

Facteur de protection – Santé mentale et travail

L'identité au travail

- ↪ L'identité au travail, c'est :
- ↪ L'identité, facteur de protection et développement
- ↪ Le manque d'identité, facteur de risque
- ↪ Pour l'organisation
- ↪ Les formes d'identité
- ↪ L'identité et le contexte social
- ↪ Les limites de l'identité
- ↪ Trucs et exercices
- ↪ Suggestions de lecture

L'identité au travail c'est :

- La réponse à la question "**Qui suis-je?**" en tant que travailleuse ou travailleurs.
- Un **sentiment interne d'unicité**, de cohérence, d'appartenance, de valeurs, d'autonomie et de confiance, autant de valeurs organisées autour de notre volonté d'exister. (Muccelli, Alex, L'identité, PUP, Qui suis-je, 1986)
- Une **identité sociale** qui définit à quel groupe de travailleuses et de travailleurs je fais partie.
- C'est un **besoin de se situer** par rapport aux autres.
- Se joue dans **l'interaction avec les autres**.
- Quant à **l'identité organisationnelle**, elle répond à la question "**Qui sommes-nous en tant qu'organisation ?**". Elle est liée à l'image, à la réputation et à l'identité de l'entreprise ou de l'organisation. L'identité organisationnelle crée du sens pour les employéEs et elle est variable d'une personne à l'autre. Notre identité au sein de l'organisation est une partie de nous qui n'est ni définitivement acquise ni stabilisée et qui nécessite d'être continuellement confirmée.

■ Le modèle fonctionnaliste des professions, établi par le sociologue Émile Durkheim, présente le sentiment d'identité comme **déoulant du sentiment d'appartenance à une profession socialement indispensable, d'une longue socialisation et de l'usage d'un vocabulaire particulier**, le tout formant un espace social bien défini.

■ Claude Dubar, lui, définit l'identité au travail comme **une conception de soi qui met en jeu les relations entre identité personnelle et identification collective**.

■ **En dehors de notre identité au travail, nous avons plusieurs identités**, plusieurs casquettes que nous revêtons selon le contexte. À titre d'exemple, Madame, vous pouvez être à votre travail, la comptable, avec beaucoup d'humour qui s'entend particulièrement bien avec la secrétaire, puis une fois rentée chez vous, vous êtes la mère de famille stricte élevant seule trois enfants. Et vous Monsieur, vous pouvez être l'informaticien sérieux et toujours très concentré, et une fois passée la porte de votre bureau être le meilleur guitariste rock de votre entourage. **Quelque soit l'identité, elle se construit en interaction avec les autres : collectif, groupe et individus.**

■ Il est fort probable que l'identité au travail soit vécue de façon différente selon le travail que l'on fait (enseignantEs, graphistes, plombierEs, ébénistes, chauffeurEs de poids lourds, etc.) et le lieu de travail.

Nous ne disposons pas de données sur la situation au Québec, mais une étude réalisée en Europe par Garner, Méda et Sénik (2006) en arrive au constat suivant :

- Dans le secteur privé, le travail est davantage reconnu comme une obligation et comme un moyen de se réaliser que dans la sphère publique

- La famille est un aspect de la vie jugé plus important que le travail

- Les catégories de travailleurEs dont les conditions sont «les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts» feraient du travail «l'une des conditions essentielles du bonheur» (Baudelot et Gollac, 1997)

- Plus les personnes sont éloignées du travail et plus le travail devient une préoccupation centrale, alors qu'à l'inverse, plus les personnes ont une stabilité et plus les considérations extérieures au travail dominent

■ Sur le plan individuel, le sociologue français Renaud Sainsaulieu considère que **chacun est un acteur stratège dans le développement de son identité au travail**.

Cet investissement dans le développement de son identité peut très certainement être expliqué par les résultats de l'enquête de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) réalisée en 2010, qui révèle que :

- Pour 42% des interrogéEs, le travail constitue une obligation et un moyen de se réaliser

- Pour 20%, c'est un moyen d'être utile et de participer à la vie de la société

- Pour 5% une façon de réaliser un projet, une passion

Références :

Alderson, M. (2004), La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques, Santé mentale au Québec, XXIX, 1,

- Baudelot, C. et Gollac, M.** (2003), Travailler pour être heureux ?, Paris : Fayard
- Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** (2001), Le travail en questions. Enquête sur les mutations du travail, Ed. Syros
- Davoine, L., Meda, D. (2008), Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?, Centre de l'Étude de l'Emploi
- Dubar, C.** (1994), Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel, Traité de sociologie du travail, Bruxelles, De Boeck
- Durkheim, E.** (1893), De la division sociale du travail, étude sur l'organisation des sociétés, supérieures, Paris, F. Alcan

L'identité, facteur de protection et développement

Avoir une identité au travail permet de :

- renforcer son **processus identitaire** dans sa globalité
- développer son **sentiment d'appartenance** à un groupe
- donner du **sens au travail** que l'on accomplit
- **se sentir utile**

Plusieurs auteurEs ont montré et affirmé que le travail :

- demeure un **facteur d'intégration** et de valorisation sociale
- qu'il occupe une place de premier plan dans la **construction de l'identité personnelle**
- permet l'acquisition, le développement et la mise en œuvre d'**habiletés et d'aptitudes**, et la construction identitaire qui en découle donne à l'individu un statut professionnel et lui assurent une reconnaissance sociale.

Avoir un emploi, c'est avoir du travail et un salaire, mais au-delà de la place qu'occupe chaque salarié dans l'entreprise, l'identité au travail influe sur l'ensemble de sa manière d'être dans la société, sur ses capacités d'action et sur sa position sociale.

Le sociologue français Renaud Sainsaulieu est certainement l'auteur le plus connu en ce qui concerne l'étude du développement de l'identité au travail comme façon de protéger la santé mentale. Comme de nombreux psychiatres et médecins psychosomatiques, il considère que **l'identité est le noyau central de la santé mentale.**

Quelques facteurs de succès dans la construction de son identité au travail :

- Occuper un emploi qui convient à notre personnalité et dans lequel nos compétences sont pleinement utilisées
- Se sentir en harmonie avec la mission et les objectifs de l'organisation
- Sentir que l'on contribue d'une manière significative à l'atteinte des objectifs de l'organisation

- Être satisfaitE de notre rendement
- Sentir que notre travail est reconnu et apprécié
- Travailler dans un climat de travail positif
- Bénéficier de réseaux de soutien
- Avoir un emploi stimulant qui nous permet d'apprendre et de nous développer
- Prendre plaisir à travailler
- Être capable de mener une vie équilibrée
- Sentir que notre vie professionnelle nous permet d'atteindre nos objectifs personnels
- Sentir que l'on a de l'emprise et du contrôle sur sa vie professionnelle

Références :

Alderson, M. (2004) La psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques, Santé mentale au Québec, XXIX, 1, 243-260

Dessors D. (1991), «Du «handicap de situation» à la sélection-exclusion: une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques», Travail et emploi, no. 48, p. 31-47.

Maruani M. et E. Raynaud (1993), Sociologie de l'emploi, Paris, La Découverte.

Sainsaulieu R. (1992). «Organisations qualifiantes accueillantes, innovantes», dans La culture en mouvement. Nouvelles valeurs et organisations, sous la direction de D. Mercure, Société en mutation, Sainte-Foy, PUL, p. 125-136.

Le manque d'identité, facteur de risque

Si le travail peut être un lieu d'accroissement de l'identité, il peut également nuire au développement de cette dernière et menacer par la même occasion la santé mentale :

- Le **manque de stabilité** que votre organisation peut vous donner, notamment à cause de la conjoncture économique, peut vous empêcher d'optimiser la construction de votre identité.
- La **grande flexibilité demandée aux employéEs** au sein des organisations, en passant d'un groupe à l'autre peut rendre plus difficile la construction de son identité au travail.
- La flexibilité exigée auprès des employéEs des organisations amène un « **surdéveloppement** » **d'identités** sinon contradictoires, parfois difficilement conciliables. Vous jouez en quelques sortes plusieurs rôles. Votre identité tout comme votre sentiment d'appartenance peut se voir toucher et vous ne savez plus trop qui vous êtes.
- La **place centrale qu'occupe le travail dans la société**, associée au fait que plusieurs personnes soient exclues de cet accès au travail salarié, contribue au développement d'inégalités sociales et prive par là-même ces personnes d'une identité quasiment essentielle à leur construction psychique.

Le travail nous demande de nous **ajuster perpétuellement à des contraintes**, voir même parfois à des contradictions. Les façons dont nous nous adaptons ou refusons ces demandes et ces normes définissent la façon dont se façonne notre identité.

Ainsi, comme le souligne Anne Carbonnel (2004), en cas de rejet des buts, des valeurs ou du contenu du travail, l'absence d'implication ou d'engagement n'implique pas une absence de structure identitaire.

Cependant, si l'on se base sur les travaux du psychiatre français Christophe Dejours, voici quelques exemples d'aspects qui peuvent nuire au développement de notre identité au travail :

- Un travail désagréable qui ne nous permet pas de développer notre intelligence
 - Un travail qui nous oblige à offrir un produit ou un service de mauvaise qualité
 - Un travail qui nous amène à contredire vos valeurs, vos idéaux, votre éthique, etc.
-

Références :

Carbonnel, A. (2004), Face aux aspirations des salariés, Economie & Humanisme, numéro 370, octobre 2004

Dejours, C. (2007), Le travail entre espoir et désespoir, novembre 2007

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

Pour l'organisation

De façon concrète, lorsque votre organisation favorise votre développement identitaire, elle vous permet de :

- **Participer à un projet plus grand** que le simple fait d'occuper le poste pour lequel vous avez été embauché ;
- **Prendre part de façon active** à la vie de l'organisation ;
- **Développer votre intelligence**, votre créativité et votre prise de risques ;
- **Garder du temps et des ressources** pour que vous puissiez développer votre identité également à l'extérieur du travail.

Dans son ouvrage « L'identité au travail », le sociologue Renaud Sainsaulieu affirme que l'entreprise favorise le développement de l'identité parce qu'elle est une source d'emploi, de sociabilité et de reconnaissance sociale.

Lorsque votre organisation favorise la construction de votre identité, les retombées pour elles sont nombreuses :

- Vous développez avec vos collaborateurs et collaboratrices une perception commune de votre organisation
- Vous pouvez fixer avec vos collègues des objectifs
- Vous pouvez débattre de vos opinions et prendre des initiatives
- Vous nouez des liens avec les membres de votre organisation

Références :

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

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 supérieurEs.

■ 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

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

Les limites de l'identité

Les limites de l'identité au travail s'observent à **deux niveaux**.

■ **Au niveau individuel**

Mal utilisée, elle peut **générer de la souffrance**. La promotion de l'identité au travail, inopportune et trop accentuée du côté individuel, met les gens en concurrence les uns avec les autres. N'oublions pas que l'identité se construit aussi au contact des autres et n'est pas qu'un processus individuel.

■ **Au niveau de l'organisation**

Les salariéEs intégréEs durablement dans une entreprise, **peuvent vivre une crise d'identité qui se traduit par la perte du sentiment d'appartenance à un groupe**. En effet, paradoxalement, bien que la stabilité de l'emploi soit recherchée par la plupart d'entre nous, il est rare de faire toute sa carrière professionnelle au sein d'une même structure. Et pour ceux d'entre nous qui y arrivent, avoir de nouveaux collègues, de nouvelles pratiques professionnelles, remet en question notre identité, dans la mesure où celle-ci se construit en interaction avec les autres. On peut donc également se retrouver fragilitéE dans son identité professionnelle car solidement constituée, elle devient en quelques sortes un frein.

Références :

Kaddouri, M. (2008) La question identitaire dans le travail et la formation : contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique, Logiques sociales, Cahiers du Griot.

Suggestions de lecture

La place du travail dans les identités

Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik

ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 393-394, 2006

S'interrogeant de façon plutôt théorique sur la question de l'identité et du travail, cette

recherche présente différents résultats sur la satisfaction au travail selon différentes «catégories sociales» telle que les différences entre les hommes et les femmes, les employés des secteurs privés et publics de même qu'entre les chômeurs et les personnes en emploi. De plus, la recherche met en lumière le fait que le travail est rarement considéré comme la première source d'affirmation de l'identité. La famille et les loisirs semblent prédominer.

Le Noc Loic (2002) La psychodynamique du travail des infirmières auprès de patients tétraplegiques

A travers un analyse du travail des infirmières, ce texte aborde l'identité sous l'angle de l'importance de la reconnaissance, de la distinction et du sentiment d'utilité

Becker, Dominique (1998) Le 5 à 7 du 4 mars 1998, Favoriser les relations inter-entreprises

Ce texte aborde l'identité sous l'angle de la concurrence entre les entreprises. En fait, le texte propose aux entre autre chose aux entreprises de miser sur le développement d'un sentiment d'identité et d'appartenance pour faire face à certaines phénomènes tel que la concurrence et la flexibilité.

Dejours, Christophe (2007) Le travail entre espoir et desespoir, novembre 2007

Ce texte aborde entre autre la question du développement de l'identité au travail afin de pallier aux carences identitaires pouvant être vécues dans la sphère privée.

NANTEUIL-MIRIBEL, Matthieu (2002) Les dilemmes de l'entreprise flexible

Ce texte pose la question des difficultés en termes de cohésion sociale que pose la flexibilité de plus en plus présente dans les entreprises.

Bélangier, R. Paul (2000) Les innovations théoriques en sociologie du travail et de l'entreprise Le cas de la sociologie française, Cahiers du CRISES collection Working Papers, no ET0011, Mai 2000

Ce texte présente différences approches théoriques de la sociologie du travail. Ces approches sont l'analyse stratégique des organisations qui conçoit l'individu au travail comme un acteur rationnel qui dirige ses actions en fonction de ses intérêts. L'autre approche est celle de l'analyse culturelle des organisations qui mise sur l'identité et la culture dans le fonctionnement de l'entreprise et de son institutionnalisation. Finalement, la troisième approche est celle des conventions et de l'entreprise réseau qui mise principalement sur des valeurs autour de la flexibilité.

Chardonay, Bernard (2000) Souffrance au travail : L'injustice banalisée, Jeudi 20 juillet 2000, La Gauche n°13, 1er juillet 2000

Ce texte porte sur la valorisation du travail, travail qui peut être source de souffrance physique et psychologique importante et des défis que cela pose. Le manque de reconnaissance figure parmi les éléments importants à la source de ces souffrances. La peur de la soumission et le déclin de l'action collective

Groupe de travail mis sur pied par l'Institut de la santé publique et des populations et celui des neurosciences, de la santé mentale et des toxicomanies (INSMT) et

Institut de recherche en santé du Canada, Atelier sur invitation : la santé mentale et le travail, 29 et 29 avril 2004

En lien avec les questions de l'identité au travail, ce texte aborde notamment la question de l'exclusion de la sphère du travail et des répercussions négatives sur l'identité des individus faisant de l'absence de travail un facteur de risque en santé mentale au travail.

Travail et identité - Colloque iforep 3-12-2007

Ce texte issu du colloque 2007 de l'Institut de formation de recherche et de promotion (France) porte principalement sur le travail comme vecteur de socialisation. Le double défi que pose la mondialisation et l'individualisation des luttes dans un contexte marqué par l'hétérogénéité des dynamiques du travail sont parmi les principaux aspects abordés. A cela s'ajoute un questionnement sur les possibilités de d'auto-construction dans le travail

Carbonnel, Anne (2004) Face aux aspirations des salariés – Un travail vecteur d'identité professionnelle, *Économie et humanisme*, numéro 370, octobre 2004

Dans ce texte, l'auteur expose que le travail comme vecteur d'identité au travail se manifesterait beaucoup en terme relationnel. Ainsi le degré de participation au travail peut favoriser le sentiment d'être un individu à part entière et peut aussi générer respects et estime. Les auteurs mettent également en garde contre les politiques de rémunérations liées aux résultats créant concurrence et rivalités au détriment de l'esprit d'équipe. Par contre, malgré les impacts positifs de la participation sur l'identité, une absence d'implications n'exclue pas le développement identitaire dans la mesure ou tant l'adhésion que le rejet peut être créateur d'identité.

Sanselieu, Renaud (1993) L'identité en entreprise

http://www.u-picardie.fr/labo/curapp/revues/root/33/renaud_sainsaulieu.pdf_4a07eb7dd0b70/renaud_sainsaulieu.pdf

Le texte pose l'identité comme un concept aux confins de plusieurs disciplines – notamment parce que l'identité implique la prise en compte de facteurs individuels et sociaux variés et diversifiées. De plus, le développement de l'individualisation, de la différenciation découlant sur davantage de complexité posent plusieurs questions en termes de reconnaissances des individus et de développement des institutions. L'auteur aborde également la question de l'identité sous la forme d'action collective (capacité de mobilisation, de négociation, d'opposition, etc.), de stratégie des acteurs et des limites d'une approche basée sur la rationalité de ceux-ci, sur l'identité clinique vécue comme une recherche de promotion, de reconnaissance et de supports. Le texte aborde également, comme son titre l'indique, la question de l'identité en entreprise, notamment de se prise en charge par la gestion des ressources humaines. Il explore également la question de façon plus large en situation dans le cadre organisationnel et de la régulation.

Kuty, Olgierd (2002) Le miroir de la santé mentale L'entreprise nouvel acteur du champ de la santé mentale, *La revue nouvelle*

Ce texte présente un bref historique de la place de la santé mentale dans l'entreprise de 1960 à aujourd'hui. Il pose également des questions concernant de nouvelles formes de

régulation qu'induit la prise en compte de facteurs psychologiques et psychosociales – notamment l'identité – dans le travail.

Dejours, Christophe (2009) Le nouvel âge du travail avec Christophe Dejours – La fabrique de l'humain

L'identité est ici abordé notamment sous l'angle de la souffrance au travail – concept sur lequel Christophe Dejours a beaucoup travaillé. Il aborde quelques problèmes que l'on retrouve actuellement dans le travail et qui ont un impact négatif sur le développement identitaire. Figure parmi ces problèmes, la difficulté de pouvoir accomplir des tâches que l'on considère moralement acceptable, d'accomplir un travail de qualité ou de pouvoir utiliser son intelligence au travail

Dejours, Christophe (2003) Réhabiliter la normalité ?

<http://www.passant-ordinaire.com/revue/45-46-557.asp>

Dans ce texte, Christophe Dejours présente le travail comme source d'émancipation et d'accomplissement. Il expose également le désir de réhabiliter une certaine idée de la normalité, cette dernière étant souvent perçue comme quelque chose de négatif. Il aborde aussi le développement de l'identité en opposant la sphère privée (monde intime) par rapport à la sphère publique (monde social).

Vézina, Michel (2008) La souffrance au travail : les problèmes éthiques liées à l'évaluation de la performance : Éthique, travail et fonction publique, Centre de l'Université St-Paul, Ottawa, 12 mars 2008

Si le travail peut être perçu comme «un lieu fondamental d'intégration sociale qui permet la réalisation de soi; l'insertion dans des réseaux sociaux et la participation à des activités qui donnent sens» (Vézina, 2008) on y retrouve évidemment des problèmes parmi lesquels figurent la «souffrance éthique». Ainsi, citant les travaux de Davezies (1999) « À travers l'impossibilité de réconcilier les objectifs de résultats et les critères de qualité, c'est l'identité et, au-delà, la santé qui est attaquée. Faire du mauvais travail dégrade l'image personnelle, mine l'estime de soi ». Ainsi se développerait un «sentiment de honte de trahir ses principes» et une perception de mépris de la part des autres». En d'autres mots : «Les individus, dans cette sorte de guerre de productivité, sont dans une situation de conflit entre leurs valeurs morales et ce qu'on les oblige à faire parce que l'objectif est ailleurs » (Jean-François Caillard

Labica, Georges (1996) A quoi sert l'identité, Colloques de Bruxelles, 25-27 avril 1996
Dans ce texte, l'auteur expose entre autre chose que les transformations dans le monde du travail modifierait également l'identité. De plus, les lois du marchés seraient de plus en plus assimilables à des lois psychologiques.

Dejours Christophe (2005) Commission : violence, travail, emploi, santé – Travaux préparatoires à l'élaboration du Plan Violence et Santé en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004

Dejours expose dans ce texte que travailler ne serait pas seulement produire mais ce serait également «se transformer soi-même». Il aborde également le défaut de reconnaissance présent dans le travail et les conséquences psychopathologiques qui peuvent en découler.

Il affirme entre autre chose que «même si la centralité du travail vis-à-vis la santé relève d'une dynamique individuelle, la construction de l'identité et de la santé mentale par le travail est fondamentalement tributaire de l'organisation collective du travailler ensemble». Aussi il affirmera qu «'il n'y a pas de neutralité du travail vis-à-vis de la santé mentale. Ou bien le travail s'inscrit comme médiateur dans la construction de l'identité et de la santé, ou bien il contribue à désorganiser l'identité voie à la détruire et il devient alors un facteur pathogène de grande puissance».;

Dejours, Christophe (1993) Coopération et construction de l'identité en situation de travail

Le texte expose l'importance de la coopération dans la construction de l'identité mais aussi par rapport à d'autres «facteurs de protection» de la santé mentale au travail tel que les relations de reconnaissance et le sens du travail». Cependant, la coopération ne devrait pas être réduite à sa dimension opératoire et instrumentale.

Ce texte aborde notamment la question du travail et de l'identité, généralement perçue de façon positive par les professionnels. Il aborde également la sociologie des identités au travail et de l'accent mis par cette approche sur les positions de pouvoir des individus et leur identité professionnelle. Il aborde également les relations entre les incertitudes sociales et les incertitudes identitaires. Il touche également à la cristallisation identitaire de certain groupe (voir ici les professionnels) qui empêchent ceux-ci de passer à la révolte. Le pouvoir des professionnels permettrait le développement de leur identité.

Guichard, Rennelle et Laurence Servel (2006) Qui sont les innovateurs? Une lecture socio-économique des acteurs de l'innovation, Manuscrit, Sociétal 3, 52, p.26-31

Ce texte porte sur les caractéristiques identitaires des innovateurs. Les auteurs se basent pour ce faire sur la notion d'identité dans le sens de la sociologie des organisations, principalement sur les travaux de Sainsaulieu et Dubar, qui mettent l'accent sur le «processus déconstruction de soi et de reconnaissance de soi par les autres. » (p.4); sur le caractère plus stable que mouvant de l'identité; sur «le rapport au travail ou à l'activité (en intégrant l'aspect temporel de celle-ci – Grossin, 1974), les relations entre pairs, et les rapports d'autorité (par exemple au commandement hiérarchique) sont centraux pour saisir les identités dans leur dimension relationnelle» (p.5) et finalement sur «, la manière dont les acteurs reconstruisent leur passé et anticipent l'avenir» qui serait déterminante.» (p.5). Ils étudient l'identité des personnes novatrices sous l'axe relationnel et biographique. Les auteurs en arrivent aux conclusions suivantes.

Donnadieu, Gérard (2003) L'intégration sociale dans les organisations

<http://www.afscet.asso.fr/gdAnde03.pdf>

Ce texte porte essentiellement sur les différents aspects d'un culture en entreprise ce qui inclut entre autre les rapports à la nature; les rapports des hommes entre eux; les rapports au symbolique; les mythes, rites et interdits de même que les différentes cultures (notamment la culture nationale et la culture professionnelle) en jeu dans le rapport au travail. Le texte propose également une relation entre deux modèles de ce jeu social issu des travaux de Crozier et d'Irbiane.

Guichard, Rennelle et Laurence Servel (2006) Qui sont les innovateurs? Une lecture

socio-économique des acteurs de l'innovation, Manuscrit, Sociétal 3, 52, p.26-31

Ce texte porte sur les caractéristiques identitaires des innovateurs. Les auteurs se basent pour ce faire sur la notion d'identité dans le sens de la sociologie des organisations, principalement sur les travaux de Sainsaulieu et Dubar, qui mettent l'accent sur le «processus déconstruction de soi et de reconnaissance de soi par les autres. » (p.4); sur le caractère plus stable que mouvant de l'identité; sur «le rapport au travail ou à l'activité (en intégrant l'aspect temporel de celle-ci – Grossin, 1974), les relations entre pairs, et les rapports d'autorité (par exemple au commandement hiérarchique) sont centraux pour saisir les identités dans leur dimension relationnelle» (p.5) et finalement sur «, la manière dont les acteurs reconstruisent leur passé et anticipent l'avenir» qui serait déterminante.» (p.5). Ils étudient l'identité des personnes novatrices sous l'axe relationnel et biographique.