

---

**FRANCK BURELLIER**IGR-IAE Rennes - Univ Rennes, CNRS,  
CREM - UMR 6211

# Quand docteur Jekyll négocie avec M. Hyde

## Les ajustements identitaires lors de transitions de rôle

*Dans cet article l'auteur propose que la théorie du travail identitaire peut aider à mieux comprendre les transitions de rôle, en dépassant le débat entre structure et agence identitaires. Il identifie une typologie à partir de quatre ajustements identitaires : l'adaptation, la défense, le compromis et l'exploration. Il discute finalement cette typologie et la notion d'ajustement identitaire en lien avec la littérature sur la contextualisation du travail identitaire, et avec celle sur l'articulation rôle-identité dans le cadre de changements institutionnels.*

Changements organisationnels permanents, transformation des métiers par le digital, incitation aux reconversions et formations, développement des carrières nomades, déploiement des possibilités de télétravail, multiplication des activités et rôles dans et en dehors du cadre professionnel... La société actuelle et les modes de gestion des organisations ne cessent de remettre en question les rôles des individus et de leur demander de retravailler leur identité tout au long de leur carrière (Arthur *et al.*, 1999) et dans leur articulation entre vies personnelle et professionnelle (Ashforth, 2001). Ces phénomènes peuvent freiner l'intégration organisationnelle. Or, bien que la littérature reconnaisse l'effet de médiation ou de stimuli du rôle sur l'identité (Järventie-Thesleff et Tienari, 2016 ; Simpson et Carroll, 2008), nous en savons peu sur les marges de manœuvre dont disposent les individus pour réajuster leur identité lors de ces transitions, et trouver des postures soutenables dans leurs rôles.

Ashforth (2001) définit une transition de rôle comme un mouvement psychologique, voire physique, qu'effectue un individu lorsqu'il passe d'une position sociale – institution intermédiaire plus ou moins malléable – à une autre. Ce phénomène de transition peut, lorsqu'il est rapide ou intense, impliquer un travail de (re)construction identitaire (Petriglieri, 2011), qui consiste, lui, en la recherche d'un équilibre optimal entre l'identité personnelle et l'identité de rôle<sup>1</sup>, source de cohérence et

de stabilité pour l'individu (Kreiner *et al.*, 2006a ; Snow et Anderson, 1987).

Dans la lignée des sollicitations pour que soit étudiée l'influence des contextes organisationnels sur le travail identitaire (Brown, 2015), nous proposons dans cet article de construire une typologie permettant de mieux appréhender les formes de travail identitaire mises en place par les individus pour répondre aux sollicitations de leur nouveau rôle, que nous appelons « ajustements identitaires ». Quatre situations émergent des discussions de la littérature : l'adaptation identitaire, la défense identitaire, le compromis identitaire et l'exploration identitaire. Ces ajustements identitaires répondent à deux dimensions incontournables : l'effet plus ou moins structurant du nouveau rôle et le degré auquel l'individu s'identifie à ce dernier. Notre article s'articule autour de deux parties. Une première met en évidence et explique le débat « structure vs. agence individuelle », qui anime le lien entre transition de rôle et travail identitaire. Une deuxième partie nous permet de créer une typologie des formes d'ajustement identitaire lors de l'arrivée dans un nouveau rôle, constituée par l'adaptation, la défense, le compromis et l'exploration identitaires. Nous discutons finalement cette typologie en la replaçant dans les débats autour de la contextualisation du travail identitaire, et de l'articulation entre rôle et identité en particulier dans le cadre de changements institutionnels.

1. Nous considérons dans cet article le rôle comme une forme de catégorie sociale (Ashforth, 2001 ; Snow et Anderson, 1987). La littérature que nous mobilisons n'envisage d'ailleurs pas toujours des « rôles » mais d'autres catégories sociales (groupes, relations, organisations, professions...), à partir desquelles des individus peuvent travailler leur identité. Cela ne signifie pas que toutes ces catégories sociales sont interchangeables (le rôle est notamment spécifique dans le sens où il se réfère à un individu seul), mais le raisonnement à partir duquel la théorie du travail identitaire envisage le rapport entre l'identité personnelle et l'identité sociale (liée à la catégorie sociale) reste similaire (Snow et Anderson, 1987).

## I – TRANSITIONS DE RÔLE ET TRAVAIL IDENTITAIRE : ENTRE STRUCTURE ET AGENCE

### 1. Les transitions de rôle et la question de l'ajustement individu-rôle

La littérature sur les transitions de rôle trouve ses racines dans les questions de socialisation organisationnelle (Van Maanen et Schein, 1979). Dans une perspective fonctionnaliste, elle part du postulat que le rôle est une structure sociale, qui prescrit des attentes normatives et partagées par le système social (Merton, 1957), vers laquelle les comportements individuels doivent tendre. Ce courant de recherche s'intéresse en particulier aux tactiques par lesquelles les organisations parviennent à uniformiser ces comportements : collectives, formelles, séquentielles, fixes, consécutives et d'investissement (Schein, 1986 ; Van Maanen et Schein, 1979). Par extension, des travaux s'intéressent à une socialisation plus proactive, où l'individu va par lui-même chercher à « coller » à son rôle. On parle alors d'apprentissage du rôle (voir notamment Morrisson, 1993). Ce type de phénomène consiste pour l'individu à aller rechercher des informations sur son rôle, concernant les dimensions aussi bien techniques et culturelles qui y sont liées, en questionnant, observant ou encore testant ses collègues (voir notamment Ashford et Black, 1996).

Cette approche structuraliste a été complétée par une approche plus nuancée, qui laisse davantage de place à l'individu, envisagé comme constructeur de son rôle. On parle alors d'innovation de rôle (West, 1987), qui consiste au modelage du rôle pour satisfaire les exigences de l'individu. Ce comportement d'innovation est plus

probable lorsque le rôle est nouveau, les objectifs et les activités sont imprécis, la créativité est recherchée, le contexte est dynamique, ou encore que les individus sont responsabilisés à l'égard des résultats (Staw et Boettger, 1990). Cette innovation, même si elle ne peut s'avérer que mineure, peut aller jusqu'à la création intégrale du rôle (Wrzesniewski et Dutton, 2001).

Une dernière approche, intégrative, considère les ajustements possibles à la fois de la part de l'individu et de son rôle (voir par exemple Munton et West, 1995). Cette approche est symbolisée par la typologie de Nicholson (1984) concernant les modes d'ajustement aux transitions de rôle. Cette typologie croise les deux types d'ajustement vus précédemment – par l'individu et par le rôle – et propose quatre situations types : la réplication, l'absorption, la détermination et l'exploration.

### 2. Le travail identitaire où la possibilité de réconcilier l'individu et son rôle

La théorie du travail identitaire a pour ambition de transcender ce débat entre structure et agence individuelles. Le travail identitaire 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). Ce concept prend racine dans le débat entre les deux principaux courants de l'identité. Le premier, interactionniste, 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). Dans cette approche,

l'individu s'identifie à des rôles qu'il choisit et anime. Le second mouvement, fonctionnaliste, 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](#)). Dans cette seconde approche, l'individu est déterminé et catégorisé par la structure sociale. La théorie du travail identitaire concilie ces deux approches en les considérant comme complémentaires (à la manière de [Stets et Burke, 2000](#)).

La théorie du travail identitaire définit l'identité d'un individu comme l'ensemble des significations qui lui sont attachées par lui-même et par les autres ([Gecas, 1982](#)). Cette approche distingue l'identité personnelle de l'identité de rôle ou sociale ([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 ([Kreiner et al., 2006a](#)), permettant à la fois l'agence individuelle et la structuration sociale.

Seuls quelques travaux se sont attelés à approfondir ces problématiques d'identité dans les transitions de rôle, et ce sous l'angle du travail identitaire ([Ibarra, 1999 ; Pratt et al., 2006](#)). Ces travaux convergent vers l'idée d'un processus d'adaptation structurant qui, par essais/erreurs, guide la construction identitaire. Or, ils excluent en grande partie la question de la liberté de l'individu lors de ce phénomène, question qui devient de plus en plus d'actualité avec à la fois le développement de la proactivité des individus dans leur gestion de carrière et l'émergence de rôles peu structurants au sein d'organisations elles-mêmes plus flexibles, laissant plus de place à cette proactivité. De ce fait, nous avançons que la mobilisation de la théorie du travail identitaire et de ses formes permettrait de dépasser la vision davantage déterministe selon laquelle l'individu et son rôle devraient nécessairement entrer en adéquation – comme le suggère la typologie de [Nicholson \(1984\)](#).

## II – AJUSTEMENTS IDENTITAIRES LORS DE TRANSITIONS DE RÔLE : UNE TYPOLOGIE

La confrontation des littératures sur les transitions de rôle et le travail identitaire permet d'identifier quatre techniques d'ajustement identitaire lors de transitions : l'adaptation, la défense, le compromis et l'exploration identitaires<sup>2</sup>. Ces différents types d'ajustements ont été identifiés à partir des articles portant sur le travail identitaire et diverses situations de travail,

2. Par simplification, nous utilisons parfois dans cet article le terme de travail identitaire pour remplacer celui d'ajustement identitaire. Nous considérons en effet l'ajustement identitaire comme une forme spécifique de travail identitaire mobilisée lors de transitions de rôle.

quitte à parfois amalgamer le concept de rôle avec d'autres formes de catégories sociales proches (professions, organisations, etc.). Nous expliquons dans cette section les caractéristiques et fondements de ces quatre types d'ajustement à partir des travaux que nous avons jugés comme particulièrement saillants dans la littérature. Nous illustrons chacun de ces ajustements par un encadré expliquant un cas d'étude identifié au sein de la littérature, en variant autant que possible les contextes de travail et les rôles.

### 1. L'adaptation identitaire

La littérature sur le travail identitaire envisage d'abord les situations dans lesquelles les individus adaptent, conformément leur identité à leur rôle, dans une approche plutôt fonctionnelle. Ces recherches se focalisent sur les rôles fortement institutionnalisés, c'est-à-dire dont les missions et identités associées « vont de soi » (DiMaggio et Powell, 1983). La plupart de ces rôles sont des rôles « professionnels », qui exigent d'un individu un comportement et une identité standard (Dubard, 1995), au travers de modèles diffusés par l'État et les associations professionnelles (Chreim *et al.*, 2007). Il peut s'agir typiquement des rôles de médecin, d'avocat, d'expert-comptable, d'architecte, mais aussi, par extension, de rôles en dynamique de professionnalisation, tels que les consultants ou les soignants (voir notamment Ibarra, 1999 ; Pratt *et al.*, 2006 ; Thornborrow et Brown, 2009).

Toutefois, le pouvoir structurant du rôle ne suffit pas à produire de l'adaptation identitaire : il faut également que les individus adhèrent au rôle qui leur est

proposé. Le travail d'adaptation se produit donc lorsqu'il y a une (forte) identification au rôle occupé ou visant à l'être. L'identité personnelle des individus va alors se modeler en fonction de l'identité de rôle souhaitée. Les travaux portant sur cette adaptation identitaire l'envisagent plutôt comme un processus, que ceux-ci tentent de décrypter. Ils s'accordent sur le fait que ce processus s'apparente à une démarche « d'essais-erreurs », par laquelle des individus arrivant dans un nouveau rôle professionnel tentent de s'accorder à l'identité souhaitée.

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 (Blenkinsopp et Stalker, 2004 ; Thomas et Linstead, 2002 ; Sturdy *et al.*, 2006) ; 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 phases d'interaction discursive entre l'individu et son interlocuteur, allant du stimulus discursif au renforcement, raffinement, ou rejet identitaire (Beech, 2008 ; 2010) ; les

## — LE CAS D'INTERNES EN MÉDECINE LORS DE LEUR FORMATION —

Au travers d'une étude qualitative de 6 ans, [Pratt et al. \(2006\)](#) analysent la manière dont des internes en médecine construisent leur identité de médecin dans un contexte de formation et de mise en application des savoirs (internat). Ces « apprentis » se destinent aussi bien à la consultation qu'à la chirurgie ou à l'imagerie médicale. Interrogeant les internes à trois reprises (au début, au milieu et à la fin de leur internat), les auteurs repèrent comment ces individus font face aux décalages ou incompatibilités entre ce qu'ils sont en tant que personnes et ce qu'ils font en tant que futurs médecins (ce qu'ils appellent « violations d'intégrité »). Quelle que soit l'orientation médicale choisie, les internes personnalisent leur identité pour la faire coïncider avec l'identité professionnelle de médecin. Cette personnalisation se fait par réflexivité au travers du feedback des collègues ou de l'observation de modèles, en utilisant des techniques qui permettent d'enrichir, aménager ou atteler leur identité personnelle. Ce travail identitaire leur permet de « coller » avec les exigences professionnelles du médecin.

Source : [Pratt et al. \(2006\)](#).

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](#)).

### 2. La défense identitaire

Fondée sur la définition originelle du travail identitaire, une partie de la littérature envisage la manière dont des individus s'opposent à l'identité portée par leur rôle. Cette dynamique de défense identitaire consiste en la préservation de soi et d'une identité socialement positive, lorsque l'individu est confronté à un rôle qui questionne son identité personnelle, et qu'il ne s'identifie pas (ou peu) à celui-ci. Cette approche s'appuie sur la conception du travail identitaire formulée par [Snow et Anderson \(1987\)](#), où les individus, confrontés à des identités de rôle perçues comme négatives, voire associées à des stigmates ([Kreiner](#)

[et al., 2006b](#)), protègent leur identité personnelle. C'est le cas par exemple de sans-abris qui, associés à une identité de rôle très structurante, et stigmatisante, peuvent tenter de s'en distinguer par des tactiques de distanciation et d'association sélectives ([Snow et Anderson, 1987](#)).

Dans le prolongement de ce travail, les études portant sur la tenue d'un « sale boulot » (*dirty work*) expliquent 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. 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) ou les tactiques de créativité sociale (Kreiner *et al.*, 2006a) ; les discours de distanciation entre l'individu et son rôle, afin de sécuriser l'identité personnelle (Sveningsson et Alvesson, 2003) ; le « placement » de micro-discours contextualisés (Meriläinen *et al.*, 2004) ; les références à de puissantes institutions, telles que la loi ou l'ordre moral, afin de rendre le rôle moins négatif socialement (Dick, 2005) ; 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) ; la mobilisation d'un répertoire identitaire

(comprenant des identités non stigmatisées) pour supporter et justifier des déclarations de soi (Brown et Toyoki, 2013 ; Toyoki et Brown, 2014).

Cette tendance originelle du travail identitaire a été remise au goût du jour récemment par l'étude de caractéristiques individuelles liée à une religion, une ethnie, un genre, ou à une appartenance sexuelle, dont la stigmatisation *via* le rôle social introduit une menace (voir par exemple Denissen, 2010 ; Essers et Benschop, 2009). Dans tous les cas, comme le montrent Rousselet *et al.* (2017) dans leur recherche sur la dégradation de l'identité des salariés de banque, le travail de défense identitaire est généralement peu efficace et sert davantage à préserver un minimum d'estime de soi qu'à l'améliorer.

## LE CAS D'INDIVIDUS ÉVOLUANT DANS LEUR RÔLE DE PASTEURS EN TANT QUE LGBT

À partir d'une étude qualitative auprès de 10 pasteurs de confession protestante, et membres de la communauté LGBT (lesbiens, gays, bisexuels et transgenres), Creed *et al.* (2010) analysent la manière dont ces individus parviennent à résister à l'égard de l'identité professionnelle qui leur est assignée. Ces individus sont en effet confrontés à une contradiction institutionnelle entre leur rôle et carrière dans l'Église, d'une part, et leur identité sexuelle, d'autre part. Marginalisés dans leurs structures, ils parviennent malgré tout à « devenir le changement » : 1) en internalisant cette contradiction, par l'appropriation de situations jugées comme paradoxales dans leurs activités quotidiennes ; 2) en réconciliant leur identité par un travail identitaire qui leur permet d'aménager des passerelles entre leur identité de pasteur et leur identité LGBT (trouvant de nouvelles références bibliques ou revoyant leur rapport à Dieu, par exemple), 3) en revendiquant et utilisant leur rôle à des fins de défense de leur identité de pasteur LGBT. Ce travail identitaire leur permet non seulement en tant qu'individus de maintenir une identité cohérente pour eux, mais aussi de progressivement changer l'institution à laquelle ils appartiennent.

Source : Creed *et al.* (2010).

### 3. Le compromis identitaire

Considéré comme intermédiaire entre l'adaptation et la défense, le compromis identitaire constitue une autre forme d'ajustement identitaire étudié par la littérature, dans une approche plus interactive de négociation. Cette dynamique de négociation ne signifie cependant pas qu'il existe une opposition forte entre l'identité personnelle et le rôle social. Le compromis se produit dans des situations où les individus s'identifient à un rôle qui n'est pas très structurant pour eux. Ils bénéficient alors d'une capacité d'agence vis-à-vis de ce dernier, leur permettant de négocier ce qu'ils vont adapter ou défendre au sein de leur identité personnelle. Agence et structure interagissent pour trouver des compromis acceptables pour l'individu et le rôle social (Curchod *et al.*, 2014). Les individus utilisent des comportements visant à négocier un équilibre 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) se sont intéressés plus globalement aux tactiques de gestion de frontières identitaires entre famille et travail.

Les compromis identitaires se retrouvent régulièrement dans les transitions vers des rôles de professionnels-gestionnaires (médecins-gestionnaires, enseignants-gestionnaires, policiers-gestionnaires... ; voir Ferlie *et al.*, 1996). En effet, l'hybridation identitaire demandée par ces rôles permet à la fois aux individus qui vont les occuper de préserver une partie de leur précédente identité professionnelle (de médecin par exemple), et de faire évoluer certaines facettes de leur identité vers les aspects managériaux de leur nouveau rôle (voir par exemple McGivern *et al.*, 2015 « Le cas de médecins prenant des rôles "hybrides" de médecin-gestionnaire », p. 23).

### 4. L'exploration identitaire

Une dernière situation se retrouve dans la littérature lorsque des individus font face à des rôles peu structurants, et lorsqu'ils ne s'identifient pas encore, ou peu, à ceux-ci : il s'agit de l'exploration identitaire. Cette exploration se fait spécifiquement par rapport à des rôles jugés comme « souples », peu structurants, car généralement nouveaux ou simplement envisagés – sans qu'il n'y ait eu transition. Ces comportements sont marqués par une volonté



---

## LE CAS DE MÉDECINS PRENANT DES RÔLES « HYBRIDES » DE MÉDECIN-GESTIONNAIRE

---

En étudiant des changements organisationnels au sein du NHS (*National Health Service*) britannique, les auteurs ont interrogé 43 médecins devenant « hybrides », c'est-à-dire cumulant des fonctions de gestion en plus de leur rôle clinique. [McGivern et al. \(2015\)](#) ont mis en évidence le travail identitaire des médecins arrivant dans ces nouveaux rôles, sous deux formes de négociation entre l'identité médicale et l'identité managériale. Une négociation qui va être plutôt en faveur de l'identité professionnelle d'origine chez les médecins ayant accepté le rôle fortuitement, et qui va viser à la protéger, la perméabiliser, tout en acceptant ponctuellement d'endosser une identité managériale lorsque le contexte le nécessite. Mais une négociation qui peut être, à l'inverse, en faveur de l'identité hybride, managérialisée, chez les médecins ayant pris le rôle de manière volontaire. Dans ce cas, le travail identitaire consiste à réconcilier les contradictions observées personnellement ou par les pairs, en trouvant des compromis entre les deux identités, notamment par l'adaptation de l'identité médicale au profit de l'identité managériale, et en tentant de les légitimer socialement.

Source : [McGivern et al. \(2015\)](#).

---

d'évolution de soi au-delà des significations que porte le rôle joué : il n'y a pas volonté d'adaptation de soi.

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, [Muhler \(2012\)](#) ou encore [Hay \(2013\)](#) l'associent plutôt à un lieu de transition, qu'il soit d'attente ou de formation.

---

## LE CAS D'INDIVIDUS DEVENANT COMMENTATEURS DE JEUX VIDÉO

---

Depuis une décennie en France, s'est développée une nouvelle activité : le commentaire de jeux vidéo. Cette activité consiste à commenter des parties de jeux vidéo, souvent à des niveaux de jeu professionnel (compétitions). Des individus se sont progressivement spécialisés dans ce domaine, et en font leur activité principale, ou simplement un passe-temps, qui leur confère une certaine notoriété sur internet (la plupart d'entre eux officient sur des plateformes web). Cette activité, vécue comme un choix de leur part, reste cependant peu structurée. Elle offre à ces individus une place assez forte dans la construction de leur identité. Cette liberté de travail identitaire se voit par exemple dans les modèles choisis pour établir des identités à tester : commentateurs de sport, humoristes, journalistes, ou encore présentateurs d'émissions de télévision. Modèles qui sont loin des standards habituels : on ne devient pas commentateur de jeux par répllication de ou adaptation à un modèle prescrit (le « bon » commentateur de jeux n'existe pas). Par ailleurs, les commentateurs de jeux disposent d'un « pseudo », leur permettant de prendre de la distance par rapport à la réalité et à ses contraintes, phénomène que relève la littérature sur le jeu identitaire.

Source : [Burellier \(2016\)](#).

---

### III – AJUSTEMENT IDENTITAIRE : EXPRESSION DES DYNAMIQUES AUTOUR DES RÔLES

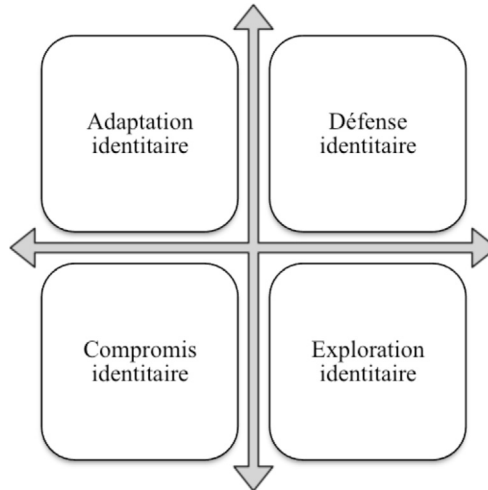
#### 1. Un travail identitaire contextualisé

Le travail identitaire est traditionnellement envisagé comme un processus d'affirmation de soi, permettant de dépasser les contraintes sociales ([Snow et Anderson, 1987](#)). En proposant la notion d'ajustement identitaire, nous rejoignons les recherches considérant le travail identitaire comme soumis à un contexte qui le conditionne ([Alvesson et Willmott, 2002](#) ; [Brown et Toyoki, 2013](#) ; [Järventie-Thesleff et Tienari, 2016](#) ; [Musson et Duberley, 2007](#)). Bien que le poids de l'individu dans ce processus ne soit plus à questionner – en termes de trajectoire individuelle, d'identité personnelle ou encore de compétences (voir notamment

[Ibarra, 1999](#) ; [Pratt et al., 2006](#)), celui du rôle nous semble plus important qu'il n'y paraît. Pour compléter la littérature, nous mettons en avant que deux grandes dimensions contextuelles (liées au rôle) affectent le travail identitaire : le degré de structuration du rôle et le degré d'identification de l'individu à son rôle. Nous les mettons en perspective au travers de la [figure 1](#).

Le degré de structuration du rôle représente l'importance et la force des prescriptions qui sont associées à la position sociale dans laquelle se situe un individu. Ces prescriptions peuvent être liées à un système local (les objectifs d'un manager ou d'une organisation par exemple), mais aussi à des institutions (l'appartenance à une profession par exemple). Ce degré de structuration renvoie plus globalement aux débats sur le pouvoir d'institutionnalisation

**Figure 1** – Typologie du travail d’ajustement identitaire selon la structuration du rôle et l’identification de l’individu à son rôle



d’un rôle. La théorie néo-institutionnelle envisage le rôle comme lui-même porteur d’institutions, qui vont régir son maniement par l’individu, au travers de *patterns* d’utilisation (Chreim *et al.*, 2007). Ces *patterns* vont servir de modèles de rôle (Gibson, 2004) et fortement structurer l’identité des individus qui occupent ces rôles. C’est particulièrement le cas des professions (Abbott, 1988 ; Dubar, 1995 ; Rao *et al.*, 2003) qui vont proposer des *patterns* puissants pour les individus qui en font partie, et demander une adaptation de leur identité. Le cas des internes en médecine permet d’illustrer ce processus au niveau micro (Pratt *et al.*, 2006), en explicitant le pouvoir structurant des prescriptions de la profession (*via* des modèles de rôle et des *feedback*) sur les nouveaux entrants – résultant en une adaptation identitaire. Par extension, la notion de régulation identitaire montre également la manière dont des conditions managériales (évaluation, formation, intégration et

socialisation) vont affecter la structuration du rôle et du travail identitaire qui en découle (Alvesson et Willmott, 2002 ; Bardon *et al.*, 2017 ; Thornborrow et Brown, 2009). Toutefois, un rôle n’est pas nécessairement porteur d’institutions fortes. Des rôles moins structurants, parce que nouvellement créés ou simplement issus d’environnements sociaux moins formalisés par exemple, ne produiront pas des *patterns* aussi forts pour leurs occupants (Chreim *et al.*, 2007 ; Reay *et al.*, 2006), les laissant plus libres dans la construction de leur identité. Le cas des commentateurs de jeux vidéo illustre ce processus (Burellier, 2016), en montrant que l’absence de prescriptions strictes (en dehors de modèles de rôle qui peuvent influencer l’occupant du rôle), permet aux individus une plus grande proactivité dans la construction de leur identité – en l’occurrence une exploration identitaire. Nous suggérons que le pouvoir structurant dispose d’un effet contextuel important sur le travail identitaire,

favorisant soit une adaptation ou un compromis identitaires lorsqu'il est fort, soit une défense ou une exploration identitaire lorsqu'il est faible.

Le pouvoir structurant du rôle n'influence pas seul le travail identitaire d'un individu : celui de l'identification à celui-ci possède aussi un effet. L'identification au rôle correspond à la projection psychologique d'un individu dans son rôle, et à la manière dont cet individu se définit à travers ce dernier. L'identification pose une question fondamentale : l'attractivité du rôle pour l'individu. Un rôle plus ou moins attractif n'aura pas la même influence sur l'identité individuelle. Un rôle professionnel par exemple, dont la légitimité sociale est forte, aura tendance à attirer des individus et à les engager plus facilement dans un travail identitaire « volontaire », mettant davantage en avant l'identité de leur rôle. Le cas de médecins prenant des rôles de médecins-gestionnaires illustre cet effet en montrant la manière dont ces individus, malgré un rôle peu structurant, choisissent de modifier leur identité pour l'adapter en partie – dans une logique de compromis identitaire. Toutefois, la littérature envisage principalement la question de l'attractivité sous l'angle des stigmates et du « sale boulot », c'est-à-dire sous l'angle des rôles peu attractifs, auxquels les individus ont des difficultés à s'identifier (Ashforth et Kreiner, 1999 ; Ashforth et Kreiner, 2014). Inspiré des réflexions sur les professions, le sale-boulot correspond à un ensemble d'activités teintées (ou stigmatisées), physiquement, socialement ou moralement (Hughes, 1996). Celui-ci va conduire à une dépréciation de l'image de soi, qui va être plus ou moins affectée en fonction de l'intensité des teintes (Ashforth *et al.*, 2007). Cette faible attractivité aura pour effet

une moindre volonté pour l'individu de modifier son identité, qui va au contraire l'imposer dans son rôle. Le cas des individus LGBT devenant pasteurs illustre bien ce phénomène, ceux-ci décidant de protéger et même promouvoir leur identité personnelle au sein de leur rôle, malgré les fortes prescriptions qui lui sont associées – situation que l'on peut qualifier de défense identitaire. Nous proposons donc que l'identification à un rôle, soit dans une logique d'attractivité qu'elle génère dans les cas d'adaptation ou de compromis identitaires, soit dans une dynamique de rejet qu'elle provoque (par désidentification) dans les situations de défense ou d'exploration identitaire, va également avoir un effet contextuel sur le travail identitaire.

Nous synthétisons ces effets de contexte du rôle, sur le travail identitaire, dans le [tableau 1](#).

## 2. Un travail identitaire médiateur dans les transitions de rôle

Bien que l'articulation entre identité et rôle n'ait pas été beaucoup étudiée, la littérature récente avance que le rôle constituerait un objet frontière pour le travail identitaire (Simpson et Carroll, 2008) ou encore un médiateur, voire un stimuli pour ce dernier (Järventie-Thesleff et Tienari, 2016). Le rôle permettrait d'alimenter le travail identitaire – à la manière des études menées sur l'adaptation identitaire (Ibarra, 1999 ; Pratt *et al.*, 2006). Ne nous opposant pas à cet effet, nous proposons cependant en complément que le travail identitaire, dans un phénomène rétroactif, alimente lui aussi le rôle. En effet, lors d'une transition, l'identité de l'individu n'est pas le seul élément à évoluer. Celui-ci peut aussi faire évoluer le

**Tableau 1** – Formes d’ajustement identitaire en fonction des types de rôles

|                                       | <b>Adaptation identitaire</b>  | <b>Défense identitaire</b>   | <b>Compromis identitaire</b>   | <b>Exploration identitaire</b>  |
|---------------------------------------|--|--|--|---|
| <b>Effet de structuration du rôle</b> | Fortement structurant  | Fortement structurant  | Faiblement structurant   | Faiblement structurant  |
| <b>Effet d’attractivité du rôle</b>   | Fortement attractif  | Faiblement attractif   | Faiblement attractif   | Fortement attractif   |
| <b>Identité dominante</b>             | Identité de rôle   | Identité personnelle et identité de rôle   | Identité personnelle et identité de rôle   | Identité personnelle  |
| <b>Validation de l’identité</b>       | Validation sociale impérative  | Validation personnelle importante  | Validations personnelle et sociale   | Validation personnelle importante   |
| <b>Exemples de rôles</b>              | Rôles professionnels « expert » (médecin, avocat, expert comptable, etc.)                  | Rôles stigmatisés globalement (SDF, éboueur, etc.) ou en partie (cadre de santé, policier, etc.)             | Rôles professionnels non experts (tous types de postes en dehors des précédents) | Rôles nouvellement créés, inédits (chef de pôle, commentateur de jeux vidéo, etc.)        |
| <b>Problématiques principales</b>     | Au-delà de la conformation, comment les individus parviennent-ils à influencer leur rôle ? | Au-delà de la défense, comment les individus transforment-ils leur rôle pour le rendre positif socialement ? | Au-delà du compromis, comment les individus s’approprient-ils leur rôle ?        | Au-delà du virtuel, comment les individus légitiment-ils socialement ces nouveaux rôles ? |

rôle qu’il occupe en modifiant les significations qu’il porte, pour l’ajuster à ce qu’il est, ou pour changer conjointement avec lui – ce qui se produit avec des techniques de défense, de compromis ou d’exploration identitaire. En ce sens, nous complétons également l’approche de [Nicholson \(1984\)](#), qui même si lui aussi montrait les interactions entre le rôle et l’identité (ou plus globalement l’individu), n’abordait pas la possibilité d’une transition non adéquate au

rôle, mettant en retrait le pouvoir agentique de l’identité par rapport à ce dernier. Notre recherche vise au contraire à démontrer que l’identité individuelle peut s’ajuster de manière autonome par rapport au rôle, sans que ce dernier ne détermine complètement son travail. Par ailleurs, nous mettons en évidence l’influence directe de l’identité sur le rôle (par exemple dans les cas de défense ou de compromis identitaires), élément qui n’est abordé que de manière mineure dans la

typologie des ajustements de rôle de l'auteur. Enfin, en extension des travaux existants, nous proposons que ces ajustements ne soient pas exclusifs. En effet, les individus étant aux prises avec plusieurs rôles, successivement mais aussi simultanément, nous avançons que nos résultats s'appliquent également dans le cadre de micro-transitions de rôle (Ashforth *et al.*, 2000). Dans cette perspective, le travail identitaire d'un individu vis-à-vis de ses différents rôles (parent, conjoint, salarié, manager, etc.) peut constituer un médiateur variable pour chacun d'eux et en fonction de leurs évolutions (tantôt en aménagement de l'un pour protéger les frontières de l'autre, tantôt en défense de l'un pour empêcher l'invasion de l'autre).

Cet effet de médiation du travail identitaire sur la reconstruction des rôles pose aussi la question du pouvoir agentique des individus face à des institutions. Comme discuté plus tôt dans notre article, de plus en plus de recherches mettent en avant les capacités d'individus, aux prises avec des tensions identitaires au sein de leur rôle parviennent à questionner voire changer des rôles institutionnalisés (Brown et Toyoki, 2013 ; Burellier *et al.*, 2019 ; Creed *et al.*, 2010 ; Leung *et al.*, 2014). Nous suggérons que le travail identitaire permet de résoudre des contradictions institutionnelles, et de faire évoluer des rôles institutionnalisés, par le fait qu'il s'effectue de manière contextualisée, encadrée dans un contexte social déterminé (Lee *et al.*, 2004 ; Mitchell *et al.*, 2001). Nous rejoignons les études qui valorisent cet encastrement comme la source d'opportunités pour les acteurs du changement institutionnel (Chreim *et al.*, 2007 ; Dacin *et al.*, 1999 ; Reay *et al.*, 2006). Il serait intéressant de prolonger ces travaux pour comprendre

comment les individus légitiment, stabilisent et institutionnalisent ces nouveaux rôles dans leur contexte social, au-delà de la simple émergence (Boudreau *et al.*, 2014 ; Burellier, 2016 ; Petriglieri et Stein, 2012 ; Schau *et al.*, 2009).

## CONCLUSION

Cet article avait pour objectif de proposer la notion d'ajustement identitaire dans le cadre de transitions de rôle, comme un mode de réponse à des rôles. Après avoir mis en exergue le débat entre structure et agence identitaire lors de transitions de rôle, nous avons répertorié quatre formes d'ajustement identitaire étudiés dans la littérature, qui tentent de creuser ce débat : l'adaptation, la défense, le compromis et l'exploration identitaires. Ces formes d'ajustement sont dépendants de deux phénomènes indépendants : le degré de structuration d'un rôle, qui pousse au conformisme identitaire ; et le degré d'identification à un rôle, qui pousse à l'agence identitaire. Après avoir expliqué les caractéristiques de chacun de ces ajustements, nous avons discuté les implications de cette typologie pour la littérature, à deux niveaux. D'abord, nous avons envisagé les conséquences d'un raisonnement en termes d'ajustement identitaire face à un rôle sur la contextualisation du travail identitaire. Ensuite, nous avons développé la question de l'articulation et surtout de l'interactivité entre rôle et identité, notamment dans le cadre de changements de rôles institutionnalisés. Nos réflexions sur ces deux aspects des ajustements ont attiré notre attention sur la place non négligeable d'une meilleure compréhension des rôles, en situation, pour mieux appréhender le travail identitaire dans de futurs travaux.

## BIBLIOGRAPHIE

- Abbott A.D. (1988). *The System of Professions: Essay on the Division of Expert Labour*, University of Chicago Press, Chicago.
- Alvesson M. et Willmott H. (2002). "Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual", *Journal of Management Studies*, vol. 39, p. 619-644.
- Arthur M.B., Inkson K. et Pringle J.K. (1999). *The New Careers. Individual Action and Economic Change*, SAGE, London.
- Ashford S.J. et Black J.S. (1996). "Proactivity during organizational entry: The role of desire for control", *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, p. 199-214.
- Ashforth B.E. (2001). *Role Transitions in Organizational life: An Identity-Based Perspective*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.
- 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° 33, p. 413-434.
- Ashforth B.E. et Kreiner G.E. (2014). "Dirty work and dirtier work: Differences in countering physical, social, and moral stigma", *Management and Organization Review*, vol. 10, n° 1, p. 81-108.
- Ashforth B.E., Kreiner G.E., Clark M.A. et Fugate M. (2007). "Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint", *Academy of Management Journal*, vol. 50, n° 1, p. 149-174
- 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, p. 472-491.
- Bardon T., Brown A.D. et Pez   S. (2017). "Identity regulation, identity work and phronesis", *Human Relations*, vol. 70, n° 8, p. 940-965.
- Beech N. (2008). "On the nature of dialogic identity work", *Organization*, vol. 15, n° 1, p. 51-74.
- Blenkinsopp J. et Stalker B. (2004). "Identity work in the transition from manager to management academic", *Management Decision*, vol. 42, n° 3-4, p. 418-429.
- Boudreau M.C., Serrano C. et Larson K. (2014). "IT-driven identity work: Creating a group identity in a digital environment", *Information and Organization*, vol. 24, n° 1, p. 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, p. 475-482.
- Brown A.D. (1997). "Narcissism, identity, and legitimacy", *Academy of Management Review*, vol. 22, n° 3, p. 643-686.
- Brown A.D. (2015). "Identities and identity work in organizations", *International Journal of Management Reviews*, vol. 17, n° 1, p. 20-40.
- Brown A.D. et Toyoki S. (2013). "Identity work and legitimacy", *Organization Studies*, vol. 34, n° 7, p. 1-22.

- Burellier F. (2016). « La sélection de modèles lors de transitions vers des rôles émergents. Le cas des commentateurs de jeux vidéo en France », *Revue française de gestion*, vol. 42, n° 260, p. 33-54.
- Burellier F., Gavault S., Laude L., Angelé-Halgand N., Baret C., Louazel M., Orvain J. et Ruiller C. (2019). « Qui veut laver ma blouse ? La légitimation collective d'activités teintées. Le cas des équipes de gestion de pôles », *Journal de Gestion et d'Economie de la Santé*, vol. 37, n° 2, p. 177-195.
- Chreim S., Williams B.E. et Hinings C.R. (2007). "Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity", *Academy of Management Journal*, vol. 50, n° 6, p. 1515-1539.
- 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, p. 1336-1364.
- Curchod C., Patriotta G. et Neysen N. (2014). "Categorization and identification: the identity work of 'business sellers' on eBay", *Human Relations*, vol. 67, n° 11, p. 1-28.
- Dacin M.T., Ventresca M.J. et Beal B.D. (1999). "The embeddedness of organizations: dialogue & directions", *Journal of Management*, vol. 25, n° 3, p. 317-356.
- 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, p. 1051-1069.
- DiMaggio P.J. et Powell W.W. (1983). "The iron cage revisited institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, vol. 48, n° 2, p. 147-160.
- Dick P. (2005). "Dirty work designations: how police officers account for their use of coercive force", *Human Relations*, vol. 58, n° 11, p. 1363-1390.
- Down S. et Reveley J. (2009). "Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work", *Human Relations*, vol. 62, n° 3, p. 379-401.
- Dubar C. (1995). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris, 2<sup>e</sup> édition.
- Elsbach K.D. (2009). "Identity affirmation through 'signature style': a study of toy car designers", *Human Relations*, vol. 62, n° 7, p. 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, p. 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, p. 403-423.
- Gecas V. (1982). "The self-concept", *Annual Review of Sociology*, vol. 8, 1-33.
- Gibson D.E. (2004). "Role models in career development: new directions for theory and research", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, n° 1, p. 134-166.



- 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, p. 58-77.
- Hay A. (2013). "‘I don’t know what I am doing!’ Surfacing struggles of managerial identity work", *Management Learning*, vol. 45, n° 5, p. 1-17.
- Haynes K., Grugulis I., Spring M., Blackmon K., Battisti G. et 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, p. 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, p. 121-140.
- Hughes E.C. (1996). *Le regard sociologique*, Éditions de l'École des Hautes études en sciences sociales, Paris.
- Ibarra H. (1999). "Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation", *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n° 4, p. 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, p. 135-154.
- Ibarra H. et Petriglieri J.L. (2010). "Identity work and play", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 23, n° 1, p. 10-25.
- Järventie-Thesleff R. et Tienari J. (2016). "Roles as mediators in identity work", *Organization Studies*, vol. 37, n° 2, p. 237-265.
- Kaufman J.M. et Johnson C. (2004). "Stigmatized individuals and the process of identity", *The Sociological Quarterly*, vol. 45, n° 4, p. 807-833.
- Knapp J.R., Smith B.R., Kreiner G.E., Sundaramurthy C. et Barton S.L. (2013). "Managing boundaries through identity work: The role of individual and organizational identity tactics", *Family Business Review*, vol. 26, n° 4, p. 333-355.
- 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, p. 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, p. 619-636.
- Lee T.W., Mitchell T.R., Sablinski C.J., Burton J.P. et Holtom B.C. (2004). "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover", *Academy of Management Journal*, vol. 47, p. 711-722.
- Leung A., Zietsma C. et Peredo A.M. (2014). "Emergent identity work and institutional change: the 'quiet' revolution of Japanese middle-class housewives", *Organization Studies*, vol. 35, n° 3, p. 1-28.

- Lutgen-Sandvik P. (2008). "Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization", *Organization*, vol. 15, n° 1, p. 97-119.
- McGivern G., Currie G., Ferlie E., Fitzgerald L. et Waring J. (2015). "Hybrid manager-professionals' identity work: The maintenance and hybridization of medical professionalism in managerial contexts", *Public Administration*, vol. 93, p. 412-432.
- Meriläinen S., Tienari J., Thomas R. et Davies A. (2004). "Management consultant talk: A cross-cultural comparison of normalizing discourse and resistance", *Organization*, vol. 11, n° 4, p. 539-564.
- Merton R.K. (1957). "The role-set: problems in sociological theory", *British Journal of Sociology*, vol. 8, n° 2, p. 106-120.
- Mitchell T.R., Holtom B.C., Lee T.W., Sablinski C.J. et Erez M. (2001) "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of Management Journal*, vol. 44, n° 6, p. 1102-1121.
- Muhr S.L. (2012). "Strangers in familiar places - using generic spaces in cross-cultural identity work", *Culture and Organization*, vol. 18, n° 1, p. 51-68.
- Munton A. et West M. (1995). "Innovation and personal change: Patterns of adjustment to relocation", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16, n° 4, p. 363-374.
- Musson G. et Duberley J. (2007). "Change, change or be exchanged: The discourse of participation and the manufacture of identity", *Journal of Management Studies*, vol. 44, p. 143-164.
- Nicholson N. (1984). "A theory of work role transitions", *Administrative Science Quarterly*, vol. 29, n° 2, p. 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, p. 43-56.
- Petriglieri J.L. (2011). "Under threat: responses to and the consequences of threats to individual' identities", *Academy of Management Review*, vol. 36, n° 4, p. 641-662.
- Petriglieri G. et Petriglieri J.L. (2010). "Identity workspaces: The case of business schools", *Academy of Management Learning et Education*, vol. 9, n° 1, p. 44-60.
- Pratt M.G. et Rafaeli A. (1997). "Organizational dress as a symbol of multilayered social identities", *Academy of Management Journal*, vol. 40, n° 4, p. 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, p. 235-262.

- Rao H., Monin P. et Durand R. (2003). "Institutional change in Toque Ville: nouvelle cuisine as an identity movement in French gastronomy", *American Journal of Sociology*, vol. 108, n° 4, p. 795-843.
- Reay T., Golden-Biddle K. et Germann K. (2006). "Legitimizing a new role: Small wins and microprocesses of change", *Academy of Management Journal*, vol. 49, n° 5, p. 977-998.
- Roberts L.M. (2005). "Changing faces: Professional image construction in diverse organizational settings", *Academy of Management Review*, vol. 30, n° 4, p. 685-711.
- Rousselet E., Chevrier S. et Pallas V. (2017). « Travail de réparation identitaire en temps de crise : les salariés des banques dans la tourmente », *Revue française de gestion*, vol. 43, n° 268, p. 41-59.
- Schau H.J., Gilly M.C. et Wolfinbarger M. (2009). "Consumer identity renaissance: the resurgence of identity-inspired consumption in retirement", *Journal of Consumer Research*, vol. 36, n° 2, p. 255-276.
- Schein E.H. (1986). "What you need to know about organizational culture", *Training & Development Journal*, vol. 40, n° 1, p. 30-33.
- Simpson B. et Carroll B. (2008). "Re-viewing "role" in processes of identity construction", *Organization*, vol. 15, n° 1, p. 29-50.
- 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, p. 85-107.
- Snow D.A. et Anderson L. (1987). "Identity work among the homeless: The verbal construction and avowal of personal identities", *American Journal of Sociology*, vol. 92, n° 6, p. 1336-1371.
- Staw B.M. et Boettger R.D. (1990). "Task revision: A neglected form of work performance", *Academy of Management Journal*, vol. 33, n° 3, p. 534-559.
- Stets J.E. et Burke P.J. (2000). "Identity theory and social identity theory", *Social Psychology Quarterly*, vol. 63, n° 3, p. 224-237.
- Stryker S. (1980). *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*, Benjamin Cummings, Menlo Park.
- 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, p. 841-860.
- Sveningsson S. et Alvesson M. (2003). "Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle", *Human Relations*, vol. 56, n° 10, p. 1163-1193.
- Sveningsson S. et Larsson M. (2006). "Fantasies of leadership: identity work", *Leadership*, vol. 2, n° 2, p. 203-224.
- Tajfel H. et Turner J.C. (1986). "The social identity theory of inter-group behaviour", S. Worchel and L.W. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, Nelson-Hall, Chicago.

- Thomas R. et Linstead A. (2002). "Losing the plot? Middle managers and identity", *Organization*, vol. 9, n° 1, p. 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, p. 355-376.
- Toyoki S. et Brown A.D. (2014). "Stigma, identity and power: Managing stigmatized identities through discourse", *Human Relations*, vol. 67, n° 6, p. 715-737.
- Van Maanen J. et Schein E.H. (1979). "Toward a theory of organizational socialization", *Research in Organizational Behavior*, Staw B.M. (éd.), vol. 1, p. 43-103.
- Watson T.J. (2009). "Narrative, life story and manager identity: A case study in autobiographical identity work", *Human Relations*, vol. 62, n° 3, p. 425-452.
- Watson T.J. (2008). "Managing identity: Identity work, personal predicaments, and structural circumstances", *Organization*, vol. 15, n° 1, p. 121-143.
- West M.A. (1987). "Role innovation in the world of work", *British Journal of Social Psychology*, vol. 26, n° 4, p. 305-315.
- Wrzesniewski A. et Dutton J.E. (2001). "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", *Academy of Management Review*, vol. 26, n° 2, p. 179-201.
- Ybema S., Keenoy T., Oswick C., Beverungen A., Ellis N. et Sabelis I. (2009). "Articulating identities", *Human Relations*, vol. 62, n° 3, p. 299-322.