

L'Identité professionnelle

Puisque « *l'identité professionnelle commence par sa propre identité* » [FRAY, PICOULEAU-2010], il convient de s'attarder sur la notion d'identité ou du travail identitaire, ce d'autant que de nombreux auteurs s'accordent sur le fait qu'il s'agit d'une notion complexe.

8.1 Identité ou travail identitaire

Objet de multiples revendications, concept très développé actuellement dans de nombreux domaines (droit, sociologie, anthropologie, psychologie), l'identité reste « *un fourre-tout aux contours flous* » [De GAULEJAC-2002] dont témoigne DUBAR (1991-2010) : « *Résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers*

processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions ». BRUBAKER (2001) s'interroge et s'inquiète de cette prolifération d'usage : « *Si l'identité est partout, elle n'est nulle part. Si elle est fluide, comment expliquer la manière dont les auto-compréhensions peuvent se durcir, se solidifier et se cristalliser ?* », rejoignant ERIKSON³²¹ qui déjà en 1968 affirme que « *plus on écrit sur ce thème et plus les mots s'érigent en limite autour d'une réalité aussi insondable que partout envahissante* ». Pour KAUFMANN (2004), l'identité est insaisissable, changeante, multiple et contradictoire. Multi référentielle et complexe, l'identité est même parfois mis en doute tant sa définition semble difficile, ou, au contraire subissant des tentatives d'instrumentalisation et de normalisation par des groupes dominants [MUCHIELLI-2015], KAUFMANN (2014) y voyant même une « *bombe à retardement* » tant les enjeux sociétaux qu'elle suscite sont considérables³²². Parfois galvaudée, cette notion est devenue à la mode, voire obsédante, tant dans les discours politiques que dans les écrits universitaires. Cette inflation discursive est peut-être à mettre en lien avec une individualisation exacerbée dans un contexte de malaise sociétal grandissant, possible conséquence d'une mondialisation qui tend à effacer les cadres qu'ils soient nationaux, sociaux, culturels. Pour CITOT (2015), la difficulté s'accroît surtout lorsque l'on s'intéresse à l'identité de l'être vivant tenant « *davantage de l'organisation et du fonctionnement organique que de la matière brute en tant que telle- car il n'est pas constitué d'atomes différents de ceux du monde extérieur* ». L'identité doit donc se penser en mouvement. Un effort de clarification est donc nécessaire même si on peut cependant dire qu'elle « *est une sorte de foyer virtuel auquel il nous est indispensable de référer pour expliquer un certain nombre de choses, mais sans qu'il n'ait jamais d'existence réelle* »³²³. L'identité serait donc ni un objet, ni une caractéristique, ni un état, mais « *se donne d'abord à voir comme une construction mentale et/ou discursive opérée par des sujets* » [BARBIER-2006].

Etymologiquement, identité a une double origine latine, *identitas* et *idem*, signifiant respectivement « qualité de ce qui est le même » et « le même ». Le mot identité a une longue histoire, présent dans la philosophie des grecs anciens, avec une vision essentiellement existentialiste, mais employé sans frontières disciplinaires depuis la période d'après-guerre (1950) et surtout à partir des années soixante où l'aspect collectif et communautaire de l'identité émerge.³²⁴ Pour KAUFMANN (2004), les premières traces officielles de l'identité³²⁵ sont les registres paroissiaux. L'identité est donc inscrite au sein d'une communauté, rattachée à un lieu où chacun connaît tout le monde. Nul n'ait besoin de prouver son identité, c'est la reconnaissance interpersonnelle qui

³²¹ ERIKSON (1968), cité par GRIMA, BEAUJOLIN-BELLET (2014).

³²² « Identités. La bombe à retardement »

³²³ Claude LEVI- STRAUSS en conclusion du séminaire qu'il a conduit sur ce thème au Collège de France-1979-, cité par DE GAULEJAC (2002)

³²⁴ Référence au mouvement des Black Panthers

³²⁵ En occident

prévaut. De fait, les premiers papiers d'identité, sous forme de sauf conduits ou d'extraits baptismaires, vont être attribués à des personnes qui sortent des villages, dans un but de contrôle par la maréchaussée : les vagabonds, les déserteurs, les tziganes, les étrangers puis les ouvriers qui se déplacent de ville en ville³²⁶. La carte d'identité française, après une première tentative de mise en place en 1921, sans succès³²⁷, est instaurée sous le régime de Vichy, en 1940, vis-à-vis de la communauté juive puis à l'ensemble de la population en 1943. Son caractère obligatoire sur le territoire national est abrogé en 1955. Même si actuellement la carte d'identité n'est pas exigée, la justification de son identité est une obligation pour toutes démarches administratives et face à un contrôle d'identité par la police ou la gendarmerie. Les éléments inscrits sur les documents officiels (sexe, âge, nom, prénom, condition civile...) relativement standardisés permettent une individualisation. Cependant, le terme d'identité, qu'il serait plus juste de qualifier d'identification dans ce contexte, n'est qu'une somme d'identifiants mais ne représente en rien le concept de l'identité comme le signifie SERRE (1994): *« Votre carte d'identité, bien nommée, ne comporte donc que deux ou trois de vos appartenances, parmi celles qui demeurent fixes toute votre vie, car vous resterez mâle ou femelle et enfant de votre mère. Une telle pauvreté logique confine à la misère, car, en fait, votre authentique identité se détaille et, sans doute, se perd, dans une description de l'infinité virtuelle de telles catégories, changeantes sans cesse avec le temps réel de votre existence »*.

C'est ainsi qu'il existe de multiples définitions de l'identité en fonction des théories de références, des concepts du domaine scientifique qui aborde cette notion. Celle-ci ne sera pas appréhendée de la même façon à propos de l'être humain, d'une société, d'un objet ou bien encore d'une formule mathématique. Associée à l'activité d'un quotidien, elle devient une catégorie pratique mais conceptualisée, elle est catégorie d'analyse selon BRUBAKER (2001). Ce même auteur tente de répertorier divers emplois du mot *identité* entendue comme fondement ou produit de l'action sociale ou politique, phénomène spécifiquement collectif, mais aussi comme aspect central de l'individualité, invoquant la nature instable du Moi contemporain. BRUBAKER (2001) souligne non seulement l'hétérogénéité des ces différents usages mais aussi la *« charge théorique polyvalente voire contradictoire »*. Pour MUCCCHIELLI (2015), chaque approche n'est donc que partielle, l'« *identité totale* » restant virtuelle. Ce rapport entre identité et totalité est abordé par LEVINAS (1991) en libérant le sujet de la totalité, même s'il existe par rapport à elle et en le pensant par lui-même. Ainsi *« le moi, (...) est l'identité par excellence, l'œuvre originelle de l'identification »*. Les termes de Sujet, Moi sont à distinguer ainsi que l'Objet : le moi est *« le fruit de l'évolution d'une réalité extérieure au psychisme »* ; l'objet est *« le fruit d'une autre réalité extérieure au psychisme »* et le sujet est *« fait de la rencontre entre l'objet et le moi »* [KAPSAMBELIS-2015] faisant ainsi du moi

³²⁶ Livret ouvrier qui retrace les expériences.

³²⁷ Connotation trop péjorative de par la prise d'empreintes digitales jusqu'à réservée aux délinquants

le lieu de l'identification et le sujet le lieu de l'identité. Dans cette approche, l'identité apparaît comme la sécurité de la permanence, c'est ce « *qui incarne la preuve qu'il y a eu, qu'il y a, qu'il peut y avoir une concordance moi/objet de façon durable et indéniable* ». Pour autant ce jeu entre le passé et l'avenir confère une instabilité inévitable comme le montre SARTRE³²⁸ puisque tout homme à chaque instant n'est plus ce qu'il est et est ce qu'il n'est pas encore, l'homme ne coïncidant jamais avec lui-même. On retrouve la notion d'identités « *immédiates* » décrites par KAUFMANN (2004), contextualisées et opératoires qui sont à l'origine d'une invention de soi permanente, « le Pour Soi », incomplet, mais conscient, en construction perpétuelle, ouvert en opposition avec « l'En Soi » inconscient et figé³²⁹. L'identité n'est en rien un montage linéaire d'éléments identitaires mais une dynamique fluctuante où le sujet est en quête d'« *unité synchronique* » réflexive de soi, et « *une continuité diachronique* », narrative de soi [DUBAR-2000]. Même si l'identité est en partie représentationnelle, une construction subjective, elle est « *une invention permanente qui se forge avec du matériau non inventé* », ce matériau non inventé étant l'environnement social, culturel. MARTUCELLI (2008) rappelle les deux niveaux de développement de l'identité : celui de la permanence dans le temps d'un individu et celui des différents profils sociaux et culturels de la société actuelle, niveaux constamment ré agencés. Il y a donc une nécessaire négociation entre le fait que « *chacun se [sent] créateur de lui-même* » et le fait que l'identité de chacun doit être « *confirmée ou sanctionnée par autrui* » [KAUFMANN-2004], Autrui étant médiateur entre Moi et Moi-même, conférant un dehors³³⁰ puisque l'on prend conscient de soi-même que par la confrontation à l'autre. Ainsi, la notion d'identité apparaît donc comme une notion aporétique, permettant à la fois d'individualiser un individu et le rendre unique parce que différent de l'autre mais étant plurielle pour ce même individu, marquant la différence entre unité et unicité. Singularité individuelle et appartenance communautaire cohabitent afin de créer un tout viable. On ne peut que souligner l'aspect paradoxal de l'identité « *qui se construit par la confrontation de la similitude et de la différence* » [BLIN-1997] et l'évolution temporelle d'une construction actuelle sur des éléments passés mais avec un projet à venir. L'approche intégrative et dynamique de la notion identitaire est largement défendue par BARBIER (1996) qui pose l'identité « *comme un ensemble de composantes représentationnelles (contenus de conscience en mémoire de travail ou en mémoire profonde), opératoires (compétences, capacités, habiletés, savoirs et maîtrises pratiques....) et affectives (dispositions génératrices de pratiques, goûts, envies, intérêts...) produits par une histoire particulière et dont un agent est le support et le détenteur à un moment donné de cette histoire* ». Il s'agit donc d'un processus éminemment dynamique, continu et interactif. Cet aspect contradictoire, au sein

³²⁸SARTRE.JP (1943) L'Etre et le néant

³²⁹id

³³⁰id

même de la notion identitaire, est à la fois temporelle (stable et provisoire) sociale (individuelle et collective) biographique et structurelle, dépendante de l'environnement, rejoignant finalement la conception freudienne où le « *Moi* » est « *traversé par des conflits permanents entre le « Ca », porteur de tous les désirs refoulés et le « Surmoi », siège des normes et des interdits sociaux* » [FREUD-1913]³³¹.

Quelques soient les auteurs (DUBAR, MUCCHIELLI), cette pluralité est unanime : « *L'identité est un ensemble de significations (variables selon les acteurs d'une situation), apposées par un ou des acteurs, sur une réalité physique et subjective, plus ou moins floue, de leur mondes de vécus. C'est donc un sens perçu donné par chaque acteur au sujet de lui-même ou d'autres acteurs qui se servent de différents contextes de référence et ce, en fonction de leur projet ou de leur visée intentionnelle* » [MUCCHIELLI-2015]. Cette référence est la résultante de deux identités inséparables : « *Identité pour soi, identité pour autrui* » [DUBAR-1991], composition propre à chaque individu à partir d'un héritage et d'une projection dans l'avenir. C'est aussi une construction entre l'interne et l'externe (je me vois moi-même et dans le regard des autres), perpétuelle transaction entre le sujet et son environnement, « *articulation entre histoire personnelle et une tradition sociale et culturelle* » [MARTUCELLI-2008]. Cette oscillation entre unité et décentration est nécessaire car « *le regard d'autrui sur vous autant que le regard de vous sur autrui aident, par les étrangetés réciproques qu'ils révèlent, à mettre à distance, à objectiver sa propre identité* » [BOURDONCLE-2002]. Cependant n'étant pas l'autre, la communication est indispensable pour tenter de cerner comment nous sommes perçus par notre entourage. Cette communication, parfois aléatoire, rend plus qu'incertaine l'analyse de l'identité que l'autre nous attribue. L'identité n'est donc « *jamaïs donnée, elle est toujours construite et à (re)construire dans une incertitude plus ou moins grande et plus ou moins durable* » [DUBAR-1991].

« *L'espace spécifique de l'identité est très précisément situé entre les dimensions sociales, à connotations fonctionnelles (les rôles) et les dimensions plus personnelles, à connotation plus intime (la subjectivité). L'identité caractérise donc tout ce qui est unique par le biais de ce qui est commun* » [MARTUCELLI -2008]. Le lien entre l'altérité et l'identité se retrouve chez LEVINAS³³² pour qui sans l'Autre, le Moi n'existe pas et c'est la réponse à l'appel de l'Autre qui me fait Moi. Pour RICOEUR (1990), la référence à l'Autre se traduit par « *Soi-même comme un autre* », le Soi répondant à la question du « qui ? ». La parole destinée à l'autre, et donc à soi, permet d'introduire ce que l'auteur nomme identité narrative, lieu de construction du sujet et de la rencontre de *l'identité ipse* et *l'identité idem*. *L'idem* fait référence à l'identité substantielle, la permanence dans le temps, *sameles* en anglais c'est-à-dire la mêmeté, impliquant la question de la permanence dans le temps. *L'ipse ou*

³³¹ Cité par DUBAR.C (2013)

³³² LEVINAS, Le temps et l'autre, Paris, PUF, Quadrige, 1983

selfhood anglais correspond à l'individualité. La différenciation à autrui ou dissemblance est concomitante à ce par quoi le sujet demeure semblable à lui-même. L'identité-idem a donc deux composantes : l'unicité et la ressemblance extrême. Le lien entre similitude et temporalité est alors « *la continuité ininterrompue entre le premier et le dernier stade de développement de ce que nous tenons pour le même individu* » [RICOEUR-1990]. Ce tout cohérent s'inscrit nécessairement dans la « *quête d'un invariant relationnel* » et le monde environnant. Pour CITOT (2015) « *une personne est le fruit d'un travail de personnalisation, qui n'est jamais tout à fait achevé* » ; en affirmant que l'homme libre « *est ce qu'il se fait être* », il retrouve la pensée de LEVINAS où la responsabilité définit l'identité. En effet, celle-ci est une construction subjective, contextualisée, dépendant d'une visée intentionnelle [MUCHIELLI-2015]. Les deux composantes, l'identité pour soi et l'identité pour autrui, peuvent ne pas s'ajuster, nécessitant alors un processus de cohabitation que DUBAR (2011) appelle la mise en place de « *stratégies identitaires* » et BEECH(2008)³³³ : le « *travail identitaire* », investissement permettant d'articuler les identités biographiques et relationnelles, pour un tout distinct et cohérent. Cette notion de travail de l'individu, retrouvé chez KAUFMANN (2014), consiste à faire une totalité qui a du sens. Quel que soit le terme choisi, ces deux assertions traduisent une dynamique, une mobilité voire une instabilité, « *un ensemble des processus par lesquels les personnes tentent de former une identité personnelle cohérente et distinctive* » [WATSON-2008]³³⁴. KADDOURI, dans ses différents travaux, associe travail et dynamiques identitaires, les identifiant ainsi : « *Il s'agit d'une totalité complexe, jamais stabilisée puisque soumise de façon permanente à un travail identitaire de construction, de destruction et de reconstruction de soi* » [KADDOURI-2006]. L'auteur reconnaît dans cette complexité trois axes :

- L'axe temporel qui comporte les identités héritées, actuelles et visées.
- L'axe relationnel qui comporte le *projet de soi pour soi* (projet envisagé) et le *projet de soi pour autrui* (le projet prescrit)
- L'axe spatial ou systémique constitué d'espaces intersubjectifs (familial, professionnel...), plus ou moins mobilisés par l'individu.

Ces différentes sphères, en interaction, constituent cette dynamique identitaire que l'on retrouve chez DUBAR introduisant la notion de trajectoire, avec une recherche de continuité, de cohérence mais pouvant être émaillée d'événements induisant des ruptures et des bifurcations. Cette malléabilité identitaire peut être synonyme d'insécurité ce d'autant que l'individu ne possède pas toujours les ressources biographiques et/ou relationnelles lui permettant de gérer les bouleversements identitaires. La perception de sa propre identité et/ ou son acceptation n'est pas

³³³ Cité par GRIMA, BEAUJOLIN-BELLET (2014)

³³⁴ _{id}

toujours évidente car faisant appel à de nombreux sentiments : Ainsi pour ALLPORT³³⁵, l'identité ou le sens de Soi est composé de sept éléments : Le sentiment corporel, le sentiment d'identité du Moi dans le temps, le sentiment des appréciations sociales de notre valeur, le sentiment de possession, l'estime de soi, le sentiment de pouvoir raisonner et l'effort central (intentionnalité de l'être). Ces éléments peuvent être mis en parallèle des processus du travail identitaire définis par LIPIANSKY (2008) ; L'auteur identifie six processus constitutifs d'un « *sentiment d'identité* » : L'individualisation (être différent d'autrui, prise de conscience de la singularité), l'identification (être semblable à l'autre, solidarité communautaire) permettant l'appartenance à un collectif, l'attribution et l'introjection (intérieurisation des images et évaluations renvoyées par les autres), la valorisation (estime de soi), la conservation (sentiment de permanence) et la réalisation (visée d'un idéal et projection dans l'avenir). Ce patchwork est composé d'éléments relevant du biologique, de l'émotionnel, du cognitif, du sociétal, du temporel. L'affectif est loin d'être négligeable, élément fondateur de l'identité humaine ; c'est parce que le nouveau-né puis le nourrisson est sécurisé par l'affection que lui porte sa mère qu'il peut passer d'un « nous » symbiotique à un « moi » autonome, sentiment d'appartenance personnelle. Ce sont les travaux de WINNICOTT³³⁶ qui ont souligné l'importance des soins maternels dans le développement identitaire de l'enfant, l'intégration harmonieuse entre le corps et la psyché étant primordial. C'est ainsi que la psychanalyse retient dans la construction de soi, à la fois un processus somato-psychique (étayage de l'image de soi sur l'image du corps), un processus relationnel et intersubjectif, tous deux initiés par le regard parental, et un processus pulsionnel (narcissisme) [LIPIANSKY-2008]. En conséquence, trouvant ses racines dans l'enfance, la dynamique identitaire reste active tout au long de la vie, le sentiment d'appartenance collective se construisant au sein de la communauté de vie, par imprégnation de ses valeurs, codes... permettant un tissage de liens affectifs, culturels, une construction du relationnel nécessaire pour un « *homme multi socialisé* »³³⁷.

L'identité est donc un processus, somme de différentes identités dont l'ordonnancement est variable en fonction du contexte. Certains aspects de l'identité renvoient à des spécificités individuelles qu'un sujet reconnaît comme siennes et auxquelles il accorde une valeur. D'autres aspects, plus sociaux, sont marqués par l'appartenance d'un individu à un groupe et son degré d'intégration à ce collectif. FRAYSSE (2000) propose une troisième composante, l'identité psychosociale, alliant « *les aspects individuels et les composantes psychologiques liées à la personnalité (le soi) et, d'autre part, les variables sociologiques reliées notamment à la notion de rôle social* ». Ces

³³⁵ ALLPORT.GW (1937), structure et développement de la personnalité, Genève, de Lachaux et Nieslé, 1970 ; cité par MUCHIELLI (2015)

³³⁶ WINNICOTT.DW (1965), Processus de maturation chez l'enfant : développement affectif et environnement, Paris, PAYOT, 1978, 259p

³³⁷ Expression de LAHIRE.B (1998) L'homme pluriel. Les ressorts de l'action, Nathan, Paris

différentes identités qu'elles soient subjectives, ressenties, affirmées, présentées, souhaitées, agies, prescrites, attribuées... [MUCHIELLI-2015] sont évolutives, reliées entre elles et leur recomposition est permanente. DUBAR (1991) s'oppose à la dissociation des identités individuelle et collective, l'identité résultant de socialisations successives, transactions entre le sujet et les instances sociales qui l'entourent, l'individu prenant « *conscience de son identité en adoptant le point de vue des autres et notamment du groupe social auquel il appartient* » [LIPIANSKY-2008]. Ainsi cette association de constance et de changement, l'articulation entre les facettes de l'identité plurielle, peut apparaître comme une adaptation de l'individu à la diversité des environnements côtoyés, source de tensions identitaires notamment entre des logiques sociales et des logiques psychiques. Ces réajustements perpétuels sont inhérents à la complexité identitaire, préservant un sentiment de continuité et d'unité dès lors que les changements ne sont pas brutaux et/ou créant un trop grand écart entre « l'interne » et « l'externe » de l'individu. Une transaction objective vise à la cohabitation de l'identité pour soi avec l'identité pour autrui et une transaction plus subjective tend à articuler l'identité pour autrui avec l'identité pour soi tout en tenant compte de l'identité héritée. Cette gestion de dimensions identitaires contradictoires est obligatoire puisque chaque dynamique identitaire est « *une totalité constituée de composantes indissociablement complémentaires et interactivement conflictuelles* » [KADDOURI-2006]. Quel que soit la perception de cette pluralité, tous les auteurs s'accordent pour mettre en évidence une « *vision kaléidoscopique de l'identité* » qui en résulte, [MUCHIELLI-2015] à l'instar de SERRE (1994) qui répond à la question « *qui êtes-vous donc ? L'intersection, fluctuante par la durée, de cette variété, nombreuse et bien singulière, de genres divers. Vous ne cessez de coudre et tisser votre propre manteau d'Arlequin, aussi nué ou bariolé que la carte de vos gênes. Ne défendez donc pas, bec et ongles, l'une de vos appartenances, multipliez-les, au contraire, pour enrichir votre souplesse.* »

L'identité individuelle est dépendante d'un positionnement par rapport et pour les autres et la notion d'identité collective est une intention sociale d'un groupe qui cherche une reconnaissance dans un espace social, une revendication de différence et d'autonomie [WITTORSKI-2008]. GRAVE (2002) affirme qu'« *il n'existe pas d'identité individuelle sans identité sociale et réciproquement* ». L'identité sociale renvoie à la notion d'appartenance à un collectif, dont les caractéristiques (opinions, valeurs, représentations...) servent de référence à l'élaboration d'une identité où se mêle de façon ambivalente une assimilation (identification aux autres) et une différenciation (individualité). Les identités collectives se réactivent souvent devant une volonté extérieure d'uniformisation avec une reconstruction de repères fédératifs. Pour WITTORSKI (2008), « *l'identité collective est à la fois et indissociablement un processus et un produit* ». L'identification au groupe ne sera pas identique pour tous les individus en fonction des caractéristiques du collectif mais aussi de leur place au sein de ce groupe. Ainsi, selon LORENZI-CIOLDI (1988), dans un groupe « dominant »,

l'identité se fonde sur des caractéristiques relativement individuelles, par le biais de la personnification alors que dans un groupe « dominé » l'identité se fonde sur des caractéristiques communes c'est-à-dire l'indifférenciation.

Au total, on retiendra que *« l'identité n'est pas une éventuelle personnalité psychologique des sujets concernés. C'est la forme symbolique d'abord langagière dans laquelle les sujets se racontent. L'identité est alors entendue dans le sens de processus de construction et de reconnaissance d'une définition de soi, à la fois satisfaisante pour le sujet lui-même et validée par les institutions qui l'encadrent et l'ancrent socialement en le catégorisant »* [DEMAZIERE, DUBAR- 1997]. L'individu est à la fois moteur et résultat de sa propre histoire et de celle de son environnement, en reformulation permanente. L'identité sociale, et plus particulièrement l'identité dite professionnelle, est particulièrement marquée par cette variabilité de point de vue, le contexte, la relation aux autres sans pour autant faire abstraction totale de l'identité personnelle, les représentations sociales étant fortement mobilisateurs tout en étant potentiellement contradictoires. L'identité, surtout dans sa composante sociale, est plurielle, *« le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions »* [DUBAR-1991].

8.2 Identité professionnelle

L'identité professionnelle est à la fois une superposition et une nouvelle composante de l'identité propre. Elle s'inscrit dans une histoire singulière mais aussi dans un collectif. Il s'agit de l'intégration de l'individu au travail dans un milieu professionnel défini par lui-même et par la collectivité au sens plus large. Elle *« renvoie à la manière dont les personnes appartenant à une profession définissent leur objet de travail mais aussi leur champ de compétence et leur domaine d'intervention »* [BOUCHAYER-1984]. SAINSAULIEU (1977) va plus loin en parlant d'identification aux pairs, s'appuyant sur *« l'expérience relationnelle et sociale du pouvoir »*. Le lieu de travail en tant qu'espace social est producteur de définitions identitaires dont les enjeux sont autant individuels que collectifs [OSTY-2003]. C'est ainsi que LAROCHE et LEGAULT (2003) proposent la schématisation des identités mobilisées dans le contexte du travail :

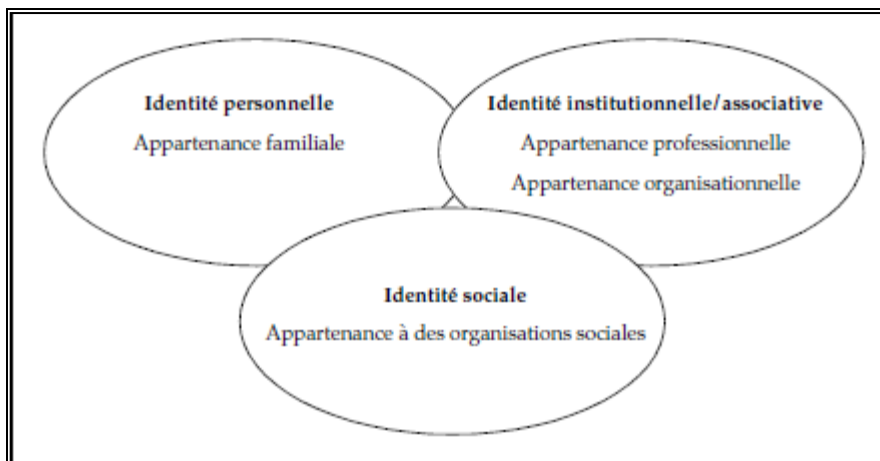


Figure 1 Identité personnelle, identité professionnelle, identité sociale [LAROCHE, LEGAULT-2003]

On peut donc dire que la construction de l'identité professionnelle résulte d'un triple processus dont les entités sont interdépendantes : Une transaction biographique où le sujet pressent l'avenir à partir de son passé entre continuité et changement (en rupture de sa trajectoire de vie), une transaction relationnelle (entre soi et autrui) dont l'objectif est la reconnaissance ou l'absence de reconnaissance par la hiérarchie du monde professionnel visé. La troisième composante est « *intégrative (entre sentiment de cohérence et diversité des registres de pensée et d'action déployés par les sujets)* » [PEREZ-ROUX 2016].

L'identité professionnelle est la résultante de toutes les facettes individuelles rationnelles ou non, factuelles ou émotionnelles, alliant l'image de soi du sujet mais aussi ses actes, aspects perceptibles par autrui. Les mutations permanentes, conscientes ou inconscientes sont le fait de l'individu lui-même par ses expériences, de l'environnement social... non figé. Les expériences successives étayent, modulent, modifient les différentes composantes identitaires. L'identité professionnelle se construit donc par le travail, mais tout autant, au travers des interactions avec l'environnement professionnel. En tant que composante de l'identité globale, elle s'articule nécessairement selon la triangulaire du Moi, de Autrui et du Nous [DUBAR-1991]. Il s'agit d'une socialisation secondaire [DUBAR, TRIPIER-1998], dépendante du contexte organisationnel où se trouve l'individu mais aussi de son parcours biographique.

Pour DUBAR (1991), la socialisation secondaire fait suite à la socialisation primaire au sein de la famille et s'effectue au contact de groupes sociaux, formels ou informels, à l'école, dans le cercle d'amis, dans un contexte du sport, du travail... L'auteur distingue deux processus de socialisation :

- La « *socialisation biographique* » qui est la résultante de l'histoire personnelle du sujet, essentiellement de son histoire sociale, construction à partir d'une « *identité héritée* » issue du passé vers une « *identité visée* », projection sur l'avenir. L'identité pour Soi se forge ainsi à partir de cette transaction interne.

- La « *socialisation relationnelle* » qui s'établit dans l'interaction avec le contexte, par deux processus : « *L'attribution et l'incorporation* ». Au sein d'un collectif, l'individu se voit attribuer une identité qu'il perçoit (identité pour autrui) et qu'il doit incorporer. Cette incorporation met en tension deux démarches quasi antinomiques : Une identification aux membres du collectif, argumentant l'appartenance au groupe, et en même temps une différenciation qui permet de n'être pas assimiler au groupe et d'exister en tant que sujet. Il y a donc une transaction externe entre l'identité attribuée et l'identité incorporée.

BECKERS (2007) schématise ainsi ces jeux transactionnels aboutissant à une construction sociale de l'identité professionnelle.

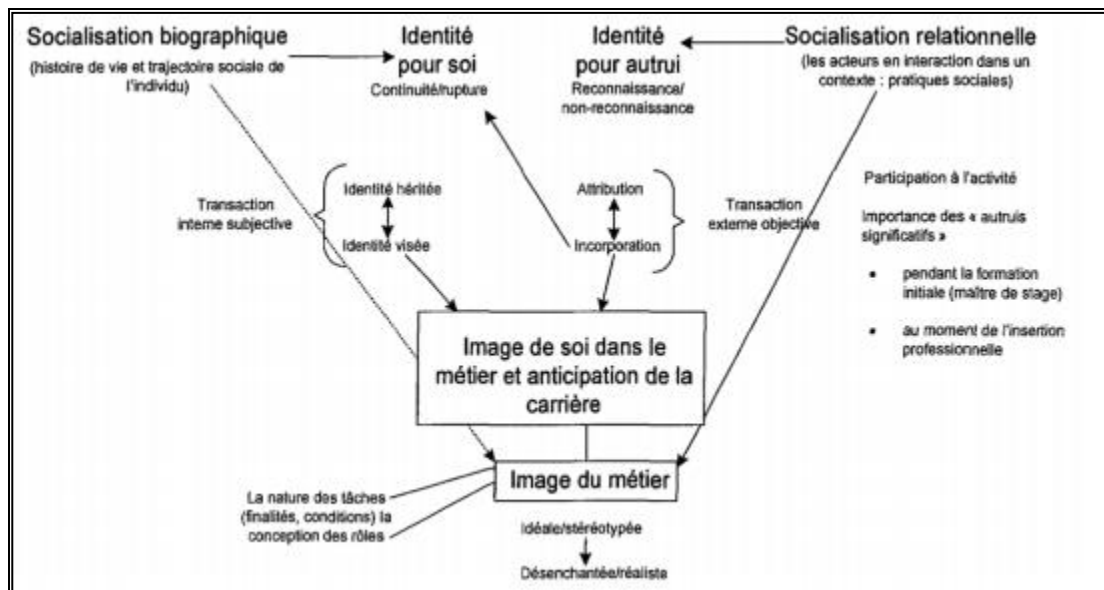


Figure 2 Construction sociale de l'identité professionnelle [BECKERS-2007]

La confrontation à divers codes, valeurs défendues, expériences vécues... oblige chaque individu à recomposer son identité. Pour FRAY et PICOULEAU (2010), l'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux :

- « *Le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu*
- *Les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels*
- *Les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle.* »

L'identité professionnelle d'un individu est un compromis entre ce qu'il est (identité d'appartenance), ce à quoi il aspire (identité de référence) et ce qu'on lui demande d'être (identité assignée) [BARBIER-1996].

Cependant l'évolution des politiques de gestion, privilégiant souvent la rentabilité et la fragilisation des conditions d'emploi posent l'incertitude de plus en plus comme norme sociale, l'individu ayant de plus en plus de mal à adosser son identité sociale à une identité professionnelle solide [OSTY-2008]. De plus la complexification du travail dans de nombreux secteurs d'activité, la nécessité de nouvelles capacités techniques, les évolutions législatives perpétuelles creusent l'écart entre le modèle identitaire auquel l'individu se référait et celui vécu.

L'identité professionnelle est une identité sociale mais pas toute l'identité sociale. En effet chacun appartient à un espace identitaire spécifique où il se sent reconnu et valorisé... cet espace peut tout aussi bien se trouver en dehors du travail si l'interaction, entre le sujet désirant une reconnaissance de ses savoirs, ses compétences et l'institution qui doit la reconnaître, est conflictuelle. Cependant l'institution n'est pas seule en cause dans cette transaction, les collègues de travail, la hiérarchie mais aussi la famille participent largement à l'élaboration de cette identité. Les moments de crises, déstabilisants par définition, incitent à une autoévaluation, une réflexivité qui à leur tour peuvent « *renforcer les sentiments de congruence, de compétence, d'estime de soi et de direction de soi qui sont au cœur d'une identité professionnelle affirmée* » [GOHIER et al -2001]. La transformation de l'identité professionnelle est donc d'un processus dynamique et interactif avec un compromis entre demandes sociales et affirmation de soi. Elle est « *le résultat d'interactions entre un acteur social, des groupes professionnels ou liés à la profession et le contexte professionnel* » (FRAYSSE-2000). Le groupe professionnel est un ensemble d'individus ayant la même activité professionnelle, regroupés sous une même dénomination et se reconnaissant comme faisant partie de ce groupe. D'après LUCAS et DUBAR (1994) les groupes professionnels sont eux-mêmes « *des processus dynamiques ayant une histoire et représentant variations et diversité selon notamment les champs professionnels-les conditions sociales d'émergence-les modes de construction, de légitimation et éventuellement d'institutionnalisation* ». Pour VASCONCELLOS (2008), la logique dualiste de l'identité professionnelle associant appartenance et exclusion permet d'homogénéiser les groupes professionnels et légitimer les distinctions hiérarchiques en leur sein.

L'aspect contextuel est particulièrement important. L'individu va revendiquer une certaine identité en fonction d'une situation donnée, construction originale faite d'identifications composites et fluctuantes. LEGAULT (2003) identifie trois composantes en interactions : l'identité revendiquée, l'identité déclarée et l'identité reconnue. Cependant le choix de cette identité ne pourra s'exprimer qu'en fonction de l'interaction avec autrui qui reconnaîtra ou non cette identité ; ainsi deux individus peuvent se rejoindre sur une identité type « collègue » mais peuvent aussi se différencier si l'un adopte une identité sexuée (homme-femme) et l'autre une identité « collègue ». De même, l'identité professionnelle exprimée peut être mise à mal lorsque la notion hiérarchique efface ou supprime la reconnaissance d'une appartenance de métier. La confrontation à l'altérité (pairs ou institution)

rappelle que l'activité professionnelle s'exerce dans un cadre normatif où l'accès à la reconnaissance et l'intégration sociale sont conditionnés par la conformité à des modèles culturels [OSTY-2008]. On touche alors la problématique des représentations professionnelles et des groupes de sujets qui s'y rattachent. DOISE (1990)³³⁸ différencie ces groupes selon quatre niveaux d'explication :

- le niveau institutionnel, concernant le sens, la visée, les finalités politiques ;
- le niveau positionnel concernant les statuts, les rôles, les positions hiérarchiques ;
- le niveau interindividuel concernant les relations, les processus décisionnels et de communications ;
- le niveau intra-individuel touchant aux motivations et intérêts personnels et les interprétations des contraintes institutionnelles.

Selon cet éclairage, on conçoit aisément que l'on ne peut parler d'une identité professionnelle pour une profession donnée mais d'une multiplicité d'identités variant tout autant en fonction du contexte mais encore des représentations de chaque acteur qui la revendique. Mais encore, on peut dire que les représentations professionnelles sont significatives des contextes dans lesquels elles s'élaborent et se transforment [FRAYSSE-2000]. Ainsi, en fonction de l'environnement, l'identité professionnelle, résultant de la conscientisation d'une appartenance à un groupe, peut aussi s'élaborer et/ou se renforcer essentiellement par opposition, ou tout du moins volonté de différenciation, d'un autre groupe professionnel.

L'identité professionnelle, partie de l'identité sociale renvoie à un sentiment d'appartenance à un collectif, *un être ensemble* ayant un signifiant pour l'individu. Or celui-ci est motivé pour conserver une identité positive. Cependant, le contexte économique difficile peut contribuer à une mise en péril des identifications collectives où le « je » a du mal à s'identifier au « nous », entraînant une individualisation des situations de travail [OSTY-2008], avec une interrogation quant au sens des activités de travail.

Cette construction de l'identité professionnelle peut se faire autour d'un noyau central, préoccupation ou objet majeur d'attention, faisant consensus et donnant sens aux activités. Elle peut également s'ériger à partir de positionnement fédérateur dans la sphère des rapports sociaux. Ces deux dernières approches rejoignent les conceptions des représentations sociales défendues par l'Ecole d'Aix en Provence et celle de Genève [FRAYSSE-2000].

C'est DURKHEIM (1898), travaillant sur les mythes et les religions, qui aborde pour la première fois la notion de représentation, distinguant les représentations collectives et les représentations individuelles. En France, MOSCOVICI, en 1961, élabore le concept de représentation sociale soulignant notamment son aspect dynamique avec, à sa création, deux processus : l'objectivation et

³³⁸ Cité par FRAYSSE(2000)

l'ancrage. A l'interface du psychologique et du social elle est « *une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social* » [JODELET-1991]. BLIN (1997) la définit comme « *un ensemble sociocognitif, organisé de façon spécifique et régi par des règles de fonctionnement qui leurs sont propres* ». La représentation sociale peut ainsi rendre familier ce qui semble insolite ou qui est inconnu, ce que l'on ne sait pas ranger dans une catégorie. Toujours selon JODELET (1991), cinq éléments fondamentaux la caractérisent :

- Elle est toujours représentation d'un objet : avec un lien étroit entre sujet et objet : « *Il n'y a pas de coupure entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu (ou du groupe). Le sujet et l'objet ne sont pas foncièrement distincts ... se représenter quelque chose, c'est se donner ensemble, indifférenciés le stimulus et la réponse.* »³³⁹
- Elle a un caractère imageant et la propriété de rendre interchangeable le sensible et l'idée, le percept et le concept : elle permet ainsi de comprendre l'abstrait.
- Elle a un caractère symbolique et signifiant.
- Elle a un caractère constructif, édifiant la réalité sociale.
- Elle a un caractère autonome et créatif, induisant des comportements individuels ou collectifs.

On retrouve l'étymologie (*praesentare : offrir*) dans le sens d'une image offerte au monde, image subjective d'un objet réel, dont la spécificité dépend des interactions entre celui qui donne et celui qui reçoit. C'est ainsi que BLIN (1997) retient l'idée que « *les représentations sociales sont des savoirs particuliers pouvant être modulés au gré des rapports symboliques actualisés dans une situation* ». Les représentations sociales, parce qu'elles sont partagées, sont indissociables de la notion de groupe. GARNIER (2002) reprenant MOSCOVICI³⁴⁰ (1990, 1993) caractérise les représentations sociales par des organisations relationnelles et dynamiques des savoirs et du langage du sens commun. Certains comme DOISE(2002) font le lien entre représentations sociales et *Habitus* de BOURDIEU, « *système de dispositions réglées* » puisque celui-ci permet l'évolution sociale d'un individu dans un monde qu'il interprète individuellement mais aussi selon la catégorie sociale à laquelle il appartient. Les représentations sociales sont donc des « *connaissances dans un monde de valeurs sociales hiérarchisées résultant des positions asymétriques occupées par des groupes et individus dans un champ social* » [GARNIER, DOISE- 2002]. Le monde du travail est un lieu d'excellence pour les

³³⁹ Préface de Claudine HERZLICH, Santé et maladie, analyse d'une représentation sociale, Paris, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 1996 (1ère éd.1969).

³⁴⁰ MOSCOVICI, S. (1993). « Introductory address », *Papers on Social Representations*, vol. 2, n° 3, p. 160-170.
MOSCOVICI, S. (1990). « Social psychology and developmental psychology: extending the conversation », dans G. DUVEEN et B. LLOYD, *Social representations and the development of knowledge*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 164-185.

représentations sociales, sujet de recherche notamment sur les représentations professionnelles [BATAILLE-1997, FRAYSSE-2000]. Ces auteurs distinguent les représentations sociales du métier, constructions sociales effectuées à distance, les représentations socioprofessionnelles des novices du métier, les représentations professionnelles des gens de métiers. Il existe plusieurs modèles théoriques concernant la structuration des représentations sociales. L'une d'elles, énoncée par ABRIC dans les années quatre-vingts³⁴¹, propose une organisation des représentations autour de deux systèmes : l'un central dit « noyau », l'autre périphérique. Le premier joue un rôle essentiel en tant que base commune, par le fait qu'il donne sens à l'ensemble des autres éléments ; consensuel, il se réfère à des valeurs et des normes donnant une certaine stabilité malgré les changements contextuels. Le système périphérique, quant à lui est dépendants des contextes, composé d'expériences personnelles. Il est de fait moins stable et moins consensuel. Selon BLIN (1997), l'aspect consensuel est modulé par DOISE (1990) pour qui « *les représentations sociales sont des principes générateurs de prise de position liés à des insertions spécifiques dans un ensemble de rapports sociaux et organisant les processus symboliques intervenant dans ces rapports* ». C'est ainsi que l'environnement de travail, par les interactions qu'il structure, concoure à la construction d'un système de représentations professionnelles. Selon BLIN (1997), elles « *sont des représentations sociales élaborées dans l'action et la communication professionnelle (interagir et inter réagir) et sont spécifiées par les contextes, les acteurs appartenant à des groupes et les objets pertinents et utiles pour l'exercice des activités professionnelles* ». Si elles sont liées aux activités professionnelles, elles sont aussi influencées par les normes socio-institutionnelles, permettant à la fois une adaptation à l'environnement et une fonction de communication. Elles peuvent varier selon le degré d'engagement et d'implication des individus et des groupes dans leurs activités professionnelles. BLIN (1997) soulève ainsi la question de l'homogénéité des représentations au sein d'un même groupe professionnel ce qui renvoie à l'identité professionnelle de chaque individu. Ce même auteur identifie quatre fonctions des représentations professionnelles :

- La construction d'un savoir autre que scientifique et de sens commun, savoir expérientiel permettant la base de la communication professionnelle.
- La deuxième fonction est la définition d'une identité et la protection de la spécificité des groupes intra et interprofessionnels.
- Les représentations professionnelles sont aussi « *prescriptives des pratiques instituées mais aussi instituant*es. ». Cet aspect est d'autant plus important, qu'à titre d'exemple, dans le monde de la santé, les professionnels, tout au long de leur formation et expérience, « *vivent un processus constant d'enculturation qui influence leurs représentations et leurs pratiques* »

³⁴¹ Théorie du « noyau » défendue par ABRIC et MOLINER : Ecole d'Aix en Provence

[PERRENOUD-2014], représentations essentielles puisqu'en modulant la conception des soins, elles impactent sur la vie des soignés.

- Enfin, elles légitiment des pratiques professionnelles et renforcent les appartenances groupales et les distanciations sociales.

Finalement, on peut considérer que l'identité professionnelle est une dimension « *de la représentation sociale articulant l'ego et l'alter avec l'objet* » et que les représentations professionnelles « *constituent des indicateurs pertinents des identités professionnelles à la fois stables et temporaires* » [BLIN-1997]. La notion de représentation et les identités professionnelles sont aussi intimement liées dans la formation puisque l'appropriation d'un métier passe nécessairement par une évolution « *des représentations de soi* » [DUBAR-2000]. On retrouve la notion d'« *auto construction* » développée par ZANOUBI-DENOUE (2011) dans un contexte d'alternance où l'apprenant met en place des stratégies à forte composante transformatrice (consolidation, négociation, insertion, professionnalisation) à partir de sa biographie, de ses représentations sur le métier, s'emparant du dispositif formatif prescrit pour un construit singulier.

Identité au travail, identité par le travail et identité du travail sont les différentes déclinaisons des réajustements identitaires. OSTY (2003) identifie aussi l'identité de métier où l'individu vise une intégration sociale, véritable opportunité de reconnaissance de soi au travers d'une profession caractérisée par des pratiques, un vocabulaire, des gestes communs, voire des symboles. Pour CHAIX (2008), cette identité se construit notamment lors de l'apprentissage, « *dans le cadre de ce rapport d'échange symbolique maître-apprenti* ». On retrouve alors « *le sentiment d'appartenance à un métier dont les caractéristiques sont clairement identifiées et revendiquées* » [DUBESSET-1995].

En effet, le processus identitaire n'est pas seulement un jeu de miroir entre pairs mais aussi le résultat d'attentes collectives, normatives ou non, qui donnent sens ou éthos du groupe. Défini comme un « *objet insaisissable* » par JORRO (2009), une des trois composantes de l'« *habitus* » de BOURDIEU, l'éthos professionnel, selon l'auteure « *renvoie au principe d'action éthique accompagnant l'agir professionnel* ». Il résulte d'un acquis expérientiel, s'apparentant à une intériorisation d'une norme d'excellence, perceptible dans les pratiques et jugements individuels et collectifs, dans les modes d'organisation de la profession... donnant sens et forme à des pratiques et comportements. Il s'agit d'une articulation entre le social, le culturel et l'affectif dans l'engagement pratique et peut aussi servir « *à interpréter des récurrences de comportements rapportées à des catégories sociales et à des milieux sociaux* » [FUSULIER-2011]. Comme le souligne JORRO(2009) il mobilise le « *vouloir agir* » et le « *pouvoir agir* ». L'éthos professionnel « *consiste à...[...] apprendre non seulement ce qu'il convient de faire pour respecter les règles non écrites de son art, mais encore comment échanger avec ses confrères et les juger en tant que professionnels : Ce qui fait qu'on les*

admire, qu'on les estime ou qu'on les méprise » [ZARCA-2009]³⁴². L'éthos professionnel est nécessairement en relation avec des éthos dits transversaux, comme celui de genre et n'est pas définitif puisque dépendant des paramètres environnementaux. Il constitue une visée de formation, constituant une posture professionnelle souhaitée et « *agrège un certain nombre de valeurs qui relèvent de la professionnalité d'un acteur* ». Si l'on considère que la formation prépare la personne à assurer des responsabilités professionnelles, et donc prépare à la professionnalité, elle ne suffit pas à la construction de l'identité professionnelle qui s'élabore lors de l'insertion en milieu spécifique [JUTRAS, DESAULNIERS, LEGAULT-2003].

L'identité professionnelle puise ses composantes aussi bien dans le métier proprement dit, mais aussi dans le groupe professionnel et enfin l'entreprise ou l'institution où s'exerce l'activité professionnelle.

L'identité par le métier est intimement enracinée aux caractéristiques professionnelles. Elle se forge dans les activités, le langage spécifique. Selon WITTORSKI (2008), « *elle s'élabore et se transmet par les gestes et l'oral ...et se construit ou se renforce de façon réactive.* »

L'identité par le groupe est celle qui se définit par le partage avec la communauté d'activités, de normes et valeurs communes. Elle est marquée à la fois par le mimétisme, la comparaison, la différenciation à l'autre.

L'identité d'entreprise ou d'institution dépasse la notion de métier ou de groupe car elle peut être partagée par des corps professionnels différents, des équipes différentes. Elle est fondée sur des principes, des valeurs, des dynamiques voire une personnalisation spécifique. Elle est souvent encouragée par les concepteurs, car assurance de cohésion, pouvant être utilisée comme levier d'action. On retrouve la constatation de BLIN (1997) qui place « *le lieu de travail comme espace social de rapports individuel et collectifs porteur d'un potentiel de redéfinition des identités* ».

Ces deux dernières identifications montrent l'importance du collectif dans la construction identitaire professionnelle. Même si l'identité professionnelle résulte d'un cheminement personnel, d'une formation initiale, de l'acquisition de compétences propres à un individu, la mise en situation pour l'exercice de ces compétences crée de fait un rapport à l'autre. Cette altérité amène au partage de connaissances, de reconnaissances mutuelles. L'identité d'un individu est liée à sa participation à des communautés de pratiques. Cependant « *les identités collectives n'existent que dans les représentations et dans les discours ou communications entre sujets humains* » [BARBIER-2006].

L'identité professionnelle associe une identité individuelle et une identité collective. Elles s'articulent mais ne peuvent se confondre. Selon BLIN (1997) citant LIPIANSKI cinq dimensions constitutives sont relevées :

³⁴²ZARCA. B (2009) "L'éthos professionnel des mathématiciens", *Revue française de sociologie*, Vol.50, n°2, pp.351-384 cité par FUSELIER (2011)

- *« Elle est subjectivement vécue et perçue par les membres du groupe*
- *Elle résulte de la conscience d'appartenance à ce groupe*
- *Elle se définit d'abord par opposition et différences avec d'autres*
- *Elle se saisit à travers un ensemble de représentations où s'opposent traits négatifs et traits positifs*
- *Les attitudes et images s'expriment dans un discours révélant un système d'idées. »*

Le sentiment de compétence est alimenté par la reconnaissance du travail, elle-même source de plaisir. Celui-ci n'existe que par la capacité à réduire l'écart entre travail prescrit et travail réel lorsque les contraintes s'effacent devant la créativité. Cette fenêtre « plaisir » permet la découverte et la construction possible du soi professionnel entre partage de certaines normes et expression d'une singularité.

Par contre, l'identité professionnelle se fragilise lorsque l'environnement de travail devient incertain : Les changements organisationnels et/ou techniques peuvent entraîner des désengagements d'un individu qui se perçoit alors comme exclu car inapte à répondre aux nouvelles exigences celles –ci créant l'écart voire l'incohérence entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui [VASCONCELLOS-2008]. Ainsi la menace identitaire peut avoir plusieurs dimensions : La dégradation des conditions matérielles, souvent la plus visible, n'est peut-être pas la plus perturbante. L'incompréhension des changements, la perte de sens, la dévaluation de l'identité acquise, la prise de conscience que l'identité attendue n'est pas compatible avec l'ancienne, sont éminemment déstabilisantes. COLLINSON (2003)³⁴³ propose trois types d'ajustements possibles : l'identité conformiste est l'incorporation de la nouvelle identité, l'identité dramaturgique est une identité adaptée ou entre-deux identitaire où le sujet navigue entre refus et acceptation, l'identité de résistance, est la défense absolue de l'identité antérieure (rigidité identitaire). Comme le souligne PEREZ-ROUX (2011), l'identité professionnelle est au centre d'un processus alliant transaction et tension, en recherche d'équilibre entre soi et les autres, entre changement et continuité, entre ancrage et dynamique identitaires dans un contexte non choisi en totalité, en constante évolution.

³⁴³ COLLINSON.D.L.(2003). Identities and Insecurities: Selves at Work. Organization, 10(3), 527-547.cité par GRIMA, BEAUJOLIN-BELLET (2014)

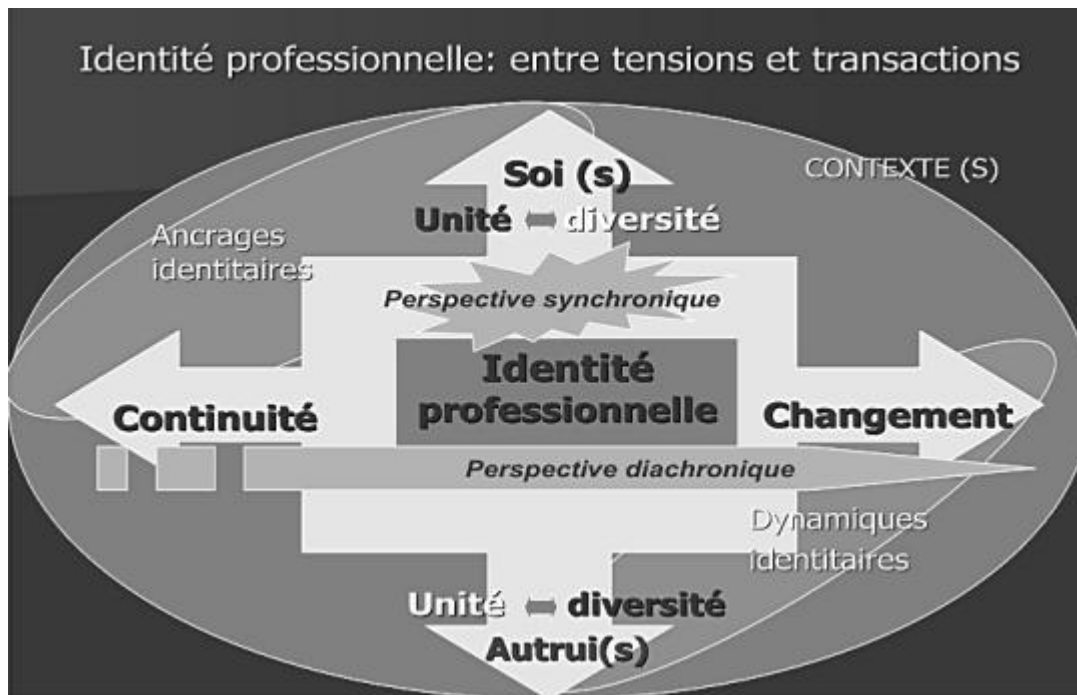


Figure 3 L'identité professionnelle : entre tensions et transactions [PEREZ-ROUX-2011]

En même temps, les réglementations de plus en plus contraignantes, les tentatives de rationalisations sur les lieux de travail, peuvent renforcer la notion d'identité de métier par la mise en valeur de compétences spécifiques et une volonté de défense commune.

Dans un champ professionnel, il existe donc de multiples identités, mobilisées par les individus en fonction des contextes et situations. Ces identités peuvent s'affronter dans le quotidien des interactions mais se faire unitaires, fondées sur un commun minimal, lors de situation de défense ou de recherche de valorisation professionnelle [BLIN-1997]. Dans le contexte actuel d'instabilité du monde du travail, l'importance est de maintenir une cohérence entre ce qui constitue l'identité personnelle, sociale, professionnelle et la situation professionnelle visée et vécue [VASCONCELLOS-2008]. Il faut aussi que l'identité, que s'accorde un sujet, soit reconnue par ses pairs et son environnement social. La reconnaissance est essentielle à l'identité car « *en tant que système, l'identité est en perpétuelle construction, dépendante du cadre de l'interaction et de ses communications avec les autres pour assurer sa reproduction. L'individu apparaît alors en constante recherche de reconnaissance intersubjective par ses relations, puisque que c'est ainsi qu'il entretient la stabilité de sa personnalité et l'équilibre de son système psychique* » [LAROUCHE, LEGAULT-2003].

8.3 Identité et reconnaissance

La société actuelle, « *société du mépris* » pour HONNETH (2006), tend à valoriser les performances et à l'inverse méprise leur absence. De façon concomitante, la quête de reconnaissance, que ce soit au niveau des individus ou des collectifs, devient in leitmotiv, voire une

exigence universelle, dans les revendications sociales, les discours politiques... [LAZZERI, CAILLE-2004]. Toutefois, même si ce concept permet de questionner bon nombre de mutations de la société, il reste difficile à cerner car complexe et mouvant [GUEGUEN, MALOCHET-2012].

Entre « *action de se reconnaître aux fins de ralliement* » et « *action de témoigner de la gratitude* »³⁴⁴, le terme de reconnaissance a été longtemps lié à celui de l'honneur faisant place aujourd'hui à une norme évaluative de justice sociale, passant d'un plan plutôt juridique à un plan moral. On peut identifier deux grandes significations de ce concept : L'une d'ordre cognitif, vue comme « *une compétence d'identification qui, sous la forme d'un jugement, ..., identifie comme étant désormais vrai ce dont on avait préalablement douté* », l'autre d'ordre pratique se caractérisant par « *un acte d'identification qui revêt la forme d'une attestation lorsqu'on a affaire à une pratique d'imputabilité juridique ou morale* » [LAZZERI, CAILLE-2004]. La demande de reconnaissance est donc une attente de confirmation de capacités et de valeurs par les autres, RENAULT(2004) la définissant comme la « *confirmation intersubjective d'un rapport positif à soi inter subjectivement constitué ; en d'autres termes, la confirmation par autrui de la conviction acquise par un individu de sa propre valeur, à l'issue de différents processus d'identification* ».

Construit dans un premier temps par les philosophes, MACHIAVEL, HOBBS, HEGEL, MEAD, FICHTE et plus récemment HONNETH et RICOEUR, le concept de reconnaissance est réinvesti depuis une dizaine d'année dans le champ des analyses du travail [DUBET-2006], mais plus largement aussi dans les champs de l'anthropologie, la psychologie et la sociologie. De nombreuses théories sont ainsi développées, modulées en fonction du contexte historique et social, traduisant un besoin social et ontologique de reconnaissance mais aussi l'aspect multidimensionnel du concept. Devant la complexité du sujet, HONNETH (2000) le structure en trois formes, reprenant les trois sphères normatives de HEGEL³⁴⁵ sous les termes de « *l'amour, le droit et la solidarité* ». L'individu avec des besoins concrets, la personne ayant une autonomie formelle et le sujet dans son particularisme, sont donc objets de reconnaissance au niveau familial (rapports interpersonnels au sein de la famille mais que l'on peut étendre à ceux relevant de la sociabilité primaire), au niveau de la société civile et de l'Etat. Ces sphères « *intimes* », « *juridiques* » et de « *solidarité sociale* » [HONNETH-2000]³⁴⁶ renvoient aux divers modes relationnels d'un individu, primaires comme l'amour et l'amitié pouvant conduire à la confiance en soi, les droits universels qui permettent un respect de soi, une responsabilité et enfin la référence à un collectif où peut se développer une estime de soi [LEPINE-2009].

La reconnaissance associe à la fois une identification d'autrui comme tel et le classant comme humain, ce que HONNETH et RICOEUR appellent respectivement la reconnaissance

³⁴⁴ Trésor de la langue française

³⁴⁵ Phénoménologie de l'Esprit, 1807

³⁴⁶ HONNETH.A (2000) la lutte pour la reconnaissance, cf BERTEN (2001)

descriptive ou d'identification, mais aussi un engagement mutuel appartenant au registre émotionnel où se déroule un processus d'affectation de valeur. Ce deuxième temps fait dire à HONNETH (2004) que « *dans l'acte de reconnaissance, un décentrement s'opère chez le sujet parce qu'il concède à un autre sujet une valeur qui est la source d'exigences légitimes qui contrarient son amour-propre* ». La reconnaissance est à la fois active, puisque que l'on reconnaît l'autre mais aussi passive puisque que l'on attend une reconnaissance d'autrui [RICOEUR-2004] ; il s'agit à la fois d'une reconnaissance de conformité, d'appartenance à un groupe avec ses normes et ses usages, mais aussi une reconnaissance de distinction, permettant de trouver une individualité au sein de ce groupe. MERLE (2009) rappelle que, quelques soient les théories de la reconnaissance, toutes attestent que l'individu ne se forme que de manière intersubjective et affirme que « *la compréhension de soi est possible uniquement par la reconnaissance dans une société, donc sous forme d'intégration*. » Il rejoint ainsi HONNETH (2004) pour qui la reconnaissance constitue le véhicule de l'intégration sociale. Alors que RICOEUR (2004) défend une reconnaissance comme identification, HONNETH (2004) insiste plus sur une reconnaissance comme lutte, une identité méprisée. C'est ainsi que l'auteur montre que souvent, derrière les conflits humains, on retrouve une demande de reconnaissance car si la reconnaissance est bien un processus communicationnel mutuel, elle n'est pas forcément réciproque [ANDONOVA, VACHER-2009]. Alors qu'un individu, qui se sent reconnu, développe des aptitudes positives d'autoréalisation, liées à l'estime et la confiance en soi, la disparition des signes de reconnaissance, quant à elle, fait vivre des expériences de mépris délétères à la construction identitaire [HONNETH-2004]. Selon ce même auteur, le rapport à soi est inter subjectivement vulnérable et peut donc à tout moment être remis en cause et demande à être confirmé.

Ainsi il est évident que reconnaissance et travail se trouvent nécessairement liés, DUBAR (1991) posant le travail comme enjeu essentiel pour la reconnaissance de soi. Cependant, abordée le plus souvent sur un plan éthique et normatif par les penseurs, confrontée à la réalité du monde professionnel en sociologie du travail, la reconnaissance est parfois confondue avec la notion de récompense financière ou ramenée à un besoin personnel, placé en quatrième position parmi les besoins fondamentaux par MASLOW³⁴⁷, entre les rapports sociaux et la réalisation personnelle.

Il ne suffit plus actuellement que l'individu soit rémunéré, il doit avoir la perception que ses activités, sa personne sont appréciées à leur juste valeur ce d'autant que le travail tient une place essentielle dans la quête d'identité. Par le travail, l'homme recherche une reconnaissance de la société, pouvant expliquer l'importance qu'il lui accorde. Cependant, c'est le degré de sensibilité de chaque individu vis-à-vis de cette reconnaissance qui définit la valeur travail dans la définition de son

³⁴⁷ Pyramide de MASLOW (1954)

Moi [FRAY, PICOULEAU-2010]. L'activité professionnelle légitime en quelque sorte l'appartenance à la société d'autant que celle-ci valorise le travail. Cependant ce dernier permet aussi la reconnaissance de Soi par les autres, de s'inscrire dans une démarche de projet individuel au sein d'un collectif identifié, mais aussi une reconnaissance de soi par soi-même, par la capacité d'un auto-accomplissement.

Pour comprendre cette association, travail reconnaissance, de nombreuses grilles de lecture sont proposées. LAZZERI et CAILLE (2004), s'appuyant sur les travaux de HONNETH (2000)³⁴⁸, différencient trois grands registres de la reconnaissance :

- **Le statut de compétence** : Intuitivement les individus aiment exercer leurs talents et cherchent à ressembler à ceux qui ont des compétences supérieures aux leurs ; cela suscite admiration et émulation, approbation et désir d'imitation. Il ya donc nécessairement référence à l'autre. « *L'estime de soi constitue la traduction subjective de l'acte de reconnaissance... et la reconnaissance que les autres dispensent à l'agent contribue tout à la fois à la création de la valeur de ses projets et à la constitution du sentiment de confiance dans ses capacités pour les mener à bien* » [LAZZERI, CAILLE-2004]. La recherche de cette approbation, du jugement supposé de l'autre et des attentes, est moteur de développement dans un but utilitaire à la société ou compétitif. De cette différence de finalité peut surgir une recherche de complémentarité entre individus ou des conflits sociaux.
- **L'appartenance et la citoyenneté** : Le respect de soi-même sous-entend une reconnaissance sociale garantie par les institutions. Les normes choisies expriment une volonté générale y compris dans les espaces de délibérations devant définir le principe moral. Une éthique de la communication s'accompagne d'un principe de non domination.
- **L'amour et la reconnaissance interpersonnelle** : Contrairement aux deux précédents registres, on aborde le domaine individuel avec une mise en évidence de l'importance de l'individualité soit « *la reconnaissance réciproque singulière* » [LAZZERI, CAILLE-2004].

ST ONGE (2005) rappelle que la reconnaissance au travail est l'affaire de tous, BRUN et DUGAS (2005) distinguant notamment :

- La reconnaissance institutionnelle ou organisationnelle regroupant les éléments de politique ou de programme en faveur des salariés.
- La reconnaissance verticale étant une reconnaissance par la hiérarchie, différente de la reconnaissance horizontale étant le fait de reconnaissance par les pairs et les collègues.
- La reconnaissance externe provenant des partenaires externes à la structure de travail.

³⁴⁸ HONNETH.A (2000) la lutte pour la reconnaissance, cf BERTEN (2001)

- La reconnaissance sociale étant une valorisation d'un corps professionnel pour sa contribution sociale.

Il est intéressant de noter que « *les institutions ne produisent pas par elles-mêmes de la reconnaissance ou du déni de reconnaissance, mais constituent les conditions permettant soit de stabiliser les relations de reconnaissance entre individus, soit de perpétuer les obstacles à leur développement* » [RENAULT-2004].

Ces mêmes auteurs proposent aussi quatre types d'approches de reconnaissance dans le monde professionnel :

- L'approche comportementaliste est fondée sur le renforcement positif souvent associé à la notion de récompense en fonction des résultats produits.
- La psycho dynamique du travail³⁴⁹ suppose la prise en compte du travail réel, soulignant les efforts produits et l'apport de l'individu méritant gratitude. Cette approche introduit aussi un jugement sur le travail accompli, jugement de deux formes : un jugement « d'utilité » (sociale, économique, technique...) et un jugement « de beauté » ; cette dernière appréciation par les pairs reconnaît l'unicité dans la pratique professionnelle (originalité) et renforce l'appartenance à la communauté de travail (conformité). Elle se situe aussi dans le registre du symbolique.
- La conception humaniste, s'appuie sur la confiance en l'être humain, nécessitant une attention à l'autre et où la communication est essentielle. Les individus s'engagent spontanément dans leur travail dès lors que les conditions soient appropriées.
- La perspective éthique place la reconnaissance sur le plan de la dignité humaine et la justice sociale. Elle porte un intérêt à la finalité du travail avec une responsabilité individuelle et collective, toute personne étant irréductible et inaliénable.

La reconnaissance a donc une valeur éthique et s'exerce avec des moyens éthiques : Ce lien évident justifie l'intérêt que lui porte RICOEUR (2004) dans son essai « *Parcours de la reconnaissance* », renvoyant à une universalité et donc à une notion objectivable dans toutes les couches de la société. La reconnaissance s'inscrit dans le respect de la singularité de chacun, au sein d'une communauté, qu'elle soit morale, politique... ; elle peut s'exprimer sous plusieurs formes : en parole, écrits, gestes, objets ou être symbolique, l'important étant qu'elle soit perçue par le destinataire quelle que soit sa valeur : symbolique, affective, concrète ou financière. Se traduisant de façon formelle ou informelle, individuellement ou collectivement, allant du simple bonjour à la prime salariale exceptionnelle, la reconnaissance sera perçue d'autant plus facilement que le message répond à plusieurs critères de qualité [BRUN, DUGAS-2005, ST ONGE-2005] : Sincérité et réactivité

³⁴⁹ Approche défendue par DEJOURS (1993). Travail, usure mentale : de la psychopathologie à la psycho dynamique du travail, nouvelle édition augmentée, Paris, Bayard Éditions, 263 p. cité par BRUN, DUGAS (2005)

semblent évidentes. La proximité hiérarchique permet une personnalisation, une spécificité et une légitimité de la reconnaissance qui est donc adaptée et personnifiée. Enfin la variabilité d'expression de la reconnaissance et sa cohérence avec les principes institutionnels prouvent la véracité de la démarche. Finalement, la reconnaissance est une réponse éminemment constructive, s'appuyant sur un jugement de la contribution du sujet dont on apprécie la pratique mais aussi son investissement et sa mobilisation [BRUN, DUGAS-2005]. Jamais définitivement acquise et stabilisée, la reconnaissance est nécessaire pour donner sens au travail et façonner l'identité professionnelle que ce soit à titre individuel ou collectif par la reconnaissance d'un « *modèle culturel de métier* » [OSTY-2003].

EL AKREMI et al (2009) mettent en exergue différentes formes de reconnaissance ou de non reconnaissance de l'individu au travail : la reconnaissance identification étant le premier niveau, la reconnaissance, attestation de valeur, et enfin la reconnaissance gratitude. Ces trois paliers permettent à la fois de reconnaître l'unicité de l'individu, sa différenciation parmi les autres mais aussi son appartenance à un collectif, le rendant conforme aux attentes de cette communauté de travail. On retrouve alors les fondements de la construction identitaire, mise à jours par la clinique du travail [POTIRON-2015] montrant « *que l'engagement subjectif dans le travail va au-delà de la nécessité de «gagner sa vie» et la question de la reconnaissance, telle que la conçoit la psychodynamique du travail, est en effet étroitement liée à celle de l'identité* ».

El AKREMI et al (2009) explicitent les tensions autour de la notion de reconnaissance par un malentendu, un écart entre le travail prescrit et le travail réel : Le salarié attend une reconnaissance sur le travail effectué alors que l'institution reconnaît une contribution au travail prescrit. L'absence de mise en lumière de l'ensemble des dimensions du travail, prescrit ou non, dévalorise le travail réel, grève le sentiment de travail bien fait et de fierté.

Les auteurs définissent trois volets de cette reconnaissance au travail, présentés dans le graphique suivant (Figure4) :

- L'identification (visibilité et différenciation par rapport au travail d'autrui),
- La reconnaissance-attestation (respect du travail produit)
- La gratification, reconnaissance-récompense

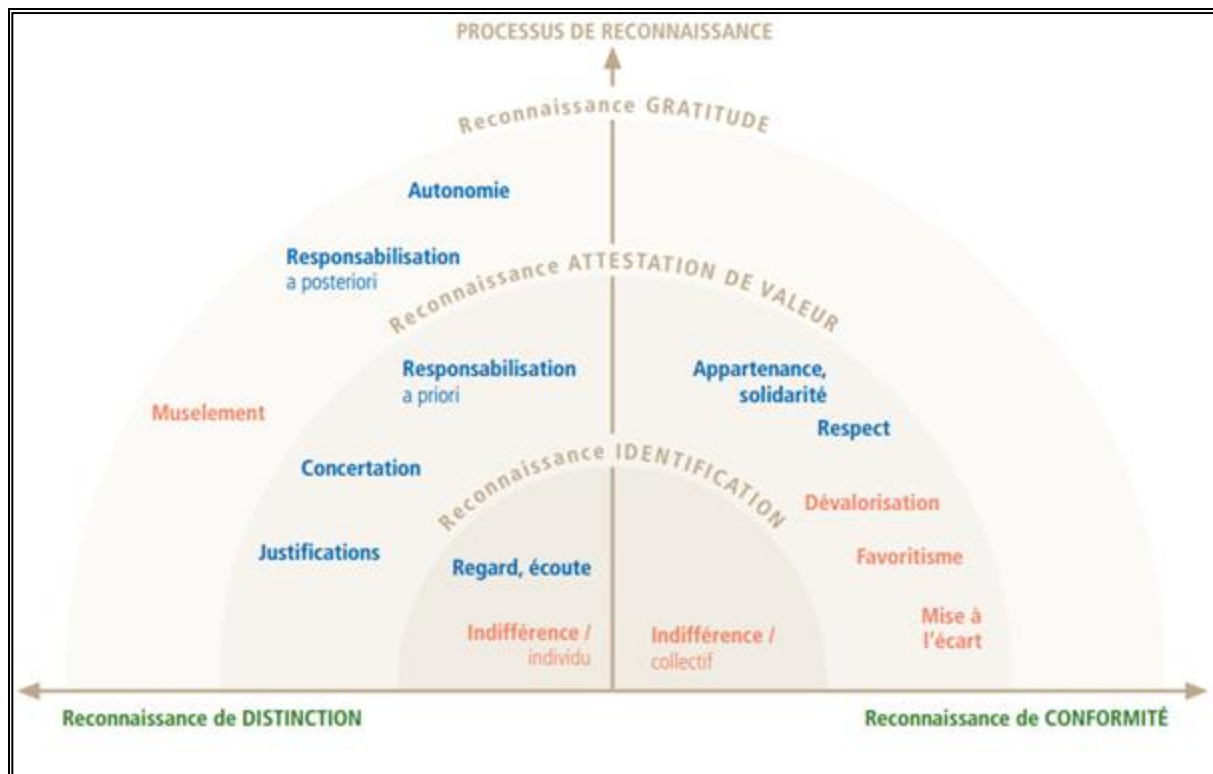


Figure 4 Formes de reconnaissance (ou de non-reconnaissance) de l'individu au travail [EL AKREMI et al-2009]

Se sentir respecté pour ce que l'on est peut être qualifié de besoin vital. La reconnaissance définie comme besoin incite fortement à s'interroger sur les conséquences d'une privation pouvant entraîner de la souffrance physique et/ou psychique. A contrario, différentes études tendent à montrer que la reconnaissance facilite l'implication au travail, renforce la fidélisation des salariés [BRUN, DUGAS-2005] et la résistance au stress [ST ONGE-2005]. Cependant GUEGUEN et MALOCHET (2012) s'inquiètent d'un risque d'instrumentalisation du concept trop souvent analysé que sur son versant négatif, d'autant qu'il existe souvent un décalage certain entre ce besoin de reconnaissance exprimé par les salariés et les efforts déployés par les ressources humaines [BRUN, DUGAS-2005]. La confrontation des écrits sur la reconnaissance professionnelle met finalement en évidence cet écart pouvant être en lien avec une évolution des valeurs sur lesquelles elle se fonde :

- Des valeurs traditionnelles comme le respect de la légalité, la loyauté, la probité, l'honnêteté, le souci de l'intérêt général mais aussi l'excellence et la préservation de la mémoire...
- Des valeurs « montantes » que sont la considération de la parole de l'usager, l'efficacité et l'efficience, la motivation du professionnel, la responsabilité...

Les managers doivent donc tendre vers un équilibre entre efficacité et bien-être des salariés. FALL (2015) montre que le concept de reconnaissance au sein d'une organisation ne se limite pas à la

reconnaissance du travail fourni mais nécessite que cette reconnaissance soit l'œuvre d'un acteur identifié, institution, supérieurs hiérarchiques ou collègues. La reconnaissance apportée par ces derniers semble avoir un grand rôle dans la construction identitaire et le maintien de l'estime de soi. Cette même étude atteste de l'importance de la qualité des échanges avec les supérieurs hiérarchiques confortant l'idée que la reconnaissance est définie « *comme la formation d'un rapport positif à soi-même, tel qu'il est à la fois construit et conforté par autrui* »[DUBET-2006]³⁵⁰.

Pour EL AKREMI (2009) « *la reconnaissance comme une condition essentielle de construction, voire de reconstruction, de l'identité au travail* » et le besoin de reconnaissance s'accroissent lorsque les repères professionnels et donc les identités deviennent plus floues. Dans un contexte de changement organisationnel, les changements de normes et/ou de trajectoires de travail modifient les modalités de reconnaissance [HONNETH-2004] et peuvent engendrer ou contribuer à un sentiment de perte d'estime à titre individuel ou comme membre d'un groupe. Pour DEJOURS (2008) « *le travail peut accroître la santé car il profite directement à la construction de l'identité personnelle: Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ma souffrance du départ est transformée en plaisir d'accomplissement de soi. Comme l'identité est l'armature de la santé mentale, ma santé s'accroît. Étant reconnu comme un pair, j'appartiens à une communauté, et je conjure la solitude* ». La reconnaissance s'impose comme enjeu managérial, remède à la souffrance sociale souvent caractérisée par l'invisibilité, la méconnaissance des professionnels ou la reconnaissance dépréciative (jugement dévalorisant), à titre individuel et/ou collectif, au sein de l'institution.

En effet, abordant la notion de reconnaissance, on ne peut faire abstraction de celle de la visibilité souvent mis en exergue lors de conflits sociaux ou plus généralement dans la dynamique de l'espace public. En effet « *la possibilité que des acteurs parviennent à se constituer un soi, une conception d'eux-mêmes dans un rapport intersubjectif et entrer dans des rapports de reconnaissance avec autrui, dépend de leur capacité à se rendre visibles, à exister et à être vus et entendus* » [VOIROL-2005]. Pour ANDONOVA et VACHER (2009) la reconnaissance « *pose avec insistance les questions de visibilité et de légitimité des actions de l'individu au travail* ». Sans être suffisante à assurer la reconnaissance, la visibilité lui est indispensable et concerne à la fois le travail effectué et les individus en tant que groupes professionnels identifiés.

L'invisibilité des activités réalisées relève le plus souvent d'un éclatement des tâches, notamment dans les postes d'encadrement où seule la qualité totale est évaluée et donc perceptible ; la mise en lien d'actions hétérogènes, avec des professionnels multiples dans des temporalités variables, donne une définition floue du travail accompli [BARRERE-2008]. De ce fait, le

³⁵⁰ DUBET.F. 2006. *Injustices : l'expérience des inégalités au travail*. Paris : Seuil. Cité par EL AKREMI et al (2009)