

A.M. Costalat-Founeau  
Montpellier III  
V.Ruche  
CIBC 34

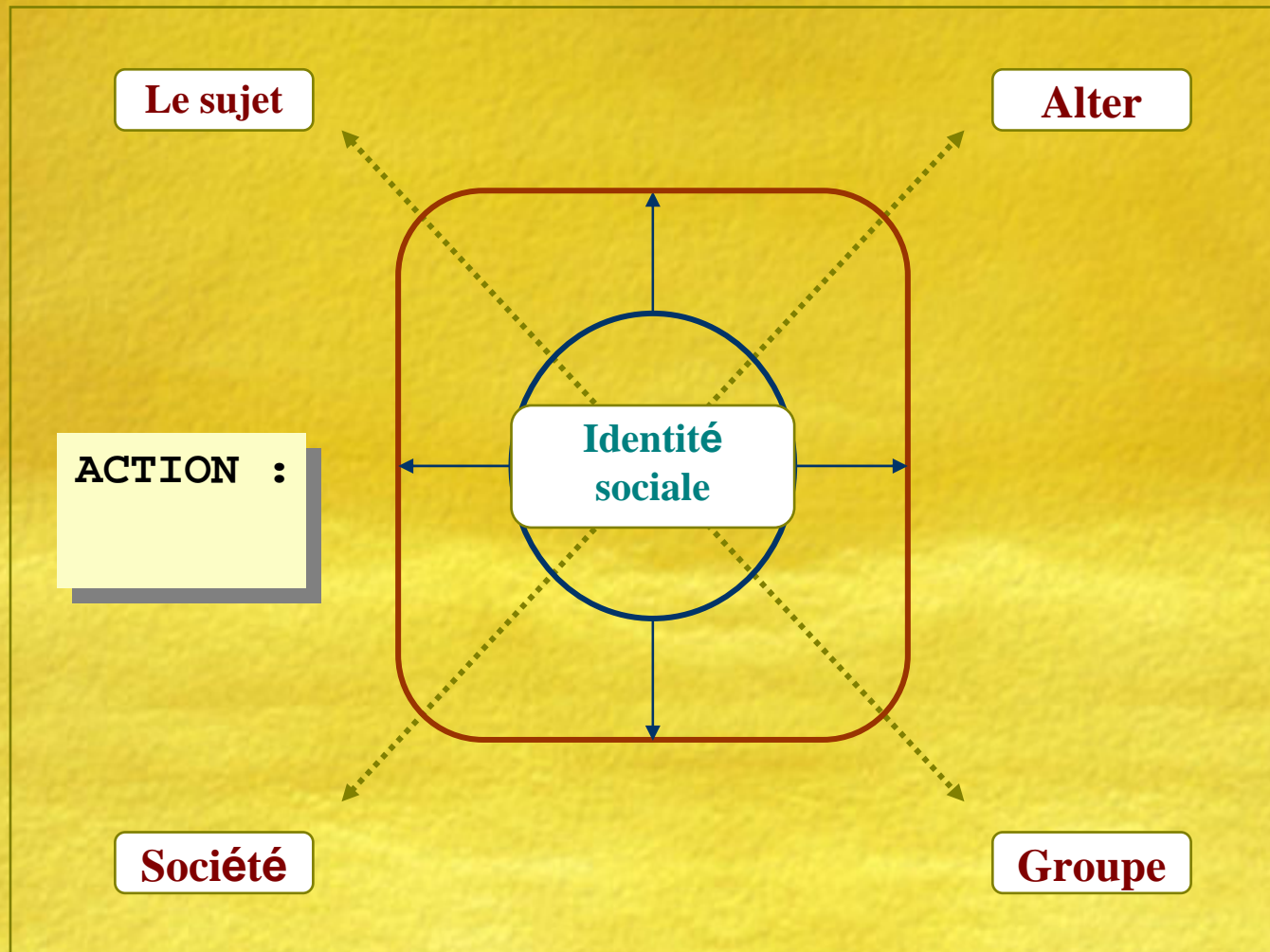
# DYNAMIQUE IDENTITAIRE ET PROJET PROFESSIONNEL



# Dynamique identitaire

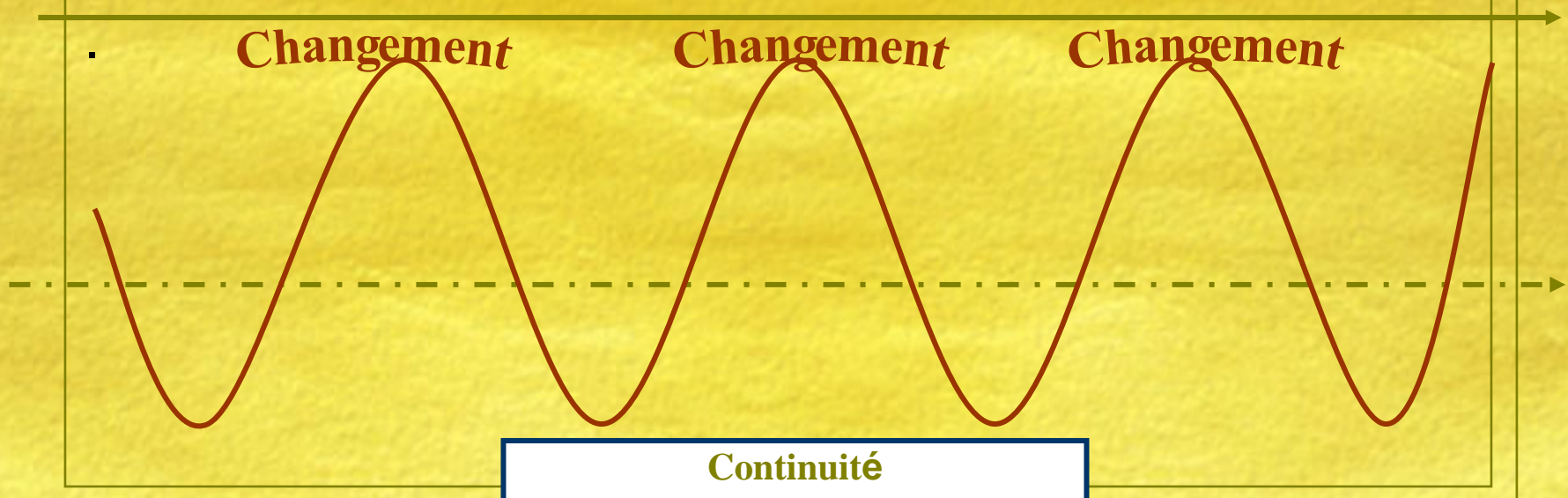
- L'identité ne peut plus être considérée comme une image figée et statique qui définit des représentations individuelles et/ou collectives. On constate que l'action et ses effets capacitaires (capacité subjective et normative) ont un pouvoir central dans la dynamique identitaire car ils influencent la gestion du projet et son émergence,



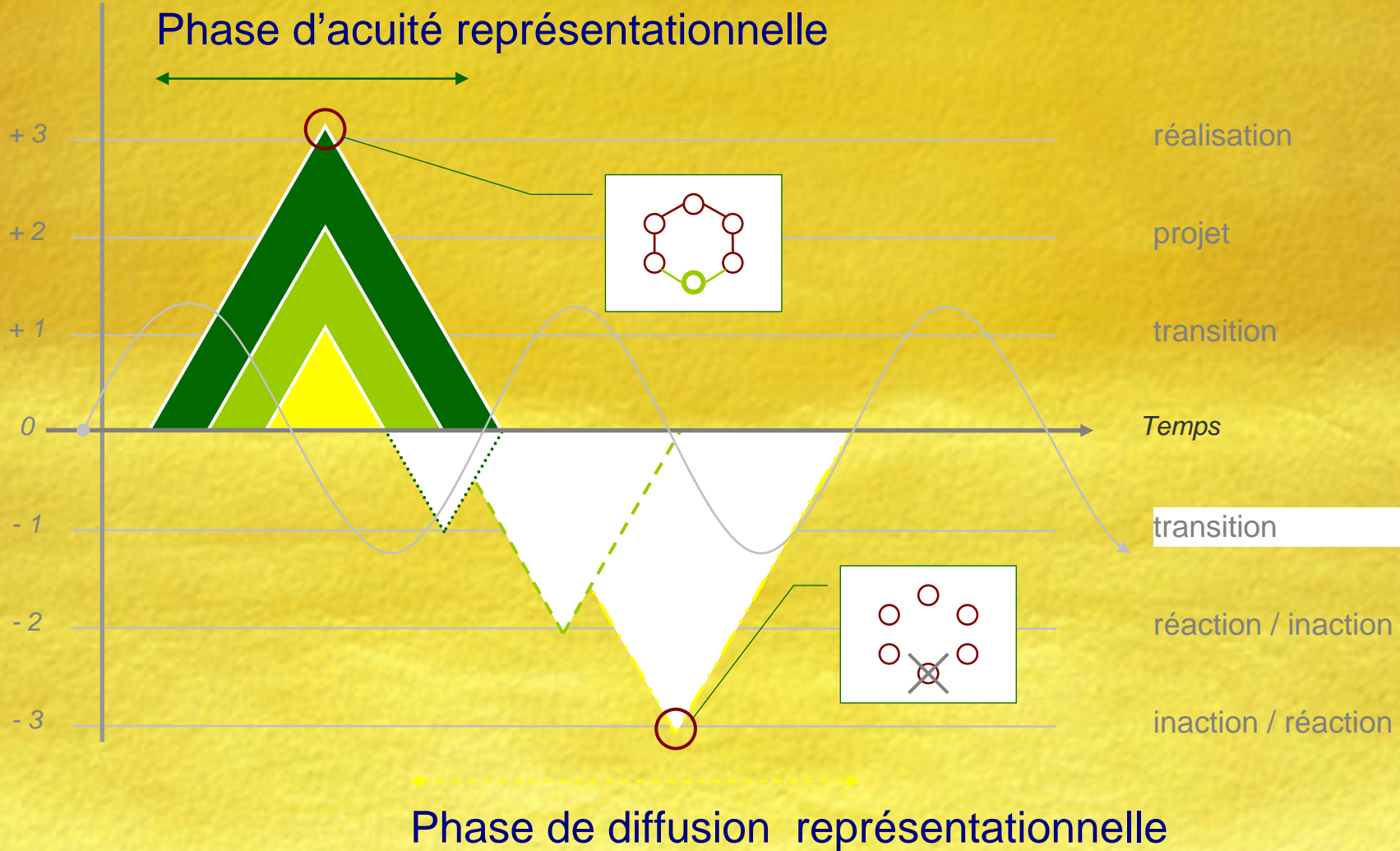


# Phases identitaires

la dynamique identitaire s'organise par phases plus ou moins « claires ou diffuses » et qui sont liées à des facteurs à la fois intra-individuels et contextuels







# Système capacitaire

- L'action joue un rôle déterminant dans le sens où elle met en relation la connaissance et les compétences, les représentations et les aspirations, les sentiments et les valorisations.
- L'action permet de concrétiser les capacités qui mobilisent le sujet et elles comportent une charge affective positive capacité ou négative incapacité.
- Elles sont de deux types: capacités normatives (validation sociale) et subjectives et le sentiment capacitaire émerge de leur interaction .



# Action : un projet expérientiel

- l'action est une séquence expérientielle, qui intègre l'intention, la mobilisation émotionnelle et l'énergie pour la réaliser.
- Nous lui conférons quatre types de pouvoirs:  
un pouvoir normatif (légitimation sociale), un pouvoir socio-cognitif (activation des connaissances) et socio-émotionnel (en liaison avec les tonalités affectives et l'estime de soi) et un pouvoir axiologique qui comprend les valeurs.

# Projet et phases identitaires

- La dynamique identitaire est activée par la représentation du projet personnel et la motivation à le réaliser. Or cette quête n'est pas linéaire et des phases identitaires s'alternent d'acuité représentationnelle lorsque le sujet domine l'environnement et actualise ses compétences
- ou de diffusions, caractéristiques des phases plus contraignantes où le sujet est davantage vulnérable., (transitions, changement, insertions) Costalat-Founeau(2005).



# Exemple du CIBC 34

# Les CIBC au cœur des problématiques professionnelles

## Objectifs:

- Analyser, comprendre les situations professionnelles pour proposer des axes d'amélioration, des approches et méthodes innovantes, mener des interventions s'inscrivant dans le cadre de problématiques de développement des compétences.
- Intervention auprès de tous les publics et tous les secteurs. Ainsi, nous sommes le réceptacle des évolutions professionnelles et pouvons témoigner à la fois des dérives mais aussi des actions



# Un Contexte destructurant

Un constat alarmant:

- Des organisations avec des méthodes de management « défailtantes » voire dévastatrices sur la santé :
- Augmentation des dépressions liées au surmenage, aux humiliations, à l'épuisement professionnel, suicide et des pratiques de harcèlement.
- « ...Aller toujours plus vite, dans la flexibilité, avec des objectifs souvent inatteignables pour des clients de plus en plus exigeants. Le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, de trahir sa conscience, voire son éthique génère aussi de la souffrance.... ».
- « ...Beaucoup de cadres portent du travail chez eux avec le portable qui a aboli la frontière avec la vie privée ».
- « ...Faire travailler quelqu'un en surnombre peut être ruineux en terme de compétences, de motivation, de productivité ! ».Deltor (2008)

# Les interrogations du psychologue du travail?

Comment agir et réagir face aux mutations et aux contraintes actuelles?

Comment sensibiliser les entreprises sur les risques professionnels ?

Comment anticiper et prévenir pour une meilleure organisation au service de la performance ?

Quel est notre apport aujourd'hui ?

Quel est le poids de nos interventions ?



# Contexte et changement

## Evolution des demandes des salariés:

Trouver une issue à leur situation et à leur mal être, des solutions face aux contraintes

Donner du sens à leur action en l'absence de perspectives et de repères

Evaluer les capacités pour mieux agir et anticiper

## cas de Monsieur M.

- Monsieur M intervient en tant que coordinateur de méthode au sein du service Recherche et Développement de l'entreprise WELL qui connaît des plans sociaux réguliers avec la perspective de fermeture. Il est titulaire d'un BTS.
- L'objectif de Monsieur M est de réaliser un bilan de compétences pour envisager une évolution professionnelle. Son souhait est de devenir ingénieur en mécanique et pour cela il attend du bilan de valider son projet.
- Le bilan sera centré sur ses expériences, ses compétences, ses capacités,
- *Obtention du titre d'Ingénieur école des mines d'ALES*
- *.Démarche de création d'entreprise.*



# Dynamique du changement

Actualisation des capacités  
Exploitation des ressources  
Définition du projet professionnel  
Activation du sentiment capacitaire

(statut d'Ingénieur et mis en œuvre d'action et de  
création d'activité)

Il est devenu auteur et acteur de son devenir  
professionnel.

# Conclusion

- Les conclusions des études présentées montrent qu'il existe un pouvoir d'ajustement des capacités des acteurs en fonction des contextes organisationnels, mais aussi de facteurs individuels qui dynamisent la stratégie des acteurs en situation de changement.
- Des techniques de régulations agissant sur le sentiment de compétence que nous caractérisons comme un effet capacitaire peuvent accompagner le développement du projet professionnel.



# Perspectives

Rôle du psychologue du travail?

Implication dans les politiques de gestion  
et d'organisation du travail et prévention

Merci pour votre attention