Pour ne pas en finir avec l'identité au travail

Marc Perrenoud, Ivan Sainsaulieu

▶ **To cite this version:**

Marc Perrenoud, Ivan Sainsaulieu. Pour ne pas en finir avec l'identité au travail. SociologieS, 2018, SociologieS. hal-03150006

HAL Id: hal-03150006
https://hal.univ-lille.fr/hal-03150006

Submitted on 23 Feb 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

SociologieS
Dossiers

Pour *ne pas* en finir avec l'identité au travail

Introduction au dossier « Identité au travail, identités professionnelles »

Marc Perrenoud et Ivan Sainsaulieu

OpenEdition Journals

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/sociologies/8750
ISSN : 1992-2655

Éditeur
Association internationale des sociologues de langue française (AISLF)

Ce document vous est offert par Université de Lille

Université de Lille

Référence électronique
Marc Perrenoud et Ivan Sainsaulieu, « Pour *ne pas* en finir avec l'identité au travail », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, Identité au travail, identités professionnelles, mis en ligne le 15 novembre 2018, consulté le 23 février 2021. URL : http://journals.openedition.org/sociologies/8750

Ce document a été généré automatiquement le 23 février 2021.

Les contenus de la revue *SociologieS* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.

Pour *ne pas* en finir avec l'identité au travail

Introduction au dossier « Identité au travail, identités professionnelles »

Marc Perrenoud et Ivan Sainsaulieu

Pourquoi ce Dossier ?

1 Ce Dossier thématique a pour objectif de faire un point sur les usages en sciences sociales des notions d'« identité au travail » et d'« identité professionnelle », en les distinguant de celle plus générale d'« identité ». Malgré ou du fait de leur proximité, notre intention est, d'abord, de restituer leur histoire ou leur tradition respectives et de trier leurs acceptions, en privilégiant les objets qui nous préoccupent : le travail et les groupes professionnels. Cet effort de clarification n'est pas pour autant dogmatique : nous ne perdons pas de vue la diversité des échelles, des variables et des médiations par lesquelles un acteur et un chercheur peuvent mettre en perspective l'identité individuelle et collective au travail. D'ailleurs notre intention est aussi de faire dialoguer, autant que possible, des perspectives qui se sont trop souvent ignorées, comme l'école de pensée de Pierre Bourdieu, la sociologie du travail et des organisations en France et la tradition interactionniste étatsunienne.

2 L'histoire intellectuelle contemporaine est riche, tant des réflexions qui ont parfois conduit à l'abandon du thème de l'identité en général que des questions entourant l'identité au travail et l'identité professionnelle. En prenant appui sur différents textes publiés au cours des vingt dernières années, nous traitons d'abord des couples épistémiques antinomiques qui semblent structurer l'analyse de « l'identité » au sens général, avec toutes ses ambivalences et ses pièges sémantiques. Nous verrons ensuite comment la sociologie interactionniste nord-américaine de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle a pu proposer des acceptions peut-être plus opératoires, puis comment la théorie bourdieusienne de l'habitus et ses développements contemporains présentent une tentative féconde de dépassement des apories liées à l'« l'identité ». Nous montrerons enfin que les notions d'« identité au travail », d'« identité professionnelle » et d'« identité

de métier » méritent d'être à la fois prises au sérieux et affinées pour constituer des outils conceptuels pertinents.

Les ambivalences de « l'identité »

3 La littérature en sciences humaines et sociales au cours des quarante dernières années regorge de textes traitant de la notion d'identité et des problèmes qu'elle pose aux chercheurs. Il n'est pas question pour nous d'opérer ici une recension exhaustive mais plutôt de rappeler les principaux arguments mobilisés dans les recherches qui nous semblent les plus abouties en sociologie, anthropologie ou en science politique.

4 On connaît la richesse du séminaire d'anthropologie dirigé par Claude Lévi-Strauss à Paris et consacré au milieu des années 1970 à l'identité, séminaire qui a réuni les plus grands anthropologues français de l'époque. On sait aussi la difficulté que Claude Lévi-Strauss et ses éminents collègues eurent à traiter le problème et même la relative impasse dans laquelle ils ont pu avoir le sentiment de s'être trouvés après un an de travail en commun (Lévi-Strauss, 2001). Les anthropologues ont surtout éprouvé de la difficulté à dépasser l'idée d'identité ethnique, consubstantielle à celle d'ethnicité et renvoyant donc à un « déjà là » empiriquement observable comme manifestation du collectif : on naît dans son groupe ethnique, on lui appartient et on reproduit de manière immuable ses usages, on incorpore ses façons de dire, de faire et de penser. Dans la tradition de l'anthropologie structurale les entités collectives sont les porteurs et les vecteurs d'une « identité » stable, presque naturalisée. Cette conception « fixiste », sinon essentialiste, de l'identité prévaut jusqu'aux années 1960-70 mais elle ne résistera pas au tournant constructiviste des sciences sociales (Berger et Luckmann, 1966).

Essentialisme et constructivisme

5 On peut considérer l'opposition entre essentialisme et constructivisme comme l'un des meilleurs exemples d'oppositions terme à terme auxquelles la notion d'identité renvoie de manière ambivalente par sa polysémie. La notion d'identité cristallise en effet de manière exemplaire l'opposition entre essentialisme et constructivisme. La plupart des textes publiés ces vingt dernières années soulignent ce problème. Certains auteurs tentent de le résoudre de manière analytique (Brubaker, 2001 ; Avanza & Laferté, 2005) à partir d'un constat similaire : la dimension essentialiste associée à la notion d'identité a disparu du discours scientifique au cours du dernier quart du XX^{ème} siècle. En effet, si cette dimension est toujours centrale dans certains discours de sens commun [1], ou de rhétorique politique, elle constitue un repoussoir dans l'espace académique (Lemieux, 2012). Toutefois, avec cette victoire d'une conception constructiviste de l'identité, s'impose ce que Rogers Brubaker appelle un « nouveau sens commun » théorique qui produirait des versions « faibles » ou « molles » de l'identité (Brubaker, 2001, p. 74) au point que la notion perdrait tout son sens à force d'être « indéfiniment élastique » et deviendrait « inapte à accomplir un travail analytique sérieux » (*Ibid.*).

6 Constatant eux aussi que la notion navigue continuellement du discours scientifique à celui du sens commun, Martina Avanza et Gilles Laferté pointent les risques principaux associés à une conception strictement et systématiquement constructiviste de l'« identité » : « une posture dénonciatrice aux conséquences politiques fâcheuses ; un obstacle épistémologique plaçant prioritairement le regard du côté de la production des

"identités" au détriment de leur réception et de leur appropriation ; un désenchantement relativiste peu soucieux de l'institutionnalisation du social » (Avanza & Laferté, 2005, p. 137). Au plan politique, un relativisme absolu né de la déconstruction des « identités » peut servir à délégitimer les revendications de minorités ou de groupes sociaux dominés désormais soupçonnés d'« invention de la tradition » (Hobsbaum, 1995), ou d'être des « entrepreneurs d'identité ethnique » (Brubaker, 2001, p. 70).

Identification administrative (objectivante) et auto-identification (subjectivée)

7 Pour ne pas laisser le champ libre aux catégories indigènes, on distingue généralement une identification objective ou « attribution catégorielle » (par des institutions selon des catégories bureaucratiques ou techniques), l'« image sociale » ou « l'identité pour soi et pour autrui », intersubjective (la production endogène ou exogène d'un discours stéréotypé) et l'« appartenance » subjective ou « le sentiment d'appartenance » (Brubaker, 2001 ; Dubar, 2002 ; Avanza & Laferté, 2005 ; Sainsaulieu, Salzbrunn & Amiotte-Suchet, 2010 ; Surdez, Voegli & Voutat, 2010).

8 Dans ce Dossier, nous appréhendons plutôt les approches subjectives et intersubjectives des identités. Cela dit, s'intéresser de manière compréhensive à la représentation que se font les individus de leur appartenance à un groupe et à leur représentation de ce groupe, celle-ci étant le produit d'une image sociale (issue de toutes les productions sémiotiques) et de l'expérience empirique de l'individu, n'exclut pas d'objectiver leur position dans l'espace social [2]. Tout comme le font les acteurs eux-mêmes, car l'identité sociale est toujours en effet pour eux synonyme de catégorie d'appartenance, avec une préférence marquée pour la catégorie socioprofessionnelle (Dubar, 2000), même si d'autres références à des catégories institutionnalisées sont utilisées (le sexe, l'âge, le lieu d'habitation, etc.). S'il est lui-même construit et situé, le travail d'objectivation du social nous permet encore et toujours de mettre en rapport les propos des acteurs avec des propriétés objectives qui permettent de les positionner dans l'espace social et de nous prémunir à la fois contre les « prénotions » et le risque de relativisme.

Individu et collectif

9 Nous abordons là un autre couple épistémique classique et classiquement structurant dans la conception de l'identité. À l'instar de la notion de « culture » avec laquelle elle partage une sorte de communauté de destin, l'« identité » mène une double carrière académique avec son acception « anthropologique » renvoyant traditionnellement à l'unité d'un groupe ou d'une société et son acception « sociologique » renvoyant plutôt à la diversité des situations individuelles dans les sociétés industrielles. Certes, sociologie et anthropologie sont deux branches d'un socle commun, constitué notamment par les apports d'Émile Durkheim et de Marcel Mauss, pour qui l'identité sociale résulte d'une transmission méthodique entre générations, de la reconnaissance institutionnelle et de l'intériorisation des conditions sociales, même si celle-ci est moins « mécanique » « qu'organique » dans la société moderne (Durkheim, 1893). Mais bien des sociologues ont prolongé cette réflexion sur la modernité en lui construisant un second étage (la « modernité tardive »), au sein duquel l'émancipation de l'individu s'accélère.

10 De même, la sociologie de l'action collective a (re)travaillé la notion d'« identité collective » (Voegtli, 2009) avec les mouvements afro-américains et féministes des années 1960 pour insister sur la diversité des individus qui participent à un collectif et à la diversité des collectifs (groupe ethnique, communauté religieuse, genre, génération et groupe d'âge, etc.) qui contribuent à socialiser l'individu. L'identité se pluralise, on évoque « les identités » et la capacité de chacun à jouer différents répertoires identitaires selon le ou les groupes de référence (latino-américaine et/ou catholique et/ou femme et/ou *digital native* et/ou jeune adulte par exemple), ou la capacité de leaders d'opinion, de passeurs ou d'entrepreneurs de cause à incarner tel répertoire identitaire ou d'en faire la médiation dans tel groupe de référence. En conséquence, la notion d'identité est aussi traversée par l'opposition entre une conception synchronique (voire « fixiste », *cf. supra*) et une conception diachronique.

Diachronie et synchronie

11 La variation des identités dans le temps, voire la multi-appartenance d'individus fragmentés (Dubar, 2000), ont relativisé l'idée d'identité statique, donnée une fois pour toutes et subsumant l'individu au collectif. Il devient alors évident que l'« identité », tout comme elle ne saurait être fixée et essentialisée, ne peut être appréhendée que par l'analyse diachronique de ses constructions et reconstructions permanentes, individuelles et collectives – trajectoires ascendantes ou descendantes, carrières et tournants biographiques, confrontations générationnelles, autonomisation d'un groupe professionnel, effritement ou consolidation d'une classe sociale, etc. Toutefois, à l'aune des réserves émises plus haut quant aux conséquences d'un constructivisme forcené, on voit que la perspective synchronique ne mérite probablement pas d'être évacuée dans la mesure où elle permet aussi de dresser des typologies et de contextualiser les « images sociales » et les « appartenances » identitaires.

12 Cette perspective diachronique ne doit pas être vue comme le pur legs d'un constructivisme bien tardif. Bien avant que le chevalier constructiviste ne terrasse le dragon fonctionnaliste, le philosophe empiriste et libéral John Locke pensait l'identité personnelle comme le résultat d'une expérience diachronique, confrontant la conscience du présent à la mémoire du passé (Locke, 1972). Cette pensée empiriste va marquer durablement le monde anglo-saxon tandis que, porté par la Révolution française, un autre versant évolutionniste, plus objectiviste, prend forme dans la dialectique hégélienne, celle de la *Phénoménologie de l'esprit*, puis dans le matérialisme historique. Elle inspire des penseurs de l'identité tels que Georges H. Mead, Renaud Sainsaulieu ou Claude Dubar, tout comme d'ailleurs Peter Berger et Thomas Luckmann. C'est encore ce fil dialecticien qui permet aux auteurs du *Métier de sociologue* de rejeter dos à dos objectivisme et subjectivisme et à Claude Dubar, héritant en cela de Karl Marx, de faire le lien entre catégories objectives et subjectives. Le fil dialecticien est plus ténu sans doute dans la seconde école de Chicago – mais pas absent, *via* l'influence de Georges H. Mead (*cf. infra*). Il est notamment visible chez Erving Goffman, pour qui l'identité se construit dans l'adversité et les interactions quotidiennes de la « petite histoire » succèdent à celles de la « grande histoire » (Goffman, 1974, Préface).

Le « soi » et l'habitus

13 Cet aperçu des principales ambivalences attachées à la notion d'« identité » montre qu'il est indispensable d'expliciter clairement l'usage que l'on fait de ce terme. On insistera donc sur deux traditions bien établies proposant des concepts élaborés de la notion d'« identité », peut-être pas si opposées qu'on veut souvent le croire : le « soi » dans l'approche interactionniste et l'habitus au sens de Pierre Bourdieu.

14 Dans un article destiné à défendre, voire à promouvoir l'usage de la notion d'identité en histoire, qui semble parfois presque à contre-courant de la tendance contemporaine en sociologie, Robinson Baudry et Jean-Philippe Juchs essaient de « définir l'identité » (Baudry & Juchs, 2007) et reviennent eux aussi aux traditions bourdieusienne et interactionniste. Concernant les origines de cette dernière, les auteurs estiment ainsi que

> « l'attention portée à l'interaction dans la construction de l'identité a notamment été soulevée par les membres de l'école pragmatiste de Chicago, dont G. H. Mead, dans *L'Esprit, le soi, la société*, Paris, 1963 [1943]. Pour lui, le comportement de l'homme tient du "soi", lui-même opposé à l'"esprit". L'esprit se constitue par le jeu des interactions sociale, et la conscience de soi naît dès lors d'un acte permettant le rapport conscient et contrôlé à autrui. La conscience de soi entraîne l'identité sociale partagée, née des expériences liées à la mémoire (le "moi"), ainsi que les activités spontanées de l'individu (le "je") » (Baudry & Juchs, 2007, p. 160).

15 Cette distinction entre le soi et l'esprit est importante dans la différence d'approche entre identité professionnelle et identité au travail : l'une (anglo-saxonne) fusionne volontiers l'identité et la pratique du métier (la carrière ou le territoire), tandis que l'autre (française) met l'accent sur la conscience de soi et des autres (le nous, le je) dans la relation de travail. De fait, les recherches psychosociologiques de George H. Mead, relevant à maints égards du tâtonnement et du défrichage intellectuel, ont fortement influencé les auteurs les plus marquants de l'interactionnisme, qui sauront en développer et en faire fructifier les questionnements.

Everett Hughes et la deuxième école de Chicago

16 Parmi eux, Everett C. Hughes, ancien élève de Robert Park dans le Chicago des années 1920, est probablement l'un des sociologues les plus méconnus et sous-estimés du XX^{ème} siècle à la fois pour le contenu de son œuvre scientifique et peut-être encore plus pour le rôle de passeur qu'il a tenu dans les années 1945-1960 auprès de ses étudiants de la « deuxième École de Chicago », tels que Erving Goffman ou Howard S. Becker. Everett C. Hughes s'attache à reprendre le concept de « soi » (*self*) érigé par George H. Mead, pour s'interroger sur la fabrique de ce « soi », construit par les expériences de la vie, la socialisation et les interactions. C'est donc dans cette conception éminemment constructiviste qu'il va travailler, aussi bien sur les membres des jeunesses hitlériennes au début des années 1930, que sur les relations de travail entre les agents immobiliers à Chicago, ou sur la formation des étudiants en médecine dans le système hospitalier universitaire états-unien (Hughes, 1958 et 1996).

17 À la suite d'Everett C. Hughes, Erving Goffman creuse le sillon constructiviste et mobilise cette fois explicitement la notion d'identité en considérant celle-ci comme le produit de l'interaction (Goffman, 1986). Dans *Stigmates*, en particulier, Errving Goffman montre comment les usages sociaux propres à différentes catégories d'individus (« normaux » *vs*

« handicapés ») sont incorporés au plus profond de chacun. Dans cet ouvrage, comme il avait commencé à le faire auparavant (Goffman, 1973 et 1974), il montre comment la dramaturgie sociale impose un répertoire de rôles que chacun, par sa socialisation, ses interactions avec autrui tout au long de sa vie, a appris à jouer, à rejouer et à ajuster de manière nuancée sans s'en rendre compte. Contemporain d'Erving Goffman et lui aussi élève d'Everett C. Hughes, Howard S. Becker est dans une perspective tout à fait similaire avec sa théorie de l'étiquetage (*labelling theory*). Dans le classique *Outsiders – Études de sociologie de la déviance* (Becker, 1985), il montre qu'aucun acte ni aucun individu n'est « déviant par nature » et analyse la construction des « identités déviantes » comme résultant de l'interaction avec les membres du « groupe majoritaire » porteur de la norme qui attribuent à un individu l'étiquette de « déviant », en même temps que celui-ci se socialise au sein du « groupe déviant » (comme on le sait, Howard S. Becker s'appuie sur l'étude des cas des fumeurs de marijuana et des musiciens de danse). Ce mécanisme est à la source d'un phénomène d'exclusion mutuelle, entre musiciens et *squares* (« caves ») par exemple, que Howard Becker caractérise par « le double sens de *outsider* » (Becker, 1985, pp. 25-42) et qui est central dans la conception relationnelle de la construction du « soi » déviant.

18 Le développement de la perspective constructiviste dans la sociologie de Chicago correspond au contexte du début des années 1960 aux États-Unis, marqué par la remise en question des cadres sociaux traditionnels tels que le puritanisme, le racisme ou le patriarcat par des mouvements sociaux tels que celui des droits civiques ou les luttes féministes, ou des mouvements culturels comme celui de la *beat generation*. C'est bien dans ce contexte de questionnement des hiérarchies de genre, de race, voire de classe que se développent ces conceptions d'un « soi » et d'une « identité » façonnées par les relations sociales, les catégories sociales auxquelles sont renvoyés les acteurs (indentification externe et sentiment d'appartenance, phénomène d'étiquetage) et profondément incorporées dans des façons d'être, de faire, de dire et de penser. Parallèlement, en sociologie des mobilisations est conceptualisée la notion de « nouveaux mouvements sociaux » portés par des revendications et des causes liées à « l'identité » et non plus seulement à des revendications matérielles « classiques » (Pizzorno, 1990).

19 Dans l'espace du travail plus spécifiquement, la tradition interactionniste va développer une réflexion sur les différences intra professionnelles avec le concept de « segment » (Bucher & Strauss, 1961), repris et retravaillé à l'occasion de ce Dossier dans les articles de Frédéric Poulard et Léonie Hénaut sur les conservateurs de musée et par Muriel Surdez, Jérôme Debons et Lorène Piquerez sur les experts en sécurité alimentaire. Un autre apport majeur à la question de « l'identité au travail » par la sociologie de Chicago est probablement le concept de « carrière ». Dans son sens interactionniste il déborde largement la scène professionnelle pour embrasser toutes les activités dans lesquelles un individu s'engage et qui sont balisées par une série d'étapes standard par lesquelles tout membre du collectif va passer, mais chacun à sa façon, en fonction de la configuration interactionnelle dans laquelle il s'inscrit. C'est ainsi qu'Howard S. Becker va s'intéresser aux « carrières déviantes » de fumeurs de marijuana et de musiciens de danse (les deux groupes sociaux n'étant pas exclusifs) pour montrer comment le *self*, le soi, se transforme et se construit à mesure de l'intégration individuelle à son nouveau groupe social. Cette articulation entre carrière et identité professionnelle/au travail est abordée de manière plus ou moins explicite dans plusieurs textes du présent dossier, comme celui de Dominique Glaymann sur la socialisation à la précarité par le stage non rémunéré comme

premier pas dans la carrière professionnelle ou l'article de Pierre Bataille consacré au devenir professionnel des normaliens enseignant dans le secondaire, en classe préparatoire ou à l'université.

Le concept d'habitus : un outil pour dépasser les ambivalences de l'« identité » ?

20 Le concept d'habitus a été développé par Pierre Bourdieu dans une acception plus totalisante que celle de Max Weber (Weber, 1971) puisque, pour Pierre Bourdieu, l'habitus est

> « un système de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente des fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre » (Bourdieu, 1980a, pp. 88-89).

21 L'intérêt d'un tel concept, comme Pierre Bourdieu l'a souvent écrit, est de dépasser l'opposition traditionnelle entre individu et collectif (ou société) pour proposer un modèle qui intègre les ambivalences de l'« identité » comme constitutives de l'habitus. Toujours dans une perspective constructiviste, l'habitus permet de penser à la fois l'individu et le collectif, ce qui finalement ressemble fort à une définition de l'« identité » comme produit de la socialisation – mais l'habitus lui sert à montrer ce qui structure les individus en devenir.

22 Mais cette définition de l'identité est minimale car, comme chez Émile Durkheim, la part de l'identité individuelle saute moins aux yeux que celle du collectif (la profession, l'école ou la classe sociale) : les individus incorporent des normes de comportement, par quoi ils se socialisent, plus qu'ils ne les élaborent eux-mêmes. Leur liberté est moins définie positivement que négativement – une sorte de « droit » à dévier, comme le *clinamen* chez Epicure. C'est en tous cas cette individualisation de l'habitus que veut restituer Bernard Lahire, au nom de la complexité des variations individuelles, du libre arbitre des « actions pensées » (et non « programmées ») et de l'appropriation individuelle de l'héritage culturel. En pratique, cela revient surtout à souligner l'importance des dispositions acquises à l'âge adulte (Lahire, 1998 et 2002).

Habitus, identité, socialisation

23 La notion d'« identité » n'est donc pas cardinale dans l'œuvre de Pierre Bourdieu, même s'il a pu parfois y recourir (Bourdieu, 1980b). En revanche, on comprend que la question de la socialisation le soit. Mais quelle socialisation ? Outre la « socialisation primaire » bien repérée dans ses espaces et sa temporalité (de la naissance à la fin de l'adolescence des individus), il semble qu'une importance de plus en plus grande soit accordée par les spécialistes contemporains (y compris anglophones) à la socialisation secondaire (Lahire, 1998 et 2013), jusqu'à penser une « socialisation continue » (Darmon, 2006). Doit-on dès lors concevoir une acception de l'habitus rénovée au point d'abandonner la distinction qui a parfois pu être proposée par Pierre Bourdieu entre habitus « primaire » et « secondaire » (Bourdieu & Passeron, 1970 ; Bourdieu, 1997) pour considérer un habitus en construction et en évolution permanente tout au long de la vie ? Mais alors comment penser l'habitus à la fois comme « système de dispositions durables » et processus de

socialisation *ad vitam* ? Les dispositions seraient-elles « activées » ou non selon les contextes et les sphères où l'on se trouve ? On peut certes imaginer qu'une disposition acquise dans l'univers professionnel sera gommée lors de réunions de famille si elle est contraire à ce qui est attendu et à ce qui a été acquis auparavant dans cet univers… À l'inverse, un individu ne vivra pas de la même manière sa socialisation professionnelle, selon la façon dont le milieu social dont il est issu l'y a préparé.

24 Il ne s'agit pas là d'un débat purement spéculatif ou d'une querelle byzantine mais bien de savoir jusqu'à quel point la socialisation primaire, et donc en grande partie l'origine sociale, surdétermine la construction individuelle (en terme de « soi », d'habitus ou d'« identité ») par rapport à la socialisation secondaire, au parcours de vie et aux événements biographiques et notamment par rapport au parcours professionnel.

Habitus professionnel ?

25 La notion « d'habitus professionnel » semble se développer à mesure que le paradigme bourdieusien est intégré au champ français de la sociologie du travail, qui lui est longtemps restée hermétique. L'ouvrage récent intitulé *Bourdieu et le travail* (Quijoux, 2015) contient une quantité importante d'occurrences de cette expression qui semblait jusqu'à présent très peu usitée [3].

26 Dans *La Reproduction*, Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron emploient l'expression « habitus professionnel » et la définissent comme une « grammaire génératrice d'une pratique » (Bourdieu & Passeron, 1970, p. 50). De la même manière que pour « habitus primaire » et « secondaire », les occurrences de ces expressions restent assez rares dans l'œuvre de Pierre Bourdieu. Ce dernier semble privilégier l'acception d'un habitus généré par la socialisation primaire, qui ne serait qu'infléchi à la marge par une socialisation secondaire toujours déterminée par les dispositions *héritées*, c'est-à-dire acquises dans un processus de reproduction sociale d'une génération à l'autre.

27 L'habitus professionnel serait donc une grammaire, un ensemble de règles incorporées, générant une pratique mais aussi probablement un ensemble de valeurs, de croyances, un ethos, bref, ce que l'on nomme communément une « culture de métier » (où l'on retrouve le couple infernal identité/culture mentionné plus haut) ou plus simplement un « métier », au sens d'« être du métier » ou d'« avoir du métier ». Parler d'habitus dans ce cas permet de montrer l'incorporation de « structures structurantes » au cours de la socialisation secondaire mais il ne faudrait pas que cet « habitus professionnel » vienne à en cacher un autre, celui qui n'a pas besoin de qualificatif et concerne la formation individuelle dans l'environnement social d'origine, la socialisation primaire.

28 Le concept d'habitus professionnel nous semble donc à la fois fort utile et à manipuler avec précaution – à l'heure de l'atomisation du salariat, de la précarité ou du *turn over*. En particulier, ni le *fatum familias* ni la force de l'incorporation professionnelle ne doivent nous empêcher de prendre en considération les tournants sociétaux d'une histoire susceptible de redéfinir les projections identitaires, comme ce fut le cas dans les décennies 1960 aux États-Unis (*cf. supra*) et 1970 en France. De ce point de vue, on peut penser que Pierre Bourdieu fut peut-être moins sensible aux bouleversements de son époque que d'autres penseurs français post-structuraux (Smith, 2017).

« Identité au travail », « identité professionnelle », « identité de métier » : des alternatives situées et complémentaires ?

29 Dans le domaine spécifique de la sociologie du travail et des groupes professionnels, certains auteurs francophones ont tenté de dépasser les difficultés liées à la notion d'« identité » en proposant des alternatives clairement situées dans l'espace social du travail. Nous rappellerons ici trois propositions formulées par Renaud Sainsaulieu, Claude Dubar et Bernard Zarca.

L'« identité au travail » chez Renaud Sainsaulieu

30 Renaud Sainsaulieu définit l'identité au travail comme la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise » (Sainsaulieu, 1977, p. 5). Le modèle de Renaud Sainsaulieu est bien connu, il distingue quatre grands types d'« identités au travail » : le modèle *catégoriel* ou *fusionnel* qui caractérise la situation des travailleurs dont le pouvoir individuel est faible mais qui sont agrégés à un collectif important (identification horizontale), sous la bannière d'un leader (syndical par exemple, identification verticale) ; c'est notamment chez les ouvriers d'usine ou les employés de bureau que l'on trouvera ce premier type ; le modèle *négocié* concerne plutôt des travailleurs hautement qualifiés qui, au contraire des précédents, ont un véritable pouvoir individuel et sont à même de négocier individuellement dans l'organisation-entreprise le contenu et les modalités de leur activité ; le modèle *affinitaire* concerne là aussi des travailleurs plutôt qualifiés mais dont le rapport au travail et la carrière est marqué par une volonté d'ascension sociale et un fonctionnement en réseau, en particulier hors du cadre de l'entreprise, à laquelle le travailleur n'est aucunement attaché contrairement au modèle précédent ; enfin le modèle du *retrait* caractérise les travailleurs désinvestis dans leur rapport au travail, dont « la vie » est en dehors de la sphère laborieuse, des individus non qualifiés (ou déclassés) qui n'attendent ni n'espèrent rien d'autre de leur activité professionnelle que d'en retirer leur moyen de subsistance. Suite à des enquêtes collectives ultérieures, deux types d'identités sont venus rallonger la liste : l'identité professionnelle « de service public », caractérisant les personnes attachées à rendre un service (social, commercial, pédagogique...) et l'identité « entrepreneuriale », de ceux qui s'impliquent dans l'organisation du collectif de travail (Francfort *et al.*, 1995).

31 Le projet intellectuel de Renaud Sainsaulieu relève bien d'une intégration de la socialisation secondaire (professionnelle en l'occurrence) et des « effets culturels de l'organisation » du travail à la « construction des identités » dans le monde du travail. On a pu discuter, d'une part, du domaine d'application de la typologie proposée, celui du travail salarié, voire des organisations de grande envergure. D'autre part, le double reproche lui a été fait de coller trop à des groupes objectifs (ouvriers, employés, cadres), dans une perspective proche du fonctionnalisme, ou au contraire de désigner des formes transversales de « rapports au travail » qui ne seraient véritablement spécifiques ni de groupes sociaux, ni de groupes professionnels, voire d'aucune position hiérarchique dans l'entreprise ou dans la société. Ainsi le modèle du *retrait*, largement repris, peut

concerner des travailleurs de niveaux très divers, et notamment des individus déclassés, comme ces techniciens dont la grande compétence devient obsolète suite à des bouleversements techniques (le chef d'atelier de 50 ans voyant arriver les nouvelles machines contrôlées par ordinateur dans les années 1990, par exemple), ou ces cadres *senior* « ringardisés » par le néo-management par projet, etc. Enfin, la trajectoire professionnelle des individus peut inclure le changement et envisager de manière diachronique que l'on puisse passer, pour reprendre l'exemple du chef d'atelier, d'un modèle fusionnel (quand il était ouvrier en début de carrière) à un modèle négocié (quand il était chef d'atelier), puis à un modèle de retrait (quand il a été exclu du modèle de la compétence), voire qu'un même individu puise dans différents modèles identitaires ou dans aucune forme stabilisée, dans une « crise des identités » (Dubar, 2000).

L'« identité professionnelle » pour Claude Dubar

32 Dans les années 1990, Claude Dubar repart des propositions de Renaud Sainsaulieu pour tenter de les développer (Dubar, 2002). Il a recours au terme d'« identité professionnelle » mais son approche est très similaire à celle qui a conduit Renaud Sainsaulieu à son « identité au travail ». En effet, Claude Dubar distingue lui aussi quatre types d'« identité professionnelle » qui constituent une revisite et un enrichissement des quatre types de Renaud Sainsaulieu : l'identité d'exclusion, l'identité bloquée, l'identité de négociation individualisée et l'identité affinitaire. En reprenant les schèmes définitoires de l'identité au travail chez Renaud Sainsaulieu, Claude Dubar a toutefois renforcé l'importance de la dimension diachronique des « identités au travail », appelées à évoluer au fil du temps dans le parcours de vie d'un individu, au cours de « transactions identitaires ». L'héritage interactionniste dont Claude Dubar se réclame régulièrement (à la différence de Renaud Sainsaulieu) est particulièrement manifeste ici, avec la notion de « carrière », rythmée par des tournants ou des réorientations en fonction des événements et des rencontres.

33 Le modèle renvoie intrinsèquement à une typification des modalités de rapport au travail salarié, plutôt dans de grandes unités de production et/ou des organisations d'envergure (usines, bureaux etc.) et tend à négliger les autres situations de travail, réputées « atypiques ». Cela pose à la fois la question de son actualité et de sa contextualité.

34 Le modèle est-il donc adéquat pour les nouveaux rapports au travail induits par de nouveaux types de rapports salariaux ? L'emploi reste majoritairement concentré (grandes et moyennes entreprises, fonctions publiques), mais les PME (moins 250 employé-e-s) et micro-entreprises représentent 46% de l'emploi marchand (INSEE, 2014), soit environ un quart de tous et toutes les salarié-e-s. Le salariat à temps plein en contrat à durée indéterminée concerne une large majorité des Français actifs, mais la précarité a été multipliée par trois en vingt ans pour concerner 8,6% de l'emploi salarié en 2016, année où ¾ des contrats signés concernent des emplois temporaires (DARES, 2014 ; INSEE, 2017). On connaît enfin la poussée, spectaculaire outre atlantique, des « alternatives » au salariat classique dans la société contemporaine, de l'auto-entrepreneuriat sous statut d'indépendant jusqu'au portage salarial et aux plateformes informatiques de mise en relation entre clients et prestataires (du type Uber), les *gig jobs* [4] ou emplois « au coup par coup », sans doute plus développés dans le monde anglo-saxon. On peut donc conclure à la fois que le cœur du salariat traditionnel se maintient et qu'il s'effrite lentement.

35 En ce qui concerne le contexte de travail, malgré des emprunts à l'interactionnisme, Claude Dubar conserve une définition des ressorts de l'« identité professionnelle » assez

proche de celle de Renaud Sainsaulieu et relativement indépendante des activités ou des « métiers », de même que la tradition d'enquête impulsée par Everett C. Hughes et développée ensuite par Howard Becker, Blanche Geer, Anselm Strauss ou Raymond L. Gold s'appliquait plutôt aux métiers qu'aux salariés (Becker, 1988 ; Becker *et al.* 1976 ; Gold, 1958). On ne tranche pas ici la question de savoir si les catégories d'analyse sont transposables ou non d'un univers salarial à un monde artisanal, ou l'inverse. Mais force est de constater que ces catégories naissent en référence à un contexte de travail : ont été ainsi mis en exergue l'étendue de la relation sociale dans un monde salarial et le contenu de l'activité dans un contexte artisanal, même si ce ne peut être de manière exclusive.

L'« identité de métier » de Bernard Zarca

36 Dans une perspective qui s'intéresse aux « métiers », Bernard Zarca est le premier véritable sociologue de l'artisanat en France (Zarca, 1979 et 1987). Ses travaux des années 1970-80 sont clairement inscrits dans le courant bourdieusien : l'origine sociale et la socialisation primaire des individus forment leur habitus, ils sont enquêtés par entretiens réitérés, parlent de leur parcours de vie et l'enquêteur aborde chaque cas avec une approche dispositionnaliste bourdieusienne (voir par exemple le bijoutier M. Noya et la restauratrice de tableaux Mlle. Amelin [Zarca 1987, pp. 161-185]). En même temps, les travaux de Bernard Zarca sont probablement ceux qui se rapprochent le plus d'une perspective compréhensive attachée à la façon de jouer un rôle social, que l'on pourrait relier à la tradition interactionniste du *social drama of work* [5], mais aussi dans une certaine mesure à l'analyse de la « mauvaise foi » du garçon de café qui « joue au garçon de café » (Sartre, 1943) pour essayer d'exister. Dans une proximité réelle (mais implicite) avec l'approche hughesienne du « travail et le soi » (Hughes, 1996, pp. 75-85), Bernard Zarca élabore la notion d'« identité de métier » comme relevant de l'adhésion à l'ensemble des façons d'être, de penser, de dire et de faire (Verdier, 1979) relatives à une activité particulière et transmises de manière largement informelle au sein du groupe professionnel [6].

37 Comment décrire le contenu particulier de l'activité ? Dans les contextes différents de la maçonnerie et de la bijouterie par exemple, ou bien encore dans les cuisines d'un restaurant et dans le bureau d'un comptable, sont mises en action des modalités très différentes du rapport au corps (force physique *vs* précision, rapidité et agilité *vs* calme et immobilité), mis aussi de la communication, de rapport à la parole en particulier (cri sur le chantier ou dans la cuisine *vs* murmure dans l'atelier ou le bureau feutré, relation à plaisanterie *vs* distance respectueuse [Jounin, 2008 ; Perrenoud, 2008 ; Bajard & Perrenoud, 2013]), au-delà de la variété évidente des tenues vestimentaires et autres uniformes. De même, des usages des termes de métier sont déterminés par la matérialité de ces activités, se rapportant à un ensemble de « valeurs » traditionnellement attachées à tel ou tel groupe professionnel (virilisme du maçon, urbanité du comptable), transmises à l'occasion de la formation puis de la socialisation au métier (« c'est le métier qui rentre » [Crasset, 2017]). Le texte de Kristoff Talin, Virginie Delsart et Nicolas Vaneecloo dans ce Dossier s'intéresse, quoique de manière un peu différente, à cette question des « valeurs au travail » chez les ingénieurs. Dans le même ordre d'idées, on peut trouver comme élément particulier du contenu du travail des architectes l'expertise et la délibération, comme dans quelques autres professions « à pratique prudentielle » (Champy, 2009 et 2011) [7].

38 Toutefois, ces « façons » d'exercer tel ou tel métier sont bien sûr incarnées par des individus porteurs de caractéristiques sociales spécifiques déterminantes pour leur interprétation du rôle professionnel. Pour le dire en termes bourdieusiens, l'habitus professionnel est en permanence traversé par l'habitus (« originel ») d'individus, qui de surcroît, en termes interactionnistes, ont suivi une carrière singulière.

Peut-on combiner diverses approches de l'identité ? L'exemple des infirmières

39 La prise en considération d'un contexte particulier de travail n'empêche pas, on le voit, un travail d'articulation pour appréhender toutes les facettes du phénomène identitaire, notamment du fait que des traits identitaires « du dehors » entrent en ligne de compte sur le lieu de travail (Sainsaulieu, 2017). Mais comment les traits objectifs et subjectifs de l'origine sociale, du genre ou de la racisation, peuvent-ils se combiner avec la trajectoire individuelle, le contenu et le cadre de l'activité au travail ? Un exemple de définition intégrative et synthétique des identités au travail, comprenant à la foi la construction de l'image de soi et les sentiments d'appartenance collective, peut être exploré au travers du travail soignant des infirmières salariées à l'hôpital, maintes fois décrit par les sociologues et anthropologues les plus divers (Dubet, 1994 ; Sainsaulieu, 2007 ; Demailly, 2008 ; Vega, 2012).

40 En résumé, l'autodéfinition du groupe des infirmières est peu cohérente, par contraste, notamment, avec celle des médecins. Elles ne s'affirment pas comme un groupe social, ni de femmes, ni de métier, ni de classe, ni de trajectoire commune, au contraire des ingénieur-e-s par exemple, qui soulignent toujours leur formation d'ingénieur-e (Sainsaulieu & Vinck, 2015). Le « corps infirmier » prend peu, malgré la création d'un Ordre infirmier. Leur identité professionnelle oscille entre un idéal professionnel du *care*, le contenu, le cadre de l'activité soignante et la hiérarchie de classe et de genre. Ainsi, le discours infirmier sur la position professionnelle a oscillé typiquement entre « le rôle propre » du travail infirmier, positivant l'appartenance au corps infirmier, et « le glissement de tâches par en haut », autrement dit la valorisation de l'activité soignante dans sa proximité avec le travail médical, dans un rapport souvent genré. La définition du contenu de l'activité penche quant à elle alternativement vers l'outillage technique, la relation avec le patient ou l'organisation collective, selon les préférences individuelles, en lien avec le degré d'ancienneté dans la carrière : les nouvelles infirmières sont souvent fascinées par la technique, tandis que les anciennes s'intéressent davantage aux relations sociales. Leur origine sociale intervient dans leur ressenti des contours du groupe social d'appartenance : les infirmières d'origine modeste s'identifient plus facilement au reste des salarié-e-s de l'hôpital, votant par exemple aux élections professionnelles pour les syndicats « ouvriers » et non infirmiers (Sainsaulieu, 2008) ; les infirmières « classes moyennes » s'identifient davantage aux médecins avec qui elles travaillent et elles vont moins voter aux élections professionnelles. Sur le plan organisationnel, le cadre de cette activité et le type de coopération qu'elle implique les conduisent à s'identifier plus ou moins à l'unité de rattachement, selon l'ambiance de travail et le degré de satisfaction au travail (Sainsaulieu, 2009). Il est significatif à ce sujet que les infirmières situent le « nous » rarement au niveau de l'établissement hospitalier, sauf éventuellement s'il est tout entier dédié à une activité, comme dans un hôpital pédiatrique ou psychiatrique (Sainsaulieu, 2007). Leur sentiment d'appartenance renvoie aux niveaux changeants du

service entier (comme en soins intensifs ou en maternité), de l'équipe (surtout en équipe de nuit, où le personnel est plus rare, moins chapeauté et plus solidaire), de la génération (surtout entre « anciennes »), ou du simple « binôme » de travail (avec une autre infirmière, l'aide-soignante ou le médecin), etc... À ce « nous » varié, il faut opposer celui toujours plus assuré des médecins, renvoyant le plus souvent au corps médical, à l'exception des chefs de service, qui s'identifient d'abord à leur service.

41 Ce « nous » est également relatif à des parcours individuels typiques, marqués par le tour des services de l'hôpital ou au contraire par la fidélité à sa première affectation de service, comme au bloc opératoire, qui se distingue par un très faible *turn over* et nourrit des attachements forts au service. Le « nous » renvoie enfin à un contexte institutionnel national moins répandu, l'hôpital américain se prêtant sans doute davantage aux « marchandages » entre soignants et soignés (Strauss, 1992) qu'un ordre hospitalier européen bureaucratique et professionnel (Mintzberg, 1982), où le patient n'a traditionnellement pas son mot à dire.

42 L'exemple des infirmières montre donc à la fois la possibilité théorique de l'intégration de diverses composantes identitaires ressenties au travail et la difficulté, en pratique, d'entrer dans le détail de chacune d'entre elles, mais il montre aussi le travail sélectif du chercheur, selon ses préoccupations ou ses objets de recherche.

Conclusion

43 Partis de la notion d'« identité » en sciences sociales et de ses ambivalences, nous avons opéré un long détour *via* le « soi » des interactionnistes et l'habitus bourdieusien pour revenir à l'identité « au travail », « professionnelle », « de métier » et à leur articulation.

44 Parvenus au terme de ce panorama, il nous semble que les trois propositions conceptuelles de Renaud Sainsaulieu, Claude Dubar et Bernard Zarca renvoient, plus encore pour la troisième, à des conceptions *situées* de l'identité et c'est ce qui les distingue fondamentalement de la notion d'« identité en général ». Comme Rogers Brubaker le souligne en opérant une analogie avec les remarques de Loïc Wacquant sur le terme de « race », « le problème est que, en tant que catégories analytiques, les termes de "nation", de "race" et d'"identité" [et l'on pourrait ajouter « culture », *nda*] sont bien souvent employés d'une manière qui ne se distingue quasiment pas de celle dont ils sont employés dans le domaine pratique : une manière implicitement ou explicitement réifiante, qui sous-entend ou affirme que des "nations", des "races" et des "identités" [ou des « cultures », *nda*] existent et que des gens "ont" une "nationalité", une "race", une "identité" [ou une « culture », *nda*] » (Brubaker, 2001, p. 70). Or, malgré les limites que nous avons énoncées, les concepts d'identité au travail, d'identité professionnelle ou d'identité de métier sont situés. Il ne s'agit pas de notions essentialistes, ni jamais totalement débarrassées de ce fond d'essentialisme, malgré les professions (de foi) constructivistes répétées, mais de notions permettant d'appréhender un phénomène à la fois dynamique et caractérisé par son contexte, ne prétendant pas subsumer l'individu tout entier, à chaque instant de sa vie. L'« identité au travail » chez Renaud Sainsaulieu ou l'« identité professionnelle » pour Claude Dubar sont liées aux relations de travail et aux rapports au travail dans le cadre du salariat. La notion d'« identité de métier » de Bernard Zarca implique d'être attentif aux contenus du travail et aux spécificités liées à l'activité.

45 Toutefois, aucun concept n'est pleinement satisfaisant. Même si des avancées considérables peuvent être constatées depuis les tâtonnements épistémologiques sur l'« identité » dans les années 1960, il n'existe pas de théorie unifiée de l'« identité au travail ». Pas davantage qu'il n'existe de limite dans la liste des variables susceptibles de peser dans la construction des identités individuelles et collectives. En revanche, l'exploration à laquelle nous nous sommes livrés dans ce texte permet de voir qu'il existe des « théories à moyenne portée » (Merton, 1968), qu'il nous appartient de discuter et d'articuler dans nos travaux de recherche empiriques, en prenant le soin de toujours expliciter le sens précis que nous donnons aux notions que nous mobilisons et d'en concevoir les articulations possibles. Si l'« identité » semble bien constituer une notion difficile à manipuler efficacement par les sciences sociales, l'identité au travail et l'identité de métier permettent de développer un *constructivisme matérialiste* souple, empiriquement fondé et situé, mais non exclusif.

46 On trouvera dans le Dossier thématique qui suit des textes illustrant à divers titres les éléments exposés dans les pages précédentes. Pierre Bataille s'est intéressé dans le cadre de sa thèse aux sortants de l'École normale supérieure et montre dans son article comment « se dire normalien » constitue la revendication d'une « identité scolaire » au travail, avec toutefois des sens assez différents selon l'espace de travail du « normalien » (grande entreprise ou enseignement secondaire par exemple) et l'évolution de sa carrière. Dominique Glaymann a enquêté sur les stagiaires en entreprise et considère que leur position est bien souvent une socialisation à la précarité et une incorporation d'un rapport au travail instable, perpétuellement menacé et contribuant souvent à construire une position et une « identité » subalternes, que cette dernière soit « bloquée » ou de « retrait », pour reprendre des expressions canoniques [8]. Léonie Hénaut et Frédéric Poulard se sont intéressés aux conservateurs de musées en France et à la structuration de leur groupe professionnel au cours du XX^{ème} siècle pour voir dans quelle mesure s'y distinguent différents « segments professionnels ». Ils discutent explicitement l'articulation entre les notions de segment et d'identité professionnelle pour penser à la fois l'unité et la diversité des professions. Marc Perrenoud et Pierre Bataille montrent les différentes manières d'« être musicien » en fonction des types de carrières qui se développent en France et en Suisse ; eux aussi consacrent une partie de leur texte à expliciter leur approche de l'identité au travail, plutôt dans la tradition du « soi » interactionniste. Ivan Sainsaulieu et Éric Zufferey s'intéressent aux directeurs des ressources humaines en entreprise et montrent comment ils peinent à construire une « identité de métier » et une « identité professionnelle » tenables, pris dans une idéalisation de leur rôle professionnel mais aussi de leur patron (« chef idéal »). Muriel Surdez, Jérôme Debons et Lorène Piquerez ont enquêté sur les professionnels de la sécurité alimentaire en Suisse et s'interrogent là aussi sur les nouvelles pratiques, les nouveaux modes d'organisation du secteur et leurs conséquences sur « l'identité » des professionnels de groupes formellement distincts (vétérinaires et chimistes) partageant un même « territoire » professionnel. Enfin, Kristoff Talin, Virginie Delsart et Nicolas Vaneecloo, s'appuyant sur une sociologie des « valeurs », s'intéressent à la diversité des figures professionnelles d'ingénieurs en France, sous le double effet de l'importance du hors travail (famille, amis, loisirs) et de l'individualisation des valeurs. Selon eux, non seulement l'identité du groupe ingénieur s'est pluralisée (voire « diluée »), du fait d'une moindre importance ressentie du travail, mais c'est moins sous l'effet de positions

objectives (âge, sexe, type de formation...) qu'en corrélation avec les valeurs individuelles subjectives (libéralisme, individualisme, humanisme, engagement sociétal).

47 Chacune à sa façon, ces contributions permettent de mesurer combien la question de l'« identité au travail » est à la fois polysémique et riche, demandant *a minima* de combiner l'examen du rapport de l'individu à l'emploi, à l'organisation, à l'activité, au métier, voire à la société, avec la matérialité de ces rapports pour approcher aussi justement que possible la finesse du *social drama of work*.

BIBLIOGRAPHIE

AVANZA M. & G. LAFERTÉ (2005), « Dépasser la "construction des identités" ? Identification, image sociale, appartenance », *Genèses*, vol. 61, n° 4, pp. 134-152.

BAJARD F. & M. PERRENOUD (2013), « "Ca n'a pas de prix". Diversité des modes de rétribution du travail des artisans d'art », *Sociétés contemporaines*, vol. 91, n° 3, pp. 93-116.

BECKER H. S. (1985 [1963]) *Outsiders, études de sociologie de la déviance*, Paris, Éditions Métailié.

BECKER H. S. (1988 [1982]), *Les Mondes de l'art*, Paris, Éditions Flammarion.

BECKER H. S. , GEER B., HUGHES E. C. & A. L. STRAUSS (1976), *Boys in white. Student culture in a medical school*, New York, Transaction Editor.

BOURDIEU P. (1980a), *Le Sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit.

BOURDIEU P. (1980b), « L'identité et la représentation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n ° 35, pp. 63-72.

BOURDIEU P. (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Éditions du Seuil.

BOURDIEU P. & J.-C. PASSERON (1970), *La Reproduction,* Paris, Éditions de Minuit.

BRUBAKER R. (2001), « Au-delà de L'"identité" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 139, pp. 65-85.

BUCHER R. & A. L. STRAUSS (1961), « Professions in Process », *American Journal of Sociology*, vol. 66-4, pp. 325-334.

CHAMPY F. (2009), *La Sociologie des professions*, Paris, Presses universitaires de France.

CHAMPY F. (2011), *Nouvelle théorie sociologique des professions*, Paris, Presses universitaires de France.

CRASSET O. (2017), *La Santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

DARES (2014), *Indicateurs. Hausse soutenue du taux d'entrée en CDD dans les mouvements de main d'œuvre au 2ème trimestre 2014*, Ministère du travail, n° 88.

DARMON M. (2006), *La Socialisation*. Paris, Éditions Armand Colin.

DEMAILLY L. (2008), *Politiques de la relation. Approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Lille, Éditions du Septentrion.

DUBAR C. (2002), *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, Éditions Armand Colin.

DUBAR C. (2000), *La Crise des identités*, Paris, Presses universitaires de France.

DUBET F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Éditions du Seuil.

DURKHEIM É. (1893), *De la Division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France.

FRANCFORT I., OSTY F., SAINSAULIEU R. & M. UHALDE (1995), *Les Mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Éditions Desclée de Brouwer.

GOFFMAN E. (1986 [1963]), *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*, New York, Touchstone Editor.

GOFFMAN E. (1973), *La Mise en scène de la vie quotidienne* (2 tomes), Paris, Éditions de Minuit.

GOFFMAN E. (1974), *Les Rites d'interaction*, Paris, Éditions de Minuit.

GOLD R. L. (1958), « Roles in Sociological Field Observations », *Social Forces*, vol. 36, n° 3, pp. 217-223.

GRIGNON C. (1981), « Les conditions sociales de l'intensification », *Économie rurale*, vol. 146, n° 1, pp. 3-13.

GRIGNON C. (1982), « Professionnalisation et transformation de la hiérarchie sociale des agriculteurs », *Économie rurale*, vol. 152, n° 1, pp. 61-66.

GUÉRARD DE LATOUR S. (2001), *La Société juste. Égalité et différence*, Paris, Éditions Armand Colin.

HOBSBAWM É. (1995), « Inventer des traditions », *Enquête*, n° 2 [En ligne], http://journals.openedition.org/enquete/319, mis en ligne le 10 juillet 2013, consulté le 15 novembre 2018.

HUGHES E. C. (1958), *Men and Their Work*, Glencoe, Free Press.

HUGHES E. C. (1996), *Le Regard sociologique*, Paris, Éditions de l'EHESS.

INSEE (2017), « Chômage, emploi et revenus du travail », *INSEE Références*.

JOUNIN N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, Éditions La Découverte.

LAHIRE B. (1998), *L'Homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Éditions Nathan.

LAHIRE B. (2002), *Portraits sociologiques*, Paris, Éditions Nathan.

LAHIRE Bernard (2013), *Dans les Plis singuliers du social. Individus, institutions, socialisations*, Paris, Éditions La Découverte.

LEBARON F. & P. BLAVIER (2017), « Classes et nations : quelle articulation à l'échelle européenne ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°219, pp. 80-97.

LEMIEUX C. (2012), « Peut-on ne pas être constructiviste ? », *Politix*, vol. 100, n° 4, pp. 169-187.

LÉVI-STRAUSS C. (dir.) (2010), *L'Identité,* Paris, Presses universitaires de France.

LOCKE J. (1972 [1689]), *Essai philosophique concernant l'entendement humain*, traduction par Pierre Coste, Paris, Éditions Vrin.

MARESCA S. (1979), « Ébauche d'une analyse sociologique des élites paysannes. Cinq biographies de dirigeants paysans », *Études rurales*, n° 76, 1979, pp. 51-81.

MARESCA Sylvain (1981), « L'excellence professionnelle chez les dirigeants agricoles » *Économie rurale*, vol. 143, n° 1, 1981, pp. 49-52.

MERTON R. K. (1968), *Social Theory and Social Structure*, New York, Macmillan Editor.

MINTZBERG H. (1982), *Structures et dynamiques des organisations,* Paris, Éditions d'organisation.

NOIRIEL G. (dir.) (2007), *L'Identification, genèse d'un travail d'État*, Paris, Éditions Belin.

PENISSAT É. (2012), « La difficile production d'une nomenclature socioprofessionnelle à l'échelle européenne », *Revue française de socio-économie*, vol. 2, n° 10, pp. 251-257.

PERRENOUD M. (2008), « Les artisans de la "gentrification rurale" : trois manières d'être maçon dans les Corbières », *Sociétés contemporaines*, vol. 71, n° 3, pp. 95-115.

PFADENHAEUR M. & T. SCHEFFER (2009), *Profession, Habitus und Wandel*, Frankfurt and Main, Peter Lang Verlag.

PIZZORNO A. (1990), « Considérations sur les théories des mouvements sociaux », *Politix*, vol. 3-9, pp. 74-80.

QUIJOUX M. (dir.), (2015) *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

SAINSAULIEU R. (1977), *L'Identité au travail*, Paris, Presses de la FNSP.

SAINSAULIEU I. (2007), *L'Hôpital et ses acteurs*, Paris, Éditions Belin.

SAINSAULIEU I. (2009), « Le "bon patient" est sous contrôle. Communautés de service et pratiques soignantes à l'hôpital », *Revue suisse de sociologie*, vol. 35, n° 3, pp. 551-570.

SAINSAULIEU I., SALZBRUNN M. & L. AMIOTTE-SUCHET (2010), *Faire communauté en société. Dynamique des appartenances collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

SAINSAULIEU Ivan (2008), « Le syndicalisme à l'hôpital. Sociologie d'une insatisfaction », Dossier Syndicalisme et santé, *Les Tribunes de la santé*, n° 18, pp. 83-94.

SAINSAULIEU I. & D. VINCK (dir.) (2015), *Ingénieur aujourd'hui*, Lausanne, Presses polytechniques et universitaires romandes.

SAINSAULIEU I. (2017), *Conflits et résistances au travail*, Paris, Les Presses de SciencePo.

SARTRE J.-P. (1943), *L'Être et le néant*, Paris, Éditions Gallimard

SMITH Claude (2017), *Déplacements post-structuraux. Deleuze, Derrida, Lyotard*, tomes I et II, Paris, Éditions L'Harmattan.

STRAUSS A. (1992), *La Trame de la négociation*, Textes réunis par Isabelle Baszanger, Paris, Éditions L'Harmattan.

SURDEZ M., VOEGTLI M. & B. VOUTAT (dir.) (2017), *Identifier, s'identifier. À propos des identités politiques*, Lausanne, Éditions Antipodes.

VEGA A. (2012), *Soignants/soignés. Pour une approche anthropologique des soins infirmiers*, Paris-Bruxelles, Éditions De Boeck Université.

VERDIER Y. (1979), *Façons de dire, façons de faire. La laveuse, la couturière, la cuisinière,* Paris, Éditions Gallimard.

VOEGTLI M. (2009), « Identité collective », dans FILLEULE O. (dir.), *Dictionnaire des mouvements sociaux* , Paris, Presses de SciencesPo., pp. 292-299.

WEBER Max (1971), *Économie et société*, Paris, Éditions Plon.

ZARCA B. (1979), « L'ami du trait. Itinéraire d'un compagnon-charpentier », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 29, n° 1, pp. 27-43.

ZARCA B. (1987), *Les Artisans, gens de métiers, gens de parole*, Paris, Éditions L'Harmattan.

ZARCA B. (2009), « L'Ethos professionnel des mathématiciens », *Revue française de sociologie*, vol. 50, n° 2, pp. 351-384.

NOTES

1. La banalisation de la revendication d'acteurs à la « différence » peut se comprendre comme l'extension par mimétisme à la majorité de revendications « identitaires » minoritaires, vécues dans des situations d'oppression. Du point de vue moral et politique, la revendication d'une identité particulière n'est vraiment légitime qu'en cas de sous accès aux droits « universels » ou communs et non comme dérogation à ces derniers (Guérard de Latour, 2001).
2. L'identification administrative ou le « travail d'État » de l'identification des individus a fait notamment l'objet d'un ouvrage de synthèse dirigé par Gérard Noiriel (Noiriel, 2007), faisant suite à un colloque international (EHESS, 2004). De même, la sociologie de la stratification sociale continue à interroger les nomenclatures et les catégorisations socio-professionnelles changeantes, ainsi que leur difficile homogénéisation dans l'espace européen (Penissat, 2012).
3. Une recherche en ligne sur le moteur *GoogleScholar.fr* montre que l'expression « habitus professionnel » apparaît à peine une vingtaine de fois dans les publications recensées entre 1950 et 1990, principalement dans les travaux de Bernard Zarca sur les artisans (*cf. infra*), ceux de Sylvain Maresca sur les dirigeants agricoles (Maresca, 1979 et 1981) ou de Claude Gringon sur les paysans (Grignon, 1981 et 1982). Entre 1991 et 2000, l'expression apparaît 58 fois et elle semble volontiers usitée dans le domaine de la sociologie de l'éducation, en particulier dans ou autour des recherches de Philippe Perrenoud (une douzaine d'occurrences soit dans ses travaux, soit dans les commentaires y afférant). Entre 2001 et 2010 on trouve 275 occurrences, toujours beaucoup en sociologie de l'éducation et sciences de l'éducation mais aussi dans des domaines très divers et sous la plume de nombreux auteurs. La tendance s'accentue encore entre 2011 et 2017 puisqu'on trouve 237 occurrences de l'expression « habitus professionnel » pour les sept dernières années (soit 34 par an, donc potentiellement 340 entre 2011 et 2020). L'inflation du nombre de publications scientifiques et leur archivage en ligne de plus en plus efficace stimulent donc ou révèlent une croissance plutôt qu'un déclin, y compris en Allemagne (Pfadenhaeur & Scheffer, 2009).
4. Un *gig* est un engagement de très courte durée, pour une journée ou une soirée par exemple. Le terme est notamment employé dans le domaine de la prestation de service et de l'événementiel, il est particulièrement courant dans le milieu musical.
5. Rappelons que dans cette théorie fondamentale pour l'interactionnisme le « professionnel », le « travailleur » se construit comme tel dans la relation à autrui, dans la mise à l'épreuve par l'interaction réitérée avec ses supérieurs, ses pairs, ou ses clients de sa « professionnalité », donc de sa capacité à tenir son rôle (de « professeur », de « vendeur de chaussures » ou de « garçon de café »).
6. Dans le cas des mathématiciens, il considère que l'ethos professionnel contient des dimensions épistémiques, sociales et esthétiques (Zarca, 2009).

7. La notion de degré de présence d'un élément caractéristique (comme ici l'expertise) ouvre sur une aporie bien connue : la particularité n'est-elle pas qu'une variation en degrés d'éléments présents ailleurs ? Nous ne prétendons pas différencier par essence chacun des contenus de l'activité et donc des composantes peuvent se retrouver plus ou moins dans d'autres contextes. Ce qui n'empêche pas une configuration particulière de ces éléments, même s'il est difficile de ne pas voir la main de l'artiste dans le portrait, autant artistique que scientifique, que le sociologue peut dresser d'un métier et de son contenu de travail « spécifique ».

8. L'identité peut-elle résulter d'un processus destructeur ou désigne-t-elle toujours une construction sociale en positif du soi et du nous ? Il règne un certain flou sur cette question. D'un côté, il existe, à la marge, des identités plus ou moins dévalorisées et inabouties, comme « l'identité bloquée » de Claude Dubar ou « l'identité de retrait » de Renaud Sainsaulieu. De l'autre, la construction de soi ou du soi résonne plutôt comme un questionnement existentiel, soit l'affirmation positive d'une existence humaine et sociale. De même, la contribution de Dominique Glaymann nous invite, implicitement, à interroger le concept de socialisation et à nous demander si la socialisation construit et si la *désocialisation* détruit le lien social, donc si la socialisation ne permet pas *toujours* une construction de l'identité sociale. On peut certes en principe être socialisé à toute situation, y compris déviante ou précaire, et le sens des normes sociales a pu varier historiquement (*cf.* l'émancipation comme norme post soixante-huitarde). Mais on peut soutenir d'autre part que l'idée de socialisation identitaire a penché vers une vision positive (humaniste et/ou chrétienne, durkheimienne ou psychosociale) du lien social, par opposition aux vues critiques, marxiste et bourdieusienne, de l'aliénation, de l'exploitation et de la domination. Ainsi, même les notions répandues dans les décennies 1980-1990 d'exclusion, de désaffiliation ou de disqualification sociale, tout comme celles de retrait ou de blocage identitaire, sous-entendent un type de socialisation constructive du soi et du nous et sont donc difficiles à utiliser pour analyser des situations critiques. Inversement, les approches critiques classiques comportaient un angle mort sur des pans entiers de l'existence sociale réelle, y compris au travail, ce qui aurait permis de (re)créer un espace cognitif, notamment durkheimien, dans un contexte d'implosion ou de moindre combativité sociale. Peut-être le succès des approches interactionnistes tient-il aussi au caractère moins normatif des concepts idoines, comme ceux de carrière, de segment ou de rôle, même si on a pu les accuser aussi de ne pas prendre assez en considération la domination (*cf.* corps du texte *supra*).

AUTEURS

MARC PERRENOUD

Université de Lausanne (Suisse) - marc.perrenoud@unil.ch

IVAN SAINSAULIEU

CLERSE - université de Lille 1 (France) - ivan.sainsaulieu@univ-Lille1.fr