

# Les identités au travail : conceptualisation, mesure et influence sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et d'innovation.

## L'étude d'une coopérative.

Audrey BECUWE	Magali BOESPFLUG	Vincent CHAGUE
IAE de Limoges - CREOP EA 4332 <a href="mailto:audrey.becuwe@unilim.fr">audrey.becuwe@unilim.fr</a>	IUT d'Angoulême - CEREGE EA 1722 <a href="mailto:magali.boespflug@univ-poitiers.fr">magali.boespflug@univ-poitiers.fr</a>	IAE de Limoges - CREOP EA 4332 <a href="mailto:vincent.chague@unilim.fr">vincent.chague@unilim.fr</a>

**Résumé.** Notre recherche vise à mettre en exergue le concept d'identité au travail et ses effets. La relation entre les identités au travail et des comportements de citoyenneté organisationnelle d'une part, et des comportements d'innovation d'autre part, est étudiée et testée. Notre étude empirique se fonde sur un échantillon de 183 employés d'une coopérative. Les analyses de régression multiple montrent que certaines facettes de l'identité au travail expliquent les comportements de citoyenneté organisationnelle et d'innovation au travail. Les implications managériales sont développées. Les implications théoriques et les limites de cette recherche sont discutées.

**Mots-clés :** identités au travail, comportements de citoyenneté organisationnelle, vertus civiques, entraîne, comportements d'innovation au travail.

**Abstract.** The focus of this research is on the work-based identity construct and this effects. The relationship between work-based identities and organizational citizenship behaviors and between work-based identities and work innovative behavior are slightly well-documented. The purpose of this paper was to associated work-based identities, organizational citizenship behaviors and work innovative behavior to examined their relationship. An empirical study was made using a sample of 183 employees from a cooperative. Data showed that work-based identities predict citizenship behaviors (civic virtue and sportsmanship) and work innovative behaviors. Managerial and theoretical implications and limits of the study are discussed.

**Key-words :** work-based identity, organizational citizenship behaviors, civic virtue, sportsmanship, work innovative behaviors.

### Résumé managérial.

Les résultats de cette recherche montrent que différentes formes de l'identité au travail expliquent les vertus civiques, l'esprit d'équipe et le comportement d'innovation des salariés de la Coop Atlantique. Il s'agit donc de proposer des recommandations managériales pour améliorer ces différentes formes de l'identité au travail comprises comme l'identification à la

coopérative, l'implication des salariés, l'engagement des salariés, les valeurs partagées, et l'autonomie des salariés.

- L'identification à la coopérative peut être renforcée en ouvrant sur le site Internet de Coop Atlantique une rubrique uniquement consacrée aux salariés de la coopérative.
- Pour que cette implication se renforce avec le temps, nous proposons de mettre en place des fiches de délégations pour chaque salarié afin d'enrichir le contenu de leur travail et de reconnaître ainsi la valorisation de leurs compétences.
- L'engagement des salariés peut être renforcé en permettant aux salariés de valoriser leur expertise auprès de leurs collègues par des échanges de bonnes pratiques.
- Pour partager davantage les valeurs de la coopérative, nous proposons que les salariés réalisent ensemble une charte de valeurs communes qui serviront de ciment au management d'équipe et aux relations interpersonnelles. Ces valeurs mettront en exergue des mots clés qui pourront être formalisés sur différents supports.
- Enfin, le renforcement de l'autonomie des salariés passe par la valorisation des acquis de l'expérience et la possibilité que Coop Atlantique offre de réaliser des formations diplômantes.

## **Les identités au travail : conceptualisation, mesure et influence sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et d'innovation. L'étude d'une coopérative.**

Les individus construisent, à des degrés divers, une part de leur identité sur la base de leur travail : « Pour nombre d'individus, l'identité professionnelle et/ou organisationnelle peut être plus marquante et déterminante que celle qui leur est attribuée sur la base du genre, de l'âge, de l'ethnicité, de la race ou de la nationalité » (Hogg et Terry, 2000, p. 121). Une première approche de l'identité renvoie une forme essentialiste qui met l'accent sur son caractère immuable face à son essence ou ses croyances. Une seconde approche de l'identité met en exergue un processus dynamique qui évolue en fonction du contexte socio-historique dans lequel il se développe i.e. l'identité comme un construit social. Cette approche met en évidence les processus d'identification qui s'opèrent la fois dans la recherche de singularité de l'individu par la définition de ses différences mais également par le sentiment d'appartenance à la collectivité.

Depuis les années 1990, l'identité a fait l'objet de nombreux travaux académiques. L'identité au travail est définie par Buche (2003, p. 11 ; 2008, p. 134) comme « ...a socially constructed representation of an individual's self-perception of his/her own interactions within the employment environment ». Pour autant, il n'y a pas consensus sur la définition (Abdelal et al., 2001) et peut faire référence à (1) l'existence de quelque chose qui a une ou plusieurs caractéristiques. Par exemple, l'identité organisationnelle fait référence aux attributs qu'une organisation possède et qui peut inclure les valeurs, buts, actions ou descriptions de l'organisation ou de ses membres (Lane et Scott, 2007), (2) la référence à soi, c'est-à-dire la réponse à la question « qui suis-je ? », et (3) à l'identification à une catégorie sociale qui contribue à l'identité sociale, la réponse à la question « qui sommes-nous ? » (Stryker & Burke, 2000). Notre recherche met l'accent sur l'identité au travail comme une identité multiple ainsi que sur les effets de ces identités multiples sur les comportements au travail, c'est l'objet de la première partie. La deuxième partie du papier explicite la méthode de recherche et les résultats. La troisième partie développe les implications managériales des résultats trouvés.

### **1. Revue de la littérature**

#### **1.1. L'identité au travail est multiple.**

Plusieurs chercheurs ont conceptualisé l'identité au travail comme un phénomène multi-dimensionnel. Ainsi, pour Walsh et Gordon (2007, p.2), l'identité au travail est « ... a work-based self-concept constituted of a combination of organizational, occupational and other identities that shape the roles individuals adopt and the corresponding ways they behave when performing their work in the context of their jobs and/or careers ». Pour notre part, nous retenons la définition de Lloyd, Roodt et Odendaal (2009, p. 31), à savoir l'identité au travail est « ...a multi-identity, multi-faceted and multi-layered construction of the self (in which the self-concept fulfils a core, integrative function), that shapes the roles that individuals are involved in, in their employment context ». De plus, l'identité au travail comprend une dimension individuelle et une dimension sociale. La première dimension met l'accent sur la façon dont la personne perçoit son travail (Kirpal, 2004) à travers les concepts de centralité au travail (Kanungo, 1982) et d'engagement au travail (Lodahl and Kejner, 1965). La

dimension sociale fait référence à l'identité professionnelle, les valeurs, l'implication, et l'identification organisationnelle, et complète l'identification psychologique des employés (Schaufeli et Bakker, 2001). L'identité au travail d'une personne se retrouve dans le comportement de l'employé. Les recherches se sont focalisées principalement sur les antécédents et la construction de l'identité au travail et à la marge, à ses conséquences (Pratt et al., 2006 ; Walsh & Gordon, 2007). Un gap existe dans la littérature sur les conséquences des identités au travail pour l'individu et l'organisation dans laquelle il travaille. La problématique du papier est la suivante : Quels sont les effets des identités au travail sur les comportements discrétionnaires ? L'apport académique de la présente recherche est double : d'une part, elle met en exergue le caractère multiple de(s) l'identité(s) au travail, et d'autre part, elle met en exergue les effets des identités au travail sur les comportements au travail.

## **1.2. Modèle de recherche et hypothèses.**

Dans la recherche en psychologie organisationnelle et industrielle, améliorer la performance au travail est un axe important (Kahya, 2008). La littérature existante trouve une relation positive entre la performance au travail et des facettes de l'identité au travail, telle que « self-concept-job-fit » et le sens du travail (Scroggins, 2008). L'engagement au travail est un antécédent de la performance au travail (Schaufeli et al., 2002). Nous nous intéressons à la performance au travail via les comportements de civisme organisationnel, d'esprit d'équipe et d'innovation.

Pour qualifier un comportement discrétionnaire, on peut retenir les deux critères proposés par Organ (1997) : (1) qu'il ne puisse pas vraiment être imposé par l'organisation, et (2) que son défaut ne soit pas considéré comme punissable. Les comportements de civisme organisationnel sont des comportements organisationnels actifs (George et Brief, 1992) et réalisés dans le but d'être fonctionnels (Schnake, 1991). Les vertus civiques se caractérisent chez un employé par la manifestation d'un intérêt soutenu envers l'ensemble des actions réalisées par son organisation. L'esprit d'équipe fait référence chez une personne au fait de tolérer les inconvénients et les abus liés au travail sans se plaindre. Les deux comportements retenus sont donc orientés vers l'organisation. Dans son analyse théorique des motivations sous-jacentes aux divers comportements organisationnels, Katz (1964) conclut que la dynamique motivationnelle des comportements correspondant au civisme organisationnel serait différente de celle des comportements correspondant aux tâches prescrites. De fait, nous posons H1 : L'identité au travail est positivement liée aux comportements de citoyenneté organisationnels.

Katz (1964) catégorise le comportement d'innovation comme un comportement extra rôle représentant l'ensemble des actions discrétionnaires des employés qui vont au-delà des attentes du rôle prescrit. Ce comportement n'est pas prescrit par l'organisation, il est donc discrétionnaire et initié volontairement par les salariés (Parker et al, 2010 ; Ettlier, 2008). Ce comportement se réfère, selon Janssen (2003), aux différentes étapes du processus d'innovation qui s'articulent autour de la génération des idées nouvelles, leurs promotions ainsi que leurs réalisations. La qualité des relations supérieur hiérarchique/salarié, les pratiques d'empowerment, la communication bidirectionnelle, le support managérial ainsi que les systèmes de récompense boostent les salariés à adopter des comportements d'innovation (Scott et Bruce, 1994 ; King et al, 2007). Nous formulons l'hypothèse 2 comme suit H2 :

L'identité au travail est positivement liée aux comportements d'innovation au travail. La figure 1 ci-dessous schématise notre modèle de recherche.

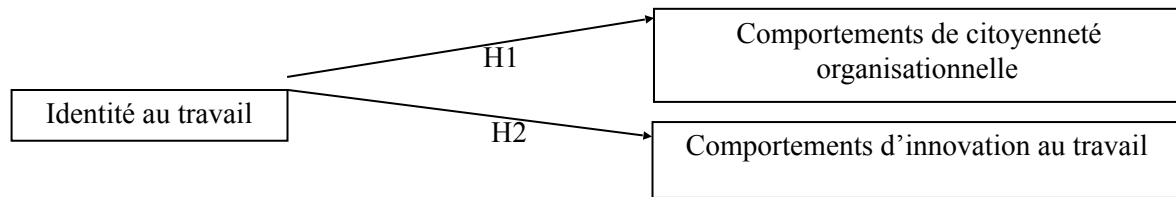


Figure 1: Modèle de recherche

## 2. Méthode et résultats

### 2.1. Contexte : le cas d'une coopérative.

Coop Atlantique est une coopérative appartenant à ses clients sociétaires (coopérateurs) qui en assurent également la direction par le biais d'assemblée générale locales et régionales et à travers les administrateurs qu'ils élisent. Elle a été créée en 1881 suite au rapprochement de différentes coopératives locales de l'ouest de la France. Elle a connu un développement considérable jusque dans les années 1980, au point de devenir le plus puissant réseau de distribution français. Mais l'essor de la grande distribution, au travers notamment du concept d'hypermarché, va mettre à mal la coopérative bâtie avant toute chose sur des magasins de proximité (supérettes). Prenant tardivement la mesure de la situation, Coop Atlantique n'aura comme seul choix que de signer des partenariats d'enseigne avec Carrefour (1998) puis avec le groupement coopératif Système U (2012) afin de rester concurrentiel grâce à l'accès à des centrales d'achat puissantes. De plus, les concentrations récentes de centrales d'achat en France vont conduire dans les prochaines années à de nouvelles modifications d'enseigne, de nombreux hypermarchés passeront vraisemblablement sous enseigne Auchan. Aujourd'hui Coop Atlantique compte près de 270 points de vente et 4 000 salariés, ce qui en fait le premier employeur du Poitou-Charentes et l'une des dernières CC historiques dans le domaine de la distribution. Les spécificités des coopératives en termes de valeurs et de gouvernance devraient impacter l'identification des salariés à ces organisations ainsi que leurs comportements au travail. C'est l'objet de notre étude quantitative.

### 2.2. Éléments méthodologiques

**Echelles de mesure.** Plusieurs auteurs ont travaillé sur la mesure de l'identité au travail (Buche, 2003 ; Walsh & Gordon, 2007 ; Wayne, Randel & Stevens, 2006). Dans la présente étude, nous mobilisons différentes échelles qui mesurent les facettes individuelles de l'identité au travail. En effet, l'engagement au travail permet de mesurer la dimension individuelle (Roodt, 1997). L'identification organisationnelle (Mael & Ashforth, 1992), l'alignement des valeurs personnelles et coopératives, et l'implication affective à la coopérative permettent de mesurer la dimension sociale de l'identité au travail. Au total, nos échelles comprennent 25 items représentant les différentes facettes de l'identité au travail.

Les caractéristiques de l'engagement au travail peuvent être considérées comme des traits de personnalité ou des émotions positives. L'échelle d'engagement au travail (Utrecht Work Engagement Scale : UWES) utilisée est celle de Schaufeli et Bakker (2003). Celle-ci repose sur trois dimensions : absorption (A), dévouement (D) et vigueur (D). Cependant, les résultats des analyses psychométriques de l'UWES ne confirment pas la structure factorielle

tridimensionnelle attendue. En effet, la dimension vigueur n'est pas ressortie comme une dimension indépendante de la dimension dévouement. C'est donc une version bidimensionnelle de l'engagement au travail composée de l'absorption (4 items) et du dévouement (4 items) qui a été finalement utilisée.

Selon Meyer et Allen (1991), la composante affective de l'implication se réfère à l'attachement émotionnel, à l'identification, à l'engagement envers l'organisation (les membres restent dans l'organisation parce qu'ils le souhaitent). L'échelle retenue (Meyer et Allen, 1991) comprend 6 items. Dans notre étude, nous retenons la composante affective de l'implication ainsi que les valeurs d'O'Reilly et Chatman (1986). La notion de valeurs fondant l'identité de la coopérative, étudier la convergence des valeurs d'un employé et de la coopérative paraît pertinent. L'échelle retenue est celle d'« internalisation » d'O'Reilly et Chatman (1986) adaptée au contexte des coopératives et comprend 5 items.

L'autonomie correspond à la possibilité de prendre des décisions (Karasek, 1979). La traduction française de l'échelle de mesure a été validée (Brisson et al., 1998 ; Larocque et al., 1998 ; Karasek et al., 1998). L'étude de Niedhammer et al. (2007) a ensuite évalué les qualités psychométriques de la version française du questionnaire dans le cadre de l'enquête SUMER (SURveillance MEdicale des Risques).

L'identification d'un individu à un groupe social (groupe d'âge, professionnel, etc.) signifie qu'il a le sentiment d'appartenir à cette catégorie sociale (Ashforth et Mael, 1989). L'identification organisationnelle est une forme spécifique d'identification sociale. Notre échelle reprend celle de Mael et Ashforth (1992).

L'échelle de mesure des comportements de citoyenneté organisationnelle de Podsakoff et al. (1990) présente généralement dans l'ensemble d'excellentes propriétés psychométriques (Lepine et al., 2002). Une première échelle composée de quatre items (dont les scores doivent être inversés lors de la saisie) mesure le comportement d'esprit d'équipe. Une seconde échelle composée de trois items mesure les vertus civiques. Le comportement d'innovation au travail se base sur 5 items de l'échelle de Janssen (2000).

**Administration du questionnaire et échantillon.** Le questionnaire a été diffusé aux salariés Coop Atlantique en 2015 via un lien numérique. La mise en ligne de l'enquête a été réalisée via LimeSurvey. Le questionnaire est divisé en plusieurs sections : (1) Valeurs et perceptions de la coopérative, (2) Identités au travail, (3) Autonomie, (4) Comportements au travail, et (5) Informations générales. Le nombre de répondants est égal à 183. Ces derniers peuvent exercer des fonctions telles que responsables de secteur, chefs d'équipe, responsables de magasin, ou encore, par exemple, employés de libre-service. Près de 22% des répondants travaillent depuis plus de vingt ans dans la structure mais 94,67% n'ont pas travaillé en coopérative avant de rejoindre Coop Atlantique.

### **2.3. Résultats**

Les résultats des ACP sont en annexe. Les analyses de régression multiples ont été réalisées sur SPSS et sont présentées dans le tableau suivant et valident, partiellement, les hypothèses.

	Vertus civiques	Esprit d'équipe	C o m p o r t e m e n t d'innovation
	R2 ajusté =0.507	R2 ajusté = 0,218	R2 ajusté = 0,312
<i>Identification</i>	0.420***		0.250***
<i>Implication</i>	0.254***		
Engagement 1	0.161**	-0.196**	
Engagement 2			
<i>Valeurs</i>		-0.271***	
Autonomie 1			0.299***
Autonomie 2		-0.147*	0.285***

Notes. N= 178 ; Les coefficients de régression présentés sont standardisés.

\*p<0,05 - \*\* p<0,01 - \*\*\* p<0,001

Dans la première colonne du tableau, les variables en italique correspondent à la dimension sociale de l'identité au travail, celles non en italique relèvent de la dimension individuelle.

Les vertus civiques sont expliquées par l'identification, l'implication et le premier facteur de l'engagement au travail (50% de la variance). Les valeurs, le second facteur d'autonomie et le premier facteur d'engagement au travail prédisent l'esprit d'équipe (21% de la variance). Les antécédents du comportement d'innovation sont l'identification et les deux facteurs d'autonomie (31% de la variance). Pour chacune des variables dépendantes, des facettes de la dimension individuelle comme sociale sont explicatives et vont dans le sens d'identités multiples au travail.

### 3. Préconisations managériales

Les résultats de cette recherche montrent que différentes formes de l'identité au travail expliquent les vertus civiques, l'esprit d'équipe et le comportement d'innovation des salariés de Coop Atlantique. Il s'agit donc de proposer des recommandations managériales pour améliorer ces différentes formes de l'identité au travail. Elles permettront ainsi de renforcer les vertus civiques et l'esprit d'équipe des salariés ainsi que leur comportement d'innovation.

Les formes de l'identité au travail qui sont retenues sont : l'identification à la coopérative, l'implication des salariés, l'engagement des salariés, les valeurs partagées et l'autonomie des salariés. Pour chacun d'entre elles, nous allons faire des préconisations managériales simples et opérationnelles que Coop Atlantique pourrait mettre en place.

#### 3.1. L'identification à la coopérative

Les salariés se perçoivent comme étant fortement associés à la coopérative. Cette identification peut être renforcée en ouvrant sur le site Internet de Coop Atlantique une rubrique uniquement consacrée aux salariés de la coopérative. Actuellement, il y a seulement une rubrique *ressources humaines* qui développe essentiellement les métiers et les offres d'emplois. Il y a bien une rubrique *management social*, mais elle ne donne pas la parole aux salariés. Il serait intéressant que les salariés puissent témoigner de leur métier et de leur savoir-faire dans le cadre de Coop Atlantique, ce qui renforcerait leur identification à la coopérative. Pour l'instant, ils sont inexistantes dans le premier outil de communication externe de l'entreprise. La proposition est d'autant plus intéressante qu'il est possible de

trouver sur les réseaux sociaux des vidéos mettant en valeur les salariés des différentes enseignes de Coop Atlantique.

### **3.2. L'implication des salariés**

Les salariés montrent un attachement fort à la coopérative et la volonté d'y rester durablement. Pour que cette implication se renforce avec le temps, il est nécessaire de proposer aux salariés une valorisation de leurs compétences et de leur parcours professionnel au sein de Coop Atlantique. C'est pourquoi, nous proposons de mettre en place des fiches de délégations pour chaque salarié afin d'enrichir le contenu de leur travail et de reconnaître ainsi la valorisation de leurs compétences. L'enrichissement des tâches constitue un élément clé de la fidélisation. De fait, la fiche de poste de chacun évolue au fil du temps et elle renforce l'implication des salariés.

### **3.3. L'engagement des salariés**

L'engagement au travail se traduit par la fierté et la passion des salariés pour leur travail ainsi que la dimension stimulante de celui-ci. Cet engagement peut être renforcé en permettant aux salariés de valoriser leur expertise auprès de leurs collègues par des échanges de bonnes pratiques. Il s'agit de construire des groupes de travail qui se réunissent régulièrement pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Il peut être envisagé, suite à ces groupes de travail, de mettre en exergue la pratique professionnelle du mois auprès de tous les collaborateurs de Coop Atlantique. De la même manière, une rubrique « *bonnes pratiques* » peut être ouverte sur un Intranet de Coop Atlantique. Elle permettrait à chaque salarié de déposer un conseil, une idée sous la forme d'un texte ou d'une vidéo. Elle serait accessible à tous les collaborateurs. On pourrait aller plus loin en mettant sur l'*espace coopérateur* du site Internet de Coop Atlantique des conseils qui seraient proposés aux clients par les professionnels comme, par exemple, les bouchers ou les cuisiniers.

### **3.4. Les valeurs partagées**

Il est important pour les salariés de partager des valeurs communes avec Coop Atlantique. C'est pourquoi, il est nécessaire que chacun puisse se les rappeler régulièrement, ce qui permet de les renforcer. Coop Atlantique est une entreprise citoyenne, engagée et solidaire qui s'est investie dans le mécénat, l'éducation et le respect de l'environnement. Mais, au-delà de ces engagements collectifs, les salariés développent d'autres valeurs particulières à la coopérative dans leur travail individuel et collectif (elles apparaissent d'ailleurs dans les vertus civiques et l'esprit d'équipe mesurés dans cette recherche). Ce sont ces valeurs que la coopérative doit mettre en avant.

Nous proposons que les salariés réalisent ensemble une charte de valeurs communes qui serviront de ciment au management d'équipe et aux relations interpersonnelles. Ces valeurs mettront en exergue des mots clés qui pourront être formalisés sur différents supports. Par exemple, chaque salarié de la coopérative peut avoir sur lui un document de la taille d'une carte de crédit rappelant ces mots clés et qu'il pourra consulter ou montrer à un collègue à n'importe quel moment. De la même manière, les valeurs et les mots clés peuvent être rappelés sur les camions de Coop Atlantique ou dans les magasins.



### **3.5. L'autonomie des salariés**

Elle souligne la diversité des tâches que les salariés accomplissent, leur capacité et leur liberté à prendre des décisions, leur créativité ainsi que leur niveau élevé de qualification et l'importance de la valorisation des compétences. Nous proposons que le renforcement de l'autonomie des salariés passe par la valorisation des acquis de l'expérience et la possibilité que Coop Atlantique offre de réaliser des formations diplômantes. Cette recommandation s'inscrit dans la logique de l'enrichissement des tâches et de la mise en place de délégations.

Pour conclure, l'ensemble des propositions managériales que nous venons de faire contribuent à renforcer les identités au travail et à permettre à chaque salarié de Coop Atlantique de se sentir pleinement associé à la coopérative. Il ne faut cependant pas oublier que, pour que le renforcement de ses identités s'inscrive dans la durée, les salariés doivent en permanence évoluer dans leurs pratiques professionnelles et dans leur carrière.

### **Conclusion**

Nos travaux discutent et mesurent le concept d'identité au travail dans ses facettes individuelles et sociales et ses effets sur deux comportements de citoyenneté organisationnelle, à savoir l'esprit d'équipe et les vertus civiques, mais aussi sur le comportement d'innovation.

Les résultats de nos recherches ont de nombreuses implications managériales. De manière générale, les DRH pourraient utiliser des profils d'identités au travail dans l'identification, l'acquisition et la fidélisation des employés clés pour assurer un avantage compétitif sur les concurrents (Buche, 2008), mais aussi pour faire évoluer l'organisation (Pratt et al., 2006).

Notre modèle de recherche n'inclut pas toutes les formes d'identification possibles pour un salarié, il s'agit-là d'une limite de notre recherche. Et ce, d'autant que certaines organisations ont des identités multiples (Pratt et Foreman, 2000 ; Foreman et Whetten, 2002). Ainsi, pour Chédotel (2003), « l'originalité des sociétés coopératives de production (SCOP) est fondée sur la tension entre une identité forte, basée sur des principes tels que la solidarité et le sociétariat des salariés, et leur qualité d'entreprise liée aux règles stratégiques de l'économie marchande suivant un impératif de compétitivité ». Ces formes d'identification devraient être mesurées dans des travaux futurs menés au sein de coopératives.

## Bibliographie

- Abdelal R., Herrera Y.M., Johnston A.I., Martin T. (2001) *Treating identity as a variable: Measuring the content, intensity, and contestation of identity*. Retrieved from <http://www.people.fas.harvard.edu/johnston/identity.pdf>
- Ashforth B.E., Mael F. (1989) Social Identity Theory and the Organization, *Academy of Management Review*, vol. 14, n°1, p. 20-39.
- Brisson C., Dion G et Moisan J. (1998), Reliability and Construct Validity of the Psychological Demands and Decision Latitude Scales of Karasek Job Content Questionnaire, *Work and Stress*, 12, 4, 322-336.
- Buche M.W. (2008) *Influence of gender on IT professional work identity: Outcomes from a PLS study*. Retrieved from <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=1355272>
- Buche M.W. (2003) *IT Professional Work Identity: Construct and Outcomes*. Dissertation. USA:University of Kansas.
- Chédotel F. (2003) Comment concilier identité et réactivité ? Le cas des sociétés coopératives de production, *Economie et sociétés*, Série "Economie de l'entreprise", n° 13, 5/2003.
- Foreman P., Whetten D.A. (2002) Members' Identification with Multiple-Identity Organizations, *Organization Science*, Vol. 13, No. 6, p. 618-635.
- George J.M., Brief A.P. (1992) Feeling good-doing good. A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship, *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Hogg M.A., Terry D.J. (2000) Social identity and self-categorization processes in organizational contexts, *Academy of Management Review*, vol. 25, p. 121-140.
- Janssen, O. (2000) Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kahya E. (2008) The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 1-9.
- Karasek R.A, Brisson C., Amick B., Houtman I., Bongers P. et Kawakami N. (1998) The Job Content Questionnaire (JCQ) : An Instrument for Internationally Comparative Assessments Psychosocial Job Characteristics, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 4, 322-355.
- Karasek R.A (1979) Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Katz D. (1964), The motivational basis of organizational behavior, *Behavior Science*, 9, 131-146.
- Kirpal S. (2004) Researching work identities in a European context. *Career Development Journal*, 9(3), 199-221.
- Lane V.R., Scott S.G. (2007) The neutral network model of organizational identification, *Organisational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 175-192.
- Larocque B., Brisson C. et Blanchette C., (1998) Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande psychologique et de latitude décisionnelle du « Job Content Questionnaire », *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique*, 46, 371-381
- LePine, J., Erez, A., Johnson, D., (2002) The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 87 (1), 52–65.
- Lloyd S., Roodt G., Odendaal A. (2009) *Critical elements in defining work-based identity in a post-apartheid South Africa*. Unpublished document. Department of Industrial Psychology and People Management. Johannesburg: University of Johannesburg.

- Lodahl T.M., Kejner M. (1965) The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Meyer J., Allen N., (1991) A tree-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, vol. 1, p. 61-89
- Niedhammer I, Chastang J.F, Gendrey L., David S., et Degioanni S. (2007) Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER, *Santé Publique*, 18, 3, 413-427.
- O'Reilly C., Chatman J. (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour, *Journal of applied psychology*, vol. 71, p. 492-499
- Organ D. W. (1997) Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Podsakoff, P., MacKensie, S., Moorman, R., Fetter, R., (1990) Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1, 107-142.
- Pratt M.G., Rockmann K.W., Kaufmann J.B. (2006), Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents, *The Academy of Management Journal*, 49 (2), 235-262.
- Pratt M.G., Foreman P.O. (2000) Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities, *Academy of Management Review*, Vol. 25, No.1, p. 18-42, 2000
- Roodt G. (1997) Theoretical and empirical linkages between work-related commitment foci. *SA Journal of industrial Psychology*, 23(2), 6-13.
- Schaufeli W.B. & Bakker A.B. (2003) UWES: The Utrecht Work Engagement Scale. *Preliminary Manual*, November.
- Schaufeli W.B., Salanova M., Conzalez-Roma V., Bakker A.B. (2002), The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71\_92.
- Schnake M. (1991) Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human Relations*, 44, 7, 735-759.
- Scroggins W.A. (2008) The relationship between employee fit perceptions, job performance and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 57-71.
- Stryker S., Burke P.J. (2000) The past, present and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly* 63(4), 284-297.
- Walsh K., Gordon J.R. (2007) Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*.
- Wayne J.H., Randel A.E., Stevens J. (2006) The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 445-461.

## **Annexes**

### Annexe 1. ACP sur les valeurs (l'internalisation)

	Facteur Valeurs
--	-----------------

Depuis que je l'ai rejointe, mes valeurs personnelles et celles de la coopérative sont devenues plus similaires.	0.769
Ce que la coopérative représente est important pour moi.	0.797
La raison pour laquelle je préfère les coopératives à d'autres organisations privées s'explique par ce qu'elles représentent, par leurs valeurs.	0.822
Mon attachement à la coopérative est essentiellement basé sur la similitude de nos valeurs respectives.	0.822
Si les valeurs de la coopérative étaient différentes, je n'y serai pas aussi attaché.	0.660

KMO = 0,842 - 60,29% de la variance totale expliquée.

## Annexe 2. ACP sur l'engagement au travail

	Facteur 1 Dévouement	Facteur 2 Absorption
Je suis passionné par mon travail (D)	0.751	
Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi (A)		0.782
Faire ce métier est stimulant (D)	0.827	
Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler (V)	0.812	
Je suis fier du travail que je fais (D)	0.772	
Je suis complètement absorbé par mon travail (A)		0.738
Je suis littéralement plongé dans mon travail (A)		0.800
Il m'est très difficile de me détacher de mon travail (A)		0.791

KMO=0,871 et 69,384 de la variance totale expliquée.

A : absorption, D : dévouement, V : vigueur.

## Annexe 3. ACP sur l'identification à la coopérative

	Facteur 1
Quand quelqu'un critique la coopérative, je le prends pour une critique personnelle	0.825
Je suis très intéressé par ce que les autres pensent de la coopérative	0.692
Quand je parle de la coopérative, je dis généralement « nous » plutôt que « ils »	0.797

Quand quelqu'un fait des éloges sur la coopérative, je le prends comme un compliment personnel.	0.852
Les succès de la coopérative sont mes succès.	0.764

KMO=0.775 et 62,06% de la variance totale expliquée

#### Annexe 4. ACP sur l'implication

	Facteur 1
Je passerais bien volontiers le reste de ma vie professionnelle au sein de Coop Atlantique	0.763
Je ressens vraiment les problèmes de la coopérative comme s'ils étaient les miens	0.785
Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à la coopérative	-0.594
Je me considère comme un « membre de la famille » dans la coopérative	0.782
La coopérative a pour moi beaucoup de signification	0.818
Je ne me sens pas affectivement attaché à la coopérative	-0.603

KMO = 0.818 et 53,24 % de la variance totale expliquée.

#### Annexe 5. ACP sur les vertus civiques.

	Facteur 1
Je valorise l'image de la coopérative en-dehors de mon temps de travail (ex. : conversation entre amis...)	0.766
Je participe activement à toute manifestation qui concerne de près ou de loin Coop Atlantique	0.867
J'assiste à des manifestations professionnelles pour lesquelles ma présence est encouragée mais pas formellement exigée	0.870

KMO=0,673 et 69,86% de la variance totale expliquée

#### Annexe 6. ACP sur l'esprit d'équipe

	Facteur 1
Je passe beaucoup de temps sur des tâches qui me paraissent professionnellement insignifiantes	0.592
Plutôt que de voir le côté positif de la coopérative, j'ai tendance à voir ce qui ne va pas	0.812
J'ai plutôt tendance à exagérer les problèmes que rencontre Coop Atlantique	0.779

Je trouve toujours à redire sur ce qui est fait dans l'organisation	0.697
---	-------

KMO=0.715 et 52.55% de la variance totale expliquée.

#### Annexe 7. ACP sur le comportement d'innovation

	Facteur 1
Je crée de nouvelles idées pour résoudre les questions difficiles	0.780
Je découvre de nouvelles méthodes de travail, des techniques ou des outils de travail nouveaux	0.480
Je produis des solutions originales face aux problèmes	0.792
Je mobilise du soutien et de l'assistance (auprès de mes collègues et de ma hiérarchie) pour les idées et les solutions innovantes.	0.798
J'encourage des membres importants de l'organisation à être enthousiastes pour les idées et les solutions innovantes	0.745
Je transforme des idées novatrices en applications utiles pour mon travail	0.845

KMO=0.839 et 56.20% de la variance totale expliquée

#### Annexe 8. ACP sur l'autonomie

	Facteur 1	Facteur 2
Mon travail nécessite que j'apprenne de nouvelles choses	0.742	
Mon travail exige un niveau élevé de qualifications	0.749	
Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité	0.772	
Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses	-0.667	
J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail		0.837
Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome		0.852
Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes	0.758	
J'ai peu d'influence sur la façon dont les choses se passent dans mon travail		-0.721
Au travail, j'ai la possibilité de développer mes compétences personnelles		0.640

KMO=0.859 et 63,25% de la variance totale expliquée