

L'identité et le contexte social

Le contexte social actuel offre moins de stabilité d'emploi qu'avant.

Vous pouvez ainsi avoir facilement 6 à 7 employeurs au cours de votre vie professionnelle. De plus, au sein d'une même organisation, vous êtes souvent encouragé à vous déplacer, à changer de poste. Cette réalité amène à une nouvelle manière de construire l'identité – ou devrait-t-on dire dans ce cas là « **les identités** » – **au travail**. Cette situation peut même vous amener dans certains cas à perdre vos repères. Même si le travail est un lieu important pour le développement de vos liens sociaux, et sans aucun doute un lieu de création identitaire, il est si valorisé socialement qu'une personne qui n'est pas sur le marché du travail peut avoir une grande difficulté à créer son identité en dehors de ce cadre.

Pour ces raisons **il est essentiel de valoriser les différents types d'identités** :

- identité individuelle;
- identité de groupe;
- identité sociale.

Valoriser toutes ces identités met en avant tout ce qui fait l'unicité de chacun d'entre nous.

L'identité au travail est vécue de manière différente par chacun d'entre nous et selon la catégorie professionnelle à laquelle nous appartenons (On pense à l'histoire du tailleur de pierre, que vous pouvez découvrir ou redécouvrir dans la rubrique « Trucs et Exercices »).

Certains d'entre nous s'investiront plus à l'extérieur du travail en terme identitaire, d'autres s'investiront complètement dans leur travail tandis que d'autres encore investiront divers lieux (sport, implication sociale, famille, travail). En France, la famille dépasserait le travail comme lieu identitaire sauf pour les catégories de travailleuses et de travailleurs dont les conditions sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts où le travail est l'une des conditions essentielles du bonheur (Baudelot et Gollac, 1997).

Comme le modèle classique de carrière unique existe de moins en moins, la continuité et la stabilité sont progressivement remplacées par l'incertitude, l'ambiguïté et la remise en question des balises qui guidaient la vie des travailleurs et des travailleuses. De nouveaux défis émergent car dans bien des cas le seul élément de permanence est le changement. Dans ce contexte on se doit de chercher de nouvelles manières de trouver

du soutien professionnel et d'évaluer son propre succès. Ces changements demandent de la flexibilité, une grande capacité d'adaptation et une grande résistance au stress.

Références :

- Baudelot, C. et Gollac, M.** (2003), Travailler pour être heureux ?, Paris : Fayard
- Cardinal, L.,** (2004) Nouvelles carrières et succès psychologique au travail, Cahier de recherche de l'ESG
- Sainsaulieu, R.** (1988), L'Identité Au Travail - Les Effets Culturels De L'Organisation, Presses Fondation Sciences Politiques