

DYNAMIQUE IDENTITAIRE, IMPLICATION ET REPRÉSENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL

*SOCIAL REPRESENTATIONS OF WORK:
IDENTITY DYNAMIC AND PSYCHOSOCIAL INVOLVEMENT*

*REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DO TRABALHO:
DINÂMICA IDENTITÁRIA E IMPLICAÇÃO*

Eduardo Marquez

Université Paris 8, Paris, France

Isabel Leon

Caisse Primaire Centrale d'Assurance Maladie des Bouches de Rhône, Marseille, France

RESUME

Dans cette recherche, on étudie l'impact des modalités d'ancrage de la représentation sociale du travail en fonction du statut professionnel (cadres / employés) pour une population de salariés de la fonction publique française. La représentation du travail que le groupe « cadres » mobilise renvoie aux pratiques professionnelles, celle du groupe « employés » renvoie à une dimension économique et sociale qui s'exprime par l'importance accordée au salaire et aux relations de travail. L'examen des résultats montre que les éléments de la dimension normative d'un groupe correspondent aux éléments fonctionnels de l'autre groupe, mettant ainsi en évidence la nature de l'asymétrie des groupes étudiés. Cette différence représentationnelle est fondée sur la composition qualitative des noyaux centraux des représentations du travail des deux groupes étudiés (objectivation différente). La discussion porte notamment sur le lien entre les résultats obtenus et l'implication au travail.

Mots-clés: Représentation sociale ; analyse structurale ; implication ; dimension normative et dimension fonctionnelle.

RESUMO

Nesta pesquisa, estudamos o impacto das modalidades da ancoragem da representação social do trabalho de acordo com o estatuto profissional (gerentes e empregados) para uma população de funcionários (assalariados) do serviço público francês. A representação do trabalho do grupo “quadros” refere-se às práticas profissionais, o grupo “empregados” refere-se a uma dimensão econômica e social que se expressa pela importância dada aos salários e relações de trabalho. O exame dos resultados mostra que os elementos da dimensão normativa de um grupo correspondem aos elementos funcionais do outro grupo, ressaltando assim a natureza da diferença assimétrica dos grupos estudados. Essa representação baseia-se na composição qualitativa dos núcleos centrais das representações dos dois grupos estudados (objetivação diferente). A discussão centra-se sobretudo na relação entre resultados e « implicação » (envolvimento) no trabalho.

Palavras-chave: representação social; análise estrutural; implicação; dimensões normativa e funcional.

ABSTRACT

In this research we study the impact of anchoring modalities of social representations of work for two groups of French employees supposed to have a different social status in work. On the one side we can see the group “cadre” is particularly oriented by the pragmatic aspects of professional activity, on the other side, the representation of “work” for the group “employés” is oriented by economical and social principles. The results show an opposition between normative dimensions organizing the social representations of one group and a functional dimension structuring the representation of the other group, emphasizing the asymmetrical relation between groups. It shows that the differences of representations are based on a processes group and therefore they have and show different degrees of involvement in job. This difference between groups based on the qualitative composition of central nucleus of social representations of work leads to differences in involvement on work.

Keywords: Social representations; structural analyses; asymmetric relations; normative and functional dimensions.

1. Introduction

Le travail associé à l'emploi émerge, dans nos sociétés contemporaines, comme le principal facteur de cohésion sociale et de construction identitaire. La sociologie confirme systématiquement l'importance du travail et des parcours professionnels dans le processus de socialisation et dans la construction d'appartenances aux catégories sociales (Dubar, 1988; Sainsaulieu, 1988). Le statut professionnel, voire l'appartenance à des groupes hiérarchiquement situés dans le monde du travail, implique des prises de positions sociales face au travail. L'orientation et la justification des conduites et des rapports sociaux dans l'entreprise, l'interprétation de la culture de production et la préservation d'une identité psychosociale sont des fonctions attribuées aux représentations sociales du travail.

En psychologie sociale les recherches sur les représentations sociales du travail (e.g. Flament, 1994a, 1996; Marquez & Friemel, 2005; Milland, 2001, 2002; Oliveira, Fischer, Teixeira, Sá, & Gomes, 2010; Palmonari & Pombeni, 1984; Rateau, 2002; Roussiau & Le Blanc, 2001; Salmaso & Pombeni, 1986) ont participé à la compréhension de la place que le travail occupe dans nos sociétés contemporaines. La majorité de ces recherches ont utilisé comme sujets, des groupes d'étudiants universitaires ayant très peu d'expérience directe et stable dans le monde du travail. Dans cette recherche nous avons sollicité la participation d'un ensemble de salariés de la fonction publique en France, des cadres et des non-cadres salariés d'un organisme régional s'occupant de l'administration de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie. (Rappelons ici que « les cadres » jouent, dès les années 1930, un rôle de responsabilité importante dans les organisations et institutions en France, les cadres se sont constitués comme une catégorie sociale dans les années 1960, le statut de « cadres » est aujourd'hui en crise, sa distinction hiérarchique interne (petit cadre, cadre moyen, cadre supérieur) empêche de voir qui est le personnel d'encadrement des entreprises. C'est la culture où « tout le monde est chef ».)

Notre recherche comporte également un volet méthodologique important. Ainsi, mettons-nous à contribution un ensemble de techniques qui appliquées aux champs représentationnels du travail garantissent la triangulation méthodologique (Apostolidis, 2003, 2006).

Comment donc les représentations conduisent les sujets et les groupes à se situer dans un contexte bureaucratique où les pratiques professionnelles sont déterminées par les statuts des salariés ? Différences et ressemblances relatives aux rôles et aux normes joueraient un papier central dans le positionnement individuel des cadres et non-cadres. La différenciation

catégorielle entre cadres et non-cadres conduirait à des orientations différentes dans les pratiques professionnelles et donc à l'existence de représentations sociales du travail différentes.

Dans ce contexte, l'*implication psychosociale* au travail, concept défini par Rouquette (1998a) en termes d'une variable médiatrice générant des prises de position vis-à-vis de l'objet, devrait jouer un rôle dans la construction des représentations du travail, l'implication serait différente du fait même que les représentations sociales distinguent de fait les deux groupes de salariés. Dans cette recherche il sera donc question d'explorer la relation entre représentations sociales et implication psychosociale, nous considérons l'implication comme une variable médiatrice des représentations sociales du travail. Trois dimensions caractérisant l'implication seront mesurées, ce sont, la manière dans laquelle les sujets se situent par rapport au contexte du travail (identification personnelle), l'importance perçue et attribuée au travail (la valorisation de l'objet) et les pratiques révélant une évolution au travail (capacité perçue d'action).

2. Orientation théorique

Un demi-siècle de recherche autour de la théorie des représentations sociales (RS) inaugurée par Moscovici (1961) témoigne de l'importance de cette théorie pour la compréhension des phénomènes psychosociaux liés au fonctionnement et à la structure de la pensée sociale et à la dynamique des rapports entre les groupes. Selon Abric (1994) la représentation est à la fois le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle l'individu ou le groupe reconstruit la réalité *sociale* à laquelle il est confronté et lui attribue une signification spécifique contenue dans le noyau central. En effet, Abric (1976, 1984, 1987) a développé la théorie du noyau central, celui-ci est définie comme *l'élément autour duquel s'organise aussi bien le sens que la structure des RS*. Dans cette théorie les facteurs qui déterminent les éléments constitutifs du « cœur de la représentation » renvoient à la nature de l'objet représenté, c'est-à-dire à sa valeur sociale, à la relation que le sujet entretient avec l'objet et au système de normes sociales en vigueur ancrées dans l'environnement culturel des groupes. La représentation se structure à partir d'un ensemble de référents cognitifs ancrés dans le processus de sociabilité, c'est-à-dire dans la communication sociale où se croisent opinions et idéologies dans les conversations, les médias, dans le discours qui est fondateur (Rouquette, 1994) sans, pour autant confondre avec la représentation sociale (cf. Flament, 1994). L'importance de la communication, note Moscovici (1961, p. 439), pour former des conduites, pour élaborer des représentations sociales

et pour établir des rapports humains de tous ordres est universellement reconnue. De ce fait le système central garantit la stabilité et la permanence dans le temps des représentations formées par et dans la communication sociale. Dans cette recherche l'ensemble de méthodologies utilisées sont au service de l'approche structurale.

Les premières recherches autour des représentations sociales du travail faisaient référence au concept « travail » et à la structure de celui-ci en termes d'un ensemble prototypique de traits caractéristiques unanimement partagés par des groupes (Salmaso & Pombeni, 1986). On a aussi observé l'effet de l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle sur la structure des RS du travail, jouant celle-ci un rôle dans la dimension identitaire de l'individu (Lorenzi-Cioldi, 1988). La qualification a aussi été considérée comme une variable prépondérante dans la représentation du travail (Flament, 1996; Milland, 2001) ; les valeurs et le statut jouent également un rôle déterminant dans les représentations du travail (Marquez, Friemel, & Rouquette, 2005; Vidaller, 2007). La plupart de ces recherches a été réalisée dans le cadre du laboratoire avec des sujets étudiants universitaires, souvent sans une grande expérience du travail. Pour participer à la généralisation d'un ensemble de principes acceptés comme étant fondateurs de l'explication psychosociale du travail, notre recherche, en revanche, a été réalisée dans le milieu du travail. En effet, notre intervention a eu lieu dans l'Institution de la Sécurité Sociale Française (CPCAM) qui, bien qu'étant un acteur du système non marchand, n'échappe pas aux transformations du monde du travail, même si souvent cette transformation est lente et difficile.

Le concept d'implication (Flament & Rouquette, 2003, pp. 126-128; Rouquette, 1998a, 1998b) pose l'existence d'une variable intermédiaire entre le sujet et le contexte : *l'individu s'engage ou s'implique à un moment donné, dans un contexte donné en fonction des événements qui l'affectent*. Cette variable « intermédiaire dite d'implication » (Flament & Rouquette, p. 127) est définie à partir de trois dimensions supposées indépendantes : l'identification personnelle, la valorisation de l'objet et la possibilité perçue d'action. Sous cet angle, l'implication au travail suppose que celle-ci est en constante évolution et que les changements sociaux auxquels le travail participe affectent la perception et les opinions des groupes et des individus générant des champs différenciés de connaissances et de jugements à propos du travail lui-même. En d'autres termes, cette relation dialectique signifie que le monde du travail est socialement et objectivement déterminé par les individus occupant des positions différentes dans la hiérarchie sociale comme c'est le cas des cadres et des employés (non-cadres). Ainsi, les trois dimensions citées permettent, en toute hypothèse, de situer et comprendre les

différentes prises de position intra et intergroupe dont les représentations sociales mobilisées devraient être responsables. L'approche structurale permet de faire le lien entre RS et Implication car elle postule que l'activation différenciée des éléments centraux permettant de distinguer les deux groupes de salariés et ceci sur la base du statut que chacun occupe dans l'administration et des pratiques sociales que chaque groupe doit accomplir.

Ainsi, cette fonction d'implication au travail résulte selon nous des croyances et valeurs que les salariés ont du travail et de leur positionnement hiérarchique dans l'entreprise. En d'autres termes ce sont les éléments centraux de la représentation qui orienteront la variabilité dans les scores d'implication.

Les zones « muettes » des RS

Lors des discussions informelles avec certains employés, préalables à la mise en place du dispositif de l'enquête, nous avons repéré certains éléments pouvant caractériser ce que Deschamps et Guimelli (2001, 2002) appellent « les zones muettes » des RS. Ces éléments auraient un caractère contre-normatif (Abric, 2003a, 2003b; Guimelli & Deschamps, 2000) pouvant être assimilé à un phénomène de censure psychosociale, et ceci, au moins à deux niveaux : *communicationnel*, parce que « ça ne se dit pas en publique », « je ne peux pas leur dire ça, même si c'est la vérité », « ils prendraient mal si ... », etc., une censure « autoproclamée » par les individus garantissant, entre autres, et si la situation l'exige, le maintien des conversations, le contact social, réduisant et prévenant probablement l'émergence du conflit ; *individuel*, car, par exemple dans le cadre de l'influence normative (voir, Levine & Zdaniuk, 1998), ne pas dire ce qui va à l'encontre de normes en vigueur, aurait comme effet l'approbation sociale de l'individu qui cherche à augmenter sa position sociale, en particulier dans la dynamique des rapports asymétriques intergroupes (Lorenzi-Cioldi, 2002) où l'individu chercherait à obtenir une reconnaissance, à défendre sa position identitaire et à maintenir ou augmenter l'image positive et l'estime de soi (Lipiansky, 1992). Contexte sensible ou objet sensible, le travail semblerait comporter une face représentationnelle non avouable (Abric, 2003a). Afin donc de mettre en lumière la « totalité », normative et non-normative, des représentations sociales du travail, nous avons décidé d'explorer les faces cachées, les zones muettes des représentations des cadres et des non-cadres.

3. Méthode: procédure générale

Pour étudier le rôle de l'implication en fonction des RS des cadres et des employés, nous avons adopté

une approche de triangulation méthodologique dans le sens indiqué par Apostolidis (2003, 2006). Nous avons combiné plusieurs techniques (analyses prototypique, critère du tiers, schèmes cognitifs de base, questionnaire de caractérisation et analyse de similitudes) « visant à vérifier l'exactitude et la stabilité des observations » (Apostolidis, 2003, pp. 14-15) autour des champs représentationnels.

Lors d'une première phase exploratoire nous avons utilisé une tâche d'induction associative dont les données recueillies constitutives des champs représentationnels, ont été analysées selon la technique dite du *critère du tiers* et selon l'analyse *prototypique* (Vergès, 1992). Le croisement de ces techniques d'analyses a permis, à la fois, l'identification d'une cohorte d'éléments *candidats* au système central des représentations et la sélection d'un ensemble d'items nécessaires pour la construction d'un questionnaire de caractérisation.

Lors de la phase d'enquête proprement dite, nous avons introduit une tâche de substitution afin de repérer des éléments non activés mais latents, des éléments supposés appartenir à la zone muette des représentations. Nous avons adopté la procédure utilisée par Guimelli et Deschamps (2000) et confirmée par Abric (2003a, p. 62) où l'on demande aux sujets, dans un premier temps, de réaliser une tâche classique d'association verbale suivie de la technique de *substitution* et ainsi explorer la zone cachée de ces représentations. Nous avons aussi appliqué le modèle des Schèmes Cognitifs de Base (SCB), le questionnaire de caractérisation et le questionnaire d'implication. Cette procédure garantit le statut empirique des éléments retenus (central, périphérique ou suractivé) des représentations, ce qui devrait nous rendre une image complète des représentations sous étude. Une fois ayant été identifiées la structure et le contenu des RS, nous avons exploré, par questionnaire, l'implication des sujets au travail.

3.1 Phase associative

Nous avons présenté aux participants notre projet comme une étude exploratoire sur le travail et sur les nouvelles pratiques sociales au travail. Le but de cette première phase de l'étude est d'identifier précisément les contours des représentations sociales du travail de ces deux groupes d'employés de la fonction publique française. Les résultats de cette phase seront systématiquement comparés aux résultats de la phase dite d'enquête.

3.1.1 Sujets

245 sujets ont participé à cette recherche dont 174 employés non-cadres (GE) occupant les

métiers de techniciens et d'agents d'accueil, 78% du sexe féminin, et 71 cadres (GC) renvoyant aux métiers d'encadrement et de management, 53% des femmes.¹ L'âge moyen est de 47 ans. L'ancienneté varie de 3 à 40 ans.

Tâche : Les participants ont répondu à une tâche de production verbale associative, le terme inducteur : le « Travail ».

3.1.2 Résultats

3.1.2 a Propriétés quantitatives des champs représentationnels

Etendue du champ représentationnel : Pour le GE l'étendue du champ est de 171 termes différents. Le rapport de l'étendue est de 0.33. Pour le GC le champ comporte 100 termes différents dont le rapport de l'étendue est de 0.47. Ces rapports descriptifs indiquent que l'amplitude du champ représentationnel du travail est plus importante pour le GE que pour GC (X^2 p. < .001). Ceci peut se traduire par une richesse verbale plus importante chez le GE que chez le GC.

Indice Hapax : La part de variation interindividuelle, l'indice hapax (95 pour le GE et 64 pour le GC) indique un rapport de 0.56 pour le GE et de 0.64 pour le GC. Cet indice renvoie à la proportion entre le nombre des hapax (termes générés une seule fois) et le nombre total des termes produits pour chaque groupe. L'indice hapax est une approche du niveau de stabilité de l'organisation cognitive (Flament et Rouquette, *op. cit.*), celui-ci est plus élevé pour le GE que pour le GC (X^2 p. < .04). Flament et Rouquette indiquent que « ... plus une distribution de réponses associatives comprend de hapax, plus la part des variations interindividuelles est importante. Autrement dit, plus on se situe alors à un faible niveau de stabilité de l'organisation cognitive » (p. 63). L'indice Hapax est fort informatif et simple, on peut y voir une tonalité individuelle chez les cadres, collective chez les employés : les cadres participeraient davantage individuellement à l'organisation du champ représentationnel du groupe alors que les employés seraient plus consensuels, plus des sujets se regroupant autour de peu d'éléments.

3.1.2 b Propriétés structurales des champs représentationnels

Les 3 réponses associatives au terme inducteur « travail » ont été ici analysées selon deux techniques, le *critère du tiers* qui rend compte de l'importance des éléments d'un champ, et le critère de saillance (Vergès, 1994) permettant d'approcher les éléments prototypiques de la représentation, les deux techniques

d'analyse se fondent sur la fréquence et le rang d'apparition des réponses.

Le *critère du tiers* a comme but de repérer un ensemble de candidats au noyau central et certains des éléments périphériques les plus importants des représentations. Ce critère postule que les éléments du champ les plus importants d'une représentation se trouvent parmi le 33% des réponses les plus fréquentes. Pour le traiter sur un tableur, on transforme l'ensemble de réponses associatives dans une première liste (la liste globale), tous les mots évoqués par ordre décroissant de fréquences. On calcule une somme de fréquences cumulées à partir du terme le plus fréquent et on arrête ce calcul lorsque cette somme atteint la valeur de 0,33 (ou la valeur la plus proche). Nous avons ainsi identifié les éléments du champ les plus importants. Ensuite, on dresse trois autres listes une par rang d'apparition, et on applique le même critère². On obtient ainsi 4 listes.

On procède ensuite à la détermination de « la cohorte des candidats » structuraux aux systèmes central et périphérique. Pour ce faire, les éléments ayant été marqués par l'application du *critère du tiers* sur les quatre listes seront alors regroupés. On sélectionne d'abord tous les mots (éléments) qui se trouvent répétés sur les 4 listes, ensuite ceux qui se trouvent répétés sur trois listes, puis sur deux listes, enfin ceux qui ne se trouvent que sur une seule des listes. Supposons, par exemple, que le terme « salaire » se trouve dans le 33% des réponses les plus fréquentes citées en premier rang, en deuxième rang, en troisième rang et dans le 33% de réponses les plus fréquentes de la liste globale. Cela signifie que ce terme a été retenu par le *Critère du Tiers* sur les quatre listes.

Sous ces considérations, les éléments présents dans les 4 listes seront considérés comme des candidats au noyau central issus de cette cohorte représentationnelle. Dans le cas où aucun élément n'est répété sur les quatre listes, on peut considérer celui ou ceux qui apparaissent dans trois des listes comme des candidats à la centralité, mais on doit être prudent car ceci pourrait aussi être un indicateur dynamique d'une représentation en émergence ou en transformation.

Le tableau 1 synthétise et compare les résultats de la phase associative. Pour le GE on a trouvé exactement les mêmes éléments, « salaire, contrainte et obligation », avec l'application du critère de saillance (analyse prototypique de Vergès) qu'avec l'application de la procédure du *Critère du Tiers*. Pour le GC, « salaire et organisation » ont été identifiés par les deux techniques employées, mais d'autres éléments différents furent aussi observés dans ce groupe, « motivation » émerge dans l'analyse fréquence/rang, « contrainte et épanouissement » émergent dans l'analyse du *Critère du Tiers*.

Tableau 1. Eléments les plus représentatifs selon la technique d'analyse utilisée.

	Critère de Saillance (Vergès)	Critère du Tiers (Marquez)
EMPLOYÉS	Salaire	Salaire
	Contrainte	Contrainte
	Obligation	Obligation
CADRES	Salaire	Salaire
	Organisation	Organisation
	Motivation	Contrainte Épanouissement

Pour le GE, les deux techniques appliquées (Vergès & Marquez) font apparaître trois éléments, « salaire, contrainte et obligation ». Pour le GC, deux éléments émergent « salaire et organisation », le critère de saillance mets aussi en valeur la « motivation » tandis que le critère du tiers valorise les éléments « contrainte et épanouissement ».

On peut d'ores et déjà avancer l'hypothèse d'une organisation centrale de la RS du travail chez les employés autour des trois éléments « salaire-contrainte-obligation » alors que chez les cadres cette organisation se fait autour de « salaire-organisation ». A l'instar de la quasi-totalité des recherches précédentes sur la RS du travail, le salaire est l'élément commun d'une représentation collective partagée au sein de nos sociétés.

3.2 Phase d'enquête.

3.2.1 Sujets

Les sujets ayant participé à la phase associative ont été à nouveau sollicités six semaines plus tard, quinze sujets du GE ont été écartés des analyses réduisant les effectifs de ce groupe à 159 participants, pour le GC les mêmes 71 sujets ont participé à toutes les étapes de cette seconde phase de la recherche.³

3.2.2 Procédure

Les participants ont répondu au questionnaire du modèle des *Schémas Cognitifs de Base* (SCB). Une analyse comparative intergroupes des réponses dans les deux phases, associative et enquête, a été réalisée. Quatre semaines après la passation de ce questionnaire, une tâche associative de substitution fut introduite. Nous avons des bonnes raisons de penser (cf. infra) à l'existence d'éléments non activés mais latents, des éléments cachés de ce qu'on appelle la zone cachée ou muette des représentations. Une semaine après les SCB, nous avons sollicité les participants pour la dernière fois. Ici, on a d'abord appliqué le questionnaire de caractérisation et

environ 5 heures plus tard, nous avons enfin passé le questionnaire d'implication.

La complexité de cette procédure tente de répondre à l'exigence de la triangulation méthodologique seule garante de l'identification formelle des RS (cf. Apostolidis, 2003, 2006).

3.2.2 a Schèmes Cognitifs de Base (SCB).

La centralité des éléments de la représentation a été confirmée avec le modèle SCB (Guimelli & Rouquette, 1992). Seulement les schèmes Praxie et Attribution furent appliqués car seules les dimensions fonctionnelles et normatives étaient pertinentes dans cette recherche. Nous avons donc appliqué un modèle [18/2]. Rateau (1995) a déjà démontré que la réduction du modèle n'a aucune incidence sur les résultats. Deux modifications ont été apportées au questionnaire SCB original, la première, aux réponses OUI, NON, JE NE SAIS PAS, on a ajouté un quatrième choix de réponse NE S'APPLIQUE PAS. La seconde, on a ajouté un connecteur « FAC1 » au SCB Praxie. Le connecteur FAC, dont l'expression de relation est « votre réponse est quelqu'un (une institution) qui agit sur TRAVAIL », renvoie à l'acteur qui agit sur le travail. Le rôle « agentif » est ici donné à l'acteur. Nous avons supposé qu'avec le connecteur FAC1 glosé « TRAVAIL désigne une institution qui agit sur votre réponse », le rôle agentif est donné au mot inducteur de la représentation. Si notre lecture est correcte cette modification devrait avoir comme conséquence une activation spécifique de cette relation qui n'a pas été envisagée dans le modèle classique des SCB.

3.2.2 b La zone cachée des représentations

L'expérience professionnelle dans cette Institution d'un des auteurs de cette recherche, accompagnée d'un ensemble d'observations et de notes de conversations informelles ont guidé notre action vers la recherche de la zone muette (Guimelli et Deschamps, 2000). Avec la tâche d'induction associative portant la consigne de substitution, nous avons recueilli un ensemble de termes relatifs au champ représentationnel du travail. La consigne était adaptée à chaque groupe, par exemple pour le GE elle indiquait : « ... nous vous demandons de penser à un collègue (un employé comme vous) n'importe lequel. A votre avis, quels sont les 3 mots que cette personne produirait pour caractériser le travail. ». L'objectif était donc d'identifier des éléments non normatifs des représentations pour les introduire ultérieurement dans le questionnaire de caractérisation mettant ainsi en place tous les éléments disponibles de « la représentation effective » (Abric, 2003a, p. 75).

3.2.2 c Questionnaire de caractérisation

Le questionnaire de caractérisation comporte 15 items. Douze de ceux-ci proviennent des données les plus fréquentes issues de la première phase associative, les trois autres sont tirés des données associatives dans le contexte de substitution.

Compte tenu de la taille de nos échantillons (cf. Milland, 2001) nous optons pour la technique des choix successifs par blocs de 5. Les sujets doivent choisir, par blocs de 5 items, les plus caractéristiques de l'objet de la représentation (score +3) et les moins caractéristiques (score +1). Ils avaient pour consigne : « *Voici un ensemble de 15 termes qui permettent de définir le travail. Cochez les 5 items qui vous semblent les plus en lien avec le travail. Parmi les 10 items restant, rayez les 5 qui vous semblent les moins liés au travail.* » .

3.2.2 d Analyse de similitude

Cette technique, conçue depuis les années 1960 par Claude Flament (Flament, 1981 ; 1986), s'intéresse aux relations entre les éléments de la représentation. L'analyse de similitude fait apparaître les relations de similitude ou d'antagonisme, voire d'exclusion. L'objectif est de faire émerger la structure et de formuler des hypothèses sur la centralité des éléments à partir du questionnaire de caractérisation. Afin de mesurer l'intensité de l'écart entre deux éléments et établir la matrice de distance à partir de laquelle on dessine le graphe de similitude, on utilise l'indice de Distance D selon la méthode exposée par Bouriche (2003). Cette technique se veut complémentaire du modèle SCB (Flament et Rouquette, 2003).

3.2.2 e Échelle d'implication:

Le questionnaire a été opérationnalisé sur la base des trois dimensions cognitives conceptualisées par Rouquette (1998a, 1998b) : l'identification personnelle (items 1 à 4), la valorisation de l'objet (item 5 à 8) et la possibilité perçue d'action (item 9 à 12). Une échelle d'implication allant de 1 (pas du tout d'accord) à 4 (tout à fait d'accord) a été utilisée.

3.2.3 Hypothèses

Puisque les RS tiennent à la fois du savoir, de la théorie, de croyances et d'opinions, puisqu'elles expriment des systèmes de valeurs, puisque les RS se nourrissent de et orientent les pratiques sociales, puisqu'elles s'établissent et se spécifient différenciellement en tant qu'élaborations identitaires :

Hypothèse 1

Les statuts professionnels et les pratiques sub-jacentes des cadres et non-cadres étant différents

devraient générer des représentations différentes tant du point de vue de leur nature que de leur finalité. En d'autres termes, les représentations sociales du travail sont organisées autour de deux noyaux de nature différente, mais il est fondamental de montrer que la finalité de la représentation est aussi différente, nous supposons que la *dimension fonctionnelle* est associée au groupe dont l'activité professionnelle est valorisée par l'efficacité de la réalisation de la tâche, alors que la *dimension normative*, à finalité plutôt pratique, est associée aux dimensions affectives et sociales. Ceci devrait se traduire par l'existence d'une tendance fonctionnelle chez les cadres et une tendance normative chez les employés.

Hypothèse 2

L'implication au travail serait fonction du caractère fonctionnel et du caractère normatif des cadres et des non-cadres respectivement. En d'autres termes les représentations sociales différentes doivent affecter l'implication des sujets au travail. Nous postulons l'existence d'un lien entre les structures représentationnelles et le degré d'implication au travail.

3.2.4 Analyse des Résultats

Les résultats sont organisés en fonction des différentes techniques de recueil de données dans l'ordre chronologique de la procédure. Afin de tester notre première hypothèse, nous avons procédé à l'analyse des champs représentationnels (critère du tiers et critère de saillance), à l'analyse du questionnaire SCB et à l'analyse de similitude appliquée sur les résultats du questionnaire de caractérisation.

Les rapports et les indices représentés dans le tableau 2 fournissent une vision descriptive des champs représentationnels. Le tableau montre une grande stabilité entre les productions des deux phases. L'étendue du champ de la représentation est pratiquement la même dans les deux phases. Plus surprenant encore, l'indice hapax présente exactement la même valeur dans les deux phases et pour les deux groupes. La participation

et la variabilité interindividuelle sont donc très stables pour les deux groupes à 6 semaines d'intervalle.

Tableau 2. Indices comparatifs des champs représentationnels du travail.

Phase associative	GE (174)	GC (71)	Phase enquête	GE (159)	GC (71)
Total mots	522	213	Total mots	477	213
Étendue du champ	171	100	Étendue du champ	147	102
Rapport	0,33	0,47	Rapport	0,31	0,48
Hapax	95	64	Hapax	82	65
Indice hapax	0,56	0,64	Indice Hapax	0,56	0,64

3.2.4 a Les Schèmes Cognitifs de Base

Le modèle SCB permet de distinguer éléments centraux et périphériques et montre le niveau d'activation des éléments fonctionnels (praxie) et des éléments normatifs (attribution) de la représentation. Le tableau 3 montre les valences totales calculées à partir des réponses positives et les valences des 2 schèmes cognitifs de base pour chaque condition. La valence est donc un indicateur de l'activation de la représentation sociale.

Tableau 3. Valences totales et partielles « Praxie » et « Attribution ».

	Calcul des Valences		
	V totale	V praxie	V attribution
Employés	0,57	0,55	0,59
Cadres	0,60	0,62	0,56

Le tableau 4 montre les valences totales (Vt), praxis (Vp) et attribution (Va) des éléments centraux, périphériques et suractivés pour chaque groupe. On y constate la dimension normative pour le GE et la dimension fonctionnelle pour le GC. Ces résultats confirment l'hypothèse de représentations différenciées par groupe d'appartenance.

Tableau 4. Statuts représentationnels des éléments selon la méthode SCB.

Statut des éléments	EMPLOYÉS	Calcul valence			Statut des éléments	CADRES	Calcul valence		
	Éléments	Vt	Vp	Va		Éléments	Vt	Vp	Va
Centraux	<i>Contrainte</i>	0,49	0,47	0,52	Centraux	<i>Accomplissement</i>	0,55	0,62	0,43
	<i>Obligation</i>	0,45	0,44	0,47		<i>Autonomie</i>	0,6	0,69	0,43
Périphériques	<i>Horaires</i>	0,43	0,42	0,43		<i>Epanouissement</i>	0,61	0,67	0,5
Périphériques Suractivés	<i>Collègues</i>	0,59	0,58	0,61	Périphériques	<i>Responsabilité</i>	0,5	0,62	0,29
	<i>Compétence</i>	0,75	0,69	0,86	Périphériques Suractivés	<i>Contrainte</i>	0,6	0,62	0,57
	<i>Salaire</i>	0,59	0,56	0,65		<i>Organisation</i>	0,67	0,62	0,76
				<i>Motivation</i>		0,6	0,62	0,57	
					<i>Reconnaissance</i>	0,58	0,5	0,71	
					<i>Salaire</i>	0,62	0,65	0,56	

Lors des analyses de saillance (Vergès) et d'importance (Marquez), pour le GE nous avons identifié les éléments *salaires*, *contraintes* et *obligations*. Dans le modèle des SCB l'élément «*salaires*» est un élément périphérique suractivé et ceci pour les deux groupes, seul diffère la nature de cet élément, normative pour le GE, fonctionnelle pour le GC.

Deux des trois éléments présumés constitutifs du noyau central (*contraintes*, *obligations*) dans les analyses de saillance et d'importance sont confirmés pour le GE. Les valences sont plus élevées que celle des éléments périphériques. Ils entretiennent donc plus de relations avec les autres éléments de la représentation. Les éléments périphériques «*horaires*, *collègues*, *compétences*» sont confirmés. Le modèle SCB nous apporte une indication supplémentaire, les éléments périphériques suractivés, ceux-ci se rapportent à la finalité économique, le salaire, à l'aspect relationnel, les collègues et au domaine des compétences.

Pour le GC, l'élément central «*épanouissement*» est également observé dans les deux analyses précédentes (saillance, importance), les SCB identifient comme éléments centraux les éléments «*accomplissement*, *autonomie*», éléments qui n'émergent pas sous les analyses précédentes. Nous validons les éléments périphériques «*motivation*, *reconnaissance*» auxquels il faut ajouter «*organisation*, *contrainte*» supposés centraux en saillance et importance.

Les deux groupes se distinguent nettement par des représentations qui leur sont spécifiques. Les connecteurs du schéma praxiesont liés à la description de l'action selon le schéma suivant : acteur*action*objet*outil. Nous observons que les connecteurs sont activés différemment selon les groupes. Néanmoins, ils ont, en commun, deux connecteurs (UTI, TRA) qui se rapportent à l'action permise par l'objet-inducteur travail. Les connecteurs de la dimension fonctionnelle ont un niveau d'activation plus élevé pour le GC que pour le GE. Rappelons que pour ce groupe, les éléments de la représentation renvoient à des pratiques professionnelles. Le schéma attribution renvoie aux jugements évaluatifs et sont rattachés aux normes et valeurs du groupe.

3.2.4 b Le questionnaire de caractérisation

Nous avons prévu d'insérer dans le questionnaire de caractérisation des items issus de la recherche de la zone muette afin de vérifier leur éventuelle activation. Cette hypothèse de l'existence d'une zone muette a été vérifiée pour les deux groupes, ils ont mis en évidence des termes peu cités (pression, peu valorisant), voire pas cités du tout (superviser, contrôler, régenter) en contexte normal. Nous avons retenu 3 items «*pression*, *compétences*, *peu valorisant*» pour le GE. Pour le

GC les termes relatifs à leur fonction (responsabilité, management, efficacité) sont plus cités en contexte de substitution. Pour ce groupe, 3 items «*rigueur*, *pouvoir*, *écoute*» ont été sélectionnés. Ces items issus de la tâche de substitution ont été choisis en fonction de la fréquence d'occurrence et sur la base des éléments recueillis lors des interviews.

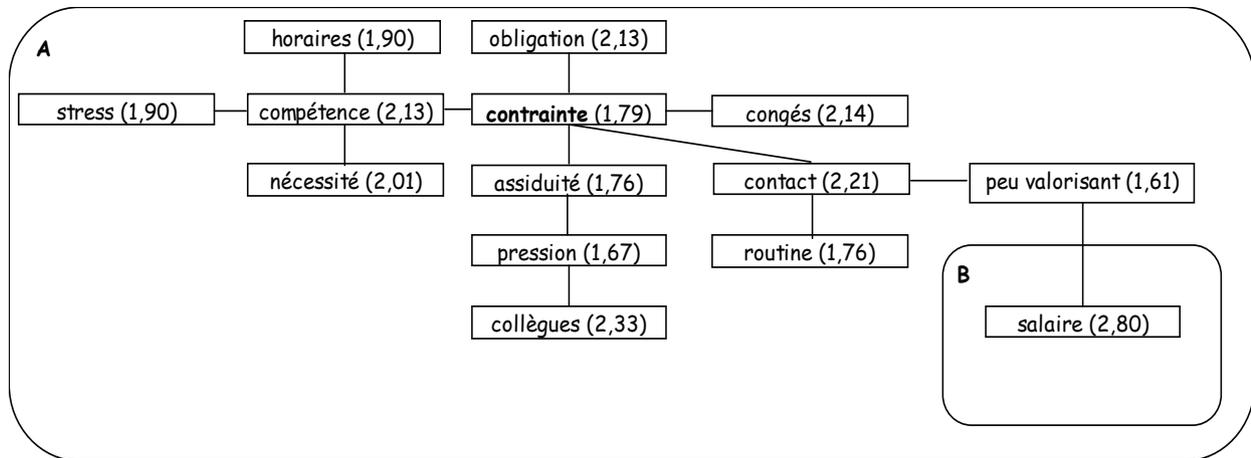
Les 5 éléments les plus caractéristiques du travail pour les employés (GE) sont : *salaires*, *collègues*, *contact*, *congé*, *obligation*. Les 5 éléments les plus caractéristiques du travail pour les cadres (GC) sont : *organisation*, *responsabilité*, *salaires*, *investissement*, *équipe*. Pour le GE, l'aspect relationnel prédomine ainsi que les notions d'obligations. Pour le GC, on relève l'importance donnée aux items «*organisation*», «*responsabilités*» «*investissement*» et «*équipe*» renvoyant à des pratiques. Les réponses des sujets reflètent encore une fois l'appartenance groupale. Les éléments issus de la zone cachée dans les deux groupes.

3.2.4 c L'analyse de similitude

Les relations de similitude ou d'antagonisme entre les éléments des représentations sont mises en évidence avec l'indice de distance D. A partir de la matrice des distances, nous procéderons à l'analyse de similitude. Les graphes de similitude résultant des matrices de distance renvoient à la structure représentationnelle du travail. Les indicateurs retenus (coefficients de similitude, score moyen) seront interprétés comme des indicateurs de centralité de l'élément dans la structure de similitude en entier (Flament, 1986), ceci ne renvoie pas forcément à la centralité de la représentation sociale.

Le graphe fait apparaître pour le GE deux blocs bien distincts dans la représentation du travail. Le bloc A contient les éléments négatif du travail (*contraintes*, *nécessité*, *stress*, *obligation*, *routine*, *pression*). Nous rappelons que les items issus des associations verbales révélaient un répertoire étendu à connotation négative en référence au déroulement de carrière et au contenu des tâches. L'item «*contrainte*» semble organiser la représentation. Près de la moitié des items sont rattachés à cet item. On trouve des éléments relatifs au lien social et au besoin de reconnaissance (*contact*, *collègue*, *compétences*). La centralité de l'item «*contrainte*» semble vérifiée. Rappelons également, avec Abric (2003a), que la saillance n'est qu'un indicateur de centralité. Nous observons sur l'axe vertical qu'une chaîne de 5 items est constituée des items «*obligation*, *contrainte*, *assiduité*, *pression*, *collègues*» dont les trois premiers ont une relation très proche (indice de distance élevé). Sur l'axe horizontal l'item «*compétence*» apparaît comme un élément central directement lié à «*stress*, *contraintes* et *congé*».

Figure 1. Structure de similitude du Travail, groupe « employés »

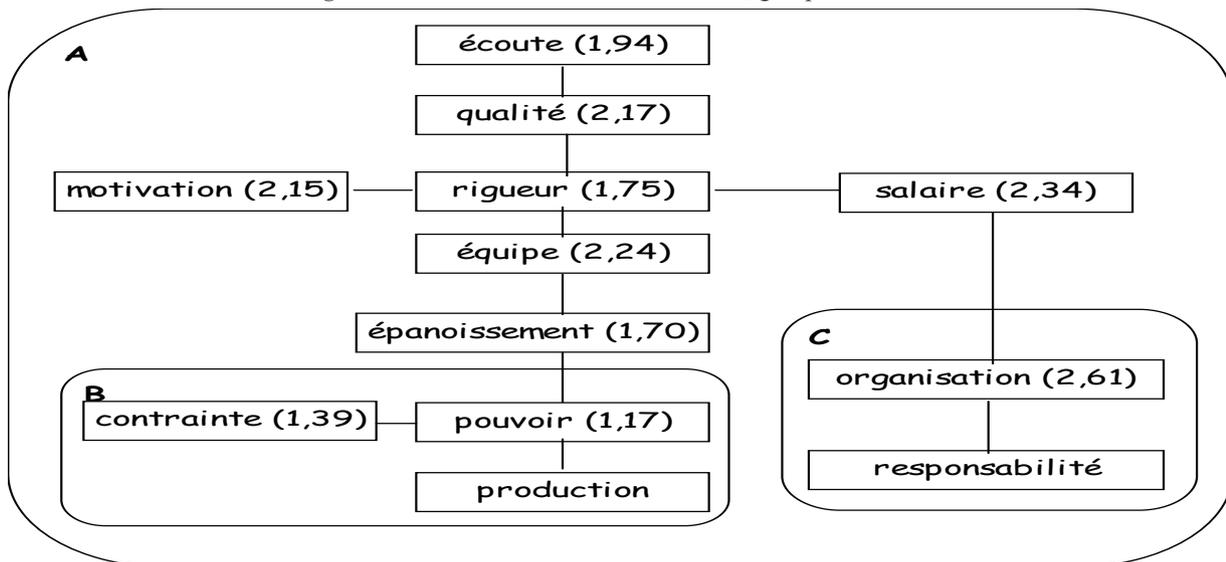


Pour le GE, l'analyse de similitude confirme le caractère organisateur de l'élément « contrainte ». L'élément « peu valorisant » bien qu'ayant un faible indice de distance constitue le lien permettant d'accéder au bloc B dans lequel se trouve l'élément « salaire ». Les sujets n'associent pas le salaire aux autres éléments de la représentation confirmant ainsi la finalité purement économique du travail.

La structure représentationnelle du GC est différente. Trois blocs distincts s'opposent. Le bloc A contient à la fois, les aspects positifs du travail (motivation, épanouissement, salaire), les objectifs de l'encadrement (qualité) et trois éléments définissant le rôle des cadres dans l'organisation (écoute, équipe, rigueur). La structure de similitude montre le caractère

organisateur de deux éléments « épanouissement » et « rigueur ». Ce dernier est issu de la tâche de substitution (zone muette). Il semblerait que nous soyons en présence d'un élément contre-normatif qui donne une cohérence à la représentation. L'item rigueur fortement connexe apparaît comme un item non exprimable par le groupe. Le bloc B est caractérisé par des items pondérés négativement (contrainte, pouvoir, production). Il regroupe les moyennes les plus faibles. Compte tenu des faibles indices de similitude, ils sont peu significatifs dans la représentation. Le bloc C regroupe les items « organisation » et « responsabilité » dont les moyennes sont les plus élevées. L'analyse de similitude montre l'importance que revêtent les pratiques professionnelles dans la représentation du travail du GC.

Figure 2. Structure de similitude du Travail, groupe « cadres ».



3.2.5 Synthèse des différents résultats

L'utilisation « croisée » de ces deux méthodes complémentaires (analyse de similitude et modèle SCB)

s'est avérée judicieuse. Le modèle SCB a permis de lever l'ambiguïté au niveau du statut des éléments du champ représentationnel. Des éléments que l'on aurait pu consi-

dérer directement comme centraux ont été identifiés par le SCB comme des éléments périphériques suractivés («*salaires*» et «*compétences*»). D'autre part, l'analyse de similitude a montré l'activation d'éléments contre-normatifs issus de la zone muette, éléments non décelables par le modèle SCB, l'élément «*pression*» et l'élément «*rigueur*» pour les GE et le GC respectivement.

Une analyse synthétique croisant les résultats issus des techniques Vergès (saillance) et Marquez (importance), du modèle des SCB et de l'analyse de similitude montre que pour les employés la RS du travail est organisée autour de trois éléments centraux, «*salaires, contrainte et obligation*». Le système périphérique est organisé en deux couronnes, la première comporte «*horaires et compétence*», la deuxième «*fatigue et collègues*». Pour les cadres les éléments centraux sont «*salaires, épanouissement, organisation et contrainte*». La première couronne du système périphérique se compose des éléments «*motivation, reconnaissance et responsabilité*», la seconde est constituée des éléments «*qualité, équipe, contact, accomplissement, autonomie, compétence, rigueur et pouvoir*».

Notre première hypothèse selon laquelle le statut professionnel induit des représentations différenciées est ainsi confirmée. Les noyaux centraux des deux représentations sont différents.

Selon l'approche structurale, les éléments centraux seraient activés en fonction de la distance par rapport à l'objet. L'implication, avec ses trois dimensions formulées par Rouquette (1998a; Flament & Rouquette, 2003) prétend justement de rendre compte empiriquement de cette notion de «*distance par rapport à l'objet*». D'abord, nous constatons qu'employés et cadres partagent deux éléments centraux «*salaires et contrainte*», ils se distinguent par les éléments centraux «*obligation*» pour les employés et «*épanouissement et organisation*» pour les cadres. Les trois dimensions opérationnelles de l'implication associées aux éléments centraux nous font croire que les cadres constituent le groupe le plus impliqué au travail, cette hypothèse est renforcée lors d'un examen attentif, à la fois qualitatif et quantitatif, sur la composition du système périphérique des cadres. Nous mettons à l'épreuve, en conséquence, notre deuxième hypothèse qui postule l'existence d'un lien entre les structures représentationnelles et le degré d'implication. La distance psychologique par rapport au travail serait plus étroite pour les cadres que pour les employés, en d'autres termes l'implication au travail est plus importante pour les cadres que pour les employés.

L'échelle mesure le niveau d'implication selon la distance à l'objet. Cette distance est appréhendée sur trois dimensions : l'identification personnelle (item 1 à 4), la valorisation de l'objet (item 5 à 8) et la capacité perçue d'action (item 9 à 12). L'implication est mesurée

sur la base du score moyen global de 2,71 obtenu sur l'ensemble de réponses. Ce score est considéré comme la ligne de base. Les résultats montrent un niveau d'implication plus important pour les cadres que pour les employés ($3.01 > 2.42$; $\chi^2 = p. 01$). La dimension ayant le niveau le plus important d'implication est celle de l'identification personnelle. Cette mesure de distance ou d'adéquation personnelle (Flament et Rouquette, 2003, p. 127) relative au travail est plus élevée ou plus forte pour les cadres que pour les employés ($3.13 > 2.65$; $\chi^2 = p. 01$). La valorisation de l'objet montre aussi un indice d'implication plus élevé pour les cadres que pour les employés ($2.78 > 2.27$; $\chi^2 = p. 001$). Il est intéressant à souligner qu'on obtient l'écart d'implication le plus important entre les deux groupes dans la dimension de la possibilité perçue d'action, ceci nous laissant penser que les employés ne sont vraiment pas impliqués au travail.

Le pourcentage de sujets impliqués sur l'ensemble des dimensions est de 77.5 % pour les cadres contre 26.4 % pour les employés. Pour la dimension Identification personnelle les pourcentages de sujets impliqués sont 89.2 % de cadres contre 53,4 % d'employés, pour la dimension valorisation de l'objet 64.9 % de cadres contre 28.7 % d'employés et pour la possibilité perçue d'action 85.1 % de cadres impliqués contre 26,4 % d'employés. On observe donc une nette relation entre la variable statut et implication au travail. Les cadres sont dans leur grande majorité (77.5%) impliqués au travail contre seulement 26.4 % des employés.

Exemples des items du questionnaire d'implication: *Dimension identification personnelle* : Le travail occupe une place importante dans votre vie ; Vous vous sentez concerné (e) par les missions de l'Institution. *Dimension Valorisation de l'objet* : Votre travail est intéressant ; Votre travail est récompensé à sa juste valeur. *Dimension Possibilité perçue de l'action* : Vous pouvez discuter librement avec la hiérarchie de votre propre travail; Vous avez le sentiment que votre travail contribue aux missions de l'organisme.

Il y a une attitude générale qui conjugue les opinions selon lesquelles les salariés s'investissent au travail sans avoir la rétribution qu'ils pensent s'accorder avec cet effort. En effet, les deux groupes s'accordent sur le fait que l'investissement serait un élément d'implication au travail mais ils considèrent que le travail n'est pas récompensé à sa juste valeur. L'implication vis-à-vis de l'objet de la représentation est différente selon le groupe d'appartenance. Les résultats montrent que la distance à l'objet est plus importante pour le GE (valorisation du travail et capacité perçue d'action), ce qui entraîne une moindre implication. Nous pouvons rapprocher ce résultat de la structure représentationnelle de ce groupe activée sur la dimension normative intervenant dans les jugements et prises de position.

A l'inverse, cette distance se réduit pour le GC dont l'implication est plus élevée. Elle se traduit par une capacité d'action élevée conjuguée à une dimension identitaire élevée elle aussi et une valorisation du travail moyenne. Rappelons que la représentation du travail pour ce groupe est activée sur la dimension fonctionnelle liée aux pratiques professionnelles.

Ces résultats valident l'hypothèse selon laquelle les représentations différenciées sur la base des appartenances particulières de ces groupes ont un effet manifeste sur l'implication au travail. La nature de l'implication pour les deux groupes est principalement identitaire à laquelle il faut ajouter pour le GC, la possibilité perçue d'action. En effet, les cadres mobilisent l'héritage culturel de leur statut qui les prédispose à l'action.

4. Interprétations - discussion

Les résultats confirment la première hypothèse selon laquelle les représentations sont différenciées selon le groupe d'appartenance. Nous avons pu mettre en évidence un contenu et une organisation différents en fonction du groupe professionnel d'appartenance. Les **employés** donnent une définition économique et sociale du travail qui s'exprime par l'importance accordée au salaire (56,60%) et aux relations de travail (35,22 %). Les références au travail sont évoquées au travers des jugements négatifs relatifs au contenu du travail et au déroulement de carrière (48,43 %). Ces éléments périphériques en lien avec la réalité quotidienne prennent un sens par rapport au noyau central de la représentation organisé autour des items « contrainte » et « obligation ». Or, l'activité des employés se caractérise essentiellement par des travaux d'exécution dont l'objectif est la qualité du service rendu et le rendement. Les mots évoqués par les deux groupes révèlent que les tâches effectuées sont sources de satisfaction ou d'insatisfaction. Les **cadres** valorisent leur travail en utilisant deux fois plus que les employés des mots décrivant leur fonction. La satisfaction du travail a pour effet d'accroître le développement personnel : 29,60 % pour les cadres contre 17,60 % pour les employés. La dynamique professionnelle se traduit notamment par le désir de s'investir et d'apprendre. Nous avons pu observer, lors des interviews, que les cadres étaient globalement satisfaits de leur travail. L'intérêt au travail se manifeste au travers des mots évoqués relatifs à la tâche et à l'activité (« rendement », « objectifs », « production », « qualité », « méthode », « fiabilité », « priorité »).

Ce côté positif n'est cependant pas partagé par les employés qui donnent au salaire une place prépondérante. Ce groupe émet des jugements négatifs à propos de leur travail : 48,40 % des mots évoqués (« désintéressement », « tâches rébarbatives », « répétitif »,

« injustice », « pas d'évolution de carrière »). En termes de la satisfaction au travail, les déterminants concernent le contenu du travail et la carrière, tandis que les déterminants de l'insatisfaction concernent l'environnement de travail et le salaire. Nous relevons également que les mots évoqués par les deux groupes traduisent des rapports dominants/dominés (« contraintes », « obligations », « horaires », « hiérarchie », « discipline » pour les employés et « contrôle » pour les cadres), relation que la zone muette de la représentation a également confirmée par des termes tels que « pression », « rigueur ».

La centralité de la représentation a été vérifiée avec le modèle des Schèmes Cognitifs de Base (SCB). Nous avons pu démontrer que le GE active préférentiellement des relations d'attribution en termes de jugements portés sur le travail générant une représentation de nature normative en lien avec le positionnement social. Pour le GC, la représentation du travail s'organise autour des éléments centraux « épanouissement, autonomie et accomplissement » qui constituent la clé de voûte de la représentation. Le schéma praxie du modèle SCB est activé préférentiellement donnant à la représentation une dimension fonctionnelle. Les références au travail s'appuient sur les pratiques quotidiennes (responsabilité, organisation, contraintes) et représentent 63,40 % des mots évoqués. L'analyse de similitude a confirmé partiellement la centralité de certains items. Elle a mis cependant en évidence l'activation d'items issus de la zone muette de la représentation (« pression » et « rigueur »). Nos résultats sont conformes aux différentes recherches qui ont mis en évidence le rôle prépondérant du statut professionnel dans la représentation.

Contrairement aux travaux d'Abric et Tafani (1995), ici le noyau central des deux groupes n'est pas composé d'éléments normatifs et fonctionnels mais de l'un entre eux. Nous pensons que ces éléments sont mobilisés dans le contexte de l'activité professionnelle traduisant l'influence du statut professionnel. Les éléments « contrainte » et « obligation », noyau central dans la représentation des employés, sont des éléments périphériques suractivés dans la représentation des cadres. De même, les éléments périphériques ou neutres des employés (« épanouissement », « nécessité », « autonomie ») sont les éléments centraux du groupe cadre. Nous trouvons un seul élément, « responsabilité » de nature fonctionnelle pour les employés. L'examen du tableau montre que les éléments de la dimension normative d'un groupe correspondent à des éléments fonctionnels pour l'autre groupe. Nous pouvons ajouter que si les recherches de Rouquette (1994) et Abric et Tafani (1995) ont montré l'importance des pratiques pour déterminer la fonctionnalité de certains éléments, nos résultats indiquent que cette dimension peut ne plus être mobilisée chez des salariés dont la représentation

du travail ne trouve plus d'ancrage dans le contexte professionnel. Ils renvoient à l'histoire du groupe, ses attentes, ses motivations montrant l'importance de l'historicité dans la représentation, d'autant plus que les trois quarts des effectifs ont plus de 20 ans d'ancienneté et que les plus jeunes dont l'ancienneté est de trois ans en moyenne ont la même représentation du travail.

Notes

- ¹ Tous les sujets sont des salariés répartis dans 11 Unités de Gestion et services centralisés de la Caisse Primaire Centrale d'Assurance Maladie des Bouches-du-Rhône, France.
- ² Ainsi, pour chaque rang seront sélectionnés les éléments dont la somme cumulée de fréquences atteint 0.33 (ou la valeur la plus proche) en incluant les ex æquo.

References

- Abric, J-C. (1976). *Jeux, conflits et représentations sociales*. Thèse de Doctorat d'Etat de l'Université d'Aix-en-Provence.
- Abric, J-C. (1984). L'artisanat et l'artisanat: analyse du contenu et de la structure d'une représentation sociale. *Bulletin de psychologie*, 366, 861-875.
- Abric, J-C. (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cusset: Del Val.
- Abric, J-C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: PUF.
- Abric, J-C. (2003a). La recherche du noyau central et de la représentation de la zone muette des représentations sociales. In J-C. Abric (Dir.), *Méthodes d'étude des représentations sociales* (pp. 59-80). Ramonville Saint-Agnes: Ed. Erès.
- Abric, J-C. (2003b). L'analyse structurale des représentations sociales. In S. Moscovici & F. Buschini (Dir.), *Les méthodes des sciences humaines* (pp. 375-392). Paris: Presses Universitaires de France.
- Abric, J-C. & Tafani, E. (1995). Nature et fonctionnement du système central d'une représentation sociale: la représentation de l'entreprise. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 28(4), 22-31.
- Apostolidis, Th. (2003). Représentations sociales et triangulation : enjeux théorico-méthodologiques. In J-C. Abric (Dir.), *Méthodes d'études des représentations sociales* (pp. 13-35). Ramonville Sait-Agnes: Erès.
- Apostolidis, Th. (2006, maio/agosto). Représentations Sociales et Triangulation. Une Application en Psychologie Sociale de la Santé. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 211-226.
- Bouriche, B. (2003). L'analyse de similitude. In J-C. Abric (Dir.), *Méthodes d'étude des représentations sociales* (pp. 221-252). Ramonville Sait-Agnes: Erès.
- Deschamps, J-C. & Guimelli, Ch. (2001). El efecto de contexto en las representaciones sociales de los gitanos. La hipótesis de las « zonas mudas ». *Revista de Psicologia Contemporanea*, 7, 36-43.
- Deschamps, J-C. & Guimelli, Ch. (2002). La composante émotionnelle des représentations sociales: émotions rapportées et tendance à l'action dans une étude comparative des représentations sociales de l'insécurité en France et en Suisse. *Nouvelle Revue de Psychologie Sociale*, 1, 078-084.
- Dubar, C. (1998). Identité professionnelle et récits d'insertion pour une approche socio-sémantique des constructions identitaires. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 27(1), 95-104.
- Flament, C. (1981). L'analyse de similitude : une technique pour les recherches sur les représentations sociales. *Cahiers de Psychologie Cognitive*, 4, 357-396.
- Flament, C. (1986). L'analyse de similitude: une technique pour les recherches sur les représentations sociales. In W. Doise & A. Palmonari (Dir.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 139-156). Lausanne: Delachaux&Niestlé.
- Flament, C. (1994). Le plaisir et la rémunération au travail. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 23, 61-69.
- Flament, C. (1996). Les valeurs du travail. In J-C. Abric (Dir.), *Exclusion sociale, Insertion et Prévention* (pp. 115-126). Ramonville Sait-Agnes: Erès.
- Flament, C. & Rouquette, M. L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires. Comment étudier les représentations sociales*. Paris: Armand Colin.
- Guimelli, Ch. & Deschamps, J-C. (2000). Effets de contexte sur la production d'associations verbales: le cas des représentations sociales des Gitans. *Cahiers Internationaux de Psychologie sociale*, 47-48, 44-54.
- Guimelli, Ch. & Rouquette, M-L. (1992). Contribution du modèle des schèmes cognitifs de base à l'analyse structurale des représentations sociales. *Bulletin de Psychologie*, 45(405), 198-202.
- Levine, J. M. & Zdaniuk, B. (1998). Conformité et obéissance. In S. Moscovici (Dir.), *Psychologie Sociale* (pp. 25-47). Paris: Presses Universitaires de France.
- Lipiansky, E. M. (1992). *Identité et communication*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1988). *Groupes dominants et groupes dominés*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés. Collections et agrégats*. Grenoble: PUG.
- Marquez, E. & Friemel, E. (2005). Activation des Schèmes Cognitifs de Base et Actualisation des Valeurs Associées au Travail. *Papers on Social Representations*, 14, 1-28.
- Marquez, E., Friemel, E., & Rouquette, M-L. (2005). Valores del trabajo y representaciones sociales: un estudio exploratorio. *Trayectorias, Revista de Ciencias Sociales*, 18, 17-32.
- Milland, L. (2001). *De la dynamique des rapports entre représentations sociales du travail et du chômage*. Thèse de Doctorat, Université d'Aix-en-Provence.
- Milland, L. (2002). Pour une approche de la dynamique du rapport entre représentations sociales du travail et du chômage. *Revue internationale de psychologie sociale*, 2, 27-55.
- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son publique*. Paris: P.U.F.
- Oliveira, D. C., Fischer, F. M., Teixeira, M. C., Sá, C. P., & Gomes, A. M. (2010, maio). Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadoras e não trabalhadoras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(3), 763-773.
- Palmonari, A. & Pombeni, M. L. (1984). Psychologists vs. Psychologists: an outlook on a professional orientation. In G. M. Stephenson & J. H. Davis (Eds.), *Progress in applied social psychology* (Vol. 2, pp. 127-205). Chichester: Wiley and Sons.
- Rateau, P. (1995). Dimensions descriptive, fonctionnelle et évaluative des représentations sociales, une étude exploratoire. *Textes sur les représentations sociales*, 4(2), 1.

- Rateau, P. (2002). Procédure de substitution et nature des éléments des représentations sociales. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 54, 62-69.
- Rouquette, M. L. (1994). Une classe de modèles pour l'analyse des relations entre cognèmes. In C. Guimelli (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales* (pp. 152-170). Neuchâtel: Delachaux et Niestlé.
- Rouquette, M. L. (1998a). Sur la construction des mondes politiques. *Bulletin de Psychologie*, 433, 41-43.
- Rouquette, M. L. (1998b). *La Communication Sociale*. Paris: Dunod.
- Roussiau, N. & Le Blanc, A. (2001). Représentation sociales du travail et formations scolaires ou professionnelles des lycéens: une approche comparative. *L'orientationscolaireetprofessionnelle*, 30(1), 9-28.
- Sainsaulieu, R. (1988). *L'identité au travail*. Paris: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Salmaso, P. & Pombeni, L. (1986). Le concept de travail. In W. Doise & A. Palmonari, *L'étude des représentations sociales*. Neuchâtel: Delachaux & Niestlé.
- Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent. Une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation, *Bulletin de psychologie*, 45(405), 203-209.
- Vergès, P. (1994). Approche du noyau central : propriétés quantitatives et structurales. In C. Guimelli (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales* (pp. 233-253). Neuchâtel: Delachaux et Niestlé.
- Vidaller, V. (2007). Le travail une représentation sociale en transformation. In *Actes du Congrès International Actualité de la Recherche en Education et en Formation* (pp. 1-9). Strasbourg.

Recebido em: 19/01/2011

Revisão em: 16/11/2011

Aceite em: 04/05/2012

Eduardo Marquez Dr. Eduardo Marquez-Duarte est Enseignant-chercheur à l'Université de Paris 8 depuis 1986. Responsable pédagogique et du diplôme de la Licence de Psychologie à l'Institut d'Enseignement à Distance (IED) de l'Université de Paris 8. Membre du Conseil d'Administration de l'IED. Membre élu au Conseil Scientifique de l'Université de Paris 8. Pour toute correspondance s'adresser à: marquez@univ-paris8.fr

Mtr. Isabel Leon est Chargé d'études à la Direction de Ressources Humaines de la Caisse Primaire Centrale d'Assurance Maladie des Bouches-du-Rhône, Marseille, France.

Como citar:

Marquez, E. & Leon, I. (2012). Dynamique identitaire, implication et représentations sociales du travail. *Psicologia & Sociedade*, 24(2), 440-452.