

**IDENTIFICATION ORGANISATIONNELLE VS. IDENTIFICATION  
PROFESSIONNELLE : UNE APPROCHE AFFECTIVE**

**Alice GARCIA**

LIRHE

Université Sciences Sociales

Place Anatole France

31042 Toulouse Cedex

05.61.63.38.62

[garcia.alice@yahoo.fr](mailto:garcia.alice@yahoo.fr)

**Olivier HERRBACH**

IAE de Bordeaux

[olivier.herrbach@u-bordeaux4.fr](mailto:olivier.herrbach@u-bordeaux4.fr)

**Résumé :**

Cette recherche étudie la coloration affective de l'identification organisationnelle et de l'identification professionnelle d'une population d'auditeurs. Elle repose sur l'envoi de deux questionnaires auprès d'un échantillon de salariés de cabinets d'audit internationaux. Les résultats montrent que les deux cibles d'identification ont une coloration affective différenciée : positive pour l'identification organisationnelle et ambivalente pour l'identification professionnelle.

**Mots-clés :** identification, états affectifs, cabinets d'audit

## 1. INTRODUCTION

La notion d'identification organisationnelle est de plus en plus souvent utilisée pour décrire la relation entre un salarié et son entreprise. Issue de la psychologie sociale, elle n'a été que très récemment appliquée au contexte organisationnel (Van Dick, 2004). Cela dit, en raison des conséquences positives qui lui sont associées, tant pour l'individu que pour l'organisation, on prend conscience aujourd'hui de son intérêt. Notamment, des recherches antérieures ont montré que l'identification organisationnelle avait des impacts positifs sur les attitudes et les comportements : soutien à l'organisation, comportement cohérent avec l'identité organisationnelle, prises de décision adéquates (cf. la méta-analyse de Riketta, 2005).

Cette recherche apporte un support théorique supplémentaire au concept d'identification, nous en étudierons les différentes cibles, notamment l'organisation et la profession. En effet, si l'identification organisationnelle n'a cessé de gagner en popularité auprès des chercheurs en sciences de gestion, au-delà de ce cloisonnement organisationnel, le même constat ne peut pas être fait concernant la notion d'identification professionnelle.

Pourtant, les organisations sont des systèmes complexes où naissent des interactions entre de multiples acteurs, dont les membres qui les composent, les professionnels, les décideurs, les gestionnaires et les salariés partagent la responsabilité de leur fonctionnement harmonieux. Le passage de l'ère industrielle à la société de l'information et du savoir a également eu pour corollaire l'apparition d'un nouveau type de salarié : le *knowledge worker*, comme par exemple les auditeurs financiers, qui sont des travailleurs de haut niveau qui appliquant des connaissances théoriques et analytiques acquises via un enseignement formel afin de développer de nouveaux produits ou services (Peter, 1994).

L'étude de l'interaction entre ce type d'organisation et leur profession pourrait apporter une plus-value potentielle dans la compréhension de leurs attitudes et comportements au travail, notamment parce qu'ils choisissent souvent d'exercer un métier avant même de rejoindre une organisation particulière : l'identification professionnelle peut précéder et donc générer de l'identification organisationnelle (Bamber et Iyer, 2002 ; Russo, 1998). *A contrario* un individu qui présente un haut niveau d'identification professionnelle retrouve en lui les valeurs et croyances de sa profession, qui peuvent être en contradiction avec celles de l'organisation. De fait, l'identification professionnelle peut être à l'origine de conflit de valeurs (Bamber et Iyer, 2002) et peut également être marquée par un état d'esprit défensif.

Les sociologues français sont également divisés sur ces problématiques organisationnelles et professionnelles : tandis que certains parlent de « professionnels d'entreprises » à la fois compétents et compétitifs qui viennent à remplacer l'ouvrier ou l'employé d'hier, tout au moins dans les représentations sociales dominante (Dubar et Tripier, 1998), d'autres s'interrogent sur ces évolutions et les interprètent comme une nouvelle phase de rationalisation du travail convoquant une nouvelle destruction massive des formes antérieures de coalition professionnelle ou d'identité collective ou de défense (Verret, 1989).

Pour clarifier cette ambiguïté nous avons jugé pertinent d'étudier la coloration affective de deux formes d'identification - organisationnelle et professionnelle - afin de déterminer si elles reflètent des expériences au travail plutôt positives ou négatives. Nous étudierons en fait si l'identification peut être reliée à la nature et à la fréquence des états affectifs éprouvés au travail. Pour cela, nous avons effectué une enquête auprès d'une population d'auditeurs de cabinets d'envergure internationale.

## 2. CADRE THEORIQUE

### 2.1. L'identification organisationnelle

La notion d'identification est issue de la théorie de l'identité sociale (*social identity theory*) de Tajfel (1978) et de son prolongement de la théorie de l'auto-catégorisation (*self-categorization theory*) de Turner (1985). De nombreux chercheurs ont étudié les mécanismes d'identification, à savoir les processus par lesquels les individus sont amenés à se percevoir comme semblables aux membres des groupes auxquels ils appartiennent et comme différents des membres des groupes auxquels ils n'appartiennent pas. En d'autres termes, il s'agit de répondre à la question « *Comment est-ce que je sais qui je suis par comparaison avec les autres ?* » (Pratt, 1998, p.171).

Il existe différentes formes d'identification, notamment l'identification organisationnelle qui est le phénomène qui se produit « *lorsque les croyances d'un individu à propos de son organisation deviennent auto-référentes ou auto-définissantes* » (Pratt, 1998). Selon Kreiner et Ashforth (2004), c'est ce caractère auto-référent, ainsi que la perception d'une unité (*oneness*) ou d'une appartenance (*belongingness*) à l'organisation, qui distingue l'identification de l'implication. Un individu s'identifie à une organisation spécifique (et ressentirait donc une perte existentielle profonde s'il était forcé à partir) tandis que quelqu'un pourrait être impliqué et s'investir dans n'importe quelle organisation.

Il existe de multiples approches de l'identification organisationnelle. Selon Herrbach et al. (2006), la vision commune à ces approches est double : (1) la perception par l'individu de certaines caractéristiques organisationnelles, ainsi que (2) la croyance que ces caractéristiques se retrouvent dans sa personne. L'identification organisationnelle est alors supposée avoir des conséquences tant attitudinales que comportementales, dans la mesure où plus un individu s'identifie à une organisation, plus il aura tendance à penser et à se comporter en fonction des croyances, des normes et des valeurs du groupe (Ashforth et Mael, 1989). De fait, l'identification est considérée comme une forme importante d'attachement d'un employé envers son organisation (Brown, 1969 ; Rotondi, 1975), ayant des conséquences tant au niveau de l'individu, des équipes de travail, que de l'organisation. Par exemple, des recherches antérieures ont montré que l'identification organisationnelle est positivement corrélée avec la performance, l'implication et l'engagement des salariés et, *a contrario*, corrélée négativement avec l'intention de départ, le départ effectif ou encore les conflits organisationnels (Bamber et Iyer, 2002 ; Kreiner et Ashforth, 2004 ; Pratt, 1998 ; van Knippenberg, 2000).

### 2.2. Au-delà de l'identification organisationnelle : l'identification professionnelle

Les organisations sont tout naturellement une source importante de construction identitaire des individus (Ashforth et Mael, 1989). Certains considèrent même que l'identité dérivée de l'appartenance organisationnelle serait plus importante, pour beaucoup de gens, que le fait de faire partie d'autres catégories sociales telles qu'une classe d'âge, le genre ou le groupe ethnique (Hogg et Terry, 2000). Pourtant aujourd'hui, on commence à réaliser l'importance des autres sources d'identification.

En effet, au-delà de ce cloisonnement organisationnel, il existe d'autres cibles d'identification, notamment la profession, que l'on peut définir comme un métier, une activité professionnelle ou encore un emploi dont l'exercice exige des connaissances spécialisées et une formation académique parfois longue et intensive (Bamber et Iyer, 2002). Dès lors, au cours de son cursus de formation, un individu choisit d'exercer un métier ou une profession

avant même de rejoindre une organisation particulière et l'identification professionnelle peut donc précéder ou renforcer l'identification organisationnelle (Russo, 1998).

Néanmoins, cette source d'identification implique que l'individu retrouve en lui les valeurs et croyances de la profession à laquelle il appartient. Ces valeurs peuvent parfois être en conflit avec celles de l'organisation. A l'inverse, des études antérieures ont montré qu'un individu s'identifiait davantage à une organisation qui savait répondre à ses valeurs et attentes professionnelles (Aranya et al., 1981; Norris et Niebuhr, 1984; Meixner et Bline, 1989). Cette confrontation des valeurs peut sous-entendre que l'identification professionnelle, qui peut être à l'origine de conflit de valeurs, est potentiellement marquée par un état d'esprit.

Afin de contribuer à ce débat, nous avons jugé pertinent d'étudier la coloration affective des deux formes d'identification afin de déterminer si elles reflètent des expériences au travail plutôt positives ou plutôt négatives.

### ***2.3. Quelles relations envisager entre l'identification organisationnelle, l'identification professionnelle et les états affectifs ?***

Au-delà de la prise en compte de chaque émotion individuellement, la plupart des modèles de la littérature regroupent les émotions en deux catégories : les affects « positifs » et les affects « négatifs » (Watson et al., 1999). En effet, des travaux réalisés en neurobiologie indiquent que deux mécanismes physiologiques semblent réguler les affects. Ces mécanismes reflètent la coexistence de deux systèmes motivationnels : un système « appétitif » (positif) et un système « aversif » (négatif) qui recouvrent respectivement les mécanismes neurobiologiques liés à la recherche et à l'approche de la récompense, et ceux qui sont reliés à la menace, à l'évitement. L'activation du système positif se caractérise par des états affectifs tels que l'enthousiasme et sa désactivation par l'apathie. L'activation du système négatif se manifeste quant à lui par de la nervosité ou de l'anxiété tandis qu'un affect négatif faible est caractérisé par le calme ou la relaxation. En pratique, les deux systèmes motivationnels sont susceptibles d'être activés de manière opposée, couplée ou indépendante en fonction des situations (Cacioppo et al., 1999).

De nombreuses recherches sur les phénomènes émotionnels ont cherché à relier l'apparition d'états affectifs aux conséquences bénéfiques ou négatives pour l'individu et/ou l'organisation. Par exemple, Brief et Weiss (2002) ont montré que l'affect positif pouvait augmenter la créativité individuelle et la volonté de coopérer avec les autres. Aussi, diverses dimensions de la prise de décision et de la performance individuelle et organisationnelle sont supposées être influencées favorablement par les phénomènes affectifs (Damasio, 1999). Dans le même sens, Isen (1993) montre que l'émotion positive peut exercer une influence sur la prise de décision et la prise de risque. Dans un contexte de changement, la gestion des affects est parfois considérée comme aussi importante que le contenu du changement lui-même pour en assurer la réussite (Huy, 1999). Notons par ailleurs l'étude de George et Bettenhausen (1990) qui montre une influence de l'affect sur la performance des salariés. L'étude des affects et de la satisfaction au travail est également apparue à de nombreuses reprises dans la littérature. L'étude simultanée de ces deux construits procède de la volonté d'expliquer l'un par l'autre, autrement dit, d'étudier les affects en tant que déterminants de la satisfaction au travail (Mignonac, 2004).

Dans cette étude, nous nous placerons en amont des affects et, plutôt que d'envisager les conséquences des états affectifs sur l'organisation et l'individu, nous étudierons l'identification organisationnelle et professionnelle en tant que reflets de la qualité de la relation de travail. Nous considérerons ici que ces deux sources d'identification sont susceptibles d'être reliées à des états d'esprit spécifiques.

Toutefois, au-delà du constat de l'existence et de l'impact des différents états affectifs, la question des émotions renvoie au débat classique entre l'influence respective des dispositions individuelles et des déterminants situationnels sur l'émergence de nombreux phénomènes : ici, la dimension dispositionnelle est recouverte par les caractéristiques individuelles stabilisées qui prédisposent une personne à éprouver certaines réactions affectives (Gray et Watson, 2001). Ces prédispositions à éprouver des états affectifs sont le plus souvent abordées sous l'angle des notions d'affectivité négative et d'affectivité positive (Watson et al., 1988) : les individus dont le niveau d'affectivité positive est élevé ont tendance à ressentir davantage d'affects positifs que les individus dont le niveau d'affectivité positive est faible. Inversement, les individus dont le niveau d'affectivité négative est élevé ont globalement davantage tendance à ressentir des émotions négatives.

Dans la mesure où les facteurs dispositionnels pourraient infléchir l'impact des facteurs situationnels, il est essentiel d'en tenir compte et la relation envisagée entre l'identification professionnelle, l'identification organisationnelle et les états affectifs ressentis au travail est la suivante :

*Hypothèse 1* : L'identification organisationnelle est marquée par un état d'esprit positif. Toutes choses égales par ailleurs, un niveau élevé de cette source d'identification sera donc corrélé à davantage d'états affectifs positifs au travail et ce, au-delà de l'influence dispositionnelle liée à l'affectivité des individus.

*Hypothèse 2* : L'identification professionnelle est marquée par un état d'esprit défensif dans la mesure où elle peut trouver son origine ou générer un conflit de valeurs : un individu peut alors s'identifier à une profession à défaut de s'identifier à une organisation qui ne répond pas à ses attentes professionnelles. Toutes choses égales par ailleurs, un niveau plus élevé d'identification professionnelle sera donc relié à davantage d'affect négatif et ce, au-delà de l'influence dispositionnelle liée à l'affectivité négative des individus.

### **3. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE**

#### ***3.1. Echantillon***

Les coordonnées des participants de l'étude ont été recueillies dans les annuaires d'anciens étudiants de diverses formations supérieures à la gestion, tant universitaires (IAE, Dauphine) que consulaires (HEC, ESSEC, ESCP et ESC diverses). Nous avons recensé les personnes signalées comme travaillant dans un cabinet d'audit international. Compte tenu de l'obsolescence des annuaires (changement d'adresse ou de profession), les envois effectifs se sont élevés à 664. 240 réponses exploitables ont été obtenues suite à l'envoi du premier questionnaire, ce qui représente un taux de réponse satisfaisant de 36,2 %. Six mois plus tard, le nombre de questionnaires retournés suite à l'envoi du second questionnaire s'élève à 197 (soit 82%), dont 150 étaient toujours en poste dans le même cabinet et ont pu être rapprochés du premier questionnaire.

Les principales caractéristiques des répondants sont les suivantes : il s'agit d'une population équilibrée en terme de répartition homme/femme, relativement avancée dans sa carrière (prédominance des managers), mais plutôt jeune dans l'ensemble. Le Tableau 1 fournit quelques caractéristiques plus détaillées de l'échantillon.

**Tableau 1**  
**Caractéristiques de l'échantillon (n = 150)**

Sexe	Hommes	45%
	Femmes	55 %
Âge	Moins de 25 ans	10 %
	26 - 30 ans	51 %
	31 - 35 ans	28 %
	36 - 40 ans	10 %
	Plus de 40 ans	1 %
Ancienneté dans l'audit	moins de 5 ans	49 %
	5 à 10 ans	43 %
	Plus de 10 ans	8 %
Fonction	Assistant / junior	9 %
	Chargé de mission / senior	39 %
	Directeur/ Manager	52 %

### **3.2. Instrument de mesure**

L'identification organisationnelle et l'identification professionnelle ont été mesurées à l'aide d'un instrument adapté de Mael et Ashforth (1992) et composé de cinq items sur une échelle de Likert en cinq points de 1 – Pas du tout d'accord à 5 – Tout à fait d'accord (ex. : « *Quand quelqu'un dit du bien de mon cabinet [ma profession], je le prends comme un compliment personnel* »). Nous avons obtenu un alpha de Cronbach de 0,76 pour l'identification organisationnelle et de 0,80 pour l'identification professionnelle.

Les états affectifs ont été appréhendés à l'aide du PANAS de Watson et al. (1988), fréquemment utilisé en psychologie. Cette échelle se compose de dix items pour les affects positifs ( $\alpha = 0,80$ ) et dix items pour les affects négatifs ( $\alpha = 0,83$ ). Les adjectifs en français ont été pris de la liste validée par le *Geneva Emotion Research Group* (Scherer, 1988). Chaque item consiste en une émotion et les répondants doivent indiquer la fréquence avec laquelle ils ont ressenti cette émotion au travail au cours de la semaine précédente et ce, à l'aide d'une échelle à cinq points (de 1 – Très peu ou pas du tout à 5 – Très souvent).

Enfin, le questionnaire Behavioral Inhibition System/ Behavioral Activation System (BIS/BAS) a été administré afin d'évaluer les tendances individuelles à ressentir les émotions (Carver et White, 1994). Le BIS – ou affectivité négative – est composé de sept items qui mesurent la tendance à ressentir des émotions négatives (ex. : « *Si je sens que quelque chose de déplaisant va m'arriver, j'ai tendance à beaucoup m'en préoccuper* » ;  $\alpha = 0,75$ ). Le BAS – ou affectivité positive – est composé de trois sous-dimensions qui reflètent la tendance générale d'un individu à ressentir des émotions positives : une première composante mesure les réactions émotionnelles face à l'occurrence ou à l'anticipation de récompenses (ex. : « *Quand quelque chose de bien m'arrive, cela me touche énormément* ») ; une deuxième composante évalue la poursuite et la ténacité d'un individu dans l'atteinte de ses objectifs (ex. : « *Quand j'ai envie de quelque chose, je suis prêt(e) à tout* »). Enfin, une troisième dimension évalue les ressentis individuels face aux expériences nouvelles (ex. : « *J'adore*

*l'excitation et les sensations nouvelles* »). Comme recommandé par Harmon-Jones (2003), les trois sous-échelles ont été agrégées en une échelle BAS unique ( $\alpha = 0,78$ ).

Le tableau 2 présente une série de statistiques descriptives sur les variables étudiées.

**Tableau 2**  
**Statistiques descriptives**

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
1. Identification organisationnelle	1,6	5	3,30	0,78
2. Identification professionnelle	1	4,6	2,95	0,82
3. Activation positive	2	4,6	3,52	0,58
4. Activation négative	1	4,11	2,04	0,67
5. Affectivité positive	2,54	4,85	3,73	0,48
6. Affectivité négative	1,86	4,71	3,39	0,63

Parmi les antécédents des états affectifs, on relève que l'identification organisationnelle présente une moyenne légèrement plus élevée que l'identification professionnelle (3,30 contre 2,95) et que ces deux formes d'identification restent proches de la valeur médiane théorique des échelles (3,00). En ce qui concerne les variables d'affect, on remarque que c'est l'affect positif qui prédomine par rapport à l'affect négatif, tant pour les émotions exprimées (3,52 contre 2,04) que pour les tendances dispositionnelles (3,73 contre 3,39). Il apparaît donc que la tonalité affective qui caractérise l'expérience relatée par les auditeurs de notre échantillon est plutôt positive.

#### 4. RESULTATS

Le tableau 4 présente les corrélations bivariées entre les différentes variables de la recherche :

**Tableau 4**  
**Corrélations bivariées**

	1	2	3	4	5
1. Identification organisationnelle	–				
2. Identification professionnelle	0,65**	–			
3. Activation positive	0,43**	0,20*	–		
4. Activation négative	0,06	0,22*	–0,05	–	
5. Affectivité positive	0,23**	0,17	0,36**	0,11	–
6. Affectivité négative	0,19*	0,28**	–0,10	0,32**	0,08

\*  $p < 0,05$  ; \*\*  $p < 0,01$ .

La faible corrélation entre affectivité positive et négative est intéressante ( $r = 0,08$ ). Ces deux construits ne sont pas corrélés positivement, c'est-à-dire que l'on ne peut parler d'individus à affectivité forte qui se manifesterait aussi bien positivement que négativement. Ces construits ne sont pas non plus corrélés négativement, ce qui indique qu'un niveau d'affectivité négatif donné ne prédispose pas systématiquement à une affectivité positive et inversement. En d'autres termes, un individu qui a tendance à ressentir de façon intense des émotions négatives ne ressentira peut-être pas des émotions positives avec la même intensité. Inversement, un individu qui dispose d'une affectivité positive forte ne prédisposera pas forcément d'une affectivité négative inverse. Par contre, les états affectifs et l'affectivité sont reliés entre eux de manière cohérente ( $r = 0,36$  entre affectivité positive et activation positive et  $r = 0,30$  entre affectivité négative et activation négative).

Le Tableau 4 fournit en outre quelques premiers éléments de validation par rapport à nos hypothèses de recherche en montrant l'existence de corrélations significatives entre les variables mises en présence. On remarque ainsi une corrélation positive forte entre les états affectifs positifs et l'identification organisationnelle ( $r = 0,43$ ,  $p < 0,01$ ) et l'affectivité positive ( $r = 0,23$  ;  $p < 0,01$ ), tandis que la relation entre l'identification organisationnelle et les états affectifs négatifs n'est pas significative. On note également que l'identification professionnelle est corrélée tant avec les états affectifs négatifs que positifs (respectivement :  $r = 0,22$ ,  $p < 0,05$  et  $r = 0,20$ ,  $p < 0,05$ ), tandis qu'elle est corrélée avec l'affectivité négative ( $r = 0,28$ ,  $p < 0,01$ ) et ne l'est pas avec l'affectivité positive.

Toutefois, le tableau des corrélations simples ne permet pas de valider les liens entre variables dans la mesure où les corrélations trouvées pourraient être fictives et entraînées par l'impact des dispositions individuelles (affectivité) sur les deux jeux de variables. Pour vérifier nos hypothèses, nous avons effectué une régression multiple afin de contrôler l'impact des variables les unes par rapport aux autres et évaluer simultanément le pouvoir prédictif des dispositions individuelles et de l'identification organisationnelle et professionnelle sur les états affectifs. Le tableau 5 présente le résultat des analyses réalisées

**Tableau 5**  
**Analyses de régression multiples**

	Etats affectifs positifs	Etats affectifs négatifs
Age	0,12	-0,15
Sexe	-0,09	-0,10
Grade	0,02	0,12
Ancienneté dans l'audit	-0,16	-0,01
Affectivité positive	0,28***	0,10
Affectivité négative	-0,17*	0,30***
Identification organisationnelle	0,48***	-0,18
Identification professionnelle	-0,10	0,24***
R2	0,33	0,16
R2 ajusté	0,28	0,11

\*\*\*  $p < 0,001$  ; \*  $p < 0,05$

On constate tout d'abord que les dispositions individuelles ont des coefficients significatifs dans les régressions, qu'il s'agisse d'affectivité positive tout comme négative. Le sens des relations est conforme à ce qui était attendu puisque l'affectivité positive a un impact positif sur les états affectifs positifs et l'affectivité négative sur les états affectifs négatifs. La comparaison des coefficients permet toutefois de relever des différences intéressantes. Par exemple, on constate que l'affectivité positive présente une relation significative positive avec les états affectifs positifs ( $\beta = 0,28$ ,  $p < 0,001$ ), mais ne présente pas une relation significative négative inverse avec les états affectifs négatifs ( $\beta = 0,10$ , n.s.). Il en est de même pour l'affectivité négative qui relève un coefficient significatif dans sa relation avec les états affectifs négatifs ( $\beta = 0,30$ ,  $p < 0,001$ ) qui est moins forte avec les états affectifs positifs ( $\beta = -0,17$ ,  $p < 0,05$ ). Quant au pouvoir des dispositions individuelles sur les états affectifs, on relève que l'affectivité positive a autant d'influence sur les états positifs que l'affectivité négative en a sur les états négatifs. On note également que l'affectivité négative a un impact significatif (doublement néfaste) à la fois sur les états affectifs positifs et négatifs, tandis que l'affectivité positive n'a d'impact significatif (bénéfique) que sur les états affectifs positifs.

Si les dispositions individuelles expliquent une part de la variance des états affectifs au travail, l'identification organisationnelle et professionnelle ont également, conformément aux hypothèses exprimées, une relation significative avec l'affect. On constate en effet que l'identification organisationnelle est reliée positivement aux états affectifs positifs ( $\beta = 0,48$ ,  $p < 0,001$ ). L'identification professionnelle est quant à elle reliée positivement aux états affectifs négatifs ( $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ), mais la corrélation positive qu'elle entretient avec les états affectifs positifs disparaît lorsque l'on contrôle par l'identification organisationnelle.

L'étude des coefficients de régression permet donc de relever les éléments suivants concernant les hypothèses de recherche :

- l'identification organisationnelle est significative dans la régression des états affectifs positifs, ce qui permet de vérifier H1 : un niveau élevé de cette source d'identification est donc corrélé à davantage d'états affectifs positifs au travail et ce, au-delà de l'influence dispositionnelle liée à l'affectivité des individus ;
- l'identification professionnelle est significative dans la régression des états affectifs négatifs, ce qui permet de vérifier H2 : un niveau élevé d'identification professionnelle est relié à davantage d'affects négatifs toutes choses égales par ailleurs et ce, au-delà de l'influence dispositionnelle liée à l'affectivité négative des individus.

## **5. LIMITES ET CONCLUSIONS**

Il convient bien sûr d'évaluer les résultats de cette étude au vu des limites introduites par les choix méthodologiques et conceptuels réalisés. La première limite résulte de nos deux questionnaires, qui sont basés sur des perceptions individuelles. Se pose alors un problème de validité des perceptions individuelles et de la volonté des individus de les exprimer honnêtement. Une autre limite concerne la méthode mise en oeuvre pour mesurer l'occurrence des états affectifs. Nous avons eu recours à un instrument spécifique, le PANAS, qui est un outil déclaratif faisant appel à la mémoire des participants et repose sur le postulat que les individus sont capables de reporter de leurs émotions. Cela a pu entraîner des biais de mesure ou de conceptualisation liés à cet instrument. Ce dispositif léger a certes ses avantages (anonymat, minimisation des effets dus à l'enquêteur, coût), mais des protocoles plus complexes donneraient certainement une valeur ajoutée au sujet. D'autre part, nous avons limité notre analyse à la distinction entre affect positif et négatif, sans nous intéresser à la dimension d'activation – ou de désactivation – de ces états. En effet, les outils

d'autoévaluation rétrospective de l'affect par les répondants sont mal adaptés à la prise en compte de cette dimension (Fisher, 2002).

Notons également une limite qui découle du choix de notre échantillon : les auditeurs des grands cabinets d'audit. Si l'on peut supposer des similarités entre les cabinets, les relations entre auditeur-cabinet-métier peuvent être variées et des différences culturelles et fonctionnelles peuvent exister. Nous pouvons également nous poser la question de l'impact de la jeunesse et du statut de l'échantillon sur les résultats obtenus. Des individus plus anciens ou des personnes appartenant à d'autres catégories socioprofessionnelles pourraient présenter des caractéristiques émotionnelles différentes.

Plus fondamentalement, il convient d'être sensible à la question du sens des relations étudiées. Dans cette recherche, nous avons utilisé l'identification organisationnelle et professionnelle en tant que variables indépendantes et les états affectifs en tant que variables dépendantes. Cela ne veut pas dire qu'il existe une relation causale aussi simple. Dans le modèle de la théorie des événements affectifs (Weiss et Cropanzano, 1996), ce sont les événements intervenus dans le cadre du travail qui ont des conséquences affectives, celles-ci ayant elles-mêmes des conséquences sur les attitudes au travail et sur le comportement organisationnel, tel que la satisfaction ou l'implication, qui nous laisse penser qu'il peut en être de même sur l'identification des salariés.

Malgré ces limites, cette recherche a montré que l'identification organisationnelle et professionnelle des auditeurs sont des phénomènes que l'on peut interpréter sous un angle émotionnel et nous permet de proposer un cadre théorique pour cette interprétation. Cela est important, car l'identification est un moyen de comprendre le comportement organisationnel indépendamment des intérêts ou de l'idéologie personnelle des individus. Il est essentiel de mieux le cerner théoriquement et empiriquement car des études antérieures ont montré que les auditeurs présentaient un haut niveau d'identification organisationnelle et professionnelle, ce qui représente pour les cabinets d'audit un levier de performance et surtout de fidélisation des salariés. Par exemple, Bamber et Iyer (2002) et Iyer et al. (1997) ont montré les effets bénéfiques de l'identification des auditeurs sur leur intention de départ (corrélation négative).

Tandis que de nombreuses études ont étudié les relations entre l'implication organisationnelle et les émotions au travail, cette recherche a inclus à ces concepts la notion d'identification en lui attribuant une tonalité affective. Alors qu'une minorité de travaux ont envisagé les effets positifs et négatifs des différentes formes d'identification (Dukerich et al., 1998 ; Elsbach, 1999 ; Michel et Jehn, 2003), nous avons plutôt envisagé dans cette étude les sources d'identification : l'organisation et la profession. Cela est important, car la nature de l'identification est au cœur des réflexions sur le sujet et est devenue un élément clé de la recherche en management des organisations pour expliquer des phénomènes tels que cohésion sociale (Tajfel, 1982 ; Turner, 1985), l'engagement (Pratt, 1998) et est considérée comme un levier de performance et de fidélisation des salariés (van Knippenberg, 2000).

Que peuvent nous apporter ces résultats quant à notre compréhension de la notion d'identification ? Tout d'abord, l'expression d'états affectifs spécifiques en liaison avec chaque source d'identification permet selon nous de faire un rapprochement entre l'état d'esprit qui caractérise chaque source d'identification et les mécanismes qui sous-tendent les phénomènes affectifs. L'identification organisationnelle implique nécessairement un sentiment d'appartenance à l'organisation et sa coloration positive semble naturelle (Herrbach, 2006). A cet égard, en soulignant la corrélation positive significative entre les états affectifs positifs et l'identification organisationnelle, cette étude met en évidence l'intérêt pour les organisations de favoriser cette forme d'attachement des salariés. Parallèlement, l'identification professionnelle peut être à l'origine de conflits de valeurs qui confrontent

l'individu dans une perception négative de son environnement de travail et une désapprobation de ses valeurs, qui peuvent expliquer la coloration négative de l'identification professionnelle.

Cette interprétation conduit en outre à une remarque concernant la coexistence des différentes sources d'identification chez un même individu, mais ne permet pas de considérer que ces deux concepts soient nécessairement incompatibles. En effet, il apparaît ici que l'identification organisationnelle est corrélée avec l'identification professionnelle ( $r = 0,65$ ,  $p < 0,01$ ). Cette valeur est cohérente avec celle relevée par d'autres études, par exemple 0,42 chez Bamber et Iyer (2002). D'autres études montrent quant à elle l'état d'esprit positif de l'identification professionnelle qui est corrélée positivement avec la satisfaction au travail et à l'implication (Loi et al., 2004 ; Lui et al., 2003). Cette ambivalence peut être interprétée par un environnement de travail complexe et parfois incohérent, qui peut entraîner des situations et des expériences diversifiées, qui méritent d'être approfondies par davantage de recherche.

Les opportunités sont nombreuses pour des travaux futurs sur la compréhension du concept d'identification des salariés. A cet égard, plusieurs points nous semblent importants. Tout d'abord, il convient de souligner la focalisation de la littérature sur l'organisation comme cible d'identification. Une voie de recherche complémentaire consisterait, à l'instar de ce qui a été effectué dans la littérature sur l'identification professionnelle, à s'intéresser aux liens entre d'autres sources d'identification n'ayant à ce jour fait l'objet que d'un intérêt cloisonné (van Knippenberg et van Schie, 2000). Il peut s'agir par exemple d'étudier les liens avec les sources internes et externes à l'organisation : interne avec par exemple l'organisation, le supérieur ou le groupe ; externe avec la profession ou les clients. La prise en compte de ces éléments permettrait d'étudier si l'organisation est une source d'identification parmi tant d'autres ou un construit qui médiatise l'impact des autres sources d'identification sur les attitudes et comportements organisationnels.

Au niveau conceptuel, il pourrait être pertinent de relier les sources d'identification aux trois autres formes de positionnement identitaires proposées par Kreiner et Ashforth (2004) : la désidentification, l'identification ambivalente et l'identification neutre. Il serait important de procéder à une validation de ces outils appliquée à des cibles autres que l'organisation. D'autres se sont intéressés aux dangers de l'identification organisationnelle sur les individus et leur organisation (Dukerich et al. 1998 ; Elsbach, 1999 ; Michel et Jehn, 2003). Par exemple, ils ont démontré qu'un individu « sur-identifié » était moins à même de détecter et signaler les problèmes organisationnels et qu'il pouvait perdre sa propre identité. Il pourrait également être pertinent d'étudier les dangers des cibles identitaires autres que l'organisation.

Enfin, et en continuité avec notre recherche empirique, l'interrelation dynamique entre l'identification organisationnelle et professionnelle et les états affectifs ressentis par rapport à différentes sources d'identification est un sujet qui mériterait approfondissement. A cet égard, il serait pertinent de mettre en place des études longitudinales qui permettraient de statuer sur la dimension causale dans les relations entre états affectifs et l'identification organisationnelle et professionnelle des individus.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- Aranya N., Pollock J., Amernic J. (1981), « An examination of professional commitment in public accounting », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 6, n°4, p. 271-280
- Ashforth B.E., Mael F. (1989), « Social identity theory and the organization », *Academy of Management Review*, vol. 14, n°1, p. 20-39

- Bamber E.M., Iyer V.M. (2002), « Big 5 auditors' professional and organizational identification : Consistency or conflict ? », *Auditing : A Journal of Practice and Theory*, vol. 21, n°2, p. 21-38
- Brief A.P., Weiss H.M. (2002), « Organizational behavior : Affect in the workplace », *Annual Review of Psychology*, vol. 53, p. 279-307
- Brown, M.E. 1969. « Identification and some conditions of organizational involvement », *Administrative Science Quarterly*, vol. 14, p. 346-355
- Cacioppo J.T., Gardner W.L., Bernston G.G. (1999), « The affect system has parallel and integrative processing components : Form follows function », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 76, n°5, p. 839-855
- Carver C.S. (2001), « Affect and the functional bases of behavior : On the dimensional structure of affective experience », *Personality and Social Psychology Review*, vol. 5, p.345-356
- Carver C.S., White T.L. (1994), « Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment : The BIS/BAS scales », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 67, n°2, p. 319-333
- Dukerich J.M., Kramer R., McLean Parks J. (1998), « The dark side of organizational identification », in Whetten D.A., Godfrey P.C. (éds.), *Identity in Organizations : Building Theory through Conversations*, Thousand Oaks, Sage, p. 245-256
- Drucker P.E., (1994), « The age of social transformation », *The Atlantic Monthly*, vol. 274, p. 53-80.
- Dubar C., Tripier P. (1998), *La sociologie des professions*, Paris, A. Colin
- Elsbach K.D. (1999), « An expanded model of organizational identification », *Research in Organizational Behavior*, vol. 21, p. 163-200
- Fisher C.D. (2002), « Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work », *Motivation and Emotion*, vol. 26, p. 3-30
- George J.M., Bettenhausen K. (1990), « Understanding prosocial behavior, sales performance, and turnover : A group-level analysis in a service context », *Journal of Applied Psychology*, vol. 75, p. 698-709
- Grey C. (1998), « On being a professional in a “Big Six” firm », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 23, p. 569-587
- Gray E.K., Watson D. (2001), « Emotion, mood, and temperament : Similarities, differences, and a synthesis », in Payne R.L., Cooper, C.L., *Emotions at Work : Theory, Research and Applications in Management*, Wiley, Chichester
- Harmon-Jones E. (2003), « Anger and the behavioral approach system », *Personality and Individual Differences*, vol. 35, p. 995-1005
- Herrbach O. (2006), « A matter of feeling ? The affective tone of organizational commitment and identification », *Journal of Organizational Behavior*, à paraître
- Herrbach O., Mignonac K., Sire B. (2006), « Identification ou implication organisationnelle ? Enjeux théoriques et implications pour la recherche en GRH », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 59
- Hogg M.A., Terry D.J. (2000), « Social identity and self-categorization processes in organizational contexts », *Academy of Management Review*, vol. 25, n°1, p. 121-140

- Huy Q.N. (1999), « Emotional capability, emotional intelligence, and radical change », *Academy of Management Review*, vol. 24, p. 325-345
- Isen A.M. (1993), « Positive affect and decision making », in Lewis M., Haviland J.M. (éds.), *Handbook of Emotions*, New York, Guilford, p. 312-329
- Iyer V.M., Bamber E.M., Barefield R. (1997), « Identification of accounting firm alumni with their former firm : Antecedents and outcome », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 22, p. 315-336
- Kreiner G.E., Ashforth B.E. (2004), « Evidence toward an expanded model of organizational Identification », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, n°1, p. 1-27
- Loi R., Hang-yue N., Foley S. (2004) « The effect of professional identification on job attitudes : A study of lawyers in Hong Kong », *Organizational Analysis*, vol. 12, n°2, p. 109-128
- Lui S.S., Ngo H.Y., Wing-Ngar Tsang A. (2003), « Socialized to be a professional : A study of the professionalism of accountants in Hong Kong », *Human Resource Management*, vol. 14, n°7, p. 1192-1205
- Mael F., Ashforth B.E. (1992), « Alumni and their alma mater : A partial test of the reformulated model of organizational identification », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, n°1, p. 103-123
- Meixner W.F., Blin D.M. (1989), « Professional and job-related attitudes and the behaviors they influence among government accountants », *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 2, p. 8-19
- Michel A.A., Jehn K.E. (2003), « The dark side of identification : Overcoming identification-induced performance impediments », *Research on Managing Groups and Teams*, vol. 5, p. 189-219
- Mignonac, K. (2004), « Que mesure-t-on réellement lorsque l'on invoque le concept de satisfaction au travail ? », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°53, p. 80-94
- Norris D., Niebuhr R. (1984), « Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 9, p. 49-58
- Pratt M.G. (1998), « To be or not to be ? Central questions in organizational identification », in D.A. Whetten et P.C. Godfrey (éds.), *Identity in Organizations : Building Theory through Conversations*, London, Sage Publications, p. 171-207
- Riketta, M. (2005), « Organizational identification : A meta-analysis », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 66, n°2, p. 358-384
- Rotondi T. (1975), « Organizational identification : Issues and implications », *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 13, p. 95-109
- Russo T.C. (1998), « Organizational and professional identification », *Management Communication Quarterly*, vol. 12, p. 72-111
- Salovey P., Bedell B., Detweiler J., Mayer J. (2000), « Current directions in emotional intelligence research », in *Handbook of Emotion*, New York, Guilford Press
- Scherer K.R. (1988), *Facets of Emotion : Recent Research*, Hillsdale, Erlbaum. [Version révisée, obtenue sur <http://www.unige.ch/fapse/emotion/resmaterial/resmaterial.html>]

- Sternberg E.M. (1997), « Emotions and disease : From balance of humors to balance of molecules », *Nature Medicine*, vol. 3, p. 264-267
- Tajfel H. (1978), « Interindividual behaviour and intergroup behaviour », in H. Tajfel (éd.), *Differentiation between Groups : Studies in the Social Psychology of Group Interactions*, London, Academic Press, p. 27-60
- Tajfel H. (1982), « Social psychology of intergroup relations », *Annual Review of Psychology*, vol. 33, p. 1-39
- Turner J.C. (1985), « Social categorization and the self-concept : A social cognitive theory of group behavior », *Advances in Group Processes*, vol. 2, p. 77-122
- Van Dick R., Wagner U., Stellmacher J., Christ O. (2004), « The utility of a broader conceptualization of organizational identification : Which aspects really matter? », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 77, p. 171-191
- Van Knippenberg D. (2000), « Work motivation and performance : A social identity perspective », *Applied Psychology : An International Review*, vol. 49, n°3, p. 357-371
- Van Knippenberg D., van Schie E.C.M. (2000), « Foci and correlates of organizational identification », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 73, n°2, p. 137-147
- Verret M. (1989), « Où en est la culture ouvrière aujourd'hui », *Sociologie du travail*, 89-1, p. 125-137
- Watson D., Clark L.A., Tellegen A. (1988), « Development and validation of brief measures of positive and negative affect : The PANAS scales », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 54, p. 1063-1070
- Watson D., Wiese D., Vaidya J., Tellegen A. (1999), « The two general activation systems of affect : Structural findings, evolutionary considerations and psychobiological evidence », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 76, p. 820-838
- Weiss H.M., Cropanzano R. (1996), « Affective events theory : A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work », *Research in Organizational Behavior*, vol. 18, pp. 1-74