

Les formes d'identité

Il y a différents types d'identités au travail, par exemple :

■ L'identité fusionnelle ou identité communautaire

C'est une forme d'identité qui se reflète dans les tâches que vous accomplissez et les situations que vous vivez dans l'organisation, à travers :

- une **solidarité très forte envers vos collègues**, vos confrères/consoeurs ou vos collaborateurs/collaboratrices
- une **dépendance envers l'autorité** de votre superviseurE ou d'unE leader qui seulE peut orienter tout le groupe auquel vous appartenez.

■ L'identité de retrait ou identité règlementaire

C'est une forme d'identité qui se caractérise par un désengagement concernant votre travail et votre organisation :

- **vous ne vous impliquez alors ni** dans des relations interpersonnelles, ni dans des groupes formels ou informels
- vous vivez l'acte de travailler comme quelque chose d'**obligatoire et d'impersonnel** et simplement un moyen de subvenir à vos besoins.

■ L'identité de négociation ou identité professionnelle

Elle se rapporte à un environnement dans lequel vous affirmez votre identité individuelle et votre personnalité en :

- **discutant et échangeant** des points de vue avec vos collègues
- **négociant** avec votre hiérarchie

■ L'identité affinitaire ou identité de mobilité

Elle apparaît lorsque vous avez de grandes perspectives de mobilité socio-professionnelles.

Dans ce contexte, vous :

- fonctionnez beaucoup en **réseau**
- entretenez des **relations privilégiées** avec vos collègues et vos supérieurEs hiérarchiques
- **tissez des liens** en fonction de vos préférences

Selon vos caractéristiques intrinsèques, votre travail, et le type d'organisation dans laquelle vous évoluez (ouvriers spécialisés ou non, plus ou moins jeunes, immigrés, techniciens, cadres, etc), vous développerez plus facilement l'une ou l'autre des formes d'identité. C'est Renaud Sainsaulieu qui a proposé l'analyse des différentes formes

d'identité au travail en fonction de l'utilisation des ressources disponibles : la situation de travail, les relations de groupe et les rapports à la hiérarchie, la perception d'un avenir probable.

L'identité fusionnelle ou identité communautaire

Elle peut être le fruit d'un environnement de travail où on permet peu d'initiative et de prise sur votre avenir dans l'organisation.

Par la solidarité envers vos collègues vous brisez votre isolement et vous vous construisez une identité basée sur le collectif.

L'identité de retrait ou identité règlementaire

Elle est souvent le fruit d'un environnement de travail dans lequel vous ne pouvez pas prendre d'initiatives ou avoir un pouvoir sur vos tâches. InsatisfaitE ou démotivéE, vous vous désengagez complètement de votre travail et de votre organisation et devenez unE simple exécutantE obéissant aux directives de votre superviseurE.

L'identité de négociation ou identité professionnelle

Elle est le fruit d'un environnement dans lequel vos qualifications professionnelles et vos compétences techniques sont sollicitées et vous amènent à avoir des responsabilités.

ValoriséE, vous êtes alors suffisamment en confiance pour négocier avec vos pairs et votre hiérarchie.

L'identité affinitaire ou identité de mobilité

Elle est le fruit d'un environnement de travail stimulant qui vous offre des perspectives d'évolution. Dans un tel milieu, vous entretenez des relations privilégiées avec vos collègues et vos supérieursEs.

■ Claude Dubar, a lui approché la question [identitaire](#) en s'intéressant :

- au **monde vécu** du travail (objectivement et subjectivement)
- aux **relations de travail** (relations interpersonnelles et sentiment d'appartenance)
- à la **trajectoire professionnelle** et à la perception de l'avenir (mobilité, promotion, etc.)

Dans ce cadre, il a défini **quatre formes d'identités professionnelles** :

■ L'identité d'exclusion

Elle se caractérise par un désinvestissement professionnel, dû au sentiment de rejet que vous ressentez de la part de votre organisation. Bon nombre de caractéristiques pourraient l'apparenter à l'identité de retrait, mais contrairement à cette dernière, le désintérêt que vous éprouvez à l'égard de votre travail est dû au fait que vous percevez du désamour de la part de votre organisation.

■ L'identité bloquée

Elle naît dans les milieux où la possession de diplômes ou de qualifications spécifiques sont nécessaires pour occuper certains postes. Si vous n'avez pas le profil académique adéquat, vous vous sentez freiné dans votre intégration dans l'organisation et vous ne

voyez aucune perspective d'évolution. Avec peu de diplômes, et malgré de compétences acquises à travers l'expérience, vos possibilités de négociations sont amoindries et vos perspectives d'évolution inexistantes.

■ **L'identité de négociation individualisée**

Vous pouvez développer ce genre d'identité si vous avez beaucoup de diplômes. Vous êtes motivés et engagé pour votre entreprise, mais vous êtes également très intéressé par votre propre profil de carrière. Si vous avez un niveau d'études élevé, vous êtes ouvert à toutes les opportunités que vous offre votre organisation (formation continue par exemple), vous êtes engagéE, et vous valorisez les responsabilités et les relations avec vos collègues. Vous gérez également de front l'évolution de votre carrière, directement avec votre superviseurE ou la personne qui vous emploie.

■ **L'identité affinitaire**

Elle se crée lorsque vous êtes très diplôméE mais peu satisfait de vos fonctions actuelles de travail. Vous mettez alors en place des stratégies individualistes, et évoluez au sein de réseaux informels, par exemple en tissant des liens avec des personnes qui ne travaillent pas dans le même service que vous. Vous êtes dans ce cas ouvert à une reprise d'études, un changement de poste ou de métier, au sein de votre organisation ou dans une autre structure. À ces formes d'identités au travail et d'identités professionnelles, peuvent se rajouter deux autres formes d'identité au travail, apparues ces quinze dernières années :

- L'identité du professionnel et de la professionnelle de service public

Vous êtes concernés par cette forme d'identité si vous êtes un fonctionnaire en contact direct avec le public. Les règlements n'ont plus le même impact sur vous car vous devez faire face à des situations qui n'ont pas de protocole prévu dans les règles qui régissent votre pratique. Votre identité s'inscrit dans le cadre des missions que vous réalisez au quotidien.

- L'identité entrepreneuriale

C'est certainement le modèle le plus récent. Cadres, dirigeantEs diplôméEs, vous êtes en relation étroite avec l'environnement d'entreprise. Votre identité au travail se développe surtout dans le contexte de forte concurrence interentreprises.

Références :

Collectif (Magakian, J-L., Barmeyer, C., Bouziat, X., Hounounou, A. (2003), 50 fiches pour comprendre la gestion stratégique des ressources humaines, Bréal

Dubar, C. (2001), La crise des identités - L'interprétation d'une mutation, Paris, PUF (2ème édition)

Ferréol, G. (2010), Dictionnaire de sociologie, Armand Colin

Hanique, F. (2004), Exister dans l'entreprise. Histoires de vie et choix théoriques en sciences sociales, l'Harmattan

Sainsaulieu, R. (1988), L'Identité Au Travail - Les Effets Culturels De L'Organisation, Presses Fondation Sciences Politiques