

16. IDENTITÉS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL

Claude Dubar

in Michel De Coster et al., Traité de sociologie du travail

De Boeck Supérieur | « Ouvertures sociologiques »

1998 | pages 385 à 401

ISBN 9782804127558

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/traite-de-sociologie-du-travail--9782804127558-page-385.htm>

Pour citer cet article :

Claude Dubar, « 16. Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel », *in Michel De Coster et al., Traité de sociologie du travail*, De Boeck Supérieur « Ouvertures sociologiques », 1998 (2^e éd.), p. 385-401.
DOI 10.3917/dbu.coste.1998.01.0385

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel

Claude DUBAR

La notion d'identité, appliquée au champ du travail, est d'un usage relativement récent dans la sociologie de langue française. Elle ne figure pas dans l'index des matières des deux tomes du célèbre *Traité de sociologie du travail* (Friedmann et Naville, 1961-1962, pp. 429-431) et est très peu utilisée par les différents auteurs. Il faudra attendre l'ouvrage fondateur de Sainsaulieu, *L'identité au travail* (1977), pour que le terme devienne plus fréquent dans les publications sociologiques centrées sur le travail. Encore les sociologues utilisent-ils, de préférence, des expressions destinées à cerner les "identités collectives", laissant aux psychologues notamment les approches des "identités individuelles" (Tap, 1980).

C'est que la définition de l'identité fait problème dans l'ensemble des sciences sociales et même bien au-delà. Comme l'écrivait Lévi-Strauss, en conclusion des actes d'un séminaire pluridisciplinaire consacré à l'identité : "[...] c'est que l'identité se réduit moins à la postuler ou à l'affirmer qu'à la refaire, la reconstruire ; et que toute l'utilisation de la notion d'identité commence par une critique de cette notion" (Lévi-Strauss, 1987 [1977], p. 331). Il est donc difficile voire impossible de donner une définition préalable de l'identité telle que l'utilisent les sociologues. Sauf pour indiquer, négativement, qu'ils ne la définissent pas, de manière générale, comme l'unicité personnelle des individus, qu'elle se réfère à la biologie (empreinte génétique, etc.) ou à la psychanalyse au sens où Erikson, par exemple, définissait l'identité du Moi comme "un sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle au principe le plus profond de toute détermination à l'action et à la pensée que je possède" (Erikson, 1972 [1968], p. 14). Pour la plupart des sociologues qui utilisent le terme, l'identité est d'abord une marque d'appartenance à un collectif, un groupe ou une catégorie, qui permet

aux individus d'être identifiés par les autres mais aussi de s'identifier eux-mêmes en face des autres (Dubar, 1991, p. 111). De ce fait, du moins dans les sociétés industrialisées, les identités d'un individu sont multiples comme les groupes auxquels il appartient et les catégories qui servent à l'identifier.

Sur l'origine des identités sociales, les mécanismes de leur construction et les points de vue prioritaires qu'il faut adopter pour les analyser, les théories sociologiques divergent. Les sociologues du travail n'échappent pas à ces divergences. C'est pourquoi nous commencerons par repérer les grandes traditions sociologiques d'approche des identités au sens très général indiqué précédemment. Nous verrons ensuite comment les sociologues du travail — essentiellement français — ont abordé la question des identités dans le champ professionnel. Nous terminerons en présentant une tentative de dépasser les oppositions entre identités collectives et identités personnelles en tenant compte des mutations récentes des politiques d'emploi, d'organisation du travail et de formation.

SOCIOLOGIE ET IDENTITÉ : DES TRADITIONS THÉORIQUES DIVERGENTES

Bien que n'utilisant pratiquement pas le terme identité, Durkheim développe, à plusieurs reprises dans son oeuvre, une véritable théorie de la transmission des identités sociales, de la constitution de ce qu'il appelle l'être social des individus. Dans un des ses cours portant sur la nature et le rôle de l'éducation, il affirme : "[...] en chacun de nous, peut-on dire, il existe deux êtres qui, pour être inséparables autrement que par abstraction, ne laissent pas d'être distincts. L'un est fait de tous les états mentaux qui ne se rapportent qu'à nous-mêmes et aux événements de notre vie personnelle : c'est ce qu'on pourrait appeler l'être individuel. L'autre est un système d'idées, de sentiments et d'habitudes qui expriment en nous, non pas notre personnalité, mais le groupe ou les groupes différents dont nous faisons partie ; telles sont les croyances religieuses, les croyances et les pratiques morales, des opinions collectives de toute sorte. Leur ensemble forme l'être social. Constituer cet être en chacun de nous, telle est la fin de l'éducation" (Durkheim, 1974 [1923], p. 41). Selon Durkheim, l'identité sociale (l'être social comme "le meilleur de nous-mêmes") est essentiellement transmise, d'une génération à l'autre, au cours du processus de socialisation qui concerne essentiellement l'enfance et qui s'achève normalement avec l'initiation. Dans de très nombreuses sociétés traditionnelles, l'initiation est une cérémonie essentielle au cours de laquelle les jeunes (garçons en tout cas), parvenus à un certain âge et ayant satisfait à des épreuves rituelles, parfois très sévères, reçoivent des anciens les attributions d'appartenance à leur clan ou à leur tribu. Or, affirme Durkheim, "c'est une croyance universellement répandue chez tous ces peuples que l'initié, par le fait même de l'initiation, est devenu un

homme entièrement nouveau, il change de personnalité, il prend un autre nom, et l'on sait que le nom n'est pas alors considéré comme un simple signe verbal mais comme un élément essentiel de la personne ; l'initiation est considérée comme une seconde naissance" (Durkheim, 1974 [1923], p. 94).

Durkheim présente ce mode d'acquisition de l'identité sociale comme un processus quasi universel. Si l'initiation a changé de forme au cours de l'histoire, elle reste, pour lui, un moment primordial de la transmission de l'être social des individus, celui où ils se voient reconnaître une existence sociale, une position dans la société civile, professionnelle, domestique. C'est l'école qui désormais assure "la socialisation méthodique de la jeune génération" et prépare l'intégration de ses membres à "la société politique dans son ensemble" et au "milieu spécial auquel ils sont particulièrement destinés" (Durkheim, 1974 [1923], p. 41).

Ainsi, parmi les éléments constitutifs de l'identité sociale, l'identité professionnelle n'est autre que le nom du métier ou de la profession à laquelle chacun est destiné en fonction du milieu socio-professionnel d'où il est issu et de l'apprentissage spécialisé qu'il a subi. Elle est conférée aux individus par les "groupes professionnels" qui constituent des "éléments essentiels de notre structure sociale" (Durkheim, 1960 [1893], p. XXXIV) et qui sont chargés d'initier leurs membres aux règles mais aussi aux "idées, sentiments et intérêts" de leur communauté de travail. Devenus membres de ces groupes professionnels, les individus voient reconnue leur identité non seulement par leurs pairs mais aussi par les autres car l'État la légitime en la codifiant et en faisant "un instrument essentiel de régulation sociale".

Cette tradition sociologique faisant de l'appartenance à un groupe professionnel un élément essentiel de l'identité sociale reste particulièrement importante notamment dans les pays industrialisés qui, comme la France, font reposer la catégorisation sociale sur la déclaration d'une profession (Kramarz, 1991). Le code des Catégories Socio-Professionnelles (CSP) devenu, en 1982, celui des Professions et Catégories Sociales (PCS) exerce une influence durable sur la manière dont se structurent les identités sociales dans la mesure où les catégories statistiques sont construites par regroupement d'emplois et de professions relevant d'un même milieu social (Desrosières et Thévenot, 1988). C'est le fait d'occuper ou d'avoir occupé tel ou tel type d'emploi ou de se définir comme membre de telle ou telle profession qui confère principalement aux individus, dans ce cas, une identité sociale officielle, c'est-à-dire enregistrée par l'État. Ce fait ne manque pas d'avoir des incidences pour tous ceux qui n'auront jamais pu accéder à un emploi.

Dans la droite ligne de la théorie durkheimienne, Bourdieu désigne sous le nom d'*habitus* l'ensemble des dispositions socialement acquises dans la famille d'origine et au cours de la scolarisation et qui sont activement intériorisées pour générer des "schèmes pratiques conformes aux diverses trajectoires de

socialisation" (Bourdieu, 1980, p. 87). Cette problématique fait de l'identité sociale un ensemble de traits culturels (depuis les postures du corps les plus objectivées jusqu'aux croyances les plus intimes en passant par les façons de parler les plus singulières) fortement intériorisés qui rend, à la limite, inutile, d'un point de vue heuristique, toute distinction entre identité individuelle et identités collectives. Chaque pratique singulière peut théoriquement toujours s'analyser à la fois comme produit intériorisé de conditions sociales passées et comme expression extériorisée d'espérances subjectives individualisées. L'ajustement anticipé de celles-ci aux probabilités objectives de réussite scolaire et sociale assure, pour le plus grand nombre, la coïncidence entre le destin personnel et la trajectoire sociale la plus probable.

Dans cette tradition sociologique, l'identité sociale est donc d'abord un processus génétique et historique de transmission entre les générations, de reconnaissance institutionnelle et d'intériorisation individuelle des conditions sociales qui structurent les biographies et, particulièrement, des caractéristiques objectives des situations socio-professionnelles.

À cette tradition privilégiant la temporalité des biographies et la reproduction des structures sociales s'oppose, du moins en apparence, un autre courant de la sociologie utilisant un autre concept d'identité. Il se rattache à la sociologie compréhensive qui considère, à la suite de Weber, que c'est le "sens subjectif visé" et la "relations aux comportements d'autrui" qui caractérisent l'activité sociale, objet de la sociologie, et permet d'analyser son déroulement (Weber, 1971 [1922], p. 4). Dans cette perspective, les identités sont décrites et expliquées causalement comme des identités d'acteurs, résultat du système de relations entre partenaires d'un même système d'action et se construisant par et dans la dynamique propre de ce système. Elles peuvent donc être analysées comme des effets émergents de ces systèmes d'action et notamment des actions collectives structurées par des règles en perpétuelle reformulation (Reynaud, 1993 [1989]). Cette approche privilégie donc l'axe spatial de la définition et de la construction des identités sur l'axe temporel précédemment valorisé.

Associée à la méthode idéal-typique, l'élucidation des identités d'acteur repose sur la description stylisée des significations sociales investies dans l'action. Qu'il s'agisse de grandes figures historiques reconstituées par le sociologue ou l'historien à partir de documents officiels ou de témoignages conservés¹ ou de types sociaux reconstruits à partir de l'observation directe des pratiques et d'entretiens approfondis auprès d'individus (Goldthorpe *et alii*, 1972 [1968]) ou encore de traits culturels forgés dans une action collective localisée autour d'un leader charismatique au sein d'une micro-communauté (Kuty, 1992), ces identités ne sont pas déduites des trajectoires sociales des individus mais induites des attitudes, croyances, valeurs investies dans un système d'action et des justifications discursives qui en sont données. Elle sont

1. Voir l'entrepreneur capitaliste calviniste dans Weber, (1964 [1904-1905]).

donc étroitement liées à des formes de rationalité (instrumentale, expressive, etc.) investies dans l'action et servant de support à des stratégies d'acteurs qui tiennent leur identité de leur participation même à l'action et du système de relations stratégiques qui les relie aux autres acteurs (Crozier et Friedberg, 1977).

Dans le champ du travail, l'approche de Sainsaulieu (1985 [1977]) relève bien de cette perspective. Mais elle inclut une dimension rarement prise en compte dans les approches sociologiques antérieures : les formes d'implication subjective des salariés dans leurs relations de travail, saisies principalement en termes de rapports de pouvoir. La notion d'identité est mobilisée moins pour décrire les catégories d'acteurs — au sens des désignations “officielles” ou “formelles” — présents dans un système que pour repérer “les manières d'être ou non un acteur reconnu dans l'organisation”. De ce fait, elle renvoie tout autant sinon plus à des “logiques affectives” (Michelat, 1975) enracinées dans des formes de relation entre l'individuel et le collectif qu'à des stratégies d'acteur — alliance, opposition, neutralité — définies à partir des jeux de pouvoir dans l'organisation.

Néanmoins, les identités au travail restent essentiellement analysées à partir des caractéristiques des rapports de pouvoir dans les organisations. Les manières d'affronter les conflits sont au coeur de ces analyses faisant de l'identité non pas un résultat stable des socialisations antérieures mais un produit instable des formes d'engagement dans l'action présente. Les expressions “acteur de soi” défini comme “capacité de se faire reconnaître comme détenteur d'un désir propre” ou encore “accès inégal à l'identité de sujet” (Sainsaulieu, 1985, pp. 333-334) insistent sur la fait que la reconnaissance par les partenaires de l'organisation — les chefs, les collègues, etc. — est au coeur de l'identité conçue principalement comme capacité à être identifié comme acteur dans un système de relations de pouvoir. Ceux qui n'y parviennent pas doivent chercher ailleurs — sur d'autres scènes — les voies d'accès à une identité leur permettant d'exister socialement.

Pareille conception de l'identité rejoint partiellement celle développée principalement aux États-Unis à partir des années 50, par l'interactionnisme symbolique. En effet, la plupart des auteurs associés à ce courant théorique abordent la question de l'identité à travers l'analyse des interactions considérées soit sous leur aspect ritualisé, c'est-à-dire liées à un ensemble consistant “d'attentes normatives” (Goffman, 1975 [1963], p. 12) soit dans leur dimension langagière en privilégiant le “jeu des appellations” (Strauss, 1992, p. 17) soit encore comme des processus d'apprentissages séquentiels marqués par des formes diverses d'étiquetage (Becker, 1985 [1963], p. 43). Mais, contrairement à la tradition précédente, ce ne sont pas les relations stratégiques de pouvoir qui définissent principalement des identités d'acteur, ce sont des interactions symboliques qui génèrent, dans la durée, des processus identitaires marqués par la dualité entre des “actes d'attribution” — appellation, étiquetage,

stigmatisation — émanant des institutions et des “actes d'appartenance” — revendication, signalisation, affirmation — de la part des individus (Dubar, 1991, p. 118). Ainsi, Goffman distingue “l'identité sociale virtuelle” considérée comme le caractère principal attribué en puissance à un individu et “l'identité sociale réelle” qui renvoie “à la catégorie et aux attributs dont on pourrait prouver qu'il les possède en fait” (Goffman, 1975 [1963], p. 12). Ces deux identités, conçues avant tout comme des identifications, ne coïncident pas nécessairement et la gestion de cet écart produit des stratégies identitaires prenant des formes diverses depuis l'alignement pur et simple des définitions de soi sur les attributions par les autres — “identité pour autrui” — jusqu'à la révolte contre les étiquetages pour tenter de maintenir l'identité revendiquée — “identité pour soi”. Entre les deux, existent toutes sortes de double jeu permettant de concilier les catégorisations officielles servant aux autres à me désigner et les catégorisations personnelles me permettant de sauvegarder mon intégrité. “Ainsi, [écrit par exemple Goffman] il existe chez nous des métiers tels que ceux qui les exercent sans posséder le niveau universitaire attendu doivent le cacher ; il en est d'autres, au contraire, qui incitent les rares diplômés de l'enseignement supérieur qui s'y rencontrent à tenir secrète leur éducation de peur qu'elle les dénonce comme ratés et intrus” (Goffman, 1975 [1963], p. 13).

Dans le champ du travail, les travaux et les enseignements de Hughes eurent une influence décisive sur la multiplication des travaux de terrain utilisant la notion d'identité professionnelle (*occupational identity*) pour en faire le produit de divers processus de socialisation impliquant la construction conjointe, par les institutions et les individus, de “définitions de soi” impliquant l'intériorisation de normes et de rôles professionnels mais aussi l'anticipation d'une “carrière” dans une filière d'emploi (Hughes, 1958). L'auteur utilise, à plusieurs reprises, l'expression *social drama of work* pour insister sur le fait que le monde du travail n'est pas seulement ni d'abord un sous-système économique caractérisé par l'échange de l'usage de la force de travail contre un salaire mais un monde culturel où se joue l'affirmation et la reconnaissance des identités collectives et personnelles construites au cours de la socialisation (Dubar, 1991, ch. VI). Cependant, à l'intérieur de ce cadre théorique, les réalités du travail ne sont pas particulièrement privilégiées pour l'étude des identités conçues comme des construits sociaux ; les analyses portent sur des groupes sociaux, ethniques ou culturels, qui ne se définissent pas principalement dans le champ du travail : fumeurs de marijuana et musiciens de danse (Becker, 1985 [1963]), personnes affligées d'un handicap physique (Goffman, 1975 [1963]) ou internées en hôpital psychiatrique (Goffman, 1968 [1961]), étudiants chinois soumis à un lavage de cerveau (Strauss, 1992a, p. 125) ou croates et serbes s'affrontant sur leur identité ethnique (Strauss, 1992a, p. 178).

Un des intérêts majeurs de cette approche pour la sociologie du travail réside néanmoins dans le refus de séparer les identités sociales des identités personnelles et de rattacher ces dernières à la fois à des appartenances

biographiques à des groupes sociaux et à des inscriptions cumulatives dans des organisations. “Pour moi, [écrit Goffman] quand je parle d’identité personnelle, je n’ai en vue que deux notions : les signes patents ou porte-identité et la combinaison unique de faits biographiques qui finit par s’attacher à l’individu à l’aide précisément des supports de son identité”. Un de ses exemples est particulièrement éclairant : “La loi de 1935 sur la Sécurité Sociale aux États-Unis garantit l’assignation à la quasi-totalité des salariés d’un matricule unique autour duquel il est possible de rassembler le dossier professionnel de toute une vie constituant ainsi un ensemble de moyens d’identification qui a déjà posé de graves problèmes à nos classes délinquantes” (Goffman, 1975 [1963], pp. 74-75). Ainsi est justifiée la légitimité d’une approche sociologique de l’identité personnelle impliquant à la fois la dimension biographique subjective et la dimension institutionnelle objective des modes de catégorisation des individus et des groupes. Sans la confrontation de ces deux dimensions, on risque d’oublier “que l’identité personnelle est associée à l’identité de groupe qui elle-même repose sur l’histoire” (Strauss, 1992a, p. 184).

IDENTITÉS ET SOCIOLOGIE DU TRAVAIL EN FRANCE : DES APPROCHES EMPIRIQUES HÉTÉROGÈNES

Dans le champ du travail salarié, les approches sociologiques des identités ont longtemps été marquées spécialement en France par ce que Tripier (1991), après Gouldner (1980), appelle le paradigme de classe et ses contradictions internes. Rappelons, en effet, que, dans l’oeuvre de Marx, les individus sont tantôt décrits comme des agents entièrement déterminés par leur position dans les rapports de production et donc par leur appartenance de classe, tantôt comme des acteurs qui, collectivement, font l’histoire (même s’ils ne savent pas qu’ils la font) et contribuent, par leurs luttes, à transformer ces rapports de production.

Le passage de l’appartenance de classe “en soi”, qui fait que “le capitaliste et l’ouvrier salarié sont simplement l’incarnation, la personnification du capital et du travail salarié”, c’est-à-dire “les produits de ces rapports sociaux bien définis” (Marx, 1950 [1867], t. 3, p. 254), à la conscience de classe “pour soi” qui fait, par exemple, des ouvriers des révolutionnaires actifs, des communistes qui “proclament ouvertement que leurs buts ne peuvent être atteints que par le renversement violent de tout l’ordre social passé” (Marx et Engels, 1962 [1848], p. 62) implique l’engagement dans l’action collective, la pratique effective de la lutte des classes et donc la transformation de la conscience individuelle. De ce fait, de nombreux sociologues du travail partageant une telle vision du monde et de l’histoire se sont particulièrement intéressés aux conflits du travail, aux grèves et aux mouvements sociaux, et ont eu tendance à réduire les identités ouvrières ou salariales à des formes et niveaux de la conscience de classe.

Une des théorisations les plus souvent reprises de cette posture sociologique est celle de Touraine qui, réutilisant dans le champ du travail salarié, la dialectique hégélienne et marxiste, fait de l'identité un moment de la *conscience ouvrière* qui précède celui de l'opposition à la classe dirigeante et celui de la totalité qu'implique la participation à une contre-culture spécifique (Touraine, 1965). De ce point de vue, la destruction progressive des organisations professionnelles du travail impliquant une conscience de métier et la diffusion du taylorisme imposant des formes diverses d'organisation scientifique du travail s'accompagnent de la transformation du syndicalisme de métier en syndicalisme de classe rassemblant les ouvriers de branches et d'industries différentes autour des mêmes organisations syndicales en lutte contre le patronat. Les événements de mai-juin 1968 en France marquent sans doute, parmi les sociologues du travail, l'apogée d'une telle posture impliquant souvent l'équivalence entre "identités salariales subjectives" et "degrés de conscience de classe" et d'engagement anti-capitaliste (Lukacs, 1960 [1921]).

Les analyses plus distanciées du mouvement de mai conduisent pourtant de nombreux sociologues du travail à réviser le schéma précédent. Réactualisant et infléchissant un certain nombre d'analyses antérieures, Touraine (1969b) déchiffre dans le mouvement de Mai de nouvelles expressions du communisme utopique provenant particulièrement des catégories salariales les plus qualifiées au sein des entreprises les plus modernes que Mallet avait analysées sous l'expression de nouvelle classe ouvrière (1969 [1963]). Chez eux, c'est la contradiction souvent insupportable entre leur participation intense à la production et leur exclusion de tout pouvoir de décision dans l'entreprise qui provoque des formes plus ou moins nouvelles de mobilisation mettant en avant un thème tel que l'autogestion (Mothé, 1982). L'identité de ces salariés politisés s'est construite au moins autant dans et par leur formation, incluant souvent une participation aux mouvements de jeunesse et au syndicalisme étudiant, que dans et par leur activité professionnelle et leur travail dans l'entreprise. Ils revendiquent autant sinon plus la reconnaissance de leurs compétences, faites à la fois de qualification technique et de savoirs sociaux, que la destruction effective d'un système capitaliste marqué par une croissance exceptionnelle dont ils ont largement profité.

D'autres analyses mettent l'accent sur la division profonde du salariat et notamment des ouvriers (Dubois, 1981). À la diversité des situations de travail et des formes d'organisation qui, à côté d'une lente pénétration du travail à la chaîne très inégale selon les secteurs, font coexister des petites unités encore artisanales, des systèmes automatisés au sein de très grosses firmes et des expériences de groupes semi-autonomes répondent des politiques de gestion de la main-d'oeuvre elles-mêmes très différentes selon les entreprises et les secteurs et parfois au sein de la même entreprise selon les catégories concernées. Il en résulte des "réactions ouvrières diversifiées dans chaque espace de travail" (Dubois, 1981, p. 120) mais aussi des "attitudes différentes

à l'égard du travail et de l'entreprise" (Dubois, 1981, p. 178). Sans que le terme identité soit beaucoup utilisé comme outil d'analyse, les contacts d'hétérogénéité du groupe ouvrier qui se multiplient au cours des années 70 dans la sociologie du travail en France, conduisent de plus en plus de sociologues à rompre avec le paradigme de la détermination des comportements par les situations de travail et à multiplier le recours à des données longitudinales et la référence à la "sociologie génétique" (Paradeise et Tripier, 1982).

La prise en compte par les sociologues du travail de la diversité du salariat n'est certes pas nouvelle. Mais les espoirs déçus du mouvement de mai contribuent à réactualiser des analyses anciennes mettant l'accent sur la profonde et durable pluralité du monde du travail ou de la classe ouvrière. Ainsi, dès les années 60 en France, une sociologue du travail comme Abboud avait déjà montré le système de différences qui caractérisait les jeunes ouvriers de la banlieue parisienne et ce que l'auteur appelait leurs "horizons socio-professionnels" (Abboud de Maupéou, 1968). Elle constatait peu d'éléments communs entre "les vrais OS" ayant un faible bagage scolaire et se situant en retrait de la vie professionnelle, les jeunes professionnels diplômés des grandes entreprises modernes tendus vers la mobilité ascendante, les jeunes compagnons des petites entreprises traditionnelles désireux d'autonomie et cherchant à devenir artisans et les jeunes ouvriers formés dans les centres d'apprentissage et revendiquant l'égalité avec les ouvriers adultes dans le même partage des valeurs du métier et de la référence syndicale. Sans que le terme identité ne soit évoqué par l'auteur, ces quatre systèmes d'attitudes, de valeurs et de rapports à l'avenir combinaient remarquablement des types de situations d'emploi nettement différents avec des formes de trajectoires anticipées clairement distinctes.

C'est Sainsaulieu qui contribuera le plus à faire de la notion d'identité une catégorie pertinente d'analyse au sein de la sociologie française — et francophone — du travail. Mais, contrairement à l'auteur précédent et à d'autres orientés vers l'étude de la mobilité sociale à partir de récits de vie ou de biographies professionnelles (Bertaux-Wiame, 1982b), Sainsaulieu aborde la question de l'identité à partir de la question des relations de travail dans les organisations et sur la base d'observations approfondies — y compris participantes — du fonctionnement des entreprises et des administrations (1977, p. 18). Dans la lignée de travaux américains de psychologie industrielle (Whyte, 1955), étudiant l'influence des conditions de travail sur les comportements individuels et collectifs et des travaux français de sociologie des organisations (Crozier, 1963) dévoilant l'importance des phénomènes de pouvoir dans les relations informelles d'usine ou de bureau, l'auteur s'intéresse particulièrement aux communications horizontales et verticales de nombreuses catégories de salariés en situation de travail. Comme les sociologues précédents, mais avec un arsenal conceptuel et des méthodes d'investigation différentes, il découvre l'extrême diversité des attitudes au travail, des modes de relation entre collègues

et avec les chefs, des structures d'organisation et des modes de gestion du personnel. Sa première logique de présentation suit de près la hiérarchie des catégories socio-professionnelles réinterprétée sous l'angle identitaire : solidarité fusionnelle des OS au sein de l'atelier ; revendication d'autonomie, expertise de métier et capacités négociatoires des professionnels et techniciens d'entreprises bureaucratiques ; mentalités de bureau, intégration à l'ancienneté et positions de retrait des femmes employées de divers services administratifs ; instabilité du pouvoir, positions de repli mais aussi désirs de mobilité individuelle des techniciens et agents techniques ; expériences stratégiques, contrôle des informations, malaise ou concurrence et rivalité démocratique des cadres intermédiaires ou dirigeants. Une seconde présentation insiste davantage sur les valeurs et identités collectives plus transversales aux catégories précédentes et plus liées à des apprentissages culturels qu'à des situations partagées : partage d'une même culture de métier, intériorisation d'un même esprit maison, dépendance des mêmes contraintes de temps et règles contraignantes, réseaux affinitaires et rapports affectifs d'identification aux mêmes figures de référence. Ces univers subjectifs qui structurent fortement les personnalités individuelles sont présentés comme des "produits culturels du travail organisé" (Crozier, 1963, p. 391). Ce sont des identités au travail interprétées comme des effets culturels de l'organisation plus que comme des produits des histoires familiales, scolaires et professionnelles des individus. Certes, elles sont les résultats d'apprentissages mais ceux-ci résultent avant tout de l'imprégnation progressive (ou de la plongée brutale) au sein d'un univers de travail, de l'expérience accumulée des relations de travail et de la position — de pouvoir — occupée ou conquise dans l'organisation de travail.

À partir des années 80, le thème des identités acquiert peu à peu ses lettres de noblesse au sein de la sociologie du travail. En témoigne la multiplicité des interventions sociologiques au colloque sur les identités individuelles et collectives (Tap, 1980). Dans sa communication, Sainsaulieu n'hésite pas à affirmer que "le concept d'identité rentre brutalement dans le débat théorique" (1980, t. 2, p. 275). Il fait l'hypothèse qu'avec l'amplification de la crise, les mutations technologiques et les nouvelles politiques d'emploi-chômage, "les anciennes identités professionnelles volent en éclat sur des réalités systématiques nouvelles". Il stabilise, pour la première fois, son modèle des quatre types d'identités au travail fondés sur quatre modèles culturels en organisation : modèle fusionnel, modèle négociatoire — cultures de métier —, modèle affinitaire — expériences de mobilité — et modèle du retrait. Il insiste davantage que dans son ouvrage précédent sur le fait que "l'identité peut s'analyser comme résultat d'un double rapport : à l'autre dans l'ici et maintenant où s'expérimente le risque du pouvoir, à soi-même dans des circonstances de relations antérieures similaires ou différentes" (1980, t. 2, p. 286).

Les travaux sociologiques analysant la reproduction ou les transformations des identités dans le champ du travail et des professions sont beaucoup trop

nombreux désormais, en langue française, pour qu'on puisse les recenser de manière exhaustive : se référant désormais presque systématiquement à la notion d'identité, ils concernent pratiquement toutes les grandes formes d'organisation depuis l'artisanat (Zarca, 1988) et l'agriculture familiale (Pharo, 1985) jusqu'à la grande entreprise automobile (Bonnafos, 1988), sidérurgique (Agache, 1994), électronique (Vermelle, 1989) ou aéronautique (Lucas, 1989) en passant par les grands magasins (Reynaud, 1982), hypermarchés (Le Corre, 1991) et les petites et moyennes entreprises (Amiot, 1991). Ils touchent la plupart des grandes catégories socio-professionnelles depuis les cadres (Boltanski, 1982) jusqu'aux petits agriculteurs (Darré, 1985) en passant par les enseignants (Demailly, 1991), les policiers (Montjardet, 1983), les techniciens (Bonnafos, 1988), les employés (Chenu, 1990), les ouvriers (Agache, 1994 ; Vermelle, 1989 et Lucas, 1989) et les salariés licenciés en reconversion (Lerolle, 1991). Ils prennent de plus en plus en compte les différences de sexe (*gender identity*) depuis les travaux pionniers de Kergoat sur les ouvrières (1982), de Laufer sur les femmes cadres (1985) et de Maruani et Nicole sur les salariés de la presse (1989). Ils concernent aussi des catégories de personnes non insérées dans le travail salarié et l'emploi : les chômeurs (Schnapper, 1981) et les chômeurs de longue durée (Demazière, 1992), les jeunes stagiaires sans diplôme (Dubar *et alii*, 1987), les retraités (Guillemard, 1972) et, plus généralement, les personnes âgées (Gauillier, 1992).

Tous ces travaux ne font pas le même usage du terme identité qui n'est pas nécessairement défini avec précision. Certains se situent clairement dans la continuité des identités au travail de Sainsaulieu, d'autres relèvent d'horizons théoriques différents comme ceux de la reproduction sociale ou de l'interactionnisme symbolique, d'autres enfin — les plus nombreux — utilisent les termes d'identité individuelle, sociale ou collective pour interpréter les discours tenus par les individus sur leur rapport au travail, au groupe professionnel, à l'entreprise mais aussi sur leur biographie antérieure et leur vision d'avenir. Dans la plupart des cas, les entretiens réalisés au cours des années quatre-vingts manifestent de fortes incertitudes sur la définition de soi, les catégories légitimes d'identification par les autres mais aussi les perspectives d'avenir et les possibilités de conserver son emploi, sa spécialité ou sa qualification acquise antérieurement.

L'un des apports les plus solides des travaux de cette période est le constat d'une force persistante des *identités corporatives* de métier (Segrestin, 1985). En dépit de la rationalisation croissante du travail et de la production, malgré le développement de nouvelles politiques de gestion patronale visant l'intégration à l'entreprise de certains salariés et la précarisation voire l'exclusion d'autres, en dépit même de la baisse régulière de l'audience syndicale, le phénomène corporatiste, selon l'expression de Segrestin, perdure dans la société française, assurant, sous des formes diverses, la reproduction des identités de métier des membres de ces groupes professionnels fortement

structurés autour d'une culture de métier, d'une tradition syndicale et d'un système de valeurs — fierté, courage physique, sens du service public, etc. : les cheminots et les marins, les typographes et les autres ouvriers du Livre, les métallos, les mineurs de fond sont successivement analysés par Segrestin sous l'angle des formes de régulation professionnelle et des mécanismes de reproduction identitaire. Néanmoins, les premiers signes d'ébranlement et de crise du corporatisme sont visibles dès les années 70 et le début des années 80 : dérégulation des systèmes de travail et de relations professionnelles, déclin des activités traditionnelles — fermeture des mines, crise de la sidérurgie —, concurrence entre classes d'âge. On assiste à la fois à des replis identitaires de la part notamment des plus anciens et à des dynamiques identitaires de la part des plus jeunes qui sont souvent plus scolarisés et plus mobiles que leurs aînés.

Un autre apport essentiel de certains travaux des années 70 et 80 réside dans la prise en compte des différences identitaires entre les sexes et dans la mise en évidence des mécanismes de la division sexuelle du travail et de ses effets identitaires. Plusieurs recherches de terrain mettent bien en évidence, par exemple, que "les qualités requises des ouvrières et des ouvriers sont presque opposées au point de rendre difficile toute comparaison [...], on demandait aux ouvriers hommes de la force physique et de l'endurance pour effectuer un travail plus lourd, plus sale et plus dangereux et aux ouvrières l'exécution de travaux considérés plus faciles, plus légers et plus propres [...] ; à partir de la considération sociale de tels attributs physiques et de telles attitudes comme étant positifs et essentiels à la définition d'une identité virile, découle l'acceptation de la part des ouvriers hommes de conditions pénibles et insalubres que n'importe quelle ouvrière refuserait et que les gestionnaires excluent comme étant incompatibles avec la "fragilité" des femmes (Hirata et Kergoat, 1988, pp. 159-160). Les identités ouvrières masculines et féminines se trouvent ainsi distinguées voire opposées par une politique de gestion sexuée des postes de travail qui se trouve très souvent renforcée par la division sexuée des tâches domestiques. Les identités féminines se définissent presque toujours à partir d'une double référence à la famille et au travail alors que les identités masculines se construisent souvent exclusivement à l'intérieur du champ professionnel (Barrère-Maurisson, 1992). De ce fait, on constate une non-mixité de la plupart des emplois même lorsque, formellement, les tâches sont les mêmes : c'est le cas, par exemple, de l'imprimerie d'un journal de province étudiée par Maruani et Nicole où les femmes clavistes ne bénéficient d'aucun des avantages salariaux et statutaires des hommes "ouvriers du Livre" qui assurent pourtant les mêmes travaux. De ce fait, les identités professionnelles des unes et des autres ont peu de chances d'être les mêmes : "les hommes ont un métier, alors que les femmes occupent un emploi" (Maruani et Nicole, 1989). Cette opposition dépend néanmoins des modes de gestion des entreprises : "la construction des identités professionnelles ne peut s'étudier indépendamment de l'élaboration des politiques d'entreprises : les mesures en faveur de l'égalité professionnelle et de

la diversification de l'emploi féminin ne peuvent réussir que dans le cadre de politiques globales du personnel plus ouvertes et plus participatives" (Gadrey, 1992, p. 154).

UN MODÈLE D'ANALYSE ET D'INTERPRÉTATION DES FORMES IDENTITAIRES

À partir de la fin des années 80, la question des identités devient un des thèmes majeurs des travaux sociologiques comme du débat social. Elle concerne pratiquement tous les champs de la sociologie même si un certain nombre de problèmes brûlants occupent souvent le devant de la scène. C'est le cas en particulier de l'intégration des populations immigrées et des risques d'exclusion liés au chômage, à l'habitat, au racisme, à la drogue. Cette question oblige les sociologues mais aussi les psychologues et les anthropologues à un effort de conceptualisation accompagné de rigueur et d'invention méthodologiques pour mieux repérer, comprendre et tenter d'expliquer les "stratégies identitaires" (Camillieri *et alii*, 1990) des individus et des groupes menacés d'exclusion ou victimes de discriminations.

Dans le champ du travail et de l'emploi, une théorisation nouvelle tente de rendre compte, à l'aide de la même problématique et des mêmes concepts, de phénomènes devenus particulièrement cruciaux dans la société française : l'insertion professionnelle des jeunes dits "de bas niveaux scolaires" (Dubar *et alii*, 1987 et Demazière et Dubar, 1993), le traitement social des chômeurs de longue durée (Demazière, 1992), les effets de la modernisation et des innovations de formation sur les salariés des entreprises (Dubar et Engrand, 1986 et Dubar *et alii*, 1989) mais aussi les tentatives de mettre en oeuvre de nouvelles filières d'accès aux fonctions d'ingénieur par la formation continue (Gadea, 1992). À partir de travaux empiriques reposant sur la mise en relation des politiques de gestion des directions d'entreprise et des pouvoirs publics, d'une part, et des réactions individuelles à ces politiques, d'autre part, une démarche inductive permet de construire un nouveau modèle théorique des formes identitaires articulant les processus biographiques par lesquels les individus se construisent des "identités pour soi" et les mécanismes structurels permettant ou non la reconnaissance des "identités pour autrui" (Dubar, 1992).

Dans une telle théorisation enracinée dans les éléments empiriques recueillis hors enquêtes de terrain et traités selon des méthodes qualitatives proches de celles préconisées par la *grounded theory* (Glaser et Strauss, 1967), le concept de "formes identitaires" est construit pour rendre compte des types de logiques d'action, de justifications des pratiques de travail, d'emploi ou de formation, de rationalités pratiques, bref de bonnes raisons avancées par les individus, au cours d'entretiens non directifs, pour justifier leurs actions dans le champ professionnel au sens large, c'est-à-dire incluant la recherche d'emploi,

la mobilité et la formation. Or, toutes les enquêtes de terrain précédemment citées (Abboud de Maupéou, 1968 ; Sainsaulieu, 1985 [1977] ; Bonnafos, 1988 ; Lerolle, 1991 ; etc.) aboutissaient à dégager inductivement quatre logiques d'action dans le champ professionnel. Ces types idéaux sous-jacents aux schèmes d'entretien, reconstruits par les chercheurs à partir de l'analyse des discours, ne pouvaient être facilement ordonnés ou hiérarchisés selon une dimension unique. Par contre, leur système de relations d'oppositions et de ressemblances prenait sens dès lors qu'on le rapportait à un "modèle tétachronique" (Dubar, 1990a) croisant deux dimensions hétérogènes considérées comme orthogonales. La première concerne l'axe temporel et structure l'agencement des discours biographiques. Elle oppose les discours fondés sur la continuité des trajectoires inter et intra-générationnelles aux discours manifestant une succession de ruptures, soit subies soit voulues, en matière de prime éducation familiale, de scolarisation, d'accès à l'emploi ou de carrière professionnelle. La seconde relève de l'axe spatial et met en jeu les jugements émis sur les configurations relationnelles au moment de l'enquête. Elle oppose les discours manifestant une reconnaissance de la part des divers partenaires de la relation d'emploi et/ou des pratiques de formation et ceux exprimant une non-reconnaissance de la part de tout ou partie des acteurs stratégiques de la situation vécue. Le croisement de ces deux dimensions permet d'interpréter les cohérences internes et les systèmes de différences entre les quatre logiques d'action inductivement dégagées des entretiens.

Passer du constat de la diversité des logiques d'action à la reconstitution de la logique des formes identitaires exige une définition théorique nouvelle de l'identité (Dubar, 1991, ch. 5). Celle-ci suppose qu'il est non seulement possible mais nécessaire de penser ensemble comme rigoureusement complémentaires les deux traditions théoriques fondatrices de la sociologie que nous avons distinguées au début de ce texte, en bénéficiant de tous les acquis de l'interactionnisme symbolique. Contrairement à la tendance inhérente à ce dernier courant, le modèle présenté ne réduit pas les formes identitaires à des produits d'interactions présentes et passées et à des jeux de "masques et miroirs" entre individus, même définis à partir de leurs rôles institutionnels (Strauss, 1992a). Mais contrairement à la tradition durkheimienne, le modèle ne considère pas ces formes identitaires comme des simples intériorisations des catégories objectives, officielles et macro-sociales, servant à désigner des groupes socio-professionnels stables. S'il s'agit bien de catégorisations "objectivées" mettant en jeu des formes subtiles ou brutales de "violence symbolique" (Bourdieu et Passeron, 1970), celles-ci sont marquées par l'incertitude caractéristique d'une période de bouleversement social : changements dans l'organisation du travail, nouvelles stratégies patronales, montée continue du chômage, transformation des politiques d'emploi, extension du rôle sélectif de la formation. À la suite de toutes ces transformations, analysées et interprétées de façons diverses par les chercheurs, les anciennes catégories officielles servant

à se définir et à définir les autres sont mises en question aussi bien par les nouvelles politiques économiques des dirigeants — internationalisation, dérégulation, individualisation, externalisation — que par les évolutions culturelles et structurelles des modes de socialisation — allongement de la transition entre l'école et l'emploi, diffusion de la formation continue, transformation du cycle de vie, croissance de l'activité féminine, etc. Il faut donc tenir le plus grand compte des processus subjectifs au moyen desquels les individus tentent de s'approprier leur histoire, d'anticiper des futurs possibles (et pas seulement probables) et de négocier la reconnaissance de leurs compétences — et pas seulement de leur qualification — avec les partenaires de leurs relations de travail, d'emploi et de formation. Pas plus que l'obtention d'un emploi ne découle passivement de la formation suivie, la maîtrise d'un travail ne procède d'une simple imprégnation subie. L'activité déployée, l'engagement (*commitment*) dans le travail, les stratégies volontaires de formation sont devenues primordiales. De ce fait, les formes identitaires se situent bien à l'intersection des processus biographiques de construction de soi et des processus relationnels et institutionnels de reconnaissance par autrui.

Le point commun à ces deux processus hétérogènes a été désigné sous le terme de transaction qui fait aujourd'hui l'objet d'un vaste débat pluridisciplinaire (Blanc, 1993 [1990]) pour exprimer à la fois le caractère de plus en plus interactif et réciproque des relations de travail et le caractère de plus en plus intériorisé et incertain des trajectoires professionnelles. À la négociation externe de plus en plus souvent individualisée avec les employeurs et la hiérarchie des statuts d'emploi et des formes de reconnaissance salariale répond la délibération intérieure de plus en plus difficile et nécessaire pour se construire un projet professionnel nécessitant une véritable "négociation avec soi-même" (Strauss, 1992a). C'est au point de rencontre de ces deux processus que se situent le moteur et le moyen des formes identitaires qui ne sont jamais que des cristallisations provisoires de manières socialement légitimes de se définir soi-même et d'être reconnu par les autres. Le passage d'une forme identitaire à une autre est toujours possible dans le déroulement d'un cycle de vie : il nécessite une délicate conversion identitaire (Berger et Luckmann, 1986 [1966]) qui ne peut réussir qu'à certaines conditions institutionnelles qui sont encore loin d'avoir été complètement élucidées.

Avec un tel schéma théorique, un certain nombre de types identitaires dégagés par les recherches empiriques des 25 dernières années peuvent être assez facilement réinterprétés (Dubar, 1991, 3^{ème} partie). Ainsi le modèle du retrait de Sainsaulieu est-il congruent avec la forme identitaire centrée sur le hors travail et qui combine des trajectoires biographiques marquées par la précarité et les menaces d'exclusion avec des étiquetages et systématisations diverses dans le champ professionnel — bas niveau de qualification — qui tendent à éloigner les individus qui en sont victimes du modèle de la compétence (Zarifian, 1988). Ainsi le schéma corporatiste de Segrestin est-il au

coeur de la forme identitaire catégorielle qui allie une forte continuité de la trajectoire centrée sur la formation à une spécialité — métier — avec des formes diverses de conflits de travail induites par le changement des modes de gestion et le sentiment aigu d'une carrière bloquée. De même le modèle affinitaire de Sainsaulieu est cohérent avec l'architecture de la forme identitaire centrée sur le réseau et combinant une trajectoire biographique tendue vers la (contre) mobilité sociale incluant les risques de la mobilité externe avec une reconnaissance fondée sur la possession d'un titre scolaire et la participation active à toutes sortes de formations diplômantes. Enfin, la dernière forme identitaire manifeste l'effet de la réhabilitation de l'entreprise dans la société française des années 80 et la diffusion massive de l'idéologie managériale et notamment des vertus du management social auprès d'une fraction du salariat. Le terme identité d'entreprise utilisé pour le désigner ne doit pas égarer le lecteur : il ne s'agit plus de l'esprit-maison analysé par Sainsaulieu comme une forme d'identité fusionnelle, ils 'agit plutôt d'un mélange de calcul stratégique échangeant une mobilisation pour l'entreprise contre un espoir de promotion interne et d'imprégnation culturelle conduisant à se définir au moyen des signes les plus visibles et parfois prestigieux de sa culture d'entreprise. Cette forme identitaire est certes marquée par une forte dépendance à l'égard d'une institution mais elle est aussi le symptôme d'un envahissement par la logique économique de certaines identités salariales converties au discours managérial.

Les formes identitaires ainsi définies peuvent tout aussi bien être pensées comme des produits de transformations internes à des types d'identité salariale relativement stables historiquement et correspondant à des formes de constitution du salariat — à partir de l'exode rural, de l'artisanat, de la salarisation de professions libérales ou de la constitution de la bureaucratie d'État — ou comme des conséquences de l'éclatement des anciennes identités de classe et de métiers (Dubar et Sainsaulieu, 1992). Dans tous les cas, elles représentent à la fois des positions structurelles dans des rapports de pouvoir et des processus biographiques spécifiques d'accès au monde du travail. La part respective de l'affectif et du cognitif, du relationnel intériorisé et du biographique objectif reste un objet de débat qui dépasse de beaucoup la sociologie du travail (Dubar et Sainsaulieu, 1992, p. 292).

EN GUISE DE CONCLUSION

Si la notion d'identité fait bien partie, désormais, de l'arsenal conceptuel de nombreux sociologues du travail, sa définition reste donc problématique et ses contextes théoriques d'utilisation demeurent pluralistes. Il semble bien pourtant que l'usage du terme par les sociologues implique, de plus en plus, un travail d'élaboration problématique nécessitant de tenir les deux bouts de la chaîne qui va des faits macro-sociaux marqués par des transformations majeures dans les

politiques économiques et les rapports de force entre classes aux processus micro-sociaux par lesquels les individus accèdent à des formes de plus en plus diversifiées d'appartenance subjective et de définition d'eux-mêmes et des autres. Un recours raisonné à cette notion implique aussi, de plus en plus souvent, pour les sociologues, la mise en perspective de deux séries de données ou d'approches : des éléments biographiques issus d'approches longitudinales ou rétrospectives permettant de saisir les trajectoires, itinéraires et chemine-ments à travers lesquels les individus construisent leur appartenance et leur vision du monde et d'eux-mêmes ; des éléments structurels issus d'observations et d'analyses des pratiques et politiques d'emploi, de travail et de formation. C'est au croisement de ces deux perspectives que la notion d'identité, en tant que processus dynamique, prend tout son sens. C'est à l'articulation du biographique et du structurel, de l'histoire individuelle et des évolutions institutionnelles, que les identités, en tant que formes sociales d'individualisa-tion, prennent une consistance sociologique permettant d'éviter le double écueil du psychologisme les réduisant à des types de personnalité et de l'économisme les considérant comme de simples supports de structures ou des variantes d'une forme unique de comportement rationnel.

L'importance prise dans les travaux sociologiques par la notion d'identité ne peut se comprendre qu'en référence aux transformations très profondes des sociétés industrialisées confrontées à une crise dont l'analyse est loin d'avoir été épuisée. Cette crise touche de plein fouet les réalités de l'emploi et du travail mais elle concerne plus globalement les formes de socialisation à travers lesquelles les individus deviennent des êtres sociaux identifiables par les autres et consistants pour eux-mêmes. Cette mutation de la socialisation s'accompagne de crises identitaires multiples, douloureuses, dangereuses pour l'équilibre social des sociétés contemporaines et pour l'équilibre psychologique des individus (Dejours, 1987-1988). Les sociologues du travail ne peuvent, moins que jamais, les ignorer.