

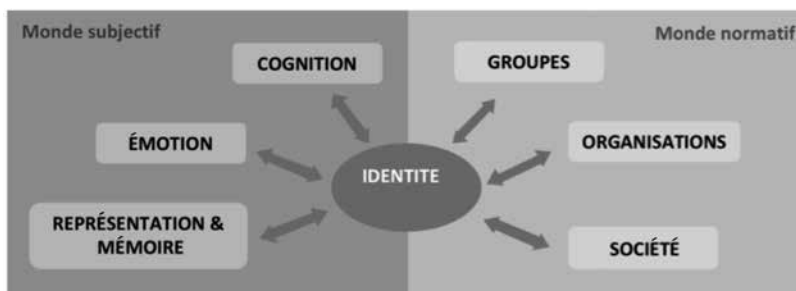
Identité professionnelle¹

L'identité professionnelle est une notion complexe qui influence la dynamique des rapports organisationnels. Elle permet de construire des projets en accord avec la représentation de soi et de ses capacités. Elle s'organise par phases plus ou moins conflictuelles et l'action apparaît comme une fonction identitaire, dans la mesure où elle participe à la construction du sens de soi et des rapports à l'environnement.

👁️ *Sentiment d'efficacité. Changement. Activité. Formation. Projet.*

Vers une définition de l'identité professionnelle

L'identité professionnelle se développe dans le champ organisationnel. Elle participe à la construction de l'identité sociale de la personne et le travail représente une instance de socialisation, où se nouent des rapports de pouvoirs conflictuels (Sainseaulieu, 1998). L'identité professionnelle en est en interaction avec l'identité sociale car elles participent aux projets qui lient différents contextes et domaines de vie ainsi que des rapports où se croisent de multiples enjeux – sources de tensions et de stratégies. Elle est animée par des processus permettant de définir simultanément une représentation de soi ainsi que celle du monde extérieur (les organisations, mais aussi les groupes d'appartenances et la société). De ce fait, elle implique des niveaux d'ancrages différenciés dans les organisations qui contribuent à façonner l'identité (Haslam, 2004). Il existe aussi des dimensions plus subjectives de l'identité (Marc, 2005) en lien avec la mémoire autobiographique mais aussi les émotions, le sentiment de capacité, la motivation et le projet.



Interaction des contextes normatifs et subjectifs de l'identité sociale.

En effet, la dynamique identitaire est activée par la représentation du « projet du soi », dans plusieurs sphères d'activités. Or on a pu constater que dans des situations de changement liées à des modifications des trajectoires identitaires, par exemple chez les infirmières (Guillen, 2004), la dynamique se transforme, se modifie et va influencer des phases identitaires plus ou moins cohérentes, ou conflictuelles. Par exemple, dans des moments d'incertitude, caractéristiques de la situation des demandeurs d'emploi, on a pu observer une augmentation du sentiment de frustration et un manque de confiance en soi qui provoque une forme de repli, inhibant les capacités et leur actualisation. Cette situation, peut entraîner une forme de résignation se manifestant par un retrait, un manque de motivation que nous caractérisons comme une phase de diffusion représentationnelle du soi. Par comparaison, il existe des phases plus exaltantes à la recherche de nouveaux contacts, de nouvelles activités pour réaliser et concrétiser ses projets qui engendrent un sentiment capacitaire positif correspondant à des phases « d'acuité représentationnelle du soi » (Costalat-Founeau, 2014).

Les déterminants de l'identité professionnelle

Il semble que trois notions structurent l'identité professionnelle: l'identification, la reconnaissance et la capacité. En effet, si l'identité professionnelle se développe en fonction de multiples facteurs à la fois organisationnels et personnels, nous la considérons comme une forme de résultante, émergeant du pouvoir de l'action. Celle-ci ne se réduit pas au contrôle normatif et organisationnel mais principalement à la capacité subjective de l'acteur qui implique l'autonomie de la personne en relation avec ses intentions, ses désirs, ses projets.

L'importance de l'action dans l'orientation du projet, ainsi que l'énergie qui lui est liée pour le réaliser, a été soulignée. En effet, il est difficile de dissocier l'action et le projet. De notre point de vue, nous considérons l'action comme « un projet à temporalité moyenne », dans la mesure où on ne peut restreindre celle-ci à l'exécution d'une simple tâche ou à un comportement, mais plutôt à une forme de « séquence expérientielle et intentionnelle », qui permet de concrétiser les compétences mais aussi d'évaluer ses ressources personnelles. Cette perspective nous apparaît compléter et élargir le sentiment d'efficacité personnelle défini comme la croyance en sa propre capacité à organiser et à exécuter les séries de tâches pour produire certains résultats immédiats où la capacité subjective de l'acteur dans son sens le plus ample, est laissée entre parenthèses.

Il semble que l'action soit au cœur de la construction de l'identité car elle a le pouvoir de mettre en relation les intentions, les représentations, le système de valeurs et le sentiment de capacité de la personne et elle possède différentes

formes de pouvoirs. Tout d'abord, un pouvoir cognitif, celui qui permet d'organiser les connaissances pour construire un projet ou l'améliorer. Un pouvoir socio-affectif dans le sens où l'action peut activer l'estime de soi. Un pouvoir communicationnel qui permettra de multiplier les rapports et les contacts. Enfin, un pouvoir axiologique en lien avec les valeurs que l'on défend. Ainsi, dans cette perspective, l'action, peut être considérée comme une forme de « régulation identitaire professionnelle » dans la mesure où elle permet de mettre en acte des compétences et par voie de conséquence elle facilite le développement de la personne par évaluations séquentielles, qui procurent selon les cas, des formes de reconnaissance et une bonne estime de soi ; et finalement, elle permettra de dégager des savoirs expérientiels qui sont autant d'atouts pour réaliser le projet.

Processus identitaires

On peut distinguer trois processus identitaires à l'œuvre.

Identification

En effet, on a mis en évidence chez un groupe de formateurs (Costalat-Founeau, 1997) des mécanismes de construction identitaire professionnelle qui s'établissent selon des formes d'identifications ponctuelles aux stagiaires dont ils ont la responsabilité. Leurs pratiques souvent innovantes leur permettent de construire une identité professionnelle temporaire en relation avec leur système capacitaire qui valide leur expertise de formateur. L'identification se fait aussi à travers certaines figures identitaires ou modèles qui deviennent un support constructif et attractif des représentations de soi.

Reconnaissance

On peut observer qu'au-delà du contrôle cognitif et organisationnel, il existe un besoin fondamental chez chaque personne de reconnaissance à la fois de soi pour soi et pour autrui et que ce mécanisme est à la source même de la construction identitaire (ex. : les formateurs trouvent des réponses créatives, qui légitiment leurs capacités face au groupe et à l'organisation). On peut ici évoquer le concept de l'identité virtuelle à propos des chômeurs en formation (Sainseaulieu, *ibid*). Le système de formation facilite la construction identitaire professionnelle par la fonction d'accompagnement qu'il engendre.

Capacité subjective

Comme l'a bien montré Mary (2012) chez des individus engagés dans une prestation d'accompagnement au projet, ces différentes expressions identitaires dépendent des contextes, mais surtout de la réalité subjective de chacun en relation avec l'expérience mais aussi à la capacité d'ajustement et d'adaptation du système capacitaire des acteurs (demandeurs d'emploi en situation d'accompagnement pour construire un projet professionnel). Si l'identité professionnelle se développe en fonction de multiples facteurs à la fois organisationnels et personnels, nous la considérons comme une forme de résultante, émergeant du pouvoir de l'action et de la capacité subjective de l'acteur qui implique l'autonomie de la personne en relation avec ses intentions, ses désirs, ses projets.

Prolongements de la notion

On peut émettre l'hypothèse que l'identité professionnelle se développe sous une emprise double. Une emprise normative dans la mesure où elle dépend des évaluations des groupes et des organisations d'appartenances mais aussi sous emprise subjective en relation avec le système émotionnel et de valeurs et de la mémoire autobiographique. Ainsi, le sujet organise le contexte (à la fois extérieur et intérieur) avec le souci permanent de concrétiser ses capacités et ses ressources ce qui lui procure satisfaction et liberté. La psychologie du travail doit désormais prendre en compte l'importance du cadre de référence normatif des organisations et de son pouvoir de reconnaissance et d'autonomie, qui apparaissent comme deux vecteurs essentiels de la construction de l'identité professionnelle, souvent si fragilisée.

Bibliographie



Costalat-Founeau, A.M. (éd.) (2014). *Dynamique identitaire, action et changement*. Paris : L'Harmattan.

Guillen, S. (2004). Identité sociale et sentiment de capacité professionnelle : le cas des infirmières. *Bulletin de psychologie*, 57 (4), 473, 555-558.

Sainsaulieu, R. (1998). L'identité au travail d'hier à aujourd'hui. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 27, 1, 77-93.

Pour aller plus loin



Haslam, S.A. (2004). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach* (2^e éd.). Londres : Sage.

Marc, E. (2005). *Psychologie de l'identité: soi et le groupe*. Paris : Dunod,

Mary, G. et Costalat-Founeau, A.M. (2012). La dynamique du système capacitaire : Identité, action et projet. *Psychologie du travail et des organisations*, 18, 1, 7-23.

Innovation au travail¹

L'innovation au travail est considérée une des exigences des organisations actuelles. Il se définit comme la génération, la promotion et la réalisation des nouvelles idées au travail et dans les organisations.

👁 *Apprentissage organisationnel. Climat au travail. Flexibilité. Groupe et équipe de travail. Habilitation. Leadership.*

Besoin d'innover

L'innovation au travail s'inscrit dans le cadre de stratégies plus efficaces pour la compétitivité et la croissance économique et sociale. Dans toutes les organisations privées et publiques, dans les institutions et dans les organisations à but non lucratif du monde entier, le management exhorte les travailleurs à innover les produits, les services, les méthodes et les procédures de travail. L'innovation au travail est un processus à travers lequel l'individu, au niveau individuel et en équipe, parvient à générer, diffuser et réaliser des nouvelles idées.

1. Par **Adalgisa Battistelli**.