

Sociologie

Chapitre 6 – Comment la socialisation contribue-t-elle à expliquer les différences de comportement des individus ?

Rappel introductif sur l'objet de la sociologie et les différentes approches de cette science sociale.

La sociologie est une science sociale qui exige de la précision dans le vocabulaire utilisé. Nous allons l'aborder sur la base d'étude de dossiers documentaires composés de textes et de vidéos mais nous commencerons systématiquement par définir certaines notions qui nous seront utiles ensuite pour aborder les documents. Il faudra donc systematiquement réutiliser ensuite ce vocabulaire pour répondre aux questions.

Sur la base de vos cours de 2nde définissez les notions ci-dessous et illustrez :

Normes :

Valeurs :

schéma d'articulation entre normes et valeurs :

recherchez par ailleurs ce que signifie la notion de rôles :

1. La socialisation, un processus qui démarre dès l'enfance et est influencé par la diversité des formes de la famille

Diaporama : revoir le diaporama « socialisation » de l'an dernier (drive)

Le processus de transmission des normes et des valeurs durant l'enfance s'appelle la socialisation

Ce processus varie selon le groupe social mais également selon le genre de l'enfant. On parle de socialisation ou

.....

- Le processus de socialisation primaire entamé généralement dans la famille se poursuit dans le cadre scolaire. La socialisation dans la famille a-t-elle un impact sur l'insertion et la réussite à l'école ?

Entre renforcement et acculturation.

DOC - Extrait de la présentation du Hors-Série de Sciences Humaines sorti lors des 40 ans du livre « Les Héritiers » de P. Bourdieu et J-C Passeron (1964). oct-nov2003

Quarante ans après sa parution, que reste-t-il de ce petit livre, présentant un corpus de statistiques et d'enquêtes sociologiques sur les étudiants, écrit à quatre mains par deux jeunes sociologues ? Au fil du temps, la paternité va en revenir à Pierre Bourdieu, dont les travaux ultérieurs creuseront les notions qui y sont présentées : celles par exemple de capital culturel, de culture légitime ou de violence symbolique. En matière d'éducation, la problématique contenue dans l'ouvrage est même appelée aujourd'hui par les sociologues la théorie bourdieusienne. Quant au terme d'héritier, il est quasiment passé dans le langage courant pour désigner les enfants de familles cultivées, dont on sait que, pour beaucoup, ils n'auront pas de problèmes à l'école et feront de brillantes études.

Les Héritiers a fait l'effet d'un véritable pavé dans la mare, en dévoilant les mécanismes d'un fait empirique que tout le monde constatait plus ou moins secrètement : à l'école, les bons élèves se recrutaient dans les milieux aisés et cultivés (l'un allant souvent avec l'autre), alors que les enfants d'ouvriers attestaient de parcours scolaires médiocres. A l'université ne se retrouvaient plus guère alors que les enfants de la bourgeoisie. Pour les auteurs, c'est aux facteurs culturels, davantage qu'économiques, qu'il fallait imputer ce constat. Les enfants de cadres et de professions libérales bénéficient d'un capital culturel (conversations, bibliothèques, fréquentation des musées, voyages...) fourni par l'environnement familial dans lequel la culture est acquise « comme par osmose ». Or l'école légitime précisément ce type de culture qui « présuppose implicitement un corps de savoirs, savoir-faire et surtout de savoir-dire qui constitue le patrimoine des classes cultivées ». Pour les enfants de milieux populaires, par contre, l'acquisition de la culture scolaire nécessite une véritable acculturation, les apprentissages sont vécus comme des artifices, éloignés de toute réalité concrète. Ce que les enseignants considèrent alors comme une absence de dons de leur part n'est souvent que le résultat d'une socialisation différente. D'où la violence symbolique d'une institution (l'école) qui, au final, redouble les inégalités sociales en pérennisant une véritable aristocratie scolaire (qui peut ainsi s'autoreproduire ; le thème sera développé en 1970 par les mêmes auteurs dans La Reproduction), et en participant aussi à la fabrication de l'échec scolaire. Bien sûr, les critiques ont fusé à propos de ce livre, comme d'ailleurs à propos de toute la sociologie de Bourdieu, accusée d'être teintée d'idéologie marxiste et d'établir des déterminismes qui laissent peu de place à l'initiative des acteurs et à leurs stratégies. Il n'empêche que le livre a eu une influence considérable d'une part sur la sociologie de l'éducation : partant de ce constat, les sociologues se sont mis à chercher par quels mécanismes fins (attitudes des maîtres, classes de niveau ou hétérogénéité, rapport au savoir) se construisaient effectivement les inégalités ; d'autre part sur la réflexion des politiques (dans les mesures de démocratisation par exemple), des enseignants et même du grand public... Les statistiques actuelles, pourtant, montrent que le constat des Héritiers n'a en rien perdu de sa validité !

[Vidéo : égalité des chances à l'école](#)

https://www.youtube.com/watch?v=M_CqncKgem0&feature=youtu.be

Q1- Pourquoi peut-on dire que l'école est, comme la famille, une instance de socialisation primaire ?

Q2- Pourquoi selon le milieu social d'origine de l'enfant cette socialisation au niveau de l'école va renforcer ou au contraire se confronter aux normes transmises par la famille ? Illustrez par des exemples.

Les approches de Bourdieu, Boudon ...

<https://www.youtube.com/watch?v=TFUQ18oHWao>

Q3- Complétez la Q2 à l'aide de la vidéo précédente.

Q4- Quelles conséquences sur l'insertion professionnelle ?

Définition : La culture d'entreprise est l'ensemble des valeurs, pratiques et méthodes partagées au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Il s'agit des modes de pensée et d'action qui caractérisent une entreprise, fondent son identité, et la rendent unique. La culture d'une entreprise est plus facilement observable de l'extérieur, les acteurs internes manquant souvent de recul pour analyser leur propre comportement.

La culture d'entreprise peut être vue dans certains cas comme une force qui permet à l'organisation d'avancer efficacement, et dans d'autres cas comme une faiblesse qui limite sa performance.(...) La culture d'entreprise est parfois volontairement créée par les dirigeants, mais encore faut-il qu'elle soit partagée par les équipes. Le plus souvent, elle est le résultat d'une implantation géographique et d'un passé historique. La culture d'entreprise peut développer un sentiment de solidarité et de loyauté au sein des équipes. Une culture d'entreprise assise sur des valeurs positives et partagées en interne comme en externe peut favoriser la réussite de l'organisation.

Une culture d'entreprise se concrétise par des signes visibles, voire clairement affichés : la mise en avant d'une histoire ou d'un mythe, l'utilisation de symboles, la pratique de rituels (réunions d'équipe, pauses, séminaires, repas du personnel...), les valeurs véhiculées, un mode de management particulier : autoritaire, paternaliste, délégitif, participatif..., des normes, des comportements, des codes vestimentaires, etc.

Voici quelques exemples de cultures d'entreprise fortes :

Greenpeace développe une culture organisationnelle forte autour de l'écologie, de l'action et de la lutte, tout en cultivant le secret,

Coca-Cola développe une culture d'entreprise autour de sa marque, de son logo et de son histoire,

Ikea développe une culture d'entreprise autour de son origine nationale (la Suède), de son ingéniosité et de sa robustesse,

EDF a longtemps développé une culture d'entreprise hiérarchique et technologique, tournée vers le nucléaire,

Apple est marqué par la culture du secret et par un management autoritaire,

La marque Michel&Augustin affiche une culture d'entreprise fun et décalée, une culture cependant pas toujours bien partagée en interne,

La plupart des marques de luxe possèdent une culture d'entreprise forte, par exemple basée sur le mythe de leur fondateur,

Les agences de communication développent souvent une culture d'entreprise très connotée, allant jusqu'à l'emploi d'un langage particulier.

<https://www.creerentreprise.fr/composantes-culture-entreprise/>

Q5- Choisissez une de ces entreprises (ou une autre dont vous connaissez la culture d'entreprise) et présentez la durant environ 5min (images et extraits vidéos bienvenus). Comment cette culture composée de normes et de valeurs est-elle transmise aux nouveaux arrivants ? Qu'est ce qui peut favoriser ou freiner cette transmission ? Pourquoi cela peut freiner l'embauche de certains candidats ?

Q6- En utilisant la notion de « socialisation anticipatrice » (à définir) vous montrerez comment elle peut être un moyen de mieux s'insérer dans la vie professionnelle.

L'homogamie <http://youtu.be/0G-ZRx-NY2g>

exemplecasadepapel <https://www.youtube.com/watch?v=EUMto6tetHM&feature=youtu.be>
documentinegalites.org <https://www.inegalites.fr/Couples-qui-se-ressemble-s-assemble>

Q7- Après avoir expliqué l'homogamie sociale, expliquez pourquoi la socialisation secondaire conjugale conduit souvent à renforcer les normes et les valeurs de la socialisation primaire.

L'accueil des migrants <https://www.youtube.com/watch?v=4kZRKC3dIPk&feature=youtu.be>
Le rôle de l'apprentissage des langues- <https://www.youtube.com/watch?v=BqrbMW-SyJM&feature=youtu.be> après 3'30

Doc- Voulu ou contraint, un projet de reconversion ne s'improvise pas.

Par Louis Morice

Publié le 04 septembre 2016 à 08h15 sur Nouvelobs.com

Changer de métier ? Laure Debourdeau a franchi le pas en 2007. Documentaliste à "l'Obs" depuis la fin de ses études de Lettres, sa reconversion l'a transformée en chargée des études et des chantiers dans une société de plomberie parisienne. Dix ans après, du haut de ses 50 ans, elle ne regrette rien :

"Je suis vraiment heureuse d'avoir changé. Et pourquoi pas changer encore ?"

La bascule s'est produite lorsqu'elle a vu internet bouleverser les métiers de la presse. Les journalistes ont commencé à faire eux-mêmes leurs recherches en ligne. Tout ce qui rendait son métier passionnant se réduisait à peau de chagrin. L'envie de changer s'est doublée d'un besoin de concret, avec une fascination pour... les tuyaux. Laure a donc choisi une formation en alternance pour obtenir un CAP de plombier chauffagiste qu'elle a ensuite complétée avec une formation de technicienne d'études et de chantier.

Aucun regret, même si Laure Debourdeau se souvient de débuts un peu compliqués : "Ce n'est pas évident de savoir comment s'y prendre, de trouver le bon organisme, de faire financer la formation. On se retrouve perdu dans un véritable dédale."

Il lui a aussi fallu accepter de redevenir une "débutante" à 40 ans :

"Il faut rester ouvert, surtout quand tu repars à zéro, admettre que des jeunes plus jeunes que toi t'apprennent le métier."

Aujourd'hui, elle n'a pas l'impression d'avoir de lacunes. Pour elle, "ne pas venir du milieu offre une vision plus large du métier". Son conseil : se préparer à y donner du temps et de l'énergie. Il faut aussi envisager une perte de revenus, au moins au début.

Doc- Changer de métier au virage de la trentaine

Près d'un jeune diplômé sur deux envisage de changer d'orientation professionnelle. Mais un tel choix n'est pas sans risques et ressemble souvent à une course d'obstacles.

Ils étaient consultant, chercheur, ouvrier et ont changé de métier. A 30 ans, alors que certains tentent de faire décoller leur carrière, d'autres repartent de zéro. En raison de parcours d'insertion de plus en plus difficiles, mais aussi parce qu'ils veulent un métier qui leur plaise, les jeunes diplômés sont nombreux à songer à la reconversion.

D'après un sondage mené en 2014 par l'Association pour la formation professionnelle des adultes (Afp), 42 % des moins de 30 ans envisagent de changer d'orientation dans les trois prochaines années contre un taux de 32 % pour l'ensemble des actifs.

« Parmi les jeunes diplômés, la reconversion est moins souvent subie et davantage choisie que pour les autres classes d'âge. Les jeunes ont moins de contraintes personnelles, ils franchissent plus facilement le pas », constate Isabelle Dubose, directrice de la relation stagiaires à l'AFPA.

Entre la belle Monégasque et l'humoriste français, l'histoire d'amour est terminée. Officialisée en mars 2013 au Bal de la Rose de Monaco, la relation entre Charlotte Casiraghi et Gad Elmaleh a intéressé le monde entier. Le couple a accueilli le 17 décembre 2013 un petit Raphaël, avant de se séparer en 2015, après le mariage de Pierre Casiraghi où ils se sont affichés ensemble pour la dernière fois.



Source :
l'Express

Doc- Bien s'expatrier en famille

L'entreprise joue un rôle essentiel dans la socialisation des proches d'un cadre envoyé à l'étranger.

Quand deux docteurs en sociologie se rencontrent, ils parlent de socialisation primaire et secondaire. La première, expliquent-ils, "est obtenue par l'immersion des individus dans leur monde social d'origine, notamment la famille et l'école". La seconde se caractérise par "l'acquisition de savoirs spécifiques et de rôles enracinés dans la division du travail". La première prend sa source dans l'enfance, la seconde concerne plutôt l'âge adulte. Ils font ensuite le lien avec les échecs en matière d'expatriation de cadres supérieurs à travers l'exemple d'une multinationale française "en forte phase d'internationalisation".

Leur étude montre qu'en cas d'expatriation les deux types de socialisation s'inversent.

L'entreprise devient pour le cadre un lieu de socialisation primaire, une sorte de cocon familial reconstitué : "Fondée sur des routines et des habitudes de travail communes quel que soit le pays d'affectation, la socialisation dans l'entreprise se passe sans choc culturel intense. Dans de nombreux cas, elle constitue un lieu de refuge et d'évitement du monde extérieur, se traduisant par de nombreuses heures de travail." A contrario, la famille de l'expatrié, laissée à elle-même, doit fournir des efforts de socialisation secondaire en milieu hostile : "L'absence d'avenir professionnel et l'isolement du conjoint, de même que l'inadaptation des enfants, sont parfois une justification pour interrompre des contrats de détachement à l'étranger."

Conclusion : "Il conviendrait que les personnes chargées de la mobilité internationale des cadres interviennent davantage dans la sphère privée de l'expatrié" pour faciliter la socialisation - primaire ou secondaire, mais en tout cas réussie - de sa famille

L'express-L'Expansion Gilles Lockhart, publié le 01/12/2009 à 00:00

Q8- Donnez des exemples d'étapes de la vie conduisant à des socialisations secondaires.

Q9- Donnez la définition de socialisation anticipatrice. (cf livre) et illustrez ce processus.

SYNTHÈSE en deux réponses rédigées à rendre (DM obligatoire)

Q10 - à partir des définitions de <http://ses.webclass.fr/notion/identites> vous expliquerez comment l'identité sociale est la synthèse d'identités collectives et individuelles.

Q11- Vous montrerez que la socialisation, aux différents âges de la vie, fait succéder des phases de transition et des processus de restructuration de l'identité sociale d'un individu. (réponse argumentée). Utilisez les notions de socialisation primaire, secondaire, anticipatrice.

Synthèses :

p152-153 et p155