

IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Alain PIASER

Université de Toulouse – Jean Jaurès

■ Présentation du concept

Ce concept a été abondamment travaillé en France depuis le milieu des années 1960, mais on doit à R. Sainsaulieu (1977) la publication des premiers travaux essentiels sur la question. Sur la base d'enquêtes réalisées dans des entreprises publiques et privées, en prenant comme critère différenciateur l'expérience des relations de pouvoir dans l'univers de travail, il définit quatre types identitaires :

- un type « de fusion » : des salariés au pouvoir individuel très limité, d'un niveau de qualification peu élevé (OS, employés) compensent cela par la mise en avant du collectif auquel ils appartiennent et un fort attachement à la solidarité partagée ;
- un type « de négociation » : des salariés très qualifiés qui, grâce à leurs compétences et aux responsabilités acquises ont les moyens « d'affirmer leurs différences, de négocier leurs alliances et leur reconnaissance sociale » (Sainsaulieu, 1977) ;
- un type « d'affinité » sans nette solidarité entre collègues, mais simplement quelques connivences affectives. Souvent le fait de personnels en recherche d'ascension professionnelle et/ou sociale ;
- un type « de retrait », qui concerne des salariés qui forgent leur identité davantage hors du travail que dans la sphère professionnelle.

Quelques années plus tard, Dubar (1991) reprend la question de l'identité au travail en partant du postulat fondamental que les identités sont « produites par l'articulation d'une identité "virtuelle" attribuée par autrui et d'une identité "réelle" pour soi construite à travers la trajectoire antérieure ». Il propose de prendre en considération les savoirs, les compétences et les images de soi. En examinant un ensemble de recherches réalisées entre le début des années 1960 et la fin des années 1980, il présente à son tour des configurations identitaires. Voir tableau ci-après.

	L'identité pour autrui	L'identité biographique et relationnelle pour soi
L'identité d'exécutant stable menacé	Personnels exclus du modèle de la compétence	Apprentissage directement au travail, recherche de la stabilité de l'emploi, pas de changement par la formation. Dépendance au chef, travail instrumental
RISQUE D'EXCLUSION DE L'EMPLOI		
L'identité bloquée	Personnels relevant du modèle de l'opérateur polyvalent et gestionnaire	Se définissent à partir d'un métier lié à la formation initiale, attendent d'accéder à un poste réellement qualifié Reconnaissance suspendue, conflits latents
BLOQUÉS DANS LA SITUATION ACTUELLE, INQUIETS POUR L'AVENIR		
L'identité de responsable en promotion interne	Référence au modèle de l'évolution par et dans l'entreprise	Évolution professionnelle et formation continue interne et intégrée Reconnaissance réciproque, mobilisation au travail
RECONNAISSANCE DE CES « RESPONSABLES PROMUS »		
L'identité autonome et incertaine	Perception de salariés qui posent problème : adaptation aux filières existantes et avenir problématique dans l'entreprise. Personnels difficilement « classables ».	Se définissent davantage par leurs diplômes que par leur travail Posture critique, part d'opportunisme
RECHERCHE DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL ET DANS DES RÉSEAUX, LES MOYENS DE CONSTRUIRE OU CONFORTER DES PROJETS PERSONNELS ÉTRANGERS À L'ENTREPRISE		

On ne peut procéder à ce survol rapide sans mentionner les travaux d'Osty *et al.* (2007). Trois niveaux d'analyse des identités collectives sont identifiés : les espaces d'identification (le travail, l'entreprise, la trajectoire, la société externe), les systèmes de représentation (légitimation, finalités du travail, fonction de l'entreprise) et les sociabilités de groupe (comportements relationnels et attitudes au travail).

Sur cette base, six modèles d'identité collective sont distingués :

- l'identité réglementaire : concerne des professionnels qui ont un rapport instrumental au travail, qui n'y développent que de faibles sociabilités et qui manifestent de nombreux signes d'une existence sociale externe ;
- l'identité communautaire : ces professionnels présentent un ancrage dans de fortes traditions collectives même si elles subissent un effritement réel qui les rend bien moins opérantes que par le passé ;
- l'identité professionnelle de service public : l'interaction avec l'utilisateur est au cœur de la construction identitaire qui recouvre à la fois la détention d'un savoir-faire particulier et le recours aux principes de l'action publique ;
- l'identité de métier : les professionnels de ce modèle mettent en avant un vif intérêt pour l'activité qu'ils exercent. La fierté du travail bien fait, la satisfaction liée à la détention d'une qualification particulière, la confrontation des points de vue perçue comme porteuse d'apprentissages sont quelques-unes des positions partagées par ces professionnels ;
- l'identité de mobilité : c'est la trajectoire personnelle qui constitue ici l'élément le plus structurant pour les individus. Si la promotion en est l'un des moteurs, la recherche de l'accroissement de l'intérêt porté au travail, ou la progression statutaire, ou encore le niveau de rémunération attendu peuvent en être d'autres déterminants. Pour les professionnels concernés, l'accent est mis sur le caractère individuel du projet dont le métier est l'instrument et non la finalité ;
- l'identité entrepreneuriale : ces personnels sont très fortement attachés à leur métier éminemment porteur de sens et qui leur permet de mobiliser leurs capacités techniques, intellectuelles, mais aussi personnelles, voire affectives.

Par ailleurs, une série de travaux postulent que l'identité (qu'elle soit professionnelle ou non), loin de se présenter comme un état parmi d'autres, relève par essence de constructions dynamiques, jamais achevées parce que perpétuellement sujettes aux interactions « sujet-environnement ». On consultera avec profit Taboada-Leonetti (1990) ou encore Barbier et Kaddouri (1996) pour leurs apports respectifs concernant :

- les stratégies identitaires : « les stratégies, telles que nous les entendons, apparaissent comme le résultat de l'élaboration individuelle et collective des acteurs et expriment, dans leur mouvance, les ajustements opérés, au jour le jour, en fonction de la variation des situations et des enjeux qu'elles suscitent. C'est-à-dire des finalités exprimées par les acteurs et des ressources de ceux-ci » (Taboada-Leonetti, 1990) ;
- les dynamiques identitaires : « Les moyens, l'investissement, que va consentir le formé pour la réalisation du processus de formation dépendent de la signification qu'elle présente pour lui, de l'image qu'il se fait de ses résultats et de l'usage de ses résultats. Nous faisons l'hypothèse que la signification qu'il accorde à la formation est intimement liée à la

signification qu'il accorde globalement à sa dynamique de changement intérieur, appréciée dans son contexte » (Barbier et Kaddouri, 1996).

Si la première de ces deux notions déborde largement le domaine professionnel, la seconde s'en rapproche fortement en s'intéressant en particulier aux questions de professionnalisation que ce soit dans le cadre de la formation professionnelle (Barbier, 2006) ou de participation à tout autre dispositif institutionnel (Kaddouri, 1999).

■ Débats autour du concept

Dans un débat qui dépassait le cadre de la définition des identités professionnelles et qui concernait également la question du travail sociologique sur le sujet, Segrestin (1988) a réagi aux propositions de Sainsaulieu (1977) en s'interrogeant sur la meilleure façon d'examiner les représentations collectives suscitées par le travail et les rapports humains qui s'y développent et propose de ne pas séparer les dimensions identitaires et symboliques de l'entreprise. Cette réunification théorique permettrait d'éviter de dissocier abusivement les questions touchant aux valeurs de l'entreprise de celles concernant les acteurs qui y interviennent. Il s'agirait dans cette perspective d'énoncer autrement la question des rapports sociaux dans la production : « Y a-t-il place pour un changement des rapports sociaux [prise en compte des acteurs] qui puisse aller de pair avec un enjeu d'efficacité économique [prise en compte des valeurs] qui désormais, n'est plus seulement celui des entrepreneurs, mais celui de la société toute entière ? » (Segrestin, 1988).

Les derniers travaux d'Osty *et al.* (2007) dont nous mentionnions quelques éléments dans les lignes supra complexifient la liste de ce qui pourrait passer pour des idéaux-types identitaires : la prise en compte des mondes sociaux des entreprises et de leurs dynamiques culturelles vient remettre de la complexité dans une présentation qui, par souci pédagogique et respect de la clarté du propos recourt à des séparations formelles. Si nous laissons au lecteur le travail d'examen de la question des mondes sociaux d'entreprise en particulier parce que cet approfondissement se poursuit par des réflexions sur la sociologie de l'entreprise, il est important d'apporter quelques précisions relatives aux dynamiques culturelles.

La précision de telle ou telle identité professionnelle ne se fait pas dans des milieux professionnels identiques : les activités concernées, la taille des collectifs de travail, leur ancienneté d'exercice sont quelques-unes des variables qui peuvent moduler les particularités identitaires. Le recours à la notion de culture d'entreprise permet d'organiser plus précisément l'existence de tel ou tel modèle identitaire : « L'hypothèse de la culture d'entreprise signifie sociologiquement l'existence possible d'un système de valeurs, de représentations et de normes de comportement propres à une organisation. »

Les auteurs proposent un modèle à deux dimensions permettant de typifier trois familles de cultures d'entreprise :

- un axe définissant le degré de constitution d'un système de valeurs et de représentations : des cultures émergentes aux cultures anciennes ;
- un axe qualifiant l'intensité du lien social dans l'entreprise : de faible à fort.
- En se combinant, ces dimensions caractérisent des liens culturels d'entreprise modulant la fréquence d'apparition des identités professionnelles précitées :
- la culture d'entreprise, qui implique des liens sociaux forts, bien structurés facilite l'existence des identités professionnelles et entrepreneuriales ;
- la dualité culturelle, qui renvoie à des liens sociaux faibles et peu évolutifs, renvoie à l'activation des dimensions réglementaires des identités de service public, professionnelles et mobiles ;
- la désintégration culturelle correspond à une culture ancienne qui subit des changements organisationnels impliquant des modifications profondes des anciennes références communautaires.

L'activation de l'un ou l'autre des modes culturels dominants permet la coexistence de modèles identitaires différents tout en préservant une cohésion socioprofessionnelle indispensable.

Bibliographie

- Barbier, J.-M., Bourgeois, É., De Villers, G. et Kaddouri, M. (Éds.) (2006). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris : L'Harmattan.
- Barbier, J.-M. et Kaddouri, M. (Éds.) (1996). Formation et dynamiques identitaires. *Éducation permanente*, n° 128, n° 3.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Kaddouri, M. (Éd.) (2002). Les dynamiques identitaires. *Recherche et Formation*, n° 41, Paris : Institut national de recherches pédagogiques.
- Kaddouri, M., Lespessailles, C., Maillebouis, M. et Vasconcellos, M. (Éds.) (2008). *La question identitaire dans le travail et la formation*. Paris : L'Harmattan.
- Osty, F., Sainsaulieu, R. et Uhalde, M. (2007). *Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations*. Paris : La Découverte.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris : Presses de Sciences Po.
- Sainsaulieu, R. (1988). Stratégies d'entreprise et communautés sociales de production, *Revue économique*, n° 1, 155-174.
- Segrestin, D. (1988). Commentaire. *Revue économique*, n° 1, 155-174.
- Segrestin, D. (1994). De l'identité professionnelle à l'identité d'entreprise. In Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, *L'identité politique* (pp. 262-269). Paris : Presses universitaires de France.
- Taoboada-Leonetti, I. (1990). Stratégies identitaires et minorités. In C. Camillieri et al. (Eds.), *Stratégies identitaires*. Paris : Presses universitaires de France.

LECTURES EN ÉCHO : Développement professionnel ■ Représentations professionnelles