



Dynamiques représentationnelles et identitaires au cours de la socialisation professionnelle de jeunes recrues LGBT

Sahin Poyraz, Isabelle Olry-Louis

► To cite this version:

Sahin Poyraz, Isabelle Olry-Louis. Dynamiques représentationnelles et identitaires au cours de la socialisation professionnelle de jeunes recrues LGBT. *Psychologie du travail et des organisations*, 2021, 27 (1), pp.53-73. <10.1016/j.pto.2021.01.003>. <hal-03183656>

HAL Id: hal-03183656

<https://hal.science/hal-03183656v1>

Submitted on 22 Mar 2023

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC 4.0 - Attribution - Non-commercial use - International License

Dynamiques représentationnelles et identitaires au cours de la socialisation professionnelle de jeunes recrues LGBT

Identity and representation dynamics during the professional socialization of young LGBT hires

P. Sahin, I. Olry-Louis

Résumé :

Cet article examine la manière dont s'opèrent les transformations représentationnelles et identitaires au cours de la socialisation au travail de jeunes recrues LGBT, en lien avec la discrimination perçue dans leur milieu professionnel ainsi que leur incidence sur les anticipations professionnelles. S'inscrivant dans le cadre théorique d'une socialisation active, l'étude prend appui sur la méthode de l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (IMIS) et propose l'analyse détaillée de deux cas récemment intégrés dans le milieu professionnel du transport. Les résultats montrent que, selon l'ampleur de la discrimination perçue au travail, les expériences antérieures d'homophobie rencontrées dans différentes sphères de vie et l'image de soi préalablement construite sont diversement réactivées, conduisant à des formes de remaniement en partie contrastées des représentations identitaires, professionnelles et des perspectives futures de l'individu. Ces éléments sont discutés du point de vue d'une socialisation qui réinterroge toutes les sphères de vie et de possibles interventions dans les organisations en matière d'intégration des jeunes recrues et de valorisation de la diversité.

Mots-clés : Dynamique identitaire, représentation professionnelle, orientation sexuelle minoritaire, discrimination perçue au travail, socialisation au travail.

Abstract :

This article examines the ways in which representational and identity transformations work during the socialization in the workplace of young LGBT hires, linked to discrimination perceived in their workplace environment as well as their impact on professional goals. Working within the theoretical framework of active socialization, the study is based on the IMIS method and proposes a detailed analysis of two cases recently entering the transportation workplace. The results show that, depending on how severe the perceived discrimination is in the workplace, previous experiences of homophobia encountered in other environments and already built self-image are reactivated in different ways, leading to a more or less important reconstruction of professional and identity representations, as well as the future goals of the individual. These elements are discussed from the point of view of interactions between environments and possible interventions by valuing diversity and accompanying the integration of young hires into organizations.

Keywords : identity dynamics, professional representations, minority sexual orientation, perceived discrimination in the workplace, socialization in the workplace.

La construction de soi dans une orientation sexuelle minoritaire est un processus long et incertain qui fait l'objet de ré-interrogations et de possibles remaniements à chaque nouvelle interaction dans des milieux perçus comme générateurs de discriminations. Même si notre société évolue, la prédominance des normes hétéronormatives, l'homophobie, la peur d'être rejeté et la crainte des réactions des proches à l'annonce d'une orientation sexuelle non-normative dans les sphères de vie familiale, amicale, scolaire et professionnelle rendent les processus de construction identitaires difficiles, coûteux en temps et consommateurs d'énergie conflictuelle (XX & XXX, 2017a). Sur le terrain du travail, dans lequel la discrimination peut être définie comme une inégalité de traitement à l'égard de personnes sur la base de leur appartenance à un groupe social spécifique, alors qu'elles sont identiques aux autres eu égard à leur employabilité et à leurs performances, plusieurs enquêtes réalisées auprès de salariés LGBT (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres) français dressent un constat inquiétant (Carcillo & Valfort, 2018 ; Falcoz, 2007 ; Falcoz & Becuwe, 2009). Dans les faits, la discrimination à leur égard s'insinue sous des formes souvent peu explicites dans toutes les étapes du développement de la carrière, qu'il s'agisse de recrutement, de promotion, d'orientation tout au long de la vie, aussi bien que dans les activités de travail, à travers notamment les relations interpersonnelles avec les collègues ou la hiérarchie. Pour nombre de salariés, il faut noter que ces inégalités de traitement ne sont pas nouvelles : s'accompagnant souvent de moqueries, de jugements, d'insultes, de menaces, de harcèlement ou de violences physiques, elles ont antérieurement imprimé de leur marque les années d'éducation, au point d'infléchir les choix professionnels de certains, en les amenant à éviter les professions ou les secteurs réputés homophobes (Plug, Webbink & Martin, 2014 ; XX, & XXX, 2017a, 2020 ; Tilcsik, Anteby, & Knight, 2015). On a par ailleurs montré que, lorsqu'elle était perçue, une telle discrimination pouvait affecter la santé des individus et déclencher des processus psychologiques auto-handicapants altérant la motivation à s'engager dans l'activité (Bourguignon & Herman, 2015 ; Meyer, 2003).

Ainsi, lorsque les personnes LGBT arrivent sur le marché du travail, elles ont déjà accumulé un certain nombre d'expériences de discriminations ou d'homophobie au cours de leur histoire familiale, amicale, scolaire et professionnelle, les représentations de soi et du monde forgées dans certaines sphères de vie étant aisément transposées dans d'autres sphères en raison de la possible porosité de ces dernières (Baubion-Broye & Hajjar, 1998 ; Del Río Carral, Fasseur, & Santiago-Delefosse, 2009). La question qui nous intéresse ici est propre à la période d'intégration dans un milieu professionnel fraîchement intégré par de jeunes

recrues LGBT, période réputée propice à la socialisation au travail. Elle concerne précisément l'incidence d'une potentielle discrimination alors perçue sur la réinterprétation des représentations de soi, de son devenir et de certains objets professionnels initialement construites lors de l'entrée dans l'organisation. Conformément à la théorie de l'égo-écologie, nous cherchons à cerner comment s'opèrent les transformations représentationnelles et identitaires à l'endroit même où s'exerce l'interaction entre l'environnement externe de travail et l'environnement interne de l'égo : il s'agit en quelque sorte d'observer comment l'environnement intérieur du sujet s'organise en fonction de l'environnement professionnel et comment ses actions et ses motivations présentes et à venir en sont impactées (Zavalloni et Louis-Guérin, 1984). On s'attend à ce que les appartenances sociales, la représentation du milieu professionnel et les projets d'avenir soient affectés par l'hétéronormativité, l'homophobie et la discrimination telles qu'elles sont alors perçues en milieu de travail. Si l'on se réfère à certaines conceptions de la socialisation au travail, on peut penser que, en tant que processus actif et pluriel nourri par des expériences, des normes et des interactions avec autrui, celle-ci engage les individus dans un travail subjectif d'établissement de liens entre l'ensemble des sphères de vie et qu'elle confronte alors l'individu à des conflits de valeur, des dilemmes, des arbitrages et des anticipations qui tiennent compte de ses souffrances et de ses espoirs (Almudever, Croity-Belz & Hajjar, 1999 ; Malrieu, 1979 ; Mègemont & Baubion-Broye, 2001). Ce processus de socialisation a été peu étudié dans le cas où ce sont des minorités qui se trouvent engagées dans des situations de transition les exposant à de nouveaux collectifs porteurs de nouvelles normes (Baubion-Broye & Hajjar, 1998 ; XXX, Vonthron, Vayre & Soidet, 2017), entraînant « une réorganisation des rapports que les sujets entretiennent avec eux-mêmes, avec autrui, avec leurs milieux de socialisation » (Baubion-Broye & Le Blanc, 2001, p. 4). Alors que l'on connaît les difficultés auxquelles les membres de ces minorités – notamment des personnes d'orientation sexuelle minoritaire – sont exposés tout au long de leur carrière pour mener à terme leurs missions professionnelles, voire même pour conserver leur emploi en raison des pressions auxquelles ils peuvent être soumis (Chung, 2001 ; Croteau, 1996 ; Cornet et Warland, 2008 ; Rupert, Jehn, Van Engen, & de Reuver, 2009), l'expérience subjective des jeunes recrues LGBT au moment de leur intégration dans une organisation professionnelle reste insuffisamment explorée (XX & XXX, 2017b). A notre connaissance, aucune étude ne s'est interrogée précisément sur la relation entre la discrimination perçue au travail en période d'intégration professionnelle et la dynamique représentationnelle et identitaire des jeunes recrues LGBT au sein de leurs différents groupes

identitaires et professionnels, comme nous l'avons fait au cours d'un travail doctoral (XX, 2018).

Nous reviendrons d'abord sur la notion de socialisation au travail pour souligner les enjeux associés à la période d'intégration, puis nous examinerons plus en détail les phénomènes de discrimination perçue au travail par des minorités sexuelles, avant de nous intéresser à la question des dynamiques représentationnelles et identitaires. En nous basant sur l'exposition détaillée de deux cas, nous rendrons alors compte d'une étude issue principalement d'une méthode basée sur l'Investigateur Multistade de l'Identité Sociale (IMIS) qui permet d'analyser des éléments relatifs au concept de soi en lien avec l'appartenance à des groupes identitaires et professionnels perçus comme potentiellement discriminatoires (Zavalloni, 2007 ; Zavalloni, & Louis-Guérin, 1984). Pour conclure, de nouvelles pistes de recherche seront discutées et des possibilités d'intervention dans les organisations seront présentées.

1. Une socialisation et des dynamiques identitaires liées à la discrimination perçue

1.1. Intégration et socialisation au travail des jeunes recrues

Processus majeur de la socialisation « secondaire », la socialisation au travail définit les processus par lesquels l'individu acquiert des savoirs et des compétences nécessaires pour assurer les rôles professionnels et organisationnels attendus (Guerfel-Henda, El Abboubi & El Kandoussi, 2012 ; Lacaze, 2007). Initiée par le passage de l'école vers la vie professionnelle, elle comporte un volet professionnel, propre à chaque profession occupée et un volet organisationnel, construit en référence à l'organisation d'appartenance, l'ensemble des processus ouvrant à d'importantes transformations identitaires (Croity-Belz, Almudever, Hajjar, 2004 ; Cohen-Scali, 2003),

Longtemps conçu comme résultant d'un lien étroit entre le rôle de l'organisation et les attitudes professionnelles des nouvelles recrues, notamment en termes de recherche d'informations, de stratégies d'adaptation et d'engagement professionnel, le processus de socialisation au travail a été considéré plus récemment comme le fruit des interactions entre l'individu nouvellement recruté et les autres salariés au cours de la période d'intégration (Morrison, 2002). Reconnues comme un facteur essentiel au bon fonctionnement des organisations contemporaines, les relations sont à la fois un mécanisme qui influence l'adaptation des personnes nouvellement arrivées et une composante intrinsèque du processus de socialisation (Ashforth, Sluss & Harrison, 2007 ; Sluss & Thompson, 2012). Si l'on admet

dans ce domaine que les relations impliquent une nécessaire association entre deux acteurs qui interagissent ensemble, qu'il s'agisse d'individus ou d'entités, on ignore ce qu'elles adviennent lorsqu'un de ces acteurs appartient à une minorité (Cropanzano & Mitchell, 2005 ; Saks & Ashforth, 1997).

La phase d'intégration occupe une place centrale du processus de socialisation au travail. Lorsque l'individu intègre un nouveau milieu porteur de différentes formes d'identité, il est confronté à des différences objectives et subjectives entre les attentes qu'il s'était formé préalablement ou son ancien cadre de travail et ce qu'il découvre dans son nouvel environnement. Dans un tel contexte, les minorités font face également à des stéréotypes, des conflits entre des catégories et des identités dominantes qui déterminent souvent la répartition des rôles, du pouvoir, des opportunités et des ressources dans la société et au travail (Kirkham, 1996 ; Nkomo & Cox, 1996). Le sentiment d'appartenance à une minorité et, comme nous allons le voir ci-après, la présence de normes hétérosexistes en milieu professionnel contribuent à la confrontation à des dilemmes spécifiques qui les exposent à des risques sociaux, quelle que soit leur classe sociale (Belz, 1993). Plus encore que pour tous les autres jeunes salariés, la période d'intégration au travail de jeunes recrues issues de minorités constitue une période clé pour leur socialisation présente et future. Cibles de processus d'étiquetage et de contestation de la légitimité au sein du collectif de travail, elles connaissent souvent, sous forme d'expériences singulières variables selon les contextes institutionnels dans lesquels elles s'inscrivent, un accès plus difficile à l'identité professionnelle ainsi qu'une altération des trajectoires professionnelles (Gauthier, 2011). Comme l'a montré Thuillier (2015), capter ces expériences singulières nécessite, d'une part, d'étudier les aspects subjectifs de cette intégration et suppose, d'autre part, de les appréhender dans la sphère professionnelle en lien avec d'autres sphères d'investissement, en vertu du processus d'intersignification des conduites particulièrement mobilisées en situation de transition (Almudever et al., 1999 ; Croity-Belz et al., 2004 ; Del Río Carral et al., 2009). Le modèle théorique d'une socialisation plurielle et active auquel nous nous référons suppose en effet que l'individu qui se développe dans une pluralité de milieux de vie soit un agent de sa socialisation au sens où « au travers de ses expériences, il est conduit à se situer face aux influences, aux sollicitations, aux attentes de milieux différents et hétérogènes, et à introduire en ceux-ci les siennes propres pour les y faire reconnaître » (Baubion-Broye & Hajjar, 1998, p.30). La personnalisation se traduit alors par les efforts qu'il déploie pour établir des liens entre les différents milieux de vie dans lesquels il évolue à l'aune des ressources et des

contraintes dont il dispose. Ainsi, au plan synchronique, les conduites mises en oeuvre au travail, domaine de vie qui peut être considéré comme doté d'une certaine autonomie en vertu des ressources, des contraintes et des modes de régulation qui lui sont propres, ne prennent tout leur sens que lorsqu'elles sont resituées dans le cadre de conduites développées dans d'autres domaines d'existence entretenant entre eux et avec lui des liens d'interdépendance relative. Au plan diachronique, la socialisation au travail doit être comprise comme à la fois prospective et rétrospective, les conduites actuelles ne pouvant être comprises qu'en référence à l'analyse des expériences passées et des anticipations (Almudever, Croity-Belz & Hajjar, 1999).

1.2 La discrimination perçue au travail et ses effets sur les minorités sexuelles

Les enquêtes périodiquement menées depuis quelques années témoignent de l'intérêt et des préoccupations croissantes des acteurs sociaux en ce qui concerne les expériences vécues par les minorités sexuelles LGBT au travail. Conformément aux résultats des travaux menés par Croteau (1996) et Ozeren (2014), les données françaises indiquent qu'une majorité des répondants affirmaient avoir déjà ressenti une homophobie au sein de leur organisation. Ainsi, selon les résultats de 2018 de l'enquête annuelle de SOS Homophobie, 24 % des participants ont affirmé avoir perçu différentes formes de discriminations dans leur milieu professionnel : 63 % des participants ont déclaré avoir été rejetés, 54 % avoir été insultés et 42 % affirment avoir été harcelés par leurs collègues. Ces comportements peuvent être qualifiés de discriminatoires dès lors qu'ils entravent l'intégration sociale des salariés LGBT dans leur environnement de travail, les marginalisent, voire les excluent, en leur « faisant perdre un poste, en leur interdisant l'accès à un emploi ou, encore, en précipitant leur départ parce que le milieu de travail est devenu insupportable » (Chamberland, Frank, & Ristock, 2009, p. 225). La littérature étudiant la question de la discrimination envers les minorités s'intéresse tout autant à la discrimination objective (Drydakis, 2009) qu'à la perception subjective via l'évaluation par le sujet (Chung, 2001). Certains auteurs associent ces formes de discrimination au concept d'homophobie alors que d'autres lui préfèrent celui d'hétérosexisme jugé plus approprié dans la mesure où il inclurait davantage de dimensions discriminatoires que l'homophobie. Contrairement à l'homophobie, l'hétérosexisme inclut une large palette de comportements qui dépassent le cadre des phobies engendrant des actes de violence. Il s'agirait davantage d'un « système idéologique qui nie, dénigre, et stigmatise toute forme de comportement, d'identité, de relation ou de communauté non hétérosexuelle »

(Herek, 1992, p.89). Face à l'hétérosexisme, les minorités sexuelles sont, selon Eribon (2001), « dans une situation d'infériorité symbolique dans l'espace social spécifique qui est le leur » (p.185). Le traitement inégalitaire entre les deux orientations sexuelles — en faveur de l'hétérosexualité considérée comme une « norme attendue » — domine les discours sur l'orientation sexuelle minoritaire (Butler, 2005).

Si en matière de santé, les effets négatifs de la discrimination personnelle perçue au travail ont été pointés sur la détresse psychologique et/ou sur le niveau de dépression des personnes LGBT (Carter, Mollen & Smith, 2014 ; Meyer, 2003 ; Smith & Ingram, 2004 ; Velez, Moradi & Brewster, 2013), on a aussi montré que la discrimination perçue a un impact négatif sur la satisfaction professionnelle (Button, 2001 ; Day & Schoenrade, 2000 ; Driscoll, Kelley & Fassinger, 1996 ; Waldo, 1999) et sur l'engagement organisationnel, ainsi qu'un impact positif sur l'intention de quitter l'organisation (Ragins et Cornwell, 2001). De façon générale, les préjugés, la discrimination et la stigmatisation de l'orientation sexuelle minoritaire ainsi que le sentiment d'appartenance à un groupe stigmatisé ont pour effet de créer un environnement social stressant qui conduit à des problèmes de santé mentale chez les personnes appartenant à des minorités stigmatisées. La stigmatisation envers les minorités est donc susceptible d'agir comme un facteur de stress chronique dans la vie des individus concernés (Smith & Ingram, 2004). Le fait de vivre ou de travailler dans un environnement stigmatisant risque d'entraîner l'aliénation des sujets et l'intériorisation d'évaluations sociales négatives (Bourguignon & Herman, 2015 ; Meyer, 1995, 2003). Il faut par ailleurs signaler que, pour les salariés issus de la minorité, le dilemme entre la divulgation ou la dissimulation de son orientation sexuelle se pose dès l'entrée dans l'organisation (XX & XXX, 2016). Les personnes concernées ont peur d'être discriminées, rejetées, voire de risquer de perdre leur emploi (Bohan, 1996 ; Cain, 1991 ; Ellis & Riggle, 1996 ; Franke & Leary, 1991 ; Goffman, 1963). Or on sait que divulguer son orientation sexuelle favorise la qualité des relations au travail et renforce le sentiment d'authenticité ou d'intégrité auprès des collègues au travail (Croteau & Bieschke, 2008 ; Driscoll & al., 1996 ; Griffith & Hebl, 2002 ; Friskopp & Silverstein, 1995).

1.3. Les dynamiques représentationnelles et identitaires

La transition des études à l'emploi participe à la construction et à la transformation de l'identité du sujet en interaction avec autrui et ses milieux de socialisation (Masdonati,

Fournier, Lahrizi & Pinault, 2016). Alors « mis en demeure de redéfinir ses liens d'appartenance et de revisiter son parcours existentiel en fonction de projets qui, à la fois, le prolongent et le contredisent » (Mègemont & Baubion-Broye, 2001, p. 17), il est amené à reconsidérer les points de convergence et de divergence de ses engagements de vie, à ré-évaluer le sens donné à ses activités passées, présentes et futures. Pour ce faire, il doit bien souvent confronter des expériences de vie multiples, les représentations de soi et du monde qui leur sont associées, les ancrages identitaires passés et présents, et les différentes issues qui se présentent à lui entre lesquelles il doit arbitrer. Notons que si les anticipations de soi sont reconfigurées à partir des nouveaux modes de rapports à soi, à autrui et à l'environnement construits (Robin, 2009), inversement, « c'est le futur, visé par action, qui donne [...] un sens déterminé au présent et au passé » (Guichard, 2007a, p. 348).

C'est sur la base de ses relations à autrui, des jugements portés sur les groupes et sur lui-même et sous l'effet de processus de comparaison sociale, que l'individu se reconsidère en modifiant certaines de ses représentations sur les groupes et sur lui-même. En intégrant les représentations intergroupes à la question de l'identité sociale, Tajfel (1972, 1981) avait proposé de définir celle-ci comme la partie du concept de soi d'un individu qui résulte de la conscience pour cet individu d'appartenir à un groupe social ainsi que la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance. Dans ce contexte, l'identité sociale correspond à un sentiment de « solidarité intime, profond, avec les idéaux d'un groupe, lié à l'intégration au moi et aux sentiments de soi d'éléments caractérisant les groupes auxquels l'individu appartient » (Cohen-Scali & Guichard, 2008, p.3), et la comparaison sociale constitue un moyen pour l'individu de maintenir une identité sociale positive, en évaluant positivement son groupe d'appartenance et en dévalorisant un ou plusieurs exogroupes (Chokier & Moliner, 2006).

Plusieurs formes de représentations intragroupes sont aussi concernées par ces possibles remaniements. Les représentations de soi renvoient ici à la fois à des expériences subjectives de l'individu en lien avec ses interactions avec ses environnements familiaux, sociaux, scolaire ou professionnels et à une juxtaposition de représentations de l'endogroupe qui s'expriment en termes de « Nous » et de l'exogroupe « Eux : les autres ». En tant que représentations sociales spécifiques, les notions de représentations professionnelles (Bataille, 2000) ou socio-professionnelles (Frayse, 1998) rendent compte du fait que le partage d'activités professionnelles et les interactions sociales entre pairs favorisent l'intériorisation

des manières de penser et d'agir qui sont propres au groupe professionnel ou de formation. Rassemblant des opinions, des attitudes, des prises de position et des savoirs de sens commun, grâce auxquels les professionnels évoluent dans leurs situations de travail, qualifient les objets saillants de leur univers et fondent leur identité professionnelle (Piasser, 2000), ces représentations partagées structurées par les rapports de travail (Lorenzi-Cioldi, 1991) ne seraient que partiellement en prise avec les représentations de soi. En effet, du point de vue des dynamiques représentationnelles, les normes et les attitudes qui proviennent d'un groupe majoritaire influencent directement, immédiatement mais moins durablement les représentations des personnes que celles en provenance d'un groupe minoritaire dont les effets sont indirects, différés, mais durables car souvent remaniés après un conflit interne (Huteau, 2007). Enfin, de façon plus spécifique encore, la représentation que chacun se construit d'une profession ou d'une activité professionnelle donnée comporte, à côté de représentations sociales partagées, une part intime qui renvoie au sens accordé par le sujet à son engagement effectif ou anticipé dans cette activité (Guichard, 2007b). C'est cette représentation « intime » qui permet à l'individu d'exercer son métier ou sa profession de manière singulière, par le jeu des réinterprétations élaborées, de mettre en perspective son histoire personnelle en donnant du sens à son parcours professionnel (Audebert, 2014).

Au regard de ces éléments, nous nous demandons dans quelle mesure les représentations intergroupes, professionnelles et intimes des jeunes LGBT peuvent avoir évolué en fonction des discriminations perçues dans leur milieu de travail au cours de leur intégration professionnelle. Et plus précisément, selon qu'il est perçu comme potentiellement hostile à leur identité sexuelle minoritaire, dans quelle mesure l'environnement de travail impacte-t-il le sens accordé à l'expérience singulière et au sentiment d'appartenance à divers groupes de ces jeunes ? Si au cours de leur période d'intégration au travail, activatrice on l'a vu de processus de socialisation et de reconstruction identitaire, ils perçoivent leur environnement comme porteur de normes hétérosexistes majoritairement mises en avant qui les placent en position de subordination (Giami, 1999 ; Reingardé, 2010 ; Chamberland & Lebreton, 2012), et s'ils perçoivent une discrimination à leur encontre ou à celle de la catégorie des LGBT dans laquelle ils se reconnaissent (XX & XXX, 2016), alors nous postulons des changements, au cours de cette période d'intégration, dans la manière de se représenter soi-même, de se représenter le milieu professionnel d'appartenance ainsi que l'avenir professionnel. Pour étudier les dynamiques représentationnelles et identitaires des jeunes recrues issues de la minorité sexuelle au cours de leur période d'intégration, nous avons pris appui sur des

données d'entretiens collectés auprès de jeunes salariés récemment recrutés dans les milieux professionnels de la justice et des transports. Ces données ont été recueillies en conformité avec méthode d'entretien de l'*Investigateur Multistade de l'Identité Sociale* (IMIS) proposée par Zavalloni & Louis-Guérin (1984) en référence à la théorie de l'ego-écologie qui identifie les éléments dynamiques de l'environnement intérieur des sujets au moyen d'une exploration des discours tenus en matière de représentations sur soi, sur autrui et sur la société. Dans la mesure où de telles représentations activent la dynamique identitaire dans plusieurs sphères d'activités, les discours peuvent alors faire co-exister des formes plus ou moins cohérentes ou conflictuelles (Costalat-Founeau, 2016). Aussi, pour comprendre si la discrimination potentiellement perçue et/ou rencontrée au cours de la socialisation au travail était associée à une réinterprétation des représentations de soi, de son environnement professionnel et de ses anticipations d'avenir, avons-nous cherché à mettre en évidence les éléments porteurs de conflictualité, aux niveaux diachronique, entre les temps de vie, et synchronique, entre les sphères de vie.

2. Le cas des jeunes recrues LGB¹ intégrant le milieu professionnel des transports

2.1. Présentation d'ensemble de l'étude

Prenant appui sur des travaux antérieurs selon lesquels, d'une part, les cadres seraient moins enclins à dévoiler leur orientation sexuelle minoritaire au travail et, d'autre part, certains milieux professionnels, comme celui de la justice, protègeraient davantage des discriminations à l'encontre des homosexuels que d'autres, comme celui des transports, et seraient à ce titre plus prisés par ceux-ci (Falcoz, 2007 ; Tilcsik et al., 2015), nous avons défini plusieurs critères de recrutement de la population d'étude. Les participants devaient travailler dans les milieux professionnels de la justice ou des transports, avec un statut de cadres ou de non-cadres. Ils devaient par ailleurs tous se reconnaître dans une orientation sexuelle homosexuelle (gay, lesbienne) ou bisexuelle, être âgés de 20 à 28 ans et occuper un nouvel emploi depuis au maximum deux ans. Le recrutement des participant-e-s s'est effectué à travers un appel (relations personnelles et professionnelles, réseaux sociaux, associations, etc.) s'adressant à des sujets volontaires pour participer à des entretiens de recherche.

¹ L'étude menée s'est limitée aux personnes se reconnaissant dans une orientation sexuelle homosexuelle (lesbienne, gay) ou bisexuelle. Considérant que la visibilité de l'orientation sexuelle ne se pose pas dans les mêmes termes pour les personnes transgenres, nous les avons exclues de notre population d'étude, d'où l'utilisation de l'acronyme LGB dans cette partie du texte qui concerne l'étude empirique.

L'étude a porté sur un échantillon de douze participants. Certains résultats d'ensemble ayant déjà été présentés par ailleurs (XX, 2018 ; XX & XXX, 2016, 2017b), nous nous focaliserons ici sur l'analyse de deux sujets salariés des transports que nous appellerons « M » et « F ». Ils ont été choisis en raison de leurs changements de perception personnelle inversés sur leur milieu professionnel entre le moment où ils l'ont intégré et celui où ils ont été interviewés. En effet, « M », qui a bénéficié d'un accompagnement après avoir été recruté, a intégré son milieu professionnel avec une vision plutôt positive du climat professionnel, laquelle a évolué négativement au cours de sa période d'intégration. A l'inverse, « F » a intégré son milieu professionnel sans accompagnement avec une vision négative négative, qui s'est avérée plus positive au fil du temps. L'analyse de l'identité sociale de ces deux cas, en lien avec la discrimination perçue et les intentions d'avenir nous est apparue judicieuse pour rendre compte de ce changement.

2.2. Méthode de recueil et d'analyse des données

L'IMIS utilisée pour étudier la dynamique identitaire de ces deux cas constitue tout autant une méthode de recueil de données que d'analyse de ces dernières. Conformément à l'approche égo-écologique à laquelle se réfèrent les concepteurs de cet outil, celui-ci se centre sur l'identité sociale à travers l'étude de discours singuliers qui renseignent sur les relations entre une personne et la société dans laquelle elle vit. Concevant l'individu comme situé dans une matrice sociale constituée par des groupes sociaux d'appartenance qui sont matières à épanouissement et sources d'influence, l'approche vise à saisir les interactions entre l'individu et son environnement social, en se demandant précisément comment un environnement extérieur est traité pour devenir un environnement intérieur et quel rôle cette réalité devenue interne joue dans la vie des personnes (Zavalloni, 2007).

En tant que méthode d'entretien individuel structuré visant à mettre au jour les ancrages sociaux contribuant à l'identité du sujet, l'IMIS invite chaque sujet à qualifier son appartenance à l'égard de certains groupes sociaux – appelés groupes stimuli – qui lui sont proposés comme amorces. Les unités représentationnelles (URs) alors produites révèlent son champ de croyances et de valeurs empruntées au collectif pour se représenter soi, en lien avec le monde social. Ces groupes stimuli peuvent être imposés par le chercheur selon les objectifs de son étude ou choisis librement par le répondant s'il y est invité. Pour notre recherche, nous avons opté pour les trois groupes stimuli suivants : l'orientation sexuelle minoritaire (nommée O_S), le milieu professionnel d'appartenance (M_P) — la justice ou les transports —, le fait

d'être débutant dans son milieu professionnel (D_p). Décrivons à présent les trois phases de passation de l'IMIS.

La première phase vise à recueillir le répertoire des unités représentationnelles (URs) du sujet par rapport aux groupes stimuli choisis. A partir de mots ou de courtes phrases, le sujet complète une amorce : « Nous les [groupe stimulus], nous sommes... », puis « Eux les [groupe stimulus], ils sont... ». La distinction Nous/Eux vise à amener les sujets à adopter des perspectives différentes par rapport aux mêmes groupes d'appartenance constituant tantôt des endogroupes (« Nous les ... »), tantôt des exogroupes (« Eux les ... »). Par exemple, il est indiqué aux sujets : *Si vous pensez aux **homosexuels** en termes de NOUS, que vous vient-il à l'esprit ? Nous les **homosexuels** nous sommes ... (complétez avec des mots ou de courtes propositions). Si maintenant vous pensez aux **homosexuels** en termes de EUX, que vous vient-il à l'esprit ? Eux les **homosexuels** ils sont (complétez avec des mots ou de courtes propositions).*

La deuxième phase consiste à élucider le sens de chaque UR obtenue. Il est demandé au sujet de positionner ses réponses sur plusieurs échelles. Selon la première, dite « d'applicabilité à Soi/Non-Soi », le sujet doit indiquer pour chaque UR si elle s'applique à lui-même – il s'agit alors d'une « UR egomorphe » – ou si elle est relative au Non-Soi – « UR allomorphe ». Ceci permet de repérer si l'individu s'identifie au groupe stimuli en utilisant pour le décrire des termes qu'il serait susceptible de s'appliquer à lui-même ou aux autres. Selon une seconde échelle dite de « différenciation Soi/Non-Soi », il s'agit de quantifier le degré de différenciation à soi de chaque UR (de 1 : s'applique tout-à-fait à moi-même à 4 : ne s'applique pas à moi-même). Selon une troisième échelle, dite de « connotation affective », il s'agit de qualifier chaque UR en positive pour soi (+) ou négative pour soi (-). Enfin, une quatrième échelle identifie en les entourant les UR essentielles (E) pour soi. Sur cette base, les URs obtenues peuvent être ordonnées dans l'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS), constitué par deux axes orthogonaux : celui de l'identité (Soi/Non-Soi) et celui de l'affectivité (positif/négatif) qui délimitent quatre cadrans : le soi positif, le soi négatif, le non-soi positif et le non-soi négatif (cf tableau 1). Le sujet peut alors être réinterrogé sur les images prototypiques auxquelles les URs renvoient qui peuvent être des personnes ou des sous-groupes particuliers.

INSERER ICI TABLEAU 1

La troisième phase est le moment de l'« introspection focalisée », puis de l'analyse du réseau associatif du sujet. Elle se déroule comme un entretien semi-directif structuré visant à explorer « la pensée de fond » qui, dans une logique de double réversibilité, vient activer le collectif quand on parle de soi et le soi quand on évoque le collectif. En revenant sur les mots précédemment énoncés par des questions telles que : « que voulez-vous dire par... et quand il s'applique à vous-même ? », le chercheur permet au sujet de développer à travers ses réponses les expériences vécues et les thèmes qui lui semblent pertinents pour identifier les mots identitaires, étant entendu que « *les relations identité / altérité ne se résument pas à une juxtaposition de représentations indépendantes, mais constituent un système liant le même et l'autre* » (Zavalloni, 2007, p.180). L'analyse du réseau associatif consiste donc tout d'abord à mettre au jour le système de relations entre les thèmes dominant les discours pour chacun des groupes stimuli, ces relations pouvant être décrites en termes d'implication, d'opposition, de complémentarité, de différenciation, de support, de rejet, puis à dégager les dénominateurs communs regroupant les représentations significatives qui définissent le sujet dans son identité psychosociale. Pouvant apparaître dans différentes sphères existentielles (matérielle, physique, émotionnelle, intellectuelle et interpersonnelle), ces mots identitaires sont proposés par le chercheur et discutés avec le sujet afin d'être explicités en référence à son propre système de valeurs et de significations. Il reste alors à interpréter les noyaux de mots identitaires dégagés comme des dynamiques socio-motivationnelles qui structurent les relations soi / monde et agissent comme des filtres à travers lesquels l'expérience est reconstruite (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984).

3. Présentation et analyse des données relatives au cas « M »

3.1. Le récit de « M » âgé 23 ans

« M » se reconnaît dans une orientation sexuelle homosexuelle depuis l'adolescence, les processus d'acceptation et de formation de son homosexualité s'étant selon lui déroulés avec certaines difficultés liées à un environnement social et familial hostile envers les minorités sexuelles. Ayant fait son « *coming-out* » uniquement auprès de sa mère et ses amis proches, il affirme avoir été discriminé, exclu pendant son parcours scolaire notamment par des moqueries, des insultes à son égard de la part de ses pairs. Après avoir obtenu son CAP peintre en bâtiment, il débute sa vie professionnelle dans l'entreprise familiale. Présentant cette première expérience professionnelle comme une obligation « *pour faire plaisir* » à son père, il décide de changer de voie. Suite à la lecture d'une affiche aperçue à la mission locale

concernant une formation de conducteur de bus de 6 mois, il amorce une réorientation professionnelle source d'espoir et d'enthousiasme et intègre la formation pour ce métier avec une perception positive de son milieu professionnel. Dès son intégration « M » se montre très motivé et très engagé dans son travail (« *j'étais bien intégré dans mon boulot* ») et tisse des liens avec les membres de son milieu professionnel. L'accompagnement dont il a bénéficié et le stage effectué lui ont permis d'aimer le métier, de mieux maîtriser ses tâches et de s'intégrer dans son environnement professionnel. Dans son récit, il évoque l'incident à l'origine de son expérience de discrimination au travail comme un tournant. Suite à une vidéo envoyée par message téléphonique de son « ex-copain » vue inopinément par un collègue, il affirme avoir été « *forcé* » de révéler son homosexualité auprès de ses pairs. Ce « *coming-out* » contraint ouvre la voie à des actes homophones et stigmatisants auxquels il va devoir faire face quotidiennement au travail (insultes verbales, provocations physiques). Cette expérience vécue au travail a fortement perturbé sa motivation et conduit à son souhait de quitter son milieu professionnel : « *Il y a eu des grosses conséquences sur ma vie privée et ben... surtout au niveau du moral, la motivation. Je ne voulais plus aller au travail, je voulais chercher un autre job. Je voulais carrément arrêter quoi* ». « M » souhaite aujourd'hui quitter son milieu professionnel afin de se réorienter pour un métier où les minorités sont mieux accueillies.

3.2. L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de « M »

Découpé selon les axes « Soi / Non-Soi » et « Affectivité + / - », l'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de « M » est présenté dans le tableau 2. Nous observons 4 Unités Représentationnelles (URs) dans l'espace du soi positif (Soi +), 8 URs dans l'espace du soi négatif (Soi -), 3 URs dans l'espace du non-soi positif (Non-Soi +) et 8 URs dans l'espace du non-soi négatif (Non-Soi -). Les URs données nous ont permis d'obtenir une première vue d'ensemble du vocabulaire identitaire de notre sujet.

INSERER ICI LE TABLEAU 2

Dans l'espace du soi positif, qui correspond aux aspirations et à l'actualisation, se trouvent deux groupes d'appartenance l'O_S et le D_P et qui sont représentées par des URs telles que « *diverses* », « *images* », « *tolérants* ». « M » affirme qu'il se reconnaît dans le groupe d'appartenance défini par l'orientation sexuelle minoritaire (O_S). D'après « M », le fait d'être cible de la discrimination et de l'exclusion permet de développer une tolérance envers les

autres minorités. En revanche, il prend une position qui s'oppose au communautarisme. En effet, « M » pense que ce dernier favoriserait « *la marginalisation et la discrimination des homos* ». L'UR « *motivés* » mentionnée à propos de son statut de débutant (D_P) renvoie à la fois à sa volonté d'acquérir une meilleure maîtrise de son métier et à l'aspect financier. En ce qui concerne l'espace du soi négatif, qui correspond aux éléments dépréciés du soi, aux défauts et aux manques, les groupes milieu professionnel (M_P) et débutants (D_P) sont qualifiés avec les URs : « *dans le besoin* », « *frustrés* », « *non-épanouies* », « *machos* », « *peu sûr de lui* », « *impressionnés* », « *vulnérables* » et « *beaucoup de pression* ». D'après « M », les professionnels du transport n'ont pas fait un choix d'intérêt professionnel, d'où la frustration ressentie.

L'espace du non-soi négatif correspond à ce qui est perçu comme négatif dans l'environnement, opposé, indésirable. Trois groupes stimuli y sont représentés, réunis pour la première fois sous les URs de « *conflits* », « *images* », « *intolérants* », « *dans les bureaux* », « *orgueilleux* », « *peu sûr de lui* », « *impressionnés* » et « *peu d'expériences* ». Dans cet espace, « M » décrit les salariés de son milieu professionnel et les nouvelles recrues en termes dévalorisants afin de souligner leur manque de confiance et d'expérience. Enfin, la case du non-soi positif correspond à tout ce qui est désirable dans le domaine de l'idéal avec des URs comme « *divers* », « *tolérants* » et « *machos* ». Ce dernier cadran fait référence à la fois à son orientation sexuelle pour souligner l'ouverture d'esprit qui lui est associée et aux salariés de son milieu professionnel pour leur attribuer une image masculine valorisée.

Dans l'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de notre sujet, le premier groupe O_s (orientation sexuelle) retiendra notre attention dans la mesure où les URs sont partagées à la fois dans l'espace du soi positif ainsi que dans l'espace du non-soi positif et négatif. La seule UR « *conflit* » que « M » attribue aux personnes ayant l'orientation homosexuelle est présentée dans le cas non-soi négatif. En dépit de cette dernière, les URs sont identiques pour l'ensemble des consignes « nous » et « eux ».

3.3. Les noyaux dynamiques socio-motivationnels de « M »

L'analyse du réseau associatif marque le passage entre les sphères de vie sociale et privée. Les noyaux dynamiques socio-motivationnels décrivent, d'une part, pour chaque UR, l'organisation des réseaux expérientiels et imaginaires à travers le passé, le présent et le futur marqués dans la mémoire collective et individuelle de « M ». D'autre part, ils décrivent les

relations établies entre les thèmes regroupant des URs qui renvoient à un même champ de signification du vécu subjectif de « M ». L'analyse des URs débouche sur l'identification de thèmes fédérateurs, « *tolérance* », « *insatisfait* » et « *motivé* », qui figurent à la fois dans le soi valorisé où ils réunissent huit URs et dans le soi non-valorisé où ils concentrent cinq URs.

Le thème « *tolérance* » pour caractériser les personnes relevant de l'orientation sexuelle minoritaire

La majorité des qualités des personnes LGB sont en contiguïté sémantique, révélant un thème prédominant dans l'identité du sujet : celui de la « *tolérance* » pour décrire l'appartenance au groupe de l'orientation sexuelle dans l'espace du soi positif. Sur la base d'un réseau associatif entre certains mots tels que la « *diversité* », la « *sensibilité* », « *l'ouverture d'esprit* » et la « *compréhension* » apparaît un noyau dynamique socio motivationnel à forte implication identitaire sexuelle. Pour « M » ces URs renvoient à une richesse prêtée aux personnes LGB, leur capacité d'accueillir la différence et d'accepter autrui. Cette qualité est vue comme une conséquence de l'appartenance à une minorité et comme une position politique pour lutter contre la discrimination. D'après « M », le fait d'être cible de la discrimination et de l'exclusion permet de développer une tolérance envers les autres minorités : « *Je pense que c'est parce qu'on est homos qu'on est plus tolérants avec les autres que ce soit les femmes, que ce soit les immigrés... et je pense que quand on est homo, parce qu'on est censés être une minorité...(...). On est une minorité on est victime de l'homophobie et de la marginalisation, on ne représente qu'une partie du monde, on est obligés de se battre pour tous les minorités, on a notre point de vue politique.* ».

Le thème « *insatisfait* » pour caractériser la perception du milieu professionnel

Le qualificatif « *insatisfait* » s'applique au milieu professionnel du transport et regroupe les URs « *frustrés* », « *malheureux* » et « *non-épanouies* » qui sont majoritairement présentées dans l'espace de soi négatif. « M » lui-même se décrit comme une personne non-épanouie dans son travail et affirme que sa motivation et son enthousiasme ont été fortement diminués depuis qu'il a subi de la discrimination et de la stigmatisation de la part de ses collègues sans soutien la part de ses supérieurs hiérarchiques. Selon lui, la perception de son milieu professionnel a été influencée de manière négative par l'expérience qu'il a alors faite de l'homophobie.

Le thème « *motivé* » pour caractériser le débutant en milieu professionnel

Le thème « motivé » joue un rôle prépondérant dans le système identitaire de « M ». Les mots relatifs à cette thématique sont, en effet, représentés dans les trois l'espace élémentaire d'identité du sujet et correspondent à des qualités centrales. Les URs « *motivé* », « *impliqué* » et « *envie* » concernent la dimension de l'engagement vis-à-vis du métier et l'envie de s'y intégrer. Elles sont associées à la fois au rôle proactif que l'on peut avoir dans ses propres processus de socialisation et aux aspects du travail en lien avec l'indépendance économique et la maturité. Pour « M », malgré la forte présence de pression pendant la période d'intégration, la nouvelle recrue peut jouer un rôle actif dans ses processus de socialisation : « *quand on est débutants, on est motivés. On ne sait pas ce qu'il faut faire et voilà. Motivé et volontaire quoi pour faire sa place, on est obligé d'être motivé* ».

L'analyse des trois thèmes émergents du discours montre que contrairement au thème du groupe du M_P, les thèmes concernant les groupes d'O_S et du D_P donnent lieu à des URs positives. En effet, « *insatisfait* » exprime une présentation identitaire négative de son milieu professionnel qui lui renvoie une image de victimisation et de frustration.

3.4. Analyse des relations de la Dynamique Identitaire Psychosociale et mots identitaires de « M »

Le thème « *tolérance* » représenté dans l'espace relatif à l'Alter valorisé (Soi+) est en relation d'« *opposition* » avec les URs « *conflits* » et « *intolérant* » représentant le défaut d'Alter (Non-Soi-) dans la mesure où ces deux URs s'opposent aux qualités de son groupe d'appartenance des personnes homosexuelles. L'UR « *intolérant* » qui est perçu comme un défaut d'Alter (la discrimination et le rejet des LGB envers les autres LGB dits « *folles* ») qui bloque l'expression d'une qualité personnelle. L'UR « *tolérant* » du soi positif s'oppose aux défauts de son groupe d'appartenance des personnes homosexuelles.

Nous observons également que le second thème insatisfait représenté dans l'espace du soi négatif est en relation de « *complémentarité* » avec la thématique « *motivé* » dans le sens où l'UR inscrite dans le champ valorisé d'Alter complète le thème du champ valorisé du soi en agissant comme le complément d'un état manquant à « M » (Zavalloni, 2007, p. 72-73). Enfin, le dernier thème « *motivé* » représenté dans l'espace relatif à l'Alter dévalorisé (Soi-) avec des URs comme « *peu sûr de lui* » et « *peu d'expérience* » est en relation de « *contiguïté* » dans le sens où se sont des URs proches mais non identiques qui se renforcent les unes et les autres.

Dans le récit, chaque unité contextualisée constitue un mot identitaire qui renvoie au soi, au groupe et à Alter. Les mots identitaires spécifiques à « M » sont choisis par nos soins sur la base de leurs récurrences dans le discours exprimant l'expérience vécue, de leurs degrés élevés d'applicabilité et du fait qu'ils constituent dans l'histoire de « M » une source de sens. Nous avons ainsi identifié trois mots identitaires qui structurent le discours, « *bienveillant* », « *frustré* » et « *proactif* », et qui regroupent chacun à leur tour un certain nombre de URs. UR utilisée pour décrire le groupe O_s, le mot identitaire « *bienveillant* » renvoie à une représentation sociale des minorités sexuelles centrale dans l'identité de « M » qui développe une sensibilité particulière envers les minorités souvent victimes de discrimination et de marginalisation. Le second mot identitaire « *frustré* » est une UR produite pour décrire le M_p du transport. Se décrivant comme une personne non-épanouie dans son travail, « M » affirme que sa motivation et son enthousiasme ont été fortement altérés par la discrimination et la stigmatisation subies dans l'organisation et le manque de soutien de ses supérieurs hiérarchiques. Le dernier mot identitaire, « *proactif* », est une UR utilisée pour décrire le groupe d'appartenance du D_p qui renvoie au rôle actif joué qu'il s'attribue dans sa propre socialisation. En effet, malgré la diminution de son intérêt pour son métier, il dit être motivé pour obtenir une meilleure maîtrise de ses tâches et ses missions professionnelles.

L'analyse de la dynamique identitaire de « M » révèle quelques éléments centraux de son monde interne en termes de vécu identitaire, de motivations et d'influences dans les deux sphères professionnelle et privée de sa vie,. Le sens qu'il accorde à son vécu subjectif porte l'empreinte de plusieurs acteurs, notamment sa famille, son entourage, ses collègues, lesquels ont contribué à l'élaboration des représentations sociales qui ont affecté son identité personnelle et professionnelle. « M » se montre actif dans sa propre socialisation à l'égard de la pluralité de ses groupes d'appartenance, choisissant de limiter la visibilité de son orientation sexuelle, sauf auprès de sa mère et de ses amis proches, jusqu'à son expérience d'exposition « contrainte » au travail. L'expérience effective de l'homophobie qui s'en est suivie a généré des changements profonds dans ses appartenances identitaires. Ils se sont traduits par une dévalorisation de son milieu professionnel et une valorisation de son orientation sexuelle, les valeurs du groupe « les homosexuels » ayant une importance indéniable dans l'identité de « M ».

4. Présentation et analyse des données relatives au cas « F »

4.1. Le récit de « F » âgé de 25 ans

« F » se reconnaît dans l'orientation sexuelle homosexuelle depuis son adolescence. Il affirme que pendant la période d'adolescence, il a dû faire face au rejet et à l'exclusion de son entourage amical. Selon « F » le sentiment d'avoir été mis de côté par ses pairs lui a apporté « *beaucoup de force* » pour prendre sa « *revanche* » dans sa carrière professionnelle. « F » a fait son *coming-out* auprès de sa famille et de ses amis proches. Ayant opté pour des études d'économie jugées en lien avec l'activité commerçante de la famille dont il est issu, il intègre assez naturellement, après une période de recherche d'emploi consécutive à son diplôme, le milieu professionnel du transport en tant que chargé de gestion de RH suite à une offre proposée par Pôle Emploi. Durant sa période d'intégration, il n'a pas été accompagné par l'organisation professionnelle. Après un temps d'observation, sa perception antérieure négative du milieu du transport avant son intégration s'est transformée. Il reconnaît ainsi avoir été agréablement surpris par l'ouverture d'esprit de ses collègues. En effet, alors que l'orientation sexuelle fait l'objet de discussions entre ses collègues depuis le débat national du « mariage pour tous », il ne constate aucune « *réaction négative* » de leur part à l'égard de ce droit. Constatant que les minorités sexuelles apparaissent relativement bien acceptées dans son environnement professionnel, il a décidé de mettre en place régulièrement des formations et des journées d'information afin de sensibiliser les salariés sur les questions de la discrimination et de l'homophobie. Malgré cette ouverture sur la population LGB, notre sujet ne souhaite pas dévoiler son orientation sexuelle au travail pour éviter d'éventuelles conséquences négatives sur sa carrière professionnelle future. Ainsi, lors des discussions entre collègues, il emploie des stratégies de dissimulation ou joue sur « *l'ambiguïté* » pour ne pas affirmer son identité sexuelle. « F » affirme être épanoui dans son milieu professionnel. A terme, il souhaite évoluer dans sa carrière professionnelle, en rejoignant une organisation de plus grande taille. Mais avant de quitter son entreprise, il a décidé de mettre à profit le cadre de ses fonctions RH afin de « *finaliser* » son projet « *d'ouverture d'esprit sur l'identité homosexuelle* » par des actions de sensibilisation.

4.2. L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de « F »

L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de « F » présentée dans le tableau 3 donne à voir 13 Unités Représentationnelles (URs) dans l'espace du soi positif, 3 URs dans l'espace du soi négatif, l'UR dans l'espace du non-soi positif et 6 URs dans l'espace du non-soi négatif. Nous constatons une forte concentration des unités représentationnelles au sein de l'espace du soi positif, et ce pour trois groupes stimuli.

INSERER ICI TABLEAU 3

Dans l'espace du soi positif nous constatons que le groupe de l'O_s est le plus empreint de significations positives et que le sujet s'implique personnellement avec un degré d'application élevé (4 sur 4) à travers des termes faisant apparaître un sentiment de « *fierté* » qui est présenté par les URs : « *sociable* », « *à l'écoute* », « *impliqué* » et « *solidaire* », « *positif* ». Toujours dans la même case, nous trouvons également le groupe stimuli M_p qui est présenté avec un degré d'application majoritairement positif varié (de 1 à 4) par des URs telles que « *investi* », « *analyste* », « *carriériste* » et « *influent* ». Pour « F », le fait de travailler dans le service de Gestion des Ressources Humaines demande un investissement et un sens d'analyse professionnelle pour une meilleure compréhension des enjeux et de la résolution des conflits professionnels. Sur le plan professionnel, « F » mentionne l'UR « *carriériste* » qui a une signification positive du point de vue de sa « *revanche* » personnelle. Cependant ce thème est considéré comme une « *concurrence* » chez les autres professionnels. Quant aux URs données pour le groupe stimuli D_p, les URs évoquées, « *motivé* », « *impliqué* » et « *négociant* » suggèrent l'idée de faire ses preuves et de trouver sa place au sein de l'entreprise.

Dans la case du non-soi négatif, les homosexuels sont qualifiés selon les termes « *insatisfait* », « *à la recherche de perfection* », « *volontaire pour la cause gay* », « *communautariste (à Paris)* » et « *unis* » représentés avec un degré d'application faible (1 sur 4). Parmi les URs attribuées « Eux, les homosexuels », « F » accorde une valeur positive à l'UR « *communautariste (à Paris)* » avec un degré d'application faible. « F » estime que cette UR a un double rôle : bien que ce communautarisme soit nécessaire pour se sentir en sécurité et pour la revendication de l'égalité des droits des personnes LGB auprès des institutions, « F » estime que cette communauté, spécialement à Paris, participe davantage à la stigmatisation de l'identité homosexuelle, l'identité homosexuelle ne se résumant pas selon lui à la vie associative et à la communauté dans les « *ghettos* ». En revanche, l'UR « *perfectionniste* » dans l'espace négatif du soi se manifeste chez lui comme une obligation dans le but de « *garantir les compétences auprès de la direction* ». Dans l'espace du non-soi négatif, les qualifications « *arrogant et chercher l'image* », sont pour lui des caractéristiques attribuées à un débutant dans le domaine professionnel car, selon lui, en effet, les nouvelles recrues ne sont pas confrontées à la réalité du terrain et aux conflits professionnels.

4.3. Les noyaux dynamiques socio-motivationnels de « F »

Dans le discours de « F », nous observons les thèmes de l'ouverture, de l'implication ainsi que le perfectionnisme qui apparaissent à travers les trois groupes stimuli. Le premier thème se présente par les URs essentiellement dans l'espace du soi positif, tandis que le deuxième et le troisième se manifestent dans le groupe stimuli du domaine professionnel du transport et du débutant dans le métier.

Le premier thème « ouverture d'esprit » pour caractériser l'orientation sexuelle

Le premier thème « *ouverture d'esprit* » semble être un élément central de la sphère privée de « F » qui apparaît dans l'espace du soi positif. Il se manifeste uniquement dans le groupe stimuli de l'orientation sexuelle par les URs telles que « *sociable, à l'écoute, solidaire* ». « *Quand j'ai dit, nous, les homosexuels nous sommes sociables. Je considère qu'on est dans l'échange quoi. Être sociable dans le sens relationnel ; surtout relationnel... C'est mon ressenti par rapport à ce que je vois, ce que je suis, et puis voilà* ». « F » estime que cette ouverture envers les autres, participe à la « *normalisation* » de son identité minoritaire qui est déjà stigmatisée dans notre société. Ainsi, son aisance relationnelle lui permet de « *choisir* » ses relations afin de vivre son identité sans être discriminé ou stigmatisé. De plus, selon « F », le fait d'être minoritaire engendre un développement de la socialisation et de la communication, ainsi qu'une forme de solidarité envers les autres minorités.

Le thème de l'« implication » pour qualifier le milieu professionnel du transport

Le thème de l'« *implication* » se présente dans les trois groupes stimuli présentés dans les espaces de soi et de non-soi positif. Selon « F », les UR « *impliqué, investi, motivé* » sur le plan professionnel et personnel sont des conséquences de la stigmatisation et de la discrimination envers son identité minoritaire : « *l'homosexuel... ne rentre pas dans la normalisation, il se sent obligé de s'impliquer dans tel domaine ou tel domaine* ». Selon « F », le fait d'être considéré comme « *hors normes* » pousse les homosexuels à s'investir davantage que les autres dans leur vie privée et leur travail. Cet investissement constitue pour lui une sorte de « *revanche* » : « *je m'implique plus dans les relations que j'ai choisies parce que, parce que je me sentais différent, je me sentais exclu de la société* ».

Le thème du « perfectionnisme » au travail pour qualifier l'orientation sexuelle et le milieu professionnel

Le thème du « *perfectionnisme* » pour caractériser l'orientation sexuelle et le milieu professionnel du transport est sous-jacent au choix des URs « *carriériste* » et « *perfectionniste* » majoritairement présentées dans l'espace de soi positif et négatif. Pour « F », le perfectionnisme illustre la recherche de l'idéal sur le plan personnel et professionnel. Il se définit lui-même comme perfectionniste et carriériste dans la sphère professionnelle en tant que débutant : « *tu es obligé aussi d'être perfectionniste, tu n'as pas d'autre choix quoi. Il faut essayer d'être perfectionniste. Pour faire ta place dans l'entreprise et aussi pour garder ton travail et pour monter plus rapidement* ».

4.4. Analyse des relations de la Dynamique Identitaire Psychosociale et mots identitaires de « F »

Dans la dynamique identitaire psychosociale de ce sujet, nous notons que le premier thème « *ouverture d'esprit* » représenté dans l'espace relatif à l'Alter valorisé (Soi+) est en relation d'« opposition » avec les URs « *volonté pour la cause gay* » et « *unis* » représentant le défaut d'Alter (Non-Soi-). Il s'agit pour « F » d'une opposition entre une qualité attribuée au soi en tant qu'homosexuel qui ne s'applique pas aux autres homosexuels. De plus, nous trouvons également l'UR « *solidaire* » qui est en lien avec l'UR « *communautariste (à Paris)* » présentée dans le non-soi positif. Cette qualité de soi joue un rôle de support dans la dynamique identitaire psychosociale du sujet, elle a été attribuée à « *la communauté gay* » de Paris. Le second thème « *implication* », représenté dans l'espace de soi (-), est en relation de « contre-élaboration défensive » avec les URs représentées dans l'espace de soi (+). Cette relation correspond à une qualité personnelle (Soi+), représentée avec les URs « *perfectionniste* », « *carriériste* » qui vient contrebalancer un défaut personnel (Soi-) représentée par ces mêmes URs alors connotées négativement.

Trois mots identitaires rendent compte, à notre sens, du vécu interne de « F. ». Le premier mot identitaire, « *engagé* », est une UR présentée pour décrire le groupe d'appartenance à l'orientation sexuelle homosexuelle, le milieu professionnel du transport ainsi que le débutant dans le métier. « F » explique que l'implication sur le plan professionnel et personnel est l'une de ses caractéristiques essentielles. Cette UR joue selon lui un rôle important dans ses relations amoureuses, dans la réalisation de ses missions au travail et pour sa place professionnelle au sein de l'entreprise. Le second mot identitaire, « *carriériste* » est une UR produite pour décrire le groupe de milieu professionnel du transport. En effet, « F » se décrit comme une personne « *carriériste* ». Il met en évidence ces caractéristiques comme une

conséquence de la stigmatisation et de la discrimination qu'il a subie depuis son adolescence. Ainsi, il se donne comme tâche de faire tout pour mener à bien sa « *revanche* ». Le dernier mot identitaire, « *perfectionniste* », est une UR utilisée pour décrire plusieurs groupes d'appartenances : l'orientation sexuelle homosexuelle, le milieu professionnel du transport et débutant dans le métier. Pour notre sujet, le mot perfectionnisme est utilisé pour désigner la recherche de l'idéal sur le plan personnel et professionnel.

L'analyse de la dynamique identitaire de « F » révèle quelques thèmes centraux de son vécu identitaire, ainsi qu'une perception positive à la fois de son identité sexuelle, du milieu professionnel des transports et de celui des débutants en cours d'intégration. Les thèmes structurant son discours ont trait à l'engagement, à la volonté de faire carrière, au perfectionnisme. Les expériences anciennes vécues d'homophobie à son égard semblent avoir eu un effet structurant au sens où elles ont nourri chez lui des ambitions professionnelles élevées. Son identité sexuelle minoritaire l'amène aujourd'hui à se montrer à la fois solidaire d'une cause tournée vers une meilleure reconnaissance des LGBT au travail mais critique vis-à-vis de ce qu'il considère être du communautarisme. Il apparaît bien intégré dans un milieu professionnel qu'il considérerait initialement avec une certaine défiance. Le bon accueil qui lui a été réservé, non pas en tant qu'homosexuel puisqu'il garde précieusement dissimulée son orientation sexuelle, mais en tant que jeune professionnel, ainsi que son perfectionnisme lui ont permis de développer ses compétences, d'agir en accord avec les causes qui lui sont chères en matière de lutte contre les discriminations à l'égard des populations LGBT au travail, et d'envisager sereinement la suite de sa carrière. De façon générale, son orientation sexuelle et les attitudes qu'elle a suscité chez les autres dans le passé semblent avoir joué un rôle assez moteur dans la construction de son identité personnelle et professionnelle, qui s'exprime avec force dans une énonciation à la première personne sans que ne transparaisse l'influence actuelle des autres dans le cours de sa vie.

5. Discussion et conclusion

En suivant le protocole de la méthode IMIS de Zavalloni et Louis-Guérin (1984), nous avons cherché à examiner les éventuelles transformations de la dynamique représentationnelle et identitaire des jeunes recrues issues de la minorité sexuelle (LGB) en lien avec les formes de discriminations perçues dans leur milieu professionnel. Le système de représentations Soi-Alter-société a été appréhendé à travers trois groupes d'appartenance : celui de l'orientation sexuelle minoritaire, celui du milieu professionnel du transport et celui de salarié débutant

dans l'organisation. Une analyse complète de deux cas, « M » « F », de jeunes recrues débutant leur carrière dans le milieu des transports a été proposée. Que pouvons-nous retenir de la comparaison de ces deux cas ?

Premièrement, les éléments représentationnels évoqués à propos du groupe d'appartenance désignant l'orientation sexuelle minoritaire s'ancrent dans l'espace positif (Soi +), ce qui témoigne d'une valorisation de l'identité sexuelle. Selon Costalat-Founeau, (1997) « le sujet révisé son histoire personnelle comme les régimes totalitaires sélectionnent et reconstruisent l'information qu'ils diffusent », (p. 35) pour maintenir une estime de soi positive. De plus, les arguments étayant les discours indiquent que cette image positive prend appui sur des facteurs internes personnels (le vécu subjectif identitaire) et des facteurs externes environnementaux (un environnement hostile à l'égard des minorités sexuelles à travers une expérience de l'homophobie rencontrée dans différents milieux). En effet, « M » et « F » affirment avoir affronté très tôt des stéréotypes et des comportements hostiles à l'égard de leur identité minoritaire, pouvant se traduire par des stigmatisations et des discriminations, notamment au cours de l'adolescence. Pour certains auteurs, ce type de valorisation résulte de stratégies identitaires qui consistent à protéger, voire à reconstruire de manière positive la représentation de soi, lorsqu'elle a été mise à mal (Camilleri, 1990 ; Camilleri & Cohen-Emerique, 1989 ; Camilleri & Vinsonneau, 1996 ; Costalat-Founeau, 1997). C'est aussi par le jeu d'un processus de comparaison sociale, par rapport aux exogroupes « Eux », que cette stratégie de revalorisation adoptée par « M » et « F » s'inscrit pour maintenir une image positive de l'endogroupe « Nous ». La comparaison sociale soi/autrui ou autrui/soi permet en effet, par le truchement du rejet de l'autre, de maintenir une estime de soi du sujet ou du groupe comparant, en rétablissant son besoin de reconnaissance sociale (Abric, 1994).

Deuxièmement, par rapport au groupe d'appartenance relatif au milieu professionnel des transports, les éléments représentationnels rapportés par nos deux sujets ne sont pas représentés dans les mêmes espaces. Ceux évoqués par « M » sont concentrés dans l'espace négatif de soi. Les arguments explicitant ce choix renvoient à l'expérience douloureuse de discrimination dont il a été la cible après avoir été embauché qui a profondément modifié la représentation de son milieu professionnel, jusqu'alors positive, et de son collectif de travail à l'égard duquel il manifestait un fort sentiment d'appartenance. Psychologiquement perturbante, cette expérience a aussi eu pour conséquence de l'amener à souhaiter quitter cette

organisation pour « *une autre filière plus soft* » qui lui permettrait de vivre son identité plus sereinement. Si certaines transformations des représentations identitaires d'un groupe ou d'un individu sont souvent constatées au contact de l'environnement social de l'individu, notamment au sujet de ses valeurs, croyances, attitudes, buts, projets, ou aspirations, ces transformations réputées sont moins durables et moins profondes lorsqu'elles résultent de l'influence provenant d'un groupe majoritaire (Molinier, Rateau & Cohen-Scali, 2002 ; Huteau, 2007), comme ça semble être le cas ici, ce qui pourrait atténuer les effets délétères de cette traumatisante expérience de discrimination rencontrée par ce sujet sur ses représentations propres. Les éléments représentationnels évoqués par « F » s'inscrivent quant à eux dans l'espace du soi positif et renvoient, pour une part, à des qualités motivationnelles et intellectuelles attribuées, en termes d'investissement, de pouvoir d'action et du sens de l'analyse, à ceux qui s'occupent comme lui de la gestion des ressources humaines dans les transports et peuvent y impulser des politiques, y compris en matière de reconnaissance de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Ils renvoient d'autre part, sur un plan à la fois professionnel et personnel, à sa volonté de faire carrière acquise notamment au cours d'expériences antérieures de discrimination vécues pendant sa période d'adolescence, qui lui ont donné envie de prendre une « *revanche* » personnelle. Ayant intégré le milieu du transport avec une vision plutôt négative dans la mesure où il s'attendait à une attitude peu accueillante envers les minorités, notamment les personnes LGB, il a découvert au fil du temps une certaine ouverture qui se traduit par une absence de discrimination apparente.

Troisièmement, pour ce qui concerne le groupe d'appartenance relatif au statut des nouvelles recrues, nos deux sujets partagent une vision commune. En faisant référence aux caractéristiques toutes positives que sont l'implication, la motivation et l'engagement des nouveaux arrivants dans l'organisation, ils suggèrent une conception de l'intégration professionnelle axée non seulement sur une recherche active d'informations permettant de réaliser les tâches requises de l'emploi et de construire des relations professionnelles, mais également axée sur l'intégration plus large de ces qualités générales au niveau identitaire. Ces éléments sont compatibles avec l'approche de la socialisation active et plurielle, selon laquelle l'individu est considéré comme intégré et impliqué dans différentes sphères de vie qui le renvoient à une pluralité de cadres de références et de groupes d'appartenance (Lahire, 2001 ; Malrieu, 1979).

Que nous ont appris ces résultats sur les dynamiques identitaires et représentationnelle des

jeunes recrues LGB liées à leur socialisation au travail et à leur discrimination perçue ?

Selon le modèle théorique d'une socialisation plurielle et active (Malrieu, 1979, 1989), toute intégration dans un milieu nouveau est propice aux questionnements, aux arbitrages et aux conflits à propos de conduites dont il faut construire l'intersignification d'un domaine de vie à l'autre. Dès lors que l'identité de la personne se fonde sur une orientation sexuelle minoritaire qui ne peut se dévoiler au travail sans risque de mise en péril du présent et du devenir professionnel, cette part conflictuelle de la socialisation ne peut que croître. Dans le contexte de conciliation vie privée-travail, ces conflits peuvent cependant avoir une fonction structurante, ne serait-ce que parce qu'ils nécessitent de prendre du recul dans les passages d'un milieu à l'autre (Croity-Belz et al., 2004) et parce que la dialectique issue de l'engagement de l'individu dans ces deux sphères de vie alimente le sens vécu (Malrieu, 1989). Les deux études de cas présentées attestent, comme cela a déjà été pointé dans d'autres travaux (par exemple, Mègemont & Baubion-Broye, 2001), du fait que la re-définition de soi dans le champ professionnel récemment intégré et au sein d'une nouvelle communauté socioprofessionnelle mobilise des composantes de l'identité étroitement liées à d'autres moments et d'autres lieux de socialisation, mettant en tension les engagements qui en sont issus. Les significations attribuées à ces engagements, ainsi que des représentations de soi que chacun veut y faire reconnaître pèsent alors sur les transformations identitaires qui se révèlent très différentes d'un sujet à l'autre. En effet, la comparaison des deux cas analysés met en évidence des perceptions différenciées de la discrimination perçue en milieu professionnel, de la valeur accordée à ce milieu, mais aussi à soi, à son identité sexuelle et à son futur, cette variabilité étant imputable à l'histoire des deux sujets, à leurs statuts socio-professionnels et à la marge de manœuvre qu'ils octroient au fait qu'ils ont pu ménager ou non la présentation d'eux-mêmes, et tirer ou non parti des conflits propres à leur socialisation. Quand l'un arrive dans son organisation avec une vision positive d'un milieu rejoint par opportunité, mais affectivement et cognitivement investi, et se voit déstabilisé par une révélation contrainte qui l'expose à la discrimination de ses pairs et l'ouvre à un avenir professionnel très incertain, l'autre intègre délibérément un milieu de travail choisi même s'il est initialement jugé avec circonspection, parvient comme il le souhaite à préserver son identité sexuelle du regard de ses pairs et à mettre au service de ses valeurs et de sa cause son activité professionnelle, se ménageant un futur conforme à ses aspirations. Quand le premier ne se reconnaît plus dans son métier et son milieu de travail et cherche à se réorienter vers un contexte professionnel – encore mal identifié – où son orientation sexuelle pourrait être mieux acceptée, l'autre

renforce son appartenance à son groupe professionnel et confirme ses aspirations antérieures.

Ces cas illustrent la complexité des transactions qui participent à la construction du sens et des manières d'être et d'agir au sein de leur dynamique identitaire, lesquelles s'effectuent aux confins de l'environnement interne subjectif et de l'environnement externe (Zavalloni, 2007). Somme toute, nous pouvons extraire de cette analyse de la dynamique représentationnelle et identitaire en cours de socialisation plusieurs changements concomitants : 1) dans le passé, les parcours identitaires et professionnels sont influencés par des expériences antérieures d'homophobie rencontrées dans différentes sphères de vie, 2) dans le présent, les représentations de soi et de son milieu ainsi que l'identité sont diversement marquées par la discrimination perçue dans le milieu professionnel, 3) dans le futur, les prolongements et les dénouements imaginés pour la suite de la carrière sont liés à la discrimination perçue au présent. Ainsi, en générant de l'insatisfaction professionnelle et une intention de quitter l'organisation (Waldo, 1999 ; Day & Schoenrade, 2000 et Button, 2001), la discrimination perçue à partir des expériences vécues et des interactions développées avec l'environnement durant la période d'intégration professionnelle amène à remanier les anticipations professionnelles (Guichard, 2007b) : les individus ré-interrogent leurs représentations, reconstruisent leur histoire et leurs aspirations, « en fonction des significations qu'elles revêtent, pour eux, en d'autres domaines de leur socialisation actuelle ou à venir » (Baubion-Broye & Hajjar, 1998, p.40). Les réflexions menées leur permettent alors d'extraire des perspectives futures, plus ou moins précises, plus ou moins optimistes et conformes aux aspirations, laissant alors le soin à l'action ultérieure d'assurer une fonction identitaire en permettant une adaptation expérientielle aux discriminations perçues dans l'environnement (Mary et Costalat-Founeau, 2012).

Ces observations peuvent déboucher sur plusieurs formes d'interventions destinées aux organisations et aux individus, en lien avec la problématique générale de la socialisation au travail et avec celle d'une meilleure inclusion des personnes LGB dans les milieux de travail.

Dans les organisations, la lutte contre toute forme de discrimination s'effectue généralement au moyen d'interventions sur la diversité. Avec l'idée qu'une meilleure acceptation des différences et des ressemblances par les salariés peut contribuer activement à la compétitivité, on cherche à valoriser cette diversité par des pratiques inclusives (Bender, 2007 ; Rijamempianin & Carmichael, 2005). Celles-ci ne permettraient pas seulement de favoriser le

bien-être des personnes issues des minorités discriminées mais aussi de rendre l'organisation plus efficace en exploitant au mieux ces différences (Sabeg & Charlotin, 2006). Les politiques de management de la diversité sont principalement fondées sur les principes suivants : instituer dans l'organisation des normes de lutte contre toutes les discriminations, garantir à chaque salarié des opportunités de carrière en lien avec ses compétences et ses aspirations et augmenter l'efficacité de tous en tirant parti de la diversité de la main d'œuvre disponible (Cornet et Warland, 2008). Lorsqu'elles sont effectivement mises en œuvre, elles sont généralement perçues comme porteuses de contraintes multiples susceptible de générer des tensions et concernent alors plus souvent les travailleurs seniors, issus de l'immigration, ou en situation de handicap que les LGBT. Minorités souvent non visibles, ces populations plus sensibles à l'égalité de leurs droits en tant que citoyens que dans la sphère professionnelle sont pourtant exposées à des discriminations tout au long de leur carrière (Carcillo & Valfort, 2018 ; Falcoz, 2007). Parce qu'au travail, un enjeu majeur des politiques qui pourraient être mises en place par les organisations concerne leur capacité à garantir aux personnes LGBT qui le souhaitent de se dévoiler sans encourir de risques, il importe d'offrir à tous un environnement plus inclusif, et donc moins hétérosexiste, qui favorise un climat de travail plus tolérant envers les minorités (Ragins & Cornwell, 2001). Associées à une certaine exemplarité des dirigeants, jugée fondamentale en la matière, des actions de sensibilisations, fondées par exemple sur des témoignages « contre-stéréotypiques » peuvent permettre une banalisation pour tous de l'évocation de la vie privée au travail (Falcoz & Becuwe, 2009).

Par ailleurs, les organisations peuvent intégrer à leurs pratiques de gestion des carrières des dispositifs de suivi et d'accompagnement des transitions et des mobilités individuelles. Ces dispositifs pourraient se donner comme objectif de soutenir les processus de redéfinition de soi et de repositionnement professionnel générés par les dynamiques représentationnelles et identitaires repérées. Donner aux personnes en cours de transition la possibilité d'énoncer les expériences vécues, les transformations amorcées, les questions, les incertitudes, et les conflits internes, et les conduire à (re-)considérer les arbitrages qu'ils peuvent être amenés à y apporter répond à un réel besoin (XXX, Vonthron, Vayre & Soidet, 2017 ; XXX & Soidet, sous presse ; Soidet, XXX, Blanchard, 2020). Comme on l'a vu en effet, les personnes en phase d'intégration sont mises à l'épreuve et ne réagissent pas de la même manière, même au sein de milieux professionnels identiques, et c'est à travers un travail réflexif d'analyse subjective prenant pour objet non seulement les expériences vécues au travail mais celles donnant de la signification à l'ensemble des sphères de vie, qu'un sens peut être élaboré et de

nouvelles directions esquissées (Arnoux-Nicolas, 2019 ; Arnoux-Nicolas & XXX, 2019 ; Mégemont & Baubion-Broye, 2001). En ce qui concerne spécifiquement la construction d'un dispositif d'accompagnement des jeunes issus d'une minorité sexuelle permettant d'assurer davantage le bon déroulement de la période d'intégration, on pourrait se référer utilement au guide élaboré par l'American Psychological Association (APA) à l'attention des psychologues dans le but de les encourager à contribuer activement à donner la parole aux personnes LGBT et à les soutenir face aux difficultés spécifiques auxquelles elles sont exposées (XX & XXX, 2020).

Références bibliographiques

- Abrieu, J.-C. (Eds.)(1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris : PUF.
- Almudever, B., Croity-Belz, S., & Hajjar, V. (1999). Sujet proactif et sujet actif : deux conceptions de la socialisation organisationnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28(3), 421-446.
- Arnoux, C., & XXX, I. (2019). Accompagner le sens des carrières. In J.-L. Bernaud, L. Lhotellier, L. Sovet, C. Arnoux-Nicolas, & P. de Maricourt (Éds.), *Sens de la vie, sens du travail : Pratiques et méthodes d'accompagnement en éducation, travail et santé* (pp. 125-140). Paris, France : Dunod.
- Arnoux-Nicolas, C. (2019). *Donner un sens au travail. Pratiques et outils pour l'entreprise*. Paris : Dunod.
- Ashforth, B., E., Sluss, D., M., & Harrison, S., H. (2007). Socialization in organizational context, in Hodgkinson, G., P. and Ford, J., K. (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology* (vol. 22), 1-70. New York : Wiley.
- Audebert, P. (2014). *Construction des identités professionnelles chez de jeunes professeurs des écoles issus des immigrations : le rôle des relations interpersonnelles des contextes familial et scolaire*. Thèse de doctorat non publiée : Conservatoire National des Arts et Métiers.
- Bataille, M. (2000). Représentation, implicitation, implication ; des représentations sociales aux représentations professionnelles. In Garnier, C., & Rouquette, M.L. (Eds.), *Les Représentations en éducation et formation* (pp. 165-189). Montréal : Editions Nouvelles.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. Dans A. Baubion-Broye (Eds.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne*. (pp. 17-43). Ramonville Saint-Agne : Erès.
- Baubion-Broye, A., & Le Blanc, A. (2001). L'incertitude dans les transitions : nouvelles approches. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30(1), 3-8.
- Belz, J. R. (1993). Sexual orientation as a factor in career development. *The Career Development Quarterly*, 41, 197-200.
- Bender, A. F. (2007). L'approche diversité dans les pays anglo-saxons et en France. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.). *Le management de la diversité-enjeux, fondements et pratiques* (pp. 215-232). Paris : L'Harmattan.
- Bohan, J. S. (1996). *Psychology and sexual orientation: Coming to terms*. New York: Routledge.
- Bourguignon, D. & Herman, G. (2015). Les individus stigmatisés face aux programmes de lutte contre les discriminations. In J. Ringelheim, G. Herman & A. Rea (Eds.). *L'impact des politiques antidiscriminatoires : Regards interdisciplinaires*. Bruxelles : De Boeck.
- Butler, J. (2005). *Humain, inhumain. Le travail critique des normes : entretiens*. Paris : Éd. Amsterdam.

- Button, S.B. (2001). Organisational Efforts to Affirm Diversity: A Cross-Level Examination, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17-28.
- Cain, R. (1991). Stigma management and gay identity development. *Social Work*, 36, 67-73.
- Carcillo, S., Valfort, M. (2018). *Les discriminations au travail : Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Camilleri, C. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris : Puf.
- Camilleri, C. et Cohen-Emerique, M. (1989). *Chocs de cultures : Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. Paris: L'Harmattan.
- Camilleri, C. & Vinsonneau, G. (1996). *Psychologie et culture : Concepts et Méthodes*. Paris : Colin.
- Carter, L. W. II, Mollen, D., & Smith, N. G. (2014). Locus of control, minority stress, and psychological distress among lesbian, gay, and bisexual individuals. *Journal of Counseling Psychology*, 61(1), 169-175.
- Chamberland, L., & Lebreton, C. (2012). Les stratégies des travailleuses lesbiennes face à la discrimination et à l'hétéronormativité de leurs milieux de travail. *Cahiers de l'IREF*, 3.
- Chamberland, L., Frank, B. W., & Ristock, J. (2009). *Diversité sexuelle et construction de genre*. (pp. 222-260). Québec, QC : Presse de l'université du Québec.
- Chokier, N., & Moliner, P. (2006). La zone muette des représentations sociales. Pression normative et ou comparaison sociale. *Bulletin de Psychologie*, 483(3), 281-286.
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50, 33-44.
- Cohen-Scali, V., (2003). The Influence of Family, Social, and Work Socialization on the Construction of the Professional Identity of Young Adults. *Journal of Career Development*, 29(4), 237-249.
- Cohen-Scali, V. & Guichard, J. (2008). Introduction : identités et orientations. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 37(3), 315-320.
- Cornet, A. & Warland, P. (2008). *GRH et gestion de la diversité*. Paris : Dunod.
- Costalat- Founeau, A.-M. (2016). Identité professionnelle. In G. Valléry, M.-E. Bobillier Chaumon, E. Brangier & M. Dubois (Eds), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 236-239. Paris : Dunod.
- Costalat-Founeau, A.-M. (2017). *Identité sociale et dynamique représentationnelle*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Croity-Belz, S., Almudever, B., Hajjar, V. (2004). Recherche d'information, conduites d'innovation et interdépendance des domaines de vie : les modalités et les déterminants d'une participation active des nouveaux recrutés à leur socialisation organisationnelle. *Le Travail Humain*, 67(3), 283-304.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.
- Croteau, J. M., & Bieschke, K. J. (2008). Counseling psychology and sexual orientation: History, selective trends, and future directions. In Brown, & R. W. Lent (Eds.) *Handbook of Counseling Psychology*. (4th ed., pp. 194-211). Hoboken, NJ : Wiley
- Day, N.E. & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review*, 29(3), 346-363.
- Del Río Carral, M., Fasseur, F., & Santiago-Delefosse, M. (2009). « Porosité » entre travail et vie privée, conflits et aménagements : une étude comparative de deux populations de femmes, *Pratiques Psychologiques*, 15(2), 155-171.

- Driscoll, J.M., Kelley, F.A., & Fassinger, R.E. (1996). Lesbian identity and disclosure in the workplace: Relation to occupational stress and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 229-242.
- Drydakis, N. (2009). Sexual Orientation Discrimination in the Labour Market. *Labour Economics*, 16(4), 64-372.
- Ellis, A. L., & Riggle, E. D. B. (1996). *Sexual Identity on the Job: Issues and Services*. New York: Haworth Press.
- Eribon, D. (2001). *Une morale du minoritaire : variations sur un thème de Jean Genet*. Paris : Fayard.
- Falcoz, C. & Becuwe, A. (2009). La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle. *Travail, genre et sociétés*, 21(1), 69-89.
- Falcoz, C. (2007). Les discriminations oubliées : le cas de l'orientation sexuelle. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le Management de la Diversité : enjeux, fondements et pratiques* (pp.91-108). Paris : l'Harmattan.
- Franke, R., & Leary, M. R. (1991). Disclosure of sexual orientation by lesbians and gay men: A comparison of private and public processes. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 10, 262-269.
- Frayse, B. (1998). Professionnalisation et représentation socioprofessionnelle. *Recherche et formation*, 29, 127-142.
- Friskopp, A., & Silverstein, S. (1995). *Straight jobs, gay lives: Gay and lesbian professionals, the Harvard Business School and the american workplace*. New York: Touchstone/Simon & Schuster.
- Gauthier, J. (2011). Des corps étrange(r)s dans la police ? Les policiers minoritaires à Paris et à Berlin. *Sociologie du travail*, 53(4), 460-477.
- Giami, A. (1999). Cent ans d'hétérosexualité. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 128(1), 38-45.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Griffith, K., & Hebl, M. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work, *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199.
- Guerfel-Henda, S., El Abboubi, M. & El Kandoussi, F. (2012). La socialisation organisationnelle des nouvelles recrues. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 4(4), 57-73.
- Guichard, J. (2007a). Projet. In J. Guichard & M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés* (pp. 344-352). Paris : Dunod.
- Guichard, J. (2007b). Représentations de soi et des professions et projets d'avenir à l'adolescence. In J.L. Bernaud et C. Lemoine (Eds), *Traité de psychologie du travail et des organisations*. (2e éd, pp. 50-54). Paris. : Dunod.
- Herek, G. M. (1992). The social context of hate crimes: Notes on cultural heterosexism. In G. M. Herek & K. T. Berrill (Eds.), *Hate crimes: Confronting violence against lesbians and gay men* (pp. 89-104). Newbury Park: Sage
- Huteau, M. (2007). Représentations professionnelles. In J. Guichard & M. Huteau, *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés* (pp. 374-380). Paris : Dunod.
- Kirkham, K. (1996). Managing in a diverse work force: From incident to 'ism'. In E. Cross, E. and M. Blackburn-White, *The Diversity Factor*. (pp. 24-46). Chicago: Irwin Professional Publishing.
- Lacaze, D. (2007). La gestion de l'intégration en entreprise de service : L'apport du concept de socialisation organisationnelle. *Management et Avenir*, 14(4), 9-24.
- Lahire, B. (2001). *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Paris : Nathan.
- Lorenzi-Cioldi F. (1991). Self-stereotyping and self-enhancement in gender groups. *European Journal of Social Psychology*, 21(5), 403-417.

- Malrieu, P. (1979). La crise de personnalisation, ses sources et ses conséquences. *Psychologie et éducation*, 3, 1-17.
- Malrieu, P. (1989). *Dynamiques sociales et changements personnels*. Édition du CNRS, Toulouse.
- Mary, G., & Costalat-Founeau, A. M. (2012). La dynamique du système capacitaire : identité, action et projet. *Psychologie du travail et des organisations*, 18, 7-16.
- Masdonati, J., Fournier, G., Lahrizi, I.Z., Pinault M. (2016). La construction identitaire durant la transition école-travail : explorations, engagements et identifications de rôle. In Masdonati J., Bangali M., Cournoyer L. (eds.) *Éducation et vie au travail : Perspectives contemporaines sur les parcours et l'orientation des jeunes*, Tome 1 (pp. 173-199). Laval : Presses de l'Université Laval.
- Mègemont, J. & Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. *Connexions*, 76(2), 15-28.
- Meyer, I. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 35-58.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697.
- Moliner, P., Rateau, P., & Cohen-Scali, V. (2002). *Les représentations sociales : pratique des études de terrain*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Morrison, E.W. (2002). Newcomers' relationships : The role of social network ties during socialization, *Academy of Management Journal*, 6, 1149-1160.
- Nkomo, S., & Cox, T. (1996). Diverse identities in organizations. In S. Clegg, C. Hardy and W. Nord (eds), *Handbook of Organization Studies* (pp. 338-356). London and Thousand Oaks: Sage Publications.
- XXX, I, Vonthron, A.-M., Vayre, E., & Soidet, I. (Eds.) (2017). *Transitions professionnelles : nouvelles problématiques psychosociales*. Paris : Dunod.
- XXX, I., & Soidet, I. (sous presse). Faire parler l'expérience étudiante en orientation pour soutenir les capacités à s'orienter. *Pratiques psychologiques*.
- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- Piaser, A. (2000). Les différences statutaires en actes : le cas des représentations professionnelles d'enseignants et d'inspecteurs à l'école élémentaire. Représentations et engagements: des repères pour l'action. *Les dossiers des sciences de l'éducation*, 4, 57-70.
- Plug, E., Webbink, D., & Martin, N. (2014). Sexual Orientation, Prejudice, and Segregation, *Journal of Labor Economics*, 32(1), 123-159.
- Ragins, B.R., & Cornwell, J.M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.
- Reingardė, J. (2010). Heteronormativity and silenced sexualities at work, *Kultūra ir visuomenė. Socialinių tyrimų žurnalas*, 1(1), 83-96.
- Rijamampianina, R., & Carmichael T. (2005). A Pragmatic and Holistic Approach to Managing Diversity. *Problems & Perspectives in Management*, 3(1), 109-117.
- Robin, J.-Y. (2009). Les parcours professionnels : des indicateurs encore pertinents pour penser la vie adulte ? In J. Boutinet & P. Dominicé (éd.), *Où sont passés les adultes ?* (pp. 123-143). Paris : Téaraèdre.
- Rupert, J., Jehn, K. A., Van Engen, M.L., & de Reuver R.S.M. (2009). Commitment of Cultural Minorities in Organizations: Effects of Leadership and Pressure to Conform. *Journal of business*, 25, 25-37.
- Sabeg, Y., & Charlotin C. (2006). *La diversité dans l'entreprise. Comment la réaliser ?* Paris : Editions d'Organisation.

- XX, P. (2018). *Discrimination perçue au travail et (ré)aménagements identitaires de jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire*. Thèse de doctorat non publiée sous la direction d'I. XXX : Université Paris Nanterre.
- XX, P., & XXX, I. (2016). Discrimination perçue et stratégies identitaires mise en place par les jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire. *Psihologie sociala*, 38(2), 57-74.
- XX, P., & XXX, I. (2017a). La formation des intentions professionnelles des adolescent.e.s se reconnaissant dans une orientation sexuelle minoritaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46(1), 89-119.
- XX, P., & XXX, I. (2017b). La socialisation professionnelle à l'épreuve du risque perçu de discrimination : le cas des nouvelles recrues se reconnaissant dans une orientation sexuelle minoritaire. In XXX, I., Vonthron, A.-M., Vayre, E., & Soidet, I. (Eds.). *Transitions professionnelles : nouvelles problématiques psychosociales* (pp. 55-85). Paris : Dunod.
- XX, P., & XXX, I. (2020). La question de l'orientation scolaire et de l'intégration professionnelle des publics issus d'une minorité sexuelle. In V. Cohen-Scali (Ed.), *L'orientation au 21ème siècle : enjeux et perspectives*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Saks, A. M., & Ashforth B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Sluss, D.M., & Thompson, B.S. (2012). Socializing the newcomer: the role of leader-member exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(1), 114-125.
- Smith, N.-G. et Ingram, K. M. (2004). Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals : The role of unsupportive interactions. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1) 57-67.
- Soidet, I., XXX, I., & Blanchard, S.(Eds.) (2020). *L'orientation tout au long de la vie : théories psychologiques et pratiques d'accompagnement*. Paris : L'harmattan.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge University Press : Cambridge.
- Tajfel, H. (1972). *La catégorisation sociale, Introduction à la psychologie sociale*. Paris : Larousse.
- Thuillier, J. (2015). Effets de la discrimination perçue au travail par les homosexuels sur la recherche de soutien social et le bien-être psychologique au travail: le rôle des strategies de presentation de soi. Thèse soutenue à l'Université Toulouse – Jean Jaurès. Document non publié.
- Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C.R. (2015). Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations. *Administrative Science Quarterly*, 60(3), 446–481.
- Velez, B.L., Moradi, B., & Brewster, M.E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532-542.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 218–232.
- Zavalloni M. (2007). *Égo-écologie et identité : une approche naturaliste*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Zavalloni, M. & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et conscience : Introduction à l'écologie*. Montréal : Pum.

Tables et figures

SOI + L'espace égomorphe positif (Soi) : Qualité du sujet ou éléments appréciables partagés avec le groupe d'appartenance	NON-SOI + L'espace allomorphe positif (Non-Soi +) : Registre de l'idéal, envies ou aspirations
SOI - L'espace allomorphe négatif (Soi) : Éléments dépréciés du Soi, défauts, manques	NON-SOI - L'espace allomorphe négatif (Non-Soi-) : Éléments perçus comme négatifs dans l'environnement

Tableau 1 : *L'espace élémentaire de l'identité sociale selon Zavalloni (1984)*

SOI +	NON-SOI +
Orientation sexuelle (Os) Diverse (Nous / Eux) (4) (E) Image (Nous / Eux) (3) Tolérant (Nous / Eux) (4) (E) Débutant dans le domaine professionnel (Dp) : Motivé (Nous) (4) (E)	Orientation sexuelle (Os) Diverse (Nous / Eux) (4) (E) Tolérant (Nous / Eux) (4) (E) Milieu Professionnel du transport (Mp) : Macho (Nous / Eux) (3)
Milieu Professionnel du transport (Mp) : Dans le besoin (Nous / Eux) (4) Frustré (Nous / Eux) (3) Non-épanouie (Nous / Eux) (4) Macho (Nous / Eux) (3) Débutant dans le domaine professionnel (Dp) : Peu sûr de lui (Nous / Eux) (4) Impressionné (Nous Eux) (2) Vulnérable (Nous / Eux) (3) Beaucoup de pression (Nous) (4)	Orientation sexuelle (Os) Conflit (Eux) (3) Image (Eux) (3) Intolérant (Nous / Eux) (2) Milieu Professionnel du transport (Mp) : Dans les bureaux (Eux) (3) Orgueilleux (Nous / Eux) (3) Débutant dans le domaine professionnel (Dp) : Peu sûr de lui (Nous / Eux) (4) Impressionné (Nous Eux) (2) Peu d'expérience (Eux) (4)
SOI -	NON-SOI -

Tableau 2 : L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de « M »

SOI +	NON-SOI +
Orientation sexuelle (Os): Sociable (Nous) (4) (E) A l'écoute (Nous) (3) (E) Impliquer (Nous) (3) Solidaire (Nous) (3) Positif (Nous) (4) (E) Milieu Professionnel du transport : Investi (Nous) (4) (E) Analyste (Nous / Eux) (3) (E) Carriériste (Nous) (3) (E) Débutant dans le domaine professionnel (Dp) : Motivé (Nous) (4) (E) Impliqué (4) (Nous) (E) Négociant (Eux) (4) (E) Investi (Eux) (4) (E) Perfectionniste (3) (Eux) (E)	Orientation sexuelle (Os) : Communautariste (à Paris) (Eux) (1) (E)
Milieu Professionnel du transport : Influent (Nous / Eux) (3) Carriériste (Eux) (4) Débutant dans le domaine professionnel (Dp) : Perfectionniste (Nous) (4) (E)	Orientation sexuelle (Os) : Insatisfait (Eux) (1) Volontaire pour la cause Gay (Eux) (1) Unis (Eux) (1) A la recherche de perfection (1) Débutant dans le domaine professionnel (Dp) : Arrogant (2) (Eux) Privilégier l'image (2) (Eux)
SOI -	NON-SOI -

Tableau 3 : L'espace élémentaire de l'identité sociale (EEIS) de « F »