

Article

« Dynamiques identitaires en milieu de travail plurilingue et multiethnique : études de cas de jeunes professionnels québécois et suisses romands »

Josianne Veillette

Ethnologies, vol. 27, n° 1, 2005, p. 277-303.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/014030ar>

DOI: 10.7202/014030ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

DYNAMIQUES IDENTITAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL PLURILINGUE ET MULTIETHNIQUE

Études de cas de jeunes professionnels québécois et suisses romands¹

Josianne Veillette
Université Laval

Sensibles au milieu dans lequel ils sont éduqués et au sein duquel ils progressent, les jeunes connaissent une réalité fort complexe et ambiguë qui engendre des ajustements et des adaptations à des milieux divers. Ceci peut être notamment le cas au cours de l'expérience que les jeunes acquièrent sur le marché du travail. À cette période de la vie correspond aussi celle où ces individus font leurs débuts sur un marché de l'emploi souvent précaire et changeant, susceptible de provoquer certaines remises en question personnelles, mais aussi de développer une grande capacité d'adaptation chez plusieurs individus.

Malgré l'actuelle instabilité du marché de l'emploi, il apparaît toutefois que le travail demeure pour les jeunes un moyen important de se définir et de s'identifier à autrui. Selon G. Fournier et B. Bourassa, il semble en effet qu'il représente encore, pour l'ensemble des jeunes, « un repère identitaire important, un moyen privilégié d'insertion dans le monde adulte, un lieu pour constituer des réseaux sociaux, [et] un cadre à l'intérieur duquel s'organisent les choix de vie et le quotidien » (Fournier et Bourassa 2000 : 14). Ainsi, non seulement le travail est-il une voie privilégiée pour s'insérer dans le système social, mais il répond en outre à la quête de reconnaissance sociale par le statut qu'il procure ; il comble les besoins d'appartenance et d'association et correspond à une façon de construire et d'affirmer son identité (Fournier et Bourassa 2000).

1. L'ensemble de ce texte est tiré d'une étude effectuée par l'auteure dans le cadre d'un mémoire de maîtrise intitulé « Dynamiques identitaires de jeunes professionnels en milieu de travail plurilingue et multiethnique : études de cas de Québécois francophones et de Suisses romands », Université Laval, 2004.

Mais qui dit identité, dit articulation entre héritage socioculturel et réalité immédiate. L'héritage socioculturel est défini ici comme la transmission intergénérationnelle de l'ensemble des réalisations matérielles d'une collectivité et des idéologies, des croyances et des représentations sociales qui structurent les rapports sociaux et favorisent la cohérence entre les membres. Souvent perçus comme agents de mutations sociales, les jeunes sont porteurs de certaines normes collectives héritées de leurs parents, qu'ils doivent concilier avec un contexte contemporain qui introduit souvent des pratiques et des conduites différentes de celles de la génération précédente. Par exemple, alors que le passage à la vie adulte était souvent lié au changement matrimonial et à l'entrée définitive sur le marché du travail, les réalités actuelles, telles que l'instabilité de la vie de couple ou la prolongation des études, modifient les repères significatifs de ce « saut » vers la vie d'adulte. Aussi cette articulation entre les valeurs transmises et les réalités immédiates n'est-elle pas sans occasionner quelques redéfinitions individuelles.

C'est par ailleurs dans cet esprit que sont vécus à l'occasion les contextes d'échanges interculturels. Il s'avère en effet que les jeunes éprouvent parfois une certaine ambivalence identitaire lorsqu'ils font la connaissance d'individus d'autres origines. E.M. Lipiansky et J.-R. Ladmiral précisent à cet égard que les contacts interculturels incitent les jeunes à se positionner entre leur attachement à leur système de valeurs et « l'ouverture à l'autre ». Les liens interculturels leur offriraient une avenue pour se dépayser et faire l'expérience de la différence, mais ils seraient aussi parfois troublés par les dissemblances culturelles et éprouveraient de la difficulté à se détacher de leur propre univers afin de comprendre les valeurs et comportements d'autrui (Lipiansky et Ladmiral 1989). Qu'ils éprouvent instabilité ou enthousiasme vis-à-vis de « l'autre », les jeunes connaissent sans contredit des expériences personnelles qui forment leur individualité. Il est donc permis de penser que les jeunes conjuguent, dans leur formation identitaire, références locales, soit celles qui renvoient à un ici, à un endroit délimité par des frontières qui confinent leur rayonnement à la seule région, et références globales, celles qui lient ensemble cette multitude de diversités spatiales afin d'offrir une perception plus vaste d'une culture partagée (Ouellet 1998).

Suivant ces considérations, il s'avérait intéressant d'observer des dynamiques identitaires de jeunes expérimentant un contexte de travail

qui favorise des contacts plurilingues et multiethniques. En plus d'être engagés dans un milieu qui stimule à la fois une affirmation de soi et une quête de reconnaissance sociale, ces individus expérimentent des relations interpersonnelles susceptibles de provoquer des positionnements identitaires. Nous nous interrogeons alors sur leur façon de se percevoir et de s'intégrer dans un tel milieu professionnel. Nous avons à cet effet choisi la fonction publique fédérale canadienne et suisse comme terrain d'étude. Puisqu'elle favorise des contacts entre des gens de provenances et de langues différentes, parallèlement au fait qu'elle garantit, officiellement, aux employés fédéraux le droit de travailler dans l'une des langues nationales de leur choix, la fonction publique s'est avérée un terrain approprié à l'observation de dynamiques identitaires relevant de comportements relationnels et linguistiques.

Le Canada et la Suisse connaissent en effet des rapports de force entre groupes linguistiques majoritaires et minoritaires qui agissent sur les dynamiques relationnelles entre les communautés — soit principalement les anglophones et les francophones pour le Canada et les alémaniques et les francophones pour la Suisse. Puisque les jeunes intègrent dans leur formation identitaire des caractéristiques de leur collectivité, mais qu'ils connaissent aussi des expériences personnelles qui forment leur individualité, nous nous interrogeons sur la façon dont ils conçoivent leurs relations de travail avec des membres des autres groupes linguistiques nationaux. Sur ce dernier point, nous entendons surtout les liens entre francophones et anglophones pour le cas canadien et entre francophones et alémaniques pour le cas suisse. Toutefois, nous gardons aussi à l'esprit que des contacts avec d'autres groupes ethnolinguistiques tels que les autochtones, les italoalphones ou les allophones sont possibles. C'est d'ailleurs sous cet angle que sont utilisés, dans cette étude, les termes « plurilingue » et « multiethnique », l'ensemble de ces employés offrant une diversité à la fois de langues et d'héritages socioculturels.

Deux questions ont alors motivé nos recherches. Quelles sont les stratégies identitaires mises en oeuvre par des individus issus d'une communauté linguistique minoritaire afin de s'intégrer dans un contexte de travail plurilingue et multiethnique ? Et, au-delà, y a-t-il une ressemblance dans les stratégies identitaires élaborées entre des individus appartenant à une minorité linguistique mais issus de nations différentes ?

Cette perspective nous offrait en conséquence la possibilité de cibler des éléments culturels dominants du groupe d'appartenance et des

éléments personnels de l'individu issu de ce groupe. La question des comportements linguistiques au sein d'un tel milieu de travail nous permettait en l'occurrence de pénétrer les traits culturels des individus. Parce qu'elle représente un bien collectif, la langue constitue souvent un catalyseur d'identité et de différenciation vis-à-vis d'autres entités linguistiques, devenant ainsi un marqueur puissant d'identification. Aussi les attitudes linguistiques nous informaient sur les composantes identitaires de ces francophones. Enfin, l'étude pouvait nous instruire sur les diverses formes et facettes d'identités inscrites en chacun des locuteurs et sur la manière dont elles s'articulent et se manifestent.

Afin de faciliter la compréhension des analyses, nous présentons d'abord quelques notions théoriques sur le concept d'identité. Nous traitons ensuite du terrain et du corpus choisis pour cette étude, pour poursuivre sur la méthodologie employée. Les résultats sont, quant à eux, développés en dernière partie.

L'identité sociale, ou l'importance du groupe dans la formation identitaire

Tout au long de sa vie, l'individu fait l'expérience de contacts divers et multiples avec d'autres individus, ou ensembles d'individus, qui agissent sur sa formation personnelle. Il se trouve en effet inséré, dès l'enfance, dans des « réseaux de sociabilité » variés, qui non seulement façonnent les individualités par les normes et principes qu'ils véhiculent, mais amènent chacun à se comporter selon ces normes. Ce processus de socialisation se traduit par la notion « d'identité sociale » ou « groupale ». L'individu intègre ainsi, dès son plus jeune âge, une quantité importante de normes socialement et culturellement prescrites qui concourent à son développement et à sa formation identitaires personnels.

Il existe plusieurs types d'appartenance groupale. Lipiansky dénote trois grandes catégories qui s'imbriquent et se superposent au fil du temps ou au même moment. Le premier ordre relève de la biopsychologie et associe par exemple les gens d'un même sexe ou d'une même tranche d'âge. Les ensembles socioculturels tels que les ethnies ou encore les professions représentent un deuxième groupe. Enfin, l'adoption de rôles et de statuts sociaux, comme le père de famille ou le prêtre, ainsi que les affiliations idéologiques, telles que la religion ou

l'allégeance politique, constituent une troisième référence (Lipiansky 1992). Les associations groupales fournissent des références, des « points d'ancrage », qui permettent en outre de dessiner une destinée commune pour leurs membres, d'acquérir des moyens de communication ou encore de se protéger, dans le cas de minorités. La structuration identitaire personnelle est de fait indissociable de la réalité de l'environnement à l'intérieur duquel chacun se développe.

Les représentations et les perceptions de soi, des autres ou de ce qui nous entoure relèvent en grande partie du social, en ce sens qu'elles s'articulent par rapport à un groupe d'appartenance (par exemple, dire « je suis jeune »), et aux rôles attendus (« je dois respecter l'autorité parentale »). Il semble d'ailleurs qu'une personne ne s'aperçoive réellement de sa spécificité que dans les interactions avec autrui puisqu'elle se détermine en partie en rapport avec les autres (Lipiansky 1992), notamment par le regard que les autres posent sur elle. Notons toutefois que le rejet des normes véhiculées sert également de moyen de se comparer et de prendre conscience de son individualité.

Les individus reproduisent et retraduisent dès lors, à l'échelle interindividuelle, les particularités culturelles collectives et l'ordre social à travers les expériences et les interactions quotidiennes. Conscient qu'il pourra être ou sera jugé par ses pairs selon ses opinions et/ou comportements, l'individu cherche en effet souvent à mettre de l'avant, consciemment ou non, des agissements attendus, voire même souhaités par les autres, puisque les normes favorisent la cohésion groupale. Cette attitude, qui répond à une quête de reconnaissance, correspond en fait à un aspect important des relations interpersonnelles. Chacun souhaite sentir qu'il fait partie d'un groupe, qu'il y occupe une place, selon deux motivations : d'abord, ceci lui confère le sentiment que ses pairs lui octroient sa singularité. Cela satisfait en plus le besoin de chacun de se percevoir comme les autres afin d'éviter de se sentir marginalisé, voire exclu (Lipiansky 1992). Similitude et différence font de cette façon partie du processus de structuration de l'identité de chacun.

Être membre d'un groupe autorise d'ailleurs un individu à employer le « nous ». Mais ceci permet également de faire une distinction avec d'autres « nous ». Car l'appartenance à un ensemble homogène renvoie certes à la spécificité des liens qui unissent les associés, mais aussi à la différence à l'égard d'autres membres d'autres groupes (Deschamps et

Devos 1999). Chacune des entités tend souvent à se comparer à celle qui lui est étrangère afin de s'allouer des attributs positifs. Définie comme une « discrimination intergroupe », cette manifestation fait en sorte que les dissemblances entre les groupes opposés ou comparés sont accentuées et ce, dans le but de conforter la cohésion du groupe d'appartenance (Paez et al. 1999). L'opposition entre groupes, qui se traduit souvent en terme de conflits, permet ainsi de magnifier l'identité des adhérents (Baugnet 1998).

Étant donné que les représentations que se donne un groupe à lui-même s'articulent en partie par la comparaison faite avec les caractéristiques d'un ou d'autres groupes opposés (par exemple les jeunes qui se définissent par rapport aux vieux ou les Autochtones par rapport aux Blancs), les perceptions des uns sur les autres agissent sur les définitions identitaires des groupes. Ceci est notamment perceptible dans le cas des rapports entre ensembles majoritaires et minoritaires ou encore entre dominants et dominés. Plus précisément, il n'est pas rare que le groupe minoritaire intègre dans sa définition de lui-même certaines ou plusieurs caractéristiques qui lui sont attribuées par le groupe majoritaire (Taboada-Leonetti 1990), caractéristiques qui sont souvent négatives. Or, il s'avère être essentiel, pour un individu, de bénéficier d'une identité sociale positive par l'intermédiaire de son groupe d'appartenance. Pour arriver à cette identité positive, l'endogroupe doit sembler distinct d'autres groupes et être structuré à partir de caractéristiques jugées positives par le membre, ce que permet justement la catégorisation sociale, ou la discrimination intergroupe, favorable à l'endogroupe.

Cependant, lorsque cela fait défaut ou encore lorsque le groupe d'appartenance est la cible d'une identité négative, il peut arriver que l'individu cherche à se différencier de son endogroupe. Il posera alors le regard sur d'autres catégories différentielles aptes à valoriser son groupe d'appartenance, ou rejettera tout simplement cette appartenance comme groupe de référence et s'efforcera de s'identifier à d'autres groupes perçus positivement par l'individu ou la collectivité. Cela démontre que, même si un individu est sans conteste en grande partie le fruit de son environnement, il n'en demeure pas moins qu'il est doté de ses propres particularités, raisonnements et points de vue qui l'amènent à agir selon sa propre personnalité.

L'identité personnelle : à la jonction de l'individualité et de la collectivité

Première référence identitaire chez un individu, composante essentielle dans la formation de la personnalité d'un être, l'identité personnelle reflète une part importante de l'originalité de la personne. Elle accompagne en effet l'individu toute sa vie durant, se métamorphose selon les aléas du quotidien, des contextes et des expériences et n'est, la plupart du temps, accessible qu'à l'être seul. Ressentie comme étant propre et exclusive à chacun, l'identité personnelle opère une distinction entre l'extérieur, ou l'environnement, et l'intérieur, le soi. Elle procure à l'individu le sentiment de personnaliser un être unique, autonome, responsable de ses actes et de ses agissements et capable de s'autodéterminer.

L'identité personnelle est ressentie comme spécifique et constante, car ces éléments constituant l'être semblent suivre l'individu tout au long de sa vie. Certaines particularités, que l'on peut nommer « traits de base », sont en effet ressenties chez un sujet au fil des ans et en viennent à représenter un « noyau » identitaire auquel l'individu se réfère dans sa définition de lui-même. Ce sentiment de continuité s'explique en partie par le fait qu'un individu évolue non pas en rejetant la nouveauté ou les métamorphoses, mais bien en négociant les nouveaux apports vis-à-vis des éléments identitaires précédents, des caractéristiques qui définissaient cette singularité. Ces nouveaux apports sont d'ailleurs choisis et intégrés par rapport à l'image que l'individu se donne à lui-même, c'est-à-dire que la perception qu'il a de lui-même jouera sur la sélection des nouveaux acquis, acquis qui doivent de cette façon coïncider avec ce qu'il croit être. Ce qui fait dire à Carmel Camilleri que « la conduite par laquelle il s'attribue tels caractères et construit ainsi sa réalité, est liée à celle par laquelle il s'attribue une valeur, en référence à un "moi idéal". Ainsi la constitution de l'identité de fait, constatée, est inséparable de la négociation d'une identité de valeur, revendiquée » (Camilleri 1990 : 86). De fait, chaque individu ressent qu'une part de lui-même est animée par une vision « héroïque » du soi, relative à une image idéalisée de ce qu'il souhaiterait être. Cette idéalisation du soi intervient d'ailleurs sur l'émergence d'une identité positive.

Motivé par la vision idéalisée qu'il a de lui-même, l'individu porte alors souvent des « masques sociaux », pour reprendre Lipiansky, entendus au sens où l'individu, souhaitant se faire confirmer une image

positive par autrui, met en valeur des aspects personnels qui lui paraissent socialement favorables, tandis qu'il cherchera à camoufler ceux qu'il croit inappropriés ou révélateurs de défauts ou encore de faiblesses. Le besoin de reconnaissance sociale correspond en fait au besoin de valorisation. Aussi ce sentiment porte-t-il les individus à percevoir les relations comme des rapports de pouvoir où chacun risque d'être placé en position d'infériorité vis-à-vis des autres. Afin d'éviter cela, de garder intact son estime de soi et de répondre à son besoin de valorisation personnelle, l'individu se comparera aux autres afin de se situer sur un pied d'égalité ou, au mieux, de se placer en position de supériorité (Lipiansky 1990).

Une quête de reconnaissance personnelle qui stimule des stratégies identitaires

La quête de reconnaissance sociale s'exprime à travers deux mouvements opposés mais complémentaires. Il y a d'abord la recherche d'une similitude avec son entourage. Cette attitude sera souvent employée selon deux desseins primordiaux : elle servira en premier lieu de bouclier de défense contre une situation dévalorisante, évitant de la sorte de se faire personnellement inférioriser. La similitude sera aussi recherchée lorsqu'elle fait référence à des notions positives. Une personne souhaitera être associée à un ou des individus bénéficiant d'un statut hiérarchique élevé, jouissant de pouvoir et de prestige qui le ou les avantagent socialement. Ensuite, il y a la recherche d'une différenciation. Celle-ci sera motivée notamment lorsque cela donne un « plus » au sujet, lorsque cela lui permet de mettre de l'avant une originalité positive vis-à-vis son entourage, ou encore lorsque cette attitude lui permet d'échapper à une comparaison sociale défavorable en se positionnant sur un territoire où il ne peut être comparé (Lipiansky 1990).

Cette tendance se constate notamment lorsqu'une personne fait partie d'une entité ayant un statut minoritaire auquel sont accolés des traits peu valorisants. Parce que le groupe dominant aura fréquemment tendance à affubler le groupe minoritaire de caractéristiques négatives, l'individu faisant partie de celui-ci intégrera en fait cette image défavorable dans sa définition de lui-même. Cette inclination fera en sorte que son estime de soi et son image personnelle seront affectées, à des degrés variables selon chacun. Dès lors l'individu s'inscrira dans

une logique de négociation de son identité, entendue au sens où la dynamique relationnelle établie avec les membres du groupe dominant sera commandée par une constante recherche d'évaluation et de définition positive de lui-même afin d'échapper, en quelque sorte, à ces attributs négatifs (Camilleri 1990). De cette manière, un sujet issu d'un groupe minoritaire pourra avoir recours à diverses stratégies afin d'échapper à cette identité négative assignée, ou afin du moins de la contourner.

Trois éléments majeurs viennent influencer les stratégies mises en œuvre : les acteurs, qu'ils soient individuels ou collectifs ; la situation dans laquelle ils sont impliqués de même que les enjeux déterminés par ce contexte ; les finalités visées par les acteurs. Tandis que l'évaluation de la situation relève des représentations, des relations interpersonnelles et des rapports sociaux établis entre les groupes en présence (Taboada-Leonetti 1990), les finalités les plus souvent rencontrées reposent sur deux types d'intention distincts qui poursuivent néanmoins le même dessein, soit la réalisation de soi à travers la reconnaissance de son existence par autrui.

Il y a d'abord le désir d'appartenance au système social, qui signifie que le sujet a besoin de s'intégrer fortement à son milieu. Se dégagent alors trois types de comportements susceptibles de démontrer une volonté d'appartenir à un groupe. La « conformisation », qui consiste, pour l'individu, à tendre vers une certaine similitude avec son milieu pour éviter de se faire juger négativement sur des différences d'opinions, d'attitudes et de comportements, constitue un premier exemple de comportement. Il y a ensuite « l'anonymat », processus qui se traduit par l'acceptation des normes et conduites établies selon le désir de ne pas se faire remarquer. « L'assimilation », quant à elle, signifie qu'une personne fera fi des caractéristiques de son groupe d'appartenance afin d'adopter les valeurs et principes du groupe dominant. Cette finalité équivaut au degré le plus élevé de la volonté d'intégration. Ces trois attitudes sont, normalement, bien acceptées par le groupe majoritaire puisqu'elles correspondent en fait au respect des normes du système social dominant.

L'autre moyen auquel un individu peut recourir pour acquérir une reconnaissance de son environnement consiste à mettre en valeur sa spécificité. Encore une fois ici, cette stratégie connaît trois finalités semblables. En premier lieu, la « différenciation ». Nécessitant une

grande capacité de renouvellement, cette tactique consiste à se distinguer sans relâche des autres par l'invention de nouvelles conduites, par la création constante de la différence, ce qui veut donc dire que l'individu sera continuellement en train de se comparer aux autres pour éviter d'être perçu comme eux. La « visibilité sociale », qui admet qu'il existe une disparité à la fois subjective et objective entre les individus en présence, cherchera à faire accepter cette différence par autrui, soit à l'aide de sa propre reconnaissance sociale, soit par les rapports de force existants. Enfin, la « singularisation » consiste en l'affirmation d'une individualité sans tenir compte de l'environnement, de l'entourage. La personne qui manifeste ce type de comportement fera fi des règles et des codes établis au profit de la mise de l'avant de sa personnalité (Kastersztein 1990).

Bien que cette attitude puisse occasionner certains conflits avec le milieu dans lequel le sujet se trouve, il reste que ces trois finalités sont susceptibles de provoquer certaines frictions avec les autres individus parce qu'elles cherchent la reconnaissance à travers l'acceptation de la différence. Elles peuvent en outre susciter des conflits du fait que ces conduites, en cherchant à se distinguer de l'identité qui est assignée, risquent non seulement de transformer les rapports entre les individus concernés, mais aussi et surtout la situation même dans laquelle ils se trouvent et qui fixe leurs rapports (Taboada-Leonetti 1990). En ce cas, certains individus préféreront parfois se replier sur eux-mêmes afin d'éviter de se placer en état conflictuel, voire même d'affirmer de la sorte leur singularité. Chacun est ainsi animé par une capacité de raisonner librement et est constitué de ses propres qualités et défauts, désirs et ambitions, sentiments et visions des choses. L'individualité de chacun se manifeste en outre lors d'un contexte donné, puisque chaque personnalité réagira selon ses perceptions, ses objectifs et ses raisonnements. Toutefois, même si chacun se sent porteur d'une identité exclusivement personnelle, il apparaît que celle-ci est en grande partie maniée par la socialisation et par les interactions avec autrui. De fait, la notion d'identité est un phénomène complexe et dynamique parce qu'elle connaît de multiples facettes et se transforme constamment.

Considérations à l'égard du terrain et du corpus

Dans l'intention de saisir les processus de structuration identitaire résultant de l'interaction entre l'individu et la collectivité, nous avons

effectué une recherche auprès de jeunes travailleurs Québécois francophones et de Suisses romands âgés de 25 à 35 ans qui oeuvrent dans la fonction publique fédérale.

Nous avons choisi ce type de milieu professionnel puisque nous considérons qu'il offre un terrain de choix pour l'étude de dynamiques identitaires, dynamiques émanant à la fois de rapports interpersonnels et de comportements linguistiques. Ayant intégré des caractéristiques socioculturelles de leur groupe linguistique d'appartenance, ces jeunes francophones doivent s'adapter à un contexte qui implique des rapports avec des individus culturellement différents, ce qui laisse supposer qu'ils connaissent un certain ajustement identitaire. Cette étude, réalisée à Statistique Canada (SC), à Ottawa, Canada, et à l'Office fédéral de la statistique (OFS), à Neuchâtel, Suisse, souhaitait ainsi mettre en lumière la façon dont les jeunes travailleurs se perçoivent en tant que francophones dans ce milieu de travail, intègrent dans leur propre définition d'eux-mêmes les politiques officielles de ces institutions en matière de plurilinguisme et de multiculturalisme, dans le but de comprendre la façon dont ils les interprètent et les transposent.

Notons au passage que ces deux institutions ne se trouvent pas dans le même type d'environnement linguistique. Statistique Canada se situe dans une ville et une province anglophones, c'est-à-dire dans une région caractérisée par la dominance du groupe linguistique national majoritaire, alors que l'Office fédéral de la statistique se trouvait dans une ville et un canton alémaniques avant de s'établir dans une ville et un canton francophones, soit au cœur d'une contrée linguistique dominée par les francophones, l'une des minorités nationales. Les dynamiques internes aux institutions seront à cet effet probablement différentes. Selon Richard Y. Bourhis, l'environnement linguistique de travail peut faire pression sur les langues parlées au travail puisque, par exemple, une institution située dans un milieu essentiellement unilingue estimera moins nécessaire de faire appliquer des règles portant sur le respect du plurilinguisme, étant donné que l'univers environnant ne fait pas de pression à cet égard (Bourhis 1988). Ainsi, le fait que l'une des institutions se trouve dans une région dominée par le groupe linguistique national majoritaire et que l'autre soit située sur un territoire où les francophones se trouvent en majorité, peut jouer sur les relations internes entre les membres des groupes linguistiques et sur le choix des langues parlées.

Ces jeunes ont été choisis selon qu'ils proviennent de nations fondées sur des structures confédérales composées de groupes multiethniques : celles-ci offrent un amalgame de sentiments d'appartenance qui présente un terrain de choix pour l'étude de dynamiques identitaires. La diversité nationale, bien qu'enrichissante, est quelquefois source de conflits et de tensions étant donné, justement, cette pluralité. Ces communautés connaissent des rapports de force entre les divers groupes en présence du fait de la proportion numérique de chacun de ces groupes, proportions qui influencent alors les relations entre les collectivités linguistiques. Or, ces quatre individus de langue maternelle française sont originaires de régions francophones et ont connu, dans leur enfance, un univers relationnel — ami(e)s, école, famille directe et élargie, petit(e)s ami(e)s, voyages familiaux, loisirs — essentiellement francophone. Cette réalité avant tout caractérisée par le fait français n'est pas sans influencer sur la perception qu'ont les jeunes de leur propre évolution dans ce contexte, sur la façon de considérer leurs relations avec les « autres », de même que sur leurs conceptions à l'égard de leur société. En ce cas, il est permis de s'interroger sur leur vision d'un Canada officiellement bilingue ou d'une Suisse officiellement quadrilingue, alors que les termes de ce plurilinguisme semblent de fait être voilés par une réalité provinciale et cantonale pratiquement unilingue. Aussi souhaitons-nous observer la façon dont ces francophones expérimentent ce milieu de travail et constater si des rapports de force se traduisent également au sein des institutions visitées.

Mais ces individus ont aussi été choisis du fait de leur âge. Ils appartiennent en effet à la génération qui forme la jeunesse actuelle. Ils ont connu, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs proches, l'engouement pour les voyages et les aventures à l'étranger, ou encore ont fait la connaissance, dans leur propre environnement, d'individus ayant d'autres origines que la leur. De même, ils ont expérimenté une réalité d'emplois précaires, tandis que l'accent est encore aujourd'hui mis sur l'importance d'avoir un travail stable et permanent. Fournier et Bourassa traduisent d'ailleurs cette idée lorsqu'ils écrivent que

la norme prescrite, l'emploi salarié stable, n'est aujourd'hui accessible qu'à une minorité de jeunes et ne correspond donc plus aux pratiques d'insertion et de maintien en emploi de la majorité. De plus, les pratiques actuelles liées au marché du travail sont toujours évaluées en fonction de cette norme, ce qui place une proportion importante de jeunes en position de déviance (Fournier et Bourassa 2000 : 4).

Il est alors permis de s'interroger sur les motivations de ces jeunes à travailler dans la fonction publique fédérale, si l'on tient compte du fait que celle-ci jouit encore aujourd'hui de la réputation d'offrir des postes stables, voire permanents. Occupent-ils ces postes dans le but éventuel de se faire garantir un emploi permanent ? Souhaitent-ils mettre à profit leurs compétences obtenues par leur expérience de vie dans le but d'obtenir des promotions sociales ? Depuis le tournant des années 1980, le travail est effectivement devenu « un enjeu pour la reconnaissance de soi, un “espace de parole” à investir (ou non) un “champ de problèmes” à gérer et essayer de résoudre » (Dubar 2000 : 95 et 109), qui suscite souvent, chez l'individu, une volonté de faire valoir ses compétences, non seulement professionnelles mais aussi personnelles. La façon de manifester ses compétences dépend, certes, des objectifs de chacun et des traits de personnalité, mais aussi du milieu même de travail.

En effet, chaque environnement de travail connaît ce que l'on nomme une culture institutionnelle, caractérisée par la façon dont sont assimilées et intégrées, au sein des institutions, des valeurs qui découlent du cadre légal et juridique de l'institution même, cadre en fait régi par des chartes, des lois et des règlements. Mais outre cette culture officielle se dessine une culture organisationnelle qui, elle, prend forme à travers les pratiques professionnelles qui cherchent l'équilibre entre les pressions externes et les pressions internes, soit l'adaptation à l'environnement extérieur et la nécessité de cohésion au sein de l'organisation (Guilbert 2004 ; Thévenet 1992 ; Schein 1991). En d'autres termes, la réalité du milieu de travail dépend de la façon dont les employés intègrent et traduisent le cadre juridique de l'institution ainsi que de l'environnement extérieur immédiat. L'individu faisant partie du groupe linguistique minoritaire devra donc faire face à diverses réalités qui ont une influence sur le choix de sa langue de travail.

Considérations méthodologiques

Nous avons retenu pour cette étude exploratoire quatre entretiens oraux, avec deux Québécois francophones — surnommés ici Philippe et Christophe — et deux Suissesses romandes — aux noms fictifs de Sabrina et Solange. La source orale s'intéresse à l'univers symbolique et à l'articulation des représentations ; c'est pourquoi elle s'est avérée être une voie privilégiée pour l'étude de dynamiques identitaires. Puisque

l'entretien est une collaboration entre le chercheur et le locuteur, nous avons d'abord pris soin de fixer les termes de cette coopération, en détaillant les objectifs de la recherche et l'objet des propos récoltés, dont le locuteur a dû prendre connaissance avant de débiter l'entretien.

Par ailleurs, nous avons dû établir un état de la question de la problématique de recherche, à partir de laquelle nous avons construit une grille d'entretien. Loin de s'apparenter à un questionnaire, la grille aide la chercheuse à réfléchir sur l'ensemble des orientations thématiques que peut prendre le récit et ainsi à faciliter la compréhension de ce qui est partagé. Dans le cas présent, les thèmes principalement ciblés étaient le « milieu d'origine », les « relations sociales », les « formations professionnelle et linguistique », les « expériences de travail », le « sentiment identitaire » — entendu au sens où l'individu est susceptible de décrire ses perceptions sur les relations entre les groupes linguistiques nationaux, la citoyenneté ou encore les facettes identitaires d'un pays multiculturel — et « l'environnement de travail ». Ces sujets de discussion, puisqu'ils contribuent à pénétrer dans le vécu du locuteur, permettent de comprendre davantage sa réalité immédiate et sa personnalité. De ces sujets ressortent de fait des éléments récurrents qui aident à interpréter l'originalité de la personne.

À partir de l'enregistrement de ces entretiens, nous avons par la suite procédé à une analyse thématique du discours retranscrit. La structure d'un récit répond en effet à une logique qui lui est propre : inconsciemment ou non, le locuteur, qui inscrit sa narration dans les cadres de l'étude, choisit et ordonne certains thèmes majeurs, ou paradigmes, qui seront par la suite appuyés par des sous-thèmes, ou syntagmes, venant renforcer sa cohérence discursive. L'affirmation identitaire nous pousse inévitablement à toujours faire le jeu entre ce qui est constitutif de notre identité et ce qui ne l'est pas (par exemple par les oppositions entre homme/femme, jeune/vieux, même/autre). Aussi les paradigmes se trouvent-ils continuellement énoncés en opposition avec d'autres afin de mettre en valeur ce qui fait partie de notre identité. Les syntagmes tissent ensuite un lien entre ces différents paradigmes et viennent appuyer et renforcer l'énoncé. Paradigmes et syntagmes sont donc révélateurs d'un univers symbolique social que l'individu, parce qu'il en est porteur, révèle à travers son récit.

Le discours recueilli a ensuite été découpé en différentes séquences correspondant aux thèmes majeurs de la problématique étudiée,

puisqu'elles forment de cette manière des unités autonomes de traitement du texte pouvant faciliter l'analyse entière du récit. Les récits ont été divisés à partir des concepts d'identité individuelle, d'identité professionnelle et d'identité nationale. L'identité professionnelle, puisqu'elle fait référence à une forme d'appartenance groupale, correspond à une des sphères de l'identité sociale qui, elle, est présente à travers l'ensemble des récits. Par ailleurs, le concept d'identité nationale, non explicité en détails ici, peut être mis en relation avec l'identité sociale puisque, dans les deux cas, il s'agit de l'identification à une collectivité et que cette identification permet à l'individu évoluant en son sein d'y puiser des ressources, des schèmes de catégorisations sociales et de s'évaluer par rapport à d'autres groupes nationaux. Il est notamment utile pour comprendre les dimensions historiques et politiques des rapports entre les groupes.

Ces thèmes ont été développés par différentes séquences, telles que « le réseau relationnel », « le bilinguisme dans l'emploi fédéral » ou encore « le plurilinguisme national ». Les répétitions thématiques ont fait ressortir à la fois l'unité idéologique de l'individu, donc son identité personnelle, et les influences des composantes institutionnelles et sociales sur la constitution de celle-ci.

Nous avons pu, de fait, obtenir des résultats intéressants et ce, même si l'échantillonnage était restreint. Puisque la source orale est surtout utilisée pour obtenir des analyses qualitatives, le principe de la représentativité se traduit alors en termes de sélection des locuteurs. Selon Michael Pollak, on choisira les individus en fonction soit de leur savoir relatif à une expérience se rattachant à l'objet d'étude, soit de la multitude de points de vue exprimés sur un sujet afin d'en présenter une vision diversifiée (Pollak 1987). Ces quatre individus ont donc été choisis par rapport à l'objet de notre recherche, à savoir l'étude de stratégies identitaires de jeunes francophones qui expérimentent un milieu de travail qui favorise les contacts plurilingues et multiethniques. De même, cet échantillon répond à la question de la multitude des visions exprimées sur un sujet, puisque ces quatre locuteurs, qui présentent un éventail de profils illustrant différentes stratégies possibles, offrent une vision diversifiée de l'objet d'étude. Aussi n'est-il aucunement dans notre intention de suggérer ici une généralisation des résultats obtenus.

Cette recherche, qui vise à saisir comment cette réalité originale se présente pour cette catégorie spécifique de jeunes, ne peut effectivement prétendre pouvoir appliquer les composantes identitaires qui ressortiront de ce groupe précis à l'ensemble de la jeunesse québécoise ou suisse. Cette étude s'appuie sur des représentations et des perceptions de quatre jeunes âgés de 25 à 35 ans qui ont un emploi et qui possèdent une formation universitaire (leur niveau de scolarité varie du baccalauréat au doctorat), ce qui ne correspond pas à la réalité de tous les jeunes de la province de Québec ni à celle de l'ensemble de la jeunesse suisse romande. Non seulement les expériences de vie ont un impact sur la manière de percevoir le monde et l'existence, mais le type d'études effectuées joue en outre un rôle dans la formation identitaire des individus.

Des dynamiques identitaires : quelques résultats

Nous avons pu observer que chacun des locuteurs témoigne d'une stratégie individuelle qui, relevant de la personnalité même des individus, répond aux visées et aux intentions de chacun. Philippe et Christophe, les deux Québécois, offrent ainsi deux attitudes différentes. Le récit de Philippe traduit une forte personnalité, marquée par un souci de promouvoir le respect des communautés linguistiques, notamment de son groupe linguistique d'appartenance. Cet intérêt se révèle tant dans les sphères personnelle et professionnelle que nationale, de sorte qu'il est possible d'avancer qu'il témoigne d'une stratégie d'affirmation de soi caractérisée par une volonté de mise en valeur de son groupe linguistique d'appartenance. Non seulement il cherche à promouvoir le statut des langues dans son milieu de travail, mais sa façon de concevoir la nation canadienne s'inscrit dans cette même logique, logique qu'il met personnellement en application.

Christophe, quant à lui, dévoile, tant dans les sphères privée que professionnelle, une volonté de se fondre dans son environnement et ce, dans la perspective de pouvoir s'épanouir personnellement. Tandis qu'à son travail il accepte volontiers de parler anglais parce que son milieu est principalement anglophone, il se rattache à son groupe linguistique d'origine en ce qui concerne sa vie privée. Aussi pouvons-nous poser l'hypothèse que cet individu manifeste une stratégie de conformisme motivée par une volonté de réalisation personnelle et socioprofessionnelle. Il se conformera en effet à son héritage

socioculturel dans sa vie intime pour se réaliser personnellement, alors qu'il se conformera à son environnement de travail afin de s'accomplir professionnellement. Sa façon de percevoir la nation s'apparente d'ailleurs à cette perspective : les francophones se doivent d'apprendre l'anglais s'ils souhaitent jouir des mêmes possibilités d'accomplissement que la majorité.

Les deux Suissesses offrent également deux stratégies distinctes. L'élément principal qui ressort du discours de Sabrina est l'emphase mise sur sa valorisation personnelle, peu importe le contexte dans lequel elle se trouve. De sorte qu'elle aura recours à deux tactiques de façon à répondre à son besoin de valorisation personnelle. C'est ainsi que se dégage une stratégie de valorisation personnelle manifestée par une recherche de similitude au groupe linguistique majoritaire et de différenciation vis-à-vis son groupe linguistique d'appartenance. Cette locutrice cherchera en effet, tant dans l'articulation des identités personnelle et professionnelle que nationale, à faire valoir ses compétences personnelles.

Inversement à cela, Solange s'inscrit pour sa part en conformité avec son milieu, que ce soit dans la sphère professionnelle ou la sphère privée. En effet, alors qu'elle s'exprime en allemand à son travail bien qu'elle préférerait surtout parler français, sa vie quotidienne est essentiellement marquée par la francophonie. Or ses propos révèlent un intérêt marqué pour la connaissance de cultures diverses et l'apprentissage de langues. En conséquence, nous pouvons émettre l'hypothèse que le discours met à jour une stratégie de conformisme issue d'une recherche d'harmonie entre une identité de fait et une identité de valeur. Ses identités individuelle, professionnelle et nationale exprimeront ainsi une recherche de conformité que Solange traduira en termes de correspondance entre ce qu'elle vit et ce qu'elle souhaite.

Nous pouvons de fait constater que chacun de ces quatre locuteurs met en oeuvre une stratégie propre à sa personnalité. Mais il est aussi intéressant de remarquer qu'il est possible de regrouper ces stratégies en deux types de comportement : l'affirmation de soi (Philippe et Sabrina) et le conformisme (Christophe et Solange). Néanmoins, même si elles sont dissemblables, ces deux attitudes poursuivent le même dessein, soit la réalisation de soi.

Or, bien que ces quatre jeunes présentent des différences quant aux stratégies identitaires élaborées et qu'ils appartiennent à des

communautés nationales distinctes, il apparaît qu'ils traduisent certaines ressemblances, à la fois dans leurs comportements et dans leurs perceptions des relations entre les communautés linguistiques.

D'abord, nous avons remarqué que les locuteurs, dans leurs commentaires et comportements, font référence aux caractéristiques de leur collectivité : issus d'un groupe donné, les individus héritent de perceptions et de représentations de ce groupe et les intègrent à leur manière dans leur propre formation identitaire. Originaires de la minorité linguistique de leur pays respectif, ces quatre individus se voient dans l'obligation d'avoir recours à la langue de la majorité pour travailler avec les autres employés. Ainsi Christophe affirme : « ça se passe surtout en anglais, évidemment, parce qu'il y a plus de personnes qui parlent anglais ». Ou encore Sabrina : « et pis ben quand on n'a pas le choix pis que tous les documents sont en allemand, ben on s'y met hein ; on n'a pas le choix quoi ! » Parce que les membres de l'autre groupe linguistique sont majoritaires, les locuteurs expérimentent des rapports de force avec lesquels ils doivent composer. Tous soulignent notamment que l'origine linguistique des supérieurs hiérarchiques a une influence sur le choix de la langue de travail et que celle-ci sera souvent celle de la langue maternelle des premiers. Solange révèle d'ailleurs ceci en ces termes : « y suffit d'avoir un directeur qui heu, pour qui [...], c'est pas important [de parler dans les deux langues], qui décide que tout se fait en allemand et pis heu...j'pense que c'est difficile d'aller contre lui ».

Nous avons par ailleurs observé que ces stratégies répondent en partie à des dynamiques institutionnelles et organisationnelles auxquelles les individus ne peuvent parfois se soustraire : les façons de faire internes propres aux institutions influencent de fait les comportements relationnels et linguistiques des employés. La composition numérique des groupes de travail joue également sur les dynamiques linguistiques. Ainsi la langue adoptée sera souvent celle des membres qui forment en majorité le groupe de travail. Mais puisque la réalité des institutions est telle que les individus du groupe majoritaire au pays se trouvent aussi à être numériquement supérieurs à l'intérieur de ces établissements, les locuteurs doivent fréquemment avoir recours à la langue de l'autre. Par exemple, Philippe déclare : « comme j'dis y'a un cadre "légal", y'a des pressions [...], mais évidemment, compte tenu du fait qu'y'a quand même deux communautés, donc si on dit y'a 60% d'anglophones pis 40% de francophones, ben, ça fait en sorte qu'il faut essayer de s'organiser pour que [ça fonctionne] ».

Dès lors, ces locuteurs valorisent leur bilinguisme, dans la mesure où cette caractéristique leur donne un « plus » vis-à-vis de la majorité des employés autour d'eux, prouve leur capacité d'adaptation et les différencie de leurs pairs linguistiques unilingues parce qu'ils ont obtenu un poste dans la Confédération. Sur ce dernier aspect, nous pouvons croire que leur capacité linguistique fait en sorte qu'ils peuvent, d'une certaine manière, évaluer leur propre valeur personnelle en rapport avec les membres unilingues de leur groupe d'origine. Les personnalités se constituent de fait toujours en lien avec autrui, qu'il soit issu de l'endogroupe ou non.

Leurs compétences langagières leur octroient aussi une reconnaissance socioprofessionnelle. Selon leurs commentaires, en effet, il semble que les membres du groupe linguistique majoritaire soient moins enclins à parler la langue du minoritaire, parce qu'ils n'en voient pas la nécessité ou parce qu'ils ont de la difficulté à l'apprendre. Selon Christophe, en effet : « j'sais qu'y'a même des anglophones qui vont..., qui trouvent que c'est trop aussi là ; qu'on devrait tout simplement parler anglais, puis qu'eux autres aient à apprendre le français ça va les fâcher là heu... énormément là, ça les... y viennent ben frustrés ». Les locuteurs auront alors recours à l'anglais ou à l'allemand pour se faire comprendre, mais aussi pour se faire intégrer socialement par leurs collègues. Parce qu'ils font preuve d'une volonté d'adaptation, leurs compétences linguistiques attestent de leurs qualités socioprofessionnelles. De fait, le bilinguisme de ces quatre jeunes leur permet de rehausser leur image vis-à-vis des employés du groupe majoritaire, parce que chacun associe ses capacités linguistiques à une ouverture à l'autre. On peut noter aussi que les locuteurs québécois et les locutrices suisses soulignent que, par l'apprentissage de la langue de l'autre, l'anglais pour les premiers et l'allemand pour les deuxièmes, ils ont franchi les préjugés initiaux qu'ils entretenaient vis-à-vis des membres du groupe majoritaire.

Ces jeunes déclarent aussi que les membres des communautés linguistiques présentent des éléments semblables selon qu'ils partagent une langue commune. À cet effet, ils dépeignent les groupes concernés d'une manière assez homogène, c'est-à-dire qu'ils ont recours à des généralités afin d'illustrer leurs propos et leurs perceptions. Par exemple, Christophe affirmera : « je sais pas si c'est tant la langue plutôt que c'est qui est alentour là, la culture, c'est qu'on a vécu... évidemment... y'a plus de choses qui vont se ressembler, par exemple quand j'parle à mes

amis francophones on a toute vécu des choses un peu similaires, on a les mêmes façons de voir... c'est comme plus facile ». Ceci s'explique par le fait que chacun souhaite, s'il s'identifie à un ensemble, préciser les traits caractéristiques qui unissent les membres de ce groupe ; s'il n'existait pas d'éléments partagés, la cohésion de cette entité ferait défaut, ce qui irait à l'encontre de la nécessité de s'associer et de s'identifier à ce groupe. Les généralités permettent ainsi de surpasser les individualités et de dresser un portrait global des signes distinctifs du groupe d'appartenance.

De même, décrire de façon homogène le groupe linguistique opposé au leur résulte non seulement du fait que ces jeunes entretiennent, hormis à leur travail, peu de contacts avec les membres du groupe linguistique majoritaire — exception faite de Sabrina — mais aussi d'une tendance à accentuer les différences entre les entités comparées. Cette opposition intergroupe, qui a généralement pour objectif de magnifier les particularités des membres de l'endogroupe, se traduit souvent en des termes stéréotypés. Aussi pouvons-nous prétendre que, même si un individu conçoit qu'il connaît davantage « l'autre » puisqu'il a appris sa langue, il n'en reste pas moins qu'il pourra avoir recours à des généralités, positives ou négatives, collectivement véhiculées afin de s'expliquer des comportements et attitudes de cet autre. Bien que chacun fasse l'expérience de contacts personnels avec les membres de groupes différents du sien, les représentations et les perceptions de ces derniers sont toutefois en grande partie déterminées par la vision qu'en ont les membres de son propre groupe d'appartenance.

Ajoutons également que, exception faite de Sabrina qui affiche une volonté d'être associée au groupe majoritaire, les trois autres jeunes expriment un sentiment d'appartenance positif face à leur groupe linguistique. Philippe prétend ainsi : « mais j pense que les francophones, on a une capacité d'adaptation quand même assez grande je dirais ». Ceci peut laisser croire qu'être membre d'une entité fait partie des éléments valorisants pour l'identité des individus. La discrimination positive alors manifestée à l'égard de son groupe d'appartenance permettrait, de cette manière, de s'attribuer une identité sociale positive.

Ces quatre individus offrent d'autre part une image positive d'eux-mêmes à l'aide de divers processus de discrimination. En effet, qu'ils se distinguent des individus de l'endogroupe ou de l'exogroupe, de leur milieu d'origine, de leurs collègues de travail ou encore des attitudes et

des préjugés entre les communautés linguistiques présentes à l'échelle nationale, ces jeunes témoignent d'une volonté de s'attribuer une singularité fondée sur des principes jugés positifs et des caractéristiques qui leur sont propres. Ce comportement atteste de cette manière de l'importance de se sentir unique par comparaison avec autrui. Mais chacun fait cette discrimination selon ses préoccupations.

Ainsi, tandis que Christophe cherche à se différencier de certains francophones qui militent en faveur du respect du bilinguisme parce que lui-même se conforme à son milieu de travail pour pouvoir s'intégrer, Philippe critique les francophones qui ne défendent pas leur statut minoritaire parce que lui-même s'affirme en tant que francophone. De même, Sabrina cherche à se distinguer des Romands qui ne s'efforcent pas de connaître les Alémaniques parce qu'elle s'affiche comme une personne ouverte aux autres, alors que Solange se dissocie des attitudes entre les Romands et les Alémaniques pour mettre de l'avant une identité de valeur axée sur les contacts entre les cultures. Ceci démontre bien que, même s'ils intègrent des références collectives, les individus les retraduisent selon leurs propres schèmes et objectifs personnels.

Mis à part Solange qui se positionne explicitement en tant que « jeune », aucun des trois autres locuteurs n'aborde toutefois ouvertement la question de la jeunesse. Serait-ce qu'ils ne se déterminent pas en tant que jeunes ? Ou qu'il faut lire entre les lignes ? Car, exception faite pour cette première qui souligne en toutes lettres qu'elle trouve difficile d'être jeune par rapport à une certaine tendance de ses compatriotes à se refermer vis-à-vis les autres, il est possible de faire ressortir certains sous-entendus par rapport à question de la jeunesse.

À la lecture de leur récit retranscrit, Sabrina et Philippe semblent en effet associer leur jeunesse à une période d'apprentissage d'eux-mêmes et de réalisation de soi à travers leurs voyages et leurs études. Les propos de Christophe, quant à lui, laissent penser qu'il se conforme à la dynamique linguistique de son milieu de travail justement parce qu'il est jeune et qu'il ne bénéficie pas encore d'une stabilité professionnelle, se trouvant actuellement en période de « probation ». De cette manière, la jeunesse pourrait ici s'apparenter à une période de transformations et de bouleversements personnels, à un état où chacun se hasarde à des expériences diverses, de même qu'à une sphère identitaire qui ne correspond pas aux comportements et/ou attitudes des aînés. Il est à noter que Sabrina et Philippe traduisent leur jeunesse par la période

précédant le fait qu'ils aient trouvé un emploi dans la Confédération. Leur travail pourrait s'apparenter à leur entrée dans la catégorie « maturité », ce qui laisse croire que le travail correspondrait, dans leur vision de leur parcours de vie, à un changement dans la perception qu'ils ont d'eux-mêmes. Ce qui reviendrait à dire que les institutions participent à la formation de catégories sociales.

Ces quatre locuteurs expriment d'ailleurs l'idée que leur travail participe à leur structuration identitaire. Que ce soit par la possibilité qu'il leur offre de faire valoir leurs compétences socioprofessionnelles ou de surpasser des préjugés qu'ils avaient avant de travailler avec des individus de l'autre groupe linguistique, leur emploi dans ces institutions fédérales les amène à se définir et à s'accomplir par rapport à autrui, notamment dans leur appartenance à leur groupe linguistique. C'est ainsi que chacun s'affirmera en tant que francophone, soit en souhaitant défendre le statut de sa langue, soit en se conformant à un contexte de travail où dominant anglophones ou alémaniques, selon qu'il est issu d'une minorité qui doit s'acclimater au groupe majoritaire, soit en cherchant à s'associer au groupe majoritaire pour éviter de se sentir inférieur. La langue représente ainsi un élément primordial dans la définition identitaire de chacun, notamment dans un milieu professionnel qui stimule des échanges entre membres de groupes linguistiques différents.

De fait, l'identité professionnelle constitue ici un facteur important dans l'élaboration de l'identité personnelle des locuteurs. Espace à investir selon qu'il autorise une forme de valorisation individuelle et comble les besoins d'un accomplissement personnel, le milieu professionnel constitue un moyen par lequel les locuteurs démontrent leur capacité d'adaptation à un contexte différent. Puisqu'ils s'ajustent souvent à la langue du groupe majoritaire, mais que tous ont souligné qu'ils ne trouvaient pas toujours facile le fait de travailler dans une autre langue — du moins à leurs débuts —, nous pouvons penser qu'ils estiment que leur emploi est personnellement valorisant et qu'ils considèrent qu'il leur permet de s'épanouir. N'ont-ils pas d'ailleurs signalé que leur emploi dans la Confédération leur a permis de mieux connaître les membres de l'autre groupe linguistique ? Leur identité professionnelle semble ainsi avoir plus d'importance dans leur accomplissement personnel que leur appartenance à leur groupe linguistique ; ce n'est qu'une fois qu'ils sont personnellement impliqués dans un rapport inégalitaire entre les groupes linguistiques à leur travail

qu'ils réagiront selon leurs perceptions des relations et leurs volontés, mais aussi selon les moyens qui leur sont offerts.

Il est du reste à noter que les dynamiques internes de Statistique Canada et de l'Office fédéral de la statistique semblent influencées par la réalité des relations entre les groupes linguistiques à l'échelle nationale. Ainsi, même s'il existe des politiques officielles en faveur du respect des langues en présence, les façons de faire internes résultent des rapports majoritaires/minoritaires qui prévalent à l'échelle du pays. Le milieu d'origine, de même que les réseaux sociaux entretenus, auront une grande influence dans la façon de se définir et donc de se positionner par rapport à autrui. Chacun semble procéder à une tâche de réinterprétation et de conciliation entre cette influence collective et leurs projets individuels d'appartenance sociale et professionnelle.

À cet égard, il est à remarquer que tous les locuteurs ont souligné l'importance d'entretenir des liens avec les membres des autres groupes linguistiques afin de faire diminuer les incompréhensions mutuelles. Puisque nous héritons de perceptions et de représentations propres à notre collectivité, il apparaît, à la lumière de leurs commentaires, que les échanges interculturels autorisent une incursion dans l'univers d'autrui et, de fait, l'émergence d'une vision qui va au-delà des préjugés.

Conclusion

Ces résultats démontrent qu'il existe un lien entre la formation de l'identité personnelle et les différents processus de socialisation. Non seulement ces locuteurs sont influencés dans leurs comportements par la réalité de leur environnement de travail tout en agissant selon leur propre personnalité, mais aussi et surtout font référence à leur groupe d'appartenance afin de s'expliquer la réalité et pour faire reconnaître leur unicité. Ceci parce qu'une personne naît et évolue dans un contexte social et historique précis et qu'en conséquence, son individualité se forge en rapport avec cet héritage, étant donné qu'elle porte en elle une grande part des attributs du système social. Si des traits caractéristiques peuvent être perçus entre membres de différentes entités sociolinguistiques, c'est que chacun reproduit, à une échelle plus réduite et à des degrés variables, les normes et les schèmes de pensée propres à son milieu d'appartenance. Aussi pouvons-nous affirmer qu'il se produit un dialogue constant entre l'individuel et le social, entre la collectivité et la culture, entre l'ensemble et l'individu. C'est en effet à travers le

jeu des relations interpersonnelles que se cache toute la structure sociale assimilée par chacun.

La source orale nous a offert la possibilité de saisir une part du quotidien de quelques membres d'une collectivité. De même, elle nous a permis de rendre compte de la complexité de la réalité humaine. L'analyse discursive nous a été utile dans la mesure où elle a pu faire ressortir à la fois l'unité idéologique des individus retenus pour l'étude et les influences des composantes institutionnelles et sociales sur la constitution de celle-ci. C'est ainsi que nous avons pu déceler des éléments concourant à expliquer certaines dynamiques relationnelles et linguistiques entre membres de groupes socioculturels différents au sein de la fonction publique fédérale.

Puisque cette étude nous a permis de pénétrer des facettes identitaires de quelques individus, nous estimons que cette démarche serait tout à fait adéquate pour un examen plus approfondi du lien entre la culture collective et l'empreinte laissée sur la structuration identitaire. Il serait en effet pertinent de s'arrêter sur les particularités culturelles spécifiques à la communauté étudiée afin de pouvoir cibler davantage leurs marques laissées sur les individus. Il serait par ailleurs profitable de retracer les grandes tendances identitaires historiques de la ou des collectivités étudiées afin de saisir d'une manière plus complète les éléments nouveaux et anciens que connaissent ces collectivités actuelles. Ceci pourrait en effet nous permettre de cibler plus précisément les caractéristiques des sphères de l'identité des sujets étudiés.

Ce type d'étude serait également intéressant à effectuer auprès d'un plus grand nombre de jeunes francophones travaillant non seulement dans la fonction publique fédérale, mais aussi dans d'autres domaines d'emploi qui stimulent des échanges interculturels. Ceci nous permettrait de constater si les tendances similaires observées ici se retrouvent chez un grand nombre d'individus et nous aiderait à comprendre davantage les dynamiques résultant de rapports entre groupes majoritaires et minoritaires. Il apparaît en effet que, même si les institutions mettent en œuvre des politiques favorables à des échanges interculturels et linguistiques et tentent de faire respecter les cultures en présence, les réalités du terrain, surtout conditionnées par les rapports entre groupes majoritaire et minoritaires, en diminuent la portée. L'importance des cultures des sous-groupes, de même que la dynamique des cultures organisationnelles, font en sorte que les volontés institutionnelles

perdent de leur influence. Il peut de fait résulter de cette réalité des situations de frustration et/ou de conflits, en même temps qu'elle rend inopérantes les mesures officielles entreprises. Peut-être serait-il intéressant de créer des groupes de travail afin d'échanger davantage sur ces dynamiques relationnelles et de récolter des pistes de solution et d'actions susceptibles d'améliorer à la fois la situation linguistique et les relations interpersonnelles dans un contexte de respect des spécificités culturelles.

Parce qu'à travers le vécu quotidien, l'histoire individuelle retraduit toujours, à une échelle plus réduite, l'expression de l'histoire collective, les expériences personnelles peuvent nous instruire sur les dynamiques relationnelles issues des tendances sociales et ainsi nous aider à comprendre la façon dont se tissent les liens entre l'individu et le groupe.

Références

- Baugnet, Lucy, 1998, *L'identité sociale*. Paris, Dunod.
- Bourhis, Richard Y., 1988, *Linguistic Work Environment and Language Use In Bilingual Settings*. Hamilton, McMaster University.
- Camilleri, Carmel, 1990, « Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie ». Dans Carmel Camilleri, *Stratégies identitaires*, Paris, Presses Universitaires de France : 85-110.
- Deschamps, Jean-Claude et Thierry Devos, 1999, « Les relations entre identité individuelle et collective ou comment la similitude et la différence peuvent covarier ». Dans Jean-Claude Deschamps et al., *L'identité sociale. La construction de l'individu dans les relations entre groupes*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble : 149-167.
- Dubar, Claude, 2000, *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Fournier, Geneviève et Bruno Bourassa, 2000, « Le travail des 18 à 30 ans. Vers une nouvelle norme ». Dans Geneviève Fournier et Bruno Bourassa (dir.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme*, Québec, Presses de l'Université Laval : 3-31.
- Gauthier, Madeleine, 1994, *Une société sans les jeunes ?* Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
- Guilbert, Lucille, 2004, « Présentation ». Dans Lucille Guilbert, *Médiations et francophonie interculturelle*, Québec, Les Presses de l'Université Laval : xii-xxx.
- Kastersztein, Joseph, 1990, « Les stratégies identitaires des acteurs sociaux : approche dynamique des finalités ». Dans Carmel Camilleri, *Stratégies identitaires*, Paris, Presses Universitaires de France : 26-41.
- Lipiansky, Edmond Marc, 1992, *Identité et communication. L'expérience groupale*. Paris, Presses Universitaires de France.
- , 1990, « Identité subjective et interaction ». Dans Carmel Camilleri, *Stratégies identitaires*, Paris, Presses Universitaires de France : 173-211.
- et Jean-René Ladmiral, 1989, *La communication interculturelle*. Paris, Armand Colin.
- Ouellet, Pierre, 1998, « Le lieu et le non-lieu. La structuration spatiale des images de soi et de l'autre dans les contextes interculturels ». Dans Laurier Turgeon (dir.), *Les entre-lieux de la culture*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval : 357-371.

- Paez, Dario *et al.*, 1999, « Collectivisme, conscience de groupe et discriminations ». Dans Jean-Claude Deschamps *et al.*, *L'identité sociale. La construction de l'individu dans les relations entre groupes*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble : 185-193.
- Pollak, Michael, 1987, « Pour un inventaire ». *Questions à l'histoire orale* 4 : 11-31.
- Schein, Edgar H., 1991, « Plaidoyer pour une conscience renouvelée de ce qu'est la culture organisationnelle ». Dans Roger Tessier et Yvan Tellier (dir.), *Changement planifié et développement des organisations, vol. 4 Pouvoirs et cultures organisationnels*, Sillery, Presses de l'Université du Québec : 175-195.
- Taboada-Leonetti, Isabelle, 1990, « Stratégies identitaires et minorités : le point de vue du sociologue ». Dans Carmel Camilleri, *Stratégies identitaires*, Paris, Presses Universitaires de France : 43-83.
- Thévenet, Maurice, 1992, « Culture d'entreprise ». *Revue française de gestion* : 419-446.

