

UNIVERSITÉ DE TOURS

ÉCOLE DOCTORALE : Humanités & Langues – H&L

E.E 1901 Qualité de vie et Santé psychologique (QualiPsy)

THÈSE

présentée par :

Caroline BECKER

soutenue le : **13 Décembre 2019**

pour obtenir le grade de : **Docteur de l'université de Tours**

Discipline/ Spécialité : **Psychologie du travail et des organisations**

Identité professionnelle et attitudes au travail des pilotes de l'Armée de l'air

THÈSE dirigée par :

Madame FOUQUEREAU Evelyne Professeure, université de Tours

RAPPORTEURS :

Madame BATTISTELLI Adalgisa Professeure, université de Bordeaux

Madame POHL Sabine Professeure, université libre de Bruxelles

JURY :

Madame BATTISTELLI Adalgisa Professeure, université de Bordeaux

Madame FOUQUEREAU Evelyne Professeure, université de Tours

Madame LAGABRIELLE Marie-Christine Professeure, université de Toulouse

Monsieur LOUREL Marcel Professeur, ESPÉ Lille Nord de France

Madame POHL Sabine Professeure, université libre de Bruxelles

Remerciements

Mes plus sincères remerciements à :

Evelyne Fouquereau, professeure à l'université de Tours, qui m'a guidée de son expertise et sa rigueur intellectuelle tout au long de ce parcours doctoral et m'a poussée à me dépasser.
Hélène Coillot dont les compétences statistiques hors pair et la disponibilité ont permis à ce travail d'aboutir et m'ont énormément appris.

Aux professeurs Adalgisa Battistelli, Sabine Pohl, Marie-christine Lagabrielle et Marcel Lourel, d'avoir accepté d'examiner ce travail doctoral.

L'équipe du CERP'Air sans qui ce travail n'aurait pas pu voir le jour.

Aux Lieutenants Colonels Christophe Ragot, Jean-Louis Dubert et Solange Duvillard qui ont suffisamment cru en moi pour me pousser à me lancer dans cette aventure, et m'ont témoigné un soutien sans faille.

Eric Dreyfuss, Julien Pillon et Etienne Goilandeau sans qui je n'aurais jamais pu recueillir toutes mes données.

Aux personnels de l'Armée de l'air qui ont donné de leur temps pour répondre aux questionnaires.

Pascal, Yannick, Florian, Anaëlle, Mélissa, Priscilla, Joséphine, Solenna, Ganhi, LCL Frédéric Choisy et LCL Alexandre Rey qui m'ont soutenue et supportée au quotidien

Ma famille qui m'a entourée et encouragée.

Josselin, dont la présence et la confiance ont été le pilier indispensable à l'aboutissement de ce travail.

Martine qui a été ma plus grande source d'inspiration et mon point de repère pendant toutes ces années.

À Céleste, petit être lumineux venu rejoindre ma vie, qui, en me montrant que le sommeil était une perte de temps, m'a permis de mettre un point final à ce travail doctoral de longue haleine.

RÉSUMÉ

Créée en 1934, l'Armée de l'air est née et s'est construite autour de l'image du pilote, qui constitue le cœur de son identité. Paradoxalement l'identité professionnelle des pilotes et ses effets aux niveaux organisationnel et individuel sont à ce jour peu étudiés et donc méconnus. L'objectif général de notre travail doctoral était d'une part d'analyser les caractéristiques de l'identité des pilotes de l'Armée de l'air et leurs conséquences au niveau de certaines attitudes organisationnelles (i.e., satisfaction au travail et intention de turnover) ainsi que les mécanismes explicatifs sous-tendant ces liens, et d'autre part d'étudier l'impact identitaire au niveau intra-individuel d'une situation d'incertitude professionnelle chez cette même population. S'appuyant sur trois études empiriques, notre travail a adopté une approche intégrative de l'identité. Celle-ci était considérée comme un construit multifacette à trois niveaux de lecture : personnel, relationnel et collectif, et a été envisagée du point de vue de la théorie de l'identité sociale dans les deux premières études et selon l'approche développementale dans la troisième. L'étude 1, transversale, a permis d'attester de l'existence d'une identité spécifique des pilotes par rapport aux non-navigants et de mettre au jour trois profils d'identification intra-pilotes. L'étude 2, transversale, a démontré un effet différencié des profils d'identification sur la satisfaction au travail et l'intention de turnover, expliqué par deux dimensions du besoin d'accomplissement : la perception de la brèche du contrat psychologique et le person-job fit. Enfin la troisième étude, au travers d'un protocole longitudinal via la méthode des *diary studies*, a éclairé les dynamiques identitaires en jeu dans une période d'incertitude professionnelle chez les pilotes. Ces trois études contribuent à enrichir la littérature scientifique sur l'approche intégrative de l'identité ainsi que sur une population jusqu'alors peu étudiée. Les résultats

obtenus permettent par ailleurs d'amorcer une réflexion sur la prise en compte dans les pratiques managériales de l'Armée de l'air des identités professionnelles des pilotes.

Mots clés : Identité professionnelle, profil d'identification, valeurs personnelles, identification organisationnelle, méthode des journaux personnels, ajustement personne-travail, brèche du contrat psychologique, appartenance organisationnelle perçue, satisfaction au travail, intention de turnover

ABSTRACT

Created in 1934, French Air Force's very existence is linked to pilots, whom constitute the core of its identity. Paradoxically, pilots' professional identity and its organizational and individual effects are quite unknown. The main objective of our doctoral work was, on one hand, to question the characteristics of the French Air Force's pilots identity and their effect on organizational attitudes (i.e., job satisfaction and turnover intentions) with the explicative mechanisms underlying that link; and on another hand, to study the intra individual identity impact of a situation of professional uncertainty in this very population. Made of three studies, our work kept an integrative approach of identity. The latter was considered as a multifaceted construct with three reading levels: personal, relational and collective, and was considered through the social identity theory lens in our first two studies, and according to the developmental approach in our third. The first cross-sectional study allowed us to attest the existence of a specific identity of pilots compared to the non-pilots and to delineate three intra-pilots identification profiles. The second cross-sectional study, demonstrated differentiated effects of identification profiles on satisfaction at work and turnover intention, explained by two dimensions of the need of fulfilment: the perception of the psychological contract breach and the person-job fit. At last, our third study brought, through a micro longitudinal protocol via the diary studies method, a first look at the identity dynamics at stake in a period of professional uncertainty for pilots, allowing us to raise hypotheses about the effect of the considered period on the identity at the macro level.

Those three studies contribute to extend the scientific literature about the integrative approach of the identity and about a population that was poorly studied until now and start a reflection about the acknowledgement and the possible managements of the pilot's professional identities by the French Air Force.

Keywords: Professional identity, person-job fit, psychological contract breach, diary study, identity profile, personal values, organizational identification, multiple identification, perceived organizational membership

Table des matières

<i>Remerciements</i>	2
<i>RÉSUMÉ</i>	3
<i>ABSTRACT</i>	5
<i>INTRODUCTION</i>	14
<i>CHAPITRE I – L'IDENTITÉ : LA TOUR DE BABEL DES SCIENCES SOCIALES ?</i>	21
1) Une littérature divisée	21
1.1) <i>Self, self-concept</i> ou identité ?	22
1.2) Identité individuelle ou sociale ?	24
1.3) Caractère stable ou changeant ?	26
1.4) Découverte ou socialement construite ?	26
1.5) Méthode qualitative ou quantitative ?	27
2) Vers une perspective intégrative de l'identité	28
<i>CHAPITRE 2 – L'IDENTITÉ SOCIALE, CADRE THÉORIQUE PRIVILÉGIÉ POUR L'ÉTUDE DE L'IDENTITÉ DES GROUPES</i>	33
1) Les théories de l'identité sociale et de l'auto-catégorisation	33
2) La conception du <i>self</i> dans le champ de l'identité sociale	34
2.1) Le <i>self</i> dans la théorie de l'identité sociale et de l'autocatégorisation	34
2.2) L'approche intégrative d'Hitlin (2003)	35
3) Les mécanismes en jeu dans l'identité sociale	36
4) Les motifs identitaires	38
5) Les modèles de l'identité sociale	41
<i>CHAPITRE 3 – PERSPECTIVE INTÉGRATIVE DE L'IDENTITÉ SOCIALE AU TRAVAIL</i>	44
1) Le niveau personnel de l'identité au travail	44
1.1) La théorie des valeurs de Schwartz	45
1.2) Les valeurs dans le contexte de l'institution militaire	50
2) Le niveau collectif de l'identité au travail : l'identification organisationnelle	53
2.1) Définitions	53
2.2) Les composantes de l'identification organisationnelle	54
2.3) Identification organisationnelle, ou identifications organisationnelles ? Les identifications multiples au sein des organisations	55
2.4) La convergence des multiples identifications	58
3) Les modèles d'identification multiple	60
3.1) Les modèles centrés sur les variables	60
3.2) les modèles centrés sur la personne	62
<i>CHAPITRE 4 – ÉTUDE 1</i>	66

IDENTITÉ DES PERSONNELS NAVIGANTS DE L'ARMÉE DE L'AIR : UNE APPROCHE INTÉGRATIVE CENTRÉE SUR LA PERSONNE _____ **66**

1) Introduction théorique	66
1.1) Sous-étude 1 – Différences inter-groupes : existe-t-il une identité PN différenciée de l'identité des PNN ?	66
1.2) Sous-étude 2 – Différences intra-groupes : existe-t-il des configurations identitaires distinctes intra PN ?	70
1.3) Sous-étude 3 – Quelles sont les catégories socioprofessionnelles impliquées dans les différentes configurations identitaires intra PN ?	72
1.3.1) Le genre	72
1.3.2) L'ancienneté	74
1.3.3) Les types de contrats	75
1.3.4) Les différentes spécialités professionnelles	78
2) Méthode (sous-études 1, 2 et 3)	81
2.1) Participants	81
2.2) Matériel :	82
2.3) Procédure	84
3) Sous-étude 1 : résultats et discussion – Existe-t-il des différences entre les dimensions de l'identité PN vs PNN ?	85
<i>Travail préliminaire sur la base de données</i>	85
3.1) Résultats	86
3.1.1) Identité personnelle (i.e., valeurs) par corps (H1)	86
3.1.2) L'identité collective par corps (H2)	90
3.2) Discussion	91
4) Sous-étude 2 : résultats et discussion – Existe-t-il des configurations identitaires distinctes intra PN ?	98
4.1) <i>Latent profil analyses</i> (LPA)	99
4.2) Discussion	105
5) Sous-étude 3 : résultats et discussion – Dimensions socioprofessionnelles et profils identitaires intra PN	108
5.1) Test du χ^2	108
5.2) Discussion	111
6) Discussion générale de l'étude 1	113
7) Limites et perspectives futures	116
<i>CHAPITRE 5 – ÉTUDE 2</i>	118
<i>IDENTITÉ ET ATTITUDES ORGANISATIONNELLES : L'AJUSTEMENT PERSONNE-TRAVAIL ET LA PERCEPTION DE LA BRÈCHE DU CONTRAT PSYCHOLOGIQUE COMME MÉCANISMES EXPLICATIFS DU LIEN ENTRE LES PROFILS IDENTITAIRES PN, LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET L'INTENTION DE TURNOVER</i>	118
1) Contextualisation	118
2) Introduction théorique	121
2.1) Le cadre théorique de l'appartenance organisationnelle perçue	121
2.2) Les profils identitaires	124
2.3) La théorie générale du <i>person-environment fit</i> (<i>P-E fit</i>) et le <i>person-job fit</i> (<i>P-J fit</i>)	127
2.3.1) Le <i>P-E fit</i>	127
2.3.2) Le <i>P-J fit</i>	129

2.3.3) Ajustement et identité	129
2.4) Le contrat psychologique	132
2.4.1) La brèche du contrat	133
2.4.2) Brèche et identité	135
2.5) Identité, brèche perçue, <i>P-J fit</i> , satisfaction et intention de turnover.	139
3) Méthode	141
3.1) Participants	141
3.2) Matériel	141
3.3) Procédure	143
4) Résultats	143
4.1) Analyses préliminaires	143
4.2) Modélisation par équations structurelles	145
4.2.1) Analyse des pistes causales (<i>path analysis</i>)	147
4.2.2) Analyses des médiations	151
5) Discussion	156
6) Limites et perspectives	161
CHAPITRE 6 – ÉTUDE 3	164
IDENTITÉ ET SITUATION D'INCERTITUDE PROFESSIONNELLE : UNE ÉTUDE MICRO LONGITUDINALE	164
1) Introduction théorique	164
1.1) Les modèles de l'identité dans l'approche développementale	167
1.1.1) Le modèle empirique de Marcia (1966)	167
1.1.2) Les modèles de Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers (2006) et de Crocetti, Rubini & Meus (2008)	168
1.1.3) Le modèle de Kunnen et Bosma (2006)	169
1.2) La temporalité dans l'approche développementale de l'identité – Le cadre temporel de l'étude de l'identité proposé par Lichtwarck-Aschoff, van Geert, Bosma & Kunnen (2008)	171
1.3) Les études micro-dynamiques de l'identité dans la littérature	171
2) Opérationnalisation de l'étude 3	175
3) Méthode	178
3.1) Participants	178
3.2) Matériel	179
3.3) Procédure	181
4) Résultats	181
5) Discussion	191
6) Limites et perspectives	199
CHAPITRE 7 – DISCUSSION GÉNÉRALE	202
1) Apports théoriques et empiriques	202
2) Limites et perspectives	210
3) Implications pratiques :	214
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	219
ANNEXES	250
Annexe 1 : formule corrective European Social Survey	251

<i>Annexe 2 : Questionnaire Biographique</i>	252
<i>Annexe 3 : Questionnaire valeurs</i>	253
<i>Annexe 4 : Questionnaire identité de groupe</i>	256
<i>Annexe 5 : Questionnaire identification organisationnelle</i>	258
<i>Annexe 6 : Questionnaire contrat psychologique</i>	259
<i>Annexe 7 : Questionnaire PJFIT</i>	260
<i>Annexe 8 : Questionnaire intention de turnover</i>	261
<i>Annexe 9 : Questionnaire satisfaction au travail</i>	262
<i>Annexe 10 : Questionnaire engagement et exploration</i>	263
<i>Annexe 11 : Questionnaire clarté du concept de soi</i>	264
<i>Annexe 12 : Questionnaire émotions</i>	265

Liste des tableaux

<i>Figure 1- Structure des relations entre les 10 valeurs de bases selon la théorie des valeurs de Schwartz.</i>	47
<i>Figure 2 - Structure des relations entre les 19 valeurs de bases selon la théorie des valeurs de Schwartz.</i>	49
<i>Figure 3 – Profils d’identification PN</i>	103
<i>Figure 4 – Modélisation des liens entre identité, brèche perçue, P-j fit, satisfaction et intention de turnover</i>	140
<i>Figure 5 – Distributions de la densité des corrélations intra-individuelles entre l’exploration et l’engagement.</i>	186
<i>Tableau 1 – Analyse des différences des valeurs personnelles en 4 dimensions entre les trois corps à l’aide d’ANOVA et de tests post-hoc de Scheffé</i>	88
<i>Tableau 2 – Analyse des différences des valeurs personnelles en 10 dimensions entre les trois corps à l’aide d’ANOVA et de tests post-hoc de Scheffé</i>	89
<i>Tableau 3 – Analyse des différences des 5 indicateurs de l’identité collective entre les trois corps à l’aide d’ANOVA et de tests post-hoc de Scheffé</i>	91
<i>Tableau 4 – Statistiques descriptives réalisées sur les composantes personnelles et collectives standardisées de l’identité chez les PN</i>	99
<i>Tableau 5 – Critères d’ajustement pour les solutions de la LPA en 1, 2, 3 et 4 classes</i>	101
<i>Tableau 6 – Différences inter classes des composantes de l’identité PN</i>	104
<i>Tableau 7 – Différences inter- classes sur les dimensions socioprofessionnelles étudiées</i>	109
<i>Tableau 8 – Étude de la répartition des différentes spécialités au sein des trois classes identitaires</i>	111
<i>Tableau 9 – Comparaison des profils Individualistes, Conformistes et Dominants sur les variables PBC, PJ-fit, Satisfaction et Intention de turnover</i>	144
<i>Tableau 10 – Moyennes, écarts- types et corrélations entre les variables quantitatives de l’étude II</i>	145
<i>Tableau 11 – Résultats des hypothèses H1, H2, H3, H4, H5, H8, H9, H10 via la SEM</i>	150
<i>Tableau 12 – Résultats des tests de médiation via la méthode du bootstrap (H6, H7, H11 et H12)</i>	152
<i>Tableau 13 – Effets spécifiques estimés et intervalles de confiance à 95 % pour le test des hypothèses H6, H7, H11, H12</i>	155
<i>Tableau 14 – Corrélations intra-individuelles entre les explorations et engagements</i>	184
<i>Tableau 15 – Corrélations intra-individuelles entre les engagements, les explorations et la clarté de soi</i>	187
<i>Tableau 16 – Corrélations intra-individuelles entre les engagements, les explorations, la clarté de soi et les émotions</i>	189

Liste des figures

<i>Figure 1- Structure des relations entre les 10 valeurs de bases selon la théorie des valeurs de Schwartz.</i>	<i>47</i>
<i>Figure 2 - Structure des relations entre les 19 valeurs de bases selon la théorie des valeurs de Schwartz.</i>	<i>49</i>
<i>Figure 3 – Profils d’identification PN.....</i>	<i>102</i>
<i>Figure 4 – Modélisation des liens entre identité, brèche perçue, P-j fit, satisfaction et intention de turnover.....</i>	<i>139</i>
<i>Figure 5 – Distributions de la densité des corrélations intra-individuelles entre l'exploration et l'engagement.....</i>	<i>185</i>

GLOSSAIRE

Basiers : corps de l'Armée de l'air qui regroupe tous les métiers du soutien opérationnel et général (e.g., contrôleur aérien, renseignement, administration)

CEP : Conseil d'examen de progression.

CERP'Air : Centre d'études et recherches psychologiques de l'Armée de l'air.

CI : Conseil d'instruction.

L'École de l'air : l'école de formation des officiers de l'Armée de l'air

EOPN : Élève officier personnel navigant.

Escadron : Unité opérationnelle de base de l'Armée de l'air

Macaronage : étape cruciale dans la vie d'un pilote. Il correspond à la fin de la phase d'instruction des élèves, avant qu'ils ne rejoignent leurs unités opérationnelles.

NOSA : Navigateur opérateur système d'armes. Assure en vol la gestion des missions complexes, la sécurité, la mise en œuvre de l'armement.

PN : Personnel navigant. Désigne officiellement les pilotes de chasse, de transport, d'hélicoptère et les navigateurs opérateurs systèmes d'armes.

PNN : Personnel non navigant.

INTRODUCTION

L'armée de l'air, créée en 1934, est la plus jeune des quatre composantes des Forces armées françaises. Sa spécificité tient en sa maîtrise de la troisième dimension, les airs, qui correspondent à son domaine d'action privilégié.

Pour mener à bien ses missions, l'Armée de l'air dispose d'environ 600 aéronefs (e.g., combat, transport, hélicoptères, avions écoles, drones), de 3500 personnels navigants¹ (PN) à leur bord (i.e., pilotes de chasse, de transport, d'hélicoptère et navigateurs opérateurs systèmes d'armes) et de 46 000 personnels non-navigants (PNN), qui assurent le soutien opérationnel (e.g., ressources humaines, contrôleurs aériens, agents du renseignements, commandos etc.).

Sur les 49 500 militaires que l'Armée de l'air emploie, seuls 7 % font donc partie du corps des personnels navigants. Paradoxalement c'est ce corps à l'effectif relativement modeste qui est associé communément à l'identité de l'Armée de l'air. En effet si les campagnes de recrutement tentent de mettre en avant les « autres » métiers de la force aérienne, l'imaginaire collectif reste fortement marqué par l'association entre l'Armée de l'air et les pilotes.

Pour comprendre la place du pilote au sein de l'Armée de l'air, il faut revenir au début de l'aviation de guerre. L'Armée française a été la première armée à se doter d'une force aérienne, dès 1909. Cette force aérienne est alors rattachée à l'Armée de terre dont elle constitue la cinquième arme aux côtés de l'infanterie, la cavalerie, l'artillerie et le génie militaire ; et ce n'est qu'en 1933 que l'Armée de l'air devient une armée à part entière. L'aviation en est à ses

¹ L'appellation « personnels navigants » désigne officiellement les pilotes de chasse, de transport, d'hélicoptère et les navigateurs opérateurs systèmes d'armes. Dans le présent programme doctoral, nous y référerons indifféremment « pilotes » et « personnels navigants ».

balbutiements et elle fascine. De plus, elle joue dès 1916 un rôle essentiel dans la Première Guerre mondiale (Mahieu, 2015). La figure du pilote devient rapidement emblématique. Les pilotes sont adulés du public, leurs exploits sont relatés et encensés par la presse qui les rebaptise « les chevaliers du ciel » (Bryon-Portet, 2007 ; Dubey & Moricot, 2016).

Lors de cette « sale guerre » qu'est la guerre de 14-18, où les poilus meurent anonymement dans la boue des tranchées, les pilotes redonnent de l'espoir et réinventent une nouvelle forme de noblesse au combat (Bryon-Portet, 2007). En effet, ils apparaissent comme le pendant positif du poilu : loin de l'enfer des tranchées, ils ont des vêtements propres, dorment dans des lits et mangent chaud. Ils cultivent un esprit d'indépendance visible à l'excentricité de leur tenue, ou encore au travers de leur moins grande soumission aux grades que dans les autres armes, ce qui leur confère une aura de héros intrépides aux antipodes du simple fantassin. Seuls à bord de leur machine, vue par d'aucuns comme un destrier des temps modernes, ils défient en duel leurs adversaires, qu'ils vainquent grâce à leur dextérité, leur courage et leur intelligence, reprenant ainsi les codes du combat chevaleresque (Bryon-Portet, 2007 ; Dubey & Moricot, 2016). Leurs victoires sont aisément identifiables par le décompte des avions ennemis abattus. Les as, ces pilotes qui ont connu 5 victoires d'affilée, sont aussi célèbres que les poilus sont anonymes. Ils incarnent l'héroïsme dont le public et l'armée ont besoin (Mahieu, 2015).

La presse et la littérature de l'époque se font le relais de ces exploits qu'elles n'hésitent pas à amplifier, faisant des aviateurs de l'époque de véritables mythes. Ainsi Georges Guynemer, as comptabilisant 53 victoires, connu pour attaquer ses ennemis de face, paré de toutes les qualités – intrépidité, courage, goût du risque – et abattu au combat le 11 septembre 1917 à l'âge de 23 ans, devint l'archétype du chevalier moderne et le symbole d'une armée de l'air naissante. Il a fait l'objet de nombreuses biographies frôlant l'hagiographie, et il est encore aujourd'hui célébré sur toutes les bases aériennes chaque 11 septembre (Bryon-Portet, 2007 ; de Ruffray, 2012).

Les pilotes de chasse ont été mythifiés à la fois pour remotiver la population et les militaires dévastés par une guerre industrielle sans merci, mais également pour construire l'identité d'une armée nouvelle, éminemment technologique, et l'ancrer dans une histoire, une continuité. Pendant plus d'un siècle, la communication de l'Armée de l'air s'est concentrée autour du pilote, faisant oublier au public les autres spécialités qui travaillent également en son sein. Plusieurs campagnes ont tenté depuis les années 2000 de sortir les 56 « autres spécialités » de l'ombre. La campagne de 2005 proposait par exemple : « Chez nous les pilotes sont dans le ciel et les anges gardiens sur terre », aspirant de ce fait à élargir l'identification au mythe aux différentes spécialités de l'institution (Bryon-Portet, 2007). De même, la campagne de 2010 affichait le slogan « il faut toute une armée pour faire décoller un avion », plaçant là encore l'avion au centre de sa campagne mais pas le pilote qui n'est plus qu'un membre du collectif autour de l'avion. Enfin, la dernière campagne de 2016 va plus loin puisqu'il est question explicitement ni d'avion ni de pilote mais de réalisation personnelle avec le slogan « ici, toute une armée croit en vous ».

En 2004, une tentative de démythification des pilotes avait même été amorcée avec la diffusion de spots radiophoniques les tournant en dérision. Ainsi la fin de chaque spot concluait « un pilote autant c'est le meilleur dans un avion, autant ailleurs c'est pas gagné. C'est pour ça que l'Armée de l'air recrute dans plus de 50 spécialités ». Cette campagne provoqua un tollé immédiat chez les pilotes qui menacèrent de se mettre en grève et la campagne fût arrêtée prématurément par le chef d'état-major des armées. L'anecdote montre bien l'importance et le caractère presque sacré que revêt, si ce n'est la population des pilotes en elle-même, son image mythique, socle identitaire de l'Armée de l'air mais également des pilotes. L'importance de l'héraldique dans les escadrons, ou l'emploi d'un certain type de vocabulaire renvoyant à une monture pour parler de l'avion, témoignent d'ailleurs de la filiation chevaleresque encore affirmée dans les escadrons contemporains (Dubey & Moricot, 2016). En bref, si le discours est à la revalorisation de tous les métiers de l'Armée de l'air, les pilotes n'en restent pas moins

une élite, bénéficiant d'avantages financiers, avec la solde à l'air, et d'une progression de carrière plus rapide que les autres. Parmi ces professionnels, ce sont les pilotes de chasse qui, tout comme au début de l'aviation, jouissent aujourd'hui encore du plus grand prestige et suscitent les vocations. Les pilotes de transport et d'hélicoptère et les navigateurs opérateurs systèmes d'armes (NOSA) sont beaucoup moins connus du grand public.

Au travers de ce bref historique de l'Armée de l'air, force est de constater que l'identité des pilotes semble revêtir une importance particulière pour l'institution qui s'est construite autour de ce groupe métier, même si l'heure est à faire la place belle aux autres spécialités. Au niveau individuel, l'appartenance au groupe des pilotes semble également avoir une réelle importance, comme le montrent les réactions immédiates et sans appel des pilotes lorsqu'un spot publicitaire a porté atteinte à leur image. Pour les individus qui accèdent au statut de pilote, l'identification au groupe PN est souvent très forte et associée à leur identité personnelle.

En effet, il n'est plus utile de démontrer que le métier de pilote est un métier qui fait rêver, et peu embrassent cette carrière par hasard, comme métier alimentaire ou encore sans passion. Il s'agit de ce que d'aucuns appellent un métier « vocation » (Duffy & Dik, 2013 ; Fraher & Gabriel, 2014) auquel la définition de soi ou l'identité personnelle est étroitement associée. La notion de vocation (« *calling* ») est définie par Duffy & Dik (2013 ; 2009) comme une vision de son travail s'alignant parfaitement sur son identité, le sens de sa vie, motivé par des valeurs prosociales et qui naît en réponse à un « appel » extérieur, tel que la tradition familiale ou les besoins de la société. Fraher & Gabriel (2014) démontrent que le métier de pilote est pour la plupart des aviateurs qui l'exercent un rêve d'enfant et renvoie à une image de soi idéalisée.

La manifestation la plus évidente de l'ancre identitaire que constitue le métier de pilote est la profonde déstabilisation identitaire consécutive à l'arrêt prématuré du métier, constatée empiriquement par les psychologues de l'Armée de l'air au cours des entretiens menés avec ces « pilotes en échec ». En effet, la carrière des pilotes, depuis leur formation jusqu'à leur dernier vol, est jalonnée par des évaluations. Si les performances s'avèrent ne pas permettre la

réalisation des objectifs fixés, le pilote passe devant un conseil d'instruction (CI) ou conseil d'examen de progression (CEP), qui décide de la poursuite ou non de sa carrière en tant que pilote. Avant de passer devant ce conseil, ce dernier rencontre un psychologue du Centre d'études et de recherches psychologiques Air, et retrace avec lui son parcours et les raisons identifiées de son échec. L'analyse de ces entretiens (Dubert, document interne, 2015) a mis au jour la remise en question identitaire souvent éprouvée comme douloureuse que représente cette période d'incertitude, voire de transition de carrière dans les cas où le conseil décide l'arrêt de la progression. Cette profonde remise en question identitaire n'est pas sans conséquence sur le plan organisationnel puisque parmi ces PN en échec, un nombre non négligeable quitte l'armée, ce qui, à ce niveau de formation, représente un coût considérable pour l'institution.

La question de la transition est traitée du point de vue administratif mais elle ne l'est pas du point de vue humain. L'impact identitaire a fait uniquement l'objet d'observations empiriques, et aucune mesure n'a été mise en place pour instaurer des process destinés à accompagner les individus durant cette période d'incertitude et de remise en question. C'est à partir de ce constat que notre réflexion sur l'identité du pilote a pris corps. De fait, avant d'analyser en profondeur l'impact identitaire sur l'individu de l'arrêt du métier de pilote, encore faut-il connaître finement les composantes de cette identité et en cerner les spécificités potentielles. Or force nous a été d'observer que la littérature dans le champ de la psychologie en général, et de la psychologie du travail en particulier, est extrêmement rare voire, à notre connaissance, inexistante en ce qui concerne l'identité des pilotes de l'Armée de l'air.

L'objectif général de ce travail doctoral est donc dans un premier temps d'apporter un éclairage sur les caractéristiques identitaires des personnels navigants de l'Armée de l'air française. Plus précisément, nous avons souhaité tester en premier lieu la supposée spécificité de celles-ci

comparativement à celles des personnels non navigants de la même institution. En second lieu, nous nous sommes donné comme objectif de circonscrire finement les profils identitaires des pilotes en nous interrogeant sur les facteurs socioprofessionnels associés aux diverses configurations identitaires mises au jour. En troisième lieu, nous avons eu pour visée d'étudier certaines attitudes professionnelles individuelles expliquées par les différents profils identitaires. Nous avons voulu dans ce cadre dépasser la seule logique descriptive en testant un modèle complexe permettant de mettre au jour les mécanismes psychologiques qui sous-tendent les relations entre les différentes formes de structuration identitaire des pilotes et certaines de leurs attitudes associées à de forts enjeux organisationnels comme la satisfaction au travail et l'intention de turnover. Enfin, nous nous sommes donné comme dernière finalité d'apprécier rigoureusement l'impact identitaire d'une situation d'incertitude professionnelle incarnée par le conseil d'instruction (CI) ou conseil d'examen de progression (CEP), qui peut mener à la sortie prématurée, pour un pilote ou un navigateur systèmes d'armes (NOSA), du corps des personnels navigants.

Pour répondre à ces objectifs, notre travail doctoral s'est appuyé sur trois études, soit deux études quantitatives transversales qui appréhendent l'identité au niveau macro-statique et une étude quantitative longitudinale qui apprécie l'identité au niveau micro-dynamique.

Les trois premiers chapitres de notre travail doctoral se sont attachés à définir le cadre théorique utilisé pour l'étude de l'identité. Premièrement, nous exposons les concepts qui divisent les chercheurs dans le champ de l'identité et l'opportunité de réconciliation des points de vue qu'offre la vision intégrative. Deuxièmement, nous examinons plus particulièrement la théorie de l'identité sociale, qui est celle la plus communément privilégiée pour l'étude des groupes. Troisièmement, nous développons le cadre théorique choisi dans la présente thèse pour l'étude de l'identité, à savoir : la perspective intégrative de l'identité sociale au travail. Le quatrième chapitre est, lui, consacré à la première étude conduite sur les officiers PN et PNN de l'Armée de l'air. Celle-ci a notamment permis d'examiner les différences identitaires inter groupes (i.e.

PN vs PNN) ainsi que différents profils identitaires parmi les PN. Le cinquième chapitre porte sur notre seconde étude empirique, menée exclusivement cette fois sur la population de PN de l'Armée de l'air. Celle-ci a démontré d'une part l'existence de liens entre les profils identitaires PN mis au jour dans la première étude et deux attitudes organisationnelles (i.e., la satisfaction au travail et l'intention de turnover) et d'autre part a contribué à identifier deux mécanismes explicatifs de ces liens : l'ajustement personne-travail et la perception de brèche du contrat psychologique. Le sixième chapitre, s'attache, dans une perspective non plus sociale de l'identité, mais développementale, à étudier les fluctuations de l'identité des PN dans une situation d'incertitude professionnelle, c'est à dire les passages en CI/CEP. Cette dernière étude a permis d'apporter un éclairage quant aux dynamiques identitaires en jeu dans une période d'incertitude identitaire chez les PN. Enfin le dernier chapitre de la thèse dresse une synthèse des études menées, souligne leurs apports théoriques mais aussi leurs limites, et expose enfin certains axes de recherche futurs ainsi que les implications pratiques de ce travail.

CHAPITRE I – L’IDENTITÉ : LA TOUR DE BABEL DES SCIENCES SOCIALES ?

1) Une littérature divisée

La littérature concernant l’identité n’a cessé de croître depuis plusieurs décennies, et s’inscrit dans des champs aussi variés que les sciences politiques, les sciences du langage, la sociologie, l’histoire ou la psychologie. Aujourd’hui, l’identité est de ce fait considérée comme l’un des construits les plus importants en sciences sociales (Brown, 2015 ; Crocetti, Avanzi, Hawk, Fraccaroli & Meeus, 2014). Pourtant il n’existe pas de définition totalement consensuelle de l’identité, et la variabilité des significations associées à celle-ci est même considérable (Berjot & Finez, 2010 ; Stryker & Burke, 2000), ce qui fait craindre selon l’expression de Côté (2006) que l’identité ne devienne une « tour de Babel » des sciences sociales.

Cette impression de chaos autour de la notion d’identité est notamment observable dans le champ de la psychologie où ce construit renvoie à des définitions et des méthodologies d’étude très différentes selon la sous-discipline considérée. La psychologie développementale privilégie par exemple une définition centrée sur l’idée de permanence et d’unité de soi, alors que la psychologie sociale parle plutôt d’identités au pluriel, dont la saillance dépend du contexte.

Les éléments qui contribuent au désordre théorique régnant autour de l’identité sont de diverses natures. Tout d’abord il existe un désaccord conceptuel autour des notions de *self*, de *self-concept* et d’identité. Un second élément de discord porte sur l’orientation personnelle ou sociale accordée à l’identité. Enfin, l’orientation choisie influence directement la vision stable

vs changeante de l'identité, son caractère inné ou construit, et détermine la méthodologie employée pour l'étudier (i.e. qualitative vs quantitative).

1.1) ***Self, self-concept* ou identité ?**

Un premier écueil, lorsque l'on examine la littérature autour de l'identité, est l'enchevêtrement des notions de « *self* », de « *self-concept* » et d'« identité » parfois employées comme des synonymes et d'autres fois comme des concepts distincts.

Le concept du *self* divise les chercheurs autant voire davantage que celui d'identité (Berjot & Finez, 2010). Leary (2004) recense ainsi cinq utilisations du terme *self* que l'on peut regrouper en deux catégories : l'usage de *self* en pronom réfléchi, et l'usage psychosociologique renvoyant à une représentation cognitive, évaluative ou communicationnelle de soi.

Certains auteurs utilisent en effet le terme *self* en préfixe réfléchi, pour désigner tout ce qui a trait à soi (e.g., *self-monitoring* ou *self defeating behaviors*) ou pour désigner la personnalité comme dans les expressions *self-analysis* (i.e., analyse de soi) ou *self-insight* (i.e., connaissance de soi) (Berjot & Finez, 2010, Leary, 2004). Cet usage réflexif est néanmoins, selon Leary (2004) à bannir car il ne réfère pas à des construits qui intéressent les spécialistes du *self* et de l'identité, et s'avère être un choix pauvre lorsque l'on veut parler de personnes ou de personnalité, car trop peu précis.

Le *self* en tant que concept psychosociologique revêt, lui, trois significations (Leary, 2004 ; Oyserman, Elmore & Smith, 2012). Il renvoie tout d'abord au sujet, au « je » (I) ou « *self-as-knower* » (i.e., soi connaissant), et a trait alors au processus cognitif qui sous-tend la conscience de soi. C'est le *je* qui pense et a conscience de le faire. Il qualifie également l'objet « moi » ou « *self-as-known* » (i.e., soi connu), c'est-à-dire les perceptions, les pensées et croyances que la personne formule à propos d'elle-même (i.e., dimension évaluative). Enfin, il réfère à l'instance

régulatrice qui décide et agit (i.e., dimension communicationnelle), le « *self-as-decision-maker* » (i.e., le soi qui prend les décisions).

Si la dimension réflexive du *self* (i.e., le je) est communément acceptée dans la littérature, le « moi » est, lui, l'objet de perceptions divergentes, notamment entre la perspective individuelle immersive de la psychologie clinique et la perspective collective distale. La première perspective se focalise sur la façon dont l'individu se différencie d'autrui et place la perception de soi à l'intérieur de soi, de la conscience ou de l'esprit de l'individu. La perspective collective met à l'inverse l'accent sur la façon dont l'individu perçoit des similitudes avec autrui, et se situe dans un mode plus distal de rapport à soi ; l'individu peut alors considérer ce que les autres voient en lui, se voir à travers le regard de l'autre. Chacune de ces perspectives reflète un aspect du « moi », et l'usage de l'une ou l'autre par l'individu est guidé par les éléments du contexte. Par ailleurs, les individus sont capables de penser à eux-mêmes dans différentes temporalités (i.e., passé, présent, futur) et ont en conséquence la faculté de s'évaluer selon différents standards, de prédire l'issue d'interactions sociales, et de s'autoréguler en agissant de façon à faciliter les besoins et désirs futurs du *self* (Oyserman et al., 2012). Autrement dit, selon Oyserman et al. (2012) il n'y a pas un seul « moi » mais plusieurs, ou du moins plusieurs facettes du « moi ». Ces différentes facettes correspondent à ce que les spécialistes (Leary, 2004 ; Oyserman et al., 2012) nomment les « *self-concepts* ».

Le terme de « *self-concept* » ou « concept de soi » désigne la structure cognitive qui peut inclure un contenu et des attitudes ou un jugement évaluatif (Oyserman et al., 2012). Ainsi, si le « *self* » est le « je » qui pense et le « moi » qui contient ces pensées, une partie de ce « moi » implique des concepts mentaux ou des idées sur qui je suis. C'est cette partie du moi, incluant les concepts mentaux sur ma personne, qui constitue le contenu du « *self-concept* » (Oyserman et al., 2012). Les recherches sur le concept de soi posent que les individus disposent de plusieurs « *self-concepts* » qui se distinguent par la façon dont ils sont organisés (e.g., les individus vont par exemple organiser leurs *self-concepts* en fonction d'informations qui font sens pour eux

comme leur genre ou leur âge), par leurs contenus (i.e. apparence physique, relation familiale, stabilité émotionnelle) et par leurs conséquences sur les jugements, les perceptions et les comportements. Les chercheurs distinguent notamment les *self-concepts* se concentrant sur les rôles sociaux et les relations sociales de l'individu, de ceux qui se focalisent sur les traits individualisants (i.e., distinction je/nous).

L'identité, bien que souvent employée comme synonyme de *self* ou de *self-concept*, peut également être conceptualisée comme « le moyen de donner du sens à une partie du *self-concept* » (Oyserman et al., 2012, p. 73). Elle inclut de fait un contenu, une disposition à l'action et s'ancre dans les idées que l'individu a de lui pour construire du sens. À l'image du *self* ou du *self-concept*, les recherches dans le domaine de l'identité distinguent l'identité sociale de l'identité individuelle. Cette distinction a donné lieu à des théories et définitions si opposées que Côté (2006) estime que l'on ne devrait utiliser le terme d'« identité » qu'en précisant ce dernier et en le qualifiant soit de personnel soit de social.

1.2) Identité individuelle ou sociale ?

Dans le champ de la psychologie, la littérature scientifique consacrée à l'identité fait ressortir deux orientations majeures. L'une, axée sur l'identité personnelle, est issue en grande partie des travaux développementalistes d'Erikson (1968), et l'autre, ciblée sur l'identité sociale, est née des travaux de Tajfel et Turner (1979) en psychologie sociale.

L'identité personnelle renvoie à l'ensemble des buts, des valeurs et des croyances que l'individu donne à voir, au travers, par exemple, de ses comportements ou de son vocabulaire (Cohen-Scali & Guichard, 2008). Les auteurs étudiant l'identité individuelle mettent l'accent sur les traits mentaux, les états, les dispositions de la personne pour prédire les propriétés subjectives et comportementales de l'identité. Ainsi tel état mental permet d'expliquer tel comportement. Dans ce cadre, l'identité est appréhendée comme une propriété de la personne (Côté, 2006) et

est souvent confondue avec le *self-concept* voire le *self*. Précisément, les théories néo-eriksoniennes définissent l'identité individuelle comme

... le maintien d'un "soi identique" et d'une continuité au travers des changements et mouvements dans le temps et l'espace. L'unité du soi est en partie déterminée par l'individu lui-même, et en partie largement déterminée et affectée par les autres et les relations que l'individu entretient avec eux. (Lichtwarck-Aschoff, van Geert, Bosma & Kunnen, 2008, p. 372)

L'identité sociale, elle, n'est pas tant la résultante des caractéristiques de la personne que celle des interactions sociales. Elle a donc une composante essentiellement relationnelle. D'ailleurs, Tajfel (1982) la définit comme « la part du concept de soi qui provient de la connaissance qu'ont les individus de leur appartenance à un groupe (des groupes) social associée à la signification émotionnelle et évaluative que les individus accordent à cette appartenance » (Tajfel, 1982, p. 2). Elle a donc trait aux rôles que l'individu tient vis-à-vis d'autrui et/ou que ces derniers lui reconnaissent (i.e., identité relationnelle). De surcroît, elle est liée aux groupes sociaux auxquels l'individu s'identifie ainsi qu'aux significations, sentiments, et croyances qu'il y rattache et les attitudes qui en découlent (i.e., identité collective).

En résumé, il est donc possible de discerner, dans le vaste chantier sémantique de l'étude psychologique de l'identité, deux orientations majeures (i.e., identité personnelle vs. sociale) et trois niveaux d'analyse (i.e., individuel, relationnel, collectif). Cette diversité des approches explique en partie les désaccords ontologiques et méthodologiques repérés dans ce champ (Côté, 2006 ; Vignoles, Schwartz & Luyckx, 2011 ; Brewer, 2001). Ainsi, Schwartz et al. (2011) identifient trois questions divisant la littérature et qui découlent en partie du focus individuel ou social choisi, à savoir le caractère stable ou changeant de l'identité, son caractère construit ou « découvert » et enfin le choix de la méthode à privilégier pour son étude (i.e., qualitative vs. quantitative).

1.3) Caractère stable ou changeant ?

La littérature issue des travaux d'Erikson (1968) en psychologie du développement associe l'identité au caractère permanent de la personne. Tout changement identitaire est alors envisagé comme un processus développemental à long terme. L'identité de l'individu se construit au cours de l'adolescence et des premières années de l'âge adulte, puis reste relativement stable par la suite même si elle est marquée par un certain dynamisme et témoigne de certaines modifications au fil des événements de la vie. La psychologie sociale, à l'inverse, considère les fluctuations à court terme comme un des éléments clés de l'identité. Ainsi, les travaux issus de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1982) posent que les aspects personnels et sociaux de l'identité sont susceptibles de varier en termes de saillance, selon le contexte. Une femme pilote de chasse pourra ainsi se présenter comme « pilote de chasse » dans son milieu professionnel, puis se définir avant tout comme une femme lors d'une discussion sur les égalités de genre.

1.4) Découverte ou socialement construite ?

Si les travaux d'Erikson (1968) font consensus autour de l'idée que la formation de l'identité représente un élément clé du développement de la personnalité tout au long de la vie, les dynamiques et les processus impliqués dans cette tâche développementale sont l'objet de profonds désaccords (Soenens & Vansteenkiste, 2011). Un débat entre les partisans d'une vision essentialiste et ceux d'une vision existentialiste de l'identité divise particulièrement la littérature.

Les essentialistes posent l'existence d'un « *true-self* » ou « *daimon* » (Waterman, 1984 ; 2011) reposant sur les potentiels et talents de la personne, et qui constituerait l'essence unique et intrinsèque de cette dernière. Selon ces experts, l'individu doit pour structurer son identité, découvrir son « vrai self », ce qui limite son rôle dans la détermination de celle-ci. Les

constructivistes, au contraire, posent à l'instar de Sartre que l'existence précède l'essence et que l'individu construit son identité à travers ses choix et formule ainsi des réponses adaptatives aux situations (Berzonsky, 1986 ; 2011 ; Vignoles et al., 2011). On notera que parmi les constructivistes, certaines nuances entre experts sont également observables. En effet, si certains mettent plutôt l'accent sur le rôle de l'individu dans la construction de son identité, d'autres mettent davantage l'accent sur le contexte culturel et social qui limite le choix des identités disponibles pour les individus (Vignoles et al., 2011).

1.5) Méthode qualitative ou quantitative ?

Enfin le dernier point participant au caractère polémique de la littérature consacrée à l'identité est d'ordre méthodologique. En effet chaque école a tendance à privilégier une méthodologie particulière (i.e., qualitative vs. quantitative, Vignoles et al., 2011). Ainsi en psychologie clinique, on privilégie plutôt la méthode qualitative. Or s'il est impossible de conclure à la supériorité d'une méthode sur l'autre, il est essentiel de souligner que chacune contribue à éclairer des dimensions spécifiques de l'identité, enrichissant de ce fait les questionnements heuristiques de ce domaine d'étude. Aussi Vignoles et ses collaborateurs (2011) estiment-ils que c'est à la fois la conception de l'identité qui influence le choix de la méthodologie, et la méthodologie qui influe sur le courant de pensée, soit un double processus partiellement responsable de la variété des acceptions et visions de l'identité.

Une conceptualisation plus homogène de l'identité requerrait donc la création de « ponts » entre les différentes méthodes d'une part, et les différentes approches évoquées d'autre part, un objectif ambitieux que certains auteurs (e.g., Brewer, 2001 ; Brown, 2014 ; Côté, 2006 ; Crocetti et al., 2014 ; Leary & Tangney, 2012 ; Schwartz et al., 2011), ont récemment tenté d'atteindre au travers d'une approche intégrative de l'identité.

2) Vers une perspective intégrative de l'identité

Pour les experts contribuant au développement d'une vision intégrative (e.g., Brewer, 2001 ; Brown, 2014 ; Côté, 2006 ; Leary & Tangney, 2012), il s'agirait non plus de concevoir les différentes théories de l'identité comme s'opposant de façon drastique et irréconciliable mais plutôt de les percevoir comme riches de leurs éclairages singuliers sur un concept polysémique présentant plusieurs niveaux de lecture.

Un premier élément de cette perspective intégrative consiste en l'abolition de l'opposition identité individuelle vs. sociale. Il s'agit en effet de considérer l'identité comme un construit multifacette (i.e. un individu est à la fois dentiste, jongleur amateur, fan de foot, père...) comportant trois niveaux de lecture (personnel, relationnel, collectif) aussi bien au niveau du contenu que des processus. Et de fait, on conçoit bien intuitivement qu'un individu est à la fois porteur de caractéristiques personnelles et de croyances à propos de lui-même (i.e., niveau personnel), tient des rôles dans ses relations avec autrui (i.e., niveau relationnel, mère de..., fille de..., ami de...), et appartient à différents groupes sociaux (i.e., niveau collectif). Néanmoins, même si la théorie développementale d'Erikson (1968) reconnaît l'importance des interactions sociales dans la formation de l'identité, et si la théorie de l'identité sociale de Tajfel et Turner (1986) relève bien, elle, la dimension individuelle de l'identité, chacune de ces approches a eu très longtemps tendance à minimiser voire à ignorer le caractère multiniveau de ce construit psychologique. À l'inverse, l'approche intégrative va affirmer d'emblée la nécessité de prise en compte de cette caractéristique.

Si on pousse à son paroxysme la vision intégrative de l'identité, on peut considérer qu'une même facette puisse être vue sous le prisme des différents niveaux de lecture (Crocetti et al., 2014 ; Schwartz et al., 2011). Schwartz et al. (2011) développent à ce propos un exemple très emblématique de l'imbrication des différents niveaux de l'identité, que ce soit en termes de contenus ou de processus. Ainsi le fait d'être psychologue du travail peut être décrypté comme

un choix de carrière propre à l'individu et donc associé au contenu de l'identité individuelle. Cependant le processus menant au choix de ce métier n'est pas uniquement personnel, il est aussi la résultante d'interactions et de négociations avec autrui (e.g., parents, professeurs) qui se produisent dans un contexte socioculturel régi notamment par des stéréotypes de genre et de catégorisation socioprofessionnelle. Si l'on considère par ailleurs qu'être psychologue du travail relève d'un rôle, et donc renvoie à l'identité relationnelle en termes de contenu, il convient de supposer que les processus menant à ce rôle sont à la fois individuels, relationnels et collectifs. En effet, l'individu développe une version personnelle des attentes inhérentes à la fonction de psychologue du travail formulées au niveau culturel. Enfin être psychologue du travail c'est appartenir à une catégorie sociale et cela réfère donc à un contenu de l'identité collective. Mais les processus menant à la construction de cette catégorie peuvent être examinés à plusieurs niveaux. On peut tout d'abord considérer que la catégorie « psychologue du travail » renvoie à une définition consensuelle socialement construite. On peut également concevoir que l'individu adhère à certains aspects de cette définition mais pas à d'autres ou en faire ressortir différents aspects selon le contexte.

En bref, on retiendra de cet exemple que toute perspective identitaire choisie engage les autres implicitement ou explicitement.

Le second postulat de la perspective intégrative développée dans les travaux récents sur l'identité porte sur le caractère stable vs. changeant de celle-ci. Cette question, selon les experts de l'approche intégrative, doit être abordée en se plaçant dans deux temporalités différentes mais conciliables. En effet, au regard d'une vie, dans une perspective développementale, l'identité apparaît plutôt stable au plan individuel, ce qui n'empêche toutefois pas la personne de mettre en avant tel ou tel aspect de son identité selon le contexte dans lequel elle se trouve, soit dans une temporalité plus courte.

De plus, envisager la stabilité au long terme de l'identité ne signifie pas qu'il n'y ait aucun changement et que l'identité ne puisse être appréhendée à l'âge adulte comme la résultante d'un processus dynamique. Certains auteurs considèrent d'ailleurs la stabilité de l'identité comme le résultat d'un processus réussi de résistance aux menaces qui pèsent sur celle-ci (Vignoles et al. 2011).

La fluidité de l'identité telle qu'elle est décrite dans les recherches sur l'identité sociale n'implique pas non plus de nier toute idée de stabilité. Ainsi certains travaux menés dans ce cadre ont démontré une stabilité de la saillance de telle ou telle facette de l'identité d'un individu en fonction des caractéristiques du contexte dans lequel il se trouve (Schwartz et al., 2011 ; Turner & Onorato, 1999). C'est ce que English et Chen (2007) ont décrit comme le schéma « si...alors ... », qui prédit une variabilité inter contextes de l'identité mais une stabilité intra. En clair, le constat de la stabilité ou de l'instabilité de l'identité est donc davantage une question de focus choisi, les caractéristiques individuelles de l'identité pouvant fluctuer sur le court terme (Klimstra et al., 2010 ; Lichtwarck-Aschoff et al., 2008) et les caractéristiques relationnelles et collectives de l'identité étant, elles, plus susceptibles de fluctuer sur le long terme (Schwartz et al., 2011).

Enfin, Schwartz (2002) propose un moyen de réconcilier constructivistes et essentialistes en posant que la construction de soi serait la voie qui mène à la découverte de soi. L'individu se développe et se construit et c'est cette construction qui l'amène à découvrir et actualiser ses potentiels (Schwartz et al., 2011).

La perspective intégrative, en réconciliant les différentes perspectives théoriques de l'identité, pose donc les bases d'un référentiel homogène et d'un cadre méthodologique interdisciplinaire cohérent. En effet, reconnaître la complexité et les différents niveaux de lecture de l'identité ne revient pas à dénoncer les théories qui se concentrent sur une facette ou un niveau de l'identité mais à leur donner une unité en montrant que l'une ne contredit pas l'autre mais se concentre

simplement sur une perspective particulière (e.g., identité personnelle, sociale, professionnelle, familiale).

C'est pourquoi nous avons souhaité ancrer l'intégralité de notre travail doctoral dans une perspective intégrative, conjuguant différentes perspectives théoriques de l'identité, et ce à deux niveaux.

En premier lieu, au niveau général, notre travail s'est structuré autour de trois études fondées sur des approches théoriques distinctes, se référant à une vision stable vs changeante, et employant des méthodologies diversifiées.

Nos deux premières études se sont inscrites dans le cadre de l'identité sociale, pour étudier au travers d'une méthodologie transversale quantitative, les caractéristiques et les processus identitaires stables des PN. La troisième étude, quant à elle, a adopté une approche développementale au plan personnel, afin d'analyser via une méthodologie longitudinale quantitative les fluctuations identitaires des PN dans un contexte spécifique : celui des entretiens d'échec.

En second lieu, chacune des deux perspectives théoriques retenues s'est également inscrite dans une vision intégrative, puisque la première (i.e., l'approche sociale de l'identité) adoptée pour les études 1 et 2 a inclus l'étude à la fois des pôles personnel et social de l'identité, et la seconde (i.e., l'approche personnelle) choisie pour l'étude 3 a combiné le pôle social de l'identité.

Plus précisément, la question centrale « Qui sont les pilotes de l'Armée de l'air ? » a été traitée dans l'étude 1 en considérant les « pilotes » (PN) comme un groupe professionnel distinct des « non-pilotes » (PNN) de l'Armée de l'air. Ceci a en conséquence supposé d'interroger la facette professionnelle de l'identité et de se situer au niveau collectif. Pour ce faire, nous avons choisi de nous référer à la théorie de l'identité sociale, théorie des groupes par excellence, et plus particulièrement à sa déclinaison dans le monde du travail, à savoir l'identification organisationnelle.

Par ailleurs, nous avons abordé la théorie de l'identité sociale selon une perspective intégrative, ce qui nous a conduit à étudier à la fois les niveaux personnel et collectif de cette facette particulière qu'est l'identité professionnelle.

CHAPITRE 2 – L'IDENTITÉ SOCIALE, CADRE THÉORIQUE

PRIVILÉGIÉ POUR L'ÉTUDE DE L'IDENTITÉ DES GROUPES

1) Les théories de l'identité sociale et de l'auto-catégorisation

Le concept d'identité sociale est né des travaux psychosociologiques consacrés au fait que les individus se perçoivent et sont perçus par les autres comme appartenant à un groupe social (Cornelissen, Haslam & Balmer, 2007). Le postulat central de ces recherches est que les traits des groupes sociaux sont internalisés par l'individu de sorte à ce qu'ils participent à la structuration de son *self* (Corneliessen et al., 2007). Tajfel (1982) propose la définition suivante de l'identité sociale :

L'identité sociale sera comprise comme la part du concept de soi qui provient de la connaissance qu'ont les individus de leur appartenance à un ou des groupe(s) social(aux) associée à la signification émotionnelle et évaluative que les individus accordent à cette appartenance. » (Tajfel, 1982, p. 2).

L'identité sociale comporte donc une dimension cognitive, émotionnelle et évaluative, et est intrinsèquement liée au groupe social, défini comme un ensemble de personnes (*a minima* deux) ayant des caractéristiques et/ ou des buts communs (Deschamps, 1982 ; Turner, 1982).

L'étude psychologique de l'identité sociale est structurée par deux théories majeures : la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1978) et la théorie de l'auto-catégorisation (Turner, 1982).

La théorie de l'identité sociale propose que les individus se catégorisent dans différents groupes sociaux, évaluent les groupes auxquels ils appartiennent et n'appartiennent pas, et

comparent leurs valeurs. Une identité sociale évaluée positivement crée une estime de soi positive tandis qu'une identité sociale perçue négativement génère de la compétition entre les groupes, des comportements de mobilité sociale (e.g., sortir du groupe évalué négativement) ou des stratégies cognitives pour développer une meilleure image de l'*ingroup*. La théorie de l'identité sociale telle que formalisée par Tajfel (1978) pose donc une forme d'identité spécifique : l'identité de groupe à laquelle sont associés des comportements fondés sur la recherche d'une estime de soi positive. Cette théorie a largement été utilisée par les chercheurs pour expliquer les conflits intergroupes.

La théorie de l'autocatégorisation développée par Turner (1982) s'attache, elle, à différencier plus nettement les identités personnelles et sociales conçues d'ailleurs comme indépendantes. Plus précisément, la théorie de l'autocatégorisation suppose que selon la saillance d'une situation pour l'identité individuelle ou sociale, le comportement d'un individu est conduit par des processus individuels ou sociaux, ou les deux.

In fine, ces deux théories ont permis de poser les jalons d'une identité sociale différenciée de l'identité personnelle. Elles se distinguent néanmoins à la fois sur leur conception du *self* et des relations entre ses pôles social et personnel.

2) La conception du *self* dans le champ de l'identité sociale

2.1) Le *self* dans la théorie de l'identité sociale et de l'autocatégorisation

La théorie de l'identité sociale suppose l'existence d'un continuum entre un pôle interpersonnel et un pôle intergroupe de l'identité afin d'inclure l'ensemble des situations dans lesquelles les identités de groupe seraient plus ou moins saillantes. La théorie de l'autocatégorisation, plutôt que de concevoir l'identité sociale comme une partie du *self-concept*, considère les identités, personnelle et sociale, comme différents niveaux d'abstraction ou de catégorisation du *self* (i.e.

personnel, groupal, humain) (Spears, 2011). Cette conceptualisation du *self* permet d'étendre sa définition soit dans une direction plus inclusive, en prenant en compte par exemple l'identification à un groupe supra-ordonné (i.e. le genre humain), ou à l'inverse plus exclusive en considérant le versant personnel du *self* comme le « vrai » *self* (Spears, 2011). En remplaçant le continuum proposé par Tajfel (1979) par une structure plus hiérarchique du *self*, la théorie de l'autocatégorisation permet donc d'en étendre verticalement et horizontalement les formes, qui englobent alors « différentes instanciations de *selfs* personnels et de groupe, avec une variété théoriquement illimitée de contenus contextuellement contingents » (Spears, 2011, p. 882). La saillance de l'identité d'un groupe donné est alors le produit de l'accessibilité d'une catégorisation pertinente et de sa concordance avec la réalité sociale sous-jacente (Spears, 2011).

2.2) L'approche intégrative d'Hitlin (2003)

Pour Hitlin (2003) le « vrai *self* » ou *self* « authentique » et l'aspect collectif du *self* (i.e., *self* de groupe, Spears, 2011) ne sont pas liés par une structure hiérarchique ou un continuum mais étroitement imbriqués à travers la notion de valeurs. En effet les valeurs, conçues comme « des buts désirables et trans-situationnels, dont l'importance varie, et qui servent de principes guidant l'individu, ou tout autre entité sociale, dans sa vie » (Schwartz 2012, p.2), sont des éléments centraux de l'identité. Elles représentent à la fois le phénomène primaire de l'expérience de l'identité personnelle et trouvent leurs sources dans le contexte social. Les individus, au travers de leurs valeurs, font l'expérience du « ... maintien d'un "soi identique" et d'une continuité au travers des changements et mouvements dans le temps et l'espace. » (Lichtwarck-Aschoff et al., 2008, p. 372). En d'autres termes, mais dans la même perspective, les valeurs selon Hitlin (2003) se développent dans des contextes sociaux, s'appuient sur un

matériel symbolique culturellement significatif et sont expérimentées comme un aspect nécessaire et fondamental du *self*.

En considérant les valeurs comme le cœur du *self*, Hitlin (2003) propose donc une vision intégrative des aspects personnels et collectifs du *self*, et à fortiori de l'identité, permettant d'incorporer de façon effective le niveau personnel de l'identité dans la théorie de l'identité sociale. Les aspects personnels et collectifs du *self* ne sont plus les extrémités d'un continuum ou organisés hiérarchiquement, mais entremêlés et perméables (Hitlin, 2003).

Mais si le niveau personnel de l'identité est expérimenté au travers des valeurs, le niveau social l'est, lui, conformément à la définition donnée par Tajfel (1982), au travers de l'internalisation d'un groupe donné dans son *self-concept*. L'approche de l'identité sociale identifie trois mécanismes permettant à un groupe de devenir une part de l'identité d'un individu : l'identification, la dépersonnalisation et la comparaison sociale.

3) Les mécanismes en jeu dans l'identité sociale

Concernant le processus d'identification, la théorie de l'identité sociale suppose que les individus tendent à se catégoriser dans l'espace social et à se définir en tant que membre de tel ou tel groupe social, en internalisant les attributs du ou des groupes choisis qui font alors partie intégrante du *self* (Burke & Stets, 2000 ; Roccas, Sagiv, Schwartz, Halevy & Eidelson, 2008 ; Spears, 2011 ; Turner, 1982 ; Van Knippenberg & Van Schie, 2000). Ce processus inclut deux composantes : une composante cognitive consistant en la conscience de son appartenance au groupe, et une composante évaluative relative au fait que la conscience d'appartenir au groupe est liée à certaines connotations de valeurs. Ces deux composantes sont combinées à un investissement émotionnel de la part de l'individu (Tajfel, 1982). L'identification constitue la base des effets perceptuels, attitudeux et comportementaux de l'appartenance à un groupe.

Autrement dit, plus les individus s'identifient au groupe, plus leurs attitudes et comportements sont dictés par le groupe (Turner, 1982 ; Powell & Baker, 2014 ; Van Knippenberg & Van Schie, 2000). L'identification tend donc à affecter l'individu au niveau de la perception qu'il a de lui-même et de son comportement (Van Knippenberg & Van Schie, 2000).

Turner (1982) spécifie que la catégorisation sociale, et l'identification qui lui est associée, a pour conséquence de renforcer les similarités perçues avec l'endogroupe (i.e. groupe d'appartenance) et d'accentuer les différences avec l'exogroupe.

Le second processus dit de dépersonnalisation a trait au fait que l'individu n'est plus un *self* individuel et singulier, mais se perçoit comme une incarnation du prototype de l'endogroupe. La dépersonnalisation intervient quand le groupe apparaît saillant pour l'individu dans un contexte précis. C'est le cas par exemple d'un supporter de football lorsque son équipe joue un match.

Enfin, les individus identifiés et dépersonnalisés procèdent à des comparaisons sociales destinées à évaluer l'endogroupe de façon plus positive que l'exogroupe. La théorie de l'identité sociale affirme en effet que nous tirons de la valeur de notre appartenance à un groupe si l'on peut comparer positivement notre groupe à d'autres. Conséquemment nous serions donc enclins à maintenir une comparaison favorable à notre groupe comparativement aux groupes auxquels nous n'appartenons pas. La motivation sous-jacente à ce processus prend sa source dans le besoin d'estime de soi de l'individu (Tajfel, 1978). Identifiée par Tajfel et Turner (1982) comme la motivation identitaire centrale, l'estime de soi a longtemps été omniprésente dans la littérature scientifique consacrée à ce champ, car étant la seule à faire consensus. Plus récemment, d'autres motifs identitaires ont été mis en avant. Ainsi, une revue de littérature de Vignoles et al. (2006) en a recensé cinq en plus de l'estime de soi, liés aux besoins de se différencier d'autrui, d'éprouver un sentiment d'appartenance, d'avoir un sentiment d'efficacité, de continuité, et enfin d'avoir une identité dotée de sens (Brewer, 2001 ; Hogg, 2007 ; Spears, 2011 ; Vignoles, 2011)

4) Les motifs identitaires

Les motifs identitaires (Vignoles, Regalia, Manzi, Golledge, & Scabini, 2006) désignent « les pressions exercées en faveur de certains états identitaires et contre d'autres, qui guident les processus de construction identitaire » (Vignoles et al., 2006, p.309). Les facettes de l'identité qui satisfont les motifs identitaires sont généralement associées à des émotions positives, de la satisfaction, et sont perçues par l'individu comme des éléments centraux de son identité (Vignoles et al., 2006). Les éléments qui, au contraire, frustrer les motifs identitaires, sont généralement associés à des émotions négatives et sont marginalisés cognitivement et comportementalement (Vignoles et al., 2006).

La littérature scientifique parle « d'hypothèse d'estime de soi » pour désigner le processus socio-motivationnel qui pousse les individus à rechercher une valeur positive dans le groupe auquel ils s'identifient (Spears, 2011 ; Vignoles, 2011). Cette hypothèse a deux corolaires : une discrimination intergroupe positive améliore l'estime de soi, et une estime de soi faible ou menacée promeut la discrimination intergroupe conformément au besoin d'estime de soi (Vignoles, 2011). En conséquence, parce qu'ils sont en quête d'une estime de soi positive, les individus ont tendance à s'identifier préférentiellement à des groupes prestigieux, conférant un statut social élevé (Ashforth & Mael, 1989 ; Van Knippenberg & Van Schie, 2000). Mais si l'individu ne parvient pas à attribuer une valeur positive à son groupe d'appartenance, il peut, selon Tajfel et Turner (1986), réagir de trois façons différentes. La première consiste à quitter le groupe, soit physiquement, soit psychologiquement en minimisant le niveau d'identification. La seconde suppose de réinterpréter les attributs du groupe pour rendre ses traits négatifs plus acceptables. Enfin la troisième implique de s'engager dans une ou des actions sociales pour initier des changements désirables et ainsi contribuer au changement de statut du groupe.

Le second motif identitaire identifié par les experts a trait à la différenciation d'autrui. Ce processus selon Vignoles et al. (2006) serait nécessaire afin de donner un sens à son identité. Il

est impliqué dans une large variété d'attitudes et processus, tels que les perceptions des personnes et des groupes, le stéréotype de soi, le bien-être subjectif, l'attraction interpersonnelle et différentes formes de différenciation intergroupe (Vignoles et al., 2006). Pour satisfaire le besoin d'avoir une identité distincte de celle d'autrui, l'individu cherche à s'identifier à des groupes qui se différencient des autres et offrent à l'individu la base d'une identité unique (Ashforth & Mael, 1989). Cette stratégie peut impliquer de s'identifier à de petits groupes plutôt qu'à de grands groupes susceptibles de représenter une trop grande menace pour l'individualité (Van Knippenberg & Van Schie, 2000).

En apparence contradiction avec le besoin de se différencier, le besoin d'appartenance, troisième motif identitaire, fait référence à la nécessité de maintenir ou d'améliorer le sentiment de proximité avec autrui, voire de se faire accepter par eux. Les menaces concernant l'appartenance de l'individu entraînent le recours à différentes stratégies de *coping* telles que l'identification à des groupes plus inclusifs, la stéréotypation de soi ou la surestimation du consensus autour de ses croyances (Vignoles et al., 2006). Pour certains auteurs, le besoin d'appartenance est plus fort que le besoin d'estime de soi, et les conséquences supposées d'une faible estime de soi telles que la dépression, l'abus de substances, la délinquance ou les désordres alimentaires peuvent même être décryptées comme des réactions à un rejet – réel ou fantasmé – de la part d'autrui (Vignoles et al., 2006).

Le motif d'efficacité, quatrième motif identitaire discerné par Vignoles et al. (2006), est orienté vers le maintien et l'amélioration des sentiments de contrôle et de compétence. Souvent défini comme une sous-dimension de l'estime de soi, le sentiment d'efficacité est néanmoins un construit psychologique à part entière, prédicteur de bien-être subjectif et d'attachement sécurisant. Il est également associé à une meilleure santé physique et à un allongement de la durée de vie (Vignoles et al., 2006).

Le besoin de continuité constitue le cinquième motif identitaire. En effet, la motivation à maintenir une identité continue à travers le temps et les situations conduit les individus à

accorder davantage d'attention aux informations congruentes avec les conceptions qu'ils ont d'eux-mêmes (i.e., *self-conceptions*). Ainsi on s'identifie plutôt à des groupes dont nous pensons qu'ils nous ressemblent et s'accordent à nos préférences individuelles (Fisher & Wakefield, 1998). Le besoin de continuité pousse les individus à créer des contextes sociaux permettant de confirmer et de renforcer leur identité aussi bien au niveau individuel que collectif (Vignoles et al., 2006). Enfin un faible sentiment de continuité au niveau individuel ou collectif est associé à des affects négatifs, à une identification amoindrie aux groupes, au développement de schismes dans les collectifs, voire au suicide (Vignoles et al., 2006).

Enfin, la motivation à avoir une identité qui ait du sens renvoie au besoin de l'être humain d'attribuer une direction et une signification à son existence. Nombre d'auteurs (e.g., Batory, 2015 ; McAdams, 2001) considèrent ce besoin comme central chez les individus et comme un trait déterminant du bien-être psychologique (Vignoles et al., 2006).

En résumé, l'approche de l'identité sociale propose donc de considérer que l'individu structure une partie de son identité à partir des groupes auxquels il appartient via des mécanismes d'identification, de dépersonnalisation et de comparaison sociale. Quant à l'affiliation des individus à certains groupes sociaux, elle est essentiellement motivée par des besoins d'estime de soi, de différenciation, d'appartenance, de continuité, d'efficacité et de sens.

Concernant la structure de l'identité sociale, Tajfel (1978) dans sa définition originelle identifiait trois dimensions, à savoir les dimensions cognitive, émotionnelle et évaluative. Si la multi-dimensionnalité de l'identité sociale fait aujourd'hui consensus, le nombre et la nature des dimensions est toujours sujet à débat et a fait l'objet de multiples modélisations.

5) Les modèles de l'identité sociale

La théorie de l'identité sociale, comme rappelé dans le paragraphe précédent, conçoit l'identification aux groupes sociaux comme un construit multidimensionnel. Cependant le nombre de dimensions identifiées ne fait pas consensus parmi les chercheurs. Ainsi Cameron (2004) propose un modèle en trois dimensions, directement issu de la théorie de l'identité sociale de Tajfel (1978). Précisément, celui-ci inclut : (1) la centralité qui représente l'accessibilité (i.e., la saillance) d'une identité sociale donnée pour un individu, (2) l'affect intragroupe qui renvoie à l'estime de soi générée par l'appartenance à tel ou tel groupe, et (3) les liens intragroupe, qui réfèrent au phénomène d'identification ou encore à la cohésion (Siebold, 2007). Jackson (2002), lui, propose une quatrième dimension : le destin commun (*common fate*) qui a trait à la dimension comportementale de l'identification.

D'autres modèles sont plus éloignés de la théorie de l'identité sociale et intègrent d'autres apports participant de l'explication de l'identification aux groupes. C'est le cas de la modélisation d'Ashmore, Deaux et McLaughlin-Vlope (2004) qui outre les théories de l'identité sociale et de l'autocatégorisation, emprunte des éléments à la théorie interactionniste de l'identité (Stryker, 2000), issue de la sociologie et de l'anthropologie (Ashmore et al., 2004). Ces auteurs ont formalisé un modèle en sept dimensions, à savoir : l'autocatégorisation, l'évaluation (i.e., attitude positive ou négative envers le groupe d'appartenance), l'importance du groupe pour la définition de soi, l'attachement émotionnel au groupe, l'intégration sociale (i.e., degré d'intégration de l'identité collective de l'individu dans ses interactions quotidiennes avec autrui), l'implication comportementale qui renvoie à l'expression d'une identité particulière et enfin le contenu et la signification.

Plus récemment, le modèle « CIDS » (*commitment, importance, deference, superiority*) développé par Roccas, Sagiv & Eidelson (2008), présente également une vision multidimensionnelle qui intègre les éléments cognitifs, affectifs, évaluatifs et idéologiques de

l'identification au groupe (Sagiv, Roccas & Hazan, 2012). Ce modèle emprunte aux théories de l'identité sociale et de l'auto-catégorisation ainsi qu'à celle du collectivisme au niveau individuel (*individual-level collectivism*). Ces théories ont en commun le fait de se concentrer sur la tendance générale à s'identifier à des groupes et à concevoir l'identification comme un attribut stable de la personnalité (Sagiv et al., 2012). Le modèle CIDS inclut également l'identification aux groupes particuliers que sont l'organisation et la nation.

L'adoption des deux premières perspectives théoriques a été motivée par leur caractère généraliste. La théorie de l'identité sociale, faisant référence dans le domaine de l'identification aux groupes sociaux et permettant l'étude d'un large panel de groupes, a été jugée pertinente. Le collectivisme a été retenu pour ses différences avec la théorie de l'identité sociale, permettant ainsi d'élargir la conception de l'identification aux groupes sociaux en abordant des dimensions tues par le premier modèle. Enfin, le choix des modélisations des identités organisationnelles et nationales s'est ancré dans la volonté des auteurs de construire un modèle applicable au plus grand nombre d'individus. Le croisement de ces trois perspectives théoriques contribue selon Sagiv et al. (2012) à une compréhension plus approfondie de l'identification aux groupes. Ces auteurs décrivent ainsi quatre modes d'identification : l'importance, l'engagement, la supériorité et la déférence. L'importance caractérise la mesure dans laquelle l'individu conçoit le groupe comme une part de lui-même. Ce mode d'identification a une composante cognitive, en faisant référence au concept que l'individu a de lui-même, et une composante émotionnelle, car une fois le groupe faisant partie intégrante du concept de soi, les échecs et réussites du groupe deviennent ceux de l'individu. L'engagement renvoie au désir de contribuer au bien-être du groupe. La supériorité se caractérise par la perception de l'*ingroup* ou endogroupe comme étant meilleur et plus utile que les autres groupes. Ce mode d'identification est central dans le nationalisme. Enfin la déférence renvoie à la mesure dans laquelle l'individu honore, révère et se soumet aux normes du groupe, à ses symboles et à ses

leaders. Un tel modèle paraît particulièrement prometteur pour notre étude, l'institution militaire se situant à l'intersection des définitions de nation et d'organisation.

CHAPITRE 3 – PERSPECTIVE INTÉGRATIVE DE L'IDENTITÉ SOCIALE AU TRAVAIL

Le monde du travail en général et à fortiori les organisations professionnelles constituent des environnements sociaux cruciaux à la fois pour la construction et l'expression de l'identité (Coupland & Brown, 2012 ; Lee et al., 2015). Or celle-ci est associée à des enjeux cruciaux tant au niveau individuel, puisque les chercheurs ont observé des liens entre l'identité au travail et le bien-être des salariés (Conroy, Henle, Shore & Stelman, 2017 ; Lee et al., 2015), qu'au niveau organisationnel, dans la mesure où l'interaction entre le contexte de travail et les identités des travailleurs influencent la performance organisationnelle (Kira & Balkin, 2014)

1) Le niveau personnel de l'identité au travail

Tout comme il existe plusieurs niveaux de réponse à la question « qui suis-je ? », on peut répondre à la question « qui suis-je au travail ? » de diverses manières (Ashforth, Harrison & Corley, 2008 ; Haslam & Ellmers, 2011 ; Kira & Balkin, 2014 ; Milward & Haslam, 2013). Ainsi les notions d'identité occupationnelle, professionnelle, vocationnelle ou encore de carrière renvoient à la « conscience de soi en tant que travailleur » (Skorikov & Vondracek, 2011, p. 2599), et donc toutes au niveau personnel de l'identité (Ashforth et al., 2008 ; Skorikov & Vondracek, 2011). Précisément, ces concepts désignent à la fois les intérêts professionnels, les capacités, les buts et les valeurs de l'individu, mais également la structure complexe de

significations dans laquelle l'individu lie ses motivations et compétences avec des rôles de carrière qui lui paraissent acceptables (Skorikov & Vondracek, 2011).

Les valeurs constituent un angle privilégié pour étudier le niveau personnel de l'identité au travail dans le cadre théorique de l'identité sociale (Hitlin, 2003 ; Sagiv et al., 2017). Historiquement en effet, les valeurs ont été, dès les premières études menées dans le champ de l'identité, reconnues comme essentielles pour comprendre la nature du *self* et la relation de l'individu à la société (Hitlin, 2003). De fait, les valeurs personnelles prédisent un large panel d'attitudes, de préférences et de comportements, notamment dans le cadre du travail (Sagiv et al., 2017).

Les travaux de Schwartz (1994 ; 2012) sur les valeurs font référence dans ce champ scientifique (Verkasalo, Lönnqvist, Lipsanen & Helkama, 2009), et ce d'autant que leur caractère universel facilite leur étude dans différents contextes, y compris le domaine militaire (Schwartz, 2003).

1.1) La théorie des valeurs de Schwartz

Schwartz (1992) a cherché à identifier un ensemble de valeurs individuelles de base qui seraient présentes dans toutes les sociétés. La théorie des valeurs de Schwartz (1992) pose les valeurs comme des objectifs motivationnels positifs et trans-situationnels, qui servent de guides à l'action (Schwartz, 2011). Les valeurs ainsi définies sont conçues par cet auteur (1992, 2011) comme organisées en un système cohérent qui sous-tend et peut aider à expliquer les prises de décision individuelles, les attitudes et les comportements. Les valeurs retenues par Schwartz remplissent cinq critères : (1) elles sont des concepts ou des croyances, (2) elles se rapportent à des comportements ou des états désirables, (3) elles transcendent les situations spécifiques, (4) elles guident la sélection ou l'évaluation de comportements et d'évènements, et (5) elles sont ordonnées par importance relative (Hitlin, 2003 ; Schwartz, 2006). À partir de ces critères,

Schwartz définit dix valeurs organisées en une structure quasi circulaire, validée dans soixante-quinze pays (Schwartz, 2011).

Ces dix valeurs sont *l'autonomie* – qui renvoie à un objectif d'indépendance de la pensée et de l'action –, *la stimulation* – qui désigne un objectif de défis à relever, de nouveauté et d'enthousiasme –, *l'hédonisme* – qui répond à un objectif de plaisir, de gratification personnelle –, *la réussite* – qui représente un objectif de succès personnel découlant des compétences socialement reconnues de l'individu –, *le pouvoir* – qui correspond à l'objectif d'acquiescer ou de maintenir un statut social prestigieux, le contrôle des ressources et la domination des personnes –, *la sécurité* – qui s'apparente au besoin de sûreté, d'harmonie et de stabilité de la société, des relations entre groupes et entre individus, et de soi-même –, *la conformité* – qui consiste en la modération, que ce soit dans les actions, les goûts ou les préférences et impulsions susceptibles de déstabiliser ou de blesser les autres, ou encore de transgresser les attentes ou les normes sociales –, *la tradition* – qui a trait au respect, à l'engagement et à l'acceptation des coutumes et des idées soutenues par la culture ou la religion auxquelles on se rattache –, *la bienveillance* – qui correspond à la volonté de préserver et d'améliorer le bien-être des personnes avec lesquelles on se trouve fréquemment en contact (l'« ingroup ») – et enfin *l'universalisme* – qui est défini par la compréhension, la tolérance et l'estime ainsi que par la protection du bien-être d'autrui et de la nature.

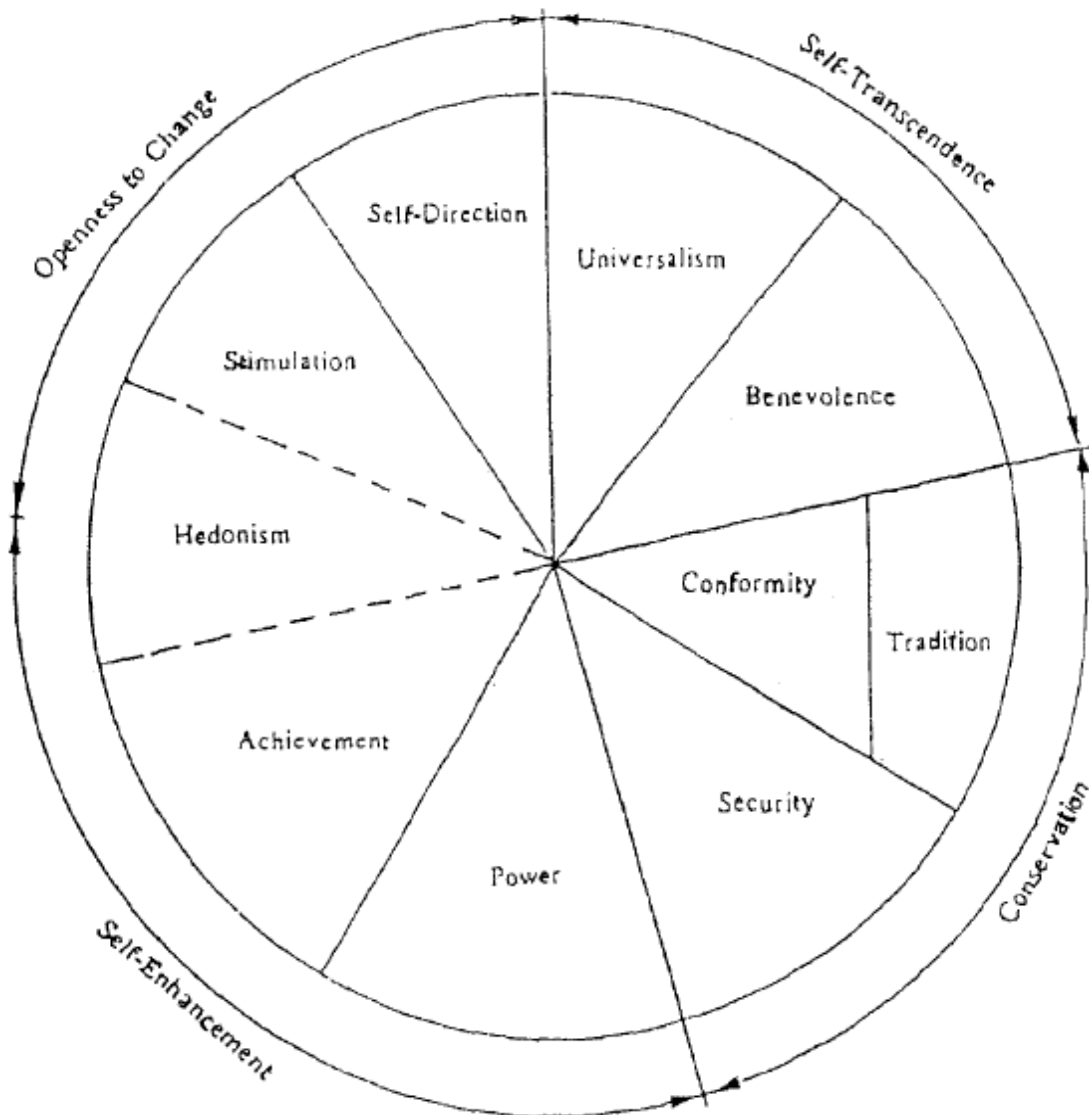


Figure 1- Structure des relations entre les 10 valeurs de base selon la théorie des valeurs de Schwartz.

In Ros, Schwartz, Surkiss, 1999, p. 53

Dans ce cadre, les valeurs adjacentes dans le cercle expriment des motivations compatibles et montrent des corrélations empiriques positives².

Par exemple la valeur conformité, qui exprime la motivation pour satisfaire les attentes d'autrui, a notamment comme valeurs adjacentes les valeurs de sécurité qui expriment le besoin de se

² Voir l'annexe 1 pour le détail des motivations

maintenir soi-même, ses relations personnelles et sa société en sécurité. De fait, ces deux grands types de valeurs partagent l'accent mis sur le maintien de l'ordre et de l'harmonie ce qui les rend compatibles du point de vue motivationnel et en effet positivement corrélées. Les valeurs qui expriment des motivations congruentes conduisent à des évaluations et des comportements semblables. Par exemple quelqu'un qui adhère aux valeurs de conformité et de sécurité va avoir tendance à évaluer négativement le changement et à promouvoir des comportements normatifs et conservateurs. À l'inverse, les valeurs qui émanent des quarts opposés du cercle expriment des motivations antagonistes et sont donc censées conduire à des comportements opposés.

On notera que les dix valeurs de base peuvent être, selon Schwartz (2011), regroupées en quatre valeurs surordonnées, à savoir l'ouverture au changement (autonomie, stimulation et hédonisme), le dépassement de soi (universalisme et bienveillance), l'affirmation de soi (réussite et pouvoir) et la continuité (conformité, sécurité et tradition). Enfin, récemment Schwartz (2011) a actualisé sa théorie des valeurs, qui compte désormais non plus 10 mais 19 valeurs de base.



Figure 2 - Structure des relations entre les 19 valeurs de base selon la théorie des valeurs de Schwartz.

In Schwartz, 2012, p. 11

Dans ces derniers travaux, les 19 valeurs de base sont surordonnées à quatre niveaux. Les deux premiers niveaux correspondent aux dix valeurs présentes dans la première théorie et à leur regroupement en quatre valeurs surordonnées. Celles-ci peuvent être divisées à un troisième niveau en valeurs sociales vs personnelles, et à un quatrième niveau en « autoprotection » (i.e., stratégie d'évitement de l'anxiété) et en « développement » (i.e., évacuation de l'anxiété). Dès 2011, Schwartz estimait possible de s'appuyer sur les 19, 10, 4 ou 2 valeurs selon les objectifs et les besoins des recherches menées.

1.2) Les valeurs dans le contexte de l'institution militaire

Dans le contexte du travail, il a été montré que les individus relevant d'emplois différents étaient caractérisés par des valeurs variées. Ainsi, les conseillers financiers par exemple mettent l'accent sur les valeurs de pouvoir et de réussite, quand les psychologues valorisent l'altruisme et l'universalisme (Ashforth & Mael, 1989 ; Sagiv et al., 2017). Ces valeurs personnelles portées par les membres d'un même groupe professionnel résultent d'un double processus : l'individu choisit des métiers qui lui permettent d'atteindre les buts induits par les valeurs qu'il porte, et le fait d'intégrer un certain groupe social façonne également ses valeurs, notamment par le biais de la socialisation organisationnelle (Sagiv et al., 2017 ; Franke, 2000).

Dans le contexte spécifique de l'armée, la socialisation organisationnelle joue un rôle majeur, notamment dans la transmission des valeurs de l'institution (Franke, 2000 ; Bryon-Portet, 2011). Ainsi Bryon-Portet (2011) analyse les pratiques rituelles (i.e., traditions destinées à favoriser la socialisation organisationnelle) de l'École de l'air³ comme

... un phénomène de construction de normes et de valeurs soutenant une idéologie agissante, et destiné à répondre aux besoins de l'armée : favoriser l'esprit de corps, motiver les engagés, donner du sens aux activités militaires en bâtissant une éthique sacrificielle. (Bryon-Portet, 2011, p. 158).

Les valeurs personnelles, bien que constituant une dimension fondamentale du *self*, se développent donc bien, comme le pose Hitlin (2003), dans un contexte social.

Les valeurs personnelles dans le contexte militaire ont fait l'objet de plusieurs études notamment dans le contexte particulier des missions en conditions extrêmes, (Kjaegaard, Leon, Venables & Fink, 2013). Ces missions exigent de porter une attention toute particulière aux caractéristiques individuelles des membres des groupes impliqués dans celles-ci, et notamment à leurs valeurs (Kjærgaard et al., 2013).

³ L'École de l'air est l'école de formation des officiers de l'Armée de l'air

Une telle étude a, par exemple, été menée par Kjærgaard et al., (2013) auprès de la patrouille Sirius. Cette unité d'élite de la marine danoise mène des missions de reconnaissance sur de longues distances pour maintenir la souveraineté danoise sur les territoires de l'est et du nord du Groenland, qui s'étendent sur 18 000 km et constituent le plus grand parc national du monde. Les patrouilles sont effectuées par six équipes de deux hommes, sur des périodes pouvant aller jusqu'à quatre mois et souvent sans aucun contact humain extérieur (Kjærgaard et al., 2013). La question des valeurs personnelles des individus qui s'engagent dans des missions aussi exigeantes et en conditions extrêmes est un sujet d'intérêt pour les scientifiques mais également pour les opérationnels sur le terrain. En effet, ces dernières étant en lien avec les croyances et les motivations qui animent les individus, il est essentiel qu'elles soient en accord avec les objectifs de la mission d'une part, et d'autre part partagées par les membres de ces équipes extrêmement réduites afin d'éviter des tensions ou discordes trop profondes (Kjærgaard et al., 2013). Les résultats ont révélé une uniformité dans la hiérarchisation des valeurs entre les différentes équipes. Ainsi la valeur « autonomie » dénotant l'indépendance et l'action était évaluée comme étant la plus importante, ce qui est cohérent avec les missions en totale autonomie menées par les équipes. Les scores sur la valeur d'universalisme étaient également élevés, reflétant l'importance attribuée à la mission de protection d'autrui et du territoire tout comme ceux de la stimulation et de l'hédonisme, dénotant la motivation à vivre des expériences gratifiantes même en situations difficiles (Kjærgaard et al., 2013).

Une étude de Clemmons III & Fields (2011) comparant les valeurs de transcendance de soi (*self-transcendence*) et d'affirmation de soi (*self-enhancement*) sur un échantillon d'officiers de l'US Air Force a montré en revanche que les valeurs liées au succès et au pouvoir dans cette population étaient plus importantes que celles liées à la bienveillance et à l'universalisme. Cette même étude a par ailleurs observé le pouvoir prédictif des valeurs dans la motivation au leadership. On retiendra donc dans ce dernier exemple l'intérêt de l'analyse des valeurs

personnelles pour comprendre certaines attitudes organisationnelles, notamment dans le contexte militaire.

Pourtant aucune étude en psychologie n'a, à notre connaissance, été menée à ce jour sur les valeurs personnelles des PN de l'Armée de l'air. Seuls les travaux de Dejours (2008) en psychodynamique du travail et de Bryon-Portet (2013) dans le domaine de la sociologie organisationnelle en traitent de manière succincte et en se centrant exclusivement sur les pilotes de chasse. Dejours (1980) dans un chapitre de son ouvrage *Travail : usure mentale* dresse ainsi le portrait de chasseurs narcissiques et méprisants du reste de l'Armée de l'air, animés par des aspirations de toute-puissance, de réussite, de surpassement et d'affranchissement par rapport aux limites de l'homme. Bryon-Portet (2013) dresse, elle, le portrait suivant – un peu plus nuancé – du pilote de chasse :

La profession, en effet, attire des individus très autonomes, capables d'être réactifs et de gérer seuls des situations délicates lorsqu'ils sont à bord de leur appareil, contrairement aux troupes qui, au sol, agissent le plus souvent en section. Nul n'ignore, dans le milieu militaire, l'importante marge de manœuvre dont jouissent les chasseurs, et nombreux sont ceux qui s'engagent dans cette voie parce qu'ils sont épris de liberté. (Bryon-Portet, 2013, p. 6)

Cette auteure note également que la profession (i.e., pilotes de chasse) est marquée par une conception hédoniste de l'existence, ainsi qu'une recherche de dépassement de limites. Enfin, elle met également l'accent sur l'esprit de compétition qui anime les chasseurs et que l'on peut rapprocher de la valeur de réussite de Schwartz. Au travers de ces deux portraits, les pilotes, tout du moins les pilotes de chasse, se différencieraient des autres personnels de l'Armée de l'air, notamment sur les valeurs d'autonomie, d'hédonisme et de stimulation, soit les trois valeurs de base composant la dimension d'ouverture au changement de Schwartz (2002, 2003, 2006), ainsi que sur la réussite et le pouvoir soit les deux valeurs composant l'affirmation de soi.

2) Le niveau collectif de l'identité au travail : l'identification organisationnelle

2.1) Définitions

Conçue comme une forme d'identification sociale, l'identification organisationnelle renvoie au « processus par lequel les buts de l'organisation et ceux de l'individu deviennent de plus en plus intégrés et congruents » (Ashforth & Mael, 1989, p. 23) ou encore au processus par lequel « [...] le *self-concept* d'un individu contient les mêmes attributs que ceux qui sont perçus dans l'identité organisationnelle » (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994, p. 239). L'organisation, en tant qu'« unité sociale structurée constituée d'individus ayant des buts spécifiques » (Cooper & Thatcher, 2010, p. 517) constitue un des groupes sociaux auxquels l'individu peut se sentir appartenir et inclure dans son *self*, selon la définition de l'identité sociale donnée par Tajfel (1986). De plus l'organisation est un lieu privilégié pour l'exercice d'une carrière ou d'une profession, et représente donc une source d'identité sociale significative (Lee et al., 2015).

Les deux définitions de l'identification organisationnelle susmentionnées traduisent une vision quasi anthropomorphique de l'organisation, conçue comme dotée d'attributs et de buts. D'ailleurs, la définition de Dutton et al. (1994) parle même d'identité organisationnelle. Et de fait, en tant qu'entité, l'organisation a besoin d'avoir une identité permettant de la situer dans le paysage social. L'identité organisationnelle a été récemment définie plus précisément comme « la perception partagée par les membres de l'organisation des qualités centrales, distinctives et stables dans le temps de leur organisation » (Brickson, 2007, p 866). C'est cette identité organisationnelle qui sert de base à l'identification des membres de l'organisation (i.e. identification organisationnelle).

2.2) Les composantes de l'identification organisationnelle

Si l'existence de liens forts entre l'individu et l'organisation fait consensus dans la littérature, le débat demeure vif pour définir l'identification organisationnelle et statuer sur la nature de ce lien que certains voient comme éminemment cognitif et d'autres affectif (Ashforth et al., 2008 ; Boros, Curseu & Miclea, 2011 ; Edwards, 2005 ; Van Dick, Wagner, Stellmacher & Christ, 2004). Certains auteurs tels que Mael et Ashforth (1992) ou encore Rousseau (1998) considèrent en effet que l'identification organisationnelle est principalement d'ordre cognitif, puisque résultant de la conscience qu'a un individu de son appartenance à une organisation particulière. La dimension affective n'est pas absente de telles modélisations mais elle est alors considérée comme une conséquence de l'identification de l'individu à son organisation. Edwards (2005) note cependant que même chez ces scientifiques qui appréhendent l'identification organisationnelle comme principalement de nature cognitive, celle-ci est explicitement décrite comme étant un lien impliquant un attachement à l'organisation ou un sentiment d'appartenance. En effet, comme résumé par Mael et Ashforth (1992), l'identification implique que l'individu se perçoive psychologiquement lié au destin du groupe. D'autres auteurs tels que Van Dick et al. (2004) considèrent, au contraire, que la dimension affective se trouve au cœur du concept d'identification organisationnelle, au même titre que la dimension cognitive. L'identification organisationnelle est ainsi plus qu'une simple catégorisation du *self* dans le groupe social particulier qu'est l'organisation. Elle implique les sentiments et les émotions de l'individu (Ashforth et al., 2008 ; Edwards, 2005). Cette conception a donné naissance à des modèles tels que celui d'Edwards (2005), qui propose ainsi une modélisation de l'identification organisationnelle en deux dimensions, cognitive et affective, ou à des modèles encore plus larges tels que celui de Van Dick (2001) qui définit un modèle en quatre dimensions : une dimension affective, une dimension cognitive (i.e. conscience d'être un membre du groupe), une dimension évaluative (i.e. évaluation positive de l'organisation) et une dimension comportementale. Cet auteur étend ainsi considérablement les

limites conceptuelles de la notion d'identification organisationnelle tout en restant dans les frontières de la théorie de l'identité sociale. Mais le fait d'inclure le comportement comme une dimension à part entière de l'identification organisationnelle rend alors difficile sa distinction avec la notion très proche d'engagement organisationnel (Edwards, 2005).

2.3) Identification organisationnelle, ou identifications organisationnelles ? Les identifications multiples au sein des organisations

À l'instar de l'identification sociale dont elle est une déclinaison, l'identification organisationnelle pose les bases des effets perceptuels, attitudinaux et comportementaux liés à l'appartenance à un groupe, en l'occurrence dans le cas de l'identité organisationnelle, à l'organisation. Les enjeux en termes d'attitudes et comportements organisationnels générés par l'identification aux organisations sont une des principales raisons de l'engouement de la littérature scientifique pour le concept d'identification organisationnelle (Ashforth et al., 2008 ; Conroy et al., 2017 ; Lee et al., 2015). En effet une méta-analyse de Lee et al. (2015) a démontré que l'identification organisationnelle se différenciait des autres attitudes organisationnelles telles que la satisfaction ou l'engagement, et était l'attitude la plus prédictive des comportements et attitudes organisationnelles (i.e. satisfaction au travail, engagement au travail, comportements extra-rôle). L'identification organisationnelle apparaît donc comme « un construit unique séparé des autres construits attitudinaux, [qui] fonctionne comme une base fondamentale pour les autres attitudes et comportements développés dans les organisations. » (Lee et al., 2015, p. 1061).

Récemment les experts du monde du travail ont porté leur attention sur les autres groupes d'identification potentielle au sein de l'organisation, parlant d'identifications multiples. De fait, l'abondante littérature sur l'identification organisationnelle s'était jusqu'alors essentiellement focalisée sur l'organisation comme seul locus d'identification, masquant ainsi d'autres loci

d'identification possibles, tels que le groupe métier, l'équipe ou le département (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008 ; Johnson, Sachau & Englert, 2010 ; van Dick, Wagner, Stellmacher, Christ & Tissington., 2006 ; Vough, 2012). Or les études menées dans ce domaine ont souligné qu'il existait des comportements différenciés selon les loci d'identification considérés (Ashforth et al., 2008 ; Chen, Chi & Friedman, 2013 ; Van Dick, et al. 2004).

Par ailleurs, les organisations, et tout particulièrement celles de grande taille, sont des systèmes hautement différenciés. Certaines identités peuvent de ce fait être imbriquées les unes dans les autres (e.g., poste, groupe de travail, département, division, organisation) et d'autres être transversales à cette chaîne d'identités imbriquées (e.g., équipes multifonctionnelles, syndicat local ou réseaux amicaux au sein de l'organisation) (Ashforth et al., 2008). Plus l'individu a d'identités imbriquées et transversales qu'il considère comme participant à la définition de son *self*, plus les auteurs considèrent qu'il a des identifications multiples (Ashforth et al., 2008). Autrement dit, les notions d'identités imbriquées et transversales impliquent que les individus ont différents niveaux d'identification dans les organisations, allant du niveau le plus « bas » avec leur groupe du travail au niveau le plus « élevé » avec leur organisation.

Les organisations militaires sont l'exemple même d'un système hautement différencié. Les travaux de Kirke (2009) sur la structure sociale⁴ de l'Armée de terre britannique affirment l'existence d'une structure loyauté/identité définissant l'appartenance des différents individus à l'organisation. Cette structure d'appartenance ou identitaire se manifeste à l'égard d'une série de différents groupes situés à différents niveaux organisationnels et imbriqués les uns dans les autres (Kirke, 2009). Ainsi, un soldat d'une unité de l'infanterie britannique appartient simultanément à son équipe de feu, sa section, sa compagnie, son bataillon et enfin son régiment. La structure de l'Armée de l'air française, même si elle diffère de celle de l'Armée

⁴ Les structures sociales renvoient, en sociologie, à un corps d'idées, de règles, de conventions et de comportements partagés, qui fournissent les ressources grâce auxquelles les individus ou groupes d'individus peuvent s'organiser et se conduire vis-à-vis des autres, donnant ainsi une forme commune et prédictible des événements du quotidien. (Kirke, 2009)

de terre britannique, est, elle aussi, caractérisée par différents groupes imbriqués à différents niveaux organisationnels. Si l'on prend l'exemple d'un pilote de chasse de l'Armée de l'air, il est militaire, il fait partie du corps des personnels navigants, de la spécialité « chasseur », et il travaille au sein d'un escadron. Nous avons donc bien une structure imbriquée allant du niveau organisationnel le plus large (i.e., militaire) au plus restreint (i.e., escadron).

Les groupes de travail (e.g., équipe, sous-unité) sont plus exclusifs, plus proximaux et concrets que l'organisation. Selon la théorie du caractère distinctif optimal (Brewer, 1991), ils offrent donc un niveau d'identification important car ils permettent de satisfaire deux besoins humains : celui d'appartenir à un groupe et d'être reconnu comme un individu unique (Crocetti, et al., 2014). Plus généralement, la recherche (e.g., Ashforth et al., 2008) a observé que les individus ont plus tendance à s'identifier à des groupes d'ordre inférieur (e.g., groupe de travail) qu'à des groupes d'ordre supérieur (e.g., organisation), suggérant ainsi que les identités d'ordre inférieur sont plus saillantes et donc plus susceptibles d'avoir un fort impact sur les cognitions, les affects et les comportements des individus. En effet, conformément à la théorie de l'identité sociale, une identité donnée devient saillante lorsqu'une identité de comparaison (i.e. un autre groupe de travail) est elle-même saillante. Autrement dit, lorsque des individus sont par exemple susceptibles de rencontrer des membres de leur groupe de travail plus fréquemment dans une journée que des membres d'autres unités ou d'autres organisations, l'identification au groupe de travail d'appartenance est plus facilement saillante (Ashforth et al., 2008 ; van Knipenbergh & van Schie, 2000 ; Topa & Palací, 2007). Réciproquement, les individus sont plus susceptibles d'avoir un impact significatif sur les loci associés à des identités d'ordre inférieur (e.g., groupe de travail) et de renforcer ainsi leur engagement psychologique vis-à-vis d'eux (Ashforth et al., 2008 ; Milward & Haslam, 2013). Dans la littérature militaire, les travaux de Griffith (2009) sur l'identité montrent également que les militaires s'identifient préférentiellement à leur groupe de travail direct (e. g., escadron dans le cas des pilotes de chasse) qui est généralement le plus saillant.

Il existe cependant des cas où les identités d'ordre supérieur peuvent rester chroniquement saillantes. Tel est le cas lorsque l'appartenance à l'organisation confère un statut social très élevé, en cas de menaces identitaires récurrentes, lorsque l'organisation est source d'une identité unique (e.g. l'Armée), si les sous-unités partagent une identité commune comme dans le cas des succursales d'une compagnie d'assurance, ou bien encore si l'organisation est hautement centralisée, de sorte que les ressources et les consignes sont appréhendées verticalement (Ashforth et al., 2008).

2.4) La convergence des multiples identifications

Plus récemment, des recherches ont montré qu'il existait une convergence des identifications au sein des organisations, c'est-à-dire que les multiples identifications dans les organisations tendent à être positivement corrélées. L'activation d'un locus d'identification active donc les autres (e.g., l'activation de l'identification au groupe de travail active l'identification à l'organisation) (Ashforth et al., 2008 ; Ashforth et al., 2011 ; Fortin & Oliver, 2016 ; Liponnen, Helkama, Olkkonen & Juslin, 2005).

Ashforth et al. (2008) décrivent cinq processus cognitifs, affectifs et comportementaux par lesquels les identifications convergent : l'influence sociale, l'anthropomorphisation des identités d'ordre supérieur, la personnalisation des membres de son groupe, le transfert affectif et enfin la promulgation de l'identification par le comportement.

L'identification d'un individu avec un locus particulier le rend plus réceptif à l'influence des membres de ce même locus. Or, étant donné que les individus tendent à avoir une vision positive de plusieurs loci d'identification, l'influence sociale promeut ainsi différents loci d'identification. L'anthropomorphisation, en projetant les attributs plus concrets des groupes d'identification de premier ordre sur les groupes d'identification d'ordre supérieur – plus

abstrait – permet ainsi de donner du sens à l'identification avec les entités plus abstraites telles que l'organisation de manière générale. Inversement, la personnalisation permet de doter les membres du groupe des attributs de l'identité d'ordre supérieur (i.e. identité organisationnelle) permettant ainsi de donner du sens aux identités de premier ordre (i.e. un nouveau groupe de travail). Si l'on considère qu'une identification en implique une autre, notamment dans le cas des identités imbriquées, alors on suppose également que l'individu a le même ressenti affectif pour chacune d'elles, puisque le fait de coupler deux objets tend à résulter en un transfert affectif. Enfin considérant les identités imbriquées, les comportements qui ont tendance à promulguer une identité promeuvent l'autre. Ashforth et al (2008) prennent ainsi l'exemple d'un ingénieur dont le travail est satisfaisant personnellement, central pour le projet du groupe de travail et en accord avec les objectifs de l'organisation.

Ainsi l'identification à un niveau (e.g., avec le groupe de travail) entraîne et contraint l'identification à un autre niveau au sein des organisations (e.g., identification avec l'organisation) par l'intermédiaire de processus *top-down* et *bottom-up*. L'identité collective, conçue comme le résultat de l'identification organisationnelle est par exemple la résultante d'une compréhension intrasubjective (je pense) qui produit une compréhension intersubjective à travers les interactions (nous pensons), qui favorise à son tour une compréhension générique qui transcende l'individu (c'est) et qui *in fine* modèle à son tour la pensée intrasubjective (je pense). Ashforth et al. (2011) ajoutent que les contenus de ces identifications multiples sont généralement empreints d'un certain isomorphisme car l'organisation requiert de la cohérence interne.

S'il existe de multiples identifications au sein d'une organisation, les recherches récentes tendent à montrer qu'il existe une convergence des identifications au sein de l'organisation, si bien que plutôt que de développer des modèles parallèles d'identification à différents niveaux du *self*, les recherches à venir devraient développer des modèles plus inclusifs et économiques, voire des profils (Ashforth et al., 2008 ; Crocetti et al., 2014).

3) Les modèles d'identification multiple

Si les modèles inclusifs et les profils d'identification sont une approche méthodologique relativement récente – et encore en développement – de la recherche en psychologie organisationnelle, il en existe cependant certains dont l'intérêt nous semble évident pour traiter de l'identité dans la perspective intégrative qui est la nôtre. Renonçant à toute prétention d'exhaustivité, nous nous attarderons donc sur quatre modèles emblématiques de deux orientations méthodologiques majeures dans l'étude des identifications multiples, à savoir l'approche centrée sur les variables et l'approche centrée sur les personnes.

3.1) Les modèles centrés sur les variables

L'approche centrée sur les variables examine les relations moyennes entre un ensemble de construits théoriques (Li, 2013). Elle permet d'étudier les structures continues qui sous-tendent les construits psychologiques, leur stabilité dans le temps et leurs relations avec d'autres variables pertinentes, par rapport à la personne moyenne dans l'échantillon (Wang, Morin, Liu & Chian, 2016).

Dans le domaine de l'identité organisationnelle, et à fortiori des identités organisationnelles multiples, ce type d'approche s'est concentré, comme nous avons pu le voir, sur les différents niveaux d'identification chez un groupe d'individus appartenant à une organisation ou encore aux relations entre ces différents niveaux d'identification.

Van Dick et al., (2004), par exemple, dans la perspective inclusive prônée par Ashforth et al. (2008), proposent un modèle d'identification multiple en quatre dimensions (i.e., cognitive, évaluative, affective et comportementale) et à quatre niveaux ou foci organisationnels (i.e., carrière, équipe, organisation, profession).

L'originalité de ce modèle tient à l'intégration conjointe des dimensions de l'identification et des différents foci, et notamment du focus personnel de l'identification organisationnelle à travers l'identification à la carrière, rarement pris en compte jusqu'alors (Van Dick et al., 2004). Toujours dans une perspective inclusive, Bartels, Pruyn, de Jong et Joustra (2007), proposent, eux, un modèle d'identités imbriquées à quatre niveaux organisationnels distincts : le groupe de travail, le département, la division opérationnelle et l'organisation. L'intérêt de leur modèle est de révéler les liens entre les différents niveaux d'identification organisationnelle. Ces auteurs démontrent en effet l'existence de corrélations positives entre les identifications de 314 employés de la police régionale néerlandaise aux différents niveaux organisationnels sus-cités. Ils observent également que la force des corrélations augmente quand les niveaux organisationnels sont proches (i.e., plus forte corrélation entre l'identification au groupe de travail et au département qu'entre l'identification au groupe de travail et à l'organisation).

Si ces deux modèles permettent de mieux comprendre les relations entre les indicateurs de l'identification organisationnelle (i.e. dimensions et niveaux d'identification organisationnelle), ils ne permettent pas en revanche d'étudier les différences entre les sous-groupes constitutifs de l'échantillon (e.g., sous-groupe fortement identifié à l'organisation mais peu au groupe de travail vs. sous-groupe fortement identifié au groupe de travail mais peu à l'organisation) (Wang et al., 2016). Les modèles issus de l'approche centrée sur la personne contribuent en revanche à cette connaissance complémentaire, puisqu'ils se focalisent sur les différences et les similarités interindividuelles au niveau de la configuration de construits clés (Li, 2013 ; Wang et al., 2016).

3.2) les modèles centrés sur la personne

L'approche centrée sur la personne identifie des sous-groupes de participants significatifs caractérisés par différentes configurations des relations entre les variables étudiées. Elle permet ainsi d'identifier des typologies d'individus ou de profils, en répartissant ces derniers dans des classes mutuellement exclusives qui maximisent la variance entre groupes et minimisent la variance intra-groupe (Gerber, Jonsdottir, Lindwall & Ahlborg, 2014 ; Wang et al., 2016). L'approche centrée sur la personne propose donc une vision holistique dans laquelle les individus sont considérés comme l'ensemble fonctionnel plutôt que comme la somme des parties. Elle permet donc de prendre en compte l'hétérogénéité de la population étudiée en identifiant des sous-populations en son sein (Lanza, Rhoades, Nix & Greenberg, 2010 ; Li, 2013).

Dans le domaine de l'identité, et à fortiori de l'identité au sein des organisations, une telle approche est encore rare. Pourtant celle-ci est particulièrement intéressante dans le cadre de l'identification organisationnelle multiple, dans la mesure où les auteurs (e.g., Crocetti et al. 2014 ; Liponnen et al., 2005) s'accordent à supposer qu'il existe différentes configurations identitaires dans les populations de leurs études, susceptibles de générer des effets organisationnels variés (e.g., burnout, intention de turnover).

Dans leurs travaux précurseurs sur les profils d'identification organisationnelle, Liponnen, et al. (2005), mettent au jour dans un échantillon d'employés d'un chantier naval, quatre profils sur la base de deux loci d'identification : le sous-groupe organisationnel (i.e., sous-traitants du chantier) et l'organisation (i.e., chantier naval). À l'aide de deux mesures d'identification aux sous-groupes organisationnels et à l'organisation, inspirées des travaux de Mael et Ashforth (1989), les auteurs classent les participants selon la méthode de la division médiane des scores

réduits des deux identifications. Ils proposent également une seconde méthode de combinaison des identifications aux sous-groupes et à l'organisation qui consiste en la création de nouvelles mesures d'orientations de groupe : orientation vers le sous-groupe (i.e., identification au sous-groupe moins l'identification surordonnée) et orientation globale (i.e., identification au sous-groupe plus l'identification surordonnée). Liponnen et al. relèvent alors quatre profils d'identification, à savoir : les individus qui s'identifient aux deux groupes, les individus qui s'identifient au sous-groupe (i.e., forte identification au sous-groupe et faible identification au groupe surordonné), les individus qui s'identifient au groupe surordonné (i.e., forte identification au groupe surordonné et faible identification au sous-groupe) et enfin les individus qui ne s'identifient à aucun des deux groupes. Les profils ainsi constitués, les auteurs déterminent les antécédents des différentes combinaisons identitaires. Les résultats révèlent que les variables prédisant le plus les profils d'identification sont les caractéristiques du sous-groupe, à savoir le prestige perçu de celui-ci, la fréquence à laquelle les individus sont en contact avec le sous-groupe et la taille du sous-groupe.

Très récemment, Crocetti et al. (2014) ont également développé une approche centrée sur la personne pour étudier les profils d'identité professionnelle chez des professeurs employés dans des écoles primaires, collèges et lycées de villes petites et moyennes. Ces auteurs conçoivent l'identité professionnelle dans une vision intégrative incluant deux composantes, personnelle et collective. Leur modèle répond à trois objectifs : distinguer des groupes particuliers d'employés différenciés par leur identité professionnelle personnelle spécifique d'une part et par leur identité professionnelle collective d'autre part, et étudier l'interrelation de ces deux composantes de l'identité professionnelle.

À partir de la méthode des clusters, Crocetti et al. (2014) dressent des profils de l'identité personnelle au travail en se basant sur la théorie des statuts identitaires (Erikson, 1968) (i.e., profil d'identité en phase de réalisation, d'identité forclosée, d'identité moratoire, d'identité en recherche de moratoire). Pour les profils d'identification aux groupes de travail et à

l'organisation, ces auteurs se fondent sur la conception de l'identification organisationnelle de Mael et Ashforth (1989) (i.e., identification au groupe et à l'organisation, identification au groupe, identification à l'organisation, aucune identification). Dans leur étude, Crocetti et al., (2014) observent qu'il existe des associations significatives (*via* un test du khi 2) entre des profils particuliers d'identité personnelle et d'identification organisationnelle démontrant un lien entre les deux composantes de l'identité de travail. Les auteurs croisent enfin les profils d'identification personnelle stables (identité achevée et forclosée) et instables (moratoire et en recherche de moratoire) d'une part, et les profils d'identification collective marqués par la stabilité (identification à l'organisation et au groupe), la stabilité partielle (identification au groupe, identification à l'organisation), et l'instabilité (pas d'identification) d'autre part. Six configurations identitaires combinant statuts identitaires et identifications organisationnelles sont alors identifiées. Les auteurs montrent par ailleurs que les profils stables possèdent un meilleur ajustement organisationnel (i.e., moins de burnout, plus de satisfaction au travail et plus de comportements de citoyenneté organisationnelle) que les profils instables. Les profils caractérisés par une composante stable et une composante instable sont, eux, spécifiés par des scores intermédiaires de burnout, de satisfaction au travail et de comportements de citoyenneté, démontrant ainsi qu'une composante stable peut contribuer à protéger les autres composantes du *self* de l'instabilité (Crocetti et al., 2014).

Ces deux derniers modèles centrés sur la personne revêtent un intérêt particulier pour notre réflexion sur l'identité professionnelle des pilotes de l'Armée de l'air. En effet, notre interrogation concernant l'identité des PN était transcrite, rappelons-le, par la question : « qui sont les pilotes de l'Armée de l'air ? », nous plaçant d'emblée dans une perspective centrée sur les personnes plus que centrée sur les construits. Or sans répondre directement à notre question, les modèles proposés par Liponnen et al., (2005) et Crocetti et al., (2014) apportent des éléments

en faveur du développement d'une vision intégrative de l'identité via différentes combinaisons d'identification ou de profils. De plus, si Liponnen et al. (2005) restent centrés sur le domaine de l'identité organisationnelle en proposant la combinaison d'identifications à deux loci distincts, Crocetti et al., (2014) vont plus loin. En effet, ces auteurs sont les premiers à dresser un profil de l'identité professionnelle intégrant les niveaux personnel et collectif d'une part, et les théories développementale et sociale de l'identité d'autre part. Ils démontrent également que différentes configurations identitaires ont des effets organisationnels différenciés. De tels travaux demeurent, nous l'avons écrit, extrêmement peu nombreux voire inexistant, à notre connaissance, pour notre population d'intérêt. Aussi des travaux additionnels sont-ils, à l'évidence, nécessaires à la fois pour approfondir la connaissance des caractéristiques identitaires des PN, et de manière plus globale pour enrichir la littérature psychologique consacrée à l'identité.

Afin de participer à cette ambition, notre première étude portera sur la modélisation de l'identité des PN au travers de profils intégrant les niveaux personnel et collectif de l'identité sociale dans le contexte du travail (i.e., identité professionnelle).

CHAPITRE 4 – ÉTUDE 1

IDENTITÉ DES PERSONNELS NAVIGANTS DE L'ARMÉE DE L'AIR : UNE APPROCHE INTÉGRATIVE CENTRÉE SUR LA PERSONNE

1) Introduction théorique

En cohérence avec les recommandations récentes d'Ashforth et al. (2008), nous nous sommes inscrite pour l'étude 1 dans une perspective intégrative et dans le cadre de l'approche centrée sur les personnes précédemment décrite. L'objectif de cette étude était, en effet, de proposer une modélisation de l'identité des PN au travers de profils intégrant les niveaux personnel et collectif de l'identité sociale dans le contexte du travail (i.e., identité professionnelle). Plus précisément notre étude se proposait de répondre à trois questions : (1) Existe-t-il une identité des personnels navigants (PN) différenciée de l'identité des personnels non-navigants (PNN) ?, (2) Existe-t-il des configurations identitaires distinctes intra PN ? et (3) Sur quelles dimensions socioprofessionnelles les configurations identitaires intra PN se différencient-elles ?

1.1) Sous-étude 1 – Différences inter-groupes : existe-t-il une identité PN différenciée de l'identité des PNN ?

Comme souligné dans l'introduction du présent document, les travaux en sociologie ou en histoire militaire parlent d'une identité PN « à part », marquée par l'indépendance, la volonté

de se distinguer et le prestige (Bryon-Portet, 2011 ; Dubey & Moricot, 2016). Cependant, il n'existe pas aujourd'hui, à notre connaissance, d'études en psychologie du travail ciblées sur l'identité professionnelle des personnels navigants de l'Armée de l'air, ni même sur l'identité professionnelle des militaires de l'Armée de l'air. La première partie de notre étude a donc consisté à identifier les caractéristiques de l'identité professionnelle des trois corps des personnels de l'Armée de l'air (i.e. personnels navigants, mécaniciens, basiers) puis plus spécifiquement à observer s'il existait des différences sur les dimensions personnelle et collective de l'identité entre le corps des PN et les deux autres corps (PNN).

Au regard de la revue de littérature que nous avons présentée, l'identité des personnels navigants et non navigants de l'Armée de l'air est comprise dans ce document doctoral comme une identité professionnelle constituée d'un niveau personnel, appréhendé au travers des valeurs personnelles (Hitlin, 2003 ; Schwartz et al., 2011), et d'un niveau collectif représenté par deux loci d'identification : l'identification à la spécialité et l'identification à l'organisation (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008 ; Ashforth et al., 2008).

Autrement dit, nous nous sommes situées dans un modèle d'identités imbriquées, les valeurs personnelles représentant le niveau le plus spécifique ou particulier d'identification, la « spécialité » dans l'Armée de l'air s'apparentant au métier exercé au sein de l'organisation et constituant un groupe d'identification plus proximal que l'organisation, cette dernière étant le niveau le plus général d'identification.

Les valeurs personnelles ont été choisies pour représenter le niveau personnel de l'identité des personnels de l'Armée de l'air, d'une part parce qu'elles sont théoriquement et empiriquement liées par les chercheurs à ce niveau de l'identité sociale (Hitlin, 2003) – cadre théorique dans lequel nous nous sommes situées – et d'autre part car elles incarnent bien le niveau personnel de l'identité professionnelle dans le cadre spécifique de l'organisation militaire. Les valeurs sont d'ailleurs un sujet d'importance tant dans la littérature militaire (e.g. Bryon-Portet, 2011 ;

Franke, 2000 ; Kjærgaard et al., 2013) que sur le terrain, qui s'y est particulièrement intéressé ces dernières années. Une note interne en date du 4 février 2015⁵ a ainsi défini la « transmission d'un socle de valeurs à tous les aviateurs » comme un des projets stratégiques de l'Armée de l'air pour la période 2014-2020. Cette directive présentait les valeurs comme des « éléments clés de notre culture d'aviateurs [...], le ferment de la résilience » et les définissait comme le lien entre le collectif et le personnel :

Ces préférences collectives que sont les valeurs prennent corps dans l'appropriation que chacun en fait. Elles sont en effet à la fois une base historique s'incarnant dans les mythes qui les glorifient, mais elles vivent aussi à travers des acteurs de leur transmission et évoluent au regard de l'engagement personnel de chacun.

(Armée de l'air, note interne, 2015).

La modélisation des valeurs de Schwartz (2012), a été retenue pour sa pertinence pour notre population d'étude et son usage très répandu dans la littérature scientifique (e.g Verkasalo et al., 2009 ; Sagiv et al., 2017). Rappelons que dans ce modèle, les valeurs analysées sont l'autonomie, la stimulation, l'hédonisme, la réussite, le pouvoir, la sécurité, la conformité, la tradition, la bienveillance et l'universalisme. Ces dix valeurs peuvent être regroupées en quatre valeurs surordonnées : l'affirmation de soi (pouvoir et réussite), l'ouverture au changement (autonomie, stimulation, hédonisme), le dépassement de soi (universalisme et bienveillance) et la continuité (sécurité, tradition et conformité).

Aucune étude, à ce jour, n'a eu recours à cette modélisation pour analyser le niveau personnel de l'identité des militaires de l'Armée de l'air, aussi est-il impossible de formuler des hypothèses précises. Néanmoins, en nous appuyant sur les travaux de Clemmons III & Fields (2011) chez des officiers de l'US Air Force, ainsi que sur ceux de Dejours (1980) en

⁵ Note n°305/DEF/DRHAA/SDEF/BE du 04 février 2015 relative au projet « Transmettre un socle de valeurs à tous les aviateurs »

psychodynamique du travail et de Byron-Portet (2013) en sociologie consacrés aux pilotes de chasse de l'Armée de l'air, nous avons émis l'hypothèse que les valeurs d'affirmation de soi (réussite et pouvoir) et d'ouverture au changement (stimulation, hédonisme, autonomie) seraient jugées plus importantes chez les PN que chez les PNN.

H1 : Les valeurs d'affirmation de soi et d'ouverture au changement sont plus importantes chez les PN que chez les PNN.

Au niveau collectif, les personnels de l'Armée de l'air disposent de multiples loci d'identification tels que la spécialité, l'unité, et à un niveau plus général l'organisation, soit l'Armée de l'air.

Les personnels sont répartis en trois corps : le corps des personnels navigants, le corps des mécaniciens et le corps des basiers⁶, et différentes spécialités qui constituent les métiers des personnels au sein de l'organisation. Les différents personnels sont affectés à un site de l'Armée de l'air (le plus souvent une base aérienne), et au sein de cette base à une unité – un escadron pour les PN. Compte tenu de notre interrogation centrale sur l'identité PN, nous avons choisi de retenir l'identification au métier ou à la spécialité, qui permet à la fois de comparer PN et PNN et qui est également un niveau privilégié de différenciation intra PN : les chasseurs se distinguant des transporteurs ou encore des hélicoptères et vice versa. Plus spécifiquement, nous avons choisi de nous référer au modèle de l'identification de Roccas et al. (2008) qui a déjà été testé sur le terrain militaire (Roccas et al., 2008) et qui définit quatre modes d'identification : déférence, engagement, importance, supériorité (p. 21). Son approche intégrative multi-théorique et son adéquation avec la population militaire nous ont de fait paru particulièrement pertinentes pour notre étude. Dans la continuité des recherches (e.g., Ashforth

⁶ Le corps des basiers regroupe tous les métiers soutien opérationnel et général (e.g., contrôleurs aérien, renseignement, administration)

et al., 2008 ; Topa & Palací, 2007 ; van Knippenberg & van Schie, 2000) présentées dans la revue de littérature, nous avons émis l'hypothèse H2 suivante :

H2 : Les PN s'identifient davantage que les PNN à leur spécialité sur les modes « importance » et « supériorité ».

Nous avons également choisi de retenir l'identification à l'organisation Armée de l'air comme second loci d'identification organisationnelle, chaque personnel de l'Armée de l'air étant recruté comme « militaire avant tout ». Nous nous sommes référée ici au modèle d'identification organisationnelle de Mael et Ashforth (1992) pour trois raisons majeures : (1) sa grande robustesse, (2) son utilisation commune dans les études des chercheurs, et (3) son emploi éprouvé sur le terrain militaire (Mael & Ashforth, 1992). Par ailleurs, dans la mesure où tout militaire, quelle que soit sa spécialité, obéit au statut général du militaire, (i.e., loi n° 2005-270 du 24 mars 2005, Version consolidée au 13 mars 2018) qui stipule dès l'article 1 que : « L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité », nous avons formulé l'hypothèse H3 suivante :

H3 : Il n'existe pas de différence significative entre PN et PNN au niveau de l'identification organisationnelle.

1.2) Sous-étude 2 – Différences intra-groupes : existe-t-il des configurations identitaires distinctes intra PN ?

Il s'est agi dans la seconde partie de notre étude, d'examiner l'existence ou non de différents sous-groupes homogènes dans la population PN. Plus précisément, compte tenu des travaux de

Bryon-Portet (2011 ; 2013) qui décrivent une identité du pilote de chasse très spécifique même par rapport à d'autres pilotes (e.g., pilotes de transport, d'hélicoptères, NOSA), nous nous attendions à ce que la population PN ne soit pas homogène et à y observer différents profils identitaires.

H4 : Il existe différents profils identitaires parmi la population PN.

Pour identifier de potentielles configurations identitaires intra-groupe PN, nous avons eu recours, en accord avec les préconisations de plusieurs auteurs (Ashforth et al., 2008 ; Crocetti et al., 2014), à la méthode de modélisation mixte en variable latente (Pastor, Barron, Miller & Davis, 2007). Celle-ci est proche de l'analyse en clusters dans la mesure où toutes deux ont pour objectif de discerner des groupes d'observations ayant les mêmes valeurs sur les indicateurs choisis. Mais la principale différence entre ces deux approches tient au fait que la modélisation mixte en variable latente repose sur un modèle (Pastor et al., 2007 ; Williams & Kibowski, 2016). En effet, dans ce cadre le chercheur part du postulat qu'il existe une variable latente qui possède k nombre de catégories ou clusters, chaque catégorie représentant une classe latente. Chaque classe comprend un groupe homogène d'individus qui partagent des caractéristiques communes sur les différentes variables manifestes qui sont des indicateurs de la classe latente. Les classes latentes sont supposées expliquer les associations entre les variables manifestes. Il s'agit alors de déterminer, en comparant différents modèles à différents nombres de classes, le plus petit nombre de classes latentes pour expliquer les associations observées entre les variables manifestes (Magidson & Vermunt, 2004 ; Pastor et al., 2007 ; Williams & Kibowski, 2016). Le modèle retenu peut alors être exprimé en probabilité d'appartenance d'un individu à une classe, estimée à posteriori à partir des paramètres du modèle. Contrairement à la méthode des clusters, cette méthode possède l'avantage d'avoir des critères de sélection du modèle le plus adapté et de recourir à des classifications probabilistes.

Elle permet également d'associer des indicateurs relevant de différentes échelles (de rapport, continues, nominale, ordinale).

1.3) Sous-étude 3 – Quelles sont les catégories socioprofessionnelles impliquées dans les différentes configurations identitaires intra PN ?

Comme vu précédemment, la littérature a dégagé différents antécédents de l'identification sociale (Ashforth & Mael, 1989 ; Tajfel & Turner, 1979 ; Vignoles et al., 2011).

Parmi ces antécédents, les catégories sociales apparaissent comme l'un des plus prégnants, car elles sont à la base de tout mécanisme d'identification sociale (Ashforth & Mael, 1989 ; Nadler & Hannon, 2013 ; Tajfel et Turner, 1979). Les individus relèvent en effet d'une multitude de catégories sociales qui les définissent (Vignoles et al., 2011). Dans le cas des PN de l'Armée de l'air, nous avons porté notre attention sur quatre catégories socioprofessionnelles utilisées par les militaires pour décliner leur identité, reconnues dans la littérature comme des antécédents significatifs de l'identité sociale (Cole & Bruch, 2006 ; Jenkins & Woodward, 2014 ; Oja, Bass & Gordon, 2015) et donc susceptibles d'expliquer les différents profils d'identification des PN de l'Armée de l'air : le genre, l'ancienneté, le type de contrat et la spécialité.

1.3.1) Le genre

Le genre est un aspect significatif de la définition de soi dans la plupart des sociétés et pour la majorité des individus (Bussey, 2011). De fait, dès la naissance, le genre influence les interactions sociales en contribuant à la manière dont on est traité et dont on répond. En effet, les individus sont traités différemment selon leur appartenance à tel groupe genré (masculin vs

féminin) et selon les schémas de genre et les rôles précis qui lui sont associés. Ainsi dans nombre de pays, il sera par exemple attendu d'une femme, parce qu'elle appartient à la gent féminine, des attitudes de soumission et un rôle professionnel relevant du secteur des services (Bussey, 2011 ; van der Vleuten, Jaspers, Maas & van der Lippe, 2018).

Le monde militaire est considéré comme un univers professionnel dédié au genre masculin (Fox & Pease, 2012) et de fait il n'a été ouvert que très récemment aux femmes. Plus spécifiquement, même si l'Armée de l'air est aujourd'hui dans notre pays l'armée la plus féminisée, les femmes ne représentent encore que 25 % de son effectif total. La littérature militaire a beaucoup traité de l'identification des femmes à la fonction de militaire dans un milieu dominé par la masculinité (Jenkins & Woodward, 2014 ; Silva, 2008). Dans une étude de 2008, Silva a, par exemple, interrogé 38 femmes et hommes appartenant au corps d'entraînement des officiers de réserve de l'armée américaine sur la manière dont les premières vivaient leur identité de femme dans une institution militaire « masculine », et sur les aménagements qu'elles mettaient en œuvre au niveau de leur féminité pour s'adapter à cet univers tout en maintenant une cohérence du *self*. Les résultats de cette recherche ont montré que les femmes se rattachaient à une vision très traditionnelle de la féminité afin de conserver une cohérence du *self* dans un univers questionnant leur identité de femmes. Peu d'études, en revanche, ont porté sur les différences de genre au niveau de l'identité sociale en contexte militaire. À notre connaissance, seule l'étude de Johansen, Laberg, & Martinussen (2013), s'inscrivant dans la lignée des travaux en sociologie militaire (e.g. Huntington, 1975 ; Moskos, 1977), a analysé les différences hommes/femmes sur les dimensions de l'identité militaire norvégienne (i.e., professionnalisme, individualisme, loyauté). Si aucune différence n'a été constatée sur ces dimensions, les auteurs ont néanmoins mis en évidence une différence significative au niveau de l'engagement organisationnel : les femmes démontrant plus d'engagement organisationnel que les hommes.

Au final, l'influence du genre sur l'identité sociale dans des contextes organisationnels singuliers apparaît extrêmement complexe et encore peu connue. Cependant dans la continuité des travaux de Johansen et al. (2013), nous avons supputé que les femmes montreraient une identification organisationnelle plus importante que les hommes et avons également supposé à la suite de Silva (2008) qu'elles se caractériseraient par des valeurs d'universalisme et de dépassement de soi, généralement associées aux schémas de genre féminin (Schwartz, 2003 ; Schwartz & Rubel, 2005).

Aussi, avons-nous posé dans la présente étude l'hypothèse 5 suivante :

H5 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction du genre.

1.3.2) L'ancienneté

L'ancienneté est également une variable d'intérêt pour les experts de l'identité. La littérature scientifique a ainsi relevé des différences d'engagement et d'identification organisationnelle en fonction de l'ancienneté des travailleurs (Hameed, Roques, & Ali Arain, 2013 ; Loi, Hang-yue & Foley 2004). Dès 1998, Rousseau par exemple a distingué les individus peu identifiés de ceux fortement identifiés sur la base de leur ancienneté dans l'organisation. En bref, les travailleurs ayant le plus d'ancienneté témoignaient d'une identification organisationnelle plus forte que ceux ayant moins d'ancienneté. Cette différence s'expliquait selon l'auteur par le processus de la socialisation organisationnelle, qui renvoie à l'apprentissage par l'individu de sa place dans l'organisation (Loi et al., 2004). Ce mécanisme prend place sur le long terme et inclut aussi bien la formation, la compréhension de son rôle dans l'organisation, le soutien des collègues de travail, que les possibilités d'évolution au sein de l'organisation (Loi et al., 2004). C'est également à travers la socialisation organisationnelle que l'individu assimile les valeurs et les buts de l'organisation (Hameed et al., 2013 ; Loi et al., 2004). Aussi, même si l'ancienneté

ne traduit pas la complexité de la socialisation organisationnelle, il était attendu que les employés les plus anciens soient plus socialisés que les plus récemment embauchés et donc plus identifiés à l'organisation (Hameed et al., 2013 ; Loi et al., 2004). Cependant Hameed et al. (2013) ont observé que la relation entre l'ancienneté et l'identification organisationnelle n'était pas nécessairement linéaire mais pouvait décroître à partir d'un certain seuil d'ancienneté. Les recherches récentes sur les étapes de la carrière (e.g., English, Morrison & Chalon, 2010) ont permis de définir trois stades d'ancienneté, à savoir : « peu d'ancienneté » (moins d'un an), « ancienneté moyenne » (de 1 à 9 ans) « ancienneté longue » (plus de 9 ans), et de confirmer que « l'ancienneté longue » pouvait être associée à des attitudes négatives dans le travail (e.g., burnout, stress, ennui, manque de motivation), entraînant en conséquence une moindre identification à l'organisation (Hameed et al., 2013).

Ces différents éléments nous ont conduite à penser que l'ancienneté pouvait avoir un effet sur l'identification organisationnelle et en cohérence avec la théorie de la convergence des identifications multiples, sur l'identification aux groupes (Ashforth et al., 2008 ; Ashforth et al., 2011 ; Fortin & Oliver, 2016). Enfin, les valeurs personnelles pourraient également être impactées par l'ancienneté dans la mesure où plus l'individu interagit sur le long terme avec l'organisation, plus il intègre comme siennes les valeurs de cette dernière (Hameed et al., 2013 ; Loi et al., 2004).

H6 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction de l'ancienneté.

1.3.3) Les types de contrats

Les personnels navigants peuvent être liés à l'Armée de l'air par deux types de contrats : des contrats « longue durée » de 30 ans et des contrats « courte durée » d'une durée maximale de 15 ans, sous la forme d'un contrat renouvelable tous les trois ans.

Les personnels navigants « de carrière » (i.e., « contrat longue durée ») ont une première partie de carrière dite opérationnelle, au cours de laquelle ils exercent leur cœur de métier, puis ils sont amenés, dans une seconde partie de carrière, à tenir des postes de commandement en état-major. Les personnels navigants « sous-contrat » (i.e. contrat « courte durée ») sont appelés, eux, à exercer leur cœur de métier durant leurs 15 ans de service. Au-delà de ces 15 ans, une petite partie de ces personnels peut être intégrée dans l'Armée de l'air – au même titre que le personnel de carrière – mais la plupart d'entre eux quittent les armées et entament une seconde partie de carrière dans le monde civil. Les perspectives de carrière, si elles s'inscrivent dans les deux cas dans le long terme, ne sont pas les mêmes en termes d'évolution dans la hiérarchie militaire.

La distinction entre personnels sous contrat et de carrière peut s'apparenter aux CDD et CDI du monde civil, ou encore à la distinction entre travailleurs temporaires et permanents. Divers travaux dans la littérature scientifique ont apporté la preuve d'un engagement organisationnel moindre des travailleurs en CDD comparativement aux travailleurs en CDI (e.g., Van Dyne & Ang, 1998). Le même constat est dressé entre les salariés permanents et intérimaires : une étude réalisée par Garcia et al. (2011) a permis de démontrer que les salariés permanents présentaient un engagement et une satisfaction au travail supérieurs aux salariés intérimaires. Cet engagement moindre des salariés intérimaires pourrait s'expliquer en partie par la précarité (Lacroux, 2013) et par le sentiment d'insécurité liés à leur statut (Glaymann, 2005). L'engagement organisationnel étant fortement lié à l'identification organisationnelle (Edwards, 2005), il est possible de supposer que cette dernière est également moins élevée chez les salariés engagés sur un contrat court (e.g., CDD, intérimaire) par rapport aux salariés engagés sur un contrat long (CDI, permanent). On peut également supputer que les individus ayant choisi d'intégrer l'armée sous un contrat long et ceux ayant choisi de l'intégrer avec un contrat « court » n'aient pas les mêmes valeurs personnelles, ces dernières étant des « guides de vie »

de l'individu, l'orientant dans ses choix (Schwartz, 2006). Ainsi l'on pourrait penser que certaines valeurs poussent l'individu à s'engager à plus ou moins long terme avec l'institution.

Par ailleurs, la distinction entre personnels sous contrat et de carrière peut également plus largement s'apparenter aux différences définies par les chercheurs (e.g., Sullivan & Arthur, 2006) entre les carrières protéennes et sans frontière vs. les carrières organisationnelles traditionnelles.

Pour ces experts, la carrière traditionnelle organisationnelle spécifiée par la progression d'un individu au sein d'une même organisation durant toute sa vie professionnelle s'oppose en effet aux deux premiers types plus récents de carrière (Clarke, 2013). La carrière sans frontière renvoie au fait d'être mobile durant sa carrière, que ce soit en termes d'organisation, de métier ou de poste (Abessolo, Hirschi & Rossier, 2017). La carrière protéenne, désigne, elle, un parcours professionnel guidé par les propres valeurs de l'individu, caractérisé par la flexibilité des connaissances, compétences et aptitudes de celui-ci qui s'adapte à un environnement de travail changeant, et cherche à se former tout au long de sa vie (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006 ; Sullivan & Baruch, 2009). Une étude récente d'Abessolo et al. (2017) a analysé les valeurs personnelles sous-jacentes aux carrières protéennes et sans frontière chez 238 employés suisses francophones, âgés de 16 à 65 ans. Cette recherche a montré d'une part des corrélations significatives et positives entre les individus ayant une orientation de carrière protéenne et les valeurs d'autonomie, d'indépendance, de réussite et d'altruisme, et d'autre part, des corrélations significatives et positives entre les individus ayant une orientation « sans frontière » avec les valeurs de créativité, de variété, de stimulation, d'autonomie, et de réussite. Autrement dit, il existerait des différences de valeurs personnelles entre les porteurs d'orientations de carrière protéenne et sans frontière. Bien qu'aucune étude n'existe, à notre connaissance, sur les valeurs propres aux individus embrassant des carrières « traditionnelles », il serait donc également possible d'émettre l'hypothèse que ces derniers sont porteurs de valeurs différentes des

individus orientés vers une carrière protéenne ou sans frontière.

Aussi, même si la distinction des personnels sous contrat et de carrière dans le monde militaire ne s'apparente pas exactement aux CDD et CDI du monde civil ou à la différenciation entre carrières protéennes/sans frontière vs. traditionnelles, nous avons supputé dans la présente étude, à titre exploratoire, que les rapports à l'organisation et aux valeurs ne sont pas les mêmes selon le choix d'une voie contractuelle ou de carrière.

H7 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction du type de contrat (long vs. court).

1.3.4) Les différentes spécialités professionnelles

Enfin, dans le contexte particulier des PN de l'Armée de l'air, la spécialité (i.e., pilote de chasse, de transport, d'hélicoptère, NOSA) est une catégorie sociale qui induit des formations, des processus de socialisation (e.g., rituels) et des activités différentes. La spécialité, qui s'apparente à un métier spécifique, véhicule ainsi des valeurs et génère des identifications organisationnelles différentes (Franke, 2000 ; Sagiv et al., 2017 ; Schwartz et al., 2011). D'ailleurs plus généralement, une étude de Knafo & Sagiv (2004), réalisée sur 652 travailleurs israéliens, a montré qu'il existait des liens entre les valeurs individuelles portées par ceux-ci et les métiers exercés. Les auteurs ont alors réalisé une cartographie de 32 métiers et des valeurs qui leur étaient associées. À titre illustratif, il a ainsi été souligné que les managers, les banquiers et les conseillers financiers étaient davantage animés par les valeurs de pouvoir et de réussite que les autres professions ; que les psychologues et travailleurs sociaux accordaient plus d'importance à l'altruisme et à l'universalisme et qu'enfin, les secrétaires attachaient une importance particulière à la conformité, la sécurité et la tradition. Ces valeurs personnelles portées par les membres d'un même groupe professionnel résultent d'un double processus : (1) l'individu choisit des métiers qui lui permettent d'atteindre les buts induits par les valeurs qu'il

porte, et (2) le fait d'intégrer un certain groupe social façonne également ses valeurs, notamment par le biais de la socialisation organisationnelle (Sagiv et al., 2017 ; Franke, 2000). De fait, les traditions (ou socialisations) propres à chaque spécialité induisent un rapport au groupe particulier. Ainsi dans le contexte de l'Armée de l'air, les escadrons de chasse seront socialisés au travers de rituels mettant l'accent sur l'importance du groupe – ces derniers se concevant comme une meute – mais aussi dans un esprit de compétition et de surpassement de soi important, tandis que les pilotes de transport, eux, le seront dans un esprit davantage coopératif que compétitif et seront amenés à développer davantage d'autonomie que les pilotes de chasse.

L'ensemble de ces constats nous ont conduite à considérer que la spécialité pouvait interférer dans la constitution des différents profils.

H8 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction de la spécialité (i.e. chasse, transport, hélicoptère, NOSA).

Notre première étude se décompose donc en trois sous-études visant le test de 8 hypothèses : sous-étude 1 (H1, H2, H3), sous-étude 2 (H4) et sous-étude 3 (H5, H6, H7, H8)

1) Existe-t-il une identité PN différenciée de l'identité des PNN ?

H1 : Les valeurs d'affirmation de soi et d'ouverture au changement sont plus importantes chez les PN que chez les PNN.

H2 : Les PN s'identifient davantage que les PNN à leur spécialité sur les modes « importance » et « supériorité ».

H3 : Il n'existe pas de différence significative entre PN et PNN au niveau de leur identification organisationnelle.

2) Existe-t-il des configurations identitaires distinctes intra PN ?

H4 : Il existe différents profils identitaires parmi la population PN

3) Sur quelles dimensions socio-professionnelles les configurations identitaires intra PN se différencient-elles ?

H5 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction du genre

H6 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction de l'ancienneté.

H7 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction du type de contrat (long vs. court).

H8 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction de la spécialité (i.e., chasse, transport, hélicoptère, NOSA).

2) Méthode (sous-études 1, 2 et 3)

2.1) Participants

L'échantillon était composé de 1944 officiers des trois corps (i.e., PN, mécaniciens, basiers) composant l'Armée de l'air. Parmi ces officiers, on comptait 638 PN contre 1306 PNN (561 mécaniciens et 745 basiers). L'échantillon était constitué de 83.9 % d'hommes ($n = 1631$) et de 16.1 % de femmes ($n = 313$), ce qui se rapproche de la répartition observée dans la population parente (14 % de femmes et 86 % d'hommes d'après le *Bilan social des armées* de 2017). Les femmes étaient représentées à 25.6 % chez les basiers ($n = 191$) contre 74.4 % d'hommes ($n = 554$), à 13,9 % chez les mécaniciens ($n = 78$) contre 86.1 % d'hommes ($n = 483$), et à 6.9 % chez les PN ($n = 44$) contre 93.1 % d'hommes ($n = 594$). La moyenne d'âge des 1944 individus composant notre échantillon était de 40.35 ans, ce qui correspond à l'âge moyen des officiers de l'Armée de l'air (*Bilan social des armées*, 2017). On constatait néanmoins des disparités de moyennes d'âge en fonction des corps d'appartenance. Ainsi les PN étaient en moyenne moins âgés que les mécaniciens et basiers (mâge PN = 37.18 contre mâge mécaniciens = 42.14 et mâge basiers = 41.71). L'ancienneté moyenne des officiers constituant notre échantillon était de 19.24 ans. Là encore l'ancienneté moyenne différait entre les corps : les PN affichaient une ancienneté moyenne de 16.82 ans contre respectivement 21.68 et 19.21 ans chez les mécaniciens et basiers. Enfin 26.9 % de notre échantillon était sous contrat ($n = 523$) contre 73.1 % de carrière ($n = 1421$) ce qui est très proche, une fois encore, de la répartition observée dans la population parente (31 % d'officiers étaient en 2017 sous contrat contre 69 % de carrière). Cette répartition variait sensiblement selon les corps. Précisément, 37.6 % des PN étaient sous contrat ($n = 240$) et 62.4 % de carrière ($n = 398$), 13.4 % des mécaniciens étaient sous contrat ($n = 75$) et 86.8 % de carrière ($n = 486$). Enfin, 27.9 % des basiers étaient sous contrat ($n = 208$) et 72.1 % de carrière ($n = 537$).

2.2) Matériel :

Pour tester nos différentes hypothèses, nous avons eu recours aux outils de mesure suivants :

Le niveau personnel de l'identification a été mesuré à l'aide de la version française du *Portrait Values Questionnaire* de Schwartz (2003) utilisée dans l'Enquête sociale européenne (*European social survey* [ESS] : www.europeansocialsurvey.org). Cette échelle permet de mesurer la hiérarchie des valeurs d'une personne, soit l'importance relative de différentes valeurs pour celle-ci. Elle comprend 21 items évaluant initialement les 10 dimensions suivantes : autonomie (2 items, $\alpha = .46$), bienveillance (2 items, $\alpha = .64$), universalisme (3 items, $\alpha = .53$), stimulation (2 items, $\alpha = .66$), hédonisme (2 items, $\alpha = .77$), réussite (2 items, $\alpha = .77$), pouvoir (2 items, $\alpha = .48$), sécurité (2 items, $\alpha = .21$), conformité (2 items, $\alpha = .57$), tradition (2 items, $\alpha = .29$).

Précisément, nous avons utilisé dans la présente étude la version agrégée du PVQ comprenant 4 dimensions : l'affirmation de soi (pouvoir & réussite, 4 items, $\alpha = .78$), l'ouverture au changement (hédonisme, stimulation, autonomie, 6 items, $\alpha = .68$), le dépassement de soi (universalisme & bienveillance, 5 items, $\alpha = .64$) et la continuité (tradition, sécurité & conformité, 6 items, $\alpha = .63$) (Schwartz, 2006 ; 2012). Les items étaient énoncés sous forme de courts portraits décrivant différentes personnes, du même genre que l'individu (e.g., « C'est important pour lui d'être respecté par les autres. Il veut que les autres fassent ce qu'il leur dit »). Le répondant devait indiquer dans quelle mesure ces personnes lui ressemblaient sur une échelle de Likert en 6 points allant de 1 (« très semblable à moi ») à 6 (« pas du tout semblable à moi »). Les items ont par la suite été inversés pour qu'un score élevé corresponde à une valeur importante pour l'individu, et un score faible à une valeur d'importance réduite.

Afin d'évaluer la hiérarchie des valeurs d'un participant nous avons utilisé la formule correctrice⁷ proposée par Schwartz (2003) qui centre les réponses par individu en utilisant la note moyenne donnée par chaque individu à l'ensemble des valeurs (Schwartz, 2006). Nous avons ainsi évalué, pour chaque individu, l'importance relative de chaque valeur en la comparant à la moyenne globale attribuée par l'individu à l'ensemble des valeurs. Un score positif pour une valeur signifie donc que cette valeur est « prioritaire » pour un individu, tandis qu'un score négatif signifie le contraire.

Le niveau collectif de l'identification a été mesuré par deux outils :

L'échelle d'identification au groupe de Roccas et al. (2008) en 16 items a été utilisée pour mesurer l'identification à la spécialité. Fondé sur le modèle CIDS de l'identification développé par Roccas et al. (2008) cet outil évaluait les quatre dimensions suivantes de l'identification au groupe : l'importance (4 items, $\alpha = .82$) (e.g., « Appartenir à cette spécialité fait profondément partie de moi »), la déférence (4 items, $\alpha = .60$) (e.g., « Dans les moments difficiles le seul moyen de savoir quoi faire est de s'en remettre aux chefs de cette spécialité »), l'engagement (4 items, $\alpha = .84$) (e.g., « Je me sens profondément attaché(e) à ce groupe »), la supériorité (4 items, $\alpha = .72$) (e.g., « Les autres groupes peuvent apprendre de nous »). Les réponses ont été données à partir d'une échelle de Likert en 7 points allant de 1 (« pas du tout en accord ») à 7 (« très fortement en accord »).

L'échelle d'identification organisationnelle en 6 items (e.g., « Quand quelqu'un critique l'Armée de l'air, je le prends pour une critique personnelle ») ($\alpha = .81$), développée par Mael et Ashforth (1992) a été utilisée pour mesurer l'identification des personnels à l'Armée de l'air. Les individus ont répondu sur une échelle de Likert en 5 points s'étendant de 1 (« tout à fait

⁷ Voir annexe 2 pour le détail de la formule

d'accord ») à 5 (« fortement en désaccord »). Tous les items ont par la suite été inversés de sorte à ce qu'un score élevé corresponde à une forte identification organisationnelle.

Le genre était opérationnalisé par l'item « Vous êtes : » à deux modalités de réponse (i.e. homme, femme).

L'ancienneté était opérationnalisée par l'item « Depuis combien de temps êtes-vous dans l'Armée de l'air », le participant devait alors renseigner le nombre d'années passées dans l'Armée de l'air.

Le type de contrat était opérationnalisé par l'item « Quel est votre statut ? » à deux modalités de réponse (i.e. sous contrat, de carrière). L'appartenance au corps était opérationnalisée par un item : « Vous êtes : » à deux modalités de réponse (i.e. PN, PNN).

Puis pour les PNN : l'appartenance au corps des mécaniciens ou basiers était opérationnalisée par l'item « Quel est votre indice de spécialité », les participants répondaient en choisissant leur spécialité sur un menu déroulant. La spécialité était opérationnalisée par l'item « Vous êtes aujourd'hui : » à 5 modalités (i.e. NOSA, pilote de chasse, pilote de transport, pilote d'hélicoptère, autre)

2.3) Procédure

Le questionnaire en ligne a été transmis à l'ensemble des militaires du rang, sous-officiers et officiers (de sous-lieutenant à lieutenant-colonel) de l'Armée de l'air (i.e., N = 40 000 personnels) entre décembre 2015 et février 2016. Le lien d'accès au questionnaire a été envoyé directement à l'adresse mail professionnelle des personnels. L'objectif général de la recherche était rappelé aux participants, et l'anonymat de leurs réponses, ainsi que leur strict usage dans

le cadre de la recherche scientifique étaient garantis. Les participants étaient également informés de leur droit à ne pas participer à l'étude

Au total 8731 personnels ont retourné des questionnaires complets et exploitables mais dans la mesure où les pilotes de l'Armée de l'air appartiennent exclusivement à la catégorie des officiers, nous n'avons retenu *in fine* que les officiers des trois corps comme échantillon de la présente étude. En effet, les différences de pratiques organisationnelles liées à la catégorie (i.e. militaire du rang, sous-officier et officier) pouvaient générer des biais importants dans le cadre d'une recherche incluant une approche comparative.

3) Sous-étude 1 : résultats et discussion – Existe-t-il des différences entre les dimensions de l'identité PN vs PNN ?

Travail préliminaire sur la base de données

Au total, 1944 officiers, tous corps confondus, ont retourné des questionnaires complets et exploitables. Nous avons tout d'abord traité les outliers univariés et multivariés et les avons supprimés de notre échantillon. Conformément à Kline (2011) nous avons retiré les individus présentant des z scores > [3]. Nous avons ensuite calculé la distance de Mahalanobis sur les scores Z et supprimé de l'échantillon les individus dont les scores présentaient un seuil de significativité inférieur à .001 (outliers multivariés) (d'après Tabachnick & Fidell, 2013). Au total 92 individus ont été exclus de l'échantillon, le portant à 1852 officiers, soit précisément 607 PN, 547 mécaniciens et 698 basiers.

3.1) Résultats

Pour répondre à cette question et tester nos hypothèses H1, H2 et H3, nous avons calculé les moyennes des composantes identitaires personnelles et collectives pour chacun des trois corps. Nous avons ensuite réalisé des ANOVA à un facteur ainsi que des comparaisons multiples post-hoc basées sur le test de Scheffé, pour étudier les différences de scores sur les composantes identitaires entre nos trois groupes. Toutes les analyses qui suivent ont été réalisées sous SPSS 22.

3.1.1 Identité personnelle (i.e., valeurs) par corps (H1)

Notre première hypothèse prédisait que les valeurs d'affirmation de soi (*réussite et pouvoir*) et d'ouverture au changement (*stimulation, hédonisme, autonomie*) seraient plus importantes chez les PN que chez les PNN.

Les résultats de l'ANOVA présentés dans le tableau 1 ont validé partiellement cette première hypothèse. En effet, il n'existait pas de différences significatives entre les moyennes des PN et PNN sur l'affirmation de soi ($F(2, 1849) = 1.477, p > .05$), en revanche il existait des différences significatives entre les trois corps concernant les valeurs d'ouverture au changement ($F(2, 1849) = 7.982, p < .001$). Les tests post-hoc de Scheffé ont montré que l'ouverture au changement était une valeur plus importante chez les PN que chez les mécaniciens et chez les basiers.

Analyses complémentaires

À titre exploratoire, nous avons par ailleurs mené des analyses complémentaires sur les deux autres valeurs sur-ordonnées (i.e., dépassement de soi et continuité). Les résultats des ANOVA

(cf. tableau 1) ont fait apparaître des différences significatives entre les trois corps concernant les valeurs de continuité ($F(2, 1849) = 4.974, p < .01$). La continuité est apparue comme une valeur plus importante pour les mécaniciens que pour les PN. Aucune différence significative entre les trois corps n'a été mise en évidence pour le dépassement de soi.

Par ailleurs, l'examen des moyennes standardisées révélait que le dépassement de soi était la valeur sur-ordonnée la plus importante chez les PN comme les PNN, au contraire des valeurs d'affirmation de soi qui apparaissaient être les moins importantes quel que soit le corps.

Nous avons également mené des analyses complémentaires exploratoires sur les 10 valeurs de base (i.e. sécurité, conformité, tradition, bienveillance, universalisme, autonomie, stimulation, hédonisme, réussite et pouvoir) composant les valeurs sur-ordonnées (cf. tableau 2). Ces analyses ont montré que les différences constatées entre les PN et les PNN sur l'ouverture au changement se caractérisaient plus précisément par un hédonisme et une stimulation significativement plus élevés chez les PN que chez les deux autres corps ($F(2, 1849) = 10.519, p < .001$ et $F(2, 1849) = 11.482, p < .001$ respectivement).

En ce qui concerne la continuité, l'examen des valeurs composant cette dimension (i.e., tradition, conformité, sécurité) a révélé que c'était sur la sécurité que les PN différaient significativement des mécaniciens mais aussi des basiers, en affichant un score moins élevé sur cette valeur ($F(2, 1849) = 8.503, p < .001$).

Tableau 1 – Analyse des différences des valeurs personnelles en 4 dimensions entre les trois corps à l'aide d'ANOVA et de tests post-hoc de Scheffé

Valeurs	PN (N = 607)		Mécaniciens (N = 547)		Basiers (N = 698)		F
	M	ET	M	ET	M	ET	
Affirmation de soi	-.892	.681	-.877	.611	-.832	.655	1.477
Ouverture au changement	.106 ^{a,b}	.485	-.001 ^a	.465	.027 ^b	.478	7.982 ^{***}
Dépassement de soi	.718	.493	.728	.504	.703	.490	.404
Continuité	-.084 ^a	.461	.002 ^a	.461	-.036	.471	4.974 ^{**}

^{**} $p < .01$, ^{***} $p < .001$.

Note : Les moyennes désignées avec la même lettre en exposant sont significativement différentes, d'après les tests post-hoc de Scheffé ($p < .05$).

Tableau 2 – Analyse des différences des valeurs personnelles en 10 dimensions entre les trois corps à l'aide d'ANOVA et de tests post-hoc de Scheffé

Valeurs	PN (N = 607)		Mécaniciens (N = 547)		Basiers (N = 698)		F
	M	ET	M	ET	M	ET	
SE	.072 ^{a,b}	.618	.211 ^a	.629	.183 ^b	.608	8.503***
CO	.044	.778	.089	.773	.069	.756	.494
TR	-.369	.761	-.296	.794	-.360	.828	1.449
BE	.867	.616	.862	.629	.835	.611	.506
UN	.568	.620	.594	.620	.571	.623	.305
SD	-.073 ^a	.781	-.018	.832	.042 ^a	.804	3.313*
ST	.166 ^{a,b}	.765	-.024 ^a	.795	-.021 ^b	.821	11.482***
HE	.223 ^{a,b}	.760	.038 ^a	.763	.060 ^b	.771	10.519***
AC	-.896	.889	-.857	.826	-.778	.912	3.076*
PO	-.887	.708	-.897	.652	-.887	.646	.043

* $p < .05$, *** $p < .001$. Note : Les moyennes désignées avec la même lettre en exposant sont significativement différentes, d'après les tests post-hoc de Scheffé ($p < .05$).

SE : sécurité, CO : conformité, TR : tradition, BE : bienveillance, UN : universalisme, SD : autonomie, ST : stimulation, HE : hédonisme, AC : réussite, PO : pouvoir

3.1.2) L'identité collective par corps (H2)

Identification à la spécialité

Notre seconde hypothèse prédisait que les PN s'identifiaient davantage que les PNN à leur spécialité sur les modes « importance » et « supériorité ».

Les résultats des ANOVA et l'examen des différences entre les trois corps au moyen des tests de Scheffé ont confirmé cette hypothèse en démontrant que les PN obtenaient des scores plus élevés que les mécaniciens et les basiers sur l'importance (e.g. « Appartenir à cette spécialité fait profondément partie de moi ») et la supériorité (e.g. « Les autres groupes peuvent apprendre de nous ») (cf. tableau 3).

Analyses complémentaires

Les résultats d'analyses complémentaires ont par ailleurs également révélé des différences significatives entre les trois corps sur la dimension « engagement » de l'identité de groupe, les PN s'identifiant notamment davantage que les PNN sur le mode « engagement » (e.g., « Je me sens profondément attaché(e) à ce groupe »). Aucune différence significative entre les trois corps n'a été mise en évidence pour la dimension « déférence » (e.g. « Dans les moments difficiles le seul moyen de savoir quoi faire est de s'en remettre aux chefs de cette spécialité ») de l'identité de groupe.

Identification organisationnelle

Enfin l'hypothèse 3 posait qu'il n'existait pas de différence significative entre PN et PNN au niveau de l'identification organisationnelle. Nos résultats ont infirmé cette hypothèse en

soulignant que les PN témoignaient d'une identification organisationnelle moins élevée que celle des mécaniciens et des basiers (cf. tableau 3).

Tableau 3 – Analyse des différences des 5 indicateurs de l'identité collective entre les trois corps à l'aide d'ANOVA et de tests post-hoc de Scheffé

		PN (N = 607)		Mécaniciens (N = 547)		Basiers (N = 698)		
Indicateurs de l'identité collective		M	ET	M	ET	M	ET	F
Identité de groupe	Importance	5.67 ^{a,b}	.94	5.06 ^a	1.19	5.04 ^b	1.26	59.02***
	Supériorité	4.57 ^{a,b}	1.17	3.87 ^a	1.16	3.93 ^b	1.08	70.21***
	Engagement	5.93 ^{a,b}	.85	5.36 ^a	1.08	5.41 ^b	1.17	55.68***
	Déférence	4.52	.90	4.50	.98	4.49	1.01	.17
Identification organisationnelle		3.68 ^{a,b}	.66	3.83 ^a	.60	3.78 ^b	.66	8.45***

*** $p < .001$.

Note : Les moyennes désignées avec la même lettre en exposant sont significativement différentes, d'après les tests post-hoc de Scheffé ($p < .05$).

3.2) Discussion

Les résultats de cette première sous-étude ont permis de répondre par l'affirmative à la question générale qui consistait à se demander s'il existait des différences entre les dimensions de l'identité PN vs PNN.

En effet, concernant le niveau personnel de l'identité, notre hypothèse *H1 : Les valeurs d'affirmation de soi et d'ouverture au changement sont plus importantes chez les PN que chez les PNN*, a été partiellement validée, puisque les PN ne déclaraient pas plus d'affirmation de soi que les autres corps PNN mais étaient caractérisés par plus d'ouverture au changement que les mécaniciens et basiers. Des analyses complémentaires réalisées sur les autres valeurs

surordonnées ont par ailleurs montré que les PN se caractérisaient également par moins de continuité que les mécaniciens. Plus particulièrement, ils attribuaient nettement plus de valeur que les autres corps à la stimulation et l'hédonisme, et nettement moins à la sécurité. Rappelons que la stimulation renvoie à l'enthousiasme, à la nouveauté et aux défis à relever et est ancrée dans le besoin vital de variété et de stimulation (Schwartz, 2006). L'hédonisme répond à un objectif de plaisir, de gratification personnelle, et provient des besoins vitaux de l'être humain et du plaisir associé à leur satisfaction (Schwartz, 2006). Les valeurs d'hédonisme partagent avec la stimulation la recherche de sensation excitantes et d'émotions agréables. Compte tenu du « métier-passion » qu'est le métier de pilote, il semble cohérent de trouver l'hédonisme parmi les valeurs les plus importantes pour ce corps. Il est également intéressant de remarquer que l'hédonisme partage avec la réussite la motivation à mettre en avant la satisfaction personnelle (Schwartz, 2006). Ainsi la réussite, que nous pensions être parmi les valeurs les plus importantes des PN, est peut-être davantage liée à la satisfaction personnelle d'exercer sa passion (i.e. hédonisme) qu'à l'approbation sociale (i.e. réussite).

Enfin, la sécurité est une valeur qui recouvre deux facettes : une facette liée aux intérêts individuels (sécurité pour soi-même), et l'autre liée aux intérêts collectifs (i.e., sécurité nationale). On peut dès lors avancer l'idée que les PN, s'ils ont à cœur l'intérêt national, valorisent moins leur sécurité personnelle, puisqu'ils risquent leur vie pour justement préserver la sécurité nationale. On peut penser que les mécaniciens valorisent au contraire davantage la sécurité du fait du grand nombre de procédures de sécurité qu'ils doivent appliquer dans la manipulation des machines qu'ils utilisent ou des outils qu'ils manipulent ; ils sont de plus responsables en partie de la sécurité des pilotes.

Le continuum des valeurs proposé par Schwartz (1992, 2006, 2011) décrit des relations de compatibilité et d'antagonisme entre 10 valeurs universelles de base. Deux grandes dimensions permettent de structurer et résumer ces relations. La première est celle qui oppose l'ouverture

au changement et la continuité : elle rend compte du conflit qui oppose indépendance de la pensée, de l'action, des sensations ainsi que la disposition au changement, à l'ordre, l'autolimitation, la préservation du passé et la résistance au changement.

La seconde dimension oppose l'affirmation de soi et le dépassement de soi. Elle rend plus particulièrement compte du conflit opposant des valeurs qui mettent en avant le bien-être et l'intérêt des autres (universalisme, bienveillance) à des valeurs correspondant à la poursuite d'intérêts individuels, la réussite personnelle et la domination (pouvoir, réussite). Il est ainsi intéressant de voir que les trois corps sont animés par des valeurs altruistes qu'ils opposent à des valeurs égoïstes représentées par le pouvoir et la réussite. Cette plus grande importance donnée au dépassement de soi est par ailleurs éminemment en accord avec les valeurs mises en avant par l'institution militaire qui vont dans le sens d'un dépassement des intérêts personnels au profit des intérêts de la nation. Conformément à ce continuum, la continuité et l'ouverture au changement s'opposent également dans notre échantillon, les PN et les basiers accordant plus d'importance à l'ouverture au changement, et les mécaniciens plus d'importance à la continuité qu'à l'ouverture au changement. Les PN se distinguent alors particulièrement en accordant significativement plus d'importance à l'indépendance de la pensée, de l'action, des sensations, et en montrant plus de disposition au changement que les deux autres corps. Cette distinction rejoint le portrait « historique » du PN brossé en introduction qui se caractérisait par un certain esprit d'indépendance et incarnait la modernité et le changement qu'introduisait l'aviation dans les nouveaux conflits.

Si l'on s'intéresse plus particulièrement à la hiérarchie des valeurs, on observera que l'universalisme et la bienveillance sont les deux valeurs les plus importantes, et la réussite et le pouvoir les moins importantes, et ce quel que soit le corps. La bienveillance a pour objectif la préservation et l'amélioration du bien-être des membres du groupe et renvoie à la nécessité pour un groupe de fonctionner de manière harmonieuse. Si l'on examine le détail des items mesurant la bienveillance « C'est très important pour lui d'aider les gens qui l'entourent. Il veut prendre

soin des autres. », « Être fidèle à ses amis est important pour lui. Il veut se dévouer pour les personnes qui lui sont proches », nous pouvons voir que ces derniers sont assez proches de la notion de cohésion qui revêt une grande importance dans le monde militaire (Griffith, 2002 ; Kirke, 2009 ; Siebold, 2007). L'universalisme renvoie à la compréhension, l'estime, la tolérance et la protection du bien-être de tous, étendant ainsi la bienveillance essentiellement tournée vers l'*ingroup* (Schwartz, 2006). Cette valeur correspond à la mission de protection de la nation qu'ont les militaires, d'autant plus que le questionnaire a été passé dans un contexte post-attentats (entre décembre 2015 et février 2016) rendant d'autant plus saillante la mission de protection dévolue aux armées. Les valeurs de réussite et de pouvoir expriment quant à elles la recherche de reconnaissance sociale ; la réussite mettant l'accent sur la démonstration d'une compétence effective lors d'une interaction concrète, et le pouvoir sur l'atteinte ou le maintien d'une position dominante à l'intérieur d'un système social plus global (Schwartz, 2006). Ces résultats, s'ils ne sont pas en accord avec notre hypothèse, entrent en résonnance avec les études interculturelles sur les valeurs, qui montrent que les individus, quelle que soit leur culture, donnent le plus d'importance à la bienveillance et l'universalisme et relèguent à des rangs modestes les valeurs de réussite et de pouvoir, du fait de la menace qu'elles représentent pour l'harmonie sociale (Schwartz, 2006).

Ces résultats sont également consistants avec ceux trouvés par Kjærgaard et al. (2013) auprès des membres de la patrouille Sirius. En effet, ces auteurs ont constaté que la stimulation était évaluée comme étant très importante par les membres de la patrouille, contrairement aux normes interculturelles qui placent cette valeur dans les moins prioritaires. Ils concluaient que cette valeur est en accord avec les intérêts de la patrouille Sirius, patrouille d'élite, qui se rapproche de nos pilotes de par les conditions extrêmes dans lesquelles elle est amenée à travailler (Kjærgaard et al., 2013). Kjærgaard et al., (2013) relevaient également que contrairement à l'étude de Clemmons III et Fields (2011), qui mettait la réussite et le pouvoir à un niveau plus élevé que l'universalisme et la bienveillance dans la hiérarchie des valeurs des

officiers militaires de l'US Air Force, les membres de la patrouille évaluaient ces valeurs comme moins importantes. Nos résultats se rapprochent ainsi davantage de ceux associés à la patrouille danoise qu'à ceux obtenus auprès des officiers de l'US Air Force. Une hypothèse interprétative pour expliquer ce constat consisterait à le rattacher à des différences de culture organisationnelle, nos pilotes semblant davantage être tournés vers le plaisir et les sensations fortes que le pouvoir et la réussite.

Concernant les dimensions collectives de l'identité, nous avons pu également constater que les PN se démarquaient des PNN, même si la totalité de nos hypothèses n'a pas été validée.

Tout d'abord, concernant l'identification à la spécialité, notre seconde hypothèse a été confirmée : les PN s'identifiaient davantage que les PNN sur les modes « importance » et « supériorité ». Le mode importance fait référence à la centralité du groupe dans son *self-concept*, dénotant ainsi une plus grande importance de l'identification à la spécialité dans le *self-concept* des PN que dans celui des mécaniciens et des basiers. Le mode supériorité, renvoie quant à lui à l'idée que le groupe d'appartenance est évalué comme meilleur que les autres groupes, résultats qui vont dans le sens de ce qui est observé sur le terrain, à savoir la préséance des PN au sein l'Armée de l'air. En effet ces derniers ont une progression de carrière plus rapide que les autres corps et bon nombre d'entre eux seront amenés à être les dirigeants de demain de l'Armée de l'air. Enfin notre exploration complémentaire a également souligné la pertinence de la question de potentielles différences entre PN et PNN au niveau du mode « engagement » (e.g., « Je me sens profondément attaché(e) à ce groupe », « je suis heureux(se) de contribuer à ce groupe »), En effet, les PN étaient plus attachés que les PNN à leur spécialité. Le fait que les pilotes travaillent en escadrons, véritables microcosmes, pourrait expliquer la priorité qu'ils accordent à leur groupe, plus marquée que dans les deux autres corps (les mécaniciens et des basiers pouvant être amenés à travailler en escadron mais pas uniquement). Ces résultats entrent en effet en résonnance avec la littérature traitant de l'identification organisationnelle qui montre que les travailleurs s'identifient davantage à leur groupe de travail direct qu'à des groupes plus

distants (e.g., Bartels et al., 2007). Or, si un pilote travaille et vit en escadron, composé de membres de son groupe de spécialité, il n'en va pas de même pour les basiers par exemple qui travaillent avec d'autres spécialités et dans un univers plus étendu que le microcosme de l'escadron.

Pour ce qui concerne notre troisième hypothèse qui prédisait un niveau d'identification organisationnelle équivalent chez les trois corps, on retiendra que celle-ci n'a pas été vérifiée. De fait, il est ressorti à l'inverse que les PN montraient un niveau d'identification organisationnelle significativement moins élevé que les deux autres corps.

Ce résultat peut s'expliquer par le statut particulièrement prestigieux conféré par le groupe d'appartenance des PN comparativement aux PNN. Or la littérature scientifique a montré que les individus s'identifiaient plus fortement au groupe le plus saillant et offrant un statut prestigieux (Ashforth & Mael, 1989 ; van Knippenberg & van Schie, 2000). Autrement dit, il semblerait donc que les PN trouvent moins de prestige à s'identifier à l'institution Armée de l'Air que les mécaniciens et les basiers, mais plus de prestige à s'identifier à leur spécialité que ces derniers. La vie quotidienne des PN en escadron peut également contribuer à accentuer la saillance de la spécialité par rapport aux deux autres corps et amoindrir celle de l'institution.

En conclusion, les résultats de cette première sous-étude ont donc révélé que les PN se différencient des deux autres corps tant sur les aspects personnels que sur les aspects collectifs de leur identité professionnelle. S'il existe des valeurs communes aux trois corps, ancrées dans l'appartenance à l'institution (i.e. dépassement de soi), les pilotes démontrent une indépendance d'esprit et d'action (i.e. ouverture au changement) et possèdent un rapport à la sécurité qui les

démarque significativement des autres, et n'est pas sans rappeler quelques traits des « As » de la Première Guerre mondiale, décrits en introduction. Le rapport des pilotes à leur spécialité se démarque également de celui des deux autres corps, cette dernière étant plus centrale et leur conférant un sentiment de supériorité. Ils se montrent aussi plus engagés vis-à-vis de leur groupe de spécialité que les deux autres corps. En revanche leur identification organisationnelle est moins marquée que chez les mécaniciens et les basiers.

Grâce à ces résultats, il est possible de considérer que notre recherche contribue dès à présent à une meilleure connaissance des composantes identitaires de cette catégorie professionnelle peu étudiée qui est celle des personnels de l'Armée de l'air française. Elle permet également d'enrichir la littérature articulée sur la théorie des valeurs de Schwartz (2003, 2006, 2012), laquelle à notre connaissance a été peu employée en contexte professionnel et à fortiori jamais sur les personnels de l'Armée de l'air. Notre étude contribue également à élargir la portée des travaux consacrés au modèle d'identification de Roccas et al. (2008), qui s'il a déjà été testé auprès de populations de militaires ne l'a jamais été, à notre connaissance, auprès des armées françaises. Enfin, cette première sous-étude nous a permis d'éclairer avec précision certaines dimensions singulières de l'identité des PN.

Pourtant, la connaissance de la diversité des spécialités et des missions des pilotes nous a conduite à nous demander s'il était pertinent d'appréhender l'identité des PN comme étant uniforme chez ces professionnels ou s'il existait différentes configurations identitaires au sein de ce groupe. Répondre à cette question constituait l'objectif de notre seconde sous-étude.

4) Sous-étude 2 : résultats et discussion – Existe-t-il des configurations identitaires distinctes intra PN ?

Dans cette seconde partie nous nous sommes donc intéressée aux différences intra groupe PN. Précisément, il s'agissait de déterminer s'il existait différentes configurations identitaires parmi les PN *via* une approche centrée sur les individus (*Latent profile analyses*, LPA).

Pour ce faire, nous avons uniquement analysé les réponses des 607 PN associées aux 9 indicateurs de l'identité personnelle et collective étudiés dans la première partie de l'étude 1, à savoir : les 4 valeurs sur-ordonnées de Schwartz (2003) (i.e., affirmation de soi, ouverture au changement, dépassement de soi et continuité), les 4 dimensions de l'identité de groupe de Roccas et al. (2008) (i.e., importance, supériorité, engagement et déférence) et l'identification organisationnelle.

L'échantillon comptait 7 % de femmes (n = 41) et 93 % d'hommes (n = 566) âgés en moyenne de 37 ans (ET = 6.60). Les participants étaient pour 37 % d'entre eux sous contrat et pour 63 % de carrière. Ils présentaient une ancienneté moyenne de 16.78 ans (ET = 6.60). Les pilotes de l'échantillon étaient à 15 % des NOSA (n = 90), à 33 % des pilotes de chasse (n = 201), à 30 % des pilotes de transport (n = 184) et à 14.5 % des pilotes d'hélicoptère (n = 88). Enfin, 7.2 % des participants n'avaient pas renseigné leur spécialité.

Tableau 4 – Statistiques descriptives réalisées sur les composantes personnelles et collectives standardisées de l'identité chez les PN

	Variable	Minimum	Maximum	Asymétrie	Aplatissement
Composantes collectives	Importance	-3.62	1.42	-.84	.58
	Engagement	-4.05	1.26	-.94	.88
	Supériorité	-2.62	2.07	-.09	-.28
	Déférence	-3.35	2.76	-.49	.37
	ID organisationnelle	-2.81	2.01	-.43	.04
Composantes personnelles	Affirmation de soi	-2.78	2.41	-.19	-.38
	Ouverture au changement	-2.77	2.97	.05	.08
	Dépassement de soi	-3.12	2.99	.02	-.02
	Continuité	-2.97	2.66	-.30	-.18

Le tableau 4 montre que tous les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement sont compris entre -1 et 1, ce qui est en accord avec l'hypothèse de normalité des distributions.

4.1) Latent profil analyses (LPA)

Compte tenu de la nature de nos données (i.e. variables continues) nous avons réalisé des analyses en profils latents (LPA) (Oberski, 2016) à l'aide du logiciel Mplus Version 8, afin de déterminer l'existence de configurations identitaires au sein de notre échantillon.

Des solutions en 1 à 4 profils ont été testées pour identifier le nombre de classes le plus pertinent.

Les classes étaient ajoutées de façon itérative, de sorte à déterminer le modèle présentant le meilleur ajustement statistique aux données et le plus interprétable (Aldridge & Roesch, 2008).

Pour ce faire nous avons retenu différents indices d'ajustement communément utilisés dans les recherches ayant recours aux analyses en profils latents (Okafor, Lucier-Greer & Mancini, 2016 ; Pastor et al., 2007). Nous avons ainsi employé le *Lo-Mendell-Rubin adjusted likelihood ratio test* (LMR), qui permet de comparer statistiquement l'ajustement d'un modèle cible (e.g. un modèle en 3 classes) à celui d'un modèle présentant une classe de moins (e.g. un modèle en 2 classes). Un seuil p supérieur à .05 indique que la solution avec une classe en moins est la plus ajustée (Aldridge & Roesch, 2008). Nous avons également eu recours au *bayesian information criterion* (BIC), au *sample size adjusted BIC* (SSA-BIC) et à l'*Akaike information criterion* (AIC) : plus les valeurs de ces indices sont faibles, meilleur est l'ajustement (Gerber, Jonsdottir, Lindwall & Ahlborg, 2014 ; Okafor et al., 2016). Enfin, nous avons examiné le critère d'entropie qui indique avec quelle précision les individus sont classés dans leurs profils respectifs. Les valeurs de l'entropie s'étendent de 0 à 1, des valeurs élevées indiquant un meilleur ajustement de la solution donnée.

Le tableau 5 présente les indices d'ajustement pour les solutions en 1, 2, 3 et 4 profils. Les indices AIC, BIC et SSA-BIC diminuaient pour chaque solution au-dessus de 1 classe, l'entropie était la plus haute pour la solution à deux classes mais restait supérieure à .80 pour les solutions à 3 et 4 classes. Le test LMR indiquait que les modèles à 2 et 3 classes s'ajustaient mieux aux données que les modèles à 1 et 2 classes ($p < .001$), respectivement. En revanche, d'après ce test, le modèle en 4 classes n'était pas significativement différent du modèle en 3 classes ($p = .11$). Compte tenu de ces éléments nous avons considéré que le modèle en 3 classes était celui qui présentait le meilleur ajustement.

Tableau 5 – Critères d'ajustement pour les solutions de la LPA en 1, 2, 3 et 4 classes

Modèle	AIC	BIC	SSA BIC	Entropy	LMR	N
1 classe	15530.31	15609.66	15552.52	-	-	C1 = 607
2 classes	14745.63	14869.07	14780.17	.832	792.32***	C1 = 176 C2 = 431
3 classes	14449.15	14616.68	14496.04	.817	311.61***	C1 = 78 C2 = 254 C3 = 275
4 classes	14276.13	14487.74	14335.35	.820	190.06 NS (p = .11)	C1 = 70 C2 = 71 C3 = 256 C4 = 210

*** $p < .001$

*** $p < .001$

Note : AIC = Akaike information criterion ; BIC = Bayesian information criterion ; SSA-BIC = Sample-size adjusted bayesian information criterion ; LMR = Adjusted Lo-Mendell-Rubin likelihood ratio test. La ligne en gras correspond au modèle présentant le meilleur ajustement aux données.

La figure 3 ci-dessous illustre les 3 profils d'identification en présentant les scores moyens centrés réduits sur les neuf composantes identitaires pour chacune des trois classes.

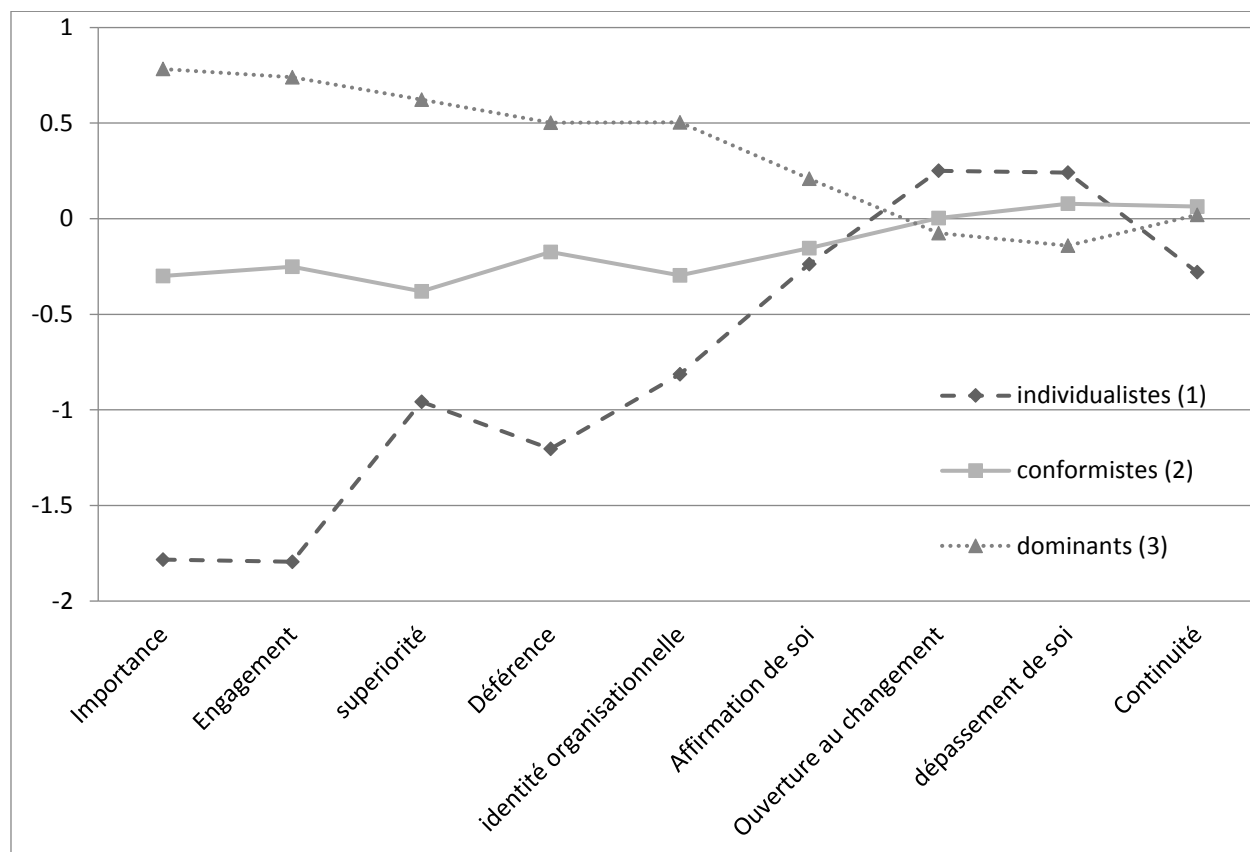


Figure 3 – Profils d'identification PN

Le profil 1 regroupait un petit nombre d'individus ($N = 78$) et se caractérisait par une faible identification tant à la spécialité qu'à l'organisation. Les individus de ce profil s'identifiaient préférentiellement à leur spécialité sur les modes supériorité et déférence, soit des modes plus cognitifs qu'affectifs. Enfin les valeurs personnelles dominantes de ce profil étaient l'ouverture au changement et le dépassement de soi. Au regard de ces éléments, nous avons qualifié les individus de ce profil « *d'Individualistes* ».

Le profil 2 ($N = 254$) regroupait des individus dont l'identification collective (i.e., à la spécialité et à l'organisation) était marquée par l'homogénéité, ces derniers s'identifiant de façon

moyenne tant à leur spécialité qu'à leur organisation. Le mode d'identification à la spécialité privilégié par ces participants était la déférence. Par ailleurs, au niveau des valeurs personnelles, le dépassement de Soi et la continuité étaient les valeurs dominantes. Nous avons donc qualifié ce profil de « *Conformistes* ».

Enfin le profil 3 (N = 275) était marqué par une forte identification collective. L'identification à la spécialité était plus forte que l'identification à l'organisation, le mode d'identification à la spécialité privilégié par ces participants était d'ailleurs l'importance de celle-ci. La valeur personnelle dominante de ce profil était, très largement devant toutes les autres valeurs, la valeur « affirmation de soi ». Nous avons retenu le qualificatif de « *Dominants* » pour caractériser les participants relevant de ce profil.

Le tableau 6 présente le détail des moyennes centrées réduites et des écarts-types pour chaque indicateur sur les trois profils. Il indique également les résultats des ANOVA et des tests post-hoc de Scheffé pour les comparaisons des différents indicateurs entre les trois classes.

Dans ce tableau, les indicateurs se rapportant à l'identité collective (i.e., importance, engagement, supériorité, déférence et identification organisationnelle) sont très contrastés entre les trois profils (ANOVA significatives à $p < .001$ et tests de Scheffé significatifs à $p < .05$) : les *Dominants* présentant une identité collective forte, les *Individualistes* à l'inverse une identité collective plutôt faible et les *Conformistes* une identité collective plutôt moyenne.

Les indicateurs liés à l'identité personnelle sont quant à eux moins contrastés entre les trois profils. Ainsi, le profil « *Dominants* » se distingue des deux autres profils sur la valeur personnelle d'affirmation de soi qui est significativement plus élevée (tests de Scheffé significatifs à $p < .05$) ainsi que sur le dépassement de soi, qui apparaît significativement plus faible (tests de Scheffé significatifs à $p < .05$). Les *Conformistes* se distinguent significativement des *Individualistes* sur la valeur personnelle de continuité qui est plus importante pour les *Conformistes* ($p < .05$). Enfin les *Individualistes* et les *Dominants* se

différencient sur la valeur d'ouverture au changement, plus importante pour les *Individualistes* (*Individualistes* = .25, *Dominants* = -.07, $p < .01$).

Tableau 6 – Différences inter classes des composantes de l'identité PN

		Individualistes (N = 78)		Conformistes (N = 254)		Dominants (N = 275)		F	p
		M	ET	M	ET	M	ET		
Composantes collectives	Importance	-1.78	.71	-.30	.55	.78	.44	795.74	<.001
	Engagement	-1.79	.80	-.25	.57	.74	.46	671.85	<.001
	Supériorité	-.96	.76	-.38	.76	.62	.86	165.71	<.001
	Déférence	-1.20	1.02	-.17	.76	.50	.83	137.87	<.001
	ID orga	-.81	1.05	-.30	.89	.50	.81	94.14	<.001
Composantes personnelles	Affirmation de soi	-.24 ^a	.99	-.15 ^b	.96	.21 ^{a,b}	1.00	11.67	<.001
	Ouverture au changement	.25 ^a	.98	.00	.96	-.07 ^a	1.03	3.24	.04
	Dépassement de soi	.24 ^a	1.06	.08 ^b	1.02	-.14 ^{a,b}	.95	5.88	.003
	Continuité	-.28 ^a	1.18	.06 ^a	.95	.02	.98	3.65	.03

Note. Tests post-hoc de Scheffé : les valeurs moyennes avec les mêmes lettres en exposant sont significativement différentes ($p > .05$).

4.2) Discussion

Les résultats de l'analyse en profils latents (LPA) ont confirmé l'hypothèse 4 selon laquelle il existait différents profils identitaires chez les PN.

Plus exactement nous avons identifié trois configurations identitaires significativement distinctes parmi les PN.

Le premier profil que nous avons appelé « *Individualistes* » était caractérisé par une plus faible identification tant à la spécialité qu'à l'organisation, comparativement aux deux autres profils. Chez les *Individualistes*, l'identification organisationnelle était cependant plus marquée que l'identification à la spécialité. Plus spécifiquement concernant cette dernière, la très faible importance accordée à la spécialité combinée au très faible engagement vis-à-vis de celle-ci ainsi qu'à une faible déférence et perception de supériorité du groupe traduisent le faible poids donné à la spécialité dans la définition de soi. On retiendra d'ailleurs que les *Individualistes* s'identifient plus sur le mode « supériorité » (e.g., « Les autres groupes peuvent apprendre de nous ») témoignant ainsi d'une identification davantage cognitive qu'affective au regard de la faiblesse de l'engagement. Les valeurs personnelles privilégiées dans ce profil sont l'ouverture au changement (i.e., stimulation, hédonisme et autonomie) et le dépassement de soi (i.e., bienveillance et universalisme), renvoyant toutes deux au développement personnel et à la recherche de gains (Schwartz, 2006). L'hédonisme et la stimulation désignent la recherche de sensations excitantes et d'émotions agréables tandis que l'autonomie a en commun avec la stimulation l'attrait pour la nouveauté et la maîtrise. Enfin, l'autonomie et l'universalisme réfèrent toutes deux à la confiance en son jugement personnel et au fait d'être à l'aise avec la diversité (Schwartz, 2006). En clair, les pilotes « individualistes » ont donc plus à cœur l'intérêt pour le métier et le plaisir qu'ils en retirent que la volonté d'appartenir et d'évoluer dans un groupe. Ils se sentent appartenir au monde militaire mais sont moins profondément affiliés à leur spécialité. Ils sont également tournés vers autrui au travers de l'importance accordée à la

dimension dépassement de soi, (i.e., dépassement des intérêts égoïstes) et potentiellement à la mission de protection de la nation. Notons que les *Individualistes* sont peu nombreux parmi les PN puisque cette classe compte seulement 78 individus, contre 254 pour la seconde et 275 pour la troisième.

Le second profil que nous avons qualifié de « *Conformistes* » était caractérisé par une identification équivalente à l'organisation et à la spécialité. Il était par ailleurs associé à une préférence du mode déférence pour s'identifier à cette dernière, dénotant ainsi une idéalisation du groupe et une soumission à ses normes et ses symboles centraux. En résonance avec l'utilisation de la déférence comme mode d'identification à la spécialité, les individus « *Conformistes* » apparaissaient de surcroît guidés par des valeurs de continuité, (i.e., tradition, conformité, sécurité) qui renvoient, pour les deux premières, à la subordination du sujet, aux attentes imposées par les autres, et pour la dernière à l'harmonie des relations (Schwartz, 2006). Les conformistes sont également guidés par des valeurs de « dépassement de soi » (i.e., bienveillance et universalisme) proches de la continuité sur le cercle des motivations de Schwartz (2006). La bienveillance partage ainsi avec la tradition l'importance accordée au dévouement envers le groupe d'appartenance, et avec la conformité un comportement normatif facilitant les relations avec les proches. Enfin l'universalisme et la bienveillance accordent toutes deux la priorité à autrui et au dépassement des intérêts égoïstes (Schwartz, 2006). En résumé, ce profil regroupe donc des individus attentifs à leur lien à autrui tant dans leur identification collective, marquée par l'importance des normes du groupe, que dans les valeurs personnelles qui les guident.

Enfin, le troisième profil que nous avons appelé « *Dominants* » se spécifiait par des identifications à la spécialité et à l'organisation élevées, la spécialité apparaissant malgré tout plus centrale dans l'identité de l'individu que l'organisation. En effet, les individus qui présentaient ce profil accordaient une place plus importante que les autres participants à leur

spécialité dans leur définition d'eux-mêmes, manifestant un attachement plus fort à leur spécialité, estimant que cette dernière était supérieure aux autres et se soumettant davantage aux normes de la spécialité. Du point de vue personnel, ces individus étaient animés surtout par des valeurs d'affirmation de soi (i.e., réussite et pouvoir) qui renvoient à la quête de reconnaissance sociale. En effet, la réussite met l'accent sur la démonstration et la reconnaissance sociale d'une compétence manifeste et le pouvoir sur l'atteinte et/ou la conservation d'une position sociale dominante (Schwartz, 2006).

En résumé, l'analyse approfondie de ces différents profils nous a permis de nuancer l'approche commune des PN, perçus comme des individus s'identifiant fortement à leur spécialité, à l'organisation, et caractérisés par des valeurs d'ouverture au changement et de dépassement de soi. En effet, cette approche stéréotypée de l'identité des PN masque en réalité, nos résultats l'ont dévoilé, des profils assez différenciés. Ainsi, si le profil de PN marqué par une forte identification à la spécialité sur le mode supériorité et par des valeurs personnelles d'affirmation de soi (i.e., *Dominants*) que nous nous attendions à identifier dans la première sous-étude est bien ressorti dans la deuxième partie de notre étude, il ne saurait à lui seul caractériser le profil identitaire de l'ensemble des pilotes et s'oppose même singulièrement au profil des *Individualistes* qui s'identifient peu à leur spécialité et à l'organisation et s'illustrent par leur indépendance. De même, il se différencie du profil de certains pilotes, plus homogène dans leurs identifications à la spécialité et à l'organisation, et marqué par l'importance donnée au groupe et à son bon fonctionnement (i.e., *Conformistes*).

5) Sous-étude 3 : résultats et discussion – Dimensions socioprofessionnelles et profils identitaires intra PN

Nous avons émis 4 hypothèses concernant les dimensions socioprofessionnelles susceptibles de différer selon les profils identitaires obtenus au sein des PN, à savoir :

H5 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction du genre.

H6 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction de l'ancienneté.

H7 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction du type de contrat (long vs. court).

H8 : Les profils d'identification des PN se différencient en fonction de la spécialité (i.e., chasse, transport, hélicoptère, NOSA).

5.1) Test du χ^2

Pour tester les hypothèses H5, H7 et H8, nous avons effectué des tests du χ^2 afin de déterminer si les PN présentant des caractéristiques particulières (liées au genre, au type de contrat et à la spécialité) étaient sur-représentés ou sous-représentés dans certaines classes identitaires. Pour tester l'hypothèse H6, nous avons réalisé une ANOVA ainsi que des tests post-hoc de Scheffé afin d'étudier les différences en termes d'ancienneté entre les classes. Les résultats obtenus pour l'ensemble de ces analyses sont présentés dans le tableau 7.

Tableau 7 – Différences inter- classes sur les dimensions socioprofessionnelles étudiées

	Individualistes		Conformistes		Dominants			
	(N = 78)		(N = 254)		(N = 275)			
	N	%	N	%	N	%	χ^2	p
Genre							2.24	.33
Femme	6	8%	21	8%	14	5%		
Homme	72	92%	233	92%	261	95%		
Spécialité							34.89	< .001
NOSA	11	14%	37	15%	42	15%		
P. chasse	14	18%	66	26%	121	44%		
P. transport	27	35%	91	36%	66	24%		
P. hélico	16	21%	40	16%	32	12%		
Type de contrat							.21	.90
Sous contrat	28	36%	96	38%	99	36%		
De carrière	50	64%	158	62%	176	64%		
	M	ET	M	ET	M	ET	F	p
Ancienneté	18.72 ^{a,b}	7.49	16.57 ^a	6.21	16.43 ^b	6.61	3.92	<.05

Note. Tests post-hoc de Scheffé réalisés pour l'ancienneté : les valeurs moyennes avec la même lettre en exposant sont significativement différentes ($p > .05$).

Il existait une catégorie « autre » dans la spécialité qui n'a pas été incluse dans le tableau car elle était trop hétérogène pour être analysée.

Ces résultats ont mis en évidence des différences significatives entre les profils identitaires pour seules l'ancienneté ($F(2, 604) = 3.92, p < .05$) et la spécialité ($\chi^2(8) = 34.89, p < .001$).

Concernant l'ancienneté, les tests de Scheffé ont montré que celle-ci était plus élevée chez les *Individualistes* que chez les *Conformistes* et les *Dominants* mais n'ont pas mis en avant de différences significatives entre les *Conformistes* et les *Dominants*.

Pour approfondir notre compréhension de la répartition des différentes spécialités au sein des trois classes identitaires, nous avons comparé les effectifs observés sur notre échantillon avec les effectifs théoriques attendus (i.e. les effectifs qu'on aurait obtenus sur notre échantillon s'il n'y avait pas eu de relations entre les profils identitaires et la spécialité). Les résultats de ces comparaisons sont indiqués dans le tableau 8. Ainsi, nous avons remarqué que les pilotes de chasse étaient significativement plus nombreux chez les *Dominants* que les autres spécialités, tandis qu'ils étaient significativement moins nombreux chez les *Individualistes* et les *Conformistes*. Nous avons également constaté que les pilotes de transport étaient significativement moins présents que les autres spécialités chez les *Dominants* mais significativement davantage présents chez les *Conformistes*. Quant aux autres spécialités (NOSA et pilotes d'hélicoptère), elles n'étaient ni sur-représentées ni sous-représentées dans les différentes classes identitaires.

Nos résultats ont donc permis de valider nos hypothèses H6 et H8 et d'infirmer nos hypothèses H5 et H7.

Tableau 8 – Étude de la répartition des différentes spécialités au sein des trois classes identitaires

		Individualistes (N = 78)	Conformistes (N = 254)	Dominants (N = 275)
NOSA (N = 90)	Effectif observé	11	37	42
	Effectif théorique	11.6	37.7	40.8
	Résidus ajustés	-.2	-.2	.3
Pilotes de chasse (N = 201)	Effectif observé	14	66	121
	Effectif théorique	25.8	84.1	91.1
	Résidus ajustés	-3.0	-3.2	5.2
Pilotes de transport (N = 184)	Effectif observé	27	91	66
	Effectif théorique	23.6	77	83.4
	Résidus ajustés	.9	2.5	-3.1
Pilotes d'hélicoptère (N = 88)	Effectif observé	16	40	32
	Effectif théorique	11.3	36.8	39.9
	Résidus ajustés	1.6	.7	-1.8

Note. Les effectifs théoriques correspondent à ceux qu'on aurait obtenus sur notre échantillon s'il n'y avait pas eu de relations entre les classes identitaires et la spécialité. En l'absence de lien entre ces deux variables, les résidus ajustés suivraient une loi normale centrée réduite. Des résidus ajustés supérieurs à 1.96 en valeur absolue indiquent donc des écarts significatifs au seuil de 5% entre les effectifs observés et théoriques associés. Pour faciliter la lecture du tableau, nous avons écrit en rouge de tels résidus.

5.2) Discussion

Les résultats des différences inter-classes ont confirmé le rôle des indicateurs socioprofessionnels dans la constitution des profils identitaires.

En effet, nos données ont fait apparaître une ancienneté significativement plus élevée chez les *Individualistes* que chez les *Conformistes* et les *Dominants*. Ces résultats sont en concordance avec ceux présentés par Hameed et al. (2013) qui décrivaient dans un échantillon de 356 cadres (i.e. cadres de maîtrise, cadres intermédiaires et cadres supérieurs) issus à 53 % du secteur public et à 47 % du privé au Pakistan, une relation non linéaire entre l'ancienneté et

l'identification organisationnelle, montrant notamment qu'une ancienneté longue (i.e., supérieure à 9 ans) pouvait être associée à une baisse d'identification.

Dans notre échantillon, si nos trois profils étaient associés à des participants ayant tous une ancienneté moyenne supérieure à 9 ans, les *Individualistes* étaient caractérisés par une ancienneté moyenne nettement supérieure aux *Dominants* et *Conformistes*, pouvant expliquer en partie l'identification moins marquée de ce profil tant au groupe de spécialité qu'à l'institution. De plus, une ancienneté d'environ 20 années au sein de l'Armée de l'air correspond généralement à la sortie du monde opérationnel pour rejoindre une activité en état-major (pour les pilotes dits « de carrière ») ou à l'approche de la sortie du monde militaire (pour les pilotes « sous contrat »), ce qui pourrait également constituer une raison de la moindre identification des individus présentant le plus d'ancienneté tant à leur groupe de spécialité qu'à l'institution. Notons enfin que les *Individualistes*, plus anciens dans l'Armée de l'air, sont moins identifiés à leur groupe de spécialité qu'à l'institution, ce qui est cohérent avec la transition professionnelle liée à l'ancienneté (i.e., passage de pilote opérationnel à poste en état-major, loin du pilotage).

Nos résultats ont également montré que les pilotes de chasse étaient significativement plus nombreux chez les *Dominants* et significativement moins nombreux chez les *Conformistes* et les *Individualistes*, tandis que les pilotes de transport étaient significativement plus nombreux chez les *Conformistes*, et significativement moins nombreux chez les *Dominants*. En bref, les profils *Dominants* et *Conformistes* se différenciaient donc sur les deux spécialités que sont la chasse et le transport. Les NOSA, eux, comme les pilotes d'hélicoptères n'étaient ni sur-représentés ni sous-représentés dans les différentes classes identitaires, ces spécialités ne participaient donc pas à la différenciation des profils identitaires.

Ces conclusions sont cohérentes avec les modalités de socialisation propres à chaque spécialité décrites p.78 du présent travail. En effet, rappelons que les escadrons de chasse sont socialisés

au travers de rituels mettant l'accent sur l'importance du groupe (qualifié de « meute » sur le terrain) mais aussi dans un esprit de compétition et de surpassement de soi important, ce qui correspond au profil des *Dominants*, tandis que les pilotes de transport, eux, le sont dans un esprit plus coopératif que compétitif, ce qui correspond au profil des *Conformistes*. Ces résultats sont également conformes à ce qui est observé sur le terrain, à savoir que les NOSA comme les pilotes d'hélicoptère sont affectés soit à des escadrons de chasse, soit à des escadrons de transport. Ainsi quelle que soit sa spécialité, le PN aura soit une orientation chasse soit une orientation transport, ce qui est en concordance avec nos résultats.

6) Discussion générale de l'étude 1

Notre première étude visait trois objectifs : (1) déterminer s'il existait des différences entre l'identité PN et PNN, (2) identifier des profils identitaires intra PN et (3) observer si certaines caractéristiques socioprofessionnelles pouvaient expliquer ces différentes configurations identitaires. En s'appuyant sur une vision intégrative de l'identité, notre travail a permis en premier lieu d'établir l'existence d'une identité professionnelle différenciée des PN par rapport aux PNN. Les pilotes se sont révélés être davantage guidés par des valeurs personnelles d'ouverture au changement que les PNN, et la spécialité, qui leur conférait un sentiment de supériorité, était plus centrale chez eux que chez les deux autres corps (i.e., mécaniciens et basiers). Les pilotes se montraient également plus engagés vis-à-vis de leur groupe de spécialité que les deux autres groupes. En revanche leur identification à l'organisation était moins marquée que chez les deux autres groupes.

Nous avons montré par la suite que cette identité PN n'était pas homogène et présentait des différences intra-groupe faisant ressortir trois profils identitaires : le profil des *Individualistes*, le profil des *Conformistes*, et le profil des *Dominants*.

Les *Individualistes* étaient caractérisés par une faible identification tant à l'organisation qu'à la spécialité ; ils utilisaient de façon préférentielle les modes *supériorité* et *déférence* pour s'identifier à leur groupe de spécialité – soit des modes plus cognitifs qu'affectifs –, et étaient guidés principalement par les valeurs personnelles d'ouverture au changement (i.e. stimulation, hédonisme et autonomie) et de dépassement de soi (i.e. bienveillance et universalisme), renvoyant toutes deux au développement personnel et à la recherche de gains (Schwartz, 2006). Les pilotes « individualistes » se caractérisaient davantage par l'intérêt pour le métier et le plaisir qu'ils en retirent que la volonté d'appartenir à leur spécialité et à l'organisation.

Les *Conformistes* se singularisaient par une l'identification collective homogène, les individus s'identifiant autant à leur spécialité qu'à leur organisation ; le mode d'identification à la spécialité privilégié par ces PN était la *déférence* et ils étaient principalement guidés par les valeurs personnelles de dépassement de soi (i.e., bienveillance et universalisme) et de continuité (i.e., tradition conformité, sécurité). En résumé, ce profil regroupait donc des individus attentifs à leur lien à autrui tant dans leur identification collective, marquée par l'importance des normes du groupe, que dans les valeurs personnelles qui les guident.

Enfin les *Dominants* étaient définis par une forte identification collective (i.e., à la spécialité et à l'organisation), la spécialité apparaissant malgré tout plus centrale dans l'identité de l'individu que l'organisation. La valeur personnelle dominante de ce profil était, très largement devant toute autre valeur, la valeur « affirmation de soi » (i.e., réussite et pouvoir) qui renvoie à la quête de reconnaissance sociale.

Pour finir nous avons montré que l'ancienneté et les spécialités chasse et transport différenciaient les trois profils : les *Individualistes* étaient ceux qui présentaient

significativement le plus d'ancienneté au sein de l'Armée de l'air. La spécialité chasse était significativement plus représentée chez les *Dominants* et sous-représentée chez les *Individualistes* et les *Conformistes* tandis que la spécialité transport était significativement plus représentée chez les *Conformistes*.

Cette étude a permis d'enrichir nos connaissances sur l'identité professionnelle d'une population, à notre connaissance jamais étudiée en psychologie du travail : les personnels navigants de l'Armée de l'air. L'inscription de notre travail dans une perspective intégrative de l'identité a également permis de contribuer à ce domaine en plein développement. En effet, à l'instar des préconisations récentes de nombre de chercheurs dans le domaine de l'identité (e.g., Brewer, 2001 ; Brown, 2015 ; Crocetti et al., 2014 ; Leary & Tangney, 2003 ; Schwartz et al., 2011) qui prônent la réconciliation des différentes perspectives théoriques de l'identité ainsi que le recours à un cadre méthodologique cohérent et à un référentiel homogène, nous avons considéré l'identité comme un construit multifacette comportant trois niveaux de lecture : personnel, relationnel et collectif. Si nous avons choisi la perspective théorique de l'identité sociale, particulièrement adaptée à l'étude des groupes, nous l'avons envisagée dans son aspect intégratif puisque nous avons considéré la facette professionnelle de l'identité du groupe PN aux niveaux personnel (i.e., au travers des valeurs) et collectif (i.e., au travers de l'identification à l'organisation et à la spécialité).

D'un point de vue conceptuel, notre travail s'est inscrit dans la continuité des recommandations d'Ashforth et al. (2008) et de Crocetti et al. (2014), qui ont préconisé, plutôt que des modèles parallèles à différents niveaux du *self*, des modélisations identitaires inclusives et économiques, voire des profils. Les études adoptant de telles modélisations dans le champ de l'identité sont peu nombreuses dans la recherche en psychologie organisationnelle et inexistantes en ce qui concerne l'identité professionnelle des PN de l'Armée de l'air. Le choix d'une approche centrée

sur la personne au travers de profils d'identification a donc participé à l'extension de la littérature scientifique ancrée dans le champ de l'identité et à fortiori dans celui de la problématique identitaire dans les organisations du travail.

Enfin d'un point de vue empirique, cette étude a fourni des éléments de connaissance sur l'identité professionnelle d'une population, à notre connaissance jamais étudiée en psychologie du travail : les personnels navigants de l'Armée de l'air. Elle a permis d'éprouver scientifiquement et à l'aide d'une méthode inférentielle quantitative, des éléments intuitivement pressentis sur le terrain mais jamais démontrés. Ainsi, il existerait bien une identité « à part » des PN, et le monde de la chasse et du transport constitueraient des « mondes à part », générant une identité spécifique. Du point de vue organisationnel, ces éléments sont des apports précieux lorsqu'on les rapproche des liens démontrés entre l'identité et des attitudes et comportements organisationnels tels que l'intention de turnover (Akerlof & Kranton, 2005 ; Ashforth et al., 2008 ; Powell & Baker, 2014), véritable sujet de préoccupation de l'institution comme nous l'avons vu en introduction de la présente étude. Plus largement, il est donc possible de supposer dès à présent que ces différents profils identitaires auront des conséquences comportementales différenciées. Aussi en nous centrant sur les personnels navigants, dont l'attrition préoccupe particulièrement l'Armée de l'air, avons-nous souhaité dans une deuxième étude, interroger les liens entre les différents profils identitaires intra PN et certains de leurs comportements organisationnels.

7) Limites et perspectives futures

Malgré les apports théorique, conceptuel et empirique de cette première étude, un certain nombre de limites sont à prendre en compte pour des études futures. Tout d'abord nous avons choisi de comparer les PN aux deux autres corps de l'Armée de l'air, soit les mécaniciens et les basiers. Or les basiers recouvrent des spécialités très hétérogènes allant de la secrétaire au

contrôleur aérien en passant par les métiers du renseignement. Aussi des recherches à venir pourraient s'attacher à comparer l'identité des PN et les PNN sur une autre base que les corps, comme le caractère opérationnel ou non de la spécialité. Il serait ainsi par exemple intéressant de comparer l'identité PN à celles de métiers opérationnels tels que les contrôleurs, les commandos et les agents du renseignement d'une part, et celles des métiers du soutien administratif tels que les RH et les informaticiens de l'autre. Ensuite, notre travail s'est appuyé sur un protocole de collecte de données transversal, ne permettant pas d'apprécier l'évolution de l'identité PN à travers le temps, ni l'influence des niveaux personnels de l'identité sur le niveau collectif et réciproquement. Des études futures pourraient par exemple s'attacher à comprendre l'évolution des profils identitaires entre différents moments charnières de la carrière PN tels que l'intégration en école, le macaronage⁸, et l'intégration en escadron. Enfin, si nous avons identifié des variables socioprofessionnelles (i.e., ancienneté et modalités chasse et transport de la variable spécialité) différenciant les profils, nous n'avons pas à proprement parler, identifié d'antécédents des trois profils mis au jour. Il serait intéressant que des recherches à venir interrogent, via des analyses de régression, le poids de diverses variables potentiellement impliquées dans la détermination des profils identitaires. On pourrait ainsi, à l'instar de Roccas et al. (2008), se demander si les profils d'identification sont la résultante de traits de personnalité stables ou de caractéristiques contextuelles (i.e., appartenance à une spécialité).

⁸ La macaronage est une étape cruciale dans la vie d'un pilote. Il correspond à la fin de la phase d'instruction des élèves, avant qu'ils ne rejoignent leurs unités opérationnelles

CHAPITRE 5 – ÉTUDE 2

IDENTITÉ ET ATTITUDES ORGANISATIONNELLES : L'AJUSTEMENT PERSONNE-TRAVAIL ET LA PERCEPTION DE LA BRÈCHE DU CONTRAT PSYCHOLOGIQUE COMME MÉCANISMES EXPLICATIFS DU LIEN ENTRE LES PROFILS IDENTITAIRES PN, LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET L'INTENTION DE TURNOVER

1) Contextualisation

Certains comportements organisationnels favorables à la fois aux organisations et aux travailleurs sont une des principales raisons de l'intérêt des scientifiques pour le concept d'identification organisationnelle. La littérature a en effet montré qu'une forte identification organisationnelle était liée à des comportements de coopération, d'efforts, de participation, de performance, de partage d'informations et d'actions coordonnées, de comportements créatifs et citoyens, à un soutien social accru et des comportements d'entraide dans des périodes de stress professionnel élevé, ainsi qu'à des attitudes telles que la défense de l'organisation, à des intentions de turnover moins élevées, à la satisfaction, à l'ajustement au travail et à une motivation intrinsèque élevée (Akerlof & Kranton, 2005 ; Ashforth et al., 2008 ; Ashforth & Mael, 1989 ; Dutton, Roberts, Bednar, 2010 ; Powell & Baker, 2014).

Cependant, les chercheurs ont précisé que ces comportements et attitudes étaient associés à différents niveaux d'identification (Ashforth et al., 2008 ; Crocetti et al., 2013). En effet, selon le principe d'appariement de l'identité (*identity-matching principle*) développé par Riketta et

Van Dick (2005), les identifications et leurs conséquences attitudinales ou comportementales présentent une relation plus forte si elles relèvent du même niveau. Autrement dit, si l'on s'intéresse à des attitudes liées au groupe de travail telles que la satisfaction vis-à-vis de celui-ci, l'identification au groupe de travail aura un pouvoir explicatif plus important que l'identification organisationnelle. Inversement, si l'on s'intéresse à des attitudes au niveau de l'organisation, telles que l'intention de turnover, l'identification organisationnelle aura une puissance explicative plus grande que l'identification au groupe de travail (Ashforth et al., 2008 ; Ashforth, Rogers & Corley, 2011 ; Riketta et Van Dick, 2005 ; Vough, 2012). Les recherches ont ainsi établi que si l'identification aux groupes de travail est corrélée positivement à la satisfaction et à l'implication au travail ou encore au bien-être des salariés, l'identification organisationnelle est quant à elle davantage liée à l'intention de turnover de ceux-ci (Ashforth et al., 2008 ; Crocetti et al., 2015 ; De Moura et al., 2009 ; Riketta & Van Dick, 2005).

Si l'on peut observer des types d'identification multiples au sein des organisations, celles-ci, comme vu dans notre première étude, tendent à être positivement corrélées (Ashforth et al., 2008 ; Ashforth et al., 2011 ; Fortin & Oliver, 2016 ; Liponnen et al., 2005). C'est cette convergence des identifications qui a conduit plusieurs auteurs à préconiser l'étude de profils identitaires plus que de formes parallèles d'identification à différents niveaux du *self* (Ashforth et al., 2008 ; Crocetti et al., 2014).

Pour autant, il n'existe à notre connaissance que peu de travaux examinant les liens entre profils identitaires d'une part et les attitudes et les comportements organisationnels d'autre part. En effet, seule l'étude de Crocetti et al. (2014) citée précédemment, a apporté la preuve d'un lien entre différentes configurations identitaires et des comportements et des attitudes organisationnels. Cette auteure a ainsi observé que les individus avec une identité personnelle stable et une forte identification à la fois au groupe de travail et à l'organisation présentaient un

sentiment de plus grande efficacité personnelle ainsi que davantage de comportements de citoyenneté organisationnelle.

Notre seconde étude s'est inscrite dans cette même volonté de contribuer à l'enrichissement de la littérature traitant des relations entre des profils identitaires et des comportements et des attitudes organisationnels.

Spécifiquement sa finalité était de tester dans un modèle complexe les effets des trois profils identitaires professionnels définis dans l'étude 1 (i.e., *Dominants*, *Conformistes*, *Individualistes*) sur deux attitudes communément associées à l'identité et constituant des enjeux organisationnels majeurs pour l'Armée de l'air, à savoir la satisfaction au travail et l'intention de turnover. En effet, la formation des pilotes étant extrêmement onéreuse pour l'institution, cette dernière tient à maximiser leur satisfaction et à réduire au maximum leur turnover. De plus, la satisfaction au travail est d'autant plus importante chez les pilotes, et à fortiori chez les pilotes de chasse, qu'elle permet d'après Dejours (1980) de rendre tolérables les risques exceptionnels auxquels sont confrontés les pilotes au quotidien. Elle est en cela essentielle à l'individu comme à l'organisation.

Nous avons également souhaité aller au-delà d'une approche strictement descriptive des relations testées et examiner les mécanismes psychologiques sous-tendant celles-ci.

Les jeunes recrues pilotes intègrent l'Armée de l'air en tant que pilotes chasse, transport ou NOSA, mais la réorientation est courante, que ce soit pour des raisons de gestion des ressources humaines (manque de places dans une filière), de compétences, ou encore un problème médical. Ainsi l'on n'exerce pas toujours la spécialité pour laquelle on est initialement entré dans l'institution, et le changement de spécialité à l'intérieur de la filière PN n'est pas toujours volontaire. Le besoin d'accomplissement professionnel peut alors s'en trouver réduit, voire malmené, et la relation à l'organisation transformée, ce qui est susceptible à terme de générer

une diminution de la satisfaction au travail et une intention de turnover élevée (Chen et al., 2012).

Dans le cadre de notre champ d'investigation, il serait donc possible de poser des liens entre nos profils identitaires et deux mécanismes organisationnels susceptibles d'expliquer la relation des PN à l'organisation : l'ajustement personne-travail (*P-J fit*) et la brèche perçue du contrat psychologique (PBC).

2) Introduction théorique

2.1) Le cadre théorique de l'appartenance organisationnelle perçue

L'identité, l'ajustement et le contrat psychologique ont été intégrés par Masterson & Stamper (2003) dans le cadre conceptuel de « l'appartenance organisationnelle perçue » qui reflète les liens de l'individu à l'organisation et s'ancre dans la théorie de l'échange social (Blau, 1964). La théorie de l'échange social pose que les interactions et les comportements sociaux entre les individus sont le résultat d'un processus d'échange. Plus précisément, les relations entre les individus sont générées par la recherche de récompenses et bénéfices, et l'évitement de coûts et punitions (Wan & Antonucci, 2016).

Le cadre multidimensionnel de l'appartenance organisationnelle perçue s'appuie sur trois mécanismes pour expliquer la tendance des individus à vouloir être un membre de l'organisation : le besoin d'accomplissement (*need fulfillment*), la volonté d'être important pour l'organisation (*mattering*), et l'appartenance à celle-ci (*belonging*). Chacun de ces mécanismes est constitué d'une ou plusieurs sous-dimensions s'inscrivant dans la dynamique bénéfice/coût de l'échange social (Masterson & Stamper, 2003). Le besoin d'accomplissement renvoie à

l'idée que les individus cherchent à acquérir ou maintenir leur appartenance à un groupe car ils perçoivent ce dernier comme gratifiant d'une part, et parce qu'ils ont le sentiment d'autre part que leur contribution est utile aux autres membres du groupe (Masterson & Stamper, 2003). Il s'actualise à travers les droits accordés aux employés par l'organisation ainsi qu'au travers des responsabilités demandées à ces derniers en retour. Les employés, tout comme l'organisation, jouent donc un rôle dans le développement de la perception du besoin d'accomplissement (Masterson & Stamper, 2003). Les auteurs, conformément à la définition de ce premier mécanisme, ont considéré l'ajustement à l'organisation (*P-O fit*) et le contrat psychologique comme des sous-dimensions du besoin d'accomplissement.

L'importance, ou le sentiment d'être important, a ses racines dans l'attrance des individus envers des groupes qui leur donnent le sentiment d'être influents (Masterson & Stamper, 2003). Le niveau d'influence que les employés ont sur les processus organisationnels ainsi que la reconnaissance, par l'organisation, de la valeur des employés, renforce le sentiment d'appartenance des individus à l'organisation. Plus concrètement, l'importance prend corps notamment dans les droits que l'organisation accorde aux employés, leur procurant ainsi le sentiment d'en être des membres estimés. Le soutien organisationnel perçu (POS) apparaît dès lors comme la principale sous-dimension de l'importance puisqu'il se définit par la perception qu'ont les employés de la valorisation de leurs contributions et de l'attention portée à leur bien-être par l'organisation (Masterson & Stamper, 2003).

Enfin, l'appartenance renvoie à la perception qu'ont les individus d'investir une part d'eux-mêmes dans un groupe et d'acquérir de ce fait le droit d'y appartenir (Masterson & Stamper, 2003). En contexte organisationnel, l'appartenance à l'organisation s'acquiert et se renforce notamment au travers des devoirs de l'employé vis-à-vis de l'organisation, permettant à ces derniers de se sentir personnellement investis dans l'organisation et de s'y sentir comme y ayant une place. Ce mécanisme correspond d'après Masterson et Stamper (2003), à plusieurs sous-

dimensions relationnelles spécifiques que sont l'identification organisationnelle, la propriété psychologique et le statut perçu d'être un membre interne de l'organisation (*perceived insider status*).

Les travaux de Masterson et Stamper (2003) proposent donc un cadre conceptuel ancré dans celui de l'échange social entre employés et organisation, chacune des dimensions (i.e., besoins d'accomplissement, importance, appartenance) reflétant une facette spécifique de la relation d'emploi entre les travailleurs et leur organisation, et leur combinaison permettant d'avoir une vision globale de cet échange social complexe.

Masterson et Stamper (2003) n'ont pas posé de liens de causalité entre les différents mécanismes constituant le POM (*perceived organizational membership*) mais parlent d'association. Ainsi considèrent-ils que les trois mécanismes, mais aussi les sous-dimensions composant un même mécanisme, sont positivement associés, et enfin que les relations sont plus fortes au sein d'un même mécanisme qu'entre les mécanismes. Ces auteurs précisent également qu'il est possible de se centrer sur deux mécanismes au lieu des trois ou de se focaliser sur des sous-dimensions spécifiques pour les besoins de la recherche.

Pour ce qui concerne l'étude que nous avons menée, plus que le lien à l'organisation, c'est le lien des individus à leur spécialité que nous avons souhaité interroger. En effet, comme souligné précédemment, les PN de l'Armée de l'air intègrent l'institution pour voler, plus encore que pour être militaires, le métier de pilote représentant une véritable vocation. Or le PN n'a que très peu de libre arbitre quant au choix de sa spécialité, ou de son escadron. Il choisit sa profession générale « pilote » mais pas sa spécialité ou son escadron d'affectation. Ce n'est donc pas tant l'ajustement direct de l'individu à l'organisation qui a fait l'objet de notre intérêt que l'ajustement à sa spécialité. C'est en effet celle-ci qui indirectement aura les conséquences les plus importantes sur la relation de l'individu à l'institution puisque c'est elle qui décide en plus grande partie de l'orientation de carrière de l'individu (e.g., pilote de chasse et pilote de

transport ne sont pas les mêmes métiers et n'ont pas les mêmes implications en termes de carrière). Le besoin d'accomplissement décrit par Masterson et Stamper (2003) passe donc, dans le cas particulier des PN de l'Armée de l'air, par le *P-J fit* et le contrat psychologique. Quant à l'appartenance, nous ne l'avons pas étudiée sous le seul prisme de l'identité organisationnelle mais au travers des trois profils d'identification mis au jour lors de notre première étude. En effet rappelons que la littérature a récemment mis en avant la nécessité de considérer les différents niveaux d'identification et à fortiori le besoin de dresser des profils d'identification (Ashforh et al., 2008 ; Crocetti et al., 2014).

Nous pensons donc que le sentiment d'appartenance à l'organisation, au groupe de spécialité, ainsi que les valeurs portées par l'individu déterminent conjointement la perception de l'accomplissement ou non de l'individu (au travers du *P-J fit* et de la brèche perçue du contrat psychologique) et ont un impact sur certaines attitudes individuelles (i.e., satisfaction au travail, intention de turnover) organisationnelles.

2.2) Les profils identitaires

L'appartenance décrite dans le POM renvoie dans notre seconde étude aux profils d'identité professionnelle, dressés lors de l'étude 1.

En effet, notre première étude nous a permis de déterminer trois profils d'identité professionnelle chez les PN définis par leur identification au groupe, à l'organisation et leurs valeurs personnelles. Ainsi, les *Dominants* sont caractérisés par leur forte identification au groupe de spécialité et à l'organisation, avec cependant une importance plus marquée du groupe que de l'organisation dans leur identité. Ils sont de surcroît portés par des valeurs d'affirmation de soi (i.e., réussite et pouvoir) qui renvoient à la quête de reconnaissance sociale. Ces valeurs sont également en accord avec le corps des officiers qui a pour vocation de commander et

d'atteindre les plus hauts grades de l'Armée de l'air. Les *Conformistes*, eux, sont marqués par une centralité équivalente de l'organisation et de la spécialité dans l'identité de l'individu. Ils sont guidés prioritairement par des valeurs de continuité (i.e., tradition conformité, sécurité), qui renvoient pour les deux premières à la subordination du sujet aux attentes imposées par les autres, et pour la dernière à l'harmonie des relations (Schwartz, 2006). Ce profil regroupe donc des individus attentifs à leur lien à autrui tant dans leur identification collective, marquée par l'importance des normes du groupe, que dans les valeurs personnelles qui les guident. Enfin, les *Individualistes* regroupent des PN démontrant une faible identification tant à la spécialité qu'à l'organisation, comparativement aux deux autres profils. Bien que plus faible que chez les *Dominants* et les *Conformistes*, l'identification organisationnelle est plus saillante que l'identification à la spécialité chez les *Individualistes*. Les valeurs privilégiées de ce groupe sont le dépassement de soi et l'ouverture au changement, renvoyant toutes deux au développement personnel et à la recherche de gains (Schwartz, 2006). Les pilotes individualistes ont donc plus à cœur l'intérêt pour le métier et le plaisir qu'ils en retirent que la volonté d'appartenir et d'évoluer dans un groupe. Ils se sentent appartenir au monde militaire mais sont moins profondément affiliés à leur spécialité. Ils sont également tournés vers autrui avec l'importance accordée à la dimension dépassement de soi, qui renvoie au dépassement des intérêts égoïstes et potentiellement à la mission de protection de la nation.

Conformément à la revue de littérature dressée dans notre première étude et aux études citées en préambule de cette seconde étude (e.g., Ashforth et al., 2008 ; Crocetti et al., 2014 ; Riketta et Van Dick, 2005 ; Vough, 2012), nous avons supposé que les différents niveaux d'identification devraient avoir des conséquences différenciées sur les attitudes et les comportements organisationnels. Plus précisément, le profil *Dominants*, de par ses caractéristiques, devrait montrer plus de satisfaction au travail et moins d'intention de turnover que les *Conformistes* et que les *Individualistes*, puisque c'est le profil qui démontre le plus haut niveau d'identification tant à la spécialité qu'à l'organisation. En effet selon Ashforth et al.

(2008) et Powell et Baker (2014), une forte identification à l'organisation et à fortiori au groupe sont liées à une forte satisfaction au travail et une faible intention de turnover. De plus les valeurs portées par les membres de ce profil étant en harmonie avec le parcours professionnel ou les objectifs professionnels traditionnellement attribués au corps des officiers, et plus spécifiquement aux pilotes, l'hypothèse semble plausible. Les *Conformistes*, eux, ont un niveau d'identification organisationnelle et de groupe inférieur à celui des *Dominants*, et des valeurs orientées vers l'harmonie collective. Or, ces valeurs semblent davantage être en accord avec l'organisation que le métier de PN à proprement parler. Les *Conformistes* devraient donc, conformément aux conclusions de la littérature, présenter une satisfaction au travail plus faible que les *Dominants* et une intention de turnover plus élevée. Enfin, les *Individualistes* se singularisent par leur faible niveau d'identification au groupe et à l'organisation comparativement aux deux autres profils, ainsi que par leurs valeurs orientées vers l'altruisme. Ils devraient donc manifester beaucoup moins de satisfaction au travail et plus d'intention de turnover.

Nous avons donc émis les six hypothèses suivantes :

H1 : Les profils identitaires sont liés à la satisfaction au travail.

H1-a Les Dominants ont un niveau de satisfaction au travail supérieur aux Conformistes.

H1-b : Les Conformistes ont un niveau de satisfaction au travail supérieur aux Individualistes.

H2 : Les profils identitaires sont liés à l'intention de turnover

H2-a : Les Dominants ont un niveau d'intention de turnover inférieur aux Conformistes.

H2-b : Les Conformistes ont un niveau d'intention de turnover inférieur aux Individualistes.

Par ailleurs, au-delà de ce lien direct supposé car soutenu par la littérature, nous avons considéré que le besoin d'accomplissement pouvait expliquer la relation entre l'identité et la satisfaction au travail. En effet le cadre théorique du POM (Masterson & Stamper, 2003) ainsi que les éléments organisationnels observés sur le terrain tels qu'évoqués en introduction, nous ont conduite à penser que le *P-J fit* et le contrat psychologique étaient des mécanismes explicatifs de la relation entre l'identité professionnelle d'une part et la satisfaction au travail et l'intention de turnover d'autre part.

2.3) La théorie générale du *person-environment fit* (P-E fit) et le *person-job fit* (P-J fit)

2.3.1) Le *P-E fit*

Le *person-job fit* s'inscrit dans le cadre théorique du *person-environment fit* (Kristof-Brown et al., 2005), qui considère la compatibilité entre un individu et un environnement de travail, fondée sur des caractéristiques respectives bien assorties, comme la source d'attitudes et de comportements organisationnels positifs (Kristof-Brown et al., 2005 ; Pee, 2012). Cette théorie trouve son origine dans l'approche interactionniste selon laquelle les comportements sont le produit de l'interaction entre la personne et les facteurs situationnels (Kristof-Brown & Billsberry, 2013). La définition assez large de l'ajustement dérivée du *P-E fit* a donné naissance à une diversité de travaux qui ont permis de recenser cinq types ou niveaux d'ajustement : l'ajustement à la carrière (*person-vocation fit*, *P-V fit*), à l'organisation (*person-organisation fit*, *P-O fit*), au travail (*person-job fit*, *P-J fit*), au groupe (*person-group fit*, *P-G fit*) et au superviseur (*person-supervisor fit*, *P-S fit*) (Kristof-Brown et al., 2005 ; Kristof-Brown & Billsberry, 2013 ; Pee, 2012). La distinction entre ces différents niveaux est d'autant plus importante que Cable et Derue (2002) ont montré qu'il existait des effets attitudeux et comportementaux différenciés selon le niveau d'ajustement considéré. Kristof-Brown et al. (2005) ont ainsi observé au travers d'une méta-analyse que les attitudes se rapportant à des

aspects particuliers de l'environnement étaient plus fortement associées au type d'ajustement correspondant. Réalisé sur un corpus de 172 études, leur travail a ainsi notamment relevé que la satisfaction au travail était plus fortement liée à l'ajustement personne-travail (.56), qu'à l'ajustement personne-organisation (.44) ou encore qu'à l'ajustement personne-superviseur (.44) ou personne-groupe (.31). L'engagement organisationnel était, quant à lui, plus fortement lié à l'ajustement personne-organisation (.51), puis à l'ajustement personne-travail (.47) mais plus faiblement corrélé aux ajustements personne-groupe (.19) et superviseur (.09). En revanche la satisfaction envers les collègues de travail était le plus étroitement associée à l'ajustement personne-groupe (.42 vs .32 pour *P-J fit* et .39 pour *P-O fit*) tandis que la satisfaction envers le superviseur était plus fortement reliée à l'ajustement personne-superviseur (.46 vs .33 pour *P-J fit*, .33 pour *P-O fit* et .28 pour *P-G fit*).

Quel que soit le niveau d'ajustement considéré, la notion d'ajustement renvoie dans la littérature scientifique à des conceptualisations et des opérationnalisations hétérogènes selon les auteurs. Tout d'abord au niveau conceptuel, l'ajustement peut référer aussi bien à une correspondance entre les besoins de l'individu et leur satisfaction qu'à une correspondance entre les exigences de l'emploi et les compétences de la personne (Chhabra, 2015 ; Kristof-Brown et al., 2005). Autrement dit, les cibles de l'ajustement peuvent porter sur les compétences, les besoins, les préférences, les valeurs ou encore sur les traits de personnalité, les buts et les attitudes (Kristof-Brown et al., 2005). La mesure de l'ajustement en second lieu peut être directe ou indirecte (Kristof, 1996 ; Kristof-Brown et al., 2005). En effet, l'ajustement perçu se traduit par la mesure directe de la compatibilité perçue par l'individu entre son environnement et lui-même. L'ajustement réel est, lui, mesuré indirectement au travers d'une comparaison explicite des variables « personne » et « environnement » évaluées séparément (Kristof-Brown et al., 2005). Précisons que pour certains auteurs (e.g., Kristof-Brown et al., 2005), l'ajustement réel inclut l'ajustement subjectif (i.e., correspondance perçue entre l'environnement et la personne tel que perçue et rapportée) et objectif (i.e., correspondance

entre la personne telle qu'elle est vraiment et l'environnement, indépendamment de la perception de l'individu). Si l'ajustement subjectif est souvent employé comme synonyme d'ajustement perçu, l'on voit cependant qu'ils recouvrent des processus cognitifs distincts.

2.3.2) Le *P-J fit*

Le *person-job fit* est défini par l'ajustement entre les caractéristiques individuelles du travailleur (e.g., connaissances, compétences, savoir-faire et besoins) et les demandes de l'emploi exercé. Il peut également renvoyer à l'ajustement entre les désirs/besoins d'un individu et les attributs du travail (Chhabra, 2015 ; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). D'après la méta-analyse de Kristof-Brown et al. (2005), le *P-J fit* est particulièrement associé à la satisfaction au travail (.56), l'engagement organisationnel (.47) et l'intention de partir (-.46). Dans la mesure où nous souhaitons investiguer la relation d'ajustement des PN à leur spécialité (ou « travail quotidien ») nous avons donc choisi dans la seconde étude de nous centrer sur le *P-J fit* et donc d'évaluer l'ajustement perçu au travail au travers de la mesure directe de la compatibilité perçue par l'individu entre son environnement et lui-même.

2.3.3) Ajustement et identité

La littérature a montré l'existence d'une relation positive entre l'identification organisationnelle et l'ajustement des salariés, et plus particulièrement avec l'ajustement personne-organisation (Mete, Sökmen & Biyik, 2016 ; Vondey, 2010). En revanche, il existe à notre connaissance encore peu d'études considérant le lien entre l'identification organisationnelle et le *P-J fit* et encore moins entre des profils identitaires et ce dernier construit. Pourtant, nombre d'auteurs appellent à développer le champ des recherches concernant l'ajustement et différents foci organisationnels (e.g., Kristof-Brown et al., 2005).

Les études traitant de l'ajustement et de l'identité au travail ont souvent considéré cette dernière comme un médiateur ou un modérateur de la relation entre ajustement et comportements et attitudes organisationnels (Demir, Demir & Nield, 2013 ; Wen, Zhu et Liu, 2016). Ainsi Demir et al. (2013), dans une étude sur 589 employés d'un hôtel de luxe en Turquie, ont montré que l'identification organisationnelle avait un effet médiateur sur la relation entre l'ajustement personne-organisation, et les comportements déviants, l'intention de rester et la performance au travail. Carmeli, Gilat et Waldman (2007) ont, eux, proposé un modèle dans lequel l'ajustement des individus à l'organisation avait un effet médiateur sur le lien entre l'identification organisationnelle et la performance au travail. Leur étude conduite sur 217 employés travaillant dans des compagnies du secteur électrique et des médias en Israël, a de fait confirmé que les individus qui s'identifient fortement à l'organisation s'ajustent bien et sont performants au travail.

Une étude conduite sur 256 employés municipaux en Chine, de Wen et al. (2016) a, elle, apporté la preuve qu'il existait un effet modérateur de l'identité professionnelle sur la relation entre l'ajustement personne-organisation et l'intention de turnover. L'identité professionnelle renvoyait dans ce travail à l'importance qu'a l'activité professionnelle dans le *self-concept* des individus. Précisément, le lien entre l'ajustement personne-organisation et l'intention de turnover était plus fort chez les individus caractérisés par une identité professionnelle faible que chez ceux démontrant une forte identité professionnelle. En d'autres termes, lorsque les employés à forte identité professionnelle perçoivent un faible ajustement P-O, leurs attitudes organisationnelles restent positives, à l'inverse des individus qui démontrent une identité professionnelle plus faible.

D'autres recherches ont, elles, démontré que l'identité au travail pouvait également être appréhendée comme un antécédent de l'ajustement au travail (e.g., Mete et al., 2016). Ainsi les travaux de Baker et Pifer (2015) sur l'ajustement soulignent l'importance de l'identité comme

déterminant de la perception de l'ajustement personne–environnement. Dans leur étude Mete et al. (2016) affirment, eux, le caractère réciproque de la relation entre indentation organisationnelle et *P-O fit*.

Enfin, l'identité personnelle, évaluée au travers des valeurs, a également été identifiée comme un antécédent de l'ajustement (Cohen, 2012). En clair, les individus sont plus heureux, plus motivés, plus satisfaits et engagés lorsque leurs valeurs sont congruentes avec celles de l'organisation ou de leur groupe professionnel (Cohen, 2012).

Dans la continuité de ces recherches récentes, nous avons donc posé les hypothèses suivantes :

H3 : Les profils identitaires sont liés à l'ajustement au travail.

H3a- : les Dominants présentent un meilleur ajustement au travail que les Conformistes.

H3b- : Les Conformistes présentent un ajustement meilleur que celui des Individualistes.

H4 : Il existe un lien significatif et positif entre l'ajustement au travail et la satisfaction au travail.

H5 : Il existe un lien significatif et négatif entre l'ajustement au travail et l'intention de turnover.

H6 : Le P-J fit a un effet de médiation sur la relation entre profils identitaires et satisfaction au travail.

H7 : Le P-J fit a un effet de médiation sur la relation entre profils identitaires et intention de turnover.

Dans leur méta-analyse, Kristoff et al. (2005) constatent qu'il existe peu d'études considérant l'ajustement comme une variable dépendante. De ce fait, ces auteurs encouragent les chercheurs à développer des études sur les antécédents de l'ajustement. Or si l'on se centre sur les études liant l'identité et l'ajustement, force est de constater qu'elles prennent en majorité l'organisation comme focus identitaire, et le *P-O fit* comme focus d'ajustement. Précisément, il n'existe pas à notre connaissance d'études liant différents foci organisationnels et l'ajustement des travailleurs, et à fortiori de recherches centrées sur la personne étudiant différents profils identitaires en lien avec le *P-J fit*.

Enfin, dans leurs travaux, Kristof-Brown et al. (2005) regrettent que l'ajustement ne soit que très peu étudié avec d'autres prédicteurs significatifs des comportements et attitudes au travail, et notamment le contrat psychologique, posé par Masterson et Stamper (2003) comme le mécanisme qui, avec l'ajustement, mesure la satisfaction des besoins.

2.4) Le contrat psychologique

La théorie du contrat psychologique a été développée par Argyris (1960) Levinson (1962) et Schein (1980) pour caractériser les relations implicites et subjectives entre employeurs et employés et ainsi mieux comprendre les comportements organisationnels. Les travaux de Rousseau (1995, 1998, 2001) sont venus par la suite préciser et limiter la notion de contrat psychologique en se focalisant essentiellement sur le point de vue des employés ; ils ont largement contribué à la place croissante qu'occupe aujourd'hui le contrat psychologique dans la littérature organisationnelle. D'autres chercheurs tel que Guest (2004) ont davantage fait la part belle à la vision de l'employeur dans ces relations, mais pour les besoins de notre étude nous nous sommes exclusivement appuyée sur la conception de Rousseau (1998) du contrat psychologique.

Le contrat psychologique est défini comme « une croyance individuelle concernant les obligations mutuelles entre un individu et une autre partie telle qu'un employeur (organisation ou autre personne) » (Rousseau & Tijoriwala, 1998, p.679). Cette croyance repose sur la perception qu'une promesse a été faite et une considération offerte en échange, liant ainsi les parties par des obligations réciproques (Rousseau & Tijoriwala, 1998 ; Topa et al., 2009). Le contrat psychologique est donc éminemment perceptuel et constitue une expérience subjective de la relation d'emploi où les attentes ne sont pas contractuelles mais résultent d'une croyance basée sur des promesses. Cette perception individuelle peut donc, au regard de sa définition, ne pas être partagée par l'autre partie (Robinson, 1996 ; Rousseau et al., 1998).

En fait, le contrat psychologique est rarement perçu par l'individu comme étant totalement tenu. Les chercheurs parlent de brèche du contrat psychologique, lorsque l'individu perçoit que l'autre partie a échoué à remplir de façon adéquate les obligations promises (Robinson & Morrison, 2000). Plus finement encore, Morrison et Robinson (1997) ont distingué la brèche, constat cognitif d'un manquement au contrat psychologique, de la violation, qui est une perception affective du manquement. Nous nous centrerons dans la présente étude sur la brèche du contrat psychologique car sa perception constitue le processus principal à travers lequel le contrat psychologique impacte les attitudes et comportements des travailleurs (Restubog et al., 2015).

2.4.1) La brèche du contrat

Dans le modèle de Morrison et Robinson (1997) la brèche perçue (qu'elle soit réelle ou non) trouve son origine dans deux phénomènes : le désengagement et la non-congruence. Le désengagement correspond à des situations où l'organisation n'est pas en mesure ou ne veut pas tenir ses promesses auprès de l'employé. La non-congruence, quant à elle, apparaît lorsque l'employé et l'organisation ont une compréhension différente de l'existence même d'une

obligation, ou de la nature d'une obligation donnée (Robinson & Morrison, 2000). Une étude de Robinson & Morrison (2000) réalisée sur 147 jeunes diplômés et récemment embauchés dans 110 organisations différentes, a par exemple montré qu'une faible performance de l'organisation était associée à une plus forte perception de brèche du contrat. Ces auteurs en concluent que les employés sont donc plus enclins à percevoir une brèche lorsque l'organisation n'est pas en mesure de remplir ses promesses à cause de la réduction de ses ressources. Cet exemple illustre bien le désengagement décrit par le modèle de Morrison & Robinson (1997). Cette même étude a également souligné qu'une socialisation structurée lors de l'intégration dans l'organisation ainsi que des échanges avec des membres de l'organisation lors du recrutement étaient associés à une moindre perception de brèche. Autrement dit, la socialisation et l'échange avec les membres de l'organisation permettent de réduire l'écart de perception entre le néo-recruté et les représentants de l'organisation, et d'éviter ainsi la non-congruence.

Enfin un troisième élément contribue à déclencher la perception d'une brèche du contrat, à savoir la vigilance de l'individu, c'est à dire la mesure dans laquelle ce dernier surveille activement le respect ou non des obligations de l'employeur (Robinson & Morrison, 2000). Plus un individu est vigilant, plus il a de chances de percevoir une brèche au contrat. La littérature a d'ailleurs montré qu'une expérience antérieure de brèche rendait l'individu plus vigilant et plus susceptible de percevoir à nouveau des brèches (Restubog, Kiazad & Kiewitz, 2015 ; Robinson & Morrison, 2000).

La perception d'une brèche dans le contrat constitue le processus principal à travers lequel le contrat psychologique impacte les attitudes et comportements des travailleurs (Restubog et al., 2015). Ainsi la littérature a prouvé que la perception de brèche du contrat psychologique était liée à une baisse des comportements et attitudes organisationnels désirables et à une augmentation des comportements et attitudes indésirables (Topa, Morales, Depolo, 2008 ; Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007). Plus spécifiquement, la perception de la brèche est

associée négativement au niveau des attitudes : à la satisfaction au travail (Hartmann & Rutherford, 2015 ; Topa & Morales, 2007), à la confiance (Robinson, 1996), à l'engagement organisationnel (Cassar & Briner, 2011 ; Zhao et al., 2007) et à l'identification (Restubog et al., 2015 ; Zagenczyk et al., 2012). Elle est en revanche associée positivement à l'intention de turnover (Chin & Hung, 2013 ; Dulac, Coyle-Shapiro, Henderson & Wayne, 2008 ; Topa & Palaci, 2005) et au cynisme (Griep & Vantilborgh, 2018). Au niveau des comportements, la perception de la brèche est associée négativement aux comportements de citoyenneté organisationnelle (Restubog, Hornsey, Bordia & Esposito, 2008 ; Topa, Morales, Moriano, 2009) et positivement aux comportements contreproductifs (Griep & Vantilborgh, 2018) ainsi qu'aux départs volontaires (Clinton & Guest, 2014).

2.4.2) Brèche et identité

La plupart des travaux sur la perception de la brèche du contrat psychologique et l'identification organisationnelle considèrent cette dernière comme un *outcome* de la brèche perçue (Epitropaki, 2013 ; Kreiner & Ashforth, 2004). La perception de la brèche entraînerait chez les employés le sentiment que l'association individu-organisation leur est moins bénéfique, et que leur appartenance à l'organisation contribue moins à satisfaire leur besoin d'accomplissement. En conséquence, ces derniers seraient moins enclins à s'investir dans la communauté organisationnelle, leur qualité de membre de l'organisation perdrait du sens et de la valeur et enfin leur sentiment d'appartenance serait altéré. Conséquemment, il y aurait donc moins de volonté à s'identifier à l'organisation (Epitropaki, 2013). Une autre hypothèse pour expliquer le mécanisme liant brèche et identification poserait que les employés percevant une brèche se sentiraient en dissonance avec leur sentiment d'identification organisationnelle et réduiraient cette dernière afin de minimiser voire de supprimer la dissonance (Epitropaki, 2013).

L'étude d'Epitropaki (2013) réalisée sur 1116 employés de six usines et quatre compagnies de service grecques a confirmé cet effet préjudiciable de la brèche du contrat sur l'identification organisationnelle. Le chercheur a également observé que le *self-concept* des employés était un modérateur des effets de la brèche du contrat. En effet, la perception de la brèche chez les individus ayant un *self-concept* caractérisé par un moindre besoin d'appartenance (*low connectedness self-concept*) avait un plus fort impact négatif sur l'identification que chez les individus témoignant d'un plus fort besoin d'appartenance.

Une autre étude plus récente de Kraak, Lunardo, Herrbach et Durrieu (2017) a apporté la preuve de l'effet modérateur de l'identité sur le lien entre brèche perçue et violation d'une part, et entre brèche perçue et *outcomes* organisationnels d'autre part. Menée sur 1066 employés néerlandais âgés de 45 à 55 ans, cette recherche a montré que les employés se définissant comme des travailleurs âgés (ou s'identifiant au groupe des travailleurs âgés) étaient plus enclins à percevoir des violations lorsque une brèche était détectée concernant les dimensions *contenu du travail* et *atmosphère de travail* que les employés ne se définissant pas comme des travailleurs âgés. En revanche les employés ne se définissant pas comme des travailleurs âgés avaient tendance à percevoir des violations lorsque des brèches étaient perçues sur la dimension *politiques organisationnelles*. Consécutivement, la perception de violation était positivement liée à l'intention de turnover (Kraak et al., 2017). Ainsi cette étude a permis de montrer comment l'identité de travailleur âgé influençait la dynamique entre la perception de la brèche, la violation et l'intention de turnover.

Dans le contexte militaire, les recherches ont conclu à un impact négatif de la brèche perçue sur l'identification organisationnelle et la satisfaction au travail, et à des effets positifs sur l'intention de Turnover (Topa, Morales & Moriano, 2009 ; Topa & Palaci, 2005).

Topa et al. (2009) ont quant à eux conduit une étude longitudinale sur des soldats professionnels de l'armée de terre espagnole en deux temps (au moment de l'intégration en formation (t1) et

deux ans plus tard au moment de renouveler leur contrat et d'intégrer leurs unités (t2)). Leurs résultats ont démontré au travers d'équations structurelles que l'identité est un médiateur des effets de la brèche sur la satisfaction et les comportements de citoyenneté organisationnelle.

La brèche du contrat psychologique comme médiateur du lien entre profil identitaire et outcomes organisationnels ?

Si plusieurs études ont montré le rôle majeur que joue la brèche perçue sur l'identité, il n'existe pas à l'inverse, à notre connaissance, de travaux qui ont appréhendé l'identité comme un antécédent de la perception de la brèche. Pourtant différents éléments théoriques nous ont porté à croire que l'examen d'une telle relation est pertinent. Dans leur recherche sur la perception de la brèche et l'identité sociale chez des soldats espagnols, Topa et al. (2009) ont mis en avant le rôle de l'identité sociale (i.e., niveau collectif) dans la perception de la brèche. En effet, ces auteurs avancent que la socialisation organisationnelle qui a lieu lors de l'intégration de l'individu dans sa nouvelle organisation, génère une redéfinition de son identité sociale. L'individu, au terme du processus de socialisation, appartient ainsi à de nouvelles catégories sociales partagées avec les autres membres de ces catégories (e.g., le groupe de travail, l'organisation). Cette nouvelle identité sociale est alors susceptible d'influencer ses perceptions des promesses initiales et de leur éventuel accomplissement. De surcroît, au niveau personnel de l'identité, Schwartz (2006) affirme que les valeurs peuvent influencer la façon dont un individu perçoit et interprète une situation donnée, l'importance qu'il lui accorde ainsi que la façon dont il y réagit. Ainsi l'on peut émettre l'hypothèse que selon les valeurs que porte l'individu, ce dernier sera plus ou moins enclin à percevoir une brèche dans le contrat psychologique. Une étude de Cohen (2012) a testé cette hypothèse en se basant sur les valeurs de Schwartz regroupées en quatre dimensions (i.e. ouverture au changement, affirmation de soi, dépassement de soi, conformisme). L'auteur s'attendait à ce que les individus donnant la

priorité à l'ouverture au changement et à l'affirmation de soi soient plus enclins à percevoir des brèches car ces valeurs dénotent un rapport plutôt superficiel à l'organisation. En revanche il supposait que les individus animés par des valeurs de conformisme et de dépassement de soi, inscrits à priori dans un rapport sur le long terme avec l'organisation, seraient moins enclins à percevoir des brèches. Si les résultats n'ont pas permis d'identifier des liens significatifs entre les valeurs et la perception de la brèche, le faible nombre d'études empiriques à ce jour sur le sujet invite à poursuivre les recherches en ce sens (Cohen, 2012).

Aussi avons-nous posé dans la seconde étude les hypothèses suivantes :

H8 : Les profils identitaires sont liés à la PBC.

H8-a : Les Dominants perçoivent moins de brèche dans le contrat psychologique que les Conformistes.

H8-b : Les Conformistes perçoivent moins de brèche dans le contrat psychologique que les Individualistes.

H9 : Il existe un lien significatif et négatif entre la PBC et la satisfaction au travail.

H10 : Il existe un lien significatif et positif entre la PBC et l'intention de turnover.

H11 : La PBC a un effet de médiation sur le lien entre profils identitaires et satisfaction au travail.

H12 : La PBC a un effet de médiation sur le lien entre profils identitaires et intention de turnover.

2.5) Identité, brèche perçue, P-J fit, satisfaction et intention de turnover.

Au regard des différents éléments de la littérature décrits, du cadre théorique proposé par Masterson et Stamper (2013) et des éléments empiriquement constatés sur le terrain, nous avons donc testé le modèle suivant :

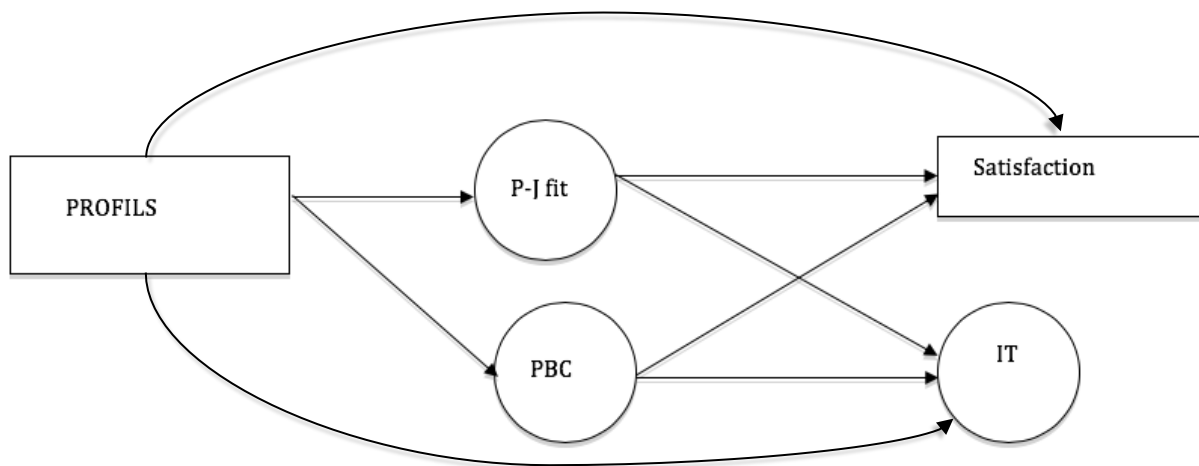


Figure 4 – Modélisation des liens entre identité, brèche perçue, P-J fit, satisfaction et intention de turnover

Tableau Récapitulatif des hypothèses :

H1 : Les profils identitaires sont liés à la satisfaction au travail.

H1-a : Les Dominants ont un niveau de satisfaction au travail supérieur aux Conformistes.

H1-b : Les Conformistes ont un niveau de satisfaction supérieur aux Individualistes.

H2 : Les profils identitaires sont liés à l'intention de turnover.

H2-a : Les Dominants ont un niveau d'intention de turnover inférieur aux Conformistes.

H2-b : Les Conformistes ont un niveau d'intention de turnover inférieur aux Individualistes.

H3 : Les profils identitaires sont liés à l'ajustement au travail.

H3a- : les Dominants présentent un meilleur ajustement au travail que les Conformistes.

H3b- : Les Conformistes présentent un ajustement meilleur que celui des Individualistes.

H4 : Il existe un lien significatif et positif entre l'ajustement au travail et la satisfaction au travail.

H5 : Il existe un lien significatif et négatif entre l'ajustement au travail et l'intention de turnover.

H6 : Le P-J fit a un effet de médiation sur la relation entre profils identitaires et satisfaction au travail.

H7 : Le P-J fit a un effet de médiation sur la relation entre profils identitaires et intention de turnover.

H8 : Les profils identitaires sont liés à la PBC.

*H8-a : Les Dominants **perçoivent moins de brèche** dans le contrat psychologique que les Conformistes.*

*H8-b : Les Conformistes **perçoivent moins de brèche dans** le contrat psychologique que les Individualistes.*

H9 : Il existe un lien significatif et négatif entre la PBC et la satisfaction au travail.

H10 : Il existe un lien significatif et positif entre la PBC et l'intention de turnover.

H11 : La PBC a un effet de médiation sur le lien entre profils identitaires et satisfaction au travail.

H12 : La PBC a un effet de médiation sur le lien entre profils identitaires et intention de turnover.

3) Méthode

3.1) Participants

Cette seconde étude a exclusivement porté sur les personnels navigants (PN) appartenant au corps des officiers considérés lors de la sous-étude 2. Elle a donc été réalisée sur un échantillon de 607 PN dont 41 femmes (6.8 %) et 566 hommes (93.2 %) âgés de 22 à 57 ans, avec une moyenne d'âge de 37 ans (ET = 6.60) et une ancienneté moyenne de 17 années (ET = 6.60) dans l'Armée de l'air. Près de la moitié des participants de l'échantillon avaient le grade de capitaine (48.8 %), 27 % le grade de lieutenant-colonel, 16.3 % le grade de commandant, 4 % le grade de lieutenant, 0.2 % le grade de sous-lieutenant et 3.1 % d'aspirants. Au total, 36.7 % (N = 223) étaient sous contrat contre 63.3 % de carrière (N = 384). L'échantillon était réparti de la façon suivante par spécialité : 90 NOSA (14.8 %), 201 pilotes de chasse (33.1 %), 184 pilotes de transport (30.3 %) et 88 pilotes d'hélicoptère (14.5 %), 44 participants (7.2 %) n'avaient pas précisé leur spécialité.

3.2) Matériel

Seuls les outils mesurant l'intention de turnover et la satisfaction au travail ont déjà fait l'objet d'une validation en langue française, les autres outils composant ce questionnaire ont donc été traduits en français selon la méthode de la traduction inversée (Brislin, 1980) suivant les préconisations de Vallerand (1989).

L'identité. Cette variable catégorielle indépendante a été créée à partir de la probabilité d'appartenance de chaque individu à un des trois profils définis lors de l'étude 1 (i.e. *Dominants*, *Conformistes*, *Individualistes*) à l'aide du logiciel Mplus (version 8.1). Les différents profils d'identité professionnelle sont constitués par les scores moyens sur différents

indicateurs identitaires décrits dans l'étude 1 (i.e. identification de groupe – importance, engagement, supériorité, déférence –, identification organisationnelle, valeurs – affirmation de soi, ouverture au changement, dépassement de soi, continuité). Chaque individu a été attribué à une classe (ou un profil) en fonction de ses moyennes sur les différents indicateurs. La classe 1 correspond aux *Individualistes*, la 2 aux *Conformistes* et la 3 aux *Dominants*.

Le P-J fit a été évalué à l'aide d'une sous-échelle du *person job organisation fit*, développée par Saks et Ashforth (1997). Cette sous-échelle est composée de 4 items ($\alpha = .85$) (e.g., « Dans quelle mesure votre travail vous correspond-il ? »). Les réponses étaient indiquées sur une échelle de Likert en 5 points s'étendant de 1 (« Dans une très faible mesure ») à 5 (« Dans une très large mesure »). Plus les scores étaient élevés, plus les participants avaient un sentiment d'ajustement à leur travail. Un score moyen au *P-J fit* a été calculé sur la base des réponses données aux 4 items.

La perception de la brèche du contrat psychologique (PBC) a été mesurée à l'aide d'une sous-échelle de l'outil de Robinson & Morrison (2009). Cette sous-échelle comprend 5 items dont 3 items inversés ($\alpha = .92$) (e.g., « Je n'ai pas obtenu tout ce qui m'avait été promis en échange de mes contributions »). L'échelle des réponses était une échelle de Likert allant de 1 (« pas du tout d'accord ») à 5 (« tout à fait d'accord »). Plus les scores étaient élevés, plus les participants percevaient une brèche. Un score moyen de perception de la brèche du contrat psychologique a été calculé à partir des réponses fournies aux 5 items.

La satisfaction au travail a été évaluée à l'aide d'un seul item (Tavani, Botella, & Collange, 2014) : « Dans l'ensemble, quel est votre niveau de satisfaction dans votre travail ? ». Les réponses étaient données sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (« totalement insatisfait ») à 5 (« totalement satisfait »). Plus les scores étaient élevés, plus les individus démontraient une satisfaction au travail élevée.

L'intention de turnover a été mesurée par deux items issus des travaux de Tepper et al. (2009) et de van der Heijden, van Dam et Hasselhorn (2009) : (1) « J'ai l'intention de quitter l'institution dans l'année à venir », (2) « J'ai l'intention de changer de métier/profession » ($\alpha = .70$). Les participants donnaient leurs réponses sur une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (« pas du tout d'accord ») à 5 (« tout à fait d'accord »). Des scores élevés dénotaient une intention de turnover élevée. Un score moyen d'intention de turnover a été calculé à partir des réponses données aux deux items.

3.3) Procédure

L'étude a été menée de décembre 2015 à février 2016 par le biais de questionnaires transmis par courrier électronique auprès de l'ensemble des militaires du rang, sous-officiers et officiers (de caporal-chef à lieutenant-colonel) de l'Armée de l'air (i.e., $N = 40\,000$ personnels). Une invitation à remplir le questionnaire était envoyée sur l'adresse mail professionnelle des personnels, accompagnés du lien vers ledit questionnaire ainsi que d'une note présentant l'objectif général de la recherche et précisant leur droit à ne pas participer à l'étude. L'anonymat des réponses et leur strict usage dans le cadre de la recherche scientifique étaient également garantis. Les questionnaires étaient complétés en ligne sur une plateforme de test interne à l'Armée de l'air.

4) Résultats

4.1) Analyses préliminaires

Nous avons dans un premier temps réalisé des ANOVA pour déterminer s'il existait des différences significatives entre les profils identitaires pour les différentes variables quantitatives

du modèle. Le tableau 9 présente les statistiques descriptives ainsi que les résultats des ANOVA et des tests de Scheffé réalisés. Les résultats des ANOVA ont indiqué des différences significatives ($p < .001$) pour les variables *P-J fit*, PBC, satisfaction au travail et intention de turnover. Les résultats des tests de Scheffé ont précisé que chaque profil identitaire présentait des différences significatives avec les deux autres profils pour toutes les variables du modèle ($p < .01$), hormis pour la perception de la brèche qui n'est pas significativement différente entre les *Conformistes* et les *Dominants* ($p = .27$).

Tableau 9 – Comparaison des profils Individualistes, Conformistes et Dominants sur les variables PBC, PJ-fit, Satisfaction et Intention de turnover

	Individualistes N=78		Conformistes N=254		Dominants N=275		ANOVA	
	<i>m</i>	<i>sd</i>	<i>m</i>	<i>sd</i>	<i>m</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>Posthoc</i>
PBC	3.42	.94	2.88	.92	2.75	.89	16.800***	a,b***
PJ-fit	3.39	.90	4.12	.66	4.33	1.71	51.760***	a,b,c**
Satisfaction	3.04	1.02	3.73	.85	4.02	.91	36.519***	a,b,c**
Intention de turnover	2.68	1.42	2.12	1.11	1.80	1.12	18.201***	a,b,c**

a : comparaison *Individualistes/Conformistes*, b : comparaison *Individualistes/Dominants*, c : comparaison *Conformistes/Dominants* ; *** $p < 0.001$, ** significatif à $p < .01$

Nous avons, dans un second temps, calculé les corrélations entre les différentes variables quantitatives de notre étude (cf. tableau 10). Les résultats ont indiqué une relation significative et positive entre le *P-J fit* et la satisfaction au travail ($r = .557$; $p < .001$) ainsi qu'entre la PBC et l'intention de turnover ($r = .259$; $p < .001$) ; et une relation significative négative entre le *P-J fit* et l'intention de turnover ($r = -.320$; $p < .001$) ainsi qu'entre la PBC et la satisfaction au

travail ($r = -.404$; $p < .001$). Enfin les analyses ont également démontré des corrélations significatives négatives entre la PBC et le *P-J fit* ($r = -.297$; $p < .001$) d'une part et entre l'intention de turnover et la satisfaction au travail d'autre part ($r = -.294$; $p < .001$).

Tableau10 – Moyennes, écarts- types et corrélations entre les variables quantitatives de l'étude II

Variable	M	ET	1	2	3	4
1- PBC	2.889	.931	1	-	-	-
2- P-J fit	4.120	.775	-.297***	1	-	-
3- Satisfaction	3.773	.955	-.404***	.577***	1	-
4- Intention de turnover	2.049	1.191	.259***	-.320***	-.294***	1

*** la corrélation est significative au niveau .001 (bilatérale).

Ces différents résultats ont apporté un soutien préliminaire à nos hypothèses dans la mesure où ils attestent d'un lien entre les différentes variables de l'étude.

4.2) Modélisation par équations structurelles

La modélisation par équations structurelles (SEM) a été utilisée pour estimer la relation entre les différents construits et tester les hypothèses de recherche. Les estimations ont été réalisées

via le logiciel Amos (version 25) à partir de la matrice de covariance et en utilisant la méthode du maximum de vraisemblance.

Pour déterminer la qualité d'ajustement du modèle testé, nous avons retenu plusieurs indices communément utilisés dans la littérature (Hu & Bentler, 1998 ; MacCallum & Austin, 2000 ; Martens, 2005 ; Shi, Lee & Maydeu-Olivares, 2019) le khi-deux (χ^2), le khi-deux (χ^2) et ses degrés de liberté, l'*incremental fit index* (IFI), le *comparative fit index* (CFI), le *Tucker-Lewis index* (TLI), le *root mean square error of approximation* (RMSEA) et le *standardized root mean square residual* (SRMR). Des valeurs supérieures à .95 pour l'IFI, le CFI et le TLI, inférieures ou égales à .06 pour le RMSEA et inférieures à .08 pour le SRMR, témoignent d'un ajustement satisfaisant (Hu & Bentler, 1999 ; Sivo, Fan, Witta & Willse, 2006).

Le modèle était composé d'une variable indépendante manifeste (*profils identitaires*) et de quatre variables dépendantes (trois variables latentes : *P-J fit*, *PBC*, et *intention de turnover* et une variable manifeste : *satisfaction au travail*). Dans la mesure où notre variable indépendante était une variable catégorielle à trois modalités, nous avons appliqué la procédure de codage factice (*dummy coding*) proposée par Hayes et Preacher (2014) qui consiste à construire k^9-1 variables factices ($D_i, i=1, \dots, k-1$) avec D_i fixée à 1 si l'individu considéré se trouve dans le groupe i , et à 0 dans les autres cas. Un des groupes n'est pas codé, ce qui signifie que toutes les $k-1$ variables factices sont fixées à 0 pour les cas appartenant à ce groupe (Hayes & Preacher, 2014). Ce groupe sert alors de catégorie de référence dans l'analyse ; et les paramètres qui, dans le modèle, révèlent des différences intergroupes significatives, sont des quantifications relatives à ce groupe de référence. Cette méthode permet de conduire une analyse par médiation avec une variable indépendante catégorielle et non-dichotomique sans avoir recours à la transformation des données (e.g., analyser les groupes deux à deux, transformer la variable catégorielle en variable continue). Hayes et Preacher (2014) parlent alors de tests inférentiels

⁹ Où K représente le nombre de modalités de la variable catégorielle initiale.

d'effets relatifs. Ainsi dans notre modèle nous avons construit deux variables factices et pris comme groupe de référence le groupe des *Conformistes*. En effet ce groupe se situant « entre » deux groupes plus extrêmes, nous avons choisi d'en faire la référence de nos comparaisons intergroupes. Les différences entre *Individualistes* et *Dominants* ont donc été interprétées par rapport aux *Conformistes*.

Le *P-J fit*, la PBC et l'IT étaient des variables latentes définies respectivement par 4, 5 et 2 items. La satisfaction au travail était mesurée par un item.

Conformément à nos hypothèses, des relations ont été spécifiées entre les profils identitaires d'une part et le *P-J fit*, la PBC, la satisfaction au travail et l'intention de turnover d'autre part. Des relations ont également été précisées entre le *P-J fit* et la satisfaction au travail et l'intention de turnover ainsi qu'entre la PBC et ces mêmes construits. Par ailleurs, des covariances ont été spécifiées entre les 2 profils identitaires représentés (i.e., *Dominants* et *Individualistes*) ainsi qu'entre le *P-J fit* et la PBC.

Les résultats ont montré que notre modèle présentait un bon ajustement aux données : $\chi^2 (65) = 141,897$, IFI = .98, CFI = .98, TLI = .97, RMSEA = .044, IC 90 % RMSEA = (.034, .054), SRMR = .033 puisque les différents indices montraient des valeurs supérieures (inférieures pour le RMSEA et SRMR) aux seuils communément acceptés (Hu & Bentler, 1999 ; Sivo et al. 2006).

4.2.1) Analyse des pistes causales (*path analysis*)

Les résultats de l'analyse des pistes causales de la modélisation par équations structurelles, détaillés dans le tableau 11, ont validé en partie nos différentes hypothèses concernant les liens entre les profils d'une part, et la satisfaction au travail (H1), l'IT (H2), le *P-J fit* (H3) et la PBC (H8) d'autre part.

L'hypothèse **H1 : Les profils identitaires sont liés à la satisfaction au travail** n'a en effet pas été validée par nos résultats. Plus précisément les résultats n'ont pas démontré de liens directs significatifs entre les profils identitaires et la satisfaction au travail, ce qui n'écarte pas la possibilité de l'existence de liens indirects.

L'hypothèse **H2 : Les profils identitaires sont liés à l'intention de turnover**, n'a été validée que partiellement. Seuls les *Dominants* montraient, comparativement aux *Conformistes*, une relation directe et négative avec l'intention de turnover ($= -.19, p < .01$) : pour un *P-J fit* et une PBC fixés, les *Dominants* ont une intention de turnover moins élevée que les *Conformistes*.

L'hypothèse **H3 : Les profils identitaires sont liés à l'ajustement au travail** est validée. En effet, les résultats ont montré, par rapport aux *Conformistes*, d'une part une relation significative et négative entre les *Individualistes* et le *P-J fit*, et d'autre part significative et positive entre les *Dominants* et le *P-J fit* ; validant ainsi les hypothèses 3a et b : les *Dominants* montrent un plus grand ajustement au travail que les *Conformistes*, au contraire des *Individualistes* qui en montrent moins.

L'hypothèse **H8 : Les profils identitaires sont liés à la PBC** est également validée. Une relation significative positive est apparue entre les *Individualistes* et la PBC, et négative entre les *Dominants* et la PBC, validant les hypothèses 8a et b : par rapport aux *Conformistes*, les *Individualistes* perçoivent plus de brèche, et les *Dominants* en perçoivent moins.

Enfin la modélisation par équations structurelles a permis de valider la totalité de nos hypothèses concernant les liens entre les *P-J fit*, IT, Satisfaction au travail et PBC (H4, H5, H9, H10)

L'hypothèse **H4 : Il existe un lien significatif et positif entre l'ajustement au travail et la satisfaction au travail** est validée. En effet la modélisation par équations structurelles a fait apparaître un lien positif entre le *P-J fit* et la satisfaction au travail : pour un profil identitaire

donné et une PBC fixée, les individus avec un *P-J fit* plus élevé ont une satisfaction au travail plus importante.

L'hypothèse **H5** : *Il existe un lien significatif et négatif entre l'ajustement au travail et l'intention de turnover* est validée. Nos résultats ont fait apparaître un lien négatif entre *P-J fit* et intention de turnover : pour un profil identitaire donné et une PBC fixée, les individus avec un *P-J fit* élevé ont une intention de turnover moins importante.

L'hypothèse **H9** : *Il existe un lien significatif et négatif entre la PBC et la satisfaction au travail* est validée. La PBC est en effet liée négativement à la satisfaction au travail : pour un profil identitaire donné et un *P-J fit* fixé, les individus avec une PBC élevée manifestent une satisfaction au travail moins importante.

L'hypothèse **H10** : *Il existe un lien significatif et positif entre la PBC et l'intention de turnover* est validée. Il existe un lien positif entre la PBC et l'intention de turnover : pour un profil identitaire donné et un *P-J fit* fixé, les individus avec une PBC élevée manifestent une intention de turnover plus élevée.

Tableau 11 – Résultats des hypothèses H1, H2, H3, H4, H5, H8, H9, H10 via la SEM

Hypothèses	Coefficient non standardisé	
H1-a : Les Dominants ont un niveau de satisfaction au travail supérieur aux Conformistes	Dominants → Sat (+)	NS
H1-b : Les Conformistes ont un niveau de satisfaction supérieur aux Individualistes	Individualistes → Sat (-)	NS
H2-a : Les Dominants ont un niveau d'intention de turnover inférieur aux Conformistes	Dominants → IT (-)	-.19**
H2-b : Les Conformistes ont un niveau d'intention de turnover inférieur aux Individualistes	Individualistes → IT (+)	NS
H3-a : Les Dominants présentent un meilleur ajustement au travail que les Conformistes.	Dominants → P-J fit (+)	.26***
H3-b : Les Conformistes présentent un ajustement meilleur que celui des Individualistes.	Individualistes → P-J fit (-)	-.83***
H4 : Il existe un lien significatif et positif entre l'ajustement au travail et la satisfaction au travail.	PJ FIT → Sat (+)	.58***
H5 : Il existe un lien significatif et négatif entre l'ajustement au travail et l'intention de turnover.	PJ FIT → IT (-)	-.30***
H8-a : Les Dominants perçoivent moins de brèche dans le contrat psychologique que les Conformistes	Dominants → PBC (-)	-.16*
H8-b : Les Conformistes perçoivent moins de brèche dans le contrat psychologique que les Individualistes.	Individualistes → PBC (+)	.56***
H9 : Il existe un lien significatif et négatif entre la PBC et la satisfaction au travail.	PBC → Sat (-)	-.25***
H10 : Il existe un lien significatif et positif entre la PBC et l'intention de turnover.	PBC → IT (+)	.13**

***p<0.001, **p<0.01, *p<.05, NS : effet non significatif

4.2.2) Analyses des médiations

Pour tester les quatre relations de médiation, (i.e. H6, H7, H11, H12) nous avons choisi la méthode du *bootstrap* ou rééchantillonnage (Preacher & Hayes, 2008 ; Shrout & Bolger, 2002). Consistant à générer k nouveaux échantillons (entre 1000 et 5000 selon l'usage) aléatoirement déterminés à partir de l'échantillon parent, la méthode du *bootstrap* conduit à créer k estimations des effets indirects totaux et spécifiques de X sur Y. Les distributions de ces k estimations servent alors d'approximations empiriques non paramétriques des distributions d'échantillonnage des effets indirects étudiés.

Cette méthode est particulièrement indiquée pour corriger la non-normalité de la distribution d'échantillonnage d'un effet indirect spécifique et pour étudier des modèles de médiation multiple – en parallèle ou en séries – (Cheng, Chaudhuri & Farooq, 2016 ; Preacher & Hayes, 2008). De plus, il a été démontré que le *bootstrap* avait un grand pouvoir statistique quant à la détection de processus de médiation significatif, tout en maintenant un taux d'erreurs de type I acceptable, spécialement avec des échantillons de taille importante (Cheng et al., 2016 ; Perera, 2013).

Nous avons donc eu recours au *bootstrap* à correction de biais, implémenté dans Amos 22, basé sur le modèle illustré figure 1. Au total 5000 rééchantillonnages avec remplacement ont été effectués pour représenter empiriquement la distribution d'échantillonnage des effets indirects. L'usage de cette méthode nous a permis de déterminer la significativité des médiations en estimant les effets indirects dans la population échantillonnée et ainsi de générer un intervalle de confiance de 95 %. En accord avec l'arbre de décision proposé par Zaho, Lynch et Chen (2010), c'est l'étude de la significativité des effets directs et indirects entre deux variables qui permet de comprendre leur relation au travers d'un facteur médiationnel. C'est pourquoi nous reportons dans le tableau 12 ces effets pour les hypothèses H6 : ***Le P-J fit a un effet de médiation sur la relation entre profils identitaires et satisfaction au travail***, H7 : ***Le P-J fit a***

un effet de médiation sur la relation entre profils identitaires et intention de turnover, H11 : La PBC a un effet de médiation sur le lien entre profils identitaires et satisfaction au travail et H12 : La PBC a un effet de médiation sur le lien entre profils identitaires et intention de turnover.

Tableau 12 – Résultats des tests de médiation via la méthode du bootstrap (H6, H7, H11 et H12)

	P-J FIT	PBC	Satisfaction au travail			Intention de turnover		
			Effet direct	Effet indirect	Effet total	Effet direct	Effet indirect	Effet total
Individualistes	-.83***	.56	-.07	-.62***	-.69***	.01	.32***	.33**
Dominants	.26	-.16*	.10	.19***	.29***	-.19**	-.10***	-.28***

Note : effets non-standardisés ; indices d'ajustement du modèle : $\chi^2 (65) = 141,897$, IFI = .98, CFI=.98, TLI=.97, RMSEA=.044, SRMR=.033

*** p <0.001, **p<0.01, *p<0.05

Les résultats ont indiqué une relation directe non-significative entre d'une part les deux profils identitaires *Individualistes* et *Dominants* et la satisfaction au travail d'autre part, mais une relation indirecte significative, révélant ainsi une médiation totale des relations *Individualistes/satisfaction au travail* et *Dominants/satisfaction au travail* (Zhao et al., 2010). La relation directe entre *Individualistes* et intention de turnover était également non-significative contrairement à la relation indirecte, suggérant là encore une médiation totale de

la relation *Individualistes*/intention de turnover. Nous avons en revanche observé des relations directe et indirecte significatives et négatives entre les *Dominants* et l'intention de turnover suggérant dans ce cas une médiation partielle (Zhao et al., 2010)

Ces résultats nous ont donc permis de confirmer l'existence d'un effet médiateur du *P-J fit* et de la PBC sur la relation entre les profils identitaires *Individualistes* et *Dominants* d'une part et la satisfaction au travail et l'intention de turnover d'autre part.

Les estimations de l'effet indirect fournies par la méthode du *bootstrap* sous AMOS 22 renvoient aux effets indirects totaux. Ainsi, dans notre modèle multimédiationnel à deux médiateurs parallèles (i.e., *P-J fit* et PBC) un effet indirect significatif recouvre l'effet des deux médiations sans qu'on puisse connaître précisément l'effet de chacune. Par exemple, l'effet indirect significatif du profil *Individualistes* sur la satisfaction au travail renvoie à l'effet indirect total constitué par les deux médiations : *Individualistes* → *P-J fit* → satisfaction au travail, *Individualistes* → PBC → satisfaction au travail. Aussi ces résultats ne nous permettent-ils pas de valider ou d'infirmer précisément nos hypothèses H6, H7, H11 et H12.

Pour estimer les effets indirects spécifiques, la littérature recense deux méthodes : la méthode des matrices (Bollen, 1989) et l'approche de Cheung (2007) reposant sur des variables dites « fantômes ». Ces méthodes, basées sur l'élaboration de formules matricielles ou algébriques complexes, présentent l'inconvénient majeur d'être difficiles à mettre en place sur des modèles composés d'un grand nombre de pistes causales, et d'être plus facilement source d'erreur.

Plus récemment, une troisième approche a été proposée par Macho et Ledermann (2011) : l'approche des modèles fantômes. Cette approche consiste à construire, en plus du modèle principal, des modèles uniquement constitués de variables latentes et dont tous les paramètres sont contraints, de sorte à estimer et tester les effets spécifiques. Ces modèles fantômes sont aussi nombreux qu'il y a d'effets indirects à étudier (Macho & Ledermann, 2011 ; Perera, 2013). La logique qui sous-tend ces modèles est la suivante : l'effet indirect spécifique dans un

modèle de structure de covariance est respecifié en tant qu'effet total dans un modèle fantôme indépendant (Perera, 2013).

L'approche de la méthode fantôme constitue une alternative de choix puisqu'elle se trouve être particulièrement adaptée aux modèles complexes et à l'usage de programmes informatiques de modélisation d'équations structurelles dotés d'une interface graphique, tels qu'AMOS 22. De plus cette méthode ne requiert pas d'utilisation de formules complexes propres à générer des erreurs, et permet de calculer des intervalles de confiance par la méthode du *bootstrap* pour les effets spécifiques (Cheng et al., 2016 ; Macho & Ledermann, 2011). Nous avons donc choisi d'adopter ici l'approche par modèles fantômes de Macho et Ledermann (2011).

Les résultats des analyses des effets indirects spécifiques par la méthode des modèles fantômes sont présentés dans le tableau 13.

Tableau 13 – Effets spécifiques estimés et intervalles de confiance à 95 % pour le test des hypothèses H6, H7, H11, H12

Piste causale (path)	Valeur	Erreur	IC	
		standard	bootstrap à 95%	
		bootstrap	borne inf.	borne sup.
H6-a : Dominants → P-Jfit → Satisfaction au travail	.15***	.04	.07	.25
H6-b : Individualistes → P-Jfit → Satisfaction au travail	-.49***	.08	-.67	-.34
H11-a : Dominants → PBC → Satisfaction au travail	.04*	.02	.003	.09
H11-b : Individualistes → PBC → Satisfaction au travail	-.14***	.04	-.22	-.08
H7a : Dominants → P-Jfit → IT	-.08***	.03	-.14	-.04
H7b : Individualistes → P-Jfit → IT	.25***	.07	.14	.41
H12a : Dominants → PBC → IT	-.02*	.02	-.06	-.002
H12b : Individualistes → PBC → IT	.07**	.04	.02	.16

*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05

Les résultats ont montré que tous les effets spécifiques d'intérêt étaient significatifs, validant ainsi nos hypothèses H6, H7, H11 et H12. Par rapport au profil de référence (i.e. *Conformistes*) il existe un effet médiationnel positif du *P-J fit* sur la relation entre *Dominants* d'une part et satisfaction au travail d'autre part ; et négatif sur la relation *Individualistes*/satisfaction. L'effet du *P-J fit* s'inverse sur les relations entre *Dominants* et IT (i.e., relation négative) et *Individualistes* et IT (i.e., relation positive). La PBC joue également un rôle de médiateur entre Les *Dominants* et la satisfaction au travail (i.e., effet positif) et les *Individualistes* et la satisfaction au travail (i.e., effet négatif). Comparativement aux *Conformistes*, le peu de brèche perçue vient renforcer la satisfaction au travail des *Dominants*, tandis que la grande quantité des brèches perçues chez les *Individualistes* vient au contraire la diminuer. L'effet médiationnel de la PBC s'inverse pour l'intention de turnover : elle la renforce pour les *Individualistes* par rapport aux *Conformistes*, et la diminue pour les *Dominants* (moins de brèche perçue donc moins d'IT).

5) Discussion

Notre étude avait pour objectif principal, dans le cadre des études ciblées sur les antécédents d'attitudes et de comportements organisationnels majeurs, d'examiner la pertinence de la prise en compte d'un nouveau type de déterminant potentiel, à savoir l'identité, et plus précisément de profils identitaires tels que ceux révélés dans notre première recherche. Nous souhaitons par ailleurs aller au-delà d'une simple analyse descriptive et mettre au jour les mécanismes psychologiques expliquant les liens entre ces profils identitaires des personnels navigants et les deux conséquences attitudinales clés pour l'Armée de l'air que sont l'intention de turnover et la satisfaction au travail de ces professionnels. Plus particulièrement, compte tenu des éléments

de la littérature et du cadre théorique proposé par Masterson et Stamper (2003), nous avons supposé que les *P-J fit* et PBC expliqueraient les relations entre les profils identitaires et les conséquences organisationnelles susmentionnées.

Les bons indices d'ajustement présentés par notre modèle ainsi que la validation de la quasi-totalité de nos hypothèses (à l'exception des hypothèses 1 (a & b) et 2 a) ont confirmé les différents profils d'identification comme nouveau type d'antécédents potentiels de la satisfaction au travail et de l'intention de turnover dans notre population ainsi que le rôle du *P-J fit* et de la PBC comme mécanismes explicatifs du lien entre l'identité et les attitudes prises en compte. Seul un lien direct entre *Dominants* et intention de turnover s'est révélé significatif. De fait, tous les autres liens des profils *Dominants* et *Individualistes* – comparativement aux *Conformistes* – avec la satisfaction et l'intention de turnover, étaient sous-tendus par les *P-J fit* et PBC.

Nos résultats ont montré que les individus appartenant au profil des *Dominants*, c'est-à-dire s'identifiant très fortement tant à l'Institution qu'à leur groupe de travail et animés par des valeurs qui concordent avec les valeurs des PN et des officiers (i.e. leur groupe professionnel et leur corps) avaient le sentiment d'être davantage ajustés au travail. Ils percevaient également moins de brèche dans le contrat psychologique que les individus s'identifiant plus faiblement tant au groupe qu'à l'organisation et animés par des valeurs moins propres à leur groupe professionnel et à leur corps (i.e. *Individualistes*). Consécutivement ces individus mieux ajustés au travail et percevant moins de brèche, démontraient plus de satisfaction au travail et moins d'intention de turnover que des individus un peu moins ajustés et percevant davantage de brèche dans le contrat tels que les *Conformistes*. Quant aux *Individualistes*, ils percevaient plus de brèche, étaient moins ajustés que les *Conformistes* et conséquemment moins satisfaits et manifestaient davantage d'intention de turnover.

De tels résultats permettent d'enrichir les connaissances sur les conséquences de profils d'identification en termes d'attitudes organisationnelles ainsi que sur les mécanismes sous-tendant ces liens. De fait, il existe peu d'études, nous l'avons relevé au terme de notre revue de littérature, examinant les mécanismes en jeu dans le lien entre identité et conséquences organisationnelles et encore moins entre des profils d'identité professionnelle et leurs conséquences au plan organisationnel (Blader, Patil & Packer, 2017). En effet, la plupart des études menées ont jusqu'alors plutôt examiné les effets directs de l'identité sur le plan attitudinal (e.g., Burke & Stets, 2000 ; Powell & Baker, 2014). Par ailleurs, en nous appuyant sur le cadre théorique de Masterson et Stamper (2003), nous avons pu montrer des effets de l'appartenance organisationnelle, opérationnalisée au travers des profils d'identification, et du besoin d'accomplissement (i.e., *P-J fit* et brèche perçue) sur la satisfaction au travail et l'intention de turnover. À ce niveau, notre étude contribue donc également à l'approfondissement des connaissances liées au cadre théorique du POM (i.e., appartenance organisationnelle perçue). Ses auteurs (Masterson & Stamper, 2003) appelaient d'ailleurs à développer des recherches pour déterminer les liens entre les différents mécanismes expliquant la tendance des individus à vouloir être un membre de l'organisation (i.e., besoin d'accomplissement, volonté d'être important pour l'organisation, et appartenance). L'étude concomitante des *P-J fit* et PBC permet de surcroît de compléter la littérature consacrée à ces deux construits car il n'existe à ce jour que peu d'études les associant, constat déploré dès 2005 par Kristof-Brown et al. Enfin notre étude a considéré les *P-J fit* et PBC comme des conséquences de l'identité, point de vue rarement adopté par la littérature (Kristof-Brown, 2005). Plus précisément, nous avons pu montrer que différents profils identitaires (i.e., *Individualistes vs Conformistes* et *Dominants vs Conformistes*) pouvaient avoir un impact différencié sur la perception de l'ajustement au travail et de la brèche du contrat psychologique. Enfin, notre recherche est, à notre connaissance, la première à s'intéresser aux conséquences organisationnelles et aux mécanismes sous-jacents entre l'identité des personnels navigants de

l'Armée de l'air et celles-ci. En clair, nos résultats ont ainsi permis d'enrichir la littérature sur cette population spécifique que sont les PN, et qui se trouve à l'heure actuelle assez peu documentée dans le domaine de la psychologie organisationnelle.

Au-delà de l'intérêt théorique de l'étude de profils identitaires, de leurs liens avec des conséquences organisationnelles et de l'analyse des mécanismes sous-tendant ces relations, nos résultats présentent un intérêt empirique certain. En effet, les raisons du turnover souvent évoquées dans les études internes de l'Armée de l'air se restreignent généralement à des problèmes médicaux, aux difficultés cognitives rencontrées par certains pilotes ou encore à des problèmes dans la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle. La « piste » identitaire et son impact sur la satisfaction au travail et l'intention de turnover *via* la perception de l'ajustement et de la perception de la brèche du contrat n'a, à notre connaissance, jamais été explorée. Or étant donné le lien identitaire fort qu'entretiennent les PN avec leur spécialité et à fortiori l'organisation (cf. étude 1), et le lien qui existe entre identité et attitude organisationnelle (e.g., Powell & Baker, 2014 ; Stets & Burke, 2000), en particulier l'intention de turnover, c'est une piste qui mériterait d'être étudiée par l'organisation.

Par ailleurs, tout est mis en place au niveau institutionnel pour favoriser chez les PN une identification forte à l'Armée de l'air et à l'escadron ainsi que l'appropriation d'un socle de valeurs communes. En effet ces derniers reçoivent une instruction militaire identique, et la cohésion est maximisée dans les escadrons au travers notamment de ce que Bryon-Portet (2013) appelle les « rites de convivialité » (e.g., pots, remises d'insignes, petits déjeuners...). Ces rites, comme le souligne la chercheuse, s'organisent autour du bar de l'escadron, lieu de convivialité qui rythme les journées et le cycle annuel de cette petite communauté :

... on y prend le café le matin mais aussi après le déjeuner commun du mess, on y organise des pots pour marquer le départ ou la promotion d'un collègue, on y organise la galette des rois (...) le bar est aussi l'endroit privilégié où l'on affiche les traditions

du groupe : insignes, mascottes, photographies aériennes, caricatures et autres marques d'identité en ornent les murs. (Bryon-Portet, 2013, p 150).

Nous voyons donc au travers de cette description de la vie d'un escadron, l'importance de la communauté, du groupe et de l'identité de ce dernier. Pour autant cette socialisation organisationnelle ne garantit pas une identité uniforme pour tous, comme vu dans notre première étude. De fait, il existe différents profils identitaires au sein de la population des PN, profils qui, à l'issue de l'étude, apparaissent être liés à des attitudes organisationnelles distinctes via des perceptions différenciées de brèche et d'ajustement au travail. Les *Individualistes*, qui perçoivent davantage de brèche et se perçoivent comme moins bien ajustés, montrent des comportements et des attitudes moins adaptés (i.e. satisfaction au travail moins élevée et intention de turnover). Ils posent dès lors la question de la place des « déviants » au sein d'une organisation aussi normative que l'Armée. Une question un peu provocante à dessein pourrait être : faut-il être un *Dominant* pour réussir en tant que pilote ? Posant en filigrane une autre question : est-ce que l'affirmation d'une identité unique et forte ne conduit pas l'institution à se priver d'individus techniquement bons mais qui peinent à se retrouver dans le modèle des *Dominants* ou encore des *Conformistes*. Cette lecture est en accord avec des cas rencontrés sur le terrain de pilotes en situation d'échec pour des raisons sociales (i.e. qui ne s'intègrent pas à la meute, ne partagent pas les rites de l'escadron, ne s'identifient pas au groupe) plus que techniques. Nous pouvons également nous demander si les *Individualistes* ne sont pas d'anciens *Dominants* qui ont perçu des brèches ou violations ayant conduit à la diminution de leur identification. Il serait intéressant d'examiner plus précisément ce qui se joue dans ces situations d'échec.

6) Limites et perspectives

Si notre travail présente des contributions théoriques et empiriques précieuses quant aux liens chez les PN entre identité et comportements organisationnels, il présente néanmoins comme toute recherche certaines limites. Tout d'abord nos analyses liées à la nature de nos données (i.e., variable indépendante catégorielle à trois modalités) ne permettant pas de comparer simultanément les trois profils identitaires identifiés dans la population d'étude, nous avons été contrainte de choisir un profil de référence pour interpréter nos résultats, comme cela est préconisé dans ce type d'analyse (Hayes & Preacher, 2003). Ainsi notre choix s'est porté sur les *Conformistes* pour leur caractère moins « extrême » que les deux autres profils mais ce choix reste arbitraire et donc discutable. D'autres études prenant comme référence les *Dominants* ou les *Individualistes* seraient nécessaires pour dévoiler toute la richesse des différences existant entre les trois profils.

Ensuite notre seconde étude s'est appuyée sur un protocole de collecte de données transversal, ce qui limite ses conclusions à deux niveaux. En premier lieu, le modèle testé ne permet pas de mettre au jour le potentiel caractère dynamique des liens entre les profils identitaires, d'une part, et les *P-J fit* et PBC d'autre part. Il pourrait être heuristiquement fructueux pour ce domaine d'étude d'analyser dans une perspective longitudinale l'évolution des relations entre les variables observées, et ce notamment lors des trois temps marquant la carrière de PN, à savoir l'entrée à l'école de l'air, la spécialisation, et le macaronage. En effet l'identité, comme vu précédemment, n'est pas figée et est modulée par les événements et l'environnement extérieur (Tajfel, 1982). En second lieu, l'adoption d'un protocole transversal ne permet pas de conclure définitivement sur le sens des liens mis au jour, à savoir un impact des profils d'identification sur la satisfaction au travail et l'intention de turnover via les mécanismes du *P-J fit* et de la PBC. Et ce d'autant que de nombreuses études ont mis en avant l'impact des *P-J fit* et PBC sur l'identité, tandis que d'autres, moins nombreuses (dont la nôtre), celui de

l'identité sur le *P-J fit* et la PBC. Aussi, bien qu'ayant procédé à des analyses rigoureuses (i.e. SEM, *path analyses*, *bootstrap*, approche des modèles fantômes) pour estimer les liens entre les dimensions retenues, seul là encore un protocole longitudinal permettrait de les préciser en termes de sens de causalité. De futures recherches pourraient d'ailleurs s'intéresser au double effet des *P-J fit* et PBC sur les profils identitaires, et de ceux-ci sur les *P-J fit* et PBC. On peut par exemple supposer que le profil *Individualistes* naît de la perception d'un moindre ajustement au travail et de la perception de plus de brèche, ce qui conduit les individus à moins s'identifier au groupe et à l'institution et à être plus enclins à développer des valeurs personnelles distinctes de celles traditionnellement dévolues aux officiers PN. Mais on peut également supputer qu'un tel profil peut en retour générer une perception de moindre ajustement et une plus grande sensibilité à la perception de brèche. Troisièmement, nous nous sommes concentrée sur les mécanismes explicatifs sous-jacents au lien entre identité et attitudes organisationnelles et n'avons pas exploré de facteurs modérateurs de ce lien. Dans le cadre de l'Armée, il pourrait être pertinent que de futures recherches explorent par exemple une médiation modérée par le style de leadership des relations entre identité et intention de turnover. De nombreuses études ont en effet montré des liens entre différents styles de leadership et l'intention de turnover, d'une part (e.g., Yang, Guan & Pu, 2019 ; Eberly, Bluhm, Guarana, Avolio & Hannah, 2017) et l'importance du leadership qui constitue un véritable pilier de l'Armée (Wong, Bliese, McGurk, 2003).

Enfin, nous nous sommes centrée dans l'étude 2 sur l'appartenance et le besoin d'accomplissement en référence au cadre théorique du POM. Les recherches à venir pourraient inclure également la volonté d'être important pour l'organisation (*mattering*) au travers du soutien organisationnel perçu (Masterson & Stamper, 2003). Masterson et Stamper (2003) indiquent en effet que si l'on peut, pour les besoins de la recherche, se concentrer sur une partie des dimensions et mécanismes du POM, la relation de l'individu à l'organisation est plus précisément comprise au travers des trois dimensions : *belonging*, *mattering*, *need for*

fulfilment. Certaines problématiques actuelles des armées, dérivées du manque de moyens et des missions toujours plus nombreuses, rendent l'étude du soutien organisationnel perçu particulièrement pertinente.

CHAPITRE 6 – ÉTUDE 3

IDENTITÉ ET SITUATION D'INCERTITUDE

PROFESSIONNELLE : UNE ÉTUDE MICRO

LONGITUDINALE

1) Introduction théorique

Nos deux premières études nous ont permis d'une part de démontrer la spécificité de l'identité PN par rapport aux PNN et de mettre au jour trois profils d'identification distincts chez les PN ; et d'autre part d'établir l'importance de cette identité professionnelle, en démontrant l'existence de liens entre ces composantes identitaires et des attitudes et comportements organisationnels (i.e. satisfaction au travail et intention de turnover). Rappelons que pour ce faire, ces deux études ont abordé l'identité professionnelle au niveau collectif via l'approche sociale de l'identité et des protocoles de recherche fondés sur des collectes de données transversales. Notre dernière étude traite de l'identité professionnelle sous un angle différent puisqu'elle s'est appuyée sur une approche individuelle, développementale et un protocole longitudinal. En effet, sa finalité était de répondre à la question suivante : « Chez les pilotes, quelles sont les conséquences individuelles au plan identitaire d'une situation d'incertitude professionnelle pouvant signifier l'arrêt de la carrière de PN ? » Cette interrogation mettant l'accent non plus sur l'appartenance d'un individu à un groupe social mais sur les effets individuels au niveau de l'identité d'une période d'incertitude pouvant se terminer par la sortie du groupe socioprofessionnel d'origine, nous avons par conséquent choisi d'adopter une approche non

plus sociale mais développementale de l'identité. Cette dernière est de fait celle qui est communément privilégiée pour l'étude du niveau individuel de l'identité (Crocetti et al., 2013 ; Vignoles et al., 2011).

L'identité en psychologie du développement est considérée comme

... le maintien d'un "soi identique" et d'une continuité au travers des changements et mouvements dans le temps et l'espace. L'unité du soi est en partie déterminée par l'individu lui-même, et en partie largement déterminée et affectée par les autres et les relations que l'individu entretient avec eux. (Lichtwark-Aschoff et al., 2008, p.372)

L'identité est donc définie ici comme un processus dynamique fortement marqué par le contexte. Cette conception trouve ses origines dans les travaux d'Erikson (1968) qui a posé les jalons d'une approche développementale de l'identité dans les travaux qu'il a menés sur les adolescents.

Erikson a ancré sa théorie sur la notion de crise. L'adolescence est une période de transition au cours de laquelle l'individu doit renoncer à certaines identifications de l'enfance et en assimiler d'autres en une nouvelle configuration. Pour cela il explore les différentes identifications possibles, les différentes identités et rôles auxquels il peut accéder sans toutefois s'y engager. C'est la phase dite de moratoire psychosocial, suivi par l'engagement à proprement parler de l'individu dans une identité ou un ensemble de rôles définis. Erikson a étendu ce processus à tous les âges de la vie car il conçoit l'identité comme inscrite dans un cycle de vie et façonnée par les différentes crises ou étapes rencontrées au cours de l'existence. Autrement dit, l'identité est un processus qui par essence n'est jamais achevé.

Dans le contexte organisationnel, l'approche développementale pose que l'identité professionnelle n'est également pas cristallisée une fois pour toute dès le début de la carrière et fait l'objet de révisions, d'ajustements et de renouvellements en fonction des expériences

professionnelles, de la vie personnelle ou des changements organisationnels (Crocetti et al., 2013).

Erikson avance également que l'identité prend corps dans les interactions quotidiennes de l'individu avec le monde. Elle présente de ce fait une partie consciente et réflexive – connaissance de soi – mais également une partie "inconsciente" à travers ces interactions du quotidien (Crocetti, Rubini & Meus, 2008 ; Luyckx et al., 2008). S'il existe de nombreux travaux sur la formation consciente et réflexive de l'identité (e.g., Kroger, Martinussen & Marcia, 2010 ; Topolewska-Siedzik & Ciecuch, 2019), il existe en revanche peu de recherches étudiant les dynamiques à court terme impliquées dans la formation de l'identité (Klimstra et al., 2010).

Dans notre troisième étude, nous avons souhaité contribuer à la réduction de ce manque dans la littérature scientifique en interrogeant l'identité professionnelle des pilotes soumis à une situation particulière, que l'institution de l'Armée de l'air nomme : la difficulté de progression. Tout au long de sa carrière, le PN est soumis à des évaluations permettant d'apprécier son aptitude à voler. En cas d'échec à ces examens, le PN passe devant un conseil d'instruction (CI) ou conseil d'examen de progression (CEP) qui décide de la poursuite ou non de sa carrière de pilote. De l'annonce de son passage en CI/CEP au passage effectif puis à la réponse sur la poursuite ou non de la carrière de PN, il peut s'écouler de quelques jours à plusieurs semaines. C'est sur cette temporalité à court terme, emblématique d'une situation de crise ou de remise en question professionnelle, que nous avons étudié les fluctuations intra-individuelles de l'identité. Cette approche permet d'une part de compléter la vision intégrative de l'identité que nous nous sommes efforcée de porter dans ce travail doctoral, en s'attachant au niveau individuel de l'identité au travers de l'approche développementale. D'autre part, elle contribue à documenter un aspect de l'identité dans le champ du développement assez peu étudié à notre

connaissance, et à fortiori en contexte organisationnel, à savoir les fluctuations identitaires à court terme (Klimstra et al., 2010).

1.1) Les modèles de l'identité dans l'approche développementale

1.1.1) Le modèle empirique de Marcia (1966)

Les travaux de James Marcia ont précisé et opérationnalisé la théorie d'Erikson en se centrant sur le niveau comportemental de l'identité au travers des mécanismes d'exploration et d'engagement. L'exploration renvoie au questionnement actif sur les différentes alternatives identitaires à envisager par un individu avant de prendre sa décision sur les valeurs, les croyances et les buts à embrasser (Crocetti et al., 2008). L'engagement implique un choix relativement ferme de l'individu d'un domaine d'identité, ainsi que l'engagement de ce dernier dans des activités destinées à implémenter ce choix (Crocetti et al., 2008 ; Klimstra et al., 2010). À partir de ces deux mécanismes (i.e. exploration et engagement), Marcia définit quatre statuts identitaires : la diffusion identitaire associée à une absence d'exploration et d'engagement ; la forclusion identitaire, qui est associée à un engagement sans exploration préalable ; le moratoire identitaire qui est à l'inverse une exploration sans prise d'engagement ; et enfin la réalisation identitaire qui correspond à la fin de la quête identitaire puisque l'individu a défini un certain nombre d'engagements auxquels il adhère. Ce modèle a connu un grand succès dans la littérature de l'identité développementale dans la mesure où il permettait une opérationnalisation précise et reproductible (Cohen-Scali & Guichard, 2008). Les statuts identitaires peuvent en effet être repérés au moyen d'entretiens semi-structurés explorant les trois domaines d'engagement suivants : professionnel, idéologique et sexuel. Cependant, nombre d'auteurs ont reproché à cette théorie d'occulter l'aspect dynamique de l'identité proposé par Erikson et de se rapprocher d'une approche figée et typologique plus que développementale (Kunnen & Bosma, 2006 ; Lichtwark-Aschoff et al., 2008)

1.1.2) Les modèles de Luyckx, Goossens, Soenens & Beyers (2006) et de Crocetti, Rubini & Meus (2008)

Luyckx et al. (2006) ont proposé de compléter la théorie de Marcia en distinguant deux types d'explorations : l'exploration de surface (*exploration in breadth*) et l'exploration en profondeur (*exploration in depth*). Ces auteurs posent alors l'existence de deux cycles : un premier cycle qui correspond à celui décrit par Marcia, à savoir une exploration de surface qui donne lieu à un/des engagements ; et un second cycle qui consiste en une exploration en profondeur des engagements déjà réalisés, suivie d'une identification à l'engagement (i.e., mesure dans laquelle l'individu se sent certain de ses choix ou engagements). L'existence de ce deuxième cycle permet d'introduire l'idée que l'individu est en mesure de réévaluer en permanence ses engagements et renoue par là même avec l'aspect développemental jugé trop absent dans le paradigme de Marcia (Lichtwark-Aschoff et al., 2008).

Crocetti et al. (2008) introduisent, eux, la notion de reconsidération qui consiste à comparer les engagements actuels aux engagements possibles, ainsi qu'à l'effort mis en œuvre pour changer les engagements actuels qui ne sont plus satisfaisants. La reconsidération diffère de l'exploration de surface dans la mesure où elle est motivée par la non-satisfaction concernant l'engagement présent. Le processus diffère également de l'engagement puisqu'il ne s'agit pas ici de choisir une identité, mais d'abandonner ses choix identitaires précédents et d'explorer les alternatives (Crocetti et al. 2008). Les chercheurs proposent alors un modèle de l'identité reposant sur trois processus : l'engagement qui renvoie au choix identitaire réalisé et à l'identification de l'individu à ce choix, l'exploration en profondeur qui est la façon dont celui-ci perçoit les engagements actuels, et la reconsidération, qui est caractérisée par le besoin individuel de rechercher de nouveaux engagements lorsque les engagements ne sont plus satisfaisants.

Aucun de ces modèles ne permet néanmoins d'expliquer les mécanismes sous-tendant le développement de l'identité.

1.1.3) Le modèle de Kunnen et Bosma (2006)

C'est pour pallier ce manque que Kunnen et Bosma ont développé un modèle des systèmes dynamiques qui étend le modèle de Breakwell (1986), (Kunnen & Bosma, 2006). Le modèle de Breakwell s'attache à décrire la façon dont les individus font face à des événements menaçant leur identité, tel un deuil ou un licenciement professionnel. Cette modélisation distingue ainsi les deux modes de faire face que sont l'assimilation–accommodation et l'évaluation. L'assimilation renvoie à l'intégration par l'individu de nouvelles informations le concernant, et l'accommodation à l'ajustement de la structure identitaire de l'individu pour intégrer les nouvelles informations (Kunnen & Bosma, 2006). L'évaluation quant à elle désigne l'attribution d'une valeur à la nouvelle information prise en compte. Ces deux modes de faire face sont guidés par la volonté de maintenir une identité positive à travers trois principes ou règles : l'estime de soi, la continuité et la différenciation. Ces principes reflètent des caractéristiques fondamentales de l'identité comme le maintien d'un soi positif, identique et différencié des autres. Si ce modèle permet de décrire plus précisément les mécanismes sous-tendant le développement de l'identité, il se caractérise néanmoins selon Kunnen et Bosma (2006) par la non-prise en compte de la dimension temporelle. En effet, le modèle présenté par Breakwell permet de comprendre les réactions d'un individu face à une menace de son identité mais ne permet pas de rendre compte du « changement structuré au fil du temps » (Kunnen & Bosma, 2006, p. 8).

Kunnen et Bosma (2006) ont donc présenté un modèle itératif du développement, caractérisé par les interactions réciproques des individus et du contexte. Le développement est alors considéré comme une « séquence de processus à court terme » (Kunnen & Bosma, 2006, p. 8) au cours de laquelle chaque interaction modifie la suivante. Il s'agit ici d'un modèle dynamique, puisqu'inscrit dans un système présentant un ensemble de variables qui agissent réciproquement les unes sur les autres à travers le temps. En d'autres termes, les changements contextuels peuvent modifier les engagements de l'individu. Ce dernier recherchant le bien-

être, il va, au moyen des processus d'assimilation et d'accommodation, modifier ses engagements de sorte à ce qu'ils soient en adéquation avec le nouveau contexte. Ainsi, lors de chaque transaction entre l'individu et le contexte, il peut y avoir "accord" ou "conflit". L'accord est synonyme d'adéquation entre le contexte et l'engagement identitaire de l'individu : le contexte va venir soutenir l'engagement actuel, rien ne change. Le conflit est défini comme une discordance suffisamment consistante et durable dans l'émotion qui l'accompagne, entre ce à quoi l'individu tient (e.g., idée de soi, valeurs) et les données de la réalité. Les émotions suscitées par le conflit sont le moteur de l'action de l'individu vers l'assimilation ou l'accommodation (Kunnen & Bosma, 2006). L'individu peut ainsi avoir recours au processus d'assimilation en tentant par exemple de modifier sa perception de l'information ou changer la situation. Il peut également s'accommoder de la situation en changeant sa structure identitaire pour s'adapter à la situation, enfin il peut se retirer de son engagement, se "désengager" (Kunnen & Bosma, 2006).

En bref, l'originalité de ce modèle et sa pertinence se situent à plusieurs niveaux. Tout d'abord, une place centrale y est accordée aux émotions, qui sont à la fois l'indicateur d'un conflit intra-personnel et le moteur de l'action de l'individu. Ensuite, cette modélisation inclut la prise en considération des différences interindividuelles qui peuvent apparaître au niveau du mode de résolution des conflits (i.e. préférence pour l'assimilation ou l'accommodation). Enfin, la temporalité est totalement intégrée par Kunnen et Bosma, puisque ces auteurs prônent une recherche sur « les transactions en temps réel plutôt que sur des idées internes abstraites » (Kunnen & Bosma, 2006, p. 12). Ils suggèrent d'ailleurs d'avoir recours dans ce cadre théorique à des recueils de données fondés sur l'analyse des interactions quotidiennes par le biais de la méthode des journaux personnels ou *diary studies*. En effet les journaux personnels permettent un recueil quotidien des données, voire un recueil plusieurs fois par jour (Ohly, Sonnentag, Niessen & Zapf, 2010) et intègrent ainsi cette micro-temporalité comme base d'analyse.

1.2) La temporalité dans l'approche développementale de l'identité – Le cadre temporel de l'étude de l'identité proposé par Lichtwarck-Aschoff, van Geert, Bosma & Kunnen (2008)

La temporalité dans les études consacrées à l'identité est une question récurrente et cruciale. Ainsi, Lichtwarck-Aschoff et al. (2008) ont récemment proposé un cadre théorique axé sur deux dimensions temporelles pour catégoriser les travaux voués à cette problématique. Ces auteurs distinguent tout d'abord le niveau d'expression temporelle sur une échelle "macro-micro". En effet les études peuvent soit se référer à un temps "agrégé" faisant état du développement identitaire sur plusieurs années ou dizaines d'années, ou au temps des interactions quotidiennes, impliquant par là une échelle temporelle réduite aux minutes, heures ou jours. La seconde dimension différencie l'approche développementale adoptée, selon son caractère dynamique ou statique. La combinaison des deux dimensions produit quatre catégories distinctes, à savoir : macro-dynamique, macro-statique, micro-dynamique et micro-statique. Les études macro-dynamiques vs. statiques étudient les aspects conscients, réflexifs et abstraits de l'identité, sur le long terme. Les méthodologies de collecte de données préférentiellement utilisées s'appuient sur des questionnaires ou des entretiens. Par ailleurs, ce qui distingue les études statiques des études dynamiques tient aux types de traitements statistiques utilisés : des moyennes entre les groupes dans le cas des études statiques, et des séries temporelles individuelles dans le cas des études dynamiques. Les études micro analysent quant à elles l'expression inconsciente de l'identité sur le court terme au moyen d'observations ou de journaux personnels (i.e., *diary studies*).

1.3) Les études micro-dynamiques de l'identité dans la littérature

Les études sur le développement de l'identité au niveau macro se sont multipliées ces dernières années, (Klimstra et al., 2010 ; Lichtwarck-Aschoff et al., 2008 ; van der Gaag, de Ruiter, &

Kunnen, 2016). Elles ont notamment démontré que le processus d'engagement, tel que défini par Marcia (1966), était associé positivement au bien-être psychologique, à la clarté du concept de soi et négativement à l'anxiété et au mal-être. L'engagement est également associé positivement aux dimensions d'extraversion, d'agréabilité, de conscience, et de stabilité émotionnelle des *Big five* (Crocetti et al. 2008 ; Schwartz et al., 2011 ; van der Gaag et al., 2016). En ce qui concerne le processus d'exploration, il est admis qu'il est lié positivement à l'anxiété et au mal-être, mais également à la curiosité et à l'ouverture (Schwartz et al., 2011). Enfin, l'étude des liens entre l'engagement et l'exploration a montré que l'engagement corrélait négativement avec l'exploration de surface et que l'identification à l'engagement corrélait positivement avec l'exploration en profondeur (Crocetti et al., 2008 ; Luyckx, Goossens, Soenens, 2006).

Au niveau micro, force est de constater qu'il existe à l'heure actuelle encore peu d'études sur l'identité qui lui sont consacrées. Les rares travaux menés dans cette perspective, et à fortiori au niveau micro-dynamique, s'attachent à comprendre les mécanismes des fluctuations identitaires au quotidien – voire dans quelques cas selon un rythme bihebdomadaire ou hebdomadaire –, et leur impact sur l'ajustement psychosocial d'une part et sur l'identité au niveau macro d'autre part (Klimstra et al., 2010 ; Schwartz et al., 2011 ; Yip & Fuligni, 2002). Ainsi, Klimstra et al. (2010) se basant sur le modèle de Crocetti et al. (2008) ont étudié les dynamiques quotidiennes des engagements et des reconsidérations identitaires chez les jeunes adolescents dans le domaine scolaire et interpersonnel. Si les changements observés au niveau de ces deux processus clés (i.e., engagements et reconsidérations identitaires) étaient faiblement corrélés dans le domaine scolaire, ils l'étaient en revanche très fortement dans le domaine interpersonnel. Plus précisément, les reconsidérations prédisaient les engagements. Les auteurs ont montré également que les fluctuations au niveau micro prédisaient l'identité au niveau macro. Autrement dit, les individus présentant une stabilité intra-individuelle au niveau des reconsidérations et des engagements, présentaient une identité générale plus robuste, marquée

par des engagements plus élevés et un niveau de reconsidérations plus faible (Klimstra et al., 2010).

Schwartz et al. (2011) ont étudié, eux, les liens entre les engagements et le processus de reconsidération (i.e., identité au niveau micro) et la clarté du concept de soi au niveau micro (i.e., au quotidien). Le concept de soi correspond à la vision qu'a un individu de lui-même en termes de compétence, intelligence et autres attributs (Schwartz et al., 2011). La clarté de concept de soi renvoie plus particulièrement à la mesure dans laquelle un individu se décrit de manière positive et cohérente, et dans laquelle il est sûr de lui (Schwartz et al., 2011). Cette dernière a été décrite comme un élément clé de l'estime de soi et de l'identité personnelle. Ils ont de surcroît analysé l'influence de ces fluctuations à court terme de l'identité et du concept de soi sur l'anxiété et les symptômes dépressifs au niveau macro. Leurs résultats ont établi l'existence de liens positifs réciproques entre l'engagement et la clarté du concept de soi : avoir de forts engagements aide l'individu à maintenir une vision claire de qui il est, et cette vision claire de son identité l'aide à son tour à maintenir ses engagements. Comparativement aux engagements, les reconsidérations semblaient jouer un rôle mineur sur les fluctuations quotidiennes de la clarté du concept de soi. En revanche les reconsidérations étaient prédictives d'un état d'anxiété et de symptômes dépressifs au niveau macro. En effet, contrairement aux fluctuations des engagements et de la clarté du concept de soi, les reconsidérations mesurées quotidiennement pendant trois semaines étaient prédictives des états d'anxiété et de dépression mesurés un an plus tard. Notons cependant que l'inverse n'était pas vrai et que les états de stress et d'anxiété au niveau macro n'expliquaient pas les reconsidérations (Schwartz et al., 2011).

Enfin, van der Gaag et al. (2016) ont récemment analysé les dynamiques intra-individuelles entre les engagements et les explorations dans le domaine de l'éducation chez des étudiants en première année d'études supérieures. L'approche intra-individuelle est rarement adoptée par les chercheurs en sciences sociales, qui lui préfèrent l'approche interindividuelle (Molenaar & Campbell, 2009 ; Schreurs, Hetty van Emmerik, Günter & Germeys, 2012). Elle est pourtant

nécessaire pour étudier les construits au niveau individuel puisque selon le principe de l'ergodicité¹⁰ les analyses interindividuelles ne renseignent pas et ne sont pas transposables au niveau individuel. Ainsi les recherches inter- et intra-individuelles étudiant un même construit peuvent ne pas conclure aux mêmes résultats, voire à des résultats contradictoires, d'autant plus quand les construits étudiés varient à travers le temps (Molenaar & Campbell, 2009 ; Shreurs et al., 2012 ; van der Gaag et al., 2016). C'est pour pallier le manque de connaissances des dynamiques individuelles de l'identité que van der Gaag et al. (2016) ont donc choisi l'approche intra-individuelle. Fondant leur étude sur le modèle de Luyckx et al. (2006), ces auteurs ont inclus dans leur modèle les engagements, l'identification à l'engagement, l'exploration de surface et en profondeur, et enfin un troisième type d'exploration : l'exploration de soi, construit employé dans la littérature sur le développement de carrière (van der Gaag et al., 2016). L'exploration de soi en tant qu'elle s'oppose à l'exploration de l'environnement, renvoie à toute action dirigée vers l'exploration de ses propres intérêts et ambitions (van der Gaag et al., 2016). Les résultats de l'étude de van der Gaag et al. (2016), ont montré que l'association entre les variations intra-individuelles dans l'exploration en profondeur et dans les deux types d'engagement était négative chez la plupart des participants. Ces résultats étaient en contradiction avec ceux identifiés par Luyckx et al. (2006) au niveau macro interindividuel. En effet, ces derniers ont noté une corrélation positive entre les engagements et l'exploration en profondeur. Selon les chercheurs, ces résultats pourraient témoigner d'une dynamique différente entre les deux mécanismes (i.e. exploration et engagement) selon le niveau étudié (macro vs. micro). Van der Gaag et al. (2016) ont relevé également une association positive

¹⁰ L'ergodicité renvoie aux théorèmes ergodiques employés en mathématiques, qui démontrent que des analyses interindividuelles, fournissant des informations sur l'état d'une population, ne peuvent fournir d'information ni s'appliquer au niveau individuel si les conditions d'homogénéité (i.e., chaque sujet de la population d'étude doit obéir au même modèle statistique) et de stationnarité (i.e., le processus psychologique d'intérêt possède des caractéristiques statistiquement constantes dans le temps) ne sont pas remplies (Molenaar & Campbell, 2009)

entre les changements dans l'exploration de soi et les deux mesures d'engagement chez la plupart des individus. Enfin ces chercheurs ont montré qu'une majorité d'individus présentait des associations négatives entre l'exploration de surface et les engagements.

2) Opérationnalisation de l'étude 3

Dans le contexte de l'Armée de l'air, le passage en CI (conseil d'instruction) ou CEP (conseil d'examen de progression) est précédé par un entretien mené par un psychologue du Centre d'études et recherches psychologiques de l'Armée de l'air (CERP'Air). Ces entretiens sont l'occasion, pour l'individu, d'évoquer les difficultés rencontrées et d'essayer d'en comprendre les raisons. Les praticiens du CERP'Air ont tous dressé le constat empirique d'une souffrance identitaire forte liée à la peur de se voir défaire de son identité professionnelle. Cette profonde remise en question identitaire n'est pas sans conséquence sur le plan organisationnel puisqu'un nombre non négligeable d'individus en difficulté de progression quittent l'armée, ce qui, à ce niveau de formation, représente un coût considérable pour l'institution. Notre troisième étude avait donc pour objectif d'investiguer en profondeur les dynamiques identitaires impliquées durant cette période d'incertitude, à la fois pour comprendre ce qui se joue au niveau individuel mais également pour être potentiellement en mesure d'avancer des éléments de réponse quant au taux d'attrition incompressible de cette population.

Au regard des différents éléments présentés, nous avons choisi de mesurer quotidiennement les variations intra-individuelles de l'identité, à l'aide de la méthode des *journaux personnels* ou *diary studies*, et ce sur la période d'incertitude professionnelle traversée par les PN en difficulté de progression, qui va de quelques jours à quelques semaines.

La méthode des journaux personnels ou *diary studies* consiste en un report, à intervalles réguliers, d'expériences ou d'événements par un individu, sur une période de temps donnée (Conway, Nasr, Sassi & Roussel, 2008). Elle permet d'approcher les phénomènes quotidiens,

de capturer l'immédiateté des expériences, de décrire l'évolution du phénomène considéré à travers le temps, d'étudier les processus reflétant le caractère dynamique de la vie, d'étudier les fluctuations intra-individuelles sur une période de temps donnée, d'étudier les processus intra et d'identifier les facteurs explicatifs de leur variation (Conway et al., 2008 ; Conway & Briner, 2002 ; Ohly et al., 2010).

Nous avons choisi l'opérationnalisation multithéorique des engagements et explorations de van der Gaag et al (2016) qui se base sur le modèle de Luyckx et al. (2006) tout en incluant les reconsidérations du modèle de Crocetti et al. (2008) et le concept d'exploration de soi de Germeijs & Verschueren (2006) qui est notamment utilisé dans le développement de carrière. Nous avons donc mesuré quotidiennement l'identité des pilotes en difficulté de progression au travers de l'exploration des alternatives (Crocetti et al. 2008 ; Luyckx et al., 2006), de l'exploration de l'ajustement (Luyckx et al., 2006) et de l'exploration de soi (Germeijs & Verschueren, 2006) ; ainsi qu'au travers des engagement dans le choix (Luyckx et al., 2006) et de l'engagement à l'ajustement (Crocetti et al., 2008 ; Klimstra et al., 2010 ; Luyckx et al., 2006).

Dans la continuité des résultats de l'étude de van der Gaag et al. (2016), nous avons émis les hypothèses suivantes :

H1 : Pour chaque individu, les corrélations entre l'exploration de l'ajustement et les engagements dans le choix et dans l'ajustement sont négatives dans le temps.

H2 : Pour chaque individu, les corrélations entre l'exploration de soi et les engagements dans le choix et dans l'ajustement sont positives dans le temps.

H3 : Pour chaque individu, les corrélations entre l'exploration des alternatives et les engagements dans le choix et dans l'ajustement sont négatives dans le temps.

Nous avons également choisi d'inclure dans notre étude une mesure de la clarté du concept de soi, à l'instar de Schwartz et al. (2011). Comme nous l'avons vu dans la première partie de ce travail doctoral, le « *self-concept* » ou « concept de soi » comprend tous les attributs (e.g., rôles sociaux, valeurs) que l'individu identifie comme étant « lui » (Slotter & Walsh, 2017). Le contenu du concept de soi est basé sur les expériences passées, et les individus organisent ce contenu en une structure cognitive schématisant qui et ce qu'ils sont (Slotter & Walsh, 2017). La clarté du concept de soi renvoie au fait que l'individu a une idée claire des concepts mentaux qui le définissent (Campbell, 1990). Les travaux de Campbell (1990) ont souligné que la clarté du concept de soi était liée à une identité personnelle clairement définie, stable et consistante à travers le temps, et qu'une faible clarté du concept de soi était au contraire liée à une confusion identitaire. Au niveau micro, Schwartz et al. (2011) ont confirmé qu'il existait une relation positive entre les engagements et la clarté du concept de soi. Les recherches ont également montré que la clarté du concept de soi pouvait diminuer lors des périodes de transition, au moment même de la transition et quelque temps après (Slotter & Walsh, 2017). Dans le contexte particulier de changement qu'est le nôtre, et qui peut être appréhendé comme une transition professionnelle au sens de Gunz, Peiperl & Tzabbar (2007)¹¹, il nous a donc semblé intéressant d'étudier les fluctuations de la clarté du concept de soi. Au regard des différents éléments de la littérature nous avons formulé les hypothèses suivantes :

¹¹ Les transitions professionnelles peuvent être définies comme des mouvements à travers différents types de frontières qui peuvent créer des discontinuités soit mineures soit majeures dans la carrière de l'individu.

H4 : Pour chaque individu les corrélations entre la clarté du concept de soi et les explorations sont négatives dans le temps.

H5 : Pour chaque individu les corrélations entre la clarté du concept de soi et les engagements sont positives dans le temps.

Enfin nous avons également inclus dans notre troisième étude des mesures des émotions au quotidien. En effet, comme Kunnen et Bosma (2006), nous considérons que les émotions sont l'expression d'un conflit intra-personnel entre le contexte et les valeurs ou la représentation que l'individu a de lui-même. Aussi nous avons supposé que les explorations s'accompagneraient d'émotions négatives tandis que les engagements et la clarté du concept de soi s'accompagneraient d'émotions positives.

H6 : L'augmentation intra-individuelle des explorations est associée à une augmentation des émotions négatives et à une diminution des émotions positives.

H7 : L'augmentation intra-individuelle des engagements et de la clarté du concept de soi est associée à une augmentation des émotions positives et à une diminution des émotions négatives.

3) Méthode

3.1) Participants

Notre échantillon était constitué de 14 pilotes de l'Armée de l'air en situation de difficulté de progression. L'ensemble des participants était de sexe masculin. Sur les 14 participants, six appartenaient à la spécialité chasse, deux à la spécialité transport, deux à la spécialité hélico et

quatre à la spécialité NOSA. Enfin notre échantillon comptait deux EOPN (élève officier personnel navigant), deux aspirants, deux sous-lieutenants, deux lieutenants, cinq capitaines, un individu n'avait pas renseigné son grade.

3.2) Matériel

Tous les outils de ce questionnaire ont été traduits en français selon la méthode de la traduction inversée (Brislin, 1980) suivant les préconisations de Vallerand (1989).

Afin de tester nos différentes hypothèses, nous avons utilisé les outils de mesures suivants :

Mesures de l'identité

Pour tester l'identité au niveau micro nous avons utilisé le RECS-E (*Repeated exploration and commitment scale in the domain of education*) de van der Gaag et al. (2016), que nous avons adapté au contexte spécifique des PN de l'Armée de l'air. Cette échelle était composée de 5 items. Trois items mesuraient les types d'exploration : l'exploration de l'ajustement (i.e., « Vous êtes-vous demandé si ce choix était le bon pour vous ? »), l'exploration de soi (i.e., « Avez-vous analysé vos intérêts et vos ambitions concernant votre carrière de PN ? »), et l'exploration des alternatives (i.e., « Avez-vous cherché d'autres alternatives à ce choix de carrière ? »). Deux items permettaient d'évaluer les types d'engagement : l'engagement dans le choix (i.e., « Défendez-vous votre choix pour cette carrière en particulier ? »), et l'engagement à l'ajustement (i.e., « Avez-vous le sentiment que ce choix de carrière vous convient ? ») Les réponses étaient données sur une échelle de Likert allant de 1 (« pas du tout ») à 6 (« beaucoup »). Un score élevé indiquait beaucoup d'explorations et de forts engagements.

À l'instar de van der Gaag et al. (2016), nous avons étudié la consistance interne de l'outil par le biais de la validité convergente intra-individuelle. Si chacun des 5 items évalue différentes facettes de l'exploration et de l'engagement, nous nous attendions néanmoins à ce que les items

mesurant l'exploration soient positivement liés entre eux chez chaque individu, de même pour les items mesurant l'engagement. Les résultats des corrélations intra-individuelles sont données dans le tableau 14. Les corrélations entre les construits mesurant l'exploration et ceux mesurant l'engagement étaient positives chez la majorité des individus nous permettant de conclure à une validité convergente correcte du construit.

La clarté de concept de soi

La clarté du concept de soi a été mesurée à l'aide d'un item unique développé par Schwartz et al. (2011) : « Aujourd'hui j'ai une vision claire de qui je suis et de ce que je suis ». Les réponses étaient données sur une échelle de Likert allant de 1 (« tout à fait faux ») à 5 (« tout à fait vrai »). Plus le score était élevé, plus la clarté de soi était grande.

Les émotions

Les émotions ont été mesurées à l'aide de l'échelle des humeurs quotidiennes (*daily mood*) développée par Warr (1990). Cette échelle était composée de 12 items (e.g., joyeux, préoccupé) regroupés en deux dimensions : anxiété–confort et dépression–enthousiasme. Les participants devaient dire dans quelle mesure ils avaient ressenti l'humeur décrite par chaque adjectif sur une échelle de Likert allant de 1 (« pas du tout ») à 5 (« tout le temps »). Plus le score était élevé, plus cela indiquait une humeur positive. Les corrélations entre les items mesurant respectivement l'anxiété, le confort, la dépression et l'enthousiasme, ainsi que les corrélations entre les items mesurant les pôles anxiété–confort et dépression–enthousiasme étaient positives chez la majorité des individus nous permettant de conclure à une validité convergente correcte du construit.

3.3) Procédure

Les pilotes en situation de difficulté de progression étaient reçus en entretien par un officier psychologue. À l'issue de ce dernier, le psychologue proposait aux PN de remplir durant tous les jours ouvrés précédant leur CI/CEP, puis pendant 10 jours ouvrés après leur CI/CEP, un *diary study* sous format papier ou sous format numérique. La participation à l'étude était volontaire, l'anonymat des réponses et leur strict usage dans le cadre de la recherche scientifique étaient également garantis.

Dans la mesure où certains individus passaient l'entretien avec le psychologue la veille de leur CI/CEP et d'autres 10 jours avant, il n'était pas possible d'uniformiser la durée du recueil de données précédant le CI /CEP : ainsi les données ont été recueillies sur 13 jours pour certains individus et sur 20 jours pour d'autres. Les individus ayant choisi le format papier devaient retourner le journal une fois complété par voie postale au CERP'Air.

Sur les 60 pilotes reçus au CERP'Air pour des difficultés de progression entre mars 2015 et octobre 2018, 14 ont renvoyé un journal complet en version papier et aucun n'a choisi le format numérique.

4) Résultats

Analyses menées

Nous avons calculé, pour chaque individu, des corrélations de Pearson entre les différents items du RECS-E (i.e., exploration de l'ajustement, exploration de soi, exploration des alternatives, engagement au choix, engagement à l'ajustement), les deux pôles dépression–enthousiasme, anxiété–confort, et la clarté de soi. Les corrélations intra-individuelles ont été calculées en corrélant les séries temporelles des variables étudiées. Au total, vingt-sept corrélations ont été calculées pour chaque individu.

Dans la mesure où les corrélations sont basées sur des séries temporelles et non des données agrégées, les corrélations intra-individuelles permettent d'étudier les liens entre les évolutions de deux variables dans le temps. Une corrélation positive entre un type d'exploration et un type d'engagement chez un individu, par exemple, signifie que lorsque l'exploration augmente l'engagement s'accroît chez cet individu. Parce que nous étudions les relations entre les évolutions dans le temps de deux variables, une condition nécessaire au calcul des corrélations est que les données de chacune des variables étudiées chez un individu prennent différentes valeurs selon les jours. Si un individu ne présente pas de variabilité au fil des jours dans ses scores d'exploration des alternatives ou d'engagement dans le choix par exemple, aucune corrélation ne pourra être calculée entre ces deux variables pour ledit individu. Ainsi pour chaque corrélation (e.g., exploration des alternatives–engagement au choix) les cas (e.g., Pilote 1) ne présentant pas de variabilité à travers le temps ont été exclus de l'analyse. C'est pourquoi le nombre N d'individus par analyse est parfois inférieur au nombre N d'individus total et diffère d'une analyse à l'autre.

Comme dans l'étude de van der Gaag et al. (2016) nous avons catégorisé les corrélations selon Cohen (1988) et qualifié de négligeables celles se situant entre -0.1 et 0.1, de positives celles supérieures à 0.1, et de négatives celles inférieures à -0.1.

Test des hypothèses

Les tableaux 14, 15 et 16 résument les résultats des corrélations intra-individuelles et décrivent pour chaque type de corrélation (e.g., exploration de soi–engagement à l'ajustement, exploration de soi–engagement dans le choix) la moyenne, l'écart-type, les valeurs minimums et maximums, le nombre d'individus exclus et la proportion d'occurrences de corrélations négligeables, positives et négatives.

Pour étudier plus précisément les différences entre les corrélations intra-individuelles nous avons réalisé des *beanplots* (figure 1) à l'aide du logiciel R, permettant ainsi de visualiser la

distribution des corrélations. Les *beanplots* sont particulièrement indiqués dans la comparaison de distributions multiples (van der Gaag et al., 2016). Pour chaque type de corrélation (e.g., exploration des alternatives–engagement au choix) une courbe de densité est estimée, permettant une illustration détaillée des valeurs les plus fréquemment rencontrées et des valeurs les plus rares.

Exclusions de participants

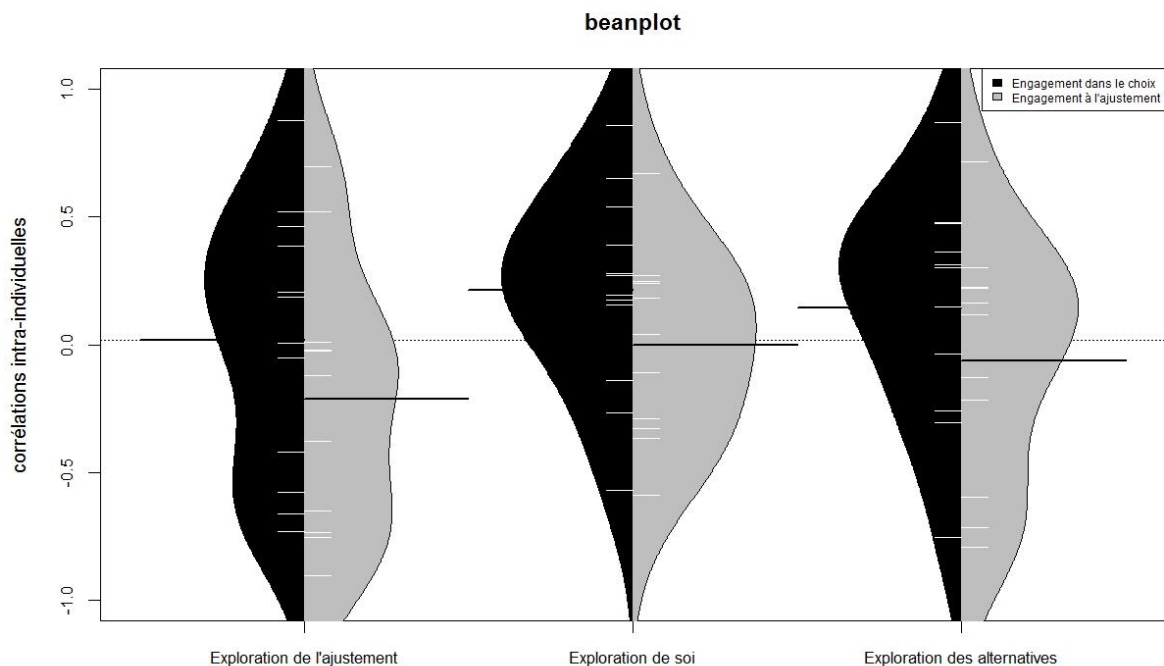
Comme déjà indiqué, les corrélations ne pouvaient être calculées que si l'on constatait des variations intra-individuelles sur les variables considérées : aussi, une proportion assez importante de notre échantillon a donc dû être écartée de certaines analyses de corrélations intra-individuelles conduites. Sur les 14 participants, 2 (14 %) ne montraient pas de variations sur la variable *engagement dans le choix* (ENG1) et 3 (21 %) ne montraient pas de variations sur la variable *engagement dans l'ajustement* (ENG2). Concernant les explorations, seul un individu (7 %) n'a pas montré de variations sur l'exploration des alternatives (EXP3). Enfin, 4 participants (29 %) n'ont pas montré de variations sur la clarté de soi. Tous les participants ont montré des variations sur les deux variables émotionnelles *anxiété–confort* et *dépression–enthousiasme*.

Les corrélations intra-individuelles entre explorations et engagements :

Tableau 14 – Corrélations intra-individuelles entre les explorations et engagements

Type de corrélation :	Moyenne	Écart- type	Min.	Max.	n (%) exclus	Occurrence <i>n</i> (%) par type de corrélation		
						Négative	Négligeable	Positive
EXP1 – EXP2	0,52	0,30	0,10	0,97	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (100%)
EXP1 – EXP3	0,41	0,42	-0,31	0,96	1 (7%)	2 (15%)	1 (8%)	10 (77%)
EXP2 – EXP3	0,46	0,34	-0,13	1,00	1 (7%)	1 (8%)	1 (8%)	11 (85%)
ENG1 – ENG2	0,49	0,37	-0,10	1,00	4 (29%)	0 (0%)	2 (20%)	8 (80%)
EXP1 – ENG1	0,02	0,52	-0,73	0,88	2 (14%)	4 (33%)	2 (17%)	6 (50%)
EXP1 – ENG2	-0,21	0,52	-0,90	0,70	3 (21%)	6 (55%)	3 (27%)	2 (18%)
EXP2 – ENG1	0,21	0,40	-0,57	0,86	2 (14%)	3 (25%)	0 (0%)	9 (75%)
EXP2 – ENG2	-0,00	0,37	-0,59	0,67	3 (21%)	5 (45%)	1 (9%)	5 (45%)
EXP3 – ENG1	0,14	0,45	-0,75	0,87	3 (21%)	3 (27%)	1 (9%)	7 (64%)
EXP3 – ENG2	-0,06	0,48	-0,79	0,71	3 (21%)	5 (45%)	0 (0%)	6 (55%)

EXP1 : exploration de l'ajustement ; EXP2 : exploration de soi ; EXP3 : exploration des alternatives ; ENG1 engagement dans le choix ; ENG2 : engagement dans l'ajustement



Les trois types d'exploration sont corrélés avec l'engagement dans le choix (aires noires), et avec l'engagement dans l'ajustement (aires grises). Les lignes blanches représentent les corrélations individuelles observées. Les aires noires et grises représentent les distributions de la densité des valeurs de corrélation.

Figure 5 – Distributions de la densité des corrélations intra-individuelles entre l'exploration et l'engagement.

Les résultats ont fait apparaître une forte variabilité interindividuelle des scores avec des corrélations fortement négatives (i.e., inférieures à $r = -0.5$) et des corrélations fortement positives (i.e., supérieures à $r = 0.5$).

Les corrélations entre EXP1 (exploration de l'ajustement) et les deux engagements ENG1 (engagement dans le choix) et ENG2 (engagement dans l'ajustement) présentaient une grande variabilité interindividuelle (EXP1-ENG1 : $r_{\min} = -0.73$, $r_{\max} = 0.88$, $ET = 0.52$; EXP1-ENG2 : $r_{\min} = -0.90$, $r_{\max} = 0.70$, $ET = 0.52$). La figure 5 a fait apparaître une distribution avec un fort pic de fréquence autour de $r = 0.25$, et un pic plus modeste autour de $r = -0.5$ pour les corrélations EXP1-ENG1 ; tandis que pour les corrélations EXP1-ENG2, deux pics de

fréquence négatifs de taille équivalente autour de $r = -0.15$ et $r = -0.70$ ont été observés. De fait la plus grande part de notre échantillon a démontré une corrélation positive entre l'exploration de l'ajustement et l'engagement dans le choix, (50 % d'occurrences positives contre 17 % de négligeables et 33 % de négatives), tandis que la majorité (55 %) a démontré une relation négative entre l'exploration de l'ajustement et l'engagement dans l'ajustement. Pour la majorité des pilotes constituant notre échantillon, une augmentation de l'exploration de l'ajustement allait de pair avec une augmentation d'engagement dans le choix et une diminution d'engagement dans l'ajustement. L'hypothèse H1 : *Pour chaque individu, les corrélations entre l'exploration de l'ajustement et les engagements dans le choix et dans l'ajustement sont négatives dans le temps* est donc partiellement vérifiée.

Les corrélations entre EXP2 (exploration de soi) et les deux engagements montraient également de fortes disparités entre les individus (EXP2-ENG1 : $r_{\min} = -0.57$, $r_{\max} = 0.86$, $ET = 0.40$; EXP2-ENG2 : $r_{\min} = -0.59$, $r_{\max} = 0.67$, $ET = 0.37$). Les corrélations EXP2-ENG1 possédaient une distribution asymétrique, avec un pic de fréquence autour de $r = 0.25$, la grande majorité des individus présentait une corrélation positive (75 % d'occurrences positives contre 25 % d'occurrences négatives). Dans notre échantillon, plus la majorité des participants procédait à une exploration de soi, plus elle s'engageait dans le choix. La distribution des corrélations individuelles EXP2-ENG2 était davantage symétrique, dénotant une répartition plus homogène des valeurs positives et négatives. Le tableau 14 a montré que la proportion des occurrences négatives et positives était égale (= 45 %). Une augmentation de l'exploration de soi s'accompagnait à égale proportion d'une diminution de l'engagement dans l'ajustement ou d'une augmentation de l'engagement dans l'ajustement. L'hypothèse H2 : *Pour chaque individu, les corrélations entre l'exploration de soi et les engagements dans le choix et dans l'ajustement sont positives dans le temps* est donc partiellement vérifiée : l'augmentation de l'exploration de soi est bien liée à l'augmentation de l'engagement dans le choix au cours du

temps, mais les résultats dont nous disposons ne nous permettent pas d'établir le même lien entre l'exploration de soi et l'engagement dans l'ajustement.

Les corrélations entre EXP3 (exploration des alternatives) et les deux engagements montraient des étendues et écarts-types similaires et élevés (EXP3-ENG1 : $r_{\min} = -0.75$, $r_{\max} = 0.87$, ET = 0.45 ; EXP3-ENG2 : $r_{\min} = -0.79$, $r_{\max} = 0.71$, ET = 0.48). La distribution des corrélations EXP3-ENG1 était asymétrique avec la majorité des valeurs se situant entre 0 et 0.5. La distribution des corrélations EXP3-ENG2 a fait apparaître un pic de fréquence dans les valeurs positives des corrélations individuelles (autour de 0.20) et un deuxième pic plus modeste, dans les valeurs négatives (autour de -0.7). Le tableau 14 montre que pour EXP3-ENG1 comme pour EXP3-ENG2 la majorité de l'échantillon est caractérisée par une relation positive entre les deux variables (64 % pour EXP3-ENG1, 55 % pour EXP3-ENG2) : plus cette majorité explorait des alternatives, plus elle s'engageait dans le choix et dans l'ajustement. Ainsi H3 : *Pour chaque individu, les corrélations entre l'exploration des alternatives et les engagements dans le choix et dans l'ajustement sont négatives dans le temps* n'est pas vérifiée.

Les corrélations intra-individuelles entre clarté de soi, engagements et explorations :

Tableau 15 – Corrélations intra-individuelles entre les engagements, les explorations et la clarté de soi

Type de corrélation :	Moyenne	Écart-type	Min.	Max.	n (%) exclus	Occurrence n (%) par type de corrélation		
						Négative	Négligeable	Positive
CLA – EXP1	-0,17	0,39	-0,57	0,72	4 (29%)	6 (60%)	3 (30%)	1 (10%)
CLA – EXP2	-0,11	0,40	-0,53	0,64	4 (29%)	6 (60%)	1 (10%)	3 (30%)
CLA – ENG1	0,06	0,27	-0,35	0,69	5 (36%)	1 (11%)	7 (78%)	1 (11%)
CLA – ENG2	0,36	0,22	0,09	0,74	4 (29%)	0 (0%)	1 (10%)	9 (90%)
CLA – EXP3	-0,08	0,37	-0,66	0,66	4 (29%)	5 (50%)	2 (20%)	3 (30%)

CLA : clarté du concept de soi ; EXP1 : exploration de l'ajustement ; EXP2 : exploration de soi ; EXP3 : exploration des alternatives ; ENG1 : engagement dans le choix ; ENG2 : engagement dans l'ajustement

Les corrélations entre la clarté de soi et respectivement les explorations 1, 2 et 3 présentaient des étendues et écarts-types relativement similaires (CLA-EXP1 : $r_{\min} = -0.57$, $r_{\max} = 0.72$,

ET = 0.39, CLA-EXP2 : $r_{\min} = -0.53$, $r_{\max} = 0.64$, SD = 0.40, CLA-EXP3 : $r_{\min} = -0.66$, $r_{\max} = 0.66$, SD = 0.37) et la majorité des individus était caractérisée par une relation négative entre la clarté de soi et les trois types d'explorations (CLA-EXP1 : 60 %, CLA-EXP2 : 60 %, CLA-EXP3 : 50 %). L'hypothèse H4 : *Pour chaque individu les corrélations entre la clarté du concept de soi et les explorations sont négatives dans le temps* est ainsi vérifiée.

Les corrélations entre la clarté de soi et les deux engagements étaient un peu plus contrastées : elles présentent en effet des étendues différentes, mais des écarts-types assez proches (CLA-ENG1 : $r_{\min} = -0.35$, $r_{\max} = 0.69$, ET = 0.27, CLA-ENG2 : $r_{\min} = 0.09$, $r_{\max} = 0.74$, ET = 0.22). De plus, si la large majorité des individus présentait une relation positive entre la clarté de soi et l'engagement à l'ajustement (90 %), la corrélation entre l'engagement dans le choix et la clarté de soi était négligeable pour 78 % des individus. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une proportion assez importante de participants ne montrait pas de variations sur la clarté de soi (29 %), sur l'engagement dans le choix (14 %) et sur l'engagement dans l'ajustement (21 %). L'hypothèse H5 : *Pour chaque individu les corrélations entre la clarté du concept de soi et les engagements sont positives dans le temps* est ainsi partiellement vérifiée puisque l'augmentation dans le temps de la clarté du concept de soi est associée à une augmentation de l'engagement dans l'ajustement uniquement.

Tableau 16 – Corrélations intra-individuelles entre les engagements, les explorations, la clarté de soi et les émotions

Type de corrélation :	Moyenne	Écart-type	Min.	Max.	n (%) exclus	Occurrence <i>n (%)</i> par type de corrélation		
						Négative	Négligeable	Positive
EXP1 – DE	-0,36	0,37	-0,83	0,38	0 (0%)	11 (79%)	0 (0%)	3 (21%)
EXP1 – AC	-0,33	0,22	-0,79	0,05	0 (0%)	12 (86%)	2 (14%)	0 (0%)
EXP2 – DE	-0,36	0,27	-0,95	-0,03	0 (0%)	12 (86%)	2 (14%)	0 (0%)
EXP2 – AC	-0,38	0,25	-0,89	-0,07	0 (0%)	13 (93%)	1 (7%)	0 (0%)
ENG1 – DE	-0,04	0,32	-0,53	0,52	2 (14%)	6 (50%)	3 (25%)	3 (25%)
ENG1 – AC	0,00	0,32	-0,53	0,63	2 (14%)	4 (33%)	3 (25%)	5 (42%)
ENG2 – DE	0,17	0,33	-0,44	0,66	3 (21%)	2 (18%)	3 (27%)	6 (55%)
ENG2 – AC	0,12	0,35	-0,35	0,79	3 (21%)	4 (36%)	1 (9%)	6 (55%)
EXP3 – DE	-0,32	0,38	-0,95	0,39	1 (7%)	10 (77%)	0 (0%)	3 (23%)
EXP3 – AC	-0,28	0,33	-0,78	0,25	1 (7%)	9 (69%)	2 (15%)	2 (15%)
CLA – DE	0,36	0,19	0,14	0,72	4 (29%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (100%)
CLA – AC	0,23	0,21	-0,08	0,70	4 (29%)	0 (0%)	2 (20%)	8 (80%)

EXP1 : exploration de l'ajustement ; EXP2 : exploration de soi ; EXP3 : exploration des alternatives ; ENG1 engagement dans le choix ; ENG2 : engagement dans l'ajustement ; CLA : clarté du concept de soi ; DE : dépression–enthousiasme ; AC : anxiété–confort.

Les corrélations entre les trois explorations et les deux pôles dépression–enthousiasme (DE) et anxiété–confort (AC) présentaient des moyennes négatives et assez homogènes (entre -0.38 et -0.28) et étaient négatives chez la majorité des individus (EXP1-DE : 79 %, EXP1-AC : 86 %, EXP2-DE : 86 %, EXP2-AC : 93 %, EXP3-DE : 77 %, EXP3-AC : 69 %). Précisément pour celle-ci, une augmentation de l'exploration s'accompagnait d'une diminution de confort et d'enthousiasme, et d'une augmentation des émotions dépressives et anxieuses. Si les scores présentaient des étendues relativement importantes pour la plupart des corrélations (entre -0.95 et 0.39), cette étendue s'avère moins importante pour les corrélations EXP1-AC ($r_{\min} = -0.79$, $r_{\max} = 0.05$), EXP2-AC ($r_{\min} = -0.89$, $r_{\max} = -0.07$) et EXP2-DE ($r_{\min} = -0.95$, $r_{\max} = -0.03$) où la très large majorité des individus exprime une relation négative entre les deux variables. L'hypothèse H6 : *L'augmentation intra-individuelle des explorations est associée à*

une augmentation des émotions négatives et à une diminution des émotions positives est donc vérifiée.

Les corrélations entre les deux engagements et les deux pôles émotionnels présentaient des résultats plus hétérogènes. Les moyennes des corrélations étaient toutes positives à l'exception de la moyenne de la corrélation ENG1-DE (-0.04) légèrement négative et les écarts types très homogènes (entre 0.32 et 0.35), les scores s'étendaient de -0.53 à 0.79. Seule la corrélation ENG1-DE présentait une majorité d'occurrences négatives (50 % contre 25 % d'occurrences positives et 25 % de négligeables). Les autres corrélations entre engagement et émotions comptaient une majorité d'occurrences positives. Ainsi ENG1-AC présentait 42 % d'occurrences positives contre 25 % de négligeables et 33 % de négatives, ENG2-DE comptait 55 % d'occurrences positives contre 27 % de négligeables et 18 % de négatives, et ENG2-AC comptait 55 % d'occurrences positives, 9 % de négligeables et 36 % de négatives. Chez la majorité des individus composant notre échantillon, plus ils s'engageaient plus ils manifestaient d'émotions positives. Enfin, les corrélations entre la clarté de soi et les émotions présentaient des scores s'étalant de -0.08 à 0.72, et positifs chez la totalité des individus pour la corrélation CLA-DE, ainsi que chez 80 % de notre échantillon pour la corrélation CLA-AC : pour la plus grande partie de notre échantillon, plus les individus ont une idée claire de qui ils sont, plus ils ressentent des émotions positives et moins ils ressentent d'émotions négatives.

L'hypothèse H7 : *L'augmentation intra-individuelle des engagements et de la clarté du concept de soi est associée à une augmentation des émotions positives et à une diminution des émotions négatives* est donc partiellement vérifiée.

5) Discussion

Notre troisième étude avait pour objectif d'étudier les fluctuations de l'identité personnelle, de la clarté de soi et des émotions des personnels navigants dans une temporalité « micro » : la période d'incertitude professionnelle constituée par le conseil d'instruction ou conseil d'examen de progression.

Sur les trois hypothèses que nous avons formulées au regard de la relation entre engagements et explorations, les deux premières ont été partiellement confirmées (H1 et H2) et la troisième n'a pas été vérifiée (H3). L'hypothèse quant à la relation entre la clarté de soi et les explorations (H4) a été confirmée tandis que celle formulée sur la relation entre la clarté de soi et les engagements n'a été que partiellement confirmée (H5). Enfin l'hypothèse (H6) sur les explorations et les émotions a été validée tandis que celle portant sur les engagements, la clarté du concept de soi et les émotions (H7) ne l'a été que partiellement.

En termes plus précis concernant H1, nos résultats ont démontré que s'il existait bien, comme supputé dans la continuité des travaux de van der Gaag et al. (2016), une relation négative chez la plupart des participants entre les fluctuations de l'exploration de l'ajustement et l'engagement dans l'ajustement, la relation était positive chez la majorité des individus entre les fluctuations de l'exploration de l'ajustement et de l'engagement dans le choix. En clair, pour la majorité de notre échantillon, plus les individus répondaient positivement à l'item « Vous êtes-vous demandé si ce choix {la carrière de PN} était le bon pour vous ? » (i.e., exploration de l'ajustement), moins ils répondaient positivement à l'item « Avez-vous le sentiment que ce choix de carrière vous convient ? » (i.e., engagement dans l'ajustement) et plus ils répondaient positivement à l'item « Défendez-vous votre choix pour cette carrière en particulier ? » (i.e., engagement dans le choix). Ces résultats sont partiellement en contradiction avec ceux de Luyckx et al. (2006) et Crocetti et al. (2008) au niveau macro interindividuel. De fait, ces

auteurs ont observé dans leurs études une relation positive entre l'exploration en profondeur (i.e. exploration de l'ajustement) et l'identification au choix (i.e. engagement dans l'ajustement) et entre l'exploration en profondeur et l'engagement (i.e. engagement dans le choix). Retenons néanmoins que si van der Gaag et al. (2016) avaient relevé des relations négatives entre l'exploration de l'ajustement et les deux engagements pour la plus grande partie de leur échantillon, une petite partie de leurs participants était caractérisée par des relations positives entre les construits.

Rappelons que l'engagement dans l'ajustement ou l'identification au choix est conceptualisé comme la mesure dans laquelle la carrière choisie est perçue comme s'accordant avec le *self* (van der Gaag et al., 2016) et que l'exploration de l'ajustement ou exploration en profondeur correspond à une investigation de l'accord entre la carrière choisie et le soi (le *self*). Il est donc possible de s'engager (engagement dans le choix) sans avoir d'identification à l'engagement et inversement. Par exemple un étudiant peut s'être engagé dans le choix d'étudier la médecine, en se basant sur l'idée qu'il aura plus tard un travail stable et bien rémunéré, tout en ne s'identifiant pas à ce choix, car n'appréciant pas les matières enseignées en médecine. Ainsi pouvons-nous émettre l'hypothèse que dans le contexte spécifique de l'Armée de l'air, les PN s'engagent dans le choix de défendre leur carrière auprès du jury du CI/CEP tout en ne s'identifiant pas nécessairement à ce choix car ils ne savent plus si cette carrière est réellement faite pour eux. On peut également se demander si l'emploi du terme « *défendre* », pour opérationnaliser l'engagement dans le choix, n'a pas biaisé les réponses des PN. En effet, dans la mesure où ces derniers auront littéralement à défendre leur carrière devant un jury, on peut supposer que, quels que soient les doutes qui les animent, ils prennent le parti de se défendre durant le conseil qui décidera de leur avenir professionnel.

En accord avec van der Gaag et al. (2016), nous avons également émis l'hypothèse H2 que pour chaque individu, les corrélations entre l'exploration de soi et les engagements dans le choix et dans l'ajustement étaient positives dans le temps. Cette dernière s'est avérée

partiellement vérifiée puisque nos résultats ont montré que l'exploration de soi et l'engagement dans le choix évoluaient dans le même sens au cours du temps, mais aucune tendance claire n'a pu être mise en évidence quant au sens du lien (i.e. positif vs négatif) entre les variations dans le temps de l'exploration de soi et de l'engagement dans l'ajustement. En clair, chez la plupart des individus qui composaient notre échantillon, plus les individus répondaient positivement à la question « Avez-vous analysé vos intérêts et vos ambitions concernant votre carrière de PN ? » (i.e., exploration de soi), plus ils répondaient positivement à la question « Défendez-vous votre choix pour cette carrière en particulier ? » (i.e., engagement dans le choix), mais répondaient aussi bien positivement que négativement à « Avez-vous le sentiment que ce choix de carrière vous convient ? » (i.e., engagement dans l'ajustement).

La relation entre l'exploration de soi et l'engagement dans le choix peut ici encore refléter le choix de la majorité des PN composant notre échantillon de se défendre et de défendre leur carrière devant le jury. La proportion équivalente de corrélations positives et négatives entre les exploration de soi et engagement dans l'ajustement peut, elle, refléter deux attitudes parmi les PN, communément constatées sur le terrain lors des entretiens de difficulté de progression menés par les psychologues, à savoir l'attitude de ceux qui malgré l'envie de rester PN se remettent en question, notamment sur leurs capacités à piloter, et l'attitude de ceux qui, en dépit de la situation, ne doutent pas d'être « faits pour être pilotes ».

L'hypothèse H3 a, quant à elle, été invalidée par nos résultats. En effet, il est apparu que contrairement à ce qui était attendu, plus la majorité des participants à notre étude explorait des alternatives, plus cette majorité s'engageait et dans le choix et dans l'ajustement.

Ces résultats sont en contradiction avec les constats de Luyckx et al. (2006) au niveau macro interindividuel qui montraient des corrélations négatives entre les explorations des alternatives et l'engagement dans le choix. Ils ne corroborent pas non plus les conclusions de Klimstra et al. (2010) au niveau micro interindividuel, selon lesquelles il existait des liens négatifs entre ces construits. En revanche, au niveau micro intra-individuel, nos observations ne sont pas

totalemment en contradiction avec la littérature. En effet, si van der Gaag et al. (2016) ont noté une relation négative entre les variations des deux construits chez la plupart des individus composant leur échantillon, l'étude des *beanplots* a révélé une distribution quasi bimodale des corrélations individuelles : avec un pic de fréquence dans des valeurs faiblement positives et un pic de fréquence dans des valeurs modérément négatives.

L'interprétation de nos résultats pourrait à nouveau s'appuyer sur la spécificité de notre contexte et de nos sujets d'étude. Nous pouvons en effet supposer que dans un contexte et dans un métier que nous avons qualifié de « *vocation* » il est assez compréhensible de trouver une telle relation entre l'exploration des alternatives et les deux engagements au regard des items qui les opérationnalisent. En clair, plus les pilotes se représentent ce qu'ils *pourraient faire d'autre*, plus ils ont le sentiment d'avoir fait le bon choix de carrière et le défendent car ils ne peuvent pas réellement imaginer exercer une autre profession.

En quatrième lieu, nous avons supposé, à partir des travaux de Campbell (1990) et de Schwartz et al. (2011), que pour chaque individu la clarté du concept de soi et les explorations (de l'ajustement, de soi et des alternatives) seraient corrélées négativement dans le temps (H4), à l'inverse des corrélations entre la clarté du concept de soi et les engagements chez l'individu qui seraient positives dans le temps (H5). En clair nous pensions avec la littérature que l'exploration s'accompagnait d'un flou identitaire, à l'inverse de l'engagement. Nos analyses ont confirmé que, pour la majorité des participants, les fluctuations des explorations avaient un lien négatif avec celles de la clarté de soi. En revanche, elles n'ont démontré que partiellement l'existence d'un lien entre les variations intra-individuelles de la clarté de soi et celles des engagements, puisque seules les variations intra-individuelles de la clarté du concept de soi et de l'engagement dans l'ajustement étaient positivement liées. Quant aux corrélations entre les fluctuations intra-individuelles de la clarté du concept de soi et de l'engagement dans le choix, elles étaient négligeables pour une large majorité de l'échantillon. Ces résultats peuvent

s'expliquer du fait de l'absence de fluctuations de la clarté du concept de soi pour une part de notre échantillon (29 %), ainsi que d'une absence de fluctuation dans les engagements dans le choix et dans l'ajustement chez respectivement 14 % et 21 % de l'échantillon. Nous pouvons également avancer l'idée que, si l'exploration perturbe le sentiment de cohérence de l'individu quotidiennement, les engagements, en cette période d'incertitude, ne permettent pas d'ancrer ou de renforcer la cohérence de l'individu. De telles conclusions ne vont pas dans le sens de celles formulées par Schwartz et al. (2011) au niveau micro interindividuel qui ont identifié un lien positif fort entre engagement et clarté du concept de soi mais pas de lien significatif entre reconsidération (i.e., explorations des alternatives) et clarté du concept de soi. Les divergences entre nos propres résultats et ceux de Schwartz et al. (2011) pourraient s'expliquer d'une part par notre focus intra-individuel qui met en avant des processus identitaires différents de ceux mis au jour par les études interindividuelles (Shreurs et al., 2012). D'autre part, on peut supposer que notre contexte d'incertitude professionnelle a tendance à maximiser le flou identitaire, rendant particulièrement saillants les liens entre l'exploration des alternatives et la clarté du concept de soi.

Enfin, en nous fondant sur le modèle de Kunnen et Bosma, qui considèrent les émotions comme l'expression d'un conflit intra-personnel entre le contexte et les valeurs ou la représentation que l'individu a de lui-même, nous avons supposé que les explorations s'accompagneraient d'émotions négatives (H6) tandis que les engagements et la clarté du concept de soi s'accompagneraient d'émotions positives (H7). La plus grande partie de notre échantillon a montré une relation négative entre les fluctuations intra-individuelles des trois explorations et celles des émotions : ainsi plus l'individu était dans l'exploration moins il exprimait d'émotions positives et plus il exprimait des émotions négatives. Ces résultats sont cohérents avec ceux de Schwartz et al. (2011) au niveau macro interindividuel, qui faisaient apparaître que les reconsidérations au niveau micro étaient liées à un état d'anxiété et de dépression au niveau macro.

En revanche, l'hypothèse H7 n'a pas complètement été confirmée par nos analyses. En effet, les fluctuations intra-individuelles de la clarté du concept de soi étaient bien positivement liées aux émotions positives, et négativement liées aux émotions négatives chez une large majorité des PN interrogés, aucun individu ne montrant de relations négatives entre les deux variables. Cependant, le sens des liens entre les engagements et les émotions n'était pas aussi homogène dans notre population. Si, comme nous l'attendions, une large majorité des individus présentait des relations positives entre les fluctuations des engagements dans l'ajustement et les fluctuations des émotions, le sens de la relation entre engagement dans le choix et les émotions était plus hétérogène. De fait, si 42 % (soit 5 individus) de notre échantillon présentait une relation positive entre les changements dans l'engagement dans le choix et le pôle anxiété–confort, 33 % (soit 3 individus) présentait une relation négative et 25 % (soit 4 individus) une relation négligeable. La différence entre le nombre d'individus présentant une relation négative vs positive vs négligeable était donc minime. La relation entre l'engagement dans le choix et le pôle dépression–enthousiasme présentait une relation négative chez une plus nette majorité de l'échantillon (i.e. 50 % soit 6 PN contre 25 % d'occurrences négligeables et 25 % d'occurrences positives).

En bref, la cohérence de soi est donc bien liée dans notre échantillon à un sentiment de confort et d'enthousiasme, mais la relation entre l'engagement et les émotions apparaît plus nuancée. Nos résultats nuancent ainsi ceux de Luyckx et al. (2008) au niveau macro interindividuel, puisque ces auteurs ont conclu que l'exploration de surface était liée à la confusion et au stress et que les engagements étaient liés à la cohérence et au bien-être.

Pour expliquer le lien négatif chez une partie de notre échantillon entre les émotions et les engagements dans le choix, à contre-courant de la littérature, nous pouvons avancer l'hypothèse qu'une augmentation de la position de « défense » de son choix s'accompagne d'émotions négatives en lien avec le contexte d'incertitude qu'est celui dans lequel se trouve le PN. En d'autres termes, affirmer son choix dans un contexte où la décision finale ne relève pas de

l'individu pourrait générer chez celui-ci une certaine tristesse et une anxiété induite par le manque de contrôle. Une étude de Smollan (2014) a ainsi montré au travers d'entretiens semi-structurés auprès de 24 individus ayant vécu un changement organisationnel, l'existence d'un lien entre les émotions négatives et un manque de contrôle ou une perte de contrôle. Cet auteur a également montré que le sentiment de contrôle était, lui, associé à des émotions positives. On peut dès lors penser que l'engagement dans le choix est associé à une perte de contrôle et donc à des émotions négatives, tandis que l'engagement dans l'ajustement est lui associé au contrôle puisque le sentiment même d'être ajusté ou non à sa carrière dépend de soi et non d'un jury, et conséquemment à des émotions positives. Carr (2001) affirme même que le changement organisationnel, s'il s'accompagne d'un « délogement » de l'identité (i.e., perte d'identité) peut générer des émotions proches du deuil. Il est donc possible de supposer que dans notre échantillon les individus dont l'engagement dans le choix est associé à des émotions négatives sont ceux qui pressentent une issue défavorable du CI/CEP.

Si nous résumons les apports de notre troisième étude, on peut considérer qu'elle contribue à enrichir les connaissances des dynamiques observées au niveau micro intra-individuel entre l'engagement, l'exploration, la clarté de soi et les émotions. Compte tenu du faible nombre d'études micro de l'identité et à fortiori intra-individuelle (Klimstra et al., 2010 ; Molenaar & Campbell, 2009 ; Schwartz et al., 2011) et du fait qu'il est important d'explorer le fonctionnement de l'identité à ces deux niveaux (i.e. micro et intra-individuel), cet apport pourrait s'avérer précieux. Les analyses que nous avons menées au niveau micro intra-individuel ont d'ailleurs conduit à constater une différence de la nature des liens entre les quatre construits comparativement à ceux établis au niveau macro-interindividuel et micro-interindividuel (Crocetti et al., 2008 ; Klimstra et al., 2010 ; Luyckx et al., 2006 ; Schwartz et al., 2011), confirmant d'une part que les dynamiques identitaires ne sont pas les mêmes au niveau macro et micro, et d'autre part, que si les approches inter et intra se complètent et

s'enrichissent mutuellement, elles ne peuvent pas se substituer l'une à l'autre (Schreurs et al., 2012).

De plus, l'étude des émotions et de la clarté du concept de soi, au-delà de celle des engagements et des explorations au niveau micro intra-individuel, n'avait à notre connaissance jamais été réalisée jusqu'à présent. Or, les émotions, au cœur du modèle de Kunnen et Bosma (2006), sont un indicateur précieux du conflit intra-personnel qui se joue lorsqu'il existe une discordance entre l'engagement identitaire de l'individu et les données de la réalité. En montrant le lien positif qu'il existait chez la majorité des individus au niveau intra-individuel entre les émotions négatives et l'exploration, notre étude est donc venue soutenir empiriquement la théorie de Kunnen et Bosma (2006). Par ailleurs, si les émotions avaient été étudiées par Schwartz et al. (2011) au niveau macro en lien avec les fluctuations micro de la clarté du concept de soi, les fluctuations des deux construits n'avaient pas été étudiées au niveau micro intra-individuel. Enfin, l'analyse des fluctuations de la clarté du concept de soi et des engagements et explorations a permis d'étudier les fluctuations quotidiennes du *self* et de l'identité ce qui a été rarement examiné dans la littérature (Schwartz et al., 2011).

Enfin notre étude a analysé les fluctuations de l'identité sur une population et dans un contexte, à notre connaissance, jamais étudiés jusque-là au niveau micro intra-individuel. En effet, les rares études sur l'identité au niveau micro en psychologie du développement ont été réalisées sur des populations d'étudiants et dans le domaine de l'éducation (Crocetti et al., 2008 ; Klimstra et al., 2010, van Der Gaag et al., 2016). Autrement dit, il n'existe pas à notre connaissance de travaux de recherche étudiant les fluctuations quotidiennes de l'identité en contexte organisationnel et encore moins portant spécifiquement sur celles des pilotes de l'Armée de l'air. Enfin nous n'avons pas non plus trouvé dans la littérature d'autres travaux analysant au moyen de journaux personnels les fluctuations quotidiennes de l'identité dans un contexte d'incertitude professionnelle.

Au niveau empirique notre *diary study* nous a permis à la fois de recueillir des premiers éléments venant éclairer notre connaissance des dynamiques identitaires en période d'incertitude professionnelle chez les PN, mais aussi de poser les premiers jalons d'une méthodologie pouvant venir compléter les entretiens réalisés par les psychologues avant le CI/CEP. Comme nous le disions en introduction de ce travail doctoral, il existe un accompagnement RH pour les pilotes réorientés (dans une autre spécialité PN ou dans une spécialité PNN) mais pas d'accompagnement psychologique autre que l'entretien pré-CI/CEP. La systématisation de *diary studies* pourrait constituer une base de suivi pour les PN passant par des difficultés de progression, voire contraints d'être réorientés. En effet, cet outil pourrait constituer une base de réflexion ou d'introspection pour l'individu en difficulté, et pourrait également servir de support au psychologue pour un entretien approfondi. Enfin les éléments recueillis dans ces journaux personnels pourraient également constituer des pistes de réflexion pour comprendre le taux d'attrition à ce jour incompressible des PN en difficulté : les forts engagements dans le choix de la carrière de PN démontrés par la majeure partie de notre échantillon étant susceptibles d'expliquer le départ de certains PN lorsqu'ils sont réorientés dans des spécialités PNN par exemple. En effet on peut penser que l'écart trop important entre leurs engagements et le contexte rend impossible pour ces derniers la poursuite d'une carrière dans l'armée dans une autre spécialité.

6) Limites et perspectives

Malgré l'apport théorique et empirique certain de notre travail quant aux fluctuations identitaires des PN au niveau micro intra-individuel, un certain nombre de caractéristiques méthodologiques et limitations de notre étude doivent être prises en considération pour de futures recherches. Premièrement, la taille de notre échantillon, très réduit, impose une certaine prudence quant à la généralisation des résultats sur une population plus large. Bien que les

pilotes constituent un groupe de population restreint en effectif, et ceux passant en entretien de difficulté de progression un groupe encore plus limité numériquement (environ 60 sur les deux années 2016/2017 sont passés en entretien de difficulté de progression), il serait intéressant, dans des recherches futures, de disposer d'un échantillon plus large pour confirmer ou infirmer ces premiers éléments recueillis. Une population d'étude plus conséquente permettrait de surcroît d'avoir suffisamment de représentants de différents grades, genres et spécialités pour étudier l'origine des différences individuelles. Enfin, compte tenu de la spécificité de notre population d'étude, ces résultats sont difficilement généralisables à d'autres populations, voire à d'autres corps de l'Armée de l'air. De futures études pourraient ainsi répliquer l'étude sur les autres corps de l'AA ainsi que sur des populations civiles.

Deuxièmement, le recours à des analyses de corrélations ne nous a pas permis de déterminer si c'était le changement dans l'engagement qui provoquait le changement dans l'exploration ou si c'était l'inverse (i.e., déterminer des causalités entre les processus observés), ni d'étudier l'impact des fluctuations identitaires considérées au jour J sur le jour suivant (voir Klimstra et al., 2010 ; Schwartz et al., 2011). Il serait particulièrement intéressant de conduire de futurs travaux étudiant finement l'impact du changement de l'exploration sur le changement de l'engagement jour après jour.

Troisièmement, le calcul des corrélations intra-individuelles basées sur des séries temporelles ne permettait pas d'inclure les participants dont les scores ne variaient pas sur les variables cibles. Or, avec van der Gaag et al. (2016) nous pensons que la signification de l'absence de variation au niveau micro mérite d'être explorée. Dans notre étude nous avons constaté une absence de variation temporelle principalement sur la variable *clarté du concept de soi*. Cette invariabilité au niveau micro pouvait témoigner d'une stabilité identitaire au niveau macro (Schwartz et al., 2011). Il serait donc pertinent à l'avenir d'étudier l'invariabilité micro en lien avec des variables macro.

Quatrièmement, il serait opportun de contrôler dans une étude future l'impact des événements extérieurs sur les fluctuations de l'identité. En effet il est possible que des événements extérieurs tels que les relations inter personnelles par exemple viennent influencer les fluctuations de l'identité (i.e. Schwartz et al., 2011).

Enfin, malgré le faible effectif de notre échantillon, les 14 individus le composant présentent des résultats très hétérogènes. Il serait intéressant de lier cette hétérogénéité au niveau micro à des variables explicatives au niveau macro. En effet, la littérature a par exemple montré que les différences interindividuelles des dynamiques identitaires intra-individuelles au niveau micro pouvaient s'expliquer au niveau macro par des variables telles que la personnalité et les stratégies de coping (Crocetti et al. 2008 ; van der Gaag et al., 2016). Des recherches à venir pourraient ainsi étudier les fluctuations identitaires des PN au niveau micro intra-individuel en lien avec l'ajustement psychosocial au niveau macro, ou encore la personnalité.

CHAPITRE 7 – DISCUSSION GÉNÉRALE

1) Apports théoriques et empiriques

L'objectif général de notre travail doctoral était, d'une part, d'analyser les caractéristiques de l'identité des personnel navigants de l'Armée de l'air et leurs conséquences au niveau de certaines attitudes organisationnelles (i.e., satisfaction au travail et intention de turnover) ainsi que les mécanismes explicatifs sous-tendant ces liens, et d'autre part d'étudier l'impact identitaire au plan intra-individuel d'une situation d'incertitude professionnelle chez cette même population. Un tel objectif a été originellement motivé par un double constat empirique : (1) l'importance historique de l'identité PN dans la construction de l'Armée de l'air, dont l'existence même repose sur les pilotes ; et (2) l'absence de prise en compte de l'identité professionnelle individuelle par l'organisation, observée notamment dans les périodes de réorientation professionnelle des pilotes et qui pourtant sont souvent la source d'une réelle souffrance identitaire (Dubert, document interne, 2015).

Pour répondre à notre objectif, notre travail doctoral s'est structuré autour de trois études adoptant une approche résolument intégrative de l'identité. En effet, la thématique identitaire dans les recherches en psychologie a souvent été qualifiée de « tour de Babel des sciences sociales », selon l'expression consacrée de Côté (2006), dénotant ainsi le chaos théorique et conceptuel qui a longtemps régné autour de ce construit. Ce n'est que récemment que les auteurs de l'approche intégrative (e.g., Brown, 2015 ; Crocetti, 2014 ; Leary & Tangney, 2012) se sont

donné comme ambition de réconcilier les différentes perspectives théoriques de l'identité, en posant un référentiel homogène et un cadre méthodologique interdisciplinaire cohérent. Dans ce cadre, l'identité est considérée comme un construit multifacette à trois niveaux de lecture : personnel, relationnel et collectif.

Notre recherche doctorale s'est donc attachée à proposer cette vision intégrative à plusieurs niveaux. Tout d'abord au niveau des approches théoriques, nous avons envisagé l'identité selon la perspective de l'identité sociale pour nos deux premières études et sous l'angle de la théorie développementale pour la troisième. Ensuite au niveau de la conception de l'identité retenue, nous avons intégré les niveaux personnels et collectifs de l'identité sociale dans nos deux premières études, et considéré l'identité personnelle d'un point de vue dynamique dans la troisième.

Au regard du peu de littérature traitant de l'identité professionnelle des pilotes de l'Armée de l'air, notre première étude avait pour objectif de tester les supposées spécificités des caractéristiques identitaires des personnels navigants de l'Armée de l'air, en les comparant aux personnels non navigants (i.e. mécaniciens et basiers) de la même institution. En second lieu elle proposait d'éprouver l'existence de différents profils identitaires parmi la population des pilotes et leurs liens avec différentes catégories socioprofessionnelles.

Au travers d'une modélisation originale de l'identité, intégrant le niveau personnel par le biais des valeurs personnelles (Hitlin, 2003) et le niveau collectif à travers l'identification à la spécialité d'une part (i.e. modélisée par le CIDS de Roccas et al., 2008), et l'identification à l'organisation (i.e. Ashforth & Mael, 1989) d'autre part, nous avons démontré l'existence d'une identité professionnelle différenciée des PN par rapport aux PNN. Au niveau des valeurs personnelles, les pilotes étaient significativement davantage marqués par l'ouverture au changement que les PNN. Au niveau de l'identification à la spécialité, cette dernière était plus centrale chez les PN que chez les deux autres corps et leur conférait un sentiment de supériorité.

Enfin au niveau de l'organisation, les pilotes s'identifiaient moins à l'organisation que les non-pilotes.

Nous avons montré par la suite que cette identité PN n'était pas homogène et présentait des différences intra-groupe en déterminant trois profils identitaires au moyen de *latent profil analyses* (LPA) : le profil des *Individualistes*, le profil des *Conformistes*, et le profil des *Dominants*. Ces dénominations, un peu provocantes à dessein, traduisent trois orientations identitaires assez nettes qui mettent à l'épreuve l'image univoque du pilote de chasse de la Première Guerre mondiale. Les *Individualistes* et les *Dominants* s'opposaient sur leur identification collective, faible pour les premiers et élevée pour les seconds, ainsi que sur les valeurs personnelles : les *Individualistes* étaient significativement plus marqués par des valeurs d'ouverture au changement (i.e stimulation, hédonisme et autonomie) que les *Dominants* qui étaient eux significativement davantage guidés par des valeurs d'affirmation de soi (i.e. réussite et pouvoir), soit deux valeurs traduisant des motivations sous-jacentes opposées d'après Schwartz (2011). Ainsi les *Individualistes* semblaient avoir plus à cœur l'intérêt pour le métier et le plaisir qu'ils en retirent que la volonté d'appartenir et d'évoluer dans un groupe, quand les *Dominants*, eux étaient en quête de reconnaissance sociale. Enfin les *Conformistes* étaient caractérisés par une identification collective homogène et « moyenne » au regard des deux autres profils et par des valeurs de continuité (i.e., tradition conformité, sécurité) significativement plus élevées que chez les *Dominants*. Ce profil regroupait donc des individus attentifs à leur lien à autrui tant dans leur identification collective, marquée par l'importance des normes du groupe, que dans les valeurs personnelles qui les guident. Enfin ces trois profils se différençaient sur la catégorie socioprofessionnelle de l'ancienneté, ainsi les *Individualistes* étaient ceux qui présentaient le plus d'ancienneté au sein de l'Armée de l'air. Ils se différençaient également sur les spécialités chasse et transport : la spécialité « chasse » était significativement plus représentée chez les *Dominants* et sous-représentée chez les

Individualistes et les *Conformistes*, tandis que la spécialité « transport » était significativement plus représentée chez les *Conformistes*.

Les apports de cette première étude se situent à plusieurs niveaux :

Premièrement, c'est à notre connaissance la première étude traitant de l'identité des PN de l'Armée de l'air, elle contribue donc en ce sens à enrichir les connaissances empiriques sur cette population spécifique. Deuxièmement, elle constitue une approche de l'identité originale, tant sur le plan conceptuel que méthodologique, qui vient alimenter les études sur l'approche intégrative de l'identité. En effet, l'identité professionnelle des PN a été conçue conformément au modèle des identifications organisationnelles multiples (Fortin & Oliver, 2016 ; Liponnen et al., 2005) et en intégrant les niveaux personnels et collectifs de l'identité. Troisièmement, le recours à la méthode des *latent profile analyses* (Oberski, 2016), approche centrée sur la personne, a participé à la mise en lumière des sous-groupes de la population PN (i.e., nos trois profils) ainsi qu'à enrichir là encore la littérature sur une méthodologie peu utilisée dans le champ de l'identité en psychologie. Pour finir, cette étude représente pour l'Armée de l'air des connaissances précieuses en matière de gestion humaine des pilotes, quand on connaît le lien qui unit l'identité et les comportements organisationnels. En effet Lee et al. (2015) ont montré que l'identité était l'attitude la plus prédictive des comportements et attitudes organisationnels. Nous reviendrons un peu plus loin dans notre conclusion sur ce point, mais auparavant rappelons que nous avons supposé dans l'étude 2 que les différents profils identitaires avaient des conséquences attitudinales différenciées.

Notre seconde étude avait donc pour objectif d'étudier deux attitudes professionnelles individuelles clés pour l'Armée de l'air : la satisfaction au travail et l'intention de turnover en lien postulé avec les différents profils identitaires. Plus particulièrement, nous avons souhaité dépasser la seule logique descriptive en testant un modèle complexe permettant de mettre au

jour les mécanismes psychologiques sous-tendant les relations entre ces construits. En nous situant dans le cadre théorique de l'appartenance organisationnelle perçue (POM) de Masterson & Stamper (2003), nous avons posé que le *person-job fit* (*P-J fit*) et la perception de la brèche du contrat psychologique (PBC) expliqueraient les relations entre les profils identitaires et l'intention de turnover d'une part, et la satisfaction au travail d'autre part. Nous avons montré au moyen de traitements statistiques complexes (i.e. SEM, *path analyses*, *bootstrap* et approches des modèles fantômes) que les différents profils d'identification étaient bien des antécédents de la satisfaction au travail et de l'intention de turnover dans notre population, ainsi que le rôle du *P-J fit* et de la PBC comme mécanismes explicatifs du lien entre l'identité et les attitudes prises en compte. Nous avons également montré des liens différenciés avec ces construits en fonction des profils.

Les *Dominants* (i.e. organisation collective forte et valeurs d'affirmation de soi), avaient le sentiment d'être davantage ajustés au travail et percevaient également moins de brèche du contrat psychologique que les *Individualistes* (i.e. organisation collective faible et valeurs d'ouverture au changement). Consécutivement ces individus mieux ajustés au travail et percevant moins de brèche, démontraient plus de satisfaction au travail et moins d'intentions de turnover que des individus un peu moins ajustés et percevant un peu plus de brèche tels que les *Conformistes*. Les *Individualistes*, au contraire, percevaient plus de brèche et étaient moins ajustés que les *Conformistes* et en conséquence moins satisfaits et manifestaient davantage d'intention de turnover.

Ces résultats ont permis de démontrer l'existence de liens entre nos profils d'identification et des attitudes organisationnelles, et plus particulièrement de montrer que différentes formes d'identification avaient des conséquences différenciées sur le *P-J fit* et la PBC, ce qui entraînait des différences en termes de satisfaction au travail et d'intention de turnover. La plupart des études menées ont jusqu'alors plutôt examiné les effets directs de l'identité sur le plan comportemental et attitudinal (e.g., Powell & Baker, 2014 ; Stets & Burke, 2000) et il existe

peu d'études examinant les mécanismes sous-tendant les liens entre identité et conséquences organisationnelles, et encore moins entre profils d'identité professionnelle et leurs conséquences au plan organisationnel (Blader, Patil & Packer, 2017). De plus, les *P-J fit* et PBC ont rarement été envisagés dans la littérature comme des conséquences de l'identité (Kristof-Brown et al., 2005) et ces deux mécanismes ont rarement été étudiés de façon concomitante (Kristof-Brown et al., 2005).

Ainsi, notre seconde étude constitue-t-elle un réel apport novateur à la littérature traitant des conséquences de l'identité et à fortiori de profils identitaires. Elle contribue également à l'approfondissement des connaissances liées au cadre théorique du POM (i.e., appartenance organisationnelle perçue). Enfin, notre recherche est, à notre connaissance, la première à s'intéresser aux conséquences organisationnelles de l'identité professionnelle des personnels navigants de l'Armée de l'air et aux mécanismes psychologiques explicatifs de ces effets. En clair, nos résultats ont ainsi permis d'enrichir la littérature sur cette population spécifique que sont les PN, et qui se trouve à l'heure actuelle assez peu documentée dans le domaine de la psychologie organisationnelle.

D'un point de vue strictement empirique, cette étude a montré que si les *Dominants* et les *Conformistes* sont des profils « attendus » par l'organisation, ou encore présents dans l'imaginaire collectif car se conformant à des comportements et des attitudes positifs pour l'organisation, le profil des *Individualistes*, lui, « dévie » davantage de ces comportements escomptés. Est-ce à dire qu'il faut être un *Dominant* pour réussir en tant que pilote ? Ou les *Individualistes* ne sont-ils pas d'anciens *Dominants* qui ont perçu des brèches ou des violations du contrat psychologique ayant conduit à l'amoindrissement de leur identification à l'organisation ? Ce dernier questionnement a replacé au centre de notre réflexion le constat empirique et point de départ de notre travail doctoral à savoir : la souffrance identitaire observée par les psychologues du CERP'Air au cours des entretiens préliminaires au conseil d'examen de progression (CEP) ou le conseil d'instruction (CI).

Aussi, notre troisième étude a alors eu pour ambition d'étudier les dynamiques de l'identité PN, au moment même de cette période d'incertitude professionnelle que représentait le passage en CI ou CEP, à la fois pour comprendre ce qui se jouait au niveau individuel mais également pour potentiellement être en mesure d'avancer des éléments de réponse quant au taux d'attrition incompressible de cette population évoquée en introduction de notre travail.

L'identité professionnelle y était abordée d'un point de vue radicalement différent des deux études précédentes puisque nous avons choisi une approche intra-individuelle, développementale et un protocole longitudinal micro dynamique. En effet, en nous référant d'une part à la définition d'Erikson (1968) qui considère l'identité comme un processus dynamique fortement marqué par le contexte et prenant corps dans les interactions du quotidien, et d'autre part au cadre théorique de Luyckx et al. (2006) qui considère que la formation de l'identité est le résultat de deux cycles d'explorations et engagements (i.e. exploration de surface et engagement, exploration en profondeur et reconsidération), nous avons étudié les dynamiques de l'identité PN durant cette période d'incertitude.

Plus précisément nous avons utilisé l'opérationnalisation multithéorique des engagements et explorations de van der Gaag et al. (2016) et avons donc mesuré quotidiennement l'identité des pilotes en difficulté de progression au travers de l'exploration des alternatives, de l'exploration de l'ajustement et de l'exploration de soi, ainsi qu'au travers des engagements dans le choix et de l'engagement à l'ajustement. Nous avons également mesuré deux variables en lien avec l'identité personnelle : la clarté du concept de soi (Campbell, 1990 ; Schwartz et al., 2011) qui est liée à une identité personnelle clairement définie (i.e. une faible clarté de soi est liée à une confusion identitaire, une forte clarté de soi à une identité clairement définie, Campbell, 1990) et les émotions que nous considérons comme l'expression d'un conflit intra personnel entre le contexte et les valeurs ou la représentation que l'individu a de lui-même (Kunnen & Bosma,

2006). Nos analyses des explorations engagements, clarté de soi et émotions des PN durant cette période d'incertitude professionnelle ont permis de tester plusieurs hypothèses au niveau macro et de dégager ainsi des résultats particulièrement intéressants.

Tout d'abord, nous avons pu observer qu'affirmer son choix dans un contexte où la décision finale ne relevait pas de l'individu pouvait générer chez celui-ci une certaine tristesse et une anxiété induite par le manque de contrôle. Ensuite, plus les pilotes se représentaient ce qu'ils *pouvaient faire d'autre*, plus ils avaient le sentiment d'avoir fait le bon choix de carrière et le défendaient car ils étaient dans l'incapacité de réellement imaginer exercer une autre profession. Enfin, nos résultats mettent en avant deux attitudes opposées des PN confrontés à une difficulté de progression : ceux qui malgré l'envie de rester PN se remettent en question, notamment sur leurs capacités à piloter, et l'attitude de ceux qui, en dépit de la situation, ne doutent pas d'être « faits pour être pilotes ». Cette dernière attitude peut s'avérer la plus compliquée à gérer au niveau de l'identité individuelle en cas d'arrêt de progression avérée à l'issue du CI/CEP. En effet on peut penser que les individus ne se remettant pas en question en situation d'incertitude professionnelle auront davantage de mal à faire le deuil de leur identité.

Cette dernière étude a apporté un premier éclairage quant aux dynamiques identitaires en jeu dans une période d'incertitude identitaire chez les PN. En cela, ses résultats constituent un matériau précieux pour l'Armée de l'air qui peut y trouver des pistes de réponses permettant de mieux comprendre l'attrition des PN. En effet, les forts engagements dans le choix de la carrière de PN démontrés par la majeure partie de notre échantillon est susceptible d'expliquer le départ de certains PN lorsqu'ils sont réorientés dans des spécialités PNN par exemple (e.g., renseignement, contrôleur aérien). On peut penser, de fait, que l'écart trop important entre leurs engagements et les options proposées rend impossible pour ces derniers la poursuite d'une carrière militaire dans une autre spécialité.

Au niveau théorique, cette étude participe à l'enrichissement des connaissances scientifiques sur l'identité au niveau micro intra-individuel. En effet, il existe à ce jour encore peu d'études micro et à fortiori intra-individuelle (Klimstra et al., 2010 ; Molenaar & Campbell, 2009 ; Schwartz et al., 2011), or la littérature dans le domaine développemental de l'identité insiste sur l'importance de telles études (Schreurs et al., 2012). De fait, le fonctionnement de l'identité au niveau micro diffère du fonctionnement de l'identité au niveau macro (e.g. Klimstra et al., 2010). De même pour les niveaux interindividuel et intra-individuel, les conclusions tirées au niveau interindividuel ne s'appliquent pas nécessairement au niveau intra-individuel (e.g. Schreurs, et al. 2012).

2) Limites et perspectives

Malgré les apports théoriques, conceptuels et empiriques de nos travaux quant à l'identité professionnelle des personnels navigants de l'Armée de l'air, obtenus notamment grâce à l'approche intégrative adoptée à plusieurs niveaux, ce travail doctoral comporte un certain nombre de limites qu'il convient d'aborder.

Premièrement, les données de nos trois études s'appuient sur des questionnaires auto-administrés, or des recherches ont montré qu'une telle méthode de recueil des données pouvait conduire à un biais de variance commune, c'est-à-dire que la variance des variables mesurées serait davantage due à la méthode de mesure qu'aux construits que la mesure vise à représenter (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Bien que certains chercheurs qualifient ce biais de « légende urbaine » (e.g., Crocetti et al., 2014 ; Spector, 2006) et affirment que son impact est en réalité mineur, de futures recherches pourrait tout de même veiller à intégrer des mesures objectives des construits. S'il paraît difficile d'évaluer l'identification autrement que

par des mesures auto-rapportées, on pourrait en revanche envisager d'utiliser des indicateurs objectifs du turnover à partir de données RH.

Deuxièmement, si nous avons abordé l'identité au niveau longitudinal par le biais des *diary studies* dans notre troisième étude, nos deux premières études sont basées sur un recueil de données transversales. Elles décrivent donc les variables à un temps T et ne permettent pas de conclure définitivement sur le sens des liens mis au jour, à savoir un impact des profils d'identification sur la satisfaction au travail et l'intention de turnover via les mécanismes du *P-J fit* et de la PBC. De futures recherches longitudinales seraient nécessaires, d'une part pour apprécier l'évolution des profils d'identification des PN à travers le temps ainsi que l'impact de cette évolution sur les *P-J fit*, PBC, la satisfaction au travail et l'intention de turnover, et d'autre part, pour préciser les liens entre les variables en termes de sens de causalité. Il pourrait être ainsi intéressant de s'attarder sur trois moments clés de la carrière des PN ou étapes de carrière (Savickas, 2011 ; Super, 1957), à savoir l'entrée en école – qui marque l'entrée dans le monde militaire –, la spécialisation – qui marque l'entrée de l'élève pilote dans un univers professionnel particulier –, et le macaronage – qui marque le passage d'élève pilote à celui de pilote professionnel. De nombreuses études ont en effet montré le lien entre certaines transitions professionnelles (i.e., un changement majeur dans les exigences liées au rôle dans le travail ou dans le contexte de travail, Nicholson, 1984), l'identité, l'ajustement, et les attitudes organisationnels (e.g. Sullivan & Al Ariss, 2019). Il serait également pertinent de s'intéresser au double effet des *P-J fit* et PBC sur les profils identitaires, et de ceux-ci sur les *P-J fit* et PBC. On pourrait par exemple supposer que le profil *Individualiste* naît de la perception d'un moindre ajustement au travail et de la perception de davantage de brèche, ce qui conduit les individus à moins s'identifier au groupe et à l'institution et à être plus enclins à développer des valeurs personnelles distinctes de celles traditionnellement dévolues aux officiers PN. Mais on pourrait également supputer qu'un tel profil peut en retour générer une perception de moindre ajustement et une plus grande sensibilité à la perception de brèche. De fait de nombreuses

recherches ont montré un effet des *P-J fit* et PBC sur l'identité (e.g., Demir, Demir & Nield, 2014 ; Topa, Morales & Moriano, 2009) tandis que d'autres, moins nombreuses (dont la nôtre), de l'identité sur le *P-J fit* et la PBC (e.g. Mete et al., 2016).

Troisièmement, si nous n'avons pas inclus de protocoles longitudinaux dans nos deux premières études, nous n'avons, à l'inverse, pas mis en relation les données trouvées au niveau micro dans l'étude 3 avec des données transversales obtenues au niveau macro. Or la littérature a montré que les différences interindividuelles des dynamiques identitaires intra-individuelles au niveau micro pouvaient s'expliquer au niveau macro par des variables telles que la personnalité et les stratégies de coping (Crocetti et al. 2008 ; van der Gaag et al., 2016). De même Erikson (1968) affirmait que l'identité au niveau macro prenait corps dans les interactions du quotidien. Aussi des recherches à venir pourraient étudier les fluctuations identitaires des PN au niveau micro intra-individuel en lien avec l'ajustement psychosocial au niveau macro, ou encore les profils d'identification. Si un tel protocole peut être délicat à mettre en place dans le contexte des difficultés de progression (i.e. échantillon très réduit), il serait possible d'envisager de l'établir sur la période d'entrée en école pour comprendre comment les profils d'identification se mettent en place au travers des interactions quotidiennes en école.

Quatrièmement nous nous sommes concentrée uniquement sur les deux conséquences identitaires que sont la satisfaction au travail et l'intention de turnover. Il s'agira à l'avenir d'enrichir ce domaine de recherche en étudiant d'autres conséquences possibles de l'identité professionnelle ainsi que de ses antécédents. Dans cette perspective, il pourrait être par exemple intéressant d'analyser certaines conséquences émotionnelles et cognitives. De nombreuses études ont de fait montré l'existence d'un lien entre identification organisationnelle et comportements citoyens, comportements créatifs ou encore performance (Akerlof & Kranton, 2005 ; Ashforth et al., 2008). En termes d'antécédents, nous avons posé en introduction le débat entre les partisans d'une identité résultant de traits individuels et ceux qui posaient qu'elle

était le résultat d'une construction sociale (cf p. 26). De futures recherches pourraient dès lors comparer le rôle et le poids de caractéristiques dispositionnelles (e.g., traits de personnalité) et de caractéristiques contextuelles (e.g., appartenance à une spécialité ou les pratiques organisationnelles) dans la construction des différents profils identitaires.

Enfin cinquièmement, nous nous sommes centrée sur les mécanismes explicatifs des liens entre identité d'une part et satisfaction au travail et intention de turnover d'autre part, mais nous n'avons pas examiné dans notre deuxième étude l'impact de potentiels modérateurs. Or tester l'effet potentiellement modérateur de dimensions psychologiques telles que la passion au travail (Vallerand et al., 2003) pourrait constituer un objectif particulièrement enrichissant pour notre population d'intérêt. En effet, parce que nous avons décrit le métier de pilote comme un « métier-passion », il serait intéressant d'analyser précisément le rôle que joue cette dernière sur les liens entre identités, *P-J fit*, PBC, intention de turnover et satisfaction au travail. Vallerand et al. (2003) ont créé un modèle dual de la passion distinguant la passion harmonieuse et la passion obsessive. Dans ce champ conceptuel, la passion est définie comme une forte inclination envers une activité (e.g., le travail) que l'individu aime et dans laquelle il investit du temps et de l'énergie (Astakhova & Porter, 2015 ; Vallerand et al., 2003). La passion peut être harmonieuse, elle est alors le résultat d'une intégration autonome de l'activité dans l'identité de l'individu : l'individu s'engage dans l'activité en harmonie avec les autres aspects de sa vie. Elle peut être également obsessive, l'activité est alors l'objet d'une intégration contrôlée, de telle sorte qu'elle contrôle l'identité de l'individu (Huyghe, Knockaert, & Obschonka, 2016 ; Vallerand et al., 2003). La littérature a montré des effets différenciés de ces deux passions sur l'ajustement au travail (e.g., Chen, Ellsworth & Schwarz, 2015) ainsi que sur les attitudes au travail telles que la satisfaction au travail (e.g., Burke, Astakhova & Hang, 2015). De futures recherches pourraient dès lors s'intéresser à l'effet modérateur des passions harmonieuse et obsessive sur le lien entre profils d'identification et *P-J fit* et PBC, mais également sur le lien entre PBC, *P-J fit* d'une part, et la satisfaction au travail et l'intention de turnover d'autre part.

3) Implications pratiques :

Ce travail doctoral permet de poser les bases d'une meilleure compréhension de la relation des PN avec l'Armée de l'air au travers des construits d'identité personnelle (i.e., valeurs), d'identification collective (i.e., identification au groupe de spécialité, identification à l'organisation), de perception de la brèche du contrat psychologique, de l'ajustement personne-travail, de la satisfaction au travail et de l'intention de turnover, dans un contexte où peu de littérature scientifique en psychologie du travail est consacrée à cette population, et à fortiori à ses liens avec son organisation. Plus largement, l'ensemble de nos recherches fournit également des clés de décryptage aux praticiens RH ou aux psychologues s'intéressant à des attitudes organisationnelles tels que le turnover et la satisfaction au travail, mais aussi à d'autres *outcomes* organisationnels puisque nous avons vu que l'identité était également liée aux comportements de citoyenneté organisationnelle, aux comportements de coopération, d'efforts, de participation (Akerlof & Kranton, 2005 ; Ashforth et al., 2008).

Notre première étude a permis d'attester d'une identité différenciée des PN et de fournir une première grille de lecture à l'organisation et ses représentants (e.g., responsables RH) quant aux rapports des trois corps de l'Armée de l'air à cette dernière. En effet, nous avons montré que l'identité PN était marquée par une forte identification au groupe, identification leur conférant un sentiment de supériorité par rapport aux autres corps tandis que les PNN se caractérisaient par une identification plus forte à l'organisation. Nous avons abordé en introduction le désir de l'Armée de l'air de redonner psychologiquement leur place aux « autres corps » dans l'identité de l'organisation. Notre travail montre que, pour ce faire, il conviendrait d'accroître l'identification organisationnelle des PN et l'identification à la spécialité des PNN. Il pourrait ainsi être envisagé de favoriser les activités de cohésion des PN avec d'autres corps de l'Armée

de l'air ou la participation à des projets associatifs impliquant cette institution, afin de renforcer leur identification organisationnelle. Pour favoriser l'identification à la spécialité chez les PNN, il serait fructueux par exemple de construire des parcours de carrière plus attractifs voire permettant plus de passerelles vers l'accession à des postes clés. Enfin, nos travaux et investigation approfondie de la littérature scientifique permettent de comprendre plus précisément l'échec de la campagne publicitaire des années 2000 que nous évoquions au début du document doctoral. L'Armée de l'air avait alors pris le parti de dévaloriser l'identité du groupe PN pour revaloriser celle du groupe PNN, or d'après Tajfel et Turner (1986), si l'individu ne parvient pas à attribuer une valeur positive à son groupe d'appartenance, il peut réagir de trois façons différentes : la première consiste à quitter le groupe soit physiquement soit psychologiquement en minimisant le niveau d'identification. La seconde suppose de réinterpréter les attributs du groupe pour rendre ses traits négatifs plus acceptables. Enfin la troisième implique de s'engager dans une ou des actions sociales pour initier des changements désirables et ainsi contribuer au changement de statut du groupe. La menace de grève qui avait rapidement suivi la parution des spots publicitaires indique que les pilotes avaient plutôt choisi la première option.

Ensuite la mise au jour de trois profils identitaires distincts intra-PN suggère deux pistes de réflexion et d'actions organisationnelles. Tout d'abord, l'existence de plusieurs profils d'identification parmi les PN pourrait inciter l'organisation à prendre en considération ces différences pour un management plus efficace car plus ciblé, et notamment sur les valeurs personnelles qui sont les guides motivationnels de l'individu. On peut penser par exemple que le besoin manifeste de reconnaissance sociale chez les *Dominants* pourrait ainsi être satisfait par une accession à des postes de leaders, alors que ces mêmes postes ne sauraient contenter le besoin d'hédonisme et d'autonomie des *Individualistes*. Ensuite, la mise au jour d'attitudes organisationnelles différenciées selon les profils et sous-tendues par des perceptions différentes des PBC et du P-J-fit devrait conduire l'organisation à agir en amont sur l'identification des PN

pour éviter le turnover, et augmenter la satisfaction au travail. Nos résultats ont en effet montré que les *Individualistes* percevaient plus de brèche et étaient moins ajustés au travail que les *Conformistes*, et consécutivement présentaient davantage d'intention de turnover et une moins grande satisfaction au travail. Une piste serait de renforcer l'identification collective des premiers pour les « rapprocher » des *Conformistes*, réduire conséquemment leur perception de brèche et augmenter leur perception d'ajustement au travail, et de ce fait diminuer leur intention de turnover et augmenter leur satisfaction au travail. La littérature (e.g., Riketta et Van Dick, 2005) ayant montré que l'identification à l'organisation était davantage liée à l'intention de turnover que l'identification au groupe de travail, il faudrait particulièrement la renforcer. De plus, si l'appartenance à tel ou tel profil augmente la probabilité de percevoir une brèche ou de se sentir ajusté, circonscrire le plus finement possible la perception de la brèche et veiller à garantir l'ajustement objectif personne-travail devrait contribuer à minimiser l'intention de turnover et augmenter la satisfaction au travail quel que soit le profil.

Toutefois, une réserve à ce stade de la réflexion s'impose. Si les profils identitaires sont des antécédents de la perception de la brèche et de l'ajustement, notre étude transversale n'a pu, rappelons-le, conclure aux liens de causalité entre les construits pris en compte. Ainsi comme évoqué précédemment, est-il possible que la PBC et le *P-J fit* aient à leur tour une influence sur les profils. Aussi pourrions-nous envisager l'intérêt pour l'organisation d'agir sur ces deux construits. Un moyen évoqué par la littérature pour diminuer la brèche perçue est d'expliquer les décisions prises auprès des personnels, et plus encore de donner des explications adéquates (Lester, Kickul & Bergmann, 2006). Pour illustrer cette proposition, nous allons nous appuyer sur un exemple issu du terrain. Parmi les pilotes désirant arrêter leur parcours et quitter l'armée, on trouve le cas de jeunes gens qui, bien qu'ayant les qualités pour intégrer la spécialité chasse mais faute de place dans la filière, sont orientés vers d'autres spécialité PN, pour lesquelles ils n'avaient pas forcément d'appétence à l'origine. Une telle situation peut alors être perçue comme une brèche du contrat psychologique, surtout chez un individu peu identifié tant au

groupe de spécialité qu'à l'organisation tel que *l'Individualiste*. Pour éviter d'aboutir à une telle situation, l'Armée de l'air pourrait expliquer beaucoup plus précisément en amont aux jeunes élèves pilotes les déroulés possibles du parcours de PN et évoquer notamment les cas où même si les performances sont bonnes, les desiderata de l'individu ne sont pas nécessairement respectés.

Quant au *person-job fit*, c'est-à-dire le sentiment d'ajustement d'un individu à son travail, il peut également être réduit par une réorientation qui ne correspond pas aux aspirations d'un pilote, ce dernier n'ayant alors plus le sentiment de s'accorder à son nouveau rôle professionnel. Aussi l'Armée de l'air devrait-elle veiller à allier au maximum les aptitudes professionnelles, les valeurs personnelles de l'individu au nouveau rôle proposé, en offrant par exemple systématiquement aux pilotes réorientés un bilan de compétences.

Enfin notre troisième étude a permis d'éclairer des attitudes constatées au niveau macro via l'analyse fine des fluctuations des engagements, des explorations, de la clarté du concept de soi et des émotions mesurées au niveau micro. Ces résultats fournissent aux psychologues du travail des pistes innovantes pour comprendre ce qui peut se jouer au niveau identitaire dans une période d'incertitude professionnelle. Plus particulièrement, nous avons posé que nos résultats au niveau micro intra-individuel en termes de relation entre engagements et explorations pouvaient refléter le déni de certains individus reçus en entretien à envisager une autre carrière que celle de PN. Si nous n'avons formulé ce lien qu'à titre d'hypothèse à tester ultérieurement, en pratique cela signifierait, si celle-ci était confirmée, qu'il est nécessaire d'inciter le PN en situation de difficulté à adopter une attitude adaptative d'exploration de carrière conduisant à reconsidérer ses engagements. En effet, l'exploration dans le champ de la carrière est considérée comme un mécanisme adaptatif qui permet aux individus de se construire, de se ré-explorer et de se reconstruire à travers les différents rôles de la vie (Jiang, Newman, Le, Presbitero, & Zeng, 2019).

Enfin la méthode des journaux personnels a favorisé une approche individuelle de l'identité et du PN en situation de difficulté, permettant ainsi ré-ancrer l'identité dans sa singularité et de sensibiliser les experts psychologues à la diversité des dynamiques identitaires. En bref, une telle approche constitue un premier pas vers la prise en compte de l'identité individuelle des PN en situation de réorientation professionnelle, que nous évoquions en introduction et qui nous semble plus que jamais, au terme de ce travail doctoral, une réelle nécessité à la fois pour les pilotes concernés et l'Armée de l'air

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 22(3), 241-259.
<https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167>
- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2005). Identity and the economics of organizations. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 9-32.
- Aldridge, A. A., & Roesch, S. C. (2008). Developing coping typologies of minority adolescents : A latent profile analysis. *Journal of Adolescence*, 31(4), 499-517.
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2007.08.005>
- Alvesson, M., Lee Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). Identity matters : Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15(1), 5-28.
<https://doi.org/10.1177/1350508407084426>
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations : An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
<https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Ashforth, B. E., Rogers, K. M., & Corley, K. G. (2011). Identity in organizations : Exploring cross-level dynamics. *Organization Science*, 22(5), 1144-1156.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0591>
- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity : Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130(1), 80-114. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.1.80>
- Astakhova, M. N., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion–performance relationship : The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68(8), 1315-1346. <https://doi.org/10.1177/0018726714555204>

- Baker, V. L., & Pifer, M. J. (2015). Antecedents and outcomes : Theories of fit and the study of doctoral education. *Studies in Higher Education*, 40(2), 296-310.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2013.823936>
- Bartels, J., Pruyn, A., de Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 173-190. <https://doi.org/10.1002/job.420>
- Batory, A. M. (2015). What self-aspects appear significant when identity is in danger? Motives crucial under identity threat. *Journal of Constructivist Psychology*, 28(2), 166-180.
<https://doi.org/10.1080/10720537.2014.923353>
- Berjot, S., & Finez, L. (2011). Le soi et l'identité. Clarifications pour une meilleure compréhension de leur fonctionnement. In G. Décamps (Éd.), *Psychologie du sport et de la santé*. De Boeck.
- Berzonsky, M. D. (1986). Identity formation, metaphors, and values : A rejoinder to Waterman. *The Journal of Early Adolescence*, 6(2), 123-126. <https://doi.org/10.1177/0272431686062003>
- Berzonsky, M. D. (2008). Identity formation : The role of identity processing style and cognitive processes. *Personality and Individual Differences*, 44(3), 645-655.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.09.024>
- Berzonsky, M. D. (2011). A social-cognitive perspective on identity construction. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 55-76). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_3
- Blader, S. L., Patil, S., & Packer, D. J. (2017). Organizational identification and workplace behavior : More than meets the eye. *Research in Organizational Behavior*, 37, 19-34.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.09.001>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
<https://doi.org/10.1177/0049124189017003004>

- Boroş, S., Curşeu, P. L., & Miclea, M. (2011). Integrative tests of a multidimensional model of organizational identification. *Social Psychology*, 42(2), 111-123.
<https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000051>
- Breakwell, G. M. (1986). *Coping with threatened identities* (1^{re} éd.).
<https://doi.org/10.4324/9781315733913>
- Brewer, M. B. (1991). The social self : On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482.
- Brewer, M. B. (2001). The many faces of social identity : Implications for political psychology. *Political Psychology*, 22(1), 115-125. <https://doi.org/10.1111/0162-895X.00229>
- Brickson, S. L. (2007). Organizational identity orientation : The genesis of the role of the firm and distinct forms of social value. *Academy of Management Review*, 32(3), 864-888.
<https://doi.org/10.5465/amr.2007.25275679>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers : An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Éd.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 2, p. 389-444). Boston, MA: Allyn and Baco.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations : Identities and identity work. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40.
<https://doi.org/10.1111/ijmr.12035>
- Bryon-Portet, C. (2011). Les pratiques rituelles de l'École de l'air. *Communication et organisation*, (40), 141-162.
- Bryon-Portet, C. (2013). Les rites de convivialité dans les escadrons de chasse de l'armée de l'air : Un dispositif communicationnel visant des objectifs identitaires et opérationnels.

Communication et organisation, (44), 149-164.

<https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.4379>

Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture : Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457-471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>

Bussey, K. (2011). Gender identity development. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 603-628). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_25

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>

Cameron, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3(3), 239-262. <https://doi.org/10.1080/13576500444000047>

Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 538-549. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.3.538>

Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>

Carr, A. (2001). Understanding emotion and emotionality in a process of change. *Journal of Organizational Change Management*, 14(5), 421-436. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005873>

Cascón-Pereira, R., Chillas, S., & Hallier, J. (2016). Role-meanings as a critical factor in understanding doctor managers' identity work and different role identities. *Social Science & Medicine*, 170, 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.09.043>

- Cassar, V., & Briner, R. B. (2011). The relationship between psychological contract breach and organizational commitment : Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 283-289.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.007>
- Chen, P., Ellsworth, P. C., & Schwarz, N. (2015). Finding a fit or developing it : Implicit theories about achieving passion for work. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(10), 1411-1424. <https://doi.org/10.1177/0146167215596988>
- Chen, Y.-C., Chi, S.-C. S., & Friedman, R. (2013). Do more hats bring more benefits? Exploring the impact of dual organizational identification on work-related attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 417-434.
<https://doi.org/10.1111/joop.12017>
- Cheng, Y., Chaudhuri, A., & Farooq, S. (2016). Interplant coordination, supply chain integration, and operational performance of a plant in a manufacturing network : A mediation analysis. *Supply Chain Management: An International Journal*, 21(5), 550-568.
<https://doi.org/10.1108/SCM-10-2015-0391>
- Cheung, M. W. L. (2007). Comparison of approaches to constructing confidence intervals for mediating effects using structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(2), 227-246. <https://doi.org/10.1080/10705510709336745>
- Chhabra, B. (2015). Person-job fit : Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *Indian journal of industrial relations*, 50(9), 638-651.
- Chin, P.-L., & Hung, M.-L. (2013). Psychological contract breach and turnover intention : The moderating roles of adversity quotient and gender. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(5), 843-859. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.5.843>
- Clarke, M. (2013). The organizational career : Not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 684-703.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697475>

- Clemmons, A. B., & Fields, D. (2011). Values as determinants of the motivation to lead. *Military Psychology*, 23(6), 587-600. <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.616787>
- Clinton, M. E., & Guest, D. E. (2014). Psychological contract breach and voluntary turnover : Testing a multiple mediation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 200-207. <https://doi.org/10.1111/joop.12033>
- Cohen, A. (2012). The relationship between individual values and psychological contracts. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 283-301. <https://doi.org/10.1108/02683941211205826>
- Cohen, J. (1988). Set correlation and contingency tables. *Applied Psychological Measurement*, 12(4), 425-434. <https://doi.org/10.1177/014662168801200410>
- Cohen-Scali, V., & Guichard, J. (2008). L'identité : Perspectives développementales. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, (37/3), 321-345. <https://doi.org/10.4000/osp.1716>
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention : Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605. <https://doi.org/10.1002/job.378>
- Conroy, S., Henle, C. A., Shore, L., & Stelman, S. (2017). Where there is light, there is dark : A review of the detrimental outcomes of high organizational identification: The Dark Side of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 184-203. <https://doi.org/10.1002/job.2164>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 287-302. <https://doi.org/10.1002/job.139>
- Conway, N., Ikram Nasr, M., Sassi, N., & Roussel, P. (2008). L'étude des événements au travail par les Méthodes du Journal Personnel : Enjeux et applications. *Revue de gestion des ressources humaines*, 68(2), 2-16. <https://doi.org/10.3917/grhu.068.0002>
- Cooper, D., & Thatcher, S. M. B. (2010). Identification in organizations : The role of self-concept orientations and identifications motives. *Academy of Management Review*, 35(4), 516-538.

- Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., & Balmer, J. M. T. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity : Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. *British Journal of Management*, 18(s1), S1-S16. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00522.x>
- Côté, J. (2006). Identity studies : How close are we to developing a social science of identity?—An appraisal of the field. *Identity*, 6(1), 3-25. https://doi.org/10.1207/s1532706xid0601_2
- Côté, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51(1), 1-28.
- Coupland, C., & Brown, A. D. (2012). Identities in action : Processes and outcomes. *Scandinavian Journal of Management*, 28(1), 1-4.
- Crocetti, E., Avanzi, L., Hawk, S. T., Fraccaroli, F., & Meeus, W. (2014). Personal and social facets of job identity : A person-centered approach. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 281-300. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9313-x>
- Crocetti, E., Cieciuch, J., Gao, C.-H., Klimstra, T., Lin, C.-L., Matos, P. M., ... Meeus, W. (2015). National and gender measurement invariance of the Utrecht-management of identity commitments scale (U-MICS) : A 10-Nation study with university students. *Assessment*, 22(6), 753-768. <https://doi.org/10.1177/1073191115584969>
- Crocetti, E., Rubini, M., & Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups : Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31(2), 207-222. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2007.09.002>
- Crocetti, E., Schwartz, S. J., Fermani, A., & Meeus, W. (2010). The Utrecht-management of identity commitments scale (U-MICS) : Italian validation and cross-national comparisons. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(3), 172-186. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000024>
- Crocetti, E., Sica, L. S., Schwartz, S. J., Serafini, T., & Meeus, W. (2013). Identity styles, dimensions, statuses, and functions : Making connections among identity conceptualizations.

Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology, 63(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.09.001>

de Moura, G. R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor : How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.553>

Dejours, C. (2015). *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Bayard.

Demir, M., Demir, S. S., & Nield, K. (2014). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369-386. <https://doi.org/10.3846/16111699.2013.785975>

Deschamps, J.-C. (1982). Social identity and relations of power between groups. In Henri Tajfel (Éd.), *Social identity and intergroup relations* (p. 85-98). Cambridge/Paris: Cambridge University Press/Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work : Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
<https://doi.org/10.1177/0011000008316430>

Dubey, G., & Moricot, C. (2016). *Dans la peau d'un pilote de chasse : Le spleen de l'homme-machine*. Paris: Presses Universitaires de France.

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling : What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>

Dulac, T., Coyle-Shapiro, J. A.-M., Henderson, D. J., & Wayne, S. J. (2008). Not all responses to breach are the same : The interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079-1098.

- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
<https://doi.org/10.2307/2393235>
- Dutton, J. E., Roberts, L. M., & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work : Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Eberly, M. B., Bluhm, D. J., Guarana, C., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2017). Staying after the storm : How transformational leadership relates to follower turnover intentions in extreme contexts. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 72-85.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.004>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification : A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- English, B., Morrison, D., & Chalon, C. (2010). Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment. *Journal of Management Development*, 29(4), 394-408. <https://doi.org/10.1108/02621711011039187>
- English, T., & Chen, S. (2007). Culture and self-concept stability : Consistency across and within contexts among Asian Americans and European Americans. *Journal of personality and social psychology*, 93(3), 478-490.
- Epitropaki, O. (2013). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership : Testing a moderated-mediated model: PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65-86. <https://doi.org/10.1002/job.1793>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity : Youth ant crisis*. New York: Norton.

- Fisher, R. J., & Wakefield, K. (1998). Factors leading to group identification : A field study of winners and losers. *Psychology & Marketing*, 15(1), 23-40.
- Fortin, I., & Oliver, D. (2016). To imitate or differentiate : Cross-level identity work in an innovation network. *Scandinavian Journal of Management*, 32(4), 197-208.
<https://doi.org/10.1016/j.scaman.2016.09.001>
- Fox, J., & Pease, B. (2012). Military deployment, masculinity and trauma : Reviewing the connections. *The Journal of Men's Studies*, 20(1), 16-31. <https://doi.org/10.3149/jms.2001.16>
- Fraher, A. L., & Gabriel, Y. (2014). Dreaming of flying when grounded : Occupational identity and occupational fantasies of furloughed airline pilots. *Journal of Management Studies*, 51(6), 926-951. <https://doi.org/10.1111/joms.12081>
- Franke, V. C. (2000). Duty, Honor, Country : The social identity of West Point Cadets. *Armed Forces & Society*, 26(2), 175-202.
- García-Pérez, J. I., & Muñoz-Bullón, F. (2011). Transitions into permanent employment in Spain : An empirical analysis for young workers. *British Journal of Industrial Relations*, 49(1), 103-143. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2009.00750.x>
- Gerber, M., Jonsdottir, I. H., Lindwall, M., & Ahlborg, G. (2014). Physical activity in employees with differing occupational stress and mental health profiles : A latent profile analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(6), 649-658.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.07.012>
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process : A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 189-204.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.004>
- Glaymann, D. (2005). *La vie en intérim*. Paris: Fayard.
- Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Let's get cynical about this ! Recursive relationships between psychological contract breach and counterproductive work behaviour. *Journal of*

Occupational and Organizational Psychology, 91(2), 421-429.

<https://doi.org/10.1111/joop.12201>

Griffith, J. (2009). Being a reserve soldier : A matter of social identity. *Armed Forces & Society*, 36(1), 38-64. <https://doi.org/10.1177/0095327X08327819>

Griffith, James. (2002). Multilevel analysis of cohesion's relation to stress, well-being, identification, disintegration, and perceived combat readiness. *Military Psychology*, 14(3), 217-239.

Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept : Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S23-S40. <https://doi.org/10.1002/job.1908>

Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship : An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology*, 53(4), 541-555. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00187.x>

Gunz, H., Peiperl, M., & Tzabbar, D. (2007). Boundaries in the study of career. In *Handbook of career studies* (p. 471-494).

Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176. <https://doi.org/10.2307/2391488>

Hameed, I., Roques, O., & Ali Arain, G. (2013). Nonlinear moderating effect of tenure on organizational identification (OID) and the subsequent role of OID in fostering readiness for change. *Group & Organization Management*, 38(1), 101-127. <https://doi.org/10.1177/1059601112472727>

Hartmann, N. N., & Rutherford, B. N. (2015). Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople : The roles of psychological climate, job attitudes, and turnover intention. *Industrial Marketing Management*, 51, 158-170. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.07.017>

- Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2011). Identity processes in organizations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 715-744). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_30
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451-470. <https://doi.org/10.1111/bmsp.12028>
- Hitlin, S. (2003). Values as the core of personal identity : Drawing links between two theories of self. *Social Psychology Quarterly*, 66(2), 118-137.
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty–identity theory. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 39, p. 69-126). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)39002-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)39002-8)
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Hohman, Z. P., Dahl, E., & Grubbs, S. (2016). Entitativity and social identity complexity : The relationship between group characteristics and personal characteristics on group identification. *Self and Identity*, 15(6), 638-649. <https://doi.org/10.1080/15298868.2016.1185462>
- Hu, Li-tze, & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling : Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Hu, Li-tze, & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis : Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huntington, S. P. (2005). *Le choc des civilisations*. Paris: O. Jacob.
- Huyghe, A., Knockaert, M., & Obschonka, M. (2016). Unraveling the “passion orchestra” in academia. *Journal of Business Venturing*, 31(3), 344-364. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.03.002>

- Jackson, J. W. (2002). Intergroup attitudes as a function of different dimensions of group identification and perceived intergroup conflict. *Self and Identity*, 1(1), 11-33.
- Jaujard, F. (2011). La transition de rôle, concept opératoire de gestion du changement. *Revue française de gestion*, 37(214), 29-44. <https://doi.org/10.3166/rfg.214.29-44>
- Jenkins, K. N., & Woodward, R. (2014). Communicating war through the contemporary British military memoir : The censorships of genre, state, and self. *Journal of War & Culture Studies*, 7(1), 5-17. <https://doi.org/10.1179/1752628013Y.0000000007>
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration : A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338-356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. (2013). Measuring military identity : Scale development and psychometric evaluations. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(5), 861-880. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.5.861>
- Johnson, A. E., Sachau, D. A., & Englert, D. (2010). Organizational and occupational embeddedness of federal law enforcement personnel. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 25(2), 75-89. <https://doi.org/10.1007/s11896-009-9063-x>
- K. Smollan, R. (2014). The emotional dimensions of metaphors of change. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 794-807. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2012-0107>
- Kim, M.-H., Choi, S. B., & Kang, S.-W. (2017). Women scientists' workplace and parenting role identities : A polynomial analysis of congruence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(1), 29-38. <https://doi.org/10.2224/sbp.5699>
- Kim, T., Chang, K., & Ko, Y. J. (2010). Determinants of organisational identification and supportive intentions. *Journal of Marketing Management*, 26(5-6), 413-427.
- Kira, M., & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities : Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.10.001>

- Kirke, C. (2009). Group cohesion, culture, and practice. *Armed Forces & Society*, 35(4), 745-753.
<https://doi.org/10.1177/0095327X09332144>
- Kjærgaard, A., Leon, G. R., Venables, N. C., & Fink, B. A. (2013). Personality, personal values and growth in military special unit patrol teams operating in a polar environment. *Military Psychology*, 25(1), 13-22. <https://doi.org/10.1037/h0094753>
- Klimstra, T. A., Luyckx, K., Hale, W. A., Frijns, T., van Lier, P. A. C., & Meeus, W. H. J. (2010). Short-term fluctuations in identity : Introducing a micro-level approach to identity formation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 191-202.
<https://doi.org/10.1037/a0019584>
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In M. Williams & W. Vogt, *The SAGE Handbook of Innovation in Social Research Methods* (p. 562-589). <https://doi.org/10.4135/9781446268261.n31>
- Knafo, A., & Sagiv, L. (2004). Values and work environment : Mapping 32 occupations. *European Journal of Psychology of Education*, 19(3), 255-273. <https://doi.org/10.1007/BF03173223>
- Koudenburg, N., Postmes, T., & Gordijn, E. H. (2014). Conversational flow and entitativity : The role of status. *British Journal of Social Psychology*, 53(2), 350-366.
<https://doi.org/10.1111/bjso.12027>
- Kraak, J. M., Lunardo, R., Herrbach, O., & Durrieu, F. (2017). Promises to employees matter, self-identity too : Effects of psychological contract breach and older worker identity on violation and turnover intentions. *Journal of Business Research*, 70, 108-117.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.06.015>
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1-27.
<https://doi.org/10.1002/job.234>

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit : An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2013). *Organizational fit : Key issues and new directions*. Consulté à l'adresse <http://onlinelibrary.wiley.com/book/10.1002/9781118320853>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work : A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kroger, J., Martinussen, M., & Marcia, J. E. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood : A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 33(5), 683-698.
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.11.002>
- Kunnen, E. S., & Bosma, H. A. (2006). Le développement de l'identité : Un processus relationnel et dynamique. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, (35/2), 183-203.
<https://doi.org/10.4000/osp.1061>
- Lacroux, A. (2013). Quel engagement organisationnel pour les salariés précaires ? Les leçons d'une étude empirique auprès de travailleurs intérimaires. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 19(2), 127-142. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30060-7](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30060-7)
- Lanza, S. T., Rhoades, B. L., Nix, R. L., Greenberg, M. T., & The Conduct Problems Prevention Research Group. (2010). Modeling the interplay of multilevel risk factors for future academic and behavior problems : A person-centered approach. *Development and Psychopathology*, 22(02), 313-335. <https://doi.org/10.1017/S0954579410000088>
- Leary, M. R. (2004). What Is the Self? A Plea for Clarity. *Self and Identity*, 3(1), 1-3.
<https://doi.org/10.1080/13576500342000004>
- Leary, M. R., & Tangney, J. P. (s. d.). The self as an organizing construct in the behavioral and social sciences. *Handbook of self and identity*, 15, 3-14.

- Lee, E.-S., Park, T.-Y., & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors : A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049-1080. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Lester, S. W., Kickul, J. R., & Bergmann, T. J. (2006). Managing employee perceptions of the psychological contract over time : The role of employer social accounts and contract fulfillment. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 191-208.
- Levinson, H. (1962). *Men, management and mental health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Li, K.-K. (2013). Domain dimensionality and temporality of outcome expectancy for physical activity among middle-aged and older Chinese adults : A latent profile analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(5), 682-691. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.05.007>
- Lichtwarck-Aschoff, A., van Geert, P., Bosma, H., & Kunnen, S. (2008). Time and identity : A framework for research and theory formation. *Developmental Review*, 28(3), 370-400. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2008.04.001>
- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M.-E., & Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification : A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 97-112. <https://doi.org/10.1348/096317904X22935>
- Liu, Y., Lam, L. W., & Loi, R. (2014). Examining professionals' identification in the workplace : The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status. *Asia Pacific Journal of Management*, 31(3), 789-810. <https://doi.org/10.1007/s10490-013-9364-6>
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2004). The effect of professional identification on job attitudes : A study of lawyers in Hong Kong. *Organizational Analysis*, 12(2), 109-128. <https://doi.org/10.1108/eb028988>
- Luyckx, K., Goossens, L., & Soenens, B. (2006). A developmental contextual perspective on identity construction in emerging adulthood : Change dynamics in commitment formation and

commitment evaluation. *Developmental Psychology*, 42(2), 366-380.

<https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.2.366>

Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration : Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361-378.

<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.03.008>

Luyckx, K., Schwartz, S. J., Berzonsky, M. D., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Smits, I., & Goossens, L. (2008). Capturing ruminative exploration : Extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality*, 42(1), 58-82. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.04.004>

Luyckx, K., Schwartz, S. J., Goossens, L., & Pollock, S. (2008). Employment, sense of coherence, and identity formation : Contextual and psychological processes on the pathway to sense of adulthood. *Journal of Adolescent Research*, 23(5), 566-591.

<https://doi.org/10.1177/0743558408322146>

MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 201-226.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.201>

Macho, S., & Ledermann, T. (2011). Estimating, testing, and comparing specific effects in structural equation models : The phantom model approach. *Psychological Methods*, 16(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/a0021763>

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater : A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

Magidson, J., & Vermunt, J. K. (2004). Latent class models. In D. Kaplan (Éd.), *The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences* (p. 175-198). Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.

- Mahieu, E. (2015). *La figure de l'aviateur*. Consulté à l'adresse <http://centenaire.org/fr/espace-scientifique/societe/la-figure-de-laviateur>)
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558. <https://doi.org/10.1037/h0023281>
- Martens, M. P. (2005). Future directions of structural equation modeling in counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 33(3), 375-382. <https://doi.org/10.1177/0011000005274598>
- Masterson, S. S., & Stamper, C. L. (2003). Perceived organizational membership : An aggregate framework representing the employee-organization relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 473-490. <https://doi.org/10.1002/job.203>
- McAdams, D. P. (2001). The Psychology of life stories. *Review of General Psychology*, 5(2), 100-122. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.2.100>
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society* (Charles W. Morris). Chicago: University of Chicago Press.
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Biyik, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person-organization fit and job satisfaction : A research on IT employees. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870-901.
- Millward, L. J., & Haslam, S. A. (2013). Who are we made to think we are? Contextual variation in organizational, workgroup and career foci of identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 50-66. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02065.x>
- Ministère des Armées. (2017). *Armée de l'air : Missions*. Consulté à l'adresse <http://www.defense.gouv.fr/air/missions>
- Molenaar, P. C. M., & Campbell, C. G. (2009). The new person-specific paradigm in psychology. *Current Directions in Psychological Science*, 18(2), 112-117. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01619.x>

- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed : A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707180265>
- Moskos, C. C. (1977). From institution to occupation : Trends in military organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50. <https://doi.org/10.1177/0095327X7700400103>
- Nadler, J. T., & Hannon, G. Y. (2013). Self-selected social identification measure (SSIM) : A survey assessing identity based on group membership. *North American Journal of Psychology*, 15(3), 425-446.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172. <https://doi.org/10.2307/2393172>
- Niessen, C., Binnewies, C., & Rank, J. (2010). Disengagement in work-role transitions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 695-715. <https://doi.org/10.1348/096317909X470717>
- Oberski, D. (2016). Mixture models : Latent profile and latent class analysis. In J. Robertson & M. Kaptein (Éd.), *Modern Statistical Methods for HCI* (p. 275-287). https://doi.org/10.1007/978-3-319-26633-6_12
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research : An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Oja, B. D., Bass, J. R., & Gordon, B. S. (2015). Conceptualizing employee identification with sport organizations : Sport employee identification (SEI). *Sport Management Review*, 18(4), 583-595. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2015.02.002>
- Okafor, E., Lucier-Greer, M., & Mancini, J. A. (2016). Social stressors, coping behaviors, and depressive symptoms : A latent profile analysis of adolescents in military families. *Journal of Adolescence*, 51, 133-143. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.05.010>

- Oyserman, D., Elmore, K., & Smith, G. (2012). Self, self-concept and identity. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Éd.), *Handbook of Self and Identity* (Second edition, p. 69-104). New York London: Guilford Press.
- Pastor, D. A., Barron, K. E., Miller, B. J., & Davis, S. L. (2007). A latent profile analysis of college students' achievement goal orientation. *Contemporary Educational Psychology*, 32(1), 8-47. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2006.10.003>
- Pee, L. G. (2012). The effects of person-environment fit on employees' knowledge contribution. In *International Conference on Information Systems : (ICIS 2012) ; Orlando, Florida, USA, 16—19 December 2012* (Vol. 1, p. 1592-1610). Consulté à l'adresse <http://toc.proceedings.com/18565webtoc.pdf>
- Perera, H. N. (2013). A novel approach to estimating and testing specific mediation and application of Macho and Ledermann's (2011) phantom model approach. *International Journal Quantitative Research in Education*, 1(1), 39-60.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research : A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Powell, E. E., & Baker, T. (2014). It's what you make of it : Founder identity and enacting strategic responses to adversity. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1406-1433. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0454>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Restubog, Simon L.D., Kiazad, K., & Kiewitz, C. (2015). Psychological contracts. In *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (p. 366-371). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22035-7>

- Restubog, Simon Lloyd D., Hornsey, M. J., Bordia, P., & Esposito, S. R. (2008). Effects of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour : Insights from the group value model. *Journal of Management Studies*, 45(8), 1377-1400.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00792.x>
- Riketta, M., & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations : A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation : A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S., Halevy, N., & Eidelson, R. (2008). Toward a unifying model of identification with groups : Integrating theoretical perspectives. *Personality and Social Psychology Review*, 12(3), 280-306. <https://doi.org/10.1177/1088868308319225>
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1), 49-71. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. London: Sage.
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217-233.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality : The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 511-541. <https://doi.org/10.1348/096317901167505>

- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts : Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Ruffray, F. de. (2012). L'image du héros dans le choix de la carrière d'aviateur à travers les archives orales du Service historique de la défense. *Histoire et littérature de l'Europe du Nord-Ouest*, (52). <https://doi.org/10.4000/hleno.246>
- Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., & Schwartz, S. H. (2017). Personal values in human life. *Nature Human Behaviour*, 1(9), 630-639. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0185-3>
- Sagiv, L., Roccas, S., & Hazan, O. (2012). Identification with groups : The role of personality and context: Personality, situation, and identification. *Journal of Personality*, 80(2), 345-374. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00733.x>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationship between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers : Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>
- Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schreurs, B. H. J., Hetty van Emmerik, Ij., Günter, H., & Germeys, F. (2012). A weekly diary study on the buffering role of social support in the relationship between job insecurity and employee performance. *Human Resource Management*, 51(2), 259-279. <https://doi.org/10.1002/hrm.21465>
- Schwartz, S. (2002). Prioridad de valores y comportamiento : La aplicación de una propuesta teórica acerca de un sistema integrado de valores. *Psicodebate*, 2(0), 119-144. <https://doi.org/10.18682/pd.v2i0.514>
- Schwartz, S. (2012). Toward refining the theory of basic human values. In S. Salzborn, E. Davidov, & J. Reinecke (Éd.), *Methods, Theories, and Empirical Applications in the Social Sciences* (p. 39-46). https://doi.org/10.1007/978-3-531-18898-0_6

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values : Theory and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, p. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values ? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S. H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations. In *Questionnaire Package of the European Social Survey* (p. 259-319).
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne : Théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929. <https://doi.org/10.3917/rfs.474.0929>
- Schwartz, S. H., & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities : Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010-1028. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.1010>
- Schwartz, S. J., Klimstra, T. A., Luyckx, K., Hale, W. W., Frijns, T., Oosterwegel, A., ... Meeus, W. H. J. (2011). Daily dynamics of personal identity and self-concept clarity. *European Journal of Personality*, 25(5), 373-385. <https://doi.org/10.1002/per.798>
- Shi, D., Lee, T., & Maydeu-Olivares, A. (2019). Understanding the model size effect on SEM fit indices. *Educational and Psychological Measurement*, 79(2), 310-334. <https://doi.org/10.1177/0013164418783530>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies : New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Siebold, G. L. (2007). The essence of military group cohesion. *Armed Forces & Society*, 33(2), 286-295. <https://doi.org/10.1177/0095327X06294173>
- Silva, J. M. (2008). A new generation of women? How female ROTC cadets negotiate the tension between masculine military culture and traditional femininity. *Social Forces*, 87(2), 937-960. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0138>

- Sivo, S. A., Fan, X., Witta, E. L., & Willse, J. T. (2006). The search for « optimal » cutoff properties : Fit index criteria insStructural equation modeling. *The Journal of Experimental Education*, 74(3), 267-288. <https://doi.org/10.3200/JEXE.74.3.267-288>
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 693-714). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_29
- Slotter, E. B., & Walsh, C. M. (2017). All role transitions are not experienced equally : Associations among self-change, emotional reactions, and self-concept clarity. *Self and Identity*, 16(5), 531-556. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1280528>
- Smollan, R. K. (2014). Control and the emotional rollercoaster of organizational change. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3), 399-419. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2012-0609>
- Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2011). When is identity congruent with the self? A self-determination theory perspective. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 381-402). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_17
- Spears, R. (2011). Group identities : The social identity perspective. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 201-224). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_9
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research : Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224. <https://doi.org/10.2307/2695870>
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297.

- Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2019). Making sense of different perspectives on career transitions : A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 100727. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept : Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research : A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Oxford, England: Harper & Bros.
- Swann, W. B. (2005). The self and identity negotiation. *Interaction Studies*, 6(1), 69-83. <https://doi.org/10.1075/is.6.1.06swa>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. ed., internat. ed). Boston, Mass.: Pearson.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1-39. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245>
- Tajfel, Henri. (1979). Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18(2), 183-190. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1979.tb00324.x>
- Tajfel, Henri, & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Éd.), *The social psychology of intergroup relations* (p. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Tajfel, Henri, & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Éd.), *Psychology of intergroup relations* (p. 7-24). Chicago: Nelson-Hall Publishers.

- Tavani, J. L., Botella, M., & Collange, J. (2014). Quelle validité pour une mesure de la satisfaction au travail en un seul item ? *Pratiques Psychologiques*, 20(2), 125-142.
<https://doi.org/10.1016/j.prps.2014.03.001>
- Topa, G., & Morales, J. F. (2007). Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico : Sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(3), 365-379.
- Topa, G., Morales, J. F., & Depolo, M. (2008). Psychological contract breach and outcomes : Combining meta-analysis and structural equation models. *Psicothema*, 20(3), 487-496.
- Topa, G., Morales, J. F., & Moriano, J.-A. (2009). Psychological contract breach and social identity : Their influences on Spanish soldiers' job satisfaction and organizational citizenship behaviour. *Estudios de Psicología*, 30(3), 303-315.
- Topa, G., & Palací, F. (2007). Múltiples focos de identificación en las organizaciones : Comparación de su poder predictivo sobre los resultados grupales, profesionales y organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 22(1), 17-29.
- Topa, G., & Palací, J.-F. (2005). La ruptura de contrato psicológico entre los soldados profesionales españoles y su relación con la decisión de permanecer o abandonar. *Revista de Psicología Social*, 20(1), 45-60.
- Topolewska-Siedzik, E., & Cieciuch, J. (2019). Modes of personal identity formation : A preliminary picture from the lifespan perspective. *Personality and Individual Differences*, 138, 237-242. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.09.041>
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In Henri Tajfel (Éd.), *Social identity and intergroup relations* (p. 15-40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J. C., & Onorato, R. S. (1999). Social identity, personality, and the self-concept : A self-categorization perspective. In T. R. Tyler, R. M. Kramer, & O. P. John (Éd.), *The psychology of the social self* (p. 11-46). New York and Hove: Psychology Press.

- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680. <https://doi.org/10.1037/h0079856>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- van der Gaag, M. A. E., de Ruiter, N. M. P., & Kunnen, E. S. (2016). Micro-level processes of identity development : Intra-individual relations between commitment and exploration. *Journal of Adolescence*, 47, 38-47. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2015.11.007>
- van der Vleuten, M., Jaspers, E., Maas, I., & van der Lippe, T. (2018). Intergenerational transmission of gender segregation : How parents' occupational field affects gender differences in field of study choices. *British Educational Research Journal*, 44(2), 294-318. <https://doi.org/10.1002/berj.3329>
- van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts : Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00068>
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O., & Tissington, P. A. (2006). To be(long) or not to be(long) : Social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 131(3), 189-218.
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), 692-703. <https://doi.org/10.2307/256965>

- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Organizational Psychology*, (73), 137-147.
- Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Lipsanen, J., & Helkama, K. (2009). European norms and equations for a two dimensional presentation of values as measured with Schwartz's 21-item portrait values questionnaire : Two value dimensions. *European Journal of Social Psychology*, 39(5), 780-792. <https://doi.org/10.1002/ejsp.580>
- Vignoles, V. L. (2011). Identity motives. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 403-432). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_18
- Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Golledge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem : Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(2), 308-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.308>
- Vignoles, V. L., Schwartz, S. J., & Luyckx, K. (2011). Introduction : Toward an integrative view of identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 1-27). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_1
- Vondey, M. (2010). The Relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*, 6(1), 3-26.
- Vough, H. (2012). Not all identifications are created equal : Exploring employee accounts for workgroup, organizational, and professional identification. *Organization Science*, 23(3), 778-800. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0654>
- Wan, W. H., & Antonucci, T. C. (2016). Social exchange theory and aging. In N. A. Pachana (Éd.), *Encyclopedia of Geropsychology* (p. 1-9). https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_285-1
- Wang, J. C. K., Morin, A. J. S., Liu, W. C., & Chian, L. K. (2016). Predicting physical activity intention and behaviour using achievement goal theory : A person-centred analysis.

Psychology of Sport and Exercise, 23, 13-20.

<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.10.004>

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

Waterman, A. S. (1984). Identity formation : Discovery or creation? *The Journal of Early Adolescence*, 4(4), 329-341.

Waterman, A. S. (2011). Eudaimonic identity theory : Identity as self-discovery. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Éd.), *Handbook of Identity Theory and Research* (p. 357-379). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_16

Wen, Y., Zhu, F., & Liu, L. (2016). Person–organization fit and turnover intention : Professional identity as a moderator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(8), 1233-1242. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.8.1233>

Williams, G. A., & Kibowski, F. (2016). Latent class analysis and latent profile analysis. In L. A. Jason & D. S. Glenwick (Éd.), *Handbook of methodological approaches to community-based research : Qualitative, quantitative, and mixed methods* (p. 143-151). Oxford: Oxford University Press.

Wong, L., Bliese, P., & McGurk, D. (2003). Military leadership : A context specific review. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 657-692. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.08.001>

Yang, J., Guan, Z., & Pu, B. (2019). Mediating influences of entrepreneurial leadership on employee turnover intention in startups. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(6), 1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.8117>

Yip, T., & Fuligni, A. J. (2002). Daily variation in ethnic identity, ethnic behaviors, and psychological well-being among american adolescents of Chinese descent. *Child Development*, 73(5), 1557-1572.

- Zagenczyk, T. J., Cruz, K. S., Woodard, A. M., Walker, J. C., Few, W. T., Kiazad, K., & Raja, M. (2013). The moderating effect of machiavellianism on the psychological contract breach—organizational identification/disidentification relationships. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 287-299. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9278-1>
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647-680.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>

ANNEXES

Annexe 1 : formule corrective European Social Survey

Schwartz, S. H. (2003)

Instructions for Computing Scores for the 10 Human Values and Using them in Analyses

To compute a score for each of the ten values for an individual use the items that index it, from the table below.

Values	Items in Index
Conformity	7,16
Tradition	9,20
Benevolence	12,18
Universalism	3,8,19
Self-Direction	1,11
Stimulation	6,15
Hedonism	10,21
Achievement	4,13
Power	2,17
Security	5,14

The score for each value is the mean of the raw ratings given to the items listed above for that value. For most purposes, it is necessary to make a correction for individual differences in use of the response scale before performing analyses. Below are instructions for making the correction that is appropriate to various types of analyses.

Failure to make the necessary scale use correction typically leads to mistaken conclusions!

Individuals and cultural groups differ in their use of the response scale.¹ Scale use differences often distort findings and lead to incorrect conclusions.² To correct for scale use:

- (A) Compute scores for the 10 values by taking the means of the items that index it (above). If you wish to check internal reliabilities, do so for these value scores.
- (B) Compute each individual's mean score over all 21 value items. Call this MRAT.³
- (C) Compute the centered scores¹ of the 10 values by taking the mean of the items that index it where the scores on the items are first centered by subtracting from the individual scores the MRAT score.

Annexe 2 : Questionnaire Biographique

[sexe]. Vous êtes : *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

☐ Une femme

☐ Un homme

[Age]. Quel âge avez-vous? *

Veillez écrire votre réponse ici :

[Ancienneté]. Depuis combien de temps êtes-vous dans l'Armée de l'Air (en années)? *

Veillez écrire votre réponse ici :

[Statut]. Quel est votre statut ? *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

☐ Sous contrat

☐ De carrière

[Corps]. Vous êtes : *

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

☐ PN

☐ Mécanicien

☐ Basier

Annexe 3 : Questionnaire valeurs

*les propositions suivantes décrivent différentes personnes. Indiquez dans quelle mesure chacune d'entre elles vous ressemble **

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très semblable à moi	Semblable à moi	Assez semblable à moi	Peu semblable à moi	Pas semblable à moi	Pas du tout semblable à moi
C'est important pour lui d'avoir de nouvelles idées et d'être créatif. Il aime faire les choses à sa manière.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il est important pour lui de décider tout seul de ce qu'il va faire. Il aime être libre et ne pas dépendre des autres.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C'est très important pour lui d'aider les gens qui l'entourent. Il veut prendre soin des autres.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etre fidèle à ses amis est important pour lui. Il veut se dévouer pour les personnes qui lui sont proches.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il pense que c'est important que tout être humain soit traité de manière égale. Il veut la justice pour tous, même pour ceux qu'il ne connaît pas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C'est important pour lui d'écouter les gens qui sont différents de lui. Même quand il n'est pas d'accord avec eux, il tient quand-même à les comprendre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il pense que les gens doivent se soucier de la nature. S'occuper de l'environnement est important pour lui.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Très semblable à moi	Semblable à moi	Assez semblable à moi	Peu semblable à moi	Pas semblable à moi	Pas du tout semblable à moi
Il aime les surprises et recherche toujours de nouvelles choses à faire. Il pense que c'est important de faire beaucoup de choses différentes dans la vie.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il recherche l'aventure et aime prendre des risques. Il veut avoir une vie excitante.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prendre du bon temps est important pour lui. Il aime bien se faire plaisir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[valeurs (suite)] *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très semblable à moi	Semblable à moi	Assez semblable à moi	Peu semblable à moi	Pas semblable à moi	Pas du tout semblable à moi
Il recherche toutes les occasions de s'amuser. C'est important pour lui de faire des choses qui lui procurent du plaisir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C'est important pour lui de montrer de quoi il est capable. Il veut que les gens admirent ce qu'il fait.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C'est important pour lui d'être riche. Il veut avoir beaucoup d'argent et des choses chères.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vivre dans un environnement sécurisant est important pour lui. Il évite tout ce qui peut mettre en danger sa sécurité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il pense que les gens devraient faire ce qu'on	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Très semblable à moi	Semblable à moi	Assez semblable à moi	Peu semblable à moi	Pas semblable à moi	Pas du tout semblable à moi
leur dit. Il pense que les gens devraient toujours suivre les règles établies, même si personne ne les surveille.						
Très bien réussir dans la vie est important pour lui. Il aime impressionner les autres.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les traditions sont importantes pour lui. Il essaie de suivre les coutumes transmises par la religion et la famille.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C'est important pour lui d'être respecté par les autres. Il veut que les autres fassent ce qu'il leur dit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se comporter toujours comme il faut est important pour lui. Il ne veut rien faire que les gens puissent lui reprocher.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il est très important pour lui que son pays soit protégé de menaces intérieures et extérieures. Il s'inquiète de la protection de l'ordre social.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Il pense que c'est important de ne pas demander plus que ce que l'on a. Il croit que les gens devraient être satisfaits de ce qu'ils ont.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 4 : Questionnaire identité de groupe

Maintenant, nous vous demandons de penser à votre groupe de spécialité. Les propositions ci-dessous portent précisément sur celui-ci. Pour chacune d'entre elles, veuillez indiquer votre degré d'accord à partir des 7 niveaux de réponses dont vous disposez *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout en accord	Très peu en accord	Un peu en accord	Moyennement en accord	Assez en accord	Fortement en accord	Très fortement en accord
Appartenir à cette spécialité fait profondément partie de moi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dans notre spécialité, il y a généralement une bonne raison à chaque règle que les chefs proposent.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je suis heureux (se) de contribuer au fonctionnement de ma spécialité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C'est important pour moi de me considérer comme membre à part entière de ma spécialité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tous les membres de cette spécialité devraient respecter les règles et les chefs de cette dernière.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dans les moments difficiles le seul moyen de savoir quoi faire est de s'en remettre aux chefs.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Comparé aux autres spécialités du même genre cette spécialité est particulièrement bonne.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Pas du tout en accord	Très peu en accord	Un peu en accord	Moyennement en accord	Assez en accord	Fortement en accord	Très fortement en accord
Quand je parle des autres membres de ma spécialité, je dis souvent "nous" plutôt qu' "ils".	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je suis fortement impliqué(e) dans ma spécialité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Si l'on se compare à d'autres spécialités, nous sommes une spécialité avec de très hautes valeurs morales.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens profondément attaché(e) à ma spécialité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
À tous les niveaux, ma spécialité est meilleure que les autres spécialités.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Les autres spécialités peuvent apprendre de nous.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
C'est important pour moi que les autres me voient comme un membre à part entière de cette spécialité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Je trouve déloyal de critiquer ma spécialité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
J'aime apporter mon aide aux gens de ma spécialité.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 5 : Questionnaire identification organisationnelle

*Les énoncés suivants concernent l'Armée de l'air. Indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacun d'entre eux **

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni en accord ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord
Les succès de l'Armée de l'air sont mes succès.	☐	☐	☐	☐	☐
Quand je parle de l'Armée de l'air, je dis généralement "nous" plutôt que "ils".	☐	☐	☐	☐	☐
Je suis très intéressé(e) par ce que les autres pensent de l'Armée de l'air.	☐	☐	☐	☐	☐
Si un reportage dans les médias critiquait l'Armée de l'air je me sentrais gêné(e).	☐	☐	☐	☐	☐
Quand quelqu'un critique l'Armée de l'air, je le prends pour une critique personnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
Quand quelqu'un fait des éloges de l'Armée de l'air, je le considère comme un compliment personnel.	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 6 : Questionnaire contrat psychologique

*Lorsque vous avez été recruté(e), vous attendiez différentes choses de la part de l'Armée de l'air et en retour vous aviez pris des engagements envers elle. Les énoncés suivants portent sur le bilan que vous tirez de ces promesses respectives. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec ceux-ci : **

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Tout à fait d'accord	Fortement d'accord	Moyennement d'accord	Peu d'accord	Pas du tout d'accord
Presque toutes les promesses faites par mon institution lors de mon recrutement ont été tenues jusqu'à présent.	☐	☐	☐	☐	☐
Je n'ai pas obtenu tout ce qui m'avait été promis en échange de mes contributions.	☐	☐	☐	☐	☐
Jusqu'à présent l'institution a parfaitement réussi à respecter les engagements pris.	☐	☐	☐	☐	☐
L'institution a manqué à beaucoup de ses promesses, même si j'ai rempli ma part du contrat.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens extrêmement frustré(e) par la façon dont l'institution m'a traité(e).	☐	☐	☐	☐	☐
Je ressens une grande colère envers mon institution.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai le sentiment que l'institution a réussi à tenir les engagements pris lors de mon embauche.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens trahi(e) par l'institution.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai le sentiment que l'institution a violé le contrat qui nous unissait.	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 7 : Questionnaire PJFIT

*Les questions suivantes visent à évaluer les relations que vous entretenez avec votre métier et votre institution. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les propositions suivantes :**

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Dans une très faible mesure	Dans une faible mesure	Modérément	Dans une certaine mesure	Dans une très large mesure
Dans quelle mesure vos connaissances et vos compétences correspondent-elles aux exigences de votre travail ?	☐	☐	☐	☐	☐
Dans quelle mesure votre travail satisfait-il vos besoins ?	☐	☐	☐	☐	☐
Dans quelle mesure votre travail vous correspond-il ?	☐	☐	☐	☐	☐
Dans quelle mesure votre activité professionnelle correspond-elle au genre de travail que vous recherchez ?	☐	☐	☐	☐	☐
Dans quelle mesure votre travail vous permet-il de réaliser les missions que vous voulez faire ?	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 8 : Questionnaire intention de turnover

*Les affirmations suivantes concernent votre vision de votre avenir dans l'Armée de l'air. Pour chacune d'entre elles, cochez la case traduisant le mieux votre opinion.**

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Pas du tout d'accord	Peu d'accord	Assez d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
J'ai l'intention de changer de métier/profession.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai l'intention de quitter l'institution dans l'année à venir.	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 9 : Questionnaire satisfaction au travail

[Satisfaction] Dans l'ensemble, quel est votre niveau de satisfaction dans votre travail ? *

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Totalement insatisfait(e)
- ☐ Assez insatisfait(e)
- ☐ Ni insatisfait(e), ni satisfait(e)
- ☐ Assez satisfait(e)
- ☐ Totalement satisfait(e)

Annexe 10 : Questionnaire engagement et exploration

Les questions qui suivent concernent votre choix de devenir (ou être) pilote/NOSA.

Aujourd'hui, indiquez votre degré d'accord avec les propositions suivantes :

	pas du tout	2	3	4	5	beaucoup
Vous êtes-vous demandé si ce choix était le bon pour vous ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avez-vous analysé vos intérêts et vos ambitions concernant votre carrière de PN ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Défendez-vous votre choix pour cette carrière en particulier ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avez-vous le sentiment que ce choix de carrière vous convient ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avez-vous cherché d'autres alternatives à ce choix de carrière ?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 11 : Questionnaire clarté du concept de soi

Aujourd'hui dans quelle mesure adhérez-vous à la proposition suivante ?

	tout à fait faux	2	3	4	tout à fait vrai
Aujourd'hui j'ai une vision claire de qui je suis et de ce que je suis	☐	☐	☐	☐	☐

Annexe 12 : Questionnaire émotions

Globalement, comment vous êtes-vous senti(e) aujourd'hui au travail ?

	pas du tout	Pas vraiment	Parfois	La plupart du temps	Tout le temps
<i>triste</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>enthousiaste</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>déprimé</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>joyeux</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>malheureux</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>optimiste</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>agité</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>détendu</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>préoccupé</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>rassuré</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>crispé</i>	☐	☐	☐	☐	☐
<i>calme</i>	☐	☐	☐	☐	☐

Caroline Becker

Identité professionnelle et attitudes au travail des pilotes de l'Armée de l'air

Résumé

Créée en 1934, l'Armée de l'air est née et s'est construite autour de l'image du pilote, qui constitue le cœur de son identité. Paradoxalement l'identité professionnelle des pilotes et ses effets aux niveaux organisationnel et individuel sont à ce jour peu étudiés et donc méconnus. L'objectif général de notre travail doctoral était d'une part d'analyser les caractéristiques de l'identité des pilotes de l'Armée de l'air et leurs conséquences au niveau de certaines attitudes organisationnelles (i.e., satisfaction au travail et intention de turnover) ainsi que les mécanismes explicatifs sous-tendant ces liens, et d'autre part d'étudier l'impact identitaire au niveau intra-individuel d'une situation d'incertitude professionnelle chez cette même population. S'appuyant sur trois études empiriques, notre travail a adopté une approche intégrative de l'identité. Celle-ci était considérée comme un construit multifacette à trois niveaux de lecture : personnel, relationnel et collectif, et a été envisagée du point de vue de la théorie de l'identité sociale dans les deux premières études et selon l'approche développementale dans la troisième. L'étude 1, transversale, a permis d'attester de l'existence d'une identité spécifique des pilotes par rapport aux non-navigants et de mettre au jour trois profils d'identification intra-pilotes. L'étude 2, transversale, a démontré un effet différencié des profils d'identification sur la satisfaction au travail et l'intention de turnover, expliqué par deux dimensions du besoin d'accomplissement : la perception de la brèche du contrat psychologique et le *person-job fit*. Enfin la troisième étude, au travers d'un protocole longitudinal via la méthode des *diary studies*, a éclairé les dynamiques identitaires en jeu dans une période d'incertitude professionnelle chez les pilotes. Ces trois études contribuent à enrichir la littérature scientifique sur l'approche intégrative de l'identité ainsi que sur une population jusqu'alors peu étudiée. Les résultats obtenus permettent par ailleurs d'amorcer une réflexion sur la prise en compte dans les pratiques managériales de l'Armée de l'air des identités professionnelles des pilotes.

Mots clés : Identité professionnelle, profils d'identification, ajustement personne-travail, brèche du contrat psychologique, attitudes organisationnelles, pilotes de l'Armée de l'air

Abstract

Created in 1934, French Air Force's very existence is linked to pilots, whom constitute the core of its identity. Paradoxically, pilots' professional identity and its organizational and individual effects are quite unknown. The main objective of our doctoral work was, on one hand, to question the characteristics of the French Air Force's pilots identity and their effect on organizational attitudes (i.e., job satisfaction and turnover intentions) with the explicative mechanisms underlying that link; and on another hand, to study the intra individual identity impact of a situation of professional uncertainty in this very population. Made of three studies, our work kept an integrative approach of identity. The latter was considered as a multifaceted construct with three reading levels: personal, relational and collective, and was considered through the social identity theory lens in our first two studies, and according to the developmental approach in our third. The first cross-sectional study allowed us to attest the existence of a specific identity of pilots compared to the non-pilots and to delineate three intra-pilots identification profiles. The second cross-sectional study, demonstrated differentiated effects of identification profiles on satisfaction at work and turnover intention, explained by two dimensions of the need fulfillment: the perception of the psychological contract breach and the Person-job fit. At last, our third study brought, through a micro longitudinal protocol via the diary studies method, a first look at the identity dynamics at stake in a period of professional uncertainty for pilots, allowing us to raise hypotheses about the effect of the considered period on the identity at the macro level.

Those three studies contribute to extend the scientific literature about the integrative approach of the identity and about a population that was poorly studied until now and start a reflection about the acknowledgement and the possible managements of the pilot's professional identities by the French Air Force.

Key words: Professional identity, identity profiles, person-job fit, psychological contract breach, organizational attitudes, French Air Force fighter pilots