HAL open science

Une cartographie des principales conceptualisation de la construction identitaire dans les organisations

Stéphan Pezé

To cite this version:

Stéphan Pezé. Une cartographie des principales conceptualisation de la construction identitaire dans les organisations. XXIIème Congrès de l'AIMS, Jun 2013, Clermont-Ferrand, France. pp.1-27. hal-00849529

HAL Id: hal-00849529

https://hal.science/hal-00849529v1

Submitted on 31 Jul 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Une cartographie des principales conceptualisations de la construction identitaire dans les organisations

Stéphan Pezé

Université Paris-Dauphine (DRM)

stephanpeze@yahoo.fr

Résumé :

Dans les publications en théorie des organisations du champ gestionnaire, la construction identitaire des individus au sein des organisations est un phénomène très largement étudié, au point qu'il est difficile de discerner précisément les grandes approches existantes, leurs présupposés, mais également leurs domaines d'application. L'objet de cette revue de littérature est de proposer une caractérisation de cinq des principales approches en la matière en explicitant leurs forces et limites respectives. Une de ces approches apparaît plus prometteuse dans sa capacité à dépasser certaines limites du champs : celle dite du travail et de la régulation identitaire. En vue de dépasser les limites propre à cette dernière, nous suggérons une piste de recherche orientée autour d'une meilleure compréhension de la construction identitaire en situation, en lien avec le travail concret exercé au sein des organisations.

Mots-clés : identité, construction identitaire, revue de littérature

Une cartographie des principales conceptualisations de la construction identitaire dans les organisations

Le concept d'identité est riche de significations élaborées depuis plus d'un siècle par les sciences humaines et sociales. Dans les sciences de gestion, l'identité a été mobilisée pour appréhender et agir sur une grande variété de phénomènes organisationnels tels que la gestion de l'identité des marques de l'entreprise ou *identity brand* (Kapferer, 1997), de l'identité de l'organisation (Albert et Whetten, 1985) et des groupes qui la compose comme les communautés de pratiques (Wenger, 1998), et plus généralement dans le management des ressources humaines (Alvesson et Kärreman, 2007).

L'identité apparaît comme un concept pivot par lequel tant la compréhension que l'action sur les organisations sont rendus intelligibles. Pourtant, force est de constater qu'un tel succès ne va pas sans nuire à la force du concept lui-même. L'inflation du nombre de publications rend illusoire toute tentative de synthèse exhaustive[1] : face à cette diversité de travaux, l'identité demeure fondamentalement insaisissable ou irréductible (Kaddouri, Lespessailles, Maillebouis et Vasconcellos, 2008). Dans ce manuscrit, nous poursuivons l'objectif de clarifier les principales théorisations de la construction de l'identité individuelle en théorie des organisations[2]. Pour cela, nous établissons les points de convergence et de divergence concernant le concept d'identité puis nous proposons d'organiser les travaux existant selon cinq principales conceptualisations de la construction identitaire au sein des organisations. Après avoir détaillé ces approches et souligné leurs limites respectives, nous suggérons qu'une de ces approches, dite du travail et de la régulation identitaire, est davantage appropriée pour explorer plus avant les rapports entre identité individuelle et organisation. En

[1] A titre indicatif, une recherche menée sur la base de donnée *Business Source Complete* le 15 décembre 2012 recense 11 875 articles de revues universitaires d'économie et de gestion comprenant « identity » dans leur titre – dont 652 pour la seule année 2011 (et plus de 40 000 articles comprenant « identity » dans leur résumé – dont 2 095 en 2011).

[2] Nous limitons volontairement cette revue de littérature aux conceptions de la construction identitaire véhiculées en théorie des organisations dans la littérature scientifique en management, non par désintérêt des travaux en psychologie (voir par ex. Lipiansky, 2008, qui relève sept courants distincts d'étude de l'identité en psychologie), psychosociologie (part ex. Mucchielli, 1986 [1980]) ou en sociologie (par ex. Dubar, 2010 [1991], Sainsaulieu, 1988 [1977]) mais par souci de favoriser une analyse approfondie et ciblée.

outre, nous suggérons une piste de recherche pour dépasser les limites qui la caractérisent et lui permettre de saisir de façon plus pertinente le phénomène de construction identitaire.

Notre manuscrit débute par une définition des concepts clés d'identité et de construction identitaire (1.). Cinq grandes approches se dégagent des travaux en théorie des organisations, que nous présentons successivement (2.). Une des ces approches, dite du travail et de la régulation identitaire, se démarque des autres par sa capacité à répondre à certaines limites des travaux du champ ; nous proposons une piste de recherche ayant le potentiel de contribuer à dépasser les autres limites concernant actuellement cette approche (3.).

1. PRECISIONS CONCEPTUELLES

1.1. L'IDENTITE

L'identité peut-être définie comme la réponse donnée à la question « qui suis-je ? » (Sveningsson et Alvesson, 2003). Il s'agit de l'identité personnelle, individuelle, distincte des identités sociales qui sont ici considérées comme les catégories de sens collectives, partagées, auxquelles les individus se réfèrent pour se définir[3]. Nous proposons ici de préciser ce concept vis-à-vis de ceux de subjectivité et de *self* également employés dans la littérature (1.1.1.) avant de faire émerger et d'expliciter ce qui fait consensus entre les auteurs (1.1.2.) ainsi que les multiples conceptions sous-jacentes qui les opposent (1.1.3.).

1.1.1. Identité, subjectivité, *self*

Dans la littérature en théorie des organisations, trois termes sont mobilisés pour penser la question de l'identité : l'identité, la subjectivité et le soi (*self*). Donner une définition de ces concepts – et de leurs différences et relations – n'est pas chose aisée, notamment du fait de leur caractère immatériel. Cette difficulté est néanmoins contournée par de nombreux auteurs qui, implicitement ou plus explicitement, ne différencient pas les trois termes[4] :

> « The terms 'self', 'identity', or 'subjectivity' are often used more-or-less interchangeably to refer to the 'internal' aspect of identity – who a person takes themselves to be. » (Watson, 2008:128).

[3] « We can formalize the self-identity/social-identity analytical distinction by defining self-identity as *the individual's own notion of who and what they are* and social-identities as *cultural, discursive or institutional notions of who or what any individual might be*. » (Watson, 2008:131)

[4] Par exemple, dans sa revue de littérature sur l'identité, Thomas (2009) mobilise les notions de « self », « identity » ou « subjectivity » comme si elles étaient synonymes. De même, en psychologie, l'identité en français renverrait au *self* anglo-saxon (Lipiansky, 2008).

Une des distinction consiste à considérer que l'identité est un niveau relativement conscient de compréhension de soi et le *self* un second niveau, plus « profond », mais en recouvrement partiel, les deux niveaux étant en interaction (Sveningsson et Alvesson, 2003:1168). De la même façon, s'appuyant sur les travaux de Michel Foucault, Knights et Willmott (1989) soulignent que la subjectivité est un des domaines d'expression des régimes de savoir-pouvoir dont un des résultats est une connaissance de soi et un attachement plus grand à son identité – quand bien même elle est l'expression d'identités sociales fétichisées qui perpétuent les relations sociales du système capitaliste. Ainsi, si le *self* et la subjectivité renvoient à une compréhension plus complète de soi que la simple définition de soi (l'identité), cette dernière est néanmoins un des éléments importants contenus dans ces notions. Sans considérer que ces trois concepts soient synonymes, nous nous intéresserons aux acquis de l'ensemble des travaux les mobilisant pour rendre compte de leur capacité commune à saisir la construction de l'identité entendue comme réponse consciente à la question « qui suis-je ? ».

1.1.2. L'idée dominante d'une tension entre identification et différenciation

Une des constantes émergeant des travaux sur l'identité – indépendamment de la perspective étudiée – est l'existence d'une tension entre l'identification et la différenciation.

L'identification renvoie au rôle de la socialisation et d'autrui comme influence sociale sur la construction de l'identité. Cette influence peut prendre diverses formes, à l'image d'autrui qui peut être tour à tour modèle, objet, soutien ou adversaire (Chanlat, 1990). Cette identification permet de créer le sentiment d'identités partagées, communes, qui sont des éléments nécessaires – mais non-suffisants – de l'action collective. Sans elles : pas de groupes d'appartenance, pas de famille, pas de communautés, de « tribus » ou de conscience de classe. Cette idée a été notamment développée dans l'anthropologie culturelle de George Herbert Mead (1934), conception reprise par de nombreux auteurs dont Erwin Goffman (1975).

La différenciation implique que l'identité apparaît comme « la recherche d'une unité de soi en réaction à la multiplication des rôles et des places [sociales] et à la diversité des perceptions de soi. » (Lipiansky, 2008:37) De ce point de vue, l'identité est ainsi ce qui permet d'intégrer les diverses forces sociales exerçant des tensions sur la définition de soi, idée que nous retrouvons dans la célèbre définition qu'Erikson donne de l'identité : « un sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle » (Erikson, 1972:13)..

L'identité est donc à la fois ce qui nous rassemble et nous différencie (Tap, 1980, 1991) : l'individu est générique – en tant qu'il appartient à l'espèce, à l'humanité, à une société, à des groupes – et singulier – en tant qu'« il apparaît toujours dans la réalité quotidienne sous une forme concrète particulière, en situation » (Chanlat, 1990:8-9). L'individu doit ainsi arbitrer et négocier entre ce que Claude Dubar (2010 [1991]) nomme, à la suite de Goffman « identité pour soi » et « identité pour autrui ».

L'identité est donc un concept caractérisé par une ambiguïté fondamentale entre ce qui fait l'unité de soi et ce qui est attribué, interprété, suggéré et/ou assigné par les autres et la société. Le postulat sous-jacent à cette conception est que l'identité est un équilibre instable, une recherche d'homéostasie, la volonté (ou nécessité ou besoin ou désir) d'une cohérence personnelle au milieu d'une pluralité d'identifications possibles. Cette synthèse personnelle s'exprime alors dans la réponse à la question « qui suis-je ? » (Sveningsson et Alvesson, 2003). A coté de ce consensus, l'identité fait l'objet de conceptions divergentes.

1.1.3. Les conceptions sous-jacentes de l'identité en quatre tensions

Pour restituer l'espace des multiples conceptions sous-jacentes de l'identité, conceptions souvent implicites (Alvesson, et al., 2008), nous proposons de positionner ce concept en relation avec les quatre tensions suivantes : (1) La première tension oppose une vision essentialiste de l'identité, fixée dès la naissance, continue et cohérente, à des approches constructivistes qui appréhendent l'identité comme un processus dynamique façonné par les contingences historiques, sociales et géographiques et les interactions avec autrui ; (2) La deuxième tension reflète le débat entre les traditions phénoménologique et (post)structuraliste (Spicer, 2008) : l'identité librement choisie contre l'identité imposée de l'extérieur. Une position médiane reconnaît la participation active du sujet à la construction de son identité dans la limite des facteurs de contrainte qui l'entourent (Bergström et Knights, 2006) ; (3) Une troisième tension oppose une orientation privilégiant l'idée de stabilité identitaire, suivant le sentiment subjectif de continuité et de cohérence de l'identité vécu par les individus (Tap, 2006) contre une orientation soulignant l'évanescence des identités, radicalisée par certains auteurs en incertitude consubstantielle à notre (post)modernité (Collinson, 2003, Knights et Willmott, 1989). Une position médiane tente de les concilier : l'identité n'est ni figée ni incertaine mais évolutive autour de positions relativement stables (Sveningsson et Alvesson, 2003) ; (4) Enfin, une quatrième et dernière tension oppose mono et multi-

dimensionnalité de l'identité (Tap, 2006), même si une majorité d'auteurs reconnait implicitement l'idée d'une identité multiple : une différentiation positive pour la santé (Devereux, 2009 [1967]), à l'image d'un cristal dont la richesse est d'autant plus grande qu'il compte de facettes (Tracy et Trethewey, 2005).

Il est possible d'élaborer plusieurs combinaisons entre ces positions, comme le montre par exemple Alvesson (2010) en faisant émerger sept images de l'identité autour du jeu entre la deuxième et la troisième tension relevées ci-dessus. Nous n'avons pas pour objet ici de recenser les multiples conceptions de l'identité qui résultent du croisement des cas axes analytique. Nous souhaitons davantage proposer aux chercheurs quatre tensions comme autant de points d'appui conceptuels pour l'exercice de leur réflexivité et l'explicitation des conceptions sous-jacente qu'ils adoptent dans leurs travaux.

Au-delà de ces précisions sur le concept d'identité, il est également utile de clarifier les modalités concrètes permettant aux individus de gérer la tension qu'ils éprouvent entre différenciation et identification. En effet, cet aspect processuel de l'identité renvoie à de multiples conceptualisations de la construction identitaire que nous allons détailler.

1.2. La construction identitaire

La construction identitaire est un processus désigné par plusieurs noms : « 'identity construction', 'identity management', 'identity achievement', 'identity manufacture' and 'identity project' » (Watson, 2008:126). Il s'agit d'un processus complexe dont le résultat – relativement précaire – est l'identité. Ce résultat provient d'une dynamique entre plusieurs éléments internes à l'individu et externes à celui-ci tels que les identités sociales[5] (ou catégories identitaires) proposées ou assignées et l'autonomie (ou *agency*) de l'acteur vis-à-vis de ces catégories. En voici une des définitions les plus complètes :

> « […] 'identity formation' might be conceptualized as a complex, multifaceted process which produces a socially negotiated temporary outcome of the dynamic interplay between internal strivings and external prescriptions, between self-presentation and labeling by others, between achievement and ascription and between regulation and resistance. » (Ybema, Keenoy, Oswick, Beverungen, Ellis et Sabelis, 2009:301)

[5] « *social-identities* as elements of discourses, with these discursively located 'personas' being recognized as influences on individual self-identities, as opposed to the discourses themselves being treated as influences. » (Watson, 2008:127)

Ce processus se déroule tout au long de la vie : dans l'enfance certes mais également dans les autres contextes que l'on traverse comme l'ont montré Renaud Sainsaulieu (1988 [1977]) et Claude Dubar (2010 [1991]) à propos du monde de travail. Son intensité est variable selon les « événements » rencontrés (Pullen, 2008) mais est globalement plus saillant lors de transitions comme un changement de rôle (Ibarra, 1999), la perte d'un statut (Thomas et Linstead, 2002), l'apprentissage d'un métier (Pratt, Rockmann et Kaufmann, 2006), une évolution de carrière – promotion, mutation, etc. (Ibarra et Barbulescu, 2010) ou encore le fait de subir un harcèlement moral (Lutgen-Sandvik, 2008). Enfin, il existe une forte variabilité interindividuelle concernant tant les occasions que l'intensité de ce processus (Watson, 2008).

Les travaux existants s'appuient sur – ou proposent – de modéliser diversement les modalités de cette construction identitaire. En vue d'identifier et d'organiser les principales modélisations, nous avons regroupé les travaux théoriques et empiriques qui présentaient un même ensemble relativement hermétique de citations croisées autour de perspectives de recherches précises et différenciées. C'est ce que nous avons appelé les conceptualisations de la construction identitaire.

L'exploration de la littérature s'est faite à partir d'une recherche sur la base de données Business Source Complete. Nous nous sommes également appuyé sur des tentatives de synthèse de la littérature (Alvesson, 2010, Alvesson, et al., 2008, Pullen, 2008, Spicer, 2008, Thomas, 2009). Une des modalités proposées pour l'organisation de ces travaux reprend la théorie des intérêts de connaissance d'Habermas[6] (Alvesson, et al., 2008). Celle-ci est intéressante, non qu'elle soit exhaustive mais parce qu'elle vise à présenter l'ensemble des travaux sous trois prismes conceptuels : fonctionnaliste, interprétativiste et critique : (1) le prisme fonctionnaliste (« technique » dans le vocabulaire d'Habermas) poursuit un intérêt instrumental en vue de contrôler les processus sociaux et techniques ; (2) le second prisme est de nature interprétativiste ou herméneutique (« pratique » dans le vocabulaire d'Habermas) et vise à comprendre la manière dont les individus fabriquent leur identité en relation avec les autres en vue de favoriser une intercompréhension, un sens partagé et une communication entre êtres humains ; (3) enfin, le troisième, dit critique, est à visée d'émancipation – au sens de libération des dominations et contraintes pesant sur le développement des potentialités humaines en vue de promouvoir l'autonomie et l'autoréflexion. Il porte son attention sur les diverses relations de pouvoir exercées sur les individus et les manières dont ils s'en libèrent.

[6] Pour une présentation de cette théorie, voir Habermas (1990 [1968]).

Dans cette perspective, l'individu est assujetti à une *manière d'être* par des techniques disciplinaires d'origine managériale et organisationnelle.

Si cette première classification est intéressante, elle n'apporte pas véritablement une lecture des conceptualisations de la construction de l'identité. Elle permet simplement d'organiser les approches identifiées dans la littérature en grands « blocs ». Pour l'approfondir, nous avons dégagé cinq approches proposant des conceptualisations bien différentiées de la construction identitaire.

2. LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE EN CINQ CONCEPTUALISATIONS

Nous allons présenter successivement ces cinq conceptualisations de la construction identitaire en théorie des organisations : une approche fonctionnaliste dite de l'identification (2.1.1.), trois approches critiques dites de la subjugation (2.1.2.), de la subjectivation (2.1.3.) et de la dés-identification (2.1.4.) et une approche mixte, mobilisée à la fois dans les perspectives interprétativistes et critiques : le travail et la régulation identitaire (2.1.5.).

2.1.1. L'identification : s'aligner sur l'identité organisationnelle

A l'origine, les travaux sur l'identification ont été introduits en théorie des organisations par l'application de recherches en psychologie sociale sur les conflits intergroupes (Ashforth et Mael, 1989) : la « théorie de l'identité sociale » (Tajfel et Turner, 1986). Dans ces travaux, l'identité est appréhendée sous le prisme de l'appartenance à des groupes sociaux, que ce soit le collectif de travail direct ou des groupes plus importants, par exemple un syndicat ou l'organisation dans son ensemble. L'individu a un besoin d'appartenir à un groupe et il va se définir par ses appartenances. Celles-ci rendent les interactions plus prévisibles, fournissent des instructions, une direction et protègent de l'incertitude et de la fragmentation. Elles forment l'identité sociale des individus, c'est-à-dire la part interne de l'identité de l'individu qui correspond à une identité groupale.

Le processus d'identification est au cœur du processus de construction identitaire : les individus cherchent à développer une identité positive (pour favoriser l'estime de soi) par une auto-catégorisation à des « prototypes » qui agrègent les attributs portés par un groupe, y compris ses aspects stéréotypiques (Hogg et Terry, 2000). Les chercheurs sont progressivement passés d'une vision centrée sur l'organisation comme source majeure

d'identification à de multiples sources d'identification possibles : profession, genre, groupes, etc. (Alvesson, et al., 2008).

L'identification est donc une auto-catégorisation par rapport à des catégories externes (les prototypes – ce que nous avons appelé ci-dessus les identités sociales) permettant de définir son identité sociale et personnelle. Cette auto-catégorisation repose sur une comparaison intergroupes (son groupe d'appartenance mais également les autres groupes) et intra-groupe à la recherche de l'identité sociale la plus positive (Tajfel et Turner, 1986). Au sein d'un même groupe, les individus peuvent poursuivre la comparaison en recherchant les membres ayant le comportement le plus proche de l'idéal type prototypique (Hogg et Terry, 2000) (voir la figure no 1).

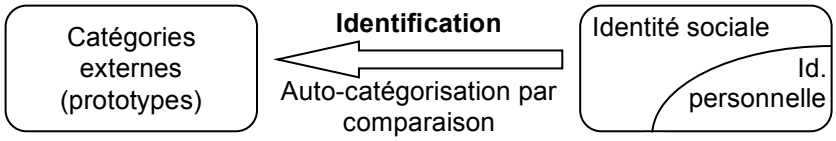

Figure no 1 : Modalité de construction identitaire dans les travaux sur l'identification

Ces travaux ont fait l'objet de diverses critiques. La première porte sur le caractère statique du processus conceptuel de construction identitaire par auto-catégorisation. L'idée de l'adoption univoque d'une identité collective par les individus est de plus en plus remise en question. En postulant une identité globalement stable, cette conceptualisation rend difficile l'appréhension des changements identitaires (Ibarra, 1999, Pratt, et al., 2006). Ainsi, des travaux plus récents ont tenté de dépasser cette dimension statique en mobilisant la théorie du sensemaking (Pratt, 2000) ou en proposant que les individus s'identifient via une capacité à *négocier* leurs identifications (Ibarra et Petriglieri, 2010, Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2006). Une seconde critique de ces travaux est qu'ils surestiment l'*agency* : l'individu choisit librement d'être qui il veut selon les circonstances en fonction du degré de valorisation des identités accessibles (Alvesson, 2010). Les divers ancrages limitant cette liberté sont tout simplement négligés – critique qui est à mettre en relation avec la suivante : l'absence d'intérêt de ces travaux pour la question du pouvoir. En effet, ils véhiculent une vision positive de la canalisation de l'identité individuelle vers des comportements plus en ligne avec l'identité organisationnelle dans un souci de performance. Pourtant, comment ne pas s'interroger sur les ravages potentiellement produits par des pratiques managériales d'identification visant à créer un « vide » de

significations identitaires (Pratt, 2000)[7] afin de mieux le combler par la représentation du salarié idéal, dévoué et performant ? De plus, par l'identification à l'organisation, cette perspective ne contribue-t-elle pas à un appauvrissement des possibilités d'être (Grey, 2009) ? Une quatrième critique porte sur l'usage principal de catégories sociales générale pour se définir (Gioia, Schultz et Corley, 2000). Des études plus récentes ont nuancé ce point en distinguant plusieurs « facettes identitaires » comme l'identité fondée sur les appartenances collectives, l'identité de rôle, l'identité relationnelle et l'identité personnelle (Elsbach, 2009, Heaphy et Dutton, 2008, Sluss et Ashforth, 2007), identifications multiples pouvant converger (Sluss et Ashforth, 2008). Néanmoins, ces catégories sociales restent très génériques et ne restituent pas la richesse d'identités plus précises comme les identités « sociales locales-organisationnelles » ou « sociales locales-personnelles » (Watson, 2008). Enfin, cette approche concerne principalement des processus de construction identitaire de niveaux de « granularité » élevés[8], par exemple des changements de rôle (Ibarra, 1999) ou l'apprentissage d'un métier (Pratt, et al., 2006). Ainsi, cette approche n'est pas mobilisable pour analyser les tensions identitaires survenant dans l'exercice d'une tâche donnée, dans la résolution de problèmes de gestion ponctuels, etc. D'une certaine manière, elle postule que la construction identitaire ne se produit qu'à l'occasion d'événements majeurs de la vie organisationnelle.

2.1.2. La subjugation : devenir la norme

Cette seconde approche signe le retour du pouvoir généralement attribué à Knights et Willmott (1989) dans leur mobilisation des travaux de Michel Foucault pour penser la subjectivité comme produit des relations de pouvoir. Leur conclusion est résolument critique : c'est en sécurisant leur identité par la recherche de matériaux symboliques et matériels que la main d'œuvre (et le management) perpétuent les relations sociales du système capitaliste qui les opprime[9]. Pour ses auteurs, le pouvoir n'est pas vu comme privation de liberté mais comme manière d'encadrer la liberté, notamment d'être soi. Le pouvoir est ainsi davantage

[7] Par exemple, Pratt (2000) signale la pratique dite de *dream building* consistant à amener un individu à réaliser qu'il lui manque des possessions matérielles pour réussir à incarner l'identité souhaitée.
[8] Nous utilisons la notion de granularité pour désigner des niveaux de « grains d'analyse » différents. En théorie des organisations, la granularité est rarement évoquée – on parle plutôt de niveau d'analyse. Toutefois, si le niveau de granularité renvoie à différents niveaux d'analyse, il signifie également que plus le niveau est élevé, plus les variations entre phénomènes ou variables sont lissées (Pentland, 2003).
[9] Néanmoins, selon ces mêmes auteurs, si les travailleurs participent à leur propre domination en recherchant à stabiliser leur identité par l'incorporation des identités fétichisées du capitalisme, leur émancipation reste possible.

exercé par l'assujettissement des individus à leur propre identité que par la lutte des classes ou une idéologie donnée. Cette perspective critique s'appuie sur une des lectures de Foucault : celle de la subjugation, de la discipline (Pezet, 2004), principalement issue de Surveiller et Punir (Foucault, 1975). Elle a donné lieu à de nombreux travaux dits foucaldiens (par ex. Burrell, 1988, Rose, 1989) qui étudient comment l'identité est manufacturée par les dispositifs organisationnels. Il a ainsi été montré que la culture d'entreprise (Kunda, 1992, Willmott, 1993) ou encore les dispositifs de gestion des ressources humaines comme la gestion des carrières (Grey, 1994) faisaient partie de ces techniques de construction de « clones » organisationnels. Selon cette perspective, les individus ne peuvent se connaître qu'au travers de ces « positions de sujets » imposées, par exemple celle « d'entrepreneur de soi » (Du Gay, 1996, Du Gay, Salaman et Rees, 1996, Gomez, 2005, Salaman et Storey, 2008), ce qui exclut d'autres opportunités de définition de soi (Thomas, 2009).

La modalité de construction identitaire à l'œuvre dans ces travaux est la suivante : les organisations visent à produire un sujet particulier par le biais d'influences externes : normalisation, surveillance, discours soutenant des changements organisationnels comme une débureaucratisation (Du Gay, et al., 1996) ; mais aussi internes : autodiscipline, notamment par la production d'un certain savoir sur soi. Ces diverses techniques disciplinaires vont amener les sujets à internaliser les normes de comportement – ils embrassent ainsi les positions de sujet qui ont été pensées pour eux (Cf. figure no 2).

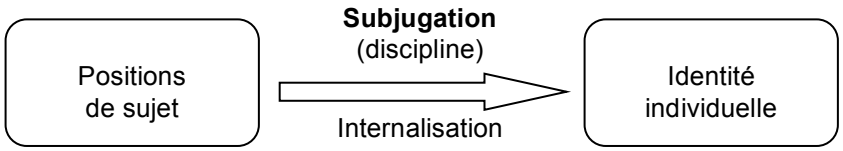

Figure no 2 : Modalité de construction identitaire dans les premiers travaux foucaldiens (subjugation)

Si ces analyses trouvent un écho dans l'observation de nombreuses situations de travail, la principale critique formulée à leur encontre est la vision sur-déterminée et totalisante de ces dispositifs disciplinaires. Face à eux, le sujet apparaît bien passif et docile (Thomas, 2009) et les discours et dispositifs organisationnels bien (trop) puissants. Cette surestimation du pouvoir managérial est probablement le fruit d'une attention excessive donnée aux normes professées au détriment de l'observation de leur mise en pratique (Bergström et Knights, 2006) ou encore d'une déduction directe de l'efficacité de l'internalisation des normes sur le simple constat des comportements conformes des salariés aux attentes de l'organisation

(Grey, 2009). D'autres travaux de recherche, intégrant les derniers travaux de Foucault, ont montré que si les dispositifs organisationnels ont un effet disciplinaire, les individus sont capables de résistance ou sont du moins lucides quant aux mécanismes qui visent à les contrôler (Brown, Kornberger, Clegg et Carter, 2010). Cette irréductible *agency* des individus voue à l'échec les tentatives de constitution de « clones organisationnels » (Thornborrow et Brown, 2009). La figure de l'entrepreneur de soi ne serait pas si générale et puissante qu'il y paraît (Fournier et Grey, 1999) et les tentatives d'alignement des valeurs des salariés sur la culture d'une entreprise sont finalement peu efficaces (Ogbonna et Wilkinson, 1988).

2.1.3. La subjectivation : entretenir un rapport aux normes et à soi

La prise en compte des derniers travaux de Michel Foucault (Foucault, 1976, 1984a, b) permet une inflexion vis-à-vis de cette approche de la subjugation. Dans le second tome de l'*Histoire de la sexualité* (1984a, voir l'introduction, p. 9-45), Foucault revient en détail sur sa démarche intellectuelle. S'il évoque les normes[10], il distingue également la « moralité des comportements » (le rapport entretenu par l'individu aux règles) et « les modes de subjectivation » (le rapport entretenu par l'individu à lui-même). Ce qui est central ici par rapport à ses analyses précédentes, c'est l'introduction du rapport que l'individu entretient (a) avec les normes (possibilité d'embrasser les prescriptions du code ou de ne les appliquer que très partiellement) et (b) avec soi-même (se constituer comme « sujet moral »). Les appels à la réintroduction de la liberté de l'acteur trouvent ici deux points d'appui pour repenser les effets disciplinaires au sein des organisations.

Dans ce courant soucieux d'appliquer fidèlement les analyses du dernier Foucault en théorie des organisations (Anderson-Gough, Grey et Robson, 1998, 2000, 2001, 2005, Brown, et al., 2010, Brown et Lewis, 2011, Kornberger et Brown, 2007, Kornberger, Justesen et Mouritsen, 2011, Pezet, 2007, Thornborrow et Brown, 2009), nous voyons émerger une nouvelle perspective de la construction identitaire. Plutôt qu'une internalisation passive des normes par les individus, il est ici question d'une canalisation du rapport que les individus entretiennent aux normes et à eux-mêmes. Ainsi, les figures d'acteurs portées par les outils de gestion ou les dispositifs plus ou moins explicites qui soutiennent la définition de ce qu'est un bon professionnel ou membre de l'organisation ne s'imposent pas aux salariés. Ces derniers

[10] Foucault évoque les normes sous la forme de code moral : « ensemble de valeurs et de règles d'action qui sont proposées aux individus et aux groupes par l'intermédiaire d'appareils divers, comme peuvent l'être la famille, les institutions éducatives, les Eglises, etc. » (Foucault, 1984a:36)

ajustent leurs comportements pour se transformer ou se rapprocher de ces modèles en se positionnant par rapport à eux – y compris en feignant de les adopter – notamment via l'adoption de techniques ou pratiques de soi. Les dispositifs sont ainsi formés d'une mix de pouvoir et de résistance (Covaleski et al., 1998). Malgré la prise en compte d'une capacité d'action autonome des salariés et leur absence d'intériorisation intégrale des normes organisationnelles, ceux-ci finissent par « jouer le jeu » et adopter des techniques de soi leur permettant d'être plus performant (Cf. figure no 3).

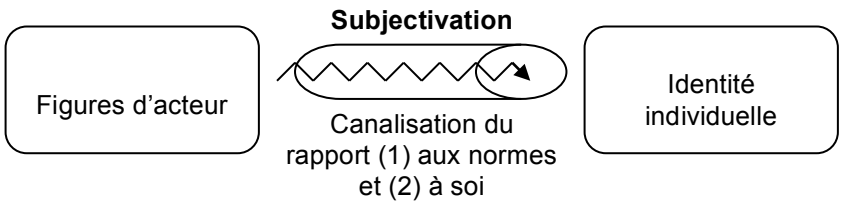

Figure no 3 : Modalité de construction identitaire dans les seconds travaux foucaldiens (subjectivation)

Aussi intéressants qu'ils soient, les travaux de cette perspective restent centrés sur des dispositifs précis de discipline, rendant difficile une appréhension subtile de la construction identitaire. L'identité ne se réduit pas à être « un bon professionnel ». La recherche sur des catégories identitaires génériques à des professions – auditeur, consultant, manager, etc. – empêche de lire la multiplicité des figures qui sont convoquées par les individus pour se définir. Cette limite rejoint le constat d'absence d'étude de situations de niveau de granularité relativement fin que nous avions dressé pour le courant de l'identification. Cette défaillance conduit certainement à expliquer pourquoi les sources externes à l'organisation – tout comme de la pluralité des discours et pratiques organisationnelles existant dans l'organisation – ne sont pas prises en considération. Enfin, le degré variable d'intériorisation des normes par les salariés reste problématique puisque le mécanisme permettant l'intériorisation des identités proposées (au sens d'identification réelle et non pas feinte) ou leur résistance (dés-identification) n'est pas réellement explicité – mis à part dans un prolongement isolé de ces travaux grâce aux apports de Judith Butler (Hodgson, 2005). Toutefois, cette dernière limite provient sans doute d'un défaut de recherches empiriques et par l'accent analytique porté majoritairement sur le pouvoir. Toutefois, en mettant davantage l'accent sur la résistance des salariés, d'autres travaux dessinent une troisième perspective critique.

2.1.4. La dés-identification : résister aux formes de contrôle de l'identité

Ces travaux se sont développés en réaction aux premières recherches foucaldiennes (dites de la subjugation) dans lesquelles le pouvoir disciplinaire était jugé trop déterminant (Thomas, 2009). Ils explorent les diverses modalités de résistance qu'opposent les salariés à l'exercice du contrôle « socio-idéologique » :

> « the attempt to elicit and direct the required efforts of members by controlling the underlying experience, thoughts, and feelings that guide their actions » (Kunda, 1992:11)

L'« intérieur » des salariés va ainsi être sujet à des tentatives de « colonisation » au nom des intérêts de l'entreprise (Jermier, 1998). Ce contrôle, qui s'ajoute à la forme technocratique (Kärreman et Alvesson, 2004), a les caractéristiques suivantes : il vise à manager les croyances, significations, normes, interprétations, émotions et identités des salariés (Alvesson et Kärreman, 2004). Il s'agit par exemple de l'*empowerment* (Dambrin et Lambert, 2008) ou des injonctions à s'amuser (*having fun*) et à être soi-même (*being yourself*) sur le lieu de travail (Fleming et Sturdy, 2011). Ce contrôle revêt l'apparence d'une plus grande liberté tout en induisant le consentement des salariés à faire ce qui est attendu (Kunda et Ailon-Souday, 2005). Toutefois, certains salariés ne souhaitent pas s'y engager avec enthousiasme[11].

Dans ces travaux, nous observons donc un jeu entre d'une part les modes de contrôle – l'exercice d'un pouvoir – visant à orienter les identités et à produire le consentement, et d'autre part la résistance à ces modalités. Ces deux termes ne sont pas opposés mais imbriqués, se supposant l'un l'autre (Fleming et Spicer, 2007, 2008) : le contrôle pouvant être considéré comme une forme de contre-résistance aux résistances opposées par les salariés (Kärreman et Alvesson, 2009). Selon Thomas et Davies (2005:687), cette résistance est un processus permanent d'adaptation, de subversion et de répétition modifiée (*reinscription*) des discours dominants. Il ne s'agit donc pas de mobilisations collectives autour de grèves, revendications, sabotages ou autres oppositions visibles au pouvoir patronal, au capitalisme, etc. mais d'une résistance plus individuelle. Elle inclut de nombreuses manifestations quotidiennes d'ampleur limitée comme le cynisme, l'ironie, la subversion, la parodie, le scepticisme, le retrait, l'humour, etc. (Fleming et Sewell, 2002, Fleming et Spicer, 2003, 2007, Hodgson, 2005). Cette analyse de la résistance et de ses liens indissociables d'avec le pouvoir apparaît similaire à celle produite dans les travaux de l'approche dite de la

[11] « […] we are supposed to be individuals, but only on their terms » (Fleming et Sturdy, 2011:194).

subjectivation. La principale différence avec ces travaux est le mécanisme de construction identitaire conceptualisé ici : il ne s'agit pas tant d'une forme de canalisation du rapport à soi et aux normes (conduisant *in fine* à l'adoption de positions de sujets) mais d'une dés-identification :

> « how individuals pitch themselves in opposition to identity positions offered to them in organizations. » (Thomas, 2009:174)

Cette dés-identification des assignations identitaires n'empêche pas les salariés d'embrasser par ailleurs d'autres identités sociales promues (voir la figure no 4).

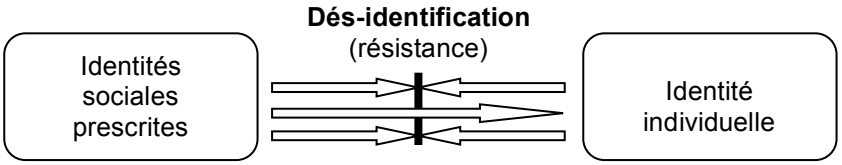

Figure no 4 : Modalité de construction identitaire par la résistance au contrôle socio-idéologique

Toutefois, une des limites de cette approche est certainement la (trop) longue collection d'actes individuels labellisés « résistance » – pouvant inclure les escapades sexuelles avec un(e) collègue, la consultation d'Internet ou la réalisation de jeux en ligne sur le temps et lieu de travail, voire l'élévation des flatulences au rang de protestations. Un premier risque est ainsi de dépolitiser la résistance en la voyant absolument partout, dans chaque geste ou mot qui n'est pas strictement utile à la réalisation du travail (Fleming et Spicer, 2008). Si la construction identitaire dépend en partie de l'affirmation de ses facettes identitaires au travers de diverses pratiques, l'utilisation de la résistance comme ombrelle pour désigner ce processus semble abusive par trop englobante. De plus, du fait de l'évolution des modes de contrôle vers plus de liberté, dans ce qui a été par ailleurs qualifié de « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello, 1999), n'y a-t-il pas finalement complicité de ces résistances avec les nouvelles demandes organisationnelles ?[12] La résistance serait ainsi devenue l'attitude attendue et valorisée, une « résistance productive » (Courpasson et Thoenig, 2008, Dany et Azimont, 2009)

[12] « Today, managers are routinely encouraged to break the rules, challenge existing thinking, and model themselves on freethinking radicals. » (Fleming et Spicer, 2007:304)

2.1.5. Le travail et la régulation identitaire

Dans cette cinquième approche, la construction identitaire est un processus impliquant deux sous-processus, (a) un premier processus de travail identitaire et (b) un second de régulation identitaire (Alvesson et Willmott, 2002).

Le premier sous-processus (a), dit de travail identitaire, désigne l'activité plus ou moins consciente effectuée par les individus en matière de construction, de maintien, de soutien voire de révision de leur identité (Alvesson et Willmott, 2002:626). Les individus sont plus ou moins actifs et créatifs dans ce travail identitaire (Down et Reveley, 2009). Si tous les individus l'entreprennent, ils le font avec une intensité variable selon les circonstances de la vie personnelle (Watson, 2008). Watson (2008:129) en propose la définition suivante : le travail identitaire implique des processus mutuellement constitutifs par lesquels les individus s'efforcent de former une identité personnelle relativement cohérente et distinctive et tentent d'intégrer – et dans certaines limites d'influencer en retour – les diverses identités sociales auxquelles ils sont confrontés dans les divers milieux au travers desquels ils vivent leur vie (provenant de la régulation identitaire). Les organisations sont donc un des lieux dans lequel l'individu fait l'expérience de tensions entre ce qu'il pense être et ce qu'on lui demande d'être (via la régulation identitaire). Le travail identitaire est donc d'abord une « lutte » (Sveningsson et Alvesson, 2003), notamment déclenchée par l'intersection de plusieurs identités sociales que l'on doit revêtir. Cette lutte se fait à la fois face aux autres, face aux prescriptions organisationnelles (discours, attentes de rôle, etc.) et face à soi-même. Au terme de « lutte », certains auteurs préfèrent celui de « négociation » (Ybema, et al., 2009). Enfin, différents types de travail identitaire ont été identifiés dans la littérature : liminal – l'état intermédiaire qu'une personne vit lorsqu'elle est en train de changer d'identité (Beech, 2011) –, de confirmation de l'identité préexistante (Beech, 2008) ou encore de réparation d'une identité fragmentée (Lutgen-Sandvik, 2008).

Le second sous-processus (b), la régulation identitaire, provient principalement de pratiques discursives visant à définir l'identité des salariés (Alvesson et Willmott, 2002). Les individus s'appuient sur les discours : c'est une ressource linguistique qui nourrit le travail identitaire. Cette ressource linguistique étant principalement constituée d'identités sociales (Watson, 2008). Les discours sont donc au cœur de la régulation identitaire en ce qu'ils véhiculent, proposent, prescrivent ou proscrivent des identités sociales comme catégories d'identification. Les interactions sociales sont une autre source notable de régulation par diffusion de

catégories identitaires – notamment les images véhiculées par les « autres » (N+1, collègues, subordonnés, etc.). Enfin, si les discours et interactions sont liés à l'usage explicite du langage, la promotion d'identités sociales peut également être implicite : ce sont alors plus des signes, des gestes, qui permettent d'interpréter et de déduire des identités (Alvesson et Robertson, 2006, Wasserman et Frenkel, 2011).

Alvesson et Willmott ont recensés trois sources de régulation identitaire : (1) une source managériale (dont la source est le « management ») ; (2) une source « culturelle-communautaire », reprenant les convictions et compréhensions largement partagées, provenant de l'organisation mais également de l'extérieur de l'organisation ; et (3) une source « quasi-autonome » dérivant de la multiplicité et de l'ambiguïté des discours présents simultanément dans l'organisation, générant une incertitude sur leurs effets : un espace ouvert, quasi-autonome et socialement construit, pour une définition originale de soi. Au-delà de ces origines, une des caractéristiques de la régulation identitaire est sa multiplicité : les discours de régulation identitaire ne s'expriment que dans des configurations locales toujours spécifiques (Kuhn, 2006, Zanoni et Janssens, 2007). Cette multiplicité des discours entraîne des tensions entre les identités sociales proposées, tensions qui déclenchent à leur tour un travail identitaire pour développer ou maintenir une identité cohérente (Down et Reveley, 2009). C'est également ce qui explique que les discours peuvent être l'objet d'appropriation diverses de la part des individus : leur capacité d'influence est soumise à de nombreux facteurs (Alvesson et Willmott, 2002).

Cette conceptualisation de la construction identitaire est résumée dans la figure no 5.

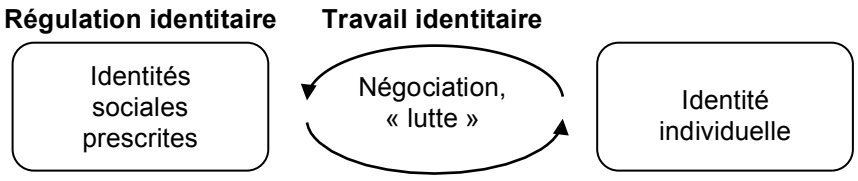

Figure no 5 : Modalité de construction identitaire par le travail et la régulation identitaire

Toutefois, cette approche – comme les quatre autres conceptualisations proposées – reste partiellement insatisfaisante. En effet, elle n'est que trop partiellement connectée aux activités accomplies par les individus dans le cadre de leur travail. D'après Coupland et Brown (2012), l'identité a trop souvent été étudiée pour elle-même (*per se*) et insuffisamment en relation avec les processus d'organisation (*organizing*). Il en résulte que les dimensions narratives et discursives de la construction identitaire ont été davantage étudiées que les dimensions

matérielles, à quelques exceptions près (Alvesson et Robertson, 2006, Wasserman et Frenkel, 2011) montrant que les identités sociales peuvent être véhiculées par des arrangements matériels (voiture de fonction avec chauffeur, bâtiments prestigieux, etc.). Cependant, nous manquons d'une compréhension suffisamment fine du rôle de la matérialité dans les processus de travail identitaire.

En outre, les travaux empiriques réalisés dans cette perspective laissent penser que l'identité des individus est stable en dehors d'événements critiques majeurs (apprentissage d'un métier ou transition de carrière, harcèlement moral ou participation à un programme de formation long type MBA, etc.). L'appréhension d'une construction identitaire permanente (*ongoing process*) façonnée par les incidents mineurs et récurrents du travail quotidien est également largement sous-développée dans cette perspective (Langley, Golden-Biddle, Reay, Denis, Hébert, Lamothe et Gervais, 2012).

3. LE TRAVAIL ET LA REGULATION IDENTITAIRE, UNE APPROCHE PROMETTEUSE POUVANT ENCORE ETRE AFFINEE

3.1.1. Synthèse des mérites et limites respectifs des cinq approches présentées

Nous avons classées les différentes approches de construction identitaire selon leurs grandes orientations (Alvesson, et al., 2008) : fonctionnalistes, critiques et inteprétativites. La perspective fonctionnaliste s'est avérée limitée, notamment au motif que sa représentation stable et essentialiste de la construction identitaire empêchait de saisir le rôle des phénomènes de pouvoir. En contrepoint, les travaux des perspectives critiques se sont révélées utiles, permettant : (1) le passage d'une vision statique à une vision construite et dynamique de l'identité et des processus organisationnels qui encadrent sa construction, (2) l'intégration de la question du pouvoir et des tentatives de contrôle de l'intérieur des individus et (3) une reconnaissance plus complexe de la capacité des acteurs à participer à leur propre construction identitaire.

Toutefois, ces perspectives se positionnent principalement vis-à-vis de la question du pouvoir – donnant alternativement la primauté à celui-ci (subjugation ou subjectivation) ou à sa résistance (dés-identification) dans le processus de construction identitaire. Plusieurs chercheurs préconisent pourtant de tenir compte de ces deux termes de façon plus subtile (Alvesson, et al., 2008, Brown et Lewis, 2011, Kuhn, 2006). En outre, ces travaux critiques posent plusieurs autres problèmes : l'étude d'un nombre limité de matériau identitaire – quasi-

exclusivement prescrits et d'origine organisationnelle et managériale – ainsi qu'un niveau d'analyse cantonné à un degré assez général d'expérience des tensions identitaires – niveau éloigné des activités quotidiennes exercées par les individus au sein des organisations à qui toute capacité d'influence sur la construction de l'identité est écartée (tout comme l'influence de l'identité individuelle sur ces pratique est très peu explorée, Johnson, Balogun et Beech, 2010).

La dernière conceptualisation de la construction identitaire permet de dépasser deux de ces difficultés. En effet, l'approche par le travail et la régulation identitaire ne néglige pas le pouvoir ni ne se focalise excessivement sur celui-ci sans pour autant se centrer majoritairement sur les réactions individuelles. De plus, loin de se focaliser uniquement sur les sources organisationnelles de la construction identitaire, cette perspective a la particularité reconnue (Musson et Duberley, 2007) d'étendre la régulation identitaire à l'existence d'une multitude d'identités sociales tant intra qu'extra-organisationnelles – proposant ainsi une plus grande compréhension de la construction identitaire dans les organisations. En effet, alors que les quatre autres conceptualisations de la construction identitaire en situation étudient les liens entre l'identité individuelle et des identités sociales précises véhiculées par des dispositifs de gestion délimités, l'approche par le travail et la régulation identitaire permet de saisir plus largement les configurations organisationnelles locales d'identités sociales de différents niveaux vis-à-vis desquelles les individus travaillent leur identité. Toutefois, cette approche n'est pas exempte de limites que de futures explorations empiriques pourraient dépasser.

3.1.2. Vers une compréhension de la construction identitaire en situation

L'approche du travail et de la régulation identitaire tend à méconnaître les interactions entre le processus de construction identitaire à proprement parler et l'activité de travail exercées par les individus au sein des organisations (Coupland et Brown, 2012). Or, comme le suggèrent quelques unes des principales orientations actuelles en théorie des organisations que sont l'étude des *process* (Langley, 2009, Langley et Tsoukas, 2010, Schultz, Maguire, Langley et Tsoukas, 2012), de l'*organizing* (Clegg, Kornberger et Rhodes, 2005, Czarniawska, 2008, Tsoukas et Chia, 2002, Weick, Sutcliffe et Obstfeld, 2005) et/ou des *practices* (Feldman et Orlikowski, 2011, Golsorkhi, Rouleau, Seidl et Vaara, 2010, Schatzki, Knorr Cetina et von Savigny, 2001, Simpson, 2009) : l'analyse des phénomènes organisationnels gagne en richesse et complexité lorsque l'on se déplace au niveau des actions et interactions

élémentaires des individus qui constituent – au double sens du terme – les organisations. Cependant, en l'état actuel de la littérature sur le travail et la régulation identitaire, cette micro-dynamique de la construction identitaire est mal-connue – voire niée. Si ce processus est conceptualisé comme étant permanent (*an ongoing becoming*), il est rarement modélisé comme tel (Langley, et al., 2012) : les nuances et variations de faible ampleur de la construction de l'identité dans les organisations forment une « boite noire » dont le contenu – processuel – reste à étudier. Il nous semble ainsi qu'il faille « descendre » d'un niveau ou d'un grain d'analyse de l'identité.

Ces limites renvoient à une approche se focalisant majoritairement à des niveaux de granularité élevés (une organisation, une unité de travail). En pareil cas, les chercheurs en gestion suggèrent de recourir à un dispositif d'étude plus fin : les « situations de gestion » (Girin, 1990). Ainsi, Bouty et al. (2011) expliquent que l'on n'est pas rentré dans la « boite noire » des processus de coordination et appellent ainsi à descendre d'un échelon : celui des interactions individuelles étudiées au travers de situations de gestion. De même, Weppe (2011:96) évoque la granularité pour justifier son étude de « situations de travail » comme unité d'analyse – descendant ainsi d'un échelon par rapport à l'équipe projet qui, selon lui, « ne permettait pas de saisir toute la complexité des pratiques de construction de connaissances » qu'il étudie. Dans ces deux études, la « situation » apparaît comme le niveau adéquat de granularité pour étudier plus avant les processus organisationnels.

Nous appelons donc à des recherches davantage centrée sur l'analyse de la construction identitaire dans les « situations de gestion », situations dans lesquelles :

> « des participants sont réunis et doivent accomplir, dans un temps déterminé, une action collective conduisant à un résultat soumis à un jugement externe » (Girin, 1990:142).

Ces situations de gestion sont présentées comme particulièrement adaptées à l'étude des ambiguïtés et incertitudes organisationnelles existant au niveau de l'activité des individus (Journé et Raulet-Croset, 2008). Par son caractère fondamentalement articulé à l'activité des salariés et son niveau fin de granularité, les situations de gestion représentent un niveau d'analyse prometteur pour saisir les enjeux identitaires quotidiens.

Enfin, l'étude de situations semble être également approprié à une meilleure appréhension du rôle joué par la matérialité dans le processus de construction identitaire – la troisième des limites évoquées concernant l'approche du travail et de la régulation identitaire. En effet,

selon Girin (1990), les ressources matérielles constituent à la fois des contraintes et des ressources des situations de gestion (outils, matière première, téléphone, réseau informatique, etc.). En s'intéressant en particulier à ces contraintes et ressources, ces futures recherches permettaient d'articuler de façon plus convaincante l'identité avec la matérialité, que ce soit au travers des artefacts, ces marqueurs physiques d'identité (Elsbach, 2004), de la façon de s'habiller (Pratt et Rafaeli, 1997) ou encore des pratiques – socio-matérielles (Feldman et Orlikowski, 2011) – qui permettent l'*enactment* de l'identité (Anteby, 2008).

En entreprenant des études empiriques de la construction identitaire au niveau de ces situations de gestion, l'approche du travail et de la régulation identitaire pourrait ainsi appréhender ce qui lui fait actuellement défaut : une conception micro de la construction identitaire articulée aux activités exercées au quotidien par les membres des organisations.

Références

Albert, S. et Whetten, D. A. (1985), Organizational identity, *Research in organizational behavior*, 7: 263-295.

Alvesson, M. (2010), Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identity in organization studies, *Human Relations*, 63: 2, 193-217.

Alvesson, M., Aschcraft, K. L. et Thomas, R. (2008), Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies, *Organization*, 15: 1, 5-28.

Alvesson, M. et Kärreman, D. (2004), Interfaces of control. Technocratic and socio-ideological control in a global management consultancy firm, *Accounting, Organizations and Society*, 29: 3-4, 423-444.

Alvesson, M. et Kärreman, D. (2007), Unraveling HRM: Identity, Ceremony, and Control in a Management Consulting Firm, *Organization Science*, 18: 4, 711-723.

Alvesson, M. et Robertson, M. (2006), The Best and the Brightest: The Construction, Signifiance and Effects of Elite Identities in Consulting Firms, *Organization*, 13: 2, 195-224.

Alvesson, M. et Willmott, H. (2002), Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual, *Journal of Management Studies*, 39: 5, 619-644.

Anderson-Gough, F., Grey, C. et Robson, K. (1998), ''Work hard, play hard'': An analysis of organizational cliché in two accountancy practices, *Organization*, 5: 4, 565-592.

Anderson-Gough, F., Grey, C. et Robson, K. (2000), In the name of the client: The service ethic in two international accounting firms, *Human Relations*, 54: 9, 1151-1174.

Anderson-Gough, F., Grey, C. et Robson, K. (2001), Tests of time: Organizational time-reckoning and the making of accountants in two multi-national accounting firms, *Accounting, Organizations and Society*, 26: 2, 99-122.

Anderson-Gough, F., Grey, C. et Robson, K. (2005), ''Helping them to forget...'': The organizational embedding of gender relations in public audit firms, *Accounting, Organizations and Society*, 30: 5, 469-490.

Anteby, M. (2008), Identity Incentives as an Engaging Form of Control: Revisiting Leniencies in an Aeronautic Plant, *Organization Science*, 19: 2, 202-220.

Ashforth, B. E. et Mael, F. (1989), Social Identity Theory and the Organization, *Academy of Management Review*, 14: 1, 20-39.

Beech, N. (2008), On the Nature of Dialogic Identity Work, *Organization*, 15: 1, 51-74.

Beech, N. (2011), Liminality and the practices of identity reconstruction, *Human Relations*, 64: 2, 285-302.

Bergström, O. et Knights, D. (2006), Organizational discourse and subjectivity: Subjectification during processes of recruitment, *Human Relations*, 59: 3, 351-377.

Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.

Bouty, I., Drucker-Godard, C., Godé, C., Lièvre, P., Nizet, J. et Pichault, F. (2011), Les pratiques de coordination en situation extrême, *Management & Avenir*, 2011/1: 41, 387-393.

Brown, A. D., Kornberger, M., Clegg, S. R. et Carter, C. (2010), 'Invisible walls' and 'silent hierarchies': A case study of power relations in an architecture firm, *Human Relations*, 63: 4, 525-549.

Brown, A. D. et Lewis, M. A. (2011), Identities, Discipline and Routines, *Organization Studies*, 32: 7, 871-895.

Burrell, G. (1988), Modernism, Post Modernism and Organizational Analysis: The Contribution of Michel Foucault, *Organization Studies*, 9: 2, 221-235.

Chanlat, J.-F. (1990), Introduction, *in* J.-F. Chanlat (dir.) *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Québec: Les presses de l'université Laval & Editions ESKA, 3-30.

Clegg, S. R., Kornberger, M. et Rhodes, C. (2005), Learning/Becoming/Organizing, *Organization*, 12: 2, 147-167.

Collinson, D. L. (2003), Identities and Insecurities: Selves at Work, *Organization*, 10: 3, 527-547.

Coupland, C. et Brown, A. D. (2012), Identities in action: Processes and outcomes, *Scandinavian Journal of Management*, 28: 1, 1-4.

Courpasson, D. et Thoenig, J.-C. (2008), *Quand les cadres se rebellent*, Paris: Vuibert.

Covaleski, M. A., Dirsmith, M. W., Heian, J. B. et Samuel, S. (1998), The calculated and the avowed : techniques of disciplines and struggles over identity in big six public accounting firms, *Administrative Science Quarterly*, 43: 2, 293-327.

Czarniawska, B. (2008), Organizing: how to study it and how to write about it, *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 3: 1, 4-20.

Dambrin, C. et Lambert, C. (2008), Les salariés sont de plus en plus autonomes, c'est l'ère de l'empowerment !, *in* A. Pezet et S. Sponem (dir.) *Petit Bréviaire des Idées Reçues en Management*, Paris: La Découverte, 120-128.

Dany, F. et Azimont, F. (2009), Des "Crazy people" en organisation ? Etude d'un cas de résistance productive, *Revue Française de Gestion*, 193: 2009/3, 73-87.

Devereux, G. (2009 [1967]), *La renonciation à l'identité*, Paris: Petite Bibliothèque Payot.

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

Du Gay, P. (1996), *Consumption and Identity at Work*, London: Sage.

Du Gay, P., Salaman, G. et Rees, B. (1996), The conduct of management and the management of conduct: contemporary managerial discourse and the constitution of the "competent manager", *Journal of Management Studies*, 33: 3, 263-282.

Dubar, C. (2010 [1991]), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris: Armand Colin.

Elsbach, K. D. (2004), Interpreting workplace identities: the role of office décor, *Journal of Organizational Behavior*, 25: 1, 99-128.

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

Erikson, E. H. (1972), *Adolescence et crise. La quête de l'identité*, Paris: Flammarion.

Feldman, M. S. et Orlikowski, W. J. (2011), Theorizing Practice and Practicing Theory, *Organization Science*, 22: 5, 1240-1253.

Fleming, P. et Sewell, G. (2002), Looking for the Good Soldier, Švejk: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace, *Sociology*, 36: 4, 857-873.

Fleming, P. et Spicer, A. (2003), Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance, *Organization*, 10: 1, 157-179.

Fleming, P. et Spicer, A. (2007), *Contesting the Corporation: Struggle, Power and Resistance in Organizations*, Cambridge: Cambridge University Press.

Fleming, P. et Spicer, A. (2008), Beyond Power and Resistance: New Approaches to Organizational Politics, *Management Communication Quarterly*, 21: 3, 301-309.

Fleming, P. et Sturdy, A. (2011), 'Being yourself' in the electronic sweatshop: New forms of normative control, *Human Relations*, 64: 2, 177-200.

Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris: Gallimard.

Foucault, M. (1976), *Histoire de la sexualité I. La volonté de savoir*, Paris: Gallimard.

Foucault, M. (1984a), *Histoire de la sexualité II. L'usage des plaisirs*, Paris: Gallimard.

Foucault, M. (1984b), *Histoire de la sexualité III. Le souci de soi*, Paris: Gallimard.

Fournier, V. et Grey, C. (1999), Too Much, Too Little and Too Often: A Critique of du Gay's Analysis of Enterprise, *Organization*, 6: 1, 107-128.

Gioia, D. A., Schultz, M. et Corley, K. G. (2000), Where Do We Go from Here?, *Academy of Management Review*, 25: 1, 145-147.

Girin, J. (1990), Analyse empirique des situations de gestion : éléments de théorie et de méthode, *in* A.-C. Martinet (dir.) *Epistémologie des sciences de gestion*, Paris: Economica, 141-182.

Goffman, E. (1975), *Stigmate*, Paris: Les Editions de Minuit.

Gomez, P.-Y. (2005), Une esthétique de l'entrepreneur, *in* A. Hatchuel, E. Pezet, K. Starkey et O. Lenay (dir.) *Gouvernement, organisation et gestion : l'héritage de Michel Foucault*, Québec: Les Presses de l'Université de Laval, 253-272.

Grey, C. (1994), Career as a Project of the Self and Labour Process Discipline, *Sociology*, 28: 2, 479-497.

Grey, C. (2009), *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations*, London: Sage.

Habermas, J. (1990 [1968]), Connaissance et intérêt, *in* J. Habermas (dir.) *La technique et la science comme « idéologie »*, Paris: Gallimard, 133-162.

Heaphy, E. D. et Dutton, J. E. (2008), Positive social interactions and the human body at work: Living organizations and physiology, *Academy of Management Review*, 33: 137-162.

Hodgson, D. (2005), 'Putting on a Professional Performance': Performativity, Subversion and Project Management, *Organization*, 12: 1, 51-68.

Hogg, M. A. et Terry, D. J. (2000), Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts, *Academy of Management Review*, 25: 1, 121-140.

Ibarra, H. (1999), Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation, *Administrative Science Quarterly*, 44: 4, 764-791.

Ibarra, H. et Barbulescu, R. (2010), Identity as Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narratives Identity Work in Macro Work Role Transitions, *Academy of Management Review*, 35: 1, 135-154.

Ibarra, H. et Petriglieri, J. L. (2010), Identity work and play, *Journal of Organizational Change Management*, 23: 1, 10-25.

Jermier, J. M. (1998), Introduction: Critical Perspectives on Organizational Control, *Administrative Science Quarterly*, 43: 2, 235-256.

Johnson, P., Balogun, J. et Beech, N. (2010), Researching strategists and their identity in practice: building 'close with' relationships, *in* D. Golsorkhi, L. Rouleau, D. Seidl et E. Vaara (dir.) *Cambridge Handbook of Strategy as Practice*, Cambridge: Cambridge University Press, 243-257.

Journé, B. et Raulet-Croset, N. (2008), Le concept de situation : contribution à l'analyse de l'activité managériale en contextes d'ambiguïté et d'incertitude, *M@n@gement*, 11: 1, 27-55.

Kapferer, J. (1997), *Strategic brand management: creating and sustaining brand equity long term*, London: Kogan Page.

Kärreman, D. et Alvesson, M. (2004), Cages in Tandem: Management Control, Social Identity, and Identification in a Knowledge Intensive Firm, *Organization*, 11: 1, 149-175.

Kärreman, D. et Alvesson, M. (2009), Resisting resistance: Counter-resistance, consent and compliance in a consultancy firm, *Human Relations*, 62: 8, 1115-1144.

Knights, D. et Willmott, H. (1989), Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations, *Sociology*, 23: 4, 535-558.

Kornberger, M. et Brown, A. D. (2007), 'Ethics' as a discursive resource for identity work, *Human Relations*, 60: 3, 497-518.

Kornberger, M., Justesen, L. et Mouritsen, J. (2011), "When you make manager, we put a big mountain in front of you": An ethnography of managers in a Big 4 Accounting Firm, *Accounting, Organizations and Society*, 36: 8, 514-533.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. et Sheep, M. L. (2006), Where is the "Me" Among the "We"? Identity Work and the Search for Optimal Balance, *Academy of Management Journal*, 49: 5, 1031-1057.

Kuhn, T. (2006), A 'Demented Work Ethic' and a 'Lifestyle Firm': Discourse, Identity, and Workplace Time Commitments, *Organization Studies*, 27: 9, 1339-1358.

Kunda, G. (1992), *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Philadelphia: Temple University Press.

Kunda, G. et Ailon-Souday, G. (2005), Managers, Markets and Ideologies. Desing and Devotion Revisited, *in* S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson et P. S. Tolbert (dir.) *The Oxford Handbook of Work and Organization*, Oxford: Oxford University Press, 200-219.

Langley, A. (2009), Studying processes in and around organizations, *in* D. Buchanan et A. Bryman (dir.) *Sage Handbook of Organizational Research Methods*, London: Sage, 409-429.

Langley, A., Golden-Biddle, K., Reay, T., Denis, J.-L., Hébert, Y., Lamothe, L. et Gervais, J. (2012), Identity Struggles in Merging Organizations : Renegotiating the Sameness-Difference Dialectics, *Journal of Applied Behavioral Science*, 48: 2, 135-167.

Langley, A. et Tsoukas, H. (2010), Introducing "Perspectives on Process Organization Studies", *in* T. Hernes et S. Maitlis (dir.) *Process, Sensemaking & Organizing (Perspectives on Process Organization Studies)*, Oxford: Oxford University Press, 1-26.

Lipiansky, E. M. (2008), L'identité en psychologie, *in* M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebouis et M. Vasconcellos (dir.) *La question identitaire dans le travail et la formation*, Paris: L'Harmattan, 35-49.

Lutgen-Sandvik, P. (2008), Intensive Remedial Identity Work: Responses to Workplace Bullying Trauma and Stigmatization, *Organization*, 15: 1, 97-119.

Mead, G. H. (1934), *L'esprit, le soi et la société*, Paris: puf.

Mucchielli, A. (1986), *L'identité*, Paris: Presses Universitaires de France.

Musson, G. et Duberley, J. (2007), Change, Change or Be Exchanged: The Discourse of Participation and the Manufacture of Identity, *Journal of Management Studies*, 44: 1, 143-164.

Ogbonna, E. et Wilkinson, B. (1988), Corporate strategy and corporate culture: The management of change in the UK supermarket industry, *Personnel Review*, 17: 6, 10-14.

Pentland, B. T. (2003), Conceptualizing and Measuring Variety in the Execution of Organizational Work Processes, *Management Science*, 49: 7, 857-870.

Pezet, E. (2004), Discipliner et gouverner : influence de deux thèmes foucaldiens en sciences de gestion, *Finance Contrôle Stratégie*, 7: 3, 169-189.

Pezet, E. (2007), Introduction, *in* E. Pezet (dir.) *Management et conduite de soi. Enquête sur les ascèses de la performance*, Paris: Vuibert, 3-13.

Pratt, M. G. (2000), The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification Among Amway Distributors, *Administrative Science Quarterly*, 45: 3, 456-493.

Pratt, M. G. et Rafaeli, A. (1997), Organizational Dress as a Symbol of Multilayered Social Identities, *Academy of Management Journal*, 40: 4,

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*, 49: 2, 235-262.

Pullen, A. (2008), Identity, *in* S. R. Clegg et J. R. Bailey (dir.) *International Encyclopedia of Organization Studies*, Thousand Oaks: Sage, 630-634.

Rose, N. (1989), *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*, London: Free Association Books.

Sainsaulieu, R. (1988 [1977]), *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Salaman, G. et Storey, J. (2008), Understanding enterprise, *Organization*, 15: 3, 315-323.

Schultz, M., Maguire, S., Langley, A. et Tsoukas, H. (2012), Constructing Identity in and around Organizations. Introducing the Second Volume of "Perspectives on Process Organization Studies", *in* M. Schultz, S. Maguire, A. Langley et H. Tsoukas (dir.) *Constructing Identity in and around Organizations*, Oxford: Oxford University Press, 1-18.

Simpson, B. (2009), Pragmatism, Mead and the Practice Turn, *Organization Studies*, 30: 12, 1329-1347.

Sluss, D. M. et Ashforth, B. E. (2007), Relational Identity and Identification: Defining Ourselves Through Work Relationships, *Academy of Management Review*, 32: 1, 9-32.

Sluss, D. M. et Ashforth, B. E. (2008), How Relational and Organizational Identification Converge: Processes and Conditions, *Organization Science*, 19: 6, 807-823.

Spicer, A. (2008), Subjectivity, *in* S. R. Clegg et J. R. Bailey (dir.) *International Encyclopedia of Organization Studies*, Thousand Oaks: Sage, 1484-1487.

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

Tajfel, H. et Turner, J. C. (1986), The social identity theory of intergroup behavior, *in* S. Worchel et W. Austin (dir.) *Psychology of intergroup relations*, Chicago: Nelson-Hall, 7-24.

Tap, P. (1980), L'identification est-elle une aliénation de l'identité ?, *in* P. Tap (dir.) *Identité individuelle et personnalisation*, Toulouse: Privat, 237-250.

Tap, P. (1991), Socialisation et construction de l'identité personnelle, *in* H. Malewska-Peyre et P. Tap (dir.) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, paris: Puf, 49-73.

Tap, P. (2006), Identité, *in* J.-Y. Barreyre et B. Bouquet (dir.) *Nouveau Dictionnaire Critique de l'action sociale*, Paris: Bauard, 293-296.

Thomas, R. (2009), Critical Management Studies on Identity : Mapping the Terrain, *in* M. Alvesson, T. Bridgman et H. Willmott (dir.) *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford: Oxford University Press, 166-185.

Thomas, R. et Davies, B. (2005), Theorizing the micro-politics of resistance: New Public Management and managerial identities in the UK public services, *Organization Studies*, 26: 683-706.

Thomas, R. et Linstead, A. (2002), Losing the Plot? Middle Managers and Identity, *Organization*, 9: 1, 71-93.

Thornborrow, T. et Brown, A. D. (2009), 'Being Regimented': Aspiration, Discipline and Identity Work in the British Parachute Regiment, *Organization Studies*, 30: 4, 355-376.

Tracy, S. J. et Trethewey, A. (2005), Fracturing the Real-Self↔Fake-Self Dichotomy: Moving Toward "Crystallized" Organizational Discourses and Identities, *Communication Theory*, 15: 2, 168-195.

Tsoukas, H. et Chia, R. (2002), On organizational becoming: Rethinking organizational change, *Organization Science*, 13: 5, 567-582.

Wasserman, V. et Frenkel, M. (2011), Organizational Aesthetics: Caught Between Identity Regulation and Culture Jamming, *Organization Science*, 22: 2, 503-521.

Watson, T. J. (2008), Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances, *Organization*, 15: 1, 121-143.

Weick, K. E., Sutcliffe, K. M. et Obstfeld, D. (2005), Organizing and the Process of Sensemaking, *Organization Science*, 16: 4, 409-421.

Wenger, E. (1998), *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*, Cambridge: Cambridge University Press.

Weppe, X. (2011), Proximité entre humains et non-humains dans la construction de connaissances, *Revue Française de Gestion*, 2011/4: 213, 91-107.

Willmott, H. (1993), Strenght is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations, *Journal of management studies*, 30: 4, 515-552.

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

Zanoni, P. et Janssens, M. (2007), Minority Employees Engaging with (Diversity) Management: An Analysis of Control, Agency, and Micro-Emancipation, *Journal of Management Studies*, 44: 8, 1371-1397.