

Le sujet à l'épreuve de l'évaluation certifiante : impensés cliniques et violence symbolique dans la certification managériale

Jean-Claude CASALEGNO

Professeur émérite. Clermont Business School

Pour citer la référence

CASALEGNO J-C (2023). « Le sujet à l'épreuve de l'évaluation certifiante : impensés cliniques et violence symbolique dans la certification managériale », *Revue Psychanalyse & Management – Édition académique en Ligne* ISSN 2739-9656 - N° 02_2025, pp. 403-409

Résumé : Cette recherche interroge les dimensions cliniques et symboliques souvent négligées de l'évaluation certifiante dans des programmes de formation au management. Elle s'appuie sur un matériau issu de 52 séances de certification conduites auprès de près de 350 participants issus de grands groupes et de PME, dans des dispositifs soumis aux normes Qualiopi. L'étude adopte une démarche clinique articulant observation participante, vignettes de cas et entretiens approfondis, afin de relier des comportements sociaux apparemment irrationnels à des dynamiques intrapsychiques, intersubjectives et trans-subjectives.

L'analyse met en évidence quatre figures cliniques récurrentes : l'injonction à « incarner la posture de cadre », l'acharnement procédural dans certains processus de certification, le « syndrome de l'imposteur » chez des impétrants récemment promus, et l'anxiété marquant le démarrage des séances de certification. Éclairées notamment par les travaux de Kaës (2007, 2010), Bourdieu (1982), Honneth (2000), de Gaulejac (1987, 2008, 2020), Anzieu (1972, 1984) et Klein (1998), ces situations montrent que la certification agit comme un rite d'institution engageant profondément l'identité et l'estime de soi. L'article propose enfin un dispositif d'accompagnement des certificateurs fondé sur le travail du transfert et du contre-transfert, l'analyse des décisions collectives et l'analyse institutionnelle des enjeux de pouvoir et de procédure.

Mots-clés : évaluation certifiante ; clinique du travail ; certification ; management ; violence symbolique ; reconnaissance ; procédure.

Abstract: This research examines the clinical and symbolic dimensions of certification assessment that are often overlooked in management training programs. It draws on empirical material collected from 52 certification sessions involving nearly 350 participants from large corporations and SMEs, within training schemes governed by Qualiopi quality standards. The study adopts a clinical approach combining participant observation, case vignettes, and in-depth interviews in order to connect seemingly irrational social behaviors with intrapsychic, intersubjective, and trans-subjective dynamics.

The analysis identifies four recurrent clinical configurations: the injunction to “embody a managerial posture,” procedural overinvestment in certain certification processes, the “impostor syndrome” experienced by recently promoted candidates, and the anxiety that characterizes the opening stages of certification sessions. Drawing particularly on the work of Kaës (2007, 2010), Bourdieu (1982), Honneth (2000), de Gaulejac (1987, 2008, 2020), Anzieu (1972, 1984), and Klein (1998), these situations reveal that certification functions as an institutional rite that deeply engages identity and self-esteem. The article concludes by proposing a support framework for assessors based on the analysis of transference and countertransference processes, collective decision-making dynamics, and the institutional analysis of power relations and procedural issues

1. Introduction

Depuis près de cinq ans, l'auteur intervient en tant qu'enseignant-chercheur et praticien dans des programmes de formation au management, au sein de grands groupes et de PME, incluant des dispositifs de certification inscrits dans le cadre des normes Qualiopi. Ces dispositifs visent à attester la mise en

œuvre de compétences managériales, que les participants démontrent soit par une présentation de situations professionnelles faisant l'objet d'un travail de réflexivité, soit par la soutenance d'un mémoire portant sur un projet innovant mené dans leur entreprise.

Ce n'est pas tant le contenu de ces travaux qui retient ici l'attention que certains comportements spécifiques, du côté des évaluateurs comme des évalués, qui surprennent par leur caractère inattendu et par les ruptures de rationalité qu'ils introduisent dans les échanges. Leur dimension incongrue, parfois anachronique au regard du contexte, évoque des formations de l'inconscient – lapsus, actes manqués – au sens où l'entend Vasse (2009), et présente un caractère énigmatique au sens clinique développé par Izcovich (2011). Ces phénomènes ne seraient que curiosités s'ils n'avaient pas d'incidences directes sur l'attribution des certificats de compétences et, ce faisant, sur les parcours professionnels, la réputation des participants auprès de leurs managers et leur propre estime d'eux-mêmes.

Au fil des séances observées, certaines situations se sont distinguées par leur récurrence et leur caractère énigmatique. Leur répétition suggère qu'elles renvoient à autre chose qu'à de simples difficultés techniques ou organisationnelles. L'approche clinique invite précisément à les considérer comme des signifiants permettant d'élaborer des hypothèses sur les enjeux psychiques et institutionnels mobilisés par la situation d'évaluation.

Quatre figures ont été retenues pour cette étude : deux relèvent principalement du regard des évaluateurs sur les participants, deux autres sont davantage portées par les participants eux-mêmes. Elles concernent l'injonction à « incarner la posture de cadre ou de manager », l'acharnement procédural dans certains parcours de certification, le « syndrome de l'imposteur » et l'angoisse du démarrage des séances d'évaluation certifiante.

Le cadre de référence adopté s'inscrit dans une perspective clinique mettant en relation comportements sociaux et dynamiques intrapsychiques, intersubjectives et trans-subjectives, dans le prolongement des travaux de Kaës (1996, 2007, 2010) sur l'appareil psychique groupal et la souffrance liée aux liens institutionnels. Il s'agit moins de produire des affirmations que de générer des questionnements, dans un esprit de prudence et d'humilité, en montrant que l'activité d'évaluation ne peut se réduire à l'application d'une procédure et gagnerait à être articulée à un travail d'analyse des pratiques des certificateurs eux-mêmes.

L'objectif est triple : mettre en évidence que derrière la rationalité affichée des rituels d'évaluation se joue une autre scène, liée au pouvoir et à la violence symbolique ; inviter les évaluateurs à s'interroger sur les émotions et les idéalisations inconscientes qui les traversent ; proposer un dispositif de préparation et d'accompagnement des certificateurs prenant en compte les enjeux identitaires pour les impétrants.

La question de recherche peut être formulée ainsi : comment les dispositifs d'évaluation certifiante en management mobilisent-ils des enjeux psychiques, sociaux et institutionnels susceptibles de produire des expériences de reconnaissance ou de mépris, et quelles modalités d'accompagnement permettraient d'en limiter les effets les plus violents ?

2. Méthodologie et design de la recherche

2.1. La posture clinique

La posture retenue est celle d'une observation participante clinique. En tant qu'enseignant-chercheur intervenant dans ces dispositifs de certification, l'auteur occupe une position à la fois d'acteur et d'observateur, ce qui suppose une attention constante aux phénomènes de transfert et de contre-transfert. Cette position implique de considérer l'implication du chercheur, ses affects et ses étonnements comme des matériaux de travail, dans l'esprit des approches de sociologie clinique développées par de Gaulejac (2008, 2020).

2.2. Terrain et matériaux

Le terrain étudié est constitué de 52 séances de certification conduites sur une période d'environ cinq ans, correspondant à l'audit d'environ 350 participants, dans des programmes de formation au management portés par des grands groupes et des PME. Ces dispositifs s'inscrivent dans le cadre des

normes Qualiopi, ce qui confère à la certification une dimension procédurale forte et un enjeu important pour les individus comme pour les institutions qui portent ces dispositifs.

Les modalités d'évaluation incluent la présentation d'analyses de situations professionnelles attestant la mise en œuvre de compétences, ainsi que la soutenance de mémoires professionnels portant sur des projets innovants développés au sein des organisations. Les séances de certification se déroulent en présence de jurys associant des représentants du monde académique et des représentants des entreprises.

Les matériaux mobilisés pour cette recherche sont issus :

- d'observations cliniques directes lors des séances de certification ;
- de notes de terrain et de vignettes élaborées à partir de situations jugées symptomatiques ;
- d'une cinquantaine d'accompagnements méthodologiques réalisés auprès de participants inscrits dans plusieurs dispositifs de formation continue destinés à faciliter le passage au statut cadre ;
- de six entretiens approfondis menés à l'occasion de ces accompagnements.

2.3. Démarche

L'analyse s'est déroulée en plusieurs étapes. À partir des notes et des observations, ont d'abord été repérées des configurations comportementales suscitant étonnement ou stupéfaction du fait de leur rupture de rationalité apparente. Quatre d'entre elles ont été retenues et travaillées sous forme de cas cliniques.

Ces cas ont ensuite été interprétés à partir de l'articulation entre les trois dimensions proposées par Kaës (2007, 2010) – intrapsychique, intersubjective et trans-subjective – en les mettant en lien avec les notions de rites de passage chez Van Gennep (1909/1981) et Bastide (2014), de rites d'institution et d'habitus chez Bourdieu (1982), de reconnaissance et de mépris chez Honneth (2000), de névrose de classe chez Gaulejac (1987), et de violence institutionnelle liée à la procédure chez Diet (2016). Cette démarche clinique ne vise pas à la généralisation statistique, mais à l'élaboration de questions et d'hypothèses sur les impensés de l'évaluation certifiante.

3. Résultats : observation de quatre figures cliniques de l'évaluation certifiante

3.1. « Il n'incarne pas la posture de cadre »

Une première figure récurrente tient à une formule fréquemment entendue au sein des jurys : « Il n'incarne pas la posture de cadre » ou « de manager, on ne peut donc le certifier ». Cette exigence, absente des référentiels officiels de compétences, s'impose pourtant comme un passage obligé dans certaines délibérations, au point de conduire, dans un cas, à la remise en cause a posteriori d'une décision pourtant prise collégialement par un jury souverain, en présence d'une personne influente ayant assisté aux débats.

Les candidats visés respectaient pourtant les prescriptions formelles et avaient manifestement investi temps et énergie dans leur mémoire et leur prestation ; ce qui semble faire défaut est d'un autre ordre, décrit comme une transformation non opérée, une absence de changement perçu ou encore une incapacité à « faire rêver ». Cette vignette met en évidence l'existence d'un référentiel implicite de l'être-cadre, relevant à la fois de l'imaginaire – séduction, Idéal du Moi du groupe au sens d'Anzieu (1972, 1984) – et d'un habitus de classe au sens de Bourdieu (1966, 1982), qui conditionne la reconnaissance professionnelle et peut primer sur la stricte évaluation des compétences.

Vignette 1A : « Il n'incarne pas la posture de cadre »

Évaluateur : « Techniquement, son dossier est solide. Les objectifs sont atteints, les méthodes sont maîtrisées, mais je ne le vois pas encore cadre. »

Président du jury : « Qu'est-ce qui vous fait dire cela ? »

Évaluateur : « Je ne sais pas vraiment l'expliquer. Il manque quelque chose. Je ne ressens pas cette posture. Pour moi il n'incarne pas la posture de cadre ; on ne peut pas lui valider ce certificat. Il faut lui demander de faire un travail complémentaire. »

Vignette 1B : « Il ne me fait pas rêver »

Après la sortie du candidat.

Membre du jury : « Son projet est pertinent, mais il ne fait pas rêver. »

Autre membre : « Oui, c'est un bon exécutant, mais je ne le vois pas entraîner une équipe derrière lui. »

Membre du jury : « C'est peut-être injuste à dire, mais je n'arrive pas à me représenter cette personne dans un rôle de cadre. »

3.2. Quand l'évaluation devient persécution

Une deuxième figure concerne un participant, agent de maîtrise en formation dans la perspective d'un passage au statut cadre, dont le mémoire professionnel a donné lieu à plus de cinq réécritures successives. Son projet, portant sur les capacités d'experts techniques à évoluer vers des responsabilités managériales, allait à l'encontre des orientations prônées par l'entreprise, mais la justification officielle du refus de certification tenait à la faiblesse de l'argumentation constatée lors de la soutenance.

Au fil des versions, la menace d'un refus de certification a pesé de manière récurrente, au point que l'on peut parler, avec le recul, d'« acharnement procédural ». L'exigence du jury était amplifiée par les intermédiaires eux-mêmes, soucieux de ne pas compromettre leur crédibilité face aux attendus Qualiopi, et craignant que toute indulgence ne mette en péril la certification de l'organisme. Ce cas montre comment la condensation entre Idéal du Moi des certificateurs et impératif procédural peut se traduire par des modalités d'évaluation vécues comme persécutrices, aux effets potentiellement délétères sur le narcissisme du sujet et sur la suite de son parcours professionnel. Cette lecture fait écho aux élaborations de Klein (1998) sur le Surmoi archaïque et à celles de Diet (2016) sur la procédure comme vecteur impersonnel de violence institutionnelle.

Vignette 2 : Quand l'évaluation devient persécution

Accompagnateur pédagogique : « Nous en sommes à la cinquième version du mémoire. »

Participant : « J'ai intégré toutes les remarques précédentes. »

Accompagnateur : « Oui, mais cela ne correspond pas encore aux attendus. Vous êtes trop dans le descriptif, il faut développer plus de réflexivité. »

Participant : « J'ai l'impression que plus je modifie le document, moins je comprends. J'ai l'impression que nous n'y arriverons jamais. »

3.3. « La formation m'a guéri du syndrome de l'imposteur »

Une troisième figure apparaît du côté des participants, qui évoquent presque à chaque séance un « syndrome de l'imposteur » dont ils se disent affectés avant la formation. Trois entretiens approfondis, parmi les six réalisés sur ce thème, ont été retenus pour illustrer cette problématique.

Du point de vue psychanalytique, plusieurs hypothèses peuvent être avancées : la promotion implique symboliquement de prendre la place d'une figure parentale, d'abandonner la position régressive de subordonné contenue par le groupe-mère, et d'accepter une différenciation potentiellement exposante vis-à-vis des pairs-frères. La formation, en offrant un espace de partage des doutes, de confrontation à d'autres trajectoires et de reconnaissance par les pairs, fonctionne comme un rituel de transition, au sens de Van Gennep (1909/1981), atténuant le sentiment d'imposture et facilitant l'appropriation de la fonction managériale. Cette lecture est également compatible avec les analyses d'Anzieu (1984) sur les étayages groupaux et celles de de Gaulejac (1987) sur les conflits identitaires liés à l'ascension sociale.

Vignette 3 : « Le syndrome de l'imposteur »

Lors d'un échange collectif.

Participant : « Ce qui m'a le plus aidé, c'est de découvrir que les autres avaient les mêmes doutes que moi. »

Intervenant : « Et aujourd'hui ? »

Participant : « Je ne suis pas devenu plus compétent en trois mois. Mais je me sens enfin autorisé à occuper cette fonction. »

3.4. L'anxiété inaugurale des séances de certification

Une quatrième figure renvoie à l'anxiété marquant le début des séances de certification, souvent manifestée par un silence lourd et une tension palpable. L'assimilation initiale de ces séances à un examen ravive des souvenirs scolaires chez de nombreux participants, comme l'ont montré les tours de table d'expression de l'humeur instaurés pour briser la glace.

Des ajustements ont été introduits pour atténuer cette anxiété : adoption de l'expression « séance d'évaluation formative certifiante », clarification des consignes, insistance sur la dimension de partage et d'échange. Malgré cela, subsiste une appréhension notable, liée au caractère instituant de l'activité, aux implications possibles pour l'avancement, la réputation et l'estime de soi, aux interactions avec les évaluateurs et les pairs, ainsi qu'au poids d'expériences antérieures parfois négatives.

Cette figure montre à quel point la certification est vécue comme une épreuve identitaire où se rejouent des scènes anciennes de jugement et de sanction, ce qui rejoint les analyses de Vasse (2009) sur le poids du réel et celles de Kaës (1996, 2007) sur la charge psychique des dispositifs institutionnels.

Vignette 4 : Anxiété du démarrage

Au départ d'une séance de certification, l'animateur observe un silence.

Animateur : « Comment vous sentez-vous ce matin ? »

Participant : « J'ai l'impression de revenir trente ans en arrière devant la porte de la salle du baccalauréat. »

Participant voisin : « Moi aussi. Pourtant je sais que ce n'est pas un examen scolaire. »

Animateur : « Je vous rappelle que personne n'est noté. Ce n'est pas un exercice scolaire. Il suffit de démontrer que vous avez mis en œuvre des pratiques managériales à la suite de cette formation et de nous expliquer les concepts ou méthodes qui vous ont inspirés pour ce changement. Nous ne devons pas évaluer votre personne, mais simplement le fait qu'il y ait eu une mise en œuvre. »

4. Discussion

4.1. La certification comme rite d'institution

Les cas présentés confirment les analyses de Trouvé (1998), s'appuyant sur Van Gennep (1909/1981) et Bastide (2014), selon lesquelles les dispositifs de formation peuvent fonctionner comme des rituels de transformation identitaire. Dans le contexte étudié, les programmes de formation au management ne se contentent pas de faciliter la transition vers une fonction ; ils constituent une étape incontournable pour accéder au statut cadre, qui, en France, se distingue par des avantages en termes de statut, de rémunération, de responsabilités et de reconnaissance sociale, comme l'ont également montré Boltanski (1982), Coutrot (2002) et Cadet et Möbus (2011).

Dans cette perspective, la certification apparaît comme un rite d'institution au sens de Bourdieu (1982) : elle ne fait pas que constater une compétence, elle consacre une appartenance de classe et une distinction symbolique. L'exigence d'« incarner la posture de cadre » renvoie alors moins à un critère technique qu'à un habitus catégoriel – des manières de penser, sentir et agir attendues d'un cadre – que le candidat est sommé de manifester.

4.2. Scène clinique et violence symbolique

L'analyse des cas 1 et 2 met au jour la scène clinique de la certification, où se jouent des enjeux d'Idéal du Moi, de Surmoi et de fantasmes de groupe. Dans le premier cas, l'orateur ne parvient pas à occuper la place d'objet de l'Idéal du Moi des membres du jury, ce qui suscite déception et sanctions, conformément aux analyses d'Anzieu (1972, 1984) sur le leader comme objet d'Idéal du Moi groupal. Dans le second, la combinaison entre Idéal du Moi des certificateurs, exigences procédurales et incertitude sur les règles produit une montée des pulsions sadiques surmoïques, au sens kleinien, sous forme d'acharnement procédural (Klein, 1998).

Ces dispositifs combinent ainsi des logiques intrapsychiques, intersubjectives et trans-subjectives, selon la grille proposée par Kaës (1996, 2007, 2010). Ils participent de ce que Diet (2016) décrit comme la puissance organisatrice de la procédure, susceptible de devenir un opérateur anthropologique méconnu du mal-être au travail lorsqu'elle se fétichise et s'impose comme idéal à respecter aveuglément. Dans cette perspective, la certification peut également être pensée comme un lieu de condensation de violences symboliques au sens de Bourdieu (1982) et de dérives symboliques de l'évaluation déjà signalées par Casalegno (2002).

4.3. Reconnaissance, mépris et épreuves de subjectivation

Les situations étudiées montrent que la certification ne se réduit pas à un enjeu de validation de compétences, mais constitue une épreuve de subjectivation susceptible de produire des expériences de reconnaissance ou de mépris, au sens d'Honneth (2000). Le refus de certification, ou la menace répétée de ce refus, peut être vécu comme une dénégation de la valeur du sujet, affectant son estime de soi et son sentiment de légitimité à occuper une position d'autorité.

Pour les impétrants, l'enjeu est double : accéder à une fonction d'autorité et au statut cadre, avec les privilèges et la reconnaissance sociale afférente. Dans ce contexte, la promotion peut réactiver des conflits liés à la névrose de classe décrite par de Gaulejac (1987), ainsi que des culpabilités et rivalités fraternelles, comme l'illustre le syndrome de l'imposteur. La formation peut alors jouer un rôle de soutien, en permettant de partager les angoisses, de se sentir moins isolé et d'intégrer la nouvelle position sans se vivre comme usurpateur.

4.4. Implications pour l'accompagnement des certificateurs

Les cas présentés invitent à déplacer le regard habituellement porté sur l'évaluation certifiante : plutôt que de chercher à neutraliser la subjectivité, il s'agirait de la travailler. De nombreux métiers de la relation ont institué des espaces d'analyse des pratiques, inspirés notamment des groupes Balint, pour permettre aux professionnels de prendre en compte leurs réactions émotionnelles et leurs fantasmes dans la relation.

Transposé à la certification, un tel dispositif pourrait s'articuler aux trois dimensions proposées par Kaës (2007, 2010) :

Intrapsychique : groupes inspirés des groupes Balint pour travailler le transfert et le contre-transfert des évaluateurs, interroger leurs idéalités inconscientes et leurs angoisses liées à la responsabilité de la décision ;

Intersubjective : analyse des décisions délicates prises par les jurys, permettant de mettre au jour les jeux d'influence, les alliances, les clivages et les compromis qui orientent les verdicts ;

Trans-subjective : analyse institutionnelle des enjeux liés à Qualiopi, aux politiques RH et aux statuts, afin de rendre visibles les contraintes qui pèsent sur les certificateurs et de réduire la tentation de se réfugier dans la procédure comme fétiche.

5. Conclusion

Lorsque la procédure devient un idéal avec lequel il faudrait se mettre aveuglément en conformité, le risque est d'oublier le sujet au profit d'un fétiche normatif qui peut s'exercer comme une « persécution sans visage » et compromettre l'estime de soi ainsi que le développement professionnel des impétrants. L'analyse clinique de quatre figures récurrentes de l'évaluation certifiante en management montre que

derrière la rationalité affichée des référentiels de compétences se joue une autre scène, où se combinent violence symbolique, enjeux narcissiques et rites de passage identitaires.

L'enjeu éthique est alors de concevoir l'évaluation non comme une simple application de procédures, mais comme une pratique instituante nécessitant des espaces de délibération et d'analyse des pratiques permettant aux certificateurs de travailler leurs affects, leurs idéalités et les contraintes institutionnelles qui les traversent. Au-delà du cas étudié, cette perspective pourrait être étendue à d'autres dispositifs de certification et de normalisation des compétences, dans un contexte où la procédure tend à devenir l'un des organisateurs centraux du lien au travail.

Bibliographie

- Anzieu, D. (1972). *Le travail psychanalytique dans les groupes*. Dunod.
- Anzieu, D. (1984). *Le groupe et l'inconscient : L'imaginaire groupal*. Dunod.
- Bastide, R. (2014). *Le rêve, la transe et la folie*. Seuil.
- Boltanski, L. (1982). *Les cadres : La formation d'un groupe social*. Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1966). *Conditions de classe et position de classe*. Archives européennes de sociologie, 7, 201-223.
- Bourdieu, P. (1982). *Les rites comme actes d'institution*. Actes de la recherche en sciences sociales, 43, 58-63.
- Cadet, J.-P., & Möbus, M. (2011). *La promotion au statut de cadre des professions intermédiaires : Analyse quantitative, enquêtes en entreprises*. Apec/Céreq.
- Casalegno, J.-C. (2002). « Les dérives symboliques des entretiens d'évaluation ». Dans Les 4 temps du management. https://www.4tempsdumanagement.com/2-15-Les-derives-symboliques-des-entretiens-d-evaluation_a483.html
- Coutrot, L. (2002). « Les catégories socioprofessionnelles : changement des conditions, permanence des positions ». Sociétés contemporaines, 45-46(1), 107-129.
- De Gaulejac, V. (1987). *La névrose de classe*. Hommes et Groupes.
- De Gaulejac, V. (2008). *La sociologie clinique, entre psychanalyse et socioanalyse*. Sociologie. <https://doi.org/10.4000/sociologies.1713>
- De Gaulejac, V. (2020). *Dénouer les nœuds socio psychiques*. Odile Jacob.
- Diet, A. (2016). « Un organisateur anthropologique méconnu à l'origine du mal-être : la procédure ». Dans D. Drieu (Dir.), *Violence et institutions* (pp. 109-134). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.drieu.2016.01.0109>
- Freud, S. (1981). « Psychologie des foules et analyse du moi ». Dans *Essais de psychanalyse* (S. Jankélévitch, trad.). Payot. (Œuvre originale publiée en 1921)
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance*. Cerf.
- Izcovich, L. (2011). *Le sens de l'insensé*. L'en-je lacanien, 17, 29-41. <https://doi.org/10.3917/enje.017.0029>
- Kaës, R. (Dir.) (1996). *Souffrance et psychopathologie des liens institutionnels* (avec R. Kaës, J.-P. Pinel, O.-F. Kernberg, A. Correale, E. Diet, B. Duez). Dunod.
- Kaës, R. (2007). *Un singulier pluriel*. Dunod.
- Kaës, R. (2010). *L'appareil psychique groupal*. Dunod.
- Klein, M. (1998). *Essais de psychanalyse 1921-1945*. Payot.
- Trouvé, P. (Dir.). (1998). *Le devenir des catégories intermédiaires d'encadrement, entre gestion d'entreprise, marché du travail et transitions identitaires*. Documentation française.
- Van Gennep, A. (1981). *Les rites de passage. Études systématiques des rites*. A & J. Picard. (Œuvre originale publiée en 1909)
- Vasse, D. (2009). *Le poids du réel : La souffrance*. Seuil.