

Se construire au-delà des contraintes

Le travail identitaire dans les organisations

Franck Burellier

IGR / IAE de Rennes - CREM UMR 6211

Université Rennes 1

franck.burellier@univ-rennes1.fr

Résumé :

Cet article vise à mieux comprendre le concept de travail identitaire (identity work), qui s'est fortement développé dans les recherches en comportement organisationnel ces dernières années. Issue du débat entre les deux grands courants entourant le concept d'identité (théorie de l'identité sociale et théorie de l'identité de rôle), la théorie du travail identitaire tente de concilier agence et structure dans les processus identitaires. Cette théorie cherche plus précisément à comprendre les comportements par lesquels des individus tentent d'établir un équilibre cohérent entre une identité personnelle (qui les distingue de leur environnement) et une identité sociale (qui les conforme à leur environnement). Nous identifions dans cet article deux grandes tendances dans la littérature. Une première approche, originelle, comprend le travail identitaire comme la stratégie d'acteurs aux prises avec un rôle ou un environnement qui les contraint fortement et laisse a priori peu de place à leur agence. Il peut s'agir d'individus tenant des rôles stigmatisés, dévalorisés socialement ; ou confrontés à des situations particulièrement oppressantes tels que des changements institutionnels. Une deuxième tendance envisage le concept en tant que processus de construction identitaire lors de transitions de rôle, laissant a priori plus de place à l'initiative individuelle. Elle concerne à la fois les problématiques de micro-transitions de rôle, lorsque des individus jonglent entre deux rôles simultanément (famille-travail par exemple) ; et les difficultés vécues lors de macro-transitions de rôle, quand des acteurs rencontrent une évolution professionnelle dans leur carrière. Nous proposons finalement une typologie permettant de distinguer ces grandes approches en fonction des couples « agence/structure » et « stabilité/évolution » ; puis nous discutons des voies de recherche potentielles issues de ces grandes tendances, en mettant l'accent sur les questions d'innovation identitaire et de validation institutionnelle du travail identitaire.

Mots-clés : travail identitaire, identité, menaces identitaires, rôle, transition de rôle

Se construire au-delà des contraintes

Le travail identitaire dans les organisations

INTRODUCTION

La question de la socialisation et de l'intégration dans les organisations n'est pas récente mais reste centrale. Elle interroge les pratiques de gestion qui aident les individus à s'adapter à leur rôle mais aussi à adapter leur rôle à ce qu'ils sont (voir par exemple Nicholson, 1984). Or, de plus en plus, le champ du comportement organisationnel met l'accent sur les dynamiques proactives par lesquelles les individus construisent leur intégration à l'organisation. Cette notion d'agence individuelle lors de l'intégration se cristallise notamment autour du concept d'identité, et plus spécifiquement de celui de travail identitaire : comment des individus cherchent-ils des compromis entre ce qu'ils sont et ce que l'on attend d'eux ? Le travail identitaire (ou théorie du travail identitaire, *identity work theory*, *IWT*) peut être considéré comme l'ensemble des activités dans lesquelles les individus s'engagent pour « créer, présenter et maintenir des identités personnelles congruentes avec, et protégeant, leur concept de soi » (Snow et Anderson, 1987).

Le concept de travail identitaire prend racine dans le débat entre les deux principaux courants de l'identité. Le premier place l'individu comme principal acteur dans la définition de ce qu'il est. C'est ce que la littérature appelle théorie de l'identité (ou *IT* pour *Identity Theory*) (voir notamment Stryker, 1980, cité par Ashforth, 2001). Dans cette approche, l'individu s'identifie à des rôles qu'il va animer, « mettre en acte ». Le second mouvement conçoit l'individu comme faisant partie intégrante de catégories sociales, en dehors desquelles il ne pourrait se définir. Ce mouvement est traditionnellement nommé théorie de l'identité sociale (ou *SIT* pour *Social Identity Theory*) (voir notamment Tajfel et Turner, 1986, cité par Ashforth, 2001). Dans cette seconde approche, l'individu est déterminé, animé par la structure sociale. La théorie du travail identitaire concilie ces deux approches (à la manière de Stets et Burke, 2000), en considérant que ces deux dynamiques (identification et catégorisation) sont complémentaires.

En suivant cette logique, la théorie du travail identitaire envisage l'identité d'un individu comme l'ensemble des significations qui lui sont attachées par lui-même et par les autres (Gecas, 1982, cité par Ashforth, 2001). Cette approche distingue dans l'identité d'un individu son identité personnelle (ou identité pour soi) et son identité de rôle ou sociale (ou identité pour autrui) (Ashforth, 2001 ; Dubar, 1995). D'un côté, l'identité personnelle peut être définie comme les significations qu'un acteur s'auto-attribue, et qui le définissent comme unique par rapport aux autres (Brewer, 1991). De l'autre, l'identité de rôle peut être conçue comme l'ensemble des significations typiquement associées à une position sociale, que les autres acteurs lui attribuent en vue de le situer comme objet social (Hogg et Terry, 2000). Le travail identitaire va alors consister en la recherche d'un équilibre cohérent entre identité personnelle et identité sociale.

L'objectif de cet article est de réaliser un état des lieux des études mobilisant la théorie du travail identitaire et d'en faire émerger des pistes de recherche futures. Nous proposons d'abord d'envisager une première approche, originelle, du travail identitaire, qui la comprend comme la stratégie d'acteurs aux prises avec un rôle ou un environnement qui les contraint fortement et laisse a priori peu de place à leur agence (1). Nous proposons ensuite d'étudier une deuxième tendance du travail identitaire, qui envisage le concept en tant que processus de construction identitaire lors de transitions de rôle, laissant a priori plus de place à l'initiative individuelle (2). Finalement, nous proposons une typologie permettant de distinguer ces grandes approches en fonction des couples « agence/structure » et « stabilité/évolution » ; puis nous discutons des voies de recherche potentielles issues de ces grandes tendances, en mettant l'accent sur les questions d'innovation identitaire et de validation institutionnelle du travail identitaire (3).

1. LES ORIGINES DE LA THEORIE DU TRAVAIL IDENTITAIRE : LA PROTECTION D'UNE IDENTITE MENACEE

1.1. LE TRAVAIL IDENTITAIRE OU LA DEFENSE DE L'ESTIME DE SOI

Dans son approche initiale, le travail identitaire est conçu par la littérature comme une dynamique de défense identitaire, permettant la préservation de soi et d'une identité

positive socialement, lorsque l'individu est confronté à un rôle ou un contexte stigmatisant. Cette approche s'appuie sur la conception initiale du travail identitaire, telle qu'elle est formulée par Snow et Anderson (1987). Selon ces deux chercheurs, la théorie du travail identitaire, ou *Identity work theory (IWT)*, est une théorie qui se fonde sur une définition duale de l'identité, différenciant identité personnelle et identité sociale, ou identité de rôle (Gecas, 1982, cité par Ashforth, 2001). L'identité personnelle se réfère aux significations qu'un individu s'auto-attribue, alors que l'identité sociale, ou de rôle, représente les significations assignées à l'individu par son environnement social, ou par les attentes de son rôle. À côté de ces dimensions, le concept de soi est mis en avant comme une vision globale, un compromis des deux identités, que les individus cherchent à équilibrer, protéger (Turner, 1968).

Le travail identitaire est initialement défini par la littérature comme l'ensemble des activités dans lesquelles les individus s'engagent pour créer, présenter, et maintenir des identités personnelles congruentes avec, et protégeant, leur concept de soi (Snow et Anderson, 1987). En d'autres termes, il s'agit de toutes les actions mises en œuvre par les individus pour retrouver ou sauvegarder une identité à la fois distinctive et cohérente dans leur contexte social. Ces actions peuvent concerner le contexte d'action, l'apparence physique, l'association à des personnes ou à des groupes, ou encore – de manière prédominante dans la littérature – le discours. En ce sens, le concept de travail identitaire est proche de la maîtrise des impressions (Goffman, 1973) ou du travail de figuration (Goffman, 1998), qui visent respectivement à réparer des maladroites ou à ne pas perdre la face. Le travail identitaire consiste, quant à lui, à jouer avec, d'une part, les processus de personnalisation, permettant de se différencier d'un rôle, et, d'autre part, les processus de dépersonnalisation, contribuant à se rapprocher d'un rôle. Cette théorie est plus récemment rapprochée des processus de construction identitaire (voir notamment Ibarra, 1999, Pratt et al., 2006, ou Sveningsson et Alvesson, 2003), soutenant que l'individu peut lui-même inventer ce qu'il est (Kaufmann, 2004). Selon la littérature, le travail identitaire survient principalement lorsque l'identité d'un individu est menacée, c'est-à-dire lorsqu'une pensée, un sentiment, une action, ou une expérience, viennent remettre en question l'identité personnelle, voire sociale, d'un individu (Breakwell, 1983, cité par Ibarra et Petriglieri, 2007).

Dans cette lignée, les recherches envisagent le travail identitaire comme une manière pour les individus de défendre leur identité vis-à-vis de leur contexte social, perçu comme menaçant. Il s'agit alors, la plupart du temps, d'étudier comment des individus confrontés à des identités de rôle perçues socialement comme négatives et associés à des stigmates – et donc menaçantes –, protègent leur identité personnelle. C'est le cas par exemple de sans-abris qui, associés à une identité de rôle stigmatisante, tentent de s'en distinguer par des tactiques de distanciation et d'association sélectives (Snow et Anderson, 1987). Dans ce cas, le travail identitaire leur permet de garder, même dans une situation particulièrement menaçante pour leur identité sociale, une estime de soi. Depuis cette recherche fondatrice sur le sujet, d'autres travaux ont plus récemment mis en avant ce comportement de défense identitaire.

Les travaux portant sur la tenue d'un « sale boulot » (*dirty work*) montrent par exemple comment les individus tentent non seulement de protéger leur identité personnelle de la teinte négative de leur rôle, mais également de reconstruire une image positive associée au rôle afin de le légitimer. Sont alors étudiées les techniques de catégorisation sélectives permettant de s'éloigner des attributs identitaires négativement perçus de l'organisation (Elsbach et Kramer, 1996) ; les tactiques de narcissisme telles que le déni, la rationalisation, ou l'autoglorification, visant à regagner l'estime de soi (Brown, 1997) ; les stratégies de pondération sociale, permettant de resituer le rôle vis-à-vis de la société, et les techniques idéologiques de recadrage, recalibrage, et refocalisation de la teinte de « sale boulot » (Ashforth et Kreiner, 1999) ; les discours de distanciation entre l'individu et son rôle, afin de sécuriser l'identité personnelle (Alvesson et Sveningsson, 2003) ; les références à de puissantes institutions, telles que la loi ou l'ordre moral, afin de rendre le rôle moins négatif socialement (Dick, 2005) ; l'invocation contextuelle de multiples identités personnelles permettant de légitimer les décalages avec l'identité de rôle (Nadin, 2007) ; ou encore les tactiques narratives permettant notamment de renforcer les narrations identitaires préférées, réparer et restaurer l'image, et neutraliser le discours des autres (Lutgen-Sandvik, 2008). Cette tendance originelle du travail identitaire a été remise au goût du jour récemment par des travaux portant sur des rôles et attributs stigmatisés. Par exemple, Toyoki et Brown (2014) et Brown et Toyoki (2013) étudient les tactiques par lesquelles des prisonniers tentent de construire une identité

positive à leur rôle. Pour Toyoki et Brown (2014), il s'agit notamment de mobiliser un répertoire identitaire (comprenant des identités non stigmatisées) pour supporter et justifier des déclarations de soi. Les prisonniers mènent alors trois stratégies : l'appropriation du label stigmatisé (celui de « prisonnier »), l'affichage d'identités sociales convoitées (ami, bon travailleur, membre d'une famille), et la représentation de soi comme une « bonne personne » (référence à des valeurs, un code de conduite).

D'autres recherches envisagent le travail identitaire d'individus disposant d'une identité personnelle minoritaire, liée à une religion, un genre, ou à une appartenance sexuelle, dont la stigmatisation introduit une menace. Dans ces circonstances, les individus concernés travaillent leur identité dans un souci d'alignement avec la structure sociale, pour essayer de négocier (créer, résister, supprimer, remanier) les frontières entre leur identité personnelle et leur identité de rôle. Ce travail de négociation consiste alors en la mobilisation de discours orientés autour de normes, d'histoires, et de justifications, discours qui sont influencés par les conventions sociales, le contrôle communautaire, et les injonctions de l'organisation (Kornberger et Brown, 2007) ; en la création d'espaces d'agence individuelle dans l'utilisation de certains discours et certains attributs vestimentaires ou physiques (Essers et Benschop, 2009) ; en la dissimulation de l'identité personnelle au travers de l'adoption de discours et d'attributs physiques typiquement associés au rôle tenu (Rumens et Kerfoot, 2009) ; en le détournement de discours narcissiques (Pullen et Rhodes, 2008) ; ou encore en l'interprétation des attentes sociales, puis l'adoption discursive de différentes identités personnelles en fonction des besoins du contexte (Denissen, 2010). Quelques travaux récents mettent aussi en avant les difficultés rencontrées par des individus appartenant à une catégorie sociale minoritaire : Lewis (2013) évoque le cas des femmes entrepreneuses ; LaPointe (2013) étudie les contraintes jouées par l'âge et le genre dans le travail identitaire.

Cette approche du travail identitaire, liée à la vocation initiale de la théorie du travail identitaire, est essentiellement axée sur des menaces identitaires fortes et des comportements individuels visant à revaloriser l'identité personnelle menacée. Les travaux effectués dans cette optique mettent l'accent sur le discours, souvent seule ressource de protection pour l'individu dans son comportement défensif : il s'agit alors pour ce dernier soit de se distancer du rôle, pour ne pas y être associé, soit de justifier le rôle socialement, pour rendre la distanciation moins difficile.

1.2. LE TRAVAIL IDENTITAIRE FACE AUX PRESSIONS D'UN RÔLE SOCIAL PRESCRIT

Dans le prolongement de l'approche initiale du travail identitaire, des travaux se focalisent sur l'impact de situations oppressantes pour les individus, sur leur identité personnelle. Ces situations peuvent consister en des environnements de travail stricts, mais également en des contextes de changements organisationnels. Dans tous les cas, la question de la menace identitaire est bien présente, l'identité personnelle se retrouvant enfermée dans un rôle conformiste. Les individus concernés cherchent alors à se dégager des contraintes que l'on leur impose, en utilisant un travail identitaire défensif.

Les recherches portant sur des situations de travail qui empêchent l'affirmation de l'identité personnelle, envisagent le travail de protection identitaire, mais aussi d'affirmation identitaire. Dans ces situations, l'identité personnelle va parfois à l'encontre de l'identité du rôle. La littérature aborde alors l'affirmation personnelle via l'expression de convictions personnelles visant à contrôler les incertitudes du rôle (McLaughlin, 2003) ; l'exposition d'artéfacts personnels, plus ou moins légaux, lorsque le contexte de travail est dépersonnalisé (Elsbach, 2003) ; les techniques de narration et de présentation de soi permettant de sécuriser et stabiliser l'identité personnelle (Sveningsson et Alvesson, 2003) ; les stratégies de projection d'images défensives de l'identité (Ibarra et Petriglieri, 2007) ; le détournement par l'individu de ressources discursives proposées par l'organisation afin d'exprimer sa moralité identitaire en tant que manager (Clarke et al., 2009). Plus récemment, Westwood et Johnston (2011) et Koerner (2014) mettent respectivement en avant le rôle de l'humour et du courage dans la résistance à un contexte professionnel très normatif ou oppressant.

Des travaux portant sur le changement organisationnel, voire institutionnel, étudient les tactiques de travail identitaire mises en œuvre par les individus pour se défendre lorsque de nouvelles règles leur sont imposées. Ces tactiques, allant souvent, aussi, à l'encontre du rôle, peuvent notamment consister en la création de discours et de comportements de résistance, à partir de l'utilisation d'ironie, de satire, d'indifférence, ou de cynisme, afin de se démarquer de l'identité de rôle (Collinson, 2003) ; en des techniques narratives de réinterprétation des significations portées par les réformes, permettant de préserver l'identité personnelle (Thomas et Davies,

2005) ; en des comportements de renégociation du rôle (McDonald et al., 2008) ; en des tactiques d'internalisation et de résolution des contradictions institutionnelles, puis de transformation du rôle tenu, lui permettant d'intégrer des composants de l'identité personnelle (Creed et al., 2010) ; ou encore en des discours visant la destruction ou délégitimation de l'identité du rôle, en la délimitation de la juridiction identitaire imposée, ou plus traditionnellement en la distanciation personnelle du rôle (Lok, 2010). Ces recherches montrent aussi, en partie, que les professionnels sont attachés à la défense de leur identité face aux réformes institutionnelles.

Cette approche du travail identitaire va également dans le sens d'une protection et d'une stabilisation de l'identité, au détriment du rapprochement avec les significations portées par le rôle. Les individus, sous la pression d'un rôle trop strict, trop brutalement imposé, ou bien trop contradictoire avec des composants identitaires préexistants, choisissent de mettre à l'abri leur identité personnelle, voire de combattre l'identité du rôle en question afin de le délégitimer ou de le renégocier.

Les approches du travail identitaire présentées ici envisagent donc le processus comme une manière de défendre l'identité à l'égard d'une identité de rôle particulièrement menaçante. Les menaces identitaires consistent soit en des rôles particulièrement stigmatisants vis-à-vis de l'identité personnelle, véhiculant des teintes de « sale boulot », entraînant une diminution de l'estime de soi ; soit en des rôles dépersonnalisants, imposés par des logiques institutionnelles parfois contradictoires, empêchant la distinction identitaire personnelle. Il s'agit alors principalement pour les individus de défendre leur identité dans l'action en utilisant des discours de distanciation à l'égard du rôle, visant à sauvegarder l'estime de soi, mais également de justification ou de réinterprétation du rôle, permettant de rendre la protection de l'identité moins difficile. Ces travaux, qui présentent l'individu comme menacé et donc en défense à l'égard de son rôle, ne sont cependant pas les seuls à évoquer le travail identitaire. D'autres recherches se détachent de cette conception du travail identitaire en proposant une vision plus évolutive de l'individu, où il choisit de s'adapter aux significations de son rôle.

2. LE DEVELOPPEMENT DE LA THEORIE DU TRAVAIL IDENTITAIRE : LA CONSTRUCTION DE L'IDENTITE AU COURS DE TRANSITIONS DE ROLE

2.1. LA NEGOCIATION IDENTITAIRE DANS LES MICRO-TRANSITIONS DE ROLE

Dans l'optique d'un travail de modification identitaire, une partie de la littérature met en avant les tactiques de négociation identitaire mises en œuvre par les individus pour se rapprocher de l'identité de leur rôle, dans le cadre de micro-transitions de rôle. Une micro-transition de rôle constitue le mouvement psychologique, voire physique, qu'effectue un individu lorsqu'il passe d'une position à une autre, lorsque ces positions sont tenues simultanément (Ashforth, 2001). C'est par exemple le cas d'individus passant d'un rôle d'employé à un rôle de parent dans une même journée.

Ces situations, bien que moins menaçantes que celles de stigmatisations ou de changements brutaux, entraînent tout de même un malaise chez l'individu, qui cherche à l'atténuer. Les travaux mettent alors en avant les problématiques de perméabilité des frontières inter-rôles (Kreiner et al., 2006b) et de fuite entre coulisses et scène (Beech et Johnson, 2005) comme potentielles sources de ces comportements de négociation. Les tactiques mises en œuvre par les individus pour y répondre varient cependant dans la littérature.

Les individus concernés mettent alors en œuvre des comportements visant à négocier un équilibre optimal entre leur identité personnelle et leur identité de rôle (Kreiner et al., 2006a). Cette négociation se fait à travers des techniques d'intégration de l'identité de rôle dans l'identité personnelle, et des techniques de différenciation de l'identité personnelle vis-à-vis de l'identité de rôle (Watson, 2008). Plus précisément, il peut s'agir de l'utilisation de vêtements comme outils de négociation entre différentes identités, en fonction des exigences des situations (Pratt et Rafaeli, 1997) ; de l'imprégnation de l'identité de rôle dans le travail, ou, à l'inverse, de la mise en place d'une hiérarchie entre les rôles, par exemple (Kreiner et al., 2006a) ; de la mobilisation de récits disponibles dans l'organisation, ainsi que la création de nouveaux récits, afin de moduler l'identité personnelle dans le cadre de la structure sociale (Watson, 2009) ; du développement de discussions entre l'individu et les autres membres de l'organisation (Ybema et al., 2009) ; ou encore de la prise en compte de modèles identitaires via la narration de soi, cadrée par le pouvoir

disciplinaire de l'organisation (Thornborrow et Brown, 2009). Récemment, Knapp et al. (2013) et Essers et al. (2013) s'intéressent plus globalement aux tactiques de gestion de frontières identitaires entre famille et travail.

Cette approche du travail identitaire en tant que modification de l'identité personnelle met l'accent sur les comportements de négociation identitaire lors des micro-transitions de rôle entre rôle personnel et rôle professionnel. Les recherches montrent que le travail de négociation consiste à faire évoluer les frontières entre identité personnelle et identité de rôle. Pour y parvenir, les individus adoptent des tactiques discursives ou d'arrangement physique, permettant d'invoquer des identités particulières en fonction des exigences du contexte, et de maintenir un équilibre entre les identités.

2.2. L'EVOLUTION IDENTITAIRE DANS LES MACRO-TRANSITIONS DE ROLE

Toujours dans une optique de modification identitaire, mais concernant cette fois-ci les macro-transitions de rôle, une approche de la littérature met en avant les tactiques d'évolution identitaire mises en place par les individus face aux significations portées par leur nouveau rôle. Tout comme une micro-transition de rôle, une macro-transition de rôle constitue le mouvement psychologique, voire physique, qu'effectue un individu lorsqu'il passe d'une position à une autre, mais cette fois-ci lorsque ces positions sont tenues successivement (Ashforth, 2001). C'est par exemple le cas d'individus passant d'un rôle d'opérateur à un rôle d'encadrant dans leur évolution de carrière.

Plus ou moins menacé à l'égard de son identité personnelle, mais plutôt motivé par une volonté d'évolution, l'individu cherche à moduler, voire transformer son identité. La littérature met cependant en avant les conséquences variables vis-à-vis du rôle, les mutations de l'identité personnelle pouvant aller au-delà des significations du rôle, et même, dans certaines situations de fantasme identitaire, les occulter.

D'abord, une grande partie des recherches sur le sujet s'attache à expliquer le processus par lequel des individus, en macro-transition de rôle, font évoluer leur identité dans le respect de l'identité de leur rôle : ils l'adaptent. Ces recherches mettent particulièrement l'accent sur les dynamiques d'interaction entre les individus et leurs interlocuteurs du système, permettant de réadapter leur identité. Sont

notamment traités par la littérature les mécanismes d'identification de modèles de rôle, d'expérimentation d'identités provisoires, et d'évaluation des expérimentations, conduisant à l'authenticité personnelle et à la légitimité sociale (Ibarra, 1999 ; Ibarra et Barbulescu, 2010) ; les dynamiques de création de sens autour des activités prescrites, à partir des menus d'identités disponibles (Pratt et al., 2001) ; les techniques discursives d'adaptation (Thomas et Linstead, 2002 ; Sturdy et al., 2006) ; les tactiques discursives d'adaptation et d'opposition à la logique du rôle (Blenkinsopp et Stalker, 2004) ; l'influence des standards identitaires et des évaluations du contexte sur les identités personnelles créées (Kaufman et Johnson, 2004) ; les conversations permettant l'établissement de liens d'appartenance autour du rôle (Hardy et al., 2005) ; la gestion des impressions visant à réduire les écarts entre images professionnelles perçues et désirées (Roberts, 2005) ; les cycles interdépendants d'apprentissage identitaire et du travail, permettant la customisation de l'identité personnelle (Pratt et al., 2006) ; les stratégies d'imitation et d'acquisition contribuant à atténuer les menaces identitaires lors des transitions ainsi qu'à envisager des identités possibles (Ibarra et Petriglieri, 2007) ; les phases d'interaction discursive entre l'individu et son interlocuteur, allant du stimulus discursif au renforcement, raffinement, ou rejet identitaire (Beech, 2008 ; 2010) ; les comportements de vérification identitaire auprès des interlocuteurs (Down et Reveley, 2009) ; ou encore les mécanismes de redéfinition de l'identité personnelle stigmatisée pour rejoindre les significations portées par le rôle (Slay et Smith, 2011). Plus récemment, Curchod et al. (2014) étudient les trajectoires d'identification que choisissent les nouveaux arrivants dans un rôle.

Ensuite, des recherches plus minoritaires sur cette question de l'évolution identitaire mettent en avant le comportement de transformation de l'identité personnelle mis en œuvre par des individus à l'occasion de transitions de rôle, mais aussi dans le cadre du travail quotidien. Ces comportements sont marqués par une volonté d'évolution de soi au-delà des significations que porte le rôle joué : il n'y a pas volonté d'adaptation. La littérature sur le sujet évoque alors les dynamiques de fantasme identitaire, où l'organisation peut donner la possibilité à l'individu d'embellir son identité en contrepartie d'une renonciation à toute forme de réclamation d'ordre pratique (Sveningsson et Larsson, 2006) ; la démonstration de signatures personnalisées d'objets consistant en des extensions de l'identité personnelle et permettant même

l'expérimentation de nouvelles identités (Elsbach, 2009) ; la création d'avatars virtuels conduisant l'individu à expérimenter des situations de duplication, d'amélioration, de transformation, ou de métamorphose identitaire (Parmentier et Rolland, 2009) ; ou encore les dynamiques de jeu identitaire, visant à tester des identités pour assouvir des besoins internes, sans prendre en compte les exigences du système, entre rêve et réalité, et sans volonté d'amélioration ou d'adaptation (Ibarra et Petriglieri, 2010). Dans cette lignée, plusieurs recherches récentes se focalisent sur les lieux et contextes où peuvent être expérimentées des identités. Notamment, Petriglieri et Petriglieri (2010) développent le concept de « lieu de travail identitaire », qui fournit un espace d'attente et de test pour les individus. Si Haynes et al. (2014) envisagent ce lieu comme un espace de travail, Muhr (2012) ou encore Hay (2013) l'associent plutôt à un lieu de transition, qu'il soit d'attente ou de formation.

Cette seconde approche du travail d'évolution identitaire met cette fois-ci l'accent sur les comportements volontaires d'adaptation de l'identité personnelle à l'identité de rôle, voire de transformation totale de celle-ci. Se focalisant sur les macro-transitions de rôle et parfois sur des situations de travail quotidiennes, cette littérature s'attache à montrer soit les processus dans lesquels les individus s'engagent pour expérimenter, faire valider, voire renforcer les identités personnelles construites en vue de répondre à l'identité du rôle ; soit les dynamiques que les individus mettent en œuvre pour imaginer de nouvelles identités personnelles, totalement détachées de leur rôle.

DISCUSSION

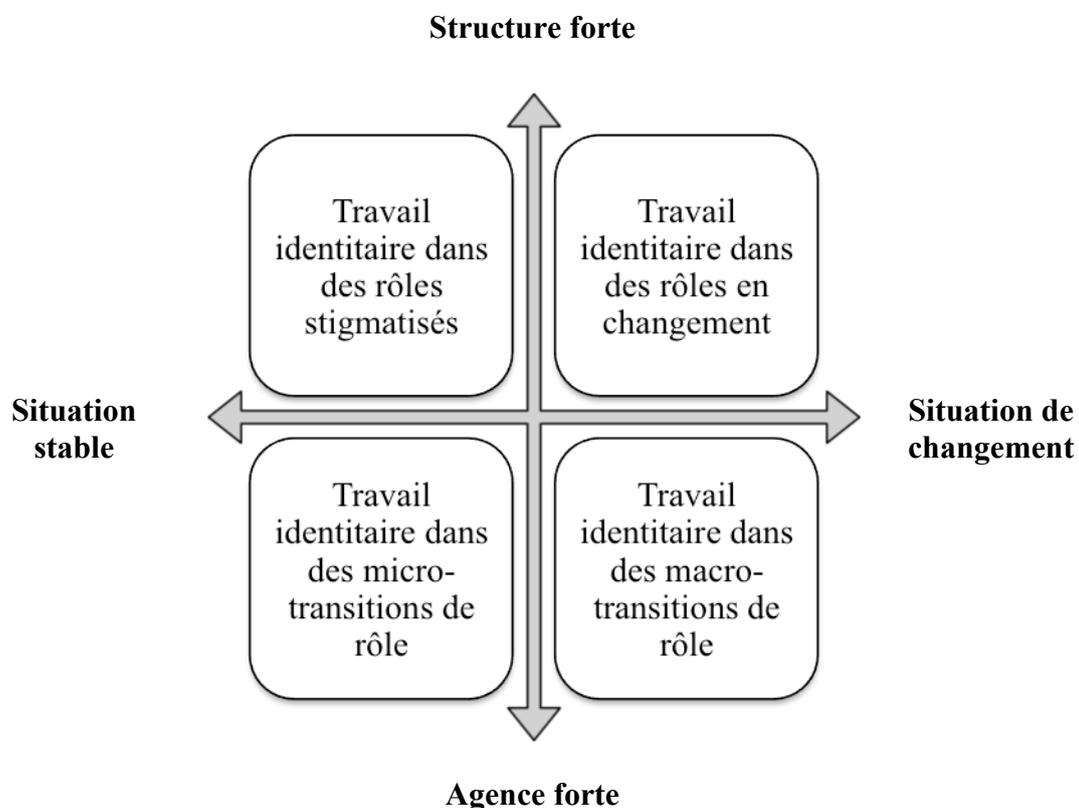
Cette analyse de la littérature nous amène à classer les recherches sur le travail identitaire en quatre grandes catégories :

- Les travaux portant sur le travail identitaire mené dans le cadre de rôles stigmatisés. Ils sont caractérisés par un focus sur les contraintes structurelles liées à la tenue d'un rôle stigmatisant ;
- Les travaux concernant le travail identitaire réalisé lors de changements. Ils se distinguent par l'accent mis sur le caractère oppressant et structurant d'un contexte de travail qui évolue ;

- Les travaux relatifs au travail identitaire mené dans les micro-transitions de rôle. Ils se focalisent sur les possibilités d'action des individus autour des frontières de rôle tenus simultanément (travail / famille par exemple) ;
- Les travaux en lien avec le travail identitaire effectué lors de macro-transitions de rôle. Ils se caractérisent par un focus sur les initiatives menées par des individus pour dépasser les contraintes de leur nouveau rôle.

Ces quatre grandes catégories sont représentées dans la figure 1.

Figure 1. Typologie des travaux sur le travail identitaire



Nous identifions plusieurs voies de recherche issues de ces grandes catégories de travaux.

Une première voie de recherche concerne les stratégies employées dans le travail identitaire. A l'origine, Snow et Anderson (1987) envisagent ce dernier sous l'angle du discours pour étudier les tactiques des sans-abris. Cependant, ils citent plusieurs autres tactiques qu'ils n'illustrent pas. Pour eux, le travail identitaire peut également

consister en l'arrangement de dispositifs physiques, liés à l'environnement ; en la modification de l'apparence personnelle ; ou en l'association sélective avec d'autres individus ou groupes. A l'instar du travail de ces auteurs, les recherches qui ont suivi jusqu'à aujourd'hui ont privilégié l'analyse du discours comme principal vecteur de travail identitaire. Or, ces trois autres stratégies n'ont fait l'objet que de très peu de recherches. Par exemple, Elsbach (2003) étudie les artefacts personnels utilisés pour personnaliser le lieu de travail ; Essers et Benschop (2009), eux, analysent les attributs physiques ou vestimentaires qui servent à créer des zones d'autonomie. De futurs travaux nous semblent importants pour développer la question du « matériel » physique et contextuel dans le cadre du travail identitaire. De même, bien que certaines recherches ont abordé la question de l'identité relationnelle (voir notamment Currie et al., 2010 ; Sluss et Ashforth, 2007 ; 2008), l'approche des relations ou coopérations dans le travail identitaire reste inexplorée.

Une deuxième voie de recherche est relative à l'innovation ou création identitaire. De plus en plus d'articles envisagent le travail identitaire comme un processus pouvant se libérer des contraintes sociales ou organisationnelles, à l'instar d'Ibarra et Petriglieri (2010) qui développent le concept de « jeu identitaire ». D'autres recherches illustrent d'ailleurs ces dynamiques face à des environnements particulièrement contraignants (Boudreau et al., 2014 ; Petriglieri et Stein, 2012 ; Schau et al., 2009). Des travaux nous semblent encore manquer sur la problématique des conditions qui permettent aux individus de prendre davantage d'initiatives dans la construction de leur identité. Des études sur les espaces particuliers de transition que constituent les lieux de formation (Moorosi, 2014) nous semblent intéressants à mener, notamment en faisant le lien avec les recherches portant sur les « modèles de rôle » en gestion des carrières (Gibson, 2004).

En extension de ce qui précède, une troisième voie de recherche concerne les liens entre travail identitaire et changement institutionnel. Plusieurs travaux ont envisagé les réactions des individus face à des changements institutionnels (voir notamment Creed et al., 2010). Toutefois, les recherches portant sur l'institutionnalisation par le travail identitaire sont rares. Seuls quelques travaux récents l'abordent. Leung et al. (2013) étudient le travail identitaire émergent par lequel des individus imbriqués dans un environnement fortement institutionnalisé, parviennent à étendre leurs frontières de rôle. Aussi, Brown et Toyoki (2013) envisagent le travail identitaire d'acteurs

fortement contraints, leur permettant de remettre en question la légitimité de leur rôle. Des études permettant de comprendre comment le travail identitaire permet de légitimer de nouvelles pratiques permettraient d'enrichir ce lien.

CONCLUSION

Cet article avait pour objectif de réaliser un état des lieux des recherches portant sur le concept de travail identitaire. Ce dernier peut être envisagé comme l'ensemble des activités dans lesquelles les individus s'engagent pour « *créer, présenter et maintenir des identités personnelles congruentes avec, et protégeant, leur concept de soi* » (Snow et Anderson, 1987). Prenant racine dans le débat entre la théorie de l'identité sociale et celle de l'identité de rôle, la théorie du travail identitaire s'est principalement développée autour de deux approches. Une première, originelle, comprend le travail identitaire comme la stratégie d'acteurs aux prises avec un rôle ou un environnement qui les contraint fortement et laisse a priori peu de place à leur agence. Il peut s'agir d'individus tenant des rôles stigmatisés, dévalorisés socialement ; ou confrontés à des situations particulièrement oppressantes tels que des changements institutionnels. Une deuxième tendance envisage le concept en tant que processus de construction identitaire lors de transitions de rôle, laissant a priori plus de place à l'initiative individuelle. Elle concerne à la fois les problématiques de micro-transitions de rôle, lorsque des individus jonglent entre deux rôles simultanément (famille-travail par exemple) ; et les difficultés vécues lors de macro-transitions de rôle, quand des acteurs rencontrent une évolution professionnelle dans leur carrière. Nous avons finalement conseillé trois principales voies de recherche : l'étude de stratégies de travail identitaire « non discursives » ; le développement de connaissances autour des espaces favorisant le travail identitaire ; l'analyse des processus d'institutionnalisation permis par ce dernier. Ces voies de recherche nous semblent fondamentales pour mieux comprendre le rôle de l'agence individuelle lors de l'intégration et la socialisation au sein des organisations.

REFERENCES

- Ashforth B.E. (2001), *Role transitions in organizational life: an identity-based perspective*, Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Ashforth B.E. et Kreiner G.E (1999), "How can you do it?": dirty work and the challenge of constructing a positive identity, *Academy of Management Review*, vol. 24, n°3, 413-434.
- Ashforth B.E., Kreiner G.E., et Fugate M. (2000), All in a day's work: boundaries and micro role transitions, *Academy of Management Review*, vol. 25, n°3, 472-491.
- Beech N. (2008), On the nature of dialogic identity work, *Organization*, vol. 15, n°1, 51-74.
- Beech N. (2010), Liminality and the practices of identity reconstruction, *Human Relations*, vol. 64, n°2, 285-302.
- Beech N. et Johnson P. (2005), Discourses of disrupted identities in the practice of strategic change : the mayor, the street-fighter and the insider-out, *Journal of Organizational Change Management*, vol. 18, n°1, 31-47.
- Blenkinsopp J. et Stalker B. (2004), Identity work in the transition from manager to management academic, *Management Decision*, vol. 42, n°3-4, 418-429.
- Boudreau M.C., Serrano C., Larson K. (2014), IT-driven identity work: creating a group identity in a digital environment, *Information and Organization*, vol. 24, n°1, 1-24.
- Brewer M.B. (1991), The social self: on being the same and different at the same time, *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 17, 475-482.
- Brown A.D. (1997), Narcissism, identity, and legitimacy, *Academy of Management Review*, vol. 22, n°3, 643-686.
- Brown A.D., Toyoki S. (2013), Identity work and legitimacy, *Organization Studies*, 1-22.

Clarke C.A., Brown A.D., et Hope Hailey V. (2009), Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity, *Human Relations*, vol. 62, n°3, 323-352.

Collinson D. (2003), Identities and insecurities: selves at work, *Organization*, vol. 10, n°3, 527-547.

Creed W.E.D., De Jordy R., et Lok J. (2010), Being the change: resolving institutional contradiction through identity work, *Academy of Management Journal*, vol. 53, n°6, 1336-1364.

Curchod C., Patriotta G., Neysen N. (2014), Categorization and identification: the identity work of 'business sellers' on eBay, *Human Relations*, 1-28.

Currie G., Finn R., et Martin G. (2010), Role transition and the interaction of relational and social identity: new nursing roles in the English NHS, *Organization Studies*, vol. 31, n°7, 941-961.

Denissen A.M. (2010), The right tools for the job: constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades, *Human Relations*, vol. 63, n°7, 1051-1069.

Dick P. (2005), Dirty work designations: how police officers account for their use of coercive force, *Human Relations*, vol. 58, n°11, 1363-1390.

Down S. et Reveley J. (2009), Between narration and interaction: situating first-line supervisor identity work, *Human Relations*, vol. 62, n°3, 379-401.

Dubar C. (1995), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2^{ème} édition.

Elsbach K.D. (2003), Relating physical environment to self-categorizations: a study of identity threat and affirmation in a non-territorial office space, *Administrative Science Quarterly*, vol. 48, n°4, 622-654.

Elsbach K.D. (2009), Identity affirmation through 'signature style': a study of toy car designers, *Human Relations*, vol. 62, n°7, 1041-1072.

Elsbach K.D. et Kramer R.M. (1996), Members' responses to organizational identity

threats: encountering and countering the Business Week rankings, *Administrative Science Quarterly*, vol. 41, n°3, 442-476.

Essers C. et Benschop Y. (2009), Muslim businesswomen doing boundary work: the negotiation of Islam, gender and ethnicity within entrepreneurial contexts, *Human Relations*, vol. 62, n°3, 403-423.

Essers C., Doorewaard H., and Benschop Y. (2013), Family ties: migrant female business owners doing identity work on the public–private divide, *Human Relations*, 1645-1665

Goffman E. (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne 1: la présentation de soi*, Paris, Editions de Minuit.

Goffman E. (1998), *Les rites d'interaction*, Paris, Editions de Minuit.

Hardy C., Lawrence T.B., et Grant D. (2005), Discourse and collaboration: the role of conversations and collective identity. *Academy of Management Review*, vol. 30, n°1, 58-77.

Hay A. (2013), 'I don't know what I am doing!': surfacing struggles of managerial identity work, *Management Learning*, 1-17.

Haynes K., Grugulis I., Spring M., Blackmon K., Battisti G., Ng I. (2014), A two-year stretch: the functions of an identity workspace in mid-career identity work by management academics, *Journal of Management Inquiry*, vol. 23, n°4, 379–392.

Hogg M.A. et Terry D.J. (2000), Social identity and self-categorization processes in organizational contexts, *Academy of Management Review*, vol. 25, n°1, 121-140.

Ibarra H. (1999), Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation, *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n°4, 764-791.

Ibarra H. et Barbulescu R. (2010), Identity as narrative: prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions, *Academy of Management Review*, vol. 35, n°1, 135-154.

Ibarra H. et Petriglieri J.L. (2007), Impossible selves: image strategies and identity threat in professional women's career transitions, *INSEAD working paper*.

- Ibarra H. et Petriglieri J.L. (2010), Identity work and play, *Journal of Organizational Change Management*, vol. 23, n°1, 10-25.
- Kaufman J.M. et Johnson C. (2004), Stigmatized individuals and the process of identity, *The Sociological Quarterly*, vol. 45, n°4, 807-833.
- Kaufman J.-C. (2004), *L'invention de soi, une théorie de l'identité*, Paris, Hachette Littératures.
- Knapp J.R., Smith B.R., Kreiner G.E., Sundaramurthy C., Barton S.L. (2013), Managing boundaries through identity work: the role of individual and organizational identity tactics, *Family Business Review*, 1-23.
- Koerner M.M (2014), Courage as identity work: zaccounts of workplace courage, *Academy of Management Journal*, vol. 57, n°1, 63-93.
- Kornberger M. et Brown A.D. (2007), 'Ethics' as a discursive resource for identity work, *Human Relations*, vol. 60, n°3, 497-518.
- Kreiner G.E., Hollensbe E.C., et Sheep M.L. (2006a), Where is the "me" among the "we"? Identity work and the search for optimal balance, *Academy of Management Journal*, vol. 49, n°5, 1031-1057.
- Kreiner G.E., Ashforth B.E., et Sluss D.M. (2006b), Identity dynamics in occupational dirty work: integrating social identity and system justification perspectives, *Organization Science*, vol. 17, n°5, 619-636.
- LaPointe K. (2013), Heroic Career Changers? Gendered identity work in career transitions, *Gender, Work and Organization*, vol.20, n°2, 133-146.
- Leung A., Zietsma C, Peredo A.M. (2013), Emergent identity work and institutional change: the 'quiet' revolution of Japanese middle-class housewives, *Organization Studies*, 1-28.
- Lewis P. (2013), The search for an authentic entrepreneurial identity: difference and professionalism among women business owners, *Gender, Work and Organization*. vol. 20, n°3, 252-266.

Lok J. (2010), Institutional logics as identity projects, *Academy of Management Journal*, vol. 53, n°6, 1305-1335.

Lutgen-Sandvik P. (2008), Intensive remedial identity work: responses to workplace bullying trauma and stigmatization, *Organization*, vol. 15, n°1, 97-119.

Mead G.H. (2006), *L'esprit, le soi, et la société*, Paris, Presses Universitaires de France.

Moorosi P. (2014), Constructing a leader's identity through a leadership development programme: an intersectional analysis, *Educational Management Administration and Learning*, vol. 42, n°6, 792-807.

Muhr S.L. (2012), Strangers in familiar places - using generic spaces in cross-cultural identity work, *Culture and Organization*, vol. 18, n°1, 51-68.

Nadin S. (2007), Entrepreneurial identity in the care sector: navigating the contradictions, *Women in Management Review*, vol. 22, n°6, 456-467.

Nicholson N. (1984), A theory of work role transitions, *Administrative Science Quarterly*, vol. 29, 172-191.

Parmentier G. et Rolland S. (2009), Les consommateurs des mondes virtuels : construction identitaire et expérience de consommation dans Second Life, *Recherche et Applications en Marketing*, vol. 24, n° 3, 43-56.

Petriglieri G., et Petriglieri J.L. (2010), Identity workspaces: the case of business schools, *Academy of Management Learning & Education*, vol. 9, n°1, 44-60.

Petriglieri G., Stein M. (2013), The unwanted self: projective identification in leaders' identity work, *Insead working paper*.

Pratt M.G. et Rafaeli A. (1997), Organizational dress as a symbol of multilayered social identities, *Academy of Management Journal*, vol. 40, n°4, 862-898.

Pratt M.G., Rock K.W., et Kaufmann J.B. (2001), Making sense of socialization: how multiple social identities shape members' experiences of work, *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*.

Pratt M.G., Rockmann K.W., et Kaufmann J.B. (2006), Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents, *Academy of Management Journal*, vol. 49, n°2, 235-262.

Pullen A. et Rhodes C. (2008), 'It's all about me!': gendered narcissism and leaders' identity work, *Leadership*, vol. 4, n°1, 5-25.

Rumens N. et Kerfoot D. (2009), Gay men at work: (re)constructing the self as professional, *Human Relations*, vol. 62, n°5, 763-786.

Schau H.J., Gilly M.C., Wolfinbarger M. (2009), Consumer identity renaissance: the resurgence of identity-inspired consumption in retirement, *Journal of Consumer Research*, vol. 36, n°2, 255-276.

Slay H.S. et Smith D.A. (2011), Professional identity construction: using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities, *Human Relations*, vol. 64, n°1, 85-107.

Sluss D.M. et Ashforth B.E. (2007), Relational identity and identification: defining ourselves through work relationships, *Academy of Management Review*, vol. 32, n°1, 9-32.

Sluss D.M. et Ashforth B.E. (2008), How relational and organizational identification converge: processes and conditions, *Organization Science*, vol. 19, n°6, 807-823.

Snow D.A., Anderson L. (1987), Identity work among the homeless: the verbal construction and avowal of personal identities, *American Journal of Sociology*, vol. 92, n°6, 1336-1371.

Stets J.E. et Burke P.J. (2000), Identity theory and social identity theory, *Social Psychology Quarterly*, vol. 63, n°3, 224-237.

Sturdy A., Brocklehurst M., Winstanley D., et Littlejohns M. (2006), Management as a (self) confidence trick: management ideas, education and identity work, *Organization*, vol. 13, n°6, 841-860.

Sundaramurthy C. et Kreiner G.E. (2008), Governing by managing identity boundaries: the case of family businesses, *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 32, n°3, 415-436.

Sveningsson S. et Alvesson M. (2003), Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle, *Human Relations*, vol. 56, n°10, 1163-1193.

Sveningsson S. et Larsson M. (2006), Fantasies of leadership: identity work, *Leadership*, vol. 2, n°2, 203-224.

Thomas R. et Davies A. (2005), Theorizing the micro-politics of resistance: new public management and managerial identities in the UK public services, *Organization Studies*, vol. 26, n°5, 683-706.

Thomas R. et Linstead A. (2002), Losing the plot? Middle managers and identity. *Organization*, vol. 9, n°1, 71-93.

Thornborrow T. et Brown A. (2009), Being regimented: aspiration, discipline and identity work in the British Parachute Regiment, *Organization Studies*, vol. 30, n°4, 355-376.

Toyoki S., Brown A.D. (2014), Stigma, identity and power: managing stigmatized identities through discourse, *Human Relations*, vol. 67, n°6, 715-737.

Turner R.H. (1978), The role and the person, *American Journal of Sociology*, vol. 84, n°1, 1-23.

Watson T. (2008), Managing identity: identity work, personal predicaments, and structural circumstances, *Organization*, vol. 15, n°1, 121-143.

Westwood R., Johnston A. (2012), Reclaiming authentic selves: control, resistive humour and identity work in the office, *Organization*, vol. 19, n°6, 787-808.

Ybema S., Keenoy T., Oswick C., Beverungen A., Ellis N., et Sabelis I. (2009), Articulating identities, *Human Relations*, vol. 62, n°3, 299-322.