

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



**La profession au temps de la flexibilité
Vers une approche pragmatique de la notion**

Nicolas Marquis, 2008, Unité de sociologie et Anthropologie, UCL

Cahiers de l'Institut des Sciences du Travail n°50

Mars 2008

La profession au temps de la flexibilité

Vers une approche pragmatique de la notion

Marquis Nicolas.
Unité de Sociologie et d'Anthropologie
Université catholique de Louvain

1. Introduction

La notion de profession est utilisée et problématisée dans de nombreux travaux sociologiques. Elle peut y apparaître en tant que libellé d'un groupe d'individu, en tant que qualificatif d'une pratique de travail spécifique, en tant qu'élément socialisateur, variable explicative de certains comportements, etc. Dans l'élaboration d'un projet de recherche sur le thème de l'articulation travail/famille¹ où nous nous sommes interrogés sur l'effet que la profession pouvait avoir sur l'usage de dispositifs institutionnels tels que le congé parental parmi les membres de trois professions (infirmières, assistants sociaux et policiers), une problématisation de la notion nous paraissait nécessaire avant de discuter de la médiation professionnelle. C'est à une réflexion sur *ce qui effectue* cette médiation que nous voulons nous atteler. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que depuis quelques temps, la notion de profession est perçue comme mise à mal par une évolution du monde du travail vers plus de flexibilité.

Dans cet article, nous saisissons donc l'occasion de ce constat en terme de flexibilité pour reprendre à nouveau frais la question de la profession et ce, dans une perspective qui vise à en faire une notion viable pour une recherche qui traite de la médiation professionnelle. On verra d'abord en quoi la profession peut se révéler être une entité instable à partir des travaux de plusieurs auteurs qui traitent du monde du travail. Si la plupart s'accordent sur le fait que quelque chose a changé dans le monde du travail par rapport à d'autres moments, et qu'il y a donc pertinence à repenser nos outils pour l'appréhender, c'est sur la mesure de l'ampleur de cette réflexion que les romains s'empoignent. Ayant fait un rapide tour d'horizon des constats posés sur l'avènement d'un contexte flexible, nous tenterons de formaliser les conséquences de cette instabilité sur la profession – en tant que la notion est utilisée par des sociologues, et surtout en tant qu'elle est vécue par les individus. Dans la dernière partie, nous proposerons quelques pistes de sortie pour une refonte pragmatique de l'outil, en nous centrant sur les trois professions qui nous occupent dans le cadre de cette recherche.

¹ Cet article participe d'un programme de recherche mené au sein de l'Unité d'Anthropologie et de Sociologie ainsi que du Groupe Interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Education et la Formation de l'Université de Louvain, sous la direction de Bernard Fusulier, avec comme chercheurs principaux D. Laloy et E. Sanchez. Je remercie Jean-Michel Chaumont, Evelyne Léonard et Bernard Fusulier pour leurs remarques avisées.

2. La flexibilité et ses conséquences sur la notion de profession

2.1. Une notion « chaude », évolutive et contextuelle

La profession n'est pas une notion « morte », et la réalité qu'elle recouvre est multiforme. Dans son ouvrage *« Les métamorphoses de la question sociale »*, Castel (1995) montre que l'activité du travail a depuis longtemps été l'objet d'investissements importants de la part des individus et de luttes concernant sa définition, son caractère noble ou vil, la possibilité qu'il avait d'être représentée à différents niveaux, les conditions qu'il fallait remplir pour pouvoir l'exercer, etc. Ceci nous montrant bien que le travail a toujours été plus qu'une activité de subsistance, il signe l'appartenance. Depuis longtemps, pour Castel, « le métier trace donc la ligne de partage entre les inclus et les exclus d'un tel système social. En deçà, c'est le chaos, l'indignité totale des gens de "vil état" » (1995 : 210). Seuls sont reconnus, sont considérés comme faisant partie de la nation, ceux dont le travail est réglé.

Bref, du fait de sa signification extra-économique toujours présentes, la définition de l'activité n'est pas neutre. Desrosières et Thévenot (2002 [1993]) illustrent parfaitement cela dans leur travail concernant la catégorisation socio-professionnelle. Ils y mettent en avant le fait que cette catégorisation fait l'objet de débats, voire de luttes dans l'interprétation puisqu'elle concerne la mise en équivalence de personnes n'ayant a priori rien à voir entre elles du fait de leurs situations particulières respectives (Boltanski, Thévenot, 1991). La catégorisation est donc loin de n'être qu'une affaire de statistiques. A l'instar de ce que dit Castel, les auteurs mettent également l'accent sur le fait que la classification socioprofessionnelle possède, outre un impact sur la représentation statistique avec ses contraintes, une incidence sur la représentation politique, et sur la représentation cognitive ordinaire « dont chacun dispose pour se repérer et faire des rapprochements dans la vie en société, et qui a rapport avec la profession ou le milieu social. » (2002 : 5). « Bien que la nomenclature n'ait pas à proprement parler d'incidence juridique, les discussions, souvent très vives, ont montré que les taxinomies sociales sont un enjeu suffisamment important pour entraîner une mobilisation des organes représentatifs des professions » (2002 : 31).

Ceci signifie, au-delà des hiatus pouvant exister entre conceptions sociologiques expertes et conceptions profanes, que le sociologue n'a pas affaire à des catégories froides mais bien vivantes, objets de débats et en prise sur une réalité qu'elles transforment par leur simple existence. Pour être réellement pertinente, la notion de profession telle qu'elle est utilisée en sociologie ne peut jamais s'inscrire totalement en faux par rapport à la découpe de sens commun de la réalité qu'elle prétend représenter (quel serait l'intérêt heuristique de construire une catégorie de profession à laquelle personne ne se sent appartenir ?²), en même temps qu'elle ne peut totalement s'y soumettre (auquel cas il ne

² Question que soulève également L. Coutrot : « On peut voir dans le débat autour des catégories sociales le symptôme d'une difficulté théorique à articuler la conception « indigène » et la conception experte des catégories sociales. C'est en partie parce qu'il est de plus en plus rare que les individus interrogés déclarent spontanément « je suis ouvrier » que les experts statisticiens et sociologues sont conduits à s'interroger sur

lui resterait rien de très sociologique). Le sociologue aura donc toujours à se positionner par rapport au mode de réflexion commun qu'il désire dépasser en même temps qu'il prétend souvent vouloir le soutenir, puisque sa propre catégorisation aura un impact réel sur le monde social, ainsi que l'a très bien décrit A. Giddens (1987) à travers les processus de récursivité du savoir social. Nous verrons que cette question est particulièrement saillante dans le cas de professions facilement identifiables par l'individu lambda (policier, infirmier, etc.).

2.2. Débats autour de la flexibilité

Comme on l'a dit, la littérature fait grand cas de l'avènement d'une (nouvelle) normativité qui pousse à la flexibilité. Comment comprendre la notion de flexibilité à ce stade ? Originellement, elle désigne la capacité d'un objet à se déformer sans se briser, puis à reprendre sa forme initiale (Sennett, 2000, Perilleux, 2001). Au-delà de cette interprétation imagée, les constats posés par les auteurs ne le sont pas unanimement, et l'ampleur des remises en question de nos outils que l'on en fait découler est du coup fort variable. Parmi les récents travaux en sociologie, on peut mentionner (entre autres) l'ouvrage de Boltanski et Chiapello (1999) qui a donné une dimension nouvelle au questionnement. Les auteurs tentent d'y décrire l'avènement d'une nouvelle cité, qu'ils qualifient de « cité par projets », caractérisée par une injonction pour l'individu à s'engager de manière importante, c'est-à-dire sur de nombreux plans : « ... les nouveaux dispositifs, qui réclament un engagement plus complet et qui prennent appui sur une ergonomie plus sophistiquée, intégrant les apports de la psychologie postbéhavioriste et des sciences cognitives, précisément, d'une certaine façon, parce qu'ils sont plus humains, pénètrent aussi plus profondément dans l'intériorité des personnes, dont on attend qu'elles se "donnent" – comme on dit – à leur travail et rendent possible une instrumentalisation des hommes dans ce qu'ils ont de proprement humain. » (1999 : 152). A partir d'une analyse de la littérature managériale, les auteurs mettent en avant la normativité qui régit ce mode d'organisation du monde du travail notamment. Ce à quoi se mesure la grandeur (grand ou petit) des personnes composant la cité, est l'*activité* (1999 : 167), qui ne doit pas être compris dans le sens étroit d'une activité professionnelle, mais bien dans un sens plus large, comme le fait d'être en train de faire quelque chose, de *bouger*.

Dans la même suite d'idée, Perilleux (2001) a réalisé une enquête qui permet de mieux ressaisir ces changements de contexte. En se centrant sur la notion heuristiquement très pertinente d'« épreuve »³ développée par les promoteurs de la sociologie pragmatique, Perilleux montre que la caractéristique principale de la nouvelle donne est que de plus en plus d'individus ont à faire face à une *déformalisation* des épreuves, c'est-à-dire à une perte de certitude quant à leurs tenants et aboutissants. On passerait dans cette optique d'un modèle disciplinaire (examens prévisibles, projection de soi à long terme,...) à un

le bien-fondé de la catégorie « ouvrier » » (Coutrot, 2002 : 124). On est au cœur de la question de la vraisemblance telle qu'elle a été thématisée par F. Dubet (1994)

³ « une épreuve est un moment d'évaluation, en référence à certains principes de justice, où l'individu fait la preuve de ses capacités ; c'est aussi un moment qui a des résonances subjectives et biographiques en contribuant (positivement ou négativement) à la reconnaissance du sujet. » (2001 : 10-11).

modèle de transaction (qui attribue à chacun une capacité de plasticité, et de distribution de soi (2001 : 79). On s'en doute, ceci n'est pas sans conséquence sur la perception subjective des individus du rapport qu'eux-mêmes entretiennent à leur travail. Dans le monde anglo-saxon, R. Sennett (2000, 2006) a développé une critique intéressante du contexte flexible et de ce qu'il implique pour les individus dans leur rapport au travail. Par divers exemples, il met en avant le fait que la nouvelle donne induit chez les individus une crainte de perte de contrôle sur l'environnement. L'instabilité devient la norme (la normale), et il convient que chacun s'y *adapte*. En quoi cette nouvelle donne, le fait d'agir comme si « n'importe quel changement valait mieux que la simple continuation » (2000 : 67) peut-elle agir sur le caractère des individus ? Les transformations occasionnées ne sont pas minces selon lui, et résultent en ceci que s'engendre un nouveau type d'homme : « à l'homme entreprenant se substitue l'homme ironique » (2000 : 163-164)⁴.

D'autres auteurs (e.a. Lallement 2001, Tallard, 2001) insistent de leur côté sur les conséquences sur les outils du sociologue de cette modification de contexte. La question est alors de savoir si l'appareil conceptuel sociologique est encore en phase avec le nouvel état de fait tel qu'on le suppose ou si, comme c'est le cas pour M. Lallement (2001), il faut réinventer un nouveau langage pour écrire le travail – car celui de la sociologie, discipline née au temps du taylorisme et conçue pour étudier cette forme est obsolète. De son côté, M. Castells, dans son opus sur la société en réseaux affirme que les catégories d'emploi sont devenues « amorphes » (Castells, 1998 : 258-259).

Si de nombreux auteurs s'accordent sur l'importance des changements occasionnés par la flexibilité sur le monde du travail, tel qu'il est vécu et tel que les sociologues le comprennent, le constat n'est certainement pas unanimement partagé (voir par exemple Faucher et Neyret, 1999). Un argument souvent invoqué contre la thèse du changement est celui du contingentement des questions liées à la flexibilité et/ou à la précarité à certaines catégories socioprofessionnelles. Soit que celles-ci soient constituées d'individus particulièrement peu qualifiés (Faucheux, Neyret, 1999) et donc d'autant plus soumis aux fluctuations du marché de l'emploi, ou au contraire, qu'il s'agisse de catégories élevées, tel les cadres supérieurs (et particulièrement dans les secteurs de la finance et de la haute technologie) où les nouveautés se succèdent à un rythme effréné, ce qui contraint chacun, s'il veut se maintenir à flots, à constamment se recycler et développer ses compétences (Sennett, 2006). Ce constat est plus que probablement correct : tous les environnements professionnels ne sont pas soumis à de nouvelles normes en matière de flexibilité, et ceux qui le sont ne le sont pas de manière équivalente. Cependant, l'appréhension en terme de mode statistique (« les plus représentés ») n'est pas la plus pertinente, tant il est vrai que malgré le cantonnement relatif de la nouvelle normativité, celle-ci exerce une influence bien plus large. En effet, ce sont les domaines de pointe précités qui sont actuellement considérés comme « en avance sur leur temps »,

⁴ Ce constat entre en résonance avec celui de Kosmala et Herrbach (2006), qui montrent que le développement d'une attitude « cynique » résulte quasi logiquement de contraintes organisationnelles, éthiques, personnelles, etc. de plus en plus contradictoires au sein de la profession et de leur carrière. Le cynisme constituerait l'attitude qui comblerait la distance entre ces vecteurs prenant des directions différentes, afin d'éviter l'implosion à l'individu.

et sont de ce fait pris comme point de référence par de nombreux environnements professionnels (et n'émanant pas que du privé, contrairement à ce que la trop facile dichotomie privé/public laisserait croire), en tant que modèle culturel dominant (Sennett 2006).

Conséquences existentielles et conséquences conceptuelles

En regard de ces deux premiers points (la dualité intrinsèque à la notion de profession, et l'éclatement des constats dans les sciences sociales), nous voudrions reprendre à nouveaux frais la question des effets du contexte flexible sur la profession en les pensant à la fois sur un plan **existantiel**, ainsi que sur un plan **conceptuel**. Les deux approches sont indispensables à la bonne compréhension de notre notion. En effet, ainsi que le soulignait déjà Hebden (1975 : 130), « the definition of occupation cannot be divorced from the purpose for which the concept is to be used ».

Sur le premier plan, on tentera de comprendre ce que cette flexibilité implique pour la manière dont l'individu se comprend lui-même par rapport au travail qu'il effectue, au poste qu'il occupe, etc. Bref, y a-t-il un quelconque changement occasionné par la modification du contexte dans la manière dont les individus se rapportent aux catégories professionnelles indigènes, et donc récursivement, dans la manière dont l'appartenance à ces catégories agit sur eux (*i.e.* la socialisation professionnelle). Comme on l'a vu sans le défricher totalement jusqu'à présent, une catégorie ne peut avoir de « sens » que si elle fait « sens » dans le monde vécu, bref, si certains individus jugent pertinent de s'y rapporter. C'est ce que nous mettons sous l'idée d'une composante **existentielle** de la notion de profession, puisque, comme on le sait, le processus de socialisation professionnelle, le rapport d'un individu à son travail peuvent être ressaisis comme outil (habilitant et contraignant) par l'individu pour se construire, se présenter et se faire représenter.

Sur le second plan, on s'interrogera alors sur la pérennité de la pertinence de la « profession » sur le plan **conceptuel** pour décrire une réalité plus mouvante du monde du travail, caractérisée selon certains par une précarisation de l'emploi, un avènement important du travail intérimaire⁵, l'augmentation du nombre moyen de bifurcations dans la carrière normale d'un individu (cf. Bauman 2003). Il y a effectivement intérêt à reposer la question des critères qui permettent aux sociologues de définir une profession, et partant, un groupe professionnel, puisqu'il y aurait fluidification des parcours et dilution de la carrière telle qu'initialement envisagée dans la sociologie classique.

3. Conséquences existentielles de la flexibilité

Commençons par les conséquences existentielles, dans la mesure où l'on se rendra compte par la suite qu'il est plus pertinent d'envisager la suite conceptuelle des conséquences existentielles que l'inverse. De plus, vu que notre intérêt se porte sur la

⁵ Boltanski, Chiapello, (1999 : 517) : « La plus frappante des formes d'oppression qui se sont mises progressivement en place depuis la seconde moitié des années 70 n'est autre que la diminution de la sécurité d'emploi découlant des nouveaux modes d'utilisation du travail (intérim, CDD, etc.) et du chômage ».

socialisation professionnelle, cette catégorie est parmi les premières concernées. Les analyses à caractère historique montrent que, depuis qu'il existe en tant qu'entité, le travail a toujours été vecteur d'intégration sociale. Pour Castel (1995), par exemple, on avait vu que le travail traçait la ligne de partage entre les inclus et les exclus d'une société, et constituait donc un des principaux moteurs de la cohésion sociale et de la formation de l'identité de l'individu. Dès lors, on peut faire l'hypothèse qu'une flexibilité accrue irait à l'encontre de la stabilité comme forme que l'on pressent nécessaire à une existence saine, on y reviendra.

3.1. Deux mises en garde

Il faut en premier lieu éviter d'effectuer une dichotomie facile entre d'une part un « avant » que l'on présente comme mirifique, où les travailleurs, bien qu'ils oeuvraient durement à leur subsistance pouvaient s'identifier à leur profession et en étaient fiers, bref, un temps dur mais où l'horizon était dégagé d'une part, et d'autre part un « maintenant » maussade, caractérisé par une illisibilité croissante, une instabilité que chacun doit gérer et qui finalement est un prix bien cher payé pour l'augmentation du niveau de vie qui lui fut corolaire.

D'abord, les choses furent loin d'être aussi reluisantes autrefois qu'elles le sont présentées aujourd'hui. Comme le remarque Sennett (2000), certaines personnes soumises actuellement à une rude pression souscrivent à un conservatisme auquel ils attribuent la recherche d'une cohérence dont leur vie est dépourvue. Plus globalement, les plans clairs et limpides de carrière que l'on croit avoir été monnaie courante sont magnifiés en regard de l'instabilité actuelle. C'est oublier que la « cage de fer » telle que Weber (1995 [1971]) l'avait décrite était quelque chose d'extrêmement contraignant. « L'ancienne éthique du travail faisait reposer un gros fardeau sur les épaules du travailleur. Il appartenait à chacun de prouver sa valeur par son travail. Sous la forme de l'« ascétisme séculier », comme disait Weber, la gratification pouvait devenir une pratique profondément destructrice. » (Sennett, 2000 : 138). Si l'on accepte l'idée que les individus changent autant que le contexte, on peut faire l'hypothèse que nous aurions du mal à supporter un environnement de travail limpide mais plat, avec des possibilités univoques de promotion après un nombre d'années de carrière important, etc.

Reste que nous avons hérité du capitalisme social le temps organisé (cf. l'organisation militaire chez Weber ou Giddens, 1994), et que cet héritage est profondément remis en cause du fait d'un revirement de position des élites du capitalisme par rapport à la critique en terme d'autonomie (Bell, 1973). Or, depuis quelque temps maintenant, c'est cette même injonction à l'autonomie et à la flexibilité qui inquiète. Ainsi que le dit Ehrenberg (1991 : 253), « on peut toujours s'incliner devant les valeurs de l'entreprise, saluer la montée de la responsabilité individuelle, la disparition du désir d'assistance, le développement croissant de fonctionnements souples en réseaux, l'aspiration à la communication, on ne convaincra personne du caractère euphorique de notre conjoncture historique ». En première analyse, même si cela mériterait d'être étayé, on peut avoir l'impression qu'un tel constat donne l'impression d'être largement partagé.

Cependant, et c'est la deuxième mise en garde, un discours raisonnablement critique doit prendre ses distances avec des notions « phagocytantes » telle que celle d'aliénation qui lui empêcherait de concevoir que des individus puissent trouver leur convenance dans ces changements. Il y a bien sûr d'une part ceux qui sont à l'aise avec le monde en réseau : les « grands » de Boltanski et Chiapello, les hommes de Davos décrits par Sennett⁶, bref ceux dont on peut supposer qu'ils en tirent profit. Mais cela n'empêche pas le commun des mortels d'y trouver son compte lui aussi. C'est par exemple l'intérêt du raisonnement de Dubar (1991), qui nous montre que *même à l'heure actuelle*, l'entreprise est aussi réellement un lieu de réalisation de soi. Même si l'on peut arguer comme Sennett que chez certains individus, s'éveille une crainte de la perte de maîtrise, les situations auxquelles sont confrontés les travailleurs ne leur échappent que rarement dans d'importantes proportions. Il y a certaines conséquences de la flexibilité dont on peut parfaitement s'accommoder, et d'autres qui sont même parfois désirées (Kalleberg, 2003), la flexibilité pouvant bien évidemment être un facteur facilitant l'articulation famille travail (Davis, Kalleberg, 2006, Tremblay et Villeneuve, 1998).

3.2. Flexibilité et engagement

Ces précautions étant prises, on peut commencer à réfléchir sur les tensions qu'occasionne la flexibilité (Périlleux, 2001). Il semble que le constat le plus communément partagé soit celui d'une augmentation de l'insécurité liée à l'emploi du fait de sa précarisation, elle-même perçue comme conséquence de l'avènement de la flexibilité. Il ne s'agit pas tant ici d'analyser les effets économiques sur la bourse des individus que de tenter de comprendre ce que cela peut changer dans la manière dont ils se rapportent à leur profession. Si, comme le prétend Lallement (2001 : 31) « par des voies multiples[...], l'*ethos* du devoir et la morale du travail ont si bien imprégné notre univers axiologique que, en dépit des mutations profondes du capitalisme occidental, le travail est resté une des valeurs centrales des pays européens [Riffault, 1995] », c'est parce que les individus y puisent des ressources pour former leur identité, par le biais du processus de *socialisation professionnelle* (Dubar, 2004). Pour Dubar, la situation de rareté de l'emploi ne fait d'ailleurs que renforcer ce processus : « parce qu'il est devenu une denrée rare, l'emploi conditionne la construction des identités sociales[...] » (2004 : 16). Sans rentrer dans des considérations de types philosophiques, on peut dire que le travail possède une importance pour l'individu pour autant que celui-ci s'y attache (« s'attelle à sa tâche »), qu'il en retire un certain prestige, une certaine identité pour autrui, bref, un support à l'existence⁷.

⁶ « La capacité de se détacher de son passé et l'assurance qui fait accepter la fragmentation : ce sont deux traits de caractère que l'on retrouve à Davos chez les hommes réellement à l'aise dans le nouveau capitalisme » (Sennett, 2000 : 85)

⁷ On reprend ainsi une thématique développée par Martuccelli, lorsque, déclinant les différentes dimensions d'un individu, il insiste sur la notion de support comme « la première dimension de l'individu [qui] n'est autre que sa possibilité d'être ». (Martuccelli, 2002 : 43), ou encore par Castel, qui dans *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi* déclare « Ce qui m'intéresse, c'est la question des conditions de possibilités nécessaires pour être un individu, ou une personne, ou un acteur, ou un sujet. » (Castel, Haroche, 2001: 31). La propriété d'un poste de travail fait également partie des choses qui « lestent » l'individu, font partie de son socle.

Que le travail, activité productrice et socialisante puisse être considéré comme support nécessite un *engagement* de la part de l'individu, c'est-à-dire un rapport d'une autre nature que celui que décèlerait une théorie de l'action rationnelle. S'il y a évidemment une composante alimentaire irréductible au fait d'occuper un emploi, on manquerait une – tout aussi irréductible – dimension phénoménologique en s'y cantonnant. L'engagement a partie liée avec la notion d'*illusio*, telle qu'elle a été thématisée par Bourdieu. Pour rappel, l'*illusio*, clé de voûte de son appareil conceptuel champ-habitus constitue une « condition indiscutée de la discussion », c'est-à-dire le pourquoi fondamental de l'activité menée, les raisons routinières qui font qu'elle vaut la peine d'être menée et qu'elle mérite que l'on se batte pour elle (Bourdieu, 1997, Delchambre, 1999). On assiste alors à un processus d'intériorisation-extériorisation (extériorisation comme mise en jeu, engagement de soi, et intériorisation de normes, valeurs), dépassant de loin la rationalité instrumentale, et qui mène à la constitution d'un *ethos* professionnel. L'*ethos*, c'est donc un résultat de la socialisation à un milieu social, de l'incorporation de ses normes, de ses valeurs, de son éthique, qui permet d'adopter un rapport particulier au monde, et d'attribuer une valence à celui-ci. Il permet à l'individu d'évaluer certains éléments en tant que « bien », « justes », « normaux », etc.

L'engagement (que l'on peut rapprocher du terme plus ambigu parce que connoté de « réalisation de soi au travail ») est donc corollaire de la question de la mise en jeu de l'individu dans les dimensions que constitue le rapport au monde du travail. De manière analytique (mais non exhaustive), on peut définir trois dimensions :

- 1) La communion⁸ de l'individu avec sa tâche et l'aisance à pratiquer celle-ci.
- 2) La participation à une communauté d'individu (l'équipe, le « groupe professionnel »)
- 3) Le développement d'un sentiment d'appartenance à un ensemble plus large (« la société » ou autre), à travers la perception d'une utilité sociale.

Voyons ce que désigne chaque point, quelles sont les conditions pour que cette dimension de l'engagement puisse être mise en œuvre et les problèmes que l'avènement de la flexibilité peut poser par rapport à ces conditions. On tentera ensuite de synthétiser ce qu'on peut retirer comme information.

3.2.1. Le rapport à la tâche

Le rapport de l'individu au monde du travail se matérialise à travers l'occupation d'un poste, d'une « place », ce qui signifie que certaines capacités sont reconnues à l'individu pour ce faire, bref, qu'il dispose d'une certaine *expertise*. En ce sens, on peut envisager qu'il développe une certaine aisance à pratiquer la tâche qui lui est dévolue, pour autant qu'un processus d'intéressement se développe. La tâche qu'il réalise permet également à l'individu de s'attribuer et se voir attribuer une identité professionnelle en fonction de cette expertise *et* du poste qu'il occupe (un physicien au chômage est souvent d'abord un individu au chômage avant d'être physicien), qui est également identité pour autrui. Ainsi, il peut intégrer des catégories professionnelles socialement sanctionnées. Selon Hebden (1975), c'est un des buts de la notion de profession que de nous permettre de

⁸ « Communion » n'est pas à entendre dans un sens romantique, mais plutôt comme « rapport extra-instrumental », supposant notamment un transfert d'affects, positifs ou négatifs.

comprendre l'identification d'un individu à sa tâche. Contre l'approche en terme de coût-bénéfice, elle met l'accent sur la transaction subjective irréductible à ce processus.

Deux extrêmes peuvent mettre à mal ce processus (décrit ici de manière complètement éthérée). Il s'agit de l'ennui d'une part, et de l'agitation frénétique menant à l'incertitude d'autre part⁹. Le premier a pris forme dans le taylorisme et a été l'objet principal de la critique artiste. Cette dernière requerrait la disparition du processus tellement routinier qu'aliénant (A. Smith lui-même a déjà quelque pages assez sombres à ce sujet, cf. Sennett 2000). Depuis la réappropriation de la critique par les élites du capitalisme, on assiste à un passage de la critique de l'ennui à celle du stress, toujours compris comme aliénation, mais prenant une voie différente (Lallement, 2001). Par la mise en exergue d'une plus grande instabilité, on veut surtout réfléchir à ce que la flexibilité interne (Kalleberg, 2003) occasionne comme conséquence. Pour rappel, celle-ci consiste en une « déspecialisation » (ou en une multiplication des domaines de compétences, ce qui revient au même) de l'individu. Il ne se doit plus d'être centré sur une tâche particulière, mais maîtriser tout un pan voire l'ensemble du processus de production ou de service. Cette polyvalence conduit à une difficulté plus grande pour les individus de s'identifier aux catégories traditionnelles.

A cette flexibilité interne, s'ajoute la flexibilité externe qui résulte en une augmentation des formes de contrat atypiques, d'où l'augmentation du nombre de bifurcations dans les carrières professionnelles des individus. Cette « ivresse du départ », comme Sennett la nomme (2000 : 121) peut effectivement avoir des conséquences positives, comme déjà dit, mais elle crée également une instabilité qui peut être bien plus dommageable pour certains que la logique mortifère de la gratification différée ne le fut. Tremblay et Villeneuve (1998) parlent pour leur part de « déstandardisation des emplois et des horaires de travail », expression qui reprend parfaitement les conséquences des phénomènes de flexibilité interne et externe. « S'installer dans un état perpétuel de vulnérabilité : telle est la proposition que font, peut-être sans le vouloir, les auteurs des manuels de gestion quand ils célèbrent la prise de risque quotidienne dans l'entreprise flexible » (Sennett, 2000 : 114). Tous ne sont pas égaux devant cette nouvelle configuration. Ont plus de chances de s'y plaire ceux qui se sentent à l'aise dans un environnement fait d'incertitude et d'ambiguïtés, pour autant qu'ils aient les outils leur permettant de jouer le jeu : plus l'on possède une compétence recherchée sur le marché, plus la navigation d'un poste à l'autre devient un jeu d'enfant. Au contraire, les « petits » sont ceux dont l'employabilité est plus restreinte.

D'un point de vue structurel, plusieurs auteurs relient les modifications du rapport de l'individu à sa tâche à la montée en puissance du niveau de l'entreprise¹⁰. L'avènement de celle-ci a modifié l'économie libidinale des individus par rapport à leur travail. En effet, ainsi que de nombreux auteurs l'ont montré, l'entreprise est fortement demandeuse d'investissements personnels, ce qui n'est pas sans conséquence au niveau de l'identité des individus. Elle se veut être un lieu de construction de soi, se pose en moteur de

⁹ Wallemacq (1992).

¹⁰ quoique le caractère nouveau de ce fait puisse être contesté.

réalisation personnelle en échange de l'engagement que l'employé pose vis-à-vis d'elle. Un témoignage de cette modification du processus d'identification pourrait être l'augmentation de la fréquence de la description de soi en terme de « je travaille chez », au détriment du « je travaille en tant que »¹¹. On pourrait *a priori* penser que cette montée en puissance de l'entreprise aurait tendance à appuyer l'investissement de l'individu. Cette proposition serait correcte si, de manière corollaire, on n'avait pas assisté à la fragilisation des certitudes de carrière. Difficile situation de dissonance cognitive dès lors : ceux qui ne font pas montre d'un engagement suffisant envers l'équipe (ne participent par exemple pas au *team-building*), ne font pas preuve de la loyauté désirée envers l'organisation et seront les premiers sur la liste des indésirables lorsqu'il faudra procéder à des restructurations. Or, cette loyauté qui se doit d'être offerte à l'entreprise ne garantit pas en retour une pleine sécurité d'emploi, bref aucun engagement de sa part, tant celle-ci est tenue par des impératifs de productivité l'obligeant, si elle ne veut pas déperir sur son marché, à adopter des méthodes de flexibilisation interne et externe. Ce qui, évidemment, n'aide pas à favoriser une mise en jeu apaisée de la part de l'individu.

Si brouillage il y a du fait de la flexibilité, c'est donc d'abord dans le rapport que les individus entretiennent à leur tâche et à leur carrière prospective¹². La configuration actuelle ne crée pas les conditions optimales (pour autant que celles-ci aient jamais existé !) pour un attachement sécurisé – et donc un investissement confiant – des individus dans leur tâche. En précisant encore une fois que certains peuvent se sentir dans leur élément, mais que les ressources sont inégalement distribuées pour cela¹³.

3.2.2. La participation à une communauté d'individu (l'équipe, le « groupe professionnel »)

La socialisation professionnelle, outre la question du rapport à la tâche, se fait avant tout dans le contact avec une communauté d'individus plus ou moins rassemblée et participant d'un même *illusio*, c'est-à-dire d'une même processus d'intéressement, qui peut d'ailleurs se jouer hors des moments de travail proprement dits. Ce partage invite à la co-construction et à l'assimilation de l'*ethos* dont nous discutons plus haut, ainsi que d'une *hexis* (ensemble de manières d'être corporelles au monde), et d'un *eidos* (comme système de représentations). Bref, pour reprendre la terminologie bourdieusienne, d'un *habitus*¹⁴. Une telle réflexion s'inscrit dans la lignée d'une conception de l'individu comme fondamentalement relationnel, et dont l'identité ne se forme que par contact avec un autrui, d'abord significatif, puis généralisé (Mead, 2006 [1934]). C'est un des intérêts fondamentaux d'une approche telle que celle que C. Dubar(1991) développe, refusant de substantialiser l'identité, et, pourrait-on dire, ne la comprenant que comme « transitive » (identité par, pour, avec,...). Comme on le sait, le milieu de travail, comme groupe d'appartenance joue un rôle majeur dans la socialisation secondaire (celle qui prend place

¹¹ C'est peut-être en ce sens que Hebden (1975) différencie engagement au travail et engagement dans la profession

¹² Hall *et al*, parlent à ce sujet d'un « proteian career » (in Goulet, Singh, 2002 : p.86).

¹³ « La destruction créatrice, assurait Schumpeter en pensant aux entrepreneurs, exige des personnalités qui ne s'inquiètent pas des conséquences du changement ne de ce qui s'ensuit. Mais cette négligence ou cette nonchalance n'est pas donnée à tout le monde, loin s'en faut » (Sennett, 2000 : 36).

¹⁴ Sans pour autant soutenir la nécessité d'une correspondance entre identité pour soi et identité pour autrui (Cf. Dubar)

après la prime enfance, durant laquelle on parle de socialisation primaire). E. Hughes (1958 in Dubar, 1991) n'hésite pas à parler de véritable « conversion identitaire », comprenant la formation à un rôle, l'acquisition de pratiques, la découverte de l'envers du décor, l'ajustement de la conception de Soi aux possibilités objectives de la situation, etc.

Dès lors, la configuration interactionnelle du milieu est d'importance capitale dans le processus d'intériorisation de normes et de valeurs chez l'individu novice. « On peut donc, avec Sainsaulieu, faire l'hypothèse que l'investissement privilégié dans un espace de reconnaissance identitaire dépend étroitement de la nature des relations de pouvoir dans cet espace et de la place qu'y occupe l'individu et son groupe d'appartenance. » (Dubar, 2004 : 121). Plus fort que la simple participation à une communauté, Dubar n'hésite pas à employer la notion de « groupe d'appartenance ». Dans la même lignée, Hebden (1975) souligne l'importance dans le processus d'identification des individus à leur lieu de travail de la manière dont il peuvent se percevoir comme « membre de... ». On peut aussi supposer qu'à ce niveau, la donne a changé. D'abord, comme l'on s'en doute, la configuration comportant les éléments présentés au point précédent peut potentiellement avoir des conséquences néfastes sur la question du travail en équipe. Célébré par les chantres de la flexibilité, il n'est pourtant aucunement favorisé par l'insécurisation grandissante des postes de travail (thématique de la « jungle »), et l'avènement de mesure des individus en termes de compétences pour les comparer entre eux. Selon Kalleberg (2003), la pratique de la flexibilité occasionne une forte division entre les « organizational insiders » et les « outsiders », ces derniers n'ayant que des arrangements non standardisés pour le travail, et au sein desquels se forme un public très hétérogène d'électrons gravitant autour du noyau sans jamais y pénétrer vraiment. Au sein des équipes de travail, c'est surtout la diminution de la confiance informelle qui est incriminée, du fait de l'idée fort répandue selon laquelle la mise en compétition favorisera la productivité parmi les employés. C'est ici que prend sens la thématique de la *déformalisation* des épreuves telle que développée par Perilleux (2001). L'incertitude par rapport à l'avenir et la mise en concurrence avec les collègues de travail¹⁵ (proches ou lointains) se doublent d'un brouillage de la manière dont les attributions de postes et de compétences se font : les critères de l'épreuve réussie sont moins clairs, moins lisibles, et l'on n'est jamais sûr d'être à l'abri. On comprend alors aisément qu'un climat de méfiance s'installe, rendant la socialisation et l'identité professionnelle problématiques.

3.3.3. La perception d'une utilité sociale

Ce dernier point est plus difficile à étoffer empiriquement. Il y a lieu de réfléchir à la signification subjective que peut acquérir pour un individu l'activité de production. Ceci sans pour autant magnifier le travail dont on a appris – mais pas toujours compris – qu'outre la pluralité des situations qu'il qualifiait, il possédait un caractère historique nous interdisant de le substantiaiser (Castel, 1995, Gollain, 2001). Contre une appréhension instrumentale, on avait vu que le travail se percevait rarement comme activité purement alimentaire. L'*illusio* est le moteur même de la transaction subjective

¹⁵ « De nos jours, le talent est mesuré comme une inégalité sociale d'un nouveau genre : *créatif* ou *intelligent* signifie *supérieur* aux autres, c'est-à-dire *valoir plus*. C'est ici que réside le passage du métier à la méritocratie. » (Sennett, 2006 : 91)

qui met en lien la situation concrète de travail avec ce que l'on pourrait qualifier (avec moult précautions !) d'une certaine transcendance. La signification de l'activité de travail pour l'individu n'est pas à rechercher en elle-même, elle est connectée à d'autres lieux et d'autres temps (passés comme futurs) et peut ainsi prendre forme dans un sentiment d'utilité sociale. Il ne s'agit bien sûr pas d'imaginer que chaque individu croit que par son activité, il soit en train de changer la face du monde, mais *a contrario*, on a du mal à imaginer un investissement important dans une situation de travail dont la signification s'épuiserait en elle-même.

Cependant de par l'arrivée de nouveau mode de gestion du travail (intérim, CDD, etc.), de plus en plus de ces situations prennent la forme de quelque chose de temporaire, d'intermédiaire, de « dans l'espoir de trouver mieux »¹⁶, et peuvent amener à rabattre le sentiment d'utilité sur une fonctionnalisation utilitariste des périodes passées « au boulot ». C'est le cas du mode de socialisation professionnelle que Dubar (2004) a décrit sous le nom de « processus de conversion ». Il s'agit généralement de salariés « problématiques » pour l'entreprise, qui ne s'investissent nullement. S'ils participent à des formations, ce n'est pas pour améliorer leur place, mais pour préparer leur départ, leur projet biographique étant inconciliable avec le projet de l'entreprise. Il ne s'agit ici aucunement d'un rappel nostalgique à une hypothétique époque magnifiée où les travailleurs faisaient corps avec leur tâche, et ce de tout leur cœur. La composante fonctionnelle n'est certainement pas apparue avec le contexte actuel. Cependant, ce qui est mis à mal, c'est la capacité pour les individus à mettre en place un *projet*, entendu non pas comme une poche temporaire d'accumulation, mais comme un investissement sur une plus longue durée que celle de la vieille obsession populaire d'avoir à « vivre à la semaine » (Castel, 1995), qui facilite : a) une identification par la tâche, b) une socialisation par la fréquentation d'une équipe de travail, c) un sentiment d'utilité et d'appartenance sociales. Ces propos tranchés ne demandent bien sûr qu'à être tempérés par la recherche empirique.

3.3. Les conséquences existentielles : raccourcissement des échéances et normalisation de l'ambivalence

Comment peut-on résumer les conséquences existentielles de la flexibilité ? Elles résultent en une plus grande liberté, irréductiblement accompagnée d'un risque. Poussant à ses extrêmes la critique artiste en termes d'autonomie, la thématique de la flexibilité a fait voler en éclat la cage de fer ancienne mode. La carrière du fonctionnaire, avec promotion liée à l'ancienneté, élévation hiérarchique suite à des concours, etc. telle que l'avait décrite Weber n'est plus le modèle sur lequel se calquent la plupart des carrières. Les expériences se particularisent au fur et à mesure que les trajectoires s'individualisent et se morcellent. Deux points concernant les transformations repérées dans les trois dimensions de l'engagement précitées méritent d'être soulignés.

Premièrement, c'est d'une modification du rapport au temps dont il s'agit. La cage de fer wébérienne enfermait les individus dans un temps long (généralement celui d'une vie) les

¹⁶ Sans pour autant oublier que de nombreux individus, surtout parmi les jeunes générations recherchent ce genre de situations où l'attache à la tâche n'est pas trop importante.

obligeant à développer l'éthique de la gratification différée. Les individus du post-taylorisme doivent apprendre à vivre dans un temps plus court, parfois trop court, où la liberté accrue se paye d'une insécurité correspondante, et où l'expérience (au sens d'« avoir de l'expérience ») est un élément dévalorisé (cf. supra.). De plus, cela rend malaisé la capacité des individus à donner contenance et continuité à leurs vécus à travers le récit. « Un moi axé sur le court-terme, focalisé sur le potentiel, abandonnant volontiers l'expérience passée est – pour présenter les choses sous un jour flatteur – un être humain d'un genre inhabituel. La plupart des gens ne sont pas ainsi ; ils ont besoin d'un récit de vie durable, ils s'enorgueillissent de bien faire quelque chose de précis, et ils prisent les expériences qu'ils ont vécues. » (Sennett, 2006 : 14). Encore une fois, les propos de Sennett que nous reprenons à notre compte devront être relativisés par la recherche empirique.

Deuxièmement, la flexibilité invite les individus à apprendre à vivre de manière permanente dans l'ambivalence, notamment par rapport à l'engagement. Ce qui est promu par les chantres du management comme des oxymores libératrices est généralement analysé par les sociologues un tant soit peu critiques comme injonction paradoxale: la polyvalence mais la spécialisation, l'engagement fort dans un projet mais la capacité de s'en détacher très vite, la promotion de l'autonomie mais l'absence de support pour la maintenir, la fidélité à l'entreprise mais l'absence de garantie de stabilité, l'obligatoire développement d'un projet mais la quasi certitude qu'il ne se réalisera pas comme prévu, le rejet d'application stricte de consignes mais un contrôle accru des tâches, etc. Clot parle à cet égard de « l'épreuve que constitue l'injonction de *prendre* ses responsabilités sans *avoir* de responsabilités effectives » (1998 : 8), ou de « l'équivoque appel à une initiative à la fois convoquée et répudiée » (1999 : 7). Lallement conclut : « C'est pourquoi le travail n'a jamais autant ressemblé au couple infernal Dr Jekyll et Mr Hyde : source d'épanouissement et de sociabilité d'un côté, instrument de souffrance et de culpabilisation de l'autre. » (2001 : 45).

Ces deux éléments – le raccourcissement des échéances et la normalisation de l'ambivalence – rendent plus malaisé l'engagement dans la profession et l'identification par la socialisation professionnelle. Dans une étude statistique, Goulet et Singh (2002) notent que la variable la plus négativement corrélée à l'engagement dans la profession est la peur de perdre son emploi. Le morcellement des carrières (notion qui devient alors l'ombre d'elle-même : rare sont ceux qui disent « faire carrière chez/comme... ») et le brouillage de la tâche constituent finalement des éléments dont on peut supposer qu'ils diminuent la pertinence des catégories profanes des emplois et des professions à travers lesquelles les individus s'identifient. D'autres critères de définition prennent le pas. Il y a l'entreprise dont on avait vu qu'elle était demandeuse d'engagement envers elle, il y a aussi simplement le fait d'avoir un emploi (versus le fait de ne pas en avoir un : pour rappel, si l'on demande à un physicien au chômage ce qu'il exerce comme profession, il répondra plus que probablement qu'il est actuellement au chômage). Ceci amène R. Castel à poser ce constat amer : « pour des catégories de plus en plus nombreuses de la population active, et a fortiori pour celles qui sont placées en situation d'inactivité forcée, *l'identité par le travail* s'est perdue » (1995 : 667).

4. Conséquences conceptuelles de la flexibilité

4.1. Une labilité intrinsèque aux notions de profession et de métier

Voyons maintenant ce qu'il en est des conséquences au niveau conceptuel de l'avènement de la logique de flexibilité. Encore une fois, il serait naïf de croire que les débats concernant les professions et les manières de les qualifier ont attendu qu'un consensus se fasse autour d'un contexte défini comme « néotayloriste » pour se faire jour. Bien d'autres préoccupations existent par rapport à d'autres éléments qui constituent des pierres d'achoppement dans les discussions sur la pertinence des catégories. Ainsi, Form (in Hirsch, 2006) a montré que la stratification des travailleurs en différents niveaux de qualification était à comprendre de manière historique. De même, dans une visée d'établir un standard international de classification des professions (ISCO), Van Leeuwen *et al.* (2004) mettent en avant les difficultés liées bien sûr au cadre spatio-temporel, mais aussi dues à la question des langues différentes, pour autant que l'on accepte que le langage définisse le monde, et que la catégorisation soit une procédure active (Coutrot, 2004), et récursive (Morin, 1977, Giddens, 1987).

On sait déjà qu'il peut être intéressant d'adopter une position phénoménologique à l'égard des termes utilisés : occupation, profession, métier, tâche désignent des réalités vécues visiblement différentes, et surtout sont reliés à des conceptions du social et à des affects particuliers. En témoigne encore le propos dubitatif de Dubar (2004) quant à la manière dont on devrait caractériser ce qu'est une profession : est-ce, comme chez Parsons, uniquement ce qui répond à un besoin ? Est-elle liée à la possession d'une compétence ? A un code éthique ? A un esprit de corps ? A une formation professionnelle ? Doit-on limiter le terme de profession aux professions libérales ? Ou plutôt la caractériser par une appartenance par les revenus ? Peut-on parler de semi-profession ? Un salarié est-il un professionnel ? Existe-t-il des salariés non professionnels ? On le voit, la flexibilité n'est qu'une épine de plus dans le pied des chercheurs en sciences sociales s'intéressant au monde du travail, épine dont on avait déjà vu que certains auteurs tentaient de relativiser l'impact (Faucher, Neyret, 1999, Coutrot, 2004). Cependant, s'il est vrai que les catégories sont des outils compréhensifs, il convient tout de même de se poser la question de la pertinence que celles-ci gardent (ou abandonnent) face à ce contexte.

4.2. Appréhender les conséquences conceptuelles

Premièrement, la plupart des arguments invoqués pour rendre compte de la difficulté grandissante pour les individus de s'identifier à une profession valent aussi comme éléments de mise en cause de la pertinence des catégories, s'agissant principalement du morcellement des carrières et de l'avènement d'un discours promouvant la polyvalence. Celles-ci doivent-elles rester inchangées malgré la multiplication des types de contrat

hors CDI temps plein¹⁷ ? Peuvent-elles rester indifférentes au raccourcissement des échéances temporelles que connaissent les carrières des individus ? De même, sont-elles insensibles à la question de la dialectique entre spécialisation et polyvalence ? Du fait qu'il soit demandé à de plus en plus d'individus de ne plus se cantonner à leur poste spécifique dans la production, mais d'en maîtriser un pan plus large voire la totalité ? Deuxièmement, c'est le fait même que ces éléments agissent sur les individus et créent des difficultés d'identification aux catégories qui peut poser problème. En effet, comme le soulignait Hebden, « the sociological utility of the concept occupation lies in its subjective meaning for participants in their sense of corporate belonging, rather than in 'objective', arbitrarily drawn boundaries. » (1975 : 107). Or si les individus éprouvent des difficultés à s'y identifier, cela signifie potentiellement que ces catégories sont en perte de prise sur la réalité, qu'elles ne font plus sens et constituent dans leur forme actuelle des repères moins stables, et doivent donc être repensées à l'aune de nouveaux critères. Troisièmement, il semble que les entreprises se soient, dans une certaine mesure, appropriée le processus de catégorisation, créant ou supprimant des types d'occupation¹⁸ pouvant leur être utile afin d'aiguiser leurs flexibilité et compétitivité, rendant encore plus ardues les débats sur « ce qui fait vraiment une profession ».

4.3. Une pierre d'achoppement : la question de la qualification

Au sein de la sociologie des professions et chez les statisticiens, la question de la labilité du terme profession était bien évidemment déjà présente, et l'avènement du salariat avait été un élément important de stabilisation de la définition : « Les groupes et catégories socioprofessionnels, qui sont désormais définis à l'intérieur du salariat selon une logique explicite, font référence à des qualifications et compétences *en principe* requises pour occuper ces postes. Ce sont donc désormais des *emplois*, caractérisés par ces compétences, qui sont définis et classés dans la nomenclature. » (Desrosières, Thévenot, 2002 : 20). Pendant un certain temps, le consensus s'était fait autour de l'idée que la qualification « qualifiait » l'individu et son travail. Mais cette manière de présenter les choses présentait déjà certaines apories.

Comme le montre M. Stroobants (1993), si un consensus relatif existe quant au fait qu'actuellement, un emploi ou une profession se définit par la qualification, concernant cette dernière entité, les avis divergent : doit-on qualifier le travailleur ou le travail (le travailleur est-il qualifié pour un poste ou par un poste ?), terminant par le constat un peu amer que la qualification dépend de trop de facteurs que pour pouvoir être mesurée et totalement objectivée. Ceci d'autant plus qu'avec l'apparition de « nouvelles formes de grandeur » (Boltanski et Chiapello, 1999), certains types de compétences qui ont tendance à encore davantage brouiller la donne sont mis en avant, telles des compétences sociales, de fonctionner en mailleur d'un réseau, etc. Stroobants en conclut qu'il existe actuellement un glissement de la qualification à la compétence, « également sensible dans les études consacrées aux représentations et identités professionnelles, tout

¹⁷ Reprenant une étude menée en 1995 Tremblay et Villeneuve (1999) montrent que seulement un tiers des travailleurs canadiens détient un emploi à temps plein, de 9h à 5h, du lundi au vendredi, hors de la maison et pour un employeur unique. Or n'est-ce pas sur cette représentation que l'on a basé la plupart des constructions conceptuelles ?

¹⁸ cf. l'adhocratie de Mintzberg (1982).

particulièrement chez des groupes atypiques par rapport aux salariés de l'industrie, tels les fonctionnaires ou les agriculteurs» (Stroobants, 1993 : 20-21).

Concernant le passage de la qualification à la compétence, il n'y a pas consensus, certains évoquant une rupture radicale (généralement les plus critiques), tandis que d'autres soulignent plutôt une solution de continuité (Oiry, 2005). Dubar est parmi ceux qui mettent l'accent sur la discontinuité dans son ouvrage sur la crise des identités : « la logique de la compétence sort sensiblement modifiée. Ce n'est plus ni l'école, ni l'entreprise (même coordonnées) qui produisent les compétences dont les individus ont besoin pour accéder au marché du travail, obtenir un revenu et se faire reconnaître, ce sont les individus eux-mêmes. Ils sont responsables de leur compétence dans les deux sens du terme : c'est à eux de les acquérir et c'est eux qui en pâtiront s'ils ne les ont pas. » (2000 : 112). Mais, à travers la montée en épingle de la capacité individuelle à faire face à des situations particulières, reste que c'est bien l'employeur (l'entreprise) qui en est juge, et que par ce biais, c'est lui qui pèse lourdement sur le processus de catégorisation en terme de compétence. Zarifian (1999) distingue trois dimensions de la compétence, qui concernent la prise d'initiative, l'intelligence pratique des situations et la faculté à mobiliser des réseaux.

Il ne faut pas y réfléchir longtemps pour se rendre compte que cette définition de la compétence sied parfaitement au nouveau contexte de flexibilité et sera donc largement promue par les entreprises évoluant dans un marché leur posant ce genre de contraintes : on n'y parle plus d'aptitude particulière, mais d'une compétence formelle et transversale, permettant de répondre à l'événement, quel que soit celui-ci. Cette capacité n'est d'ailleurs plus tant sanctionnée par un diplôme d'enseignement que par une évaluation interne à l'entreprise, en fonction de critères parfois bien éloignés de la formation scolaire. Bien sûr, il n'en va pas ainsi pour toutes les catégories professionnelles, ou du moins pas dans la même mesure. Mais encore une fois, ce à quoi il faut prêter attention, c'est à l'endroit où se situe la légitimité à laquelle on s'indexe. Et celle-ci est clairement imprégnée des conséquences du raisonnement en terme de flexibilité.

4.4. Vers une nouvelle manière d'utiliser la notion de profession

Quelles conséquences pour la notion de profession ? Dans une recherche comme celle qui nous occupe, où l'on tente d'étudier l'effet médiateur de la profession, il nous paraît indéniable qu'un travail de fond sur ce qu'elle recouvre doit être mené si l'on veut l'invoquer comme variable explicative pour caractériser des individus sur d'autres plans. Autrement, le coefficient de corrélation qui lui sera dévolu, pour parler comme les statisticiens, se réduira à peau de chagrin. Mais s'il se réduit, c'est que la variation trouve d'autres sources ! A nous de les identifier, ou d'identifier les éléments que contient la notion de profession, ceux qu'il conviendrait d'y inclure, et ceux qu'il faudrait retravailler.

On fera ici l'hypothèse qu'il existe des ingrédients de base, des axes sur lesquels peuvent être placés plusieurs professions et qui servent à les discriminer entre elles. En ce sens, une profession peut être définie comme une *alchimie particulière de positionnements sur différents axes*. Cette manière de voir les choses nous apparaît comme plus constructive

que celle visant à cantonner l'idée de profession à un contenu particulier, une tâche précise, définition dont on a vu qu'elle s'éloignait de la réalité dans un contexte de flexibilité.

5. Infirmières, assistants sociaux, policiers : exemple de repérage d'axes

Dans le cadre de la recherche que nous menons actuellement sur la médiation professionnelle dans les professions infirmière, enseignante et policière, nous avons procédé à cet exercice exploratoire de décantation de certaines caractéristiques fondamentales. Cet exercice est intéressant parce qu'il met à l'épreuve notre hypothèse sur des professions dont on pourrait *a priori* penser qu'elles ne sont pas les plus affectées par le contexte étudié ci-dessus. C'est probablement au moins partiellement vrai : la carrière d'un assistant social possède peu en commun avec celle d'un trader. Mais il faut faire droit aux remarques des auteurs présentées plus haut. D'abord, plus aucun « domaine » professionnel ne semble être totalement à l'abri des conséquences de la nouvelle donne flexible (éclatement des parcours, spécialisation accrue, difficulté pour les individus à se présenter comme membre d'une telle profession, etc.), du moins au point de vue de la légitimité qu'elle implique. Ensuite, rien n'interdit de penser que des institutions publiques (hôpitaux, CPAS, etc.) soient eux-mêmes soumis à des impératifs de rentabilité de plus en plus contraignants, les obligeant par là à repenser leur politique de ressources humaines, mais aussi les fondamentaux de ces métiers de service (ces points seront développés ci-dessous). Ces assertions, présentées ici de manière péremptoire pourront être confirmées ou infirmées par la recherche empirique. Notre revue de la littérature, qui montre que les auteurs semblent généralement s'accorder sur le caractère extensif des conséquences de la flexibilité, nous semble justifier ce travail *préventif* de reconstruction des professions qui nous occupent. Centrons-nous sur les axes que l'on peut décanter ici pour faire converger et diverger les trois professions que nous voudrions comparer dans les effets qu'elles ont sur l'usage de dispositifs d'articulation travail-famille.

Le premier élément qui les rassemble est qu'elles sont, en comparaison avec d'autres, très facilement **identifiables a priori**. Dès l'enfance, chacun possède une représentation de ce qu'est une infirmière et un policier (notamment due à la présence d'un uniforme, et aux fréquents contacts avec infirmières et policiers), et on peut faire l'hypothèse que les individus ont au moins une vague idée de ce qu'est la profession d'assistant social, même si celle-ci est moins arrêtée. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, cette facile décantation menant à une représentation profane assez claire ne possède pas que des avantages. En effet, elle peut avoir vite tendance à devenir un stéréotype qui peut fonctionner à rebours d'une bonne intelligence des situations lorsque se posent des questions liées à des cas-limites (le policier au guichet qui ne porte pas d'uniforme ni d'armes est-il encore un policier ? L'aide soignante qui ne pratique pas d'actes invasifs est-elle une infirmière ? L'assistant social qui travaille dans le secteur privé est-il un vrai assistant social ?). Reste que l'identification aisée est une caractérisation de ces professions.

Ensuite, et cela est lié au premier point, ces trois professions sont souvent représentées comme des métiers de **vocation** (cf. la notion wébérienne de *Beruf*). Au contraire d'autres professions où la référence pécuniaire semble être de mise, la connexion avec un rôle social particulier semble présider aux choix des individus de se lancer dans un tel parcours, et ce, malgré les situations désagréables et/ou très tendues que chaque membre aura forcément à rencontrer. En caricaturant à l'extrême, on peut dire qu'on devient assistant social notamment « pour » aider les individus dans la détresse, infirmière « pour » soigner les personnes, policier « pour » protéger et faire régner l'ordre public. La question de la vocation est évidemment intéressante pour nous aider à comprendre le rapport que les individus entretiennent avec leur profession (cf. la question de l'*illusio*), ainsi que la socialisation qui en découlera.

Troisièmement, les membres de ces professions font partie dans leur grande majorité de la **sphère publique** (quels que puisse être bien sûr les arrangements institutionnels, par exemple liés à l'indépendance ou non de telle ou telle structure hospitalière). On aurait alors tendance à croire que les raisonnements développés ci-dessus concernant la flexibilité ne sont pas applicables ici, dans la mesure où l'individu travaillant pour le public est à rapprocher du *fonctionnaire*, avec tout ce que cela peut posséder comme conséquences du point de vue d'une carrière plus stable, d'avancements préprogrammés, etc. C'est oublier cependant que le secteur public lui aussi est touché par l'avènement du raisonnement en terme de flexibilité (que l'on appelle plus couramment ici « modernisation », et qui signifie l'avènement d'une logique de marché, cf. Thévenot, 1997), et que ses employés n'échappent donc pas totalement aux questions de raccourcissement des échéances temporelles et de brouillage des tâches à accomplir et des épreuves de qualification. Il n'empêche, les travailleurs du public ne sont souvent pas logés à la même enseigne que leurs collègues du privé de ce point de vue, par exemple en ce qui concerne des impératifs de rentabilité. Garder la distinction employeur public – employeur privé ne paraît pas encore à ce stade dénué de sens.

Quatrièmement, ces métiers peuvent être tous les trois qualifiés de métiers de **service** (cf. le service public à la population). Dans la majorité des cas, un rapport s'installe avec un « usager », qui demande ou se voit imposer l'intervention de membres des professions précitées. Certains auteurs insistent sur le fait qu'à ce niveau également, des transformations liées au nouveau mode de management se font sentir. Par exemple, dans l'interaction qui unit professionnel et usager, ce dernier a tendance (et pas uniquement de son propre chef) à se transformer en client, ce qui porte à conséquence sur cette relation, les prestataires de service se voyant imposer des contraintes de satisfaction du « client », sans pour autant recevoir toujours les moyens de mener à bien cette mission. Pour Lallement (2001), les usagers se voient octroyer ce rôle, alors que le canevas avec lequel ces derniers sont traités reste majoritairement taylorien. « C'est particulièrement vrai dans le travail de service en pleine expansion (guichets du public ou du privé, en passant par les secteurs de la santé, du social ou de l'enseignement). Vécu d'impuissance, ressentiment, mélancolie ou, au contraire, euphorie professionnelle forment alors un tableau clinique mélangé : celui d'une activité où la disponibilité psychologique investie pour se sentir « comptable » du service rendu aux autres est simultanément déroutée par l'organisation, au point de faire rage contre elle-même » (Clot, 2001 : 17). Les

modifications sont donc intéressantes à analyser sur l'axe d'un rapport à l'utilisateur/à une clientèle.

Cinquièmement, les **conditions d'entrée** dans la profession constituent également un élément dont il faut tenir compte. On avait déjà une partie de la réponse avec la question de la vocation et de l'*illusio*, auquel l'adhésion constituait pour Bourdieu une condition sine qua non d'entrée dans le champ professionnel. D'un point de vue plus organisationnel, reste à comprendre les conditions objectives d'accession au poste. Il est alors pertinent de se pencher sur les connections formation-qualification-emploi. On avait vu que dans les secteurs soumis à un contexte plus flexible, du fait du remplacement progressif de la qualification par des compétences plus transversales, ces connections se brouillaient. Nos trois professions ont, par rapport à cela, la particularité de posséder une connexion plus claire, du fait de l'existence de formation dont le suivi fructueux donne accès au titre portant le même nom que celui qui qualifie la profession (notons le cas un peu particulier du policier, pour lequel existe un concours d'admission préalable au suivi de la formation). Cette connexion claire participe également à la décantation aisée d'une catégorie profane pour chacun des métiers. Elle peut également intéresser le chercheur dans la mesure où on peut supposer que plus la connexion sera claire, plus on peut raisonner en terme de plan de carrière défini (on fait des études d'infirmières, parce que l'on sait que l'on veut « devenir » infirmière, d'où également la prégnance des stages dans les trois disciplines, par exemple), avec des conséquences à thématiser sur la question de l'identité professionnelle.

Sixièmement, la **structure du corps de métier** du point de vue des variables sociodémographiques est importante à analyser¹⁹. La répartition en sexe et en âge notamment sont deux éléments qui peuvent fortement caractériser une profession, ainsi que les mécanismes de socialisation qui peuvent se mettre en branle à son contact, menant à la constitution d'un *ethos* professionnel. Sur ce point, les trois professions divergent bien évidemment. Ils ont tous les trois en commun d'être des professions à forte sexualisation (dans une moindre mesure pour les AS), mais valencée de manière inverse. Par rapport à la préoccupation qui concerne les congés parentaux, on se doute bien que ce n'est pas sans impact. Concernant également les dispositifs d'articulation travail-famille, la structure en âge et en génération jouait un rôle, comme nous l'a confié un interlocuteur syndical de la fédération des infirmières québécoises²⁰. En effet, la frange la plus âgée de la base avait paradoxalement tendance à freiner les réformes des dispositifs, tant ils risquaient de perdre des privilèges liés à l'ancienneté (notamment dans la préséance concernant le choix des périodes de congés), arguant du fait que, « de leur temps », les travailleurs avaient bien su se débrouiller sans ces facilités qu'il n'était pas question de leur accorder.

¹⁹ D'où l'intérêt d'une prise en compte plus large des individus, ainsi que le font les catégories socioprofessionnelles. Le niveau salarial de la profession est également une caractéristique de première importance, puisqu'à côté de la sécurité d'un emploi à long terme, le salaire apporte aussi une garantie de sécurité matérielle.

²⁰ Entrevue réalisée le 15 janv.-07 dans les bureaux de la FIQ à Montréal.

Septièmement, c'est à la **configuration objective des positions dans le champ**²¹ qu'il faut prêter attention. Comment et où sont définis les postes ? Existe-t-il une hiérarchie claire dans la structure du métier et/ou de l'organisation ? Peut-on parler d'une forte centralisation ? Les études réalisées par H. Mintzberg (1982) sur les configurations organisationnelles sont utiles à cet égard. Ces interrogations peuvent devenir particulièrement intéressantes lorsqu'il est question de l'interchangeabilité des personnes, point crucial concernant la disponibilité des dispositifs d'articulation travail-famille. On rejoint par la bande le thème de l'expertise : chaque individu possède-t-il une compétence discriminante tel qu'il perde toute « remplaçabilité » ? Ou, ce qui revient au même, le processus de production ou de service est-il organisé de telle manière à ce que, si un maillon venait à manquer²² c'est toute la chaîne qui s'en trouverait affectée ? Dans le cas des trois professions, le point demanderait une enquête empirique pour être tranché : si l'on peut penser que les qualifications équivalentes et la même situation au sein de la chaîne hiérarchique (ou du centre opérationnel, pour parler comme Mintzberg) conduirait à une échangeabilité aisée des travailleurs, il n'est pas exclu que, par exemple, un suivi approfondi de certains dossiers (dans les trois professions) puisse rendre les compétences de chacun plus discriminantes, parce que complémentaires. C'est aussi bien évidemment la problématique du pouvoir au sein des organisations qui prend de l'ampleur ici.

Huitièmement, la question de l'intégration de la profession par des **organes représentatifs** est également un élément caractérisant une profession : y a-t-il un Ordre, un Conseil, un ou des syndicats pouvant se targuer d'une forte affiliation, bref, y a-t-il un acteur collectif, un porte-parole qui puisse faire valoir les droits et intérêts des membres de la profession (pour autant que ceux-ci aient des intérêts communs, ce qui n'est pas gagné d'avance, comme on vient de le voir simplement avec la question de l'âge chez les infirmières, ou comme ce fut le cas lors de la réforme Octopus visant à l'intégration de la police et de la gendarmerie en Belgique). Entre autres sociologues, Latour (2006) a instité pour que l'on prête attention aux porte-paroles qui mettent en mots et en actes les groupes qu'ils représentent. Cela suppose aussi que l'on se centre sur des objets concrets qui manifestent l'existence du groupe. C'est par exemple le cas de textes tel que les conventions collectives, véritables porte-parole en papier des groupes, qui, pour une échéance donnée, oblige les parties à se tenir aux accords convenus.

Neuvièmement, la prise en compte du **contexte extérieur** à chaque profession est de la première importance, et bien qu'il soit extrêmement difficile de le thématiser, ce n'est pas pour autant qu'il doit être réduit à du « bruit », ou à de l'action de variables non observées. Pour ne citer qu'elle, la question du marché de l'emploi propre à une certaine profession (Kalleberg, 2003) va bien évidemment peser sur tous les éléments qui la caractérisent, de la décision individuelle de profiter ou non d'un congé parental, jusqu'à l'organisation générale d'une organisation, en passant par le discours d'un syndicat. On perçoit bien qu'une infinité d'éléments peuvent être pris en compte (réputation de la profession, conditions de travail dans les territoires environnants, présences de subsides

²¹ Mais doit-on parler du champ professionnel ou du champ organisationnel ? il semble bien que les deux soient inextricablement lié, et que, comme on le verra plus tard, on ne peut pas délier la question de la profession de la question de la structure de l'organisation.

²² Prise de congé, écartement prophylactique,...

gouvernementaux, état du marché des professions avoisinantes, avantages sociaux comparatifs, possibilités de reconversion, etc.), bref, énormément de traits de structure formels qui ne peuvent pas ne pas influencer la profession et ses membres.

6. Conclusion : que faire de la « profession » ?

Ce que ces points nous apprennent, c'est qu'il serait peu réaliste de considérer que la profession est une entité substantielle évoluant dans un éther social. D'une part, la profession est socialement située, elle est une création sociale et ne peut pas faire l'objet d'une définition scientifique stabilisée si elle ne reçoit pas quelque part l'aval du monde social qu'elle prétend ressaisir. D'autre part, on a vu que le monde du travail avait été extrêmement sensible aux transformations induites par le vocabulaire de la flexibilité notamment. De ce point de vue aussi, la pertinence de l'idée de profession est aussi fortement tributaire du contexte dans lequel elle évolue. Il y a fort dès lors à parier que la définition d'une profession comme un en-soi stable soit au plus loin des réalités du monde du travail. Dans la lignée des enseignements phares de Crozier et Friedberg, qui, à travers le concept de stratégie, nous invitaient à « chercher dans le contexte organisationnel la rationalité de l'acteur et à comprendre le construit organisationnel dans le vécu des acteurs » (Crozier, Friedberg, 2001 : 57), beaucoup de voix se sont faites entendre pour que l'environnement du monde de travail entre en ligne de compte lorsqu'on analyse le métier ou la profession. Kosmala et Herrbach (2006) font même du fait que l'individu doive composer avec une structure préétablie la particularité principale du monde du travail. Gollain (2001) insiste également pour que l'on replace les expériences vécues dans des logiques plus larges sans lesquelles elles sont incompréhensibles, ce que psychologues, et parfois sociologues du travail ont tendance à oublier²³.

Bien sûr, il existe des professions qui paraissent stabilisées, mais Latour (2006) n'hésiterait pas à les qualifier de trompe l'œil : tous les acteurs, collectifs ou non, vivants ou non tracent des frontières afin que les regroupements paraissent stables et durs comme le roc, *mais ce n'est pas pour autant qu'ils peuvent devenir des entités explicatives*, tant leur constitution est sujet à permanente controverse. C'est d'ailleurs en quelque sorte ce contre quoi s'étaient élevés les premiers interactionnistes (Hughes, Becker, Gold) lorsqu'ils reprochaient à la sociologie fonctionnaliste de s'être laissé berné par l'image grandiloquente que les professions libérales donnaient d'elles-mêmes (Cartier, 2005).

6.1. Positionnements structurels des professions

La profession, comme nous le disions, doit être en ce sens comprise *comme une conjonction contingente de positions sur des axes significatifs qui la caractérisent*. Cette définition ne contrevient pas au postulat sociologique par excellence selon laquelle le tout est supérieur à la somme des parties, puisque le changement de positions sur l'un des axes modifie *l'ensemble* de la définition. Par exemple, il y a fort à parier que le jour où la profession de policier se féminise majoritairement, la compréhension que nous aurons de

²³ C'est selon elle le principal intérêt du raisonnement à caractère marxiste de Clot : en n'oubliant pas les logiques plus large, il peut nous permettre de mieux comprendre la subjectivation à l'ère du travail postfordiste, corollaire du paradoxal refoulement de la subjectivité.

cette entité changera fortement, de même que le rôle explicatif qu'on voudra bien lui faire jouer. La profession comme conjonction particulière de positions sur des axes dans un univers à de multiples dimensions, voilà ce qui nous semble être une définition temporairement intéressante. De manière préventive, elle nous mettrait à l'abri de la nécessité d'une totale refonte de la notion, du fait de la mise à mal par le contexte flexible des échéances temporelles, de la clarté des tâches, etc. bref, autant d'éléments qui étaient constitutifs de la profession jusqu'alors.

Ce sont ces positionnements qui peuvent être pris comme variables explicatives pour tenter de comprendre un phénomène particulier. Prenons un exemple purement hypothétique à ce stade. Si l'on investigate la question du congé paternel dans deux professions, policiers et infirmiers, et que l'on arrive à la conclusion statistique qu'il y a proportionnellement plus de pères qui utilisent ce dispositif chez les infirmiers, plutôt que d'arguer du fait peu éclairant que c'est *parce qu'ils* sont infirmiers, on peut tenter le raisonnement en terme de positions d'axes. C'est *parce que* la profession d'infirmières est majoritairement féminisée, jusque dans ses textes, qu'il peut exister une légitimité plus grande pour les individus, quels qu'ils soient, à profiter de ces dispositifs, au contraire d'un environnement plus masculin qui pourra favoriser d'autres valeurs et minimiser l'importance de l'implication du père dans le projet de la naissance. On pourrait faire difficilement plus brutal comme hypothèse, mais cet exemple servait à mettre en exergue l'intérêt de réfléchir en terme de positionnements d'axes.

6.2. Deux limites.

La première question qui nous vient alors à l'esprit est évidemment : quels sont les axes pertinents sur lesquels il est intéressant d'analyser le positionnement de la profession ? Il ne semble pas pertinent, après être sorti avec moult difficultés d'une définition stabilisée de retomber dans une autre en limitant par avance le nombre de dimensions que pourra contenir l'espace de définition d'une profession. Le seul invariant, heuristiquement pertinent est de ne pas limiter ni le nombre de facteur, ni la dénomination de profession à certaines activités particulières. Sans quoi, on peut assez vite virer dans des définitions normatives entre ce qui « mérite » une appellation professionnelle et ce qui ne le mérite pas. Dès lors, la seule possibilité qu'il reste, même si elle n'est pas extrêmement glorieuse, est de concevoir une définition, ou plutôt une composition raisonnablement indexée à l'usage que l'on veut en faire. Rappelons encore la phrase de Hebden : « the definition of occupation cannot be divorced from the purpose for which the concept is to be used » (1975 : 130). Ce n'est évidemment pas pour autant que la catégorisation doit s'apparenter à du shopping conceptuel : dans le choix des critères, la justification falsifiable reste de mise. La liste non exhaustive en neuf points que nous avons dressée plus haut peut constituer une ébauche de définition des trois professions, bien qu'elle demandera à être étoffée au fur et à mesure des enquêtes empiriques. Caractère identifiable dans le sens commun, profession de vocation (ou au contraire utilitaristes ?), caractère majoritairement public ou privé de l'employeur, présence ou non d'un contact avec des usagers/une clientèle, conditions et critères d'entrée, structure interne du corps de métier et/ou de l'organisation, configuration objective des positions dans le champ, intégration dans des organes représentatifs, état du contexte pourraient être les neuf premières dimensions caractéristiques de nos trois professions *si l'on veut comprendre la*

manière dont leurs membres utilisent ou non les dispositifs d'articulation travail-famille. On pourrait par exemple, dans d'autre cas, y rajouter le fait que le métier soit souvent en contact avec des situations de violence, si tel pourrait être une variable pertinente. Voilà ce que représente une définition intéressée.

Deuxièmement, est-ce à dire que l'*ethos* professionnel n'est finalement plus qu'une somme de mise en contact avec des caractéristiques diverses ? Encore une fois, il n'est pas question de fractionner en prétendant que l'addition de partie nous permet de comprendre le tout. L'individu, *parce qu'il entre en contact* avec des situations recelant toutes ces caractéristiques, en produit finalement la synthèse en lui-même, dans ses pensées, ses comportements, ses représentations et ses valeurs, en réalisant ultimement le processus de socialisation. La notion d'*ethos* professionnel suit la logique du « je suis (x)/je travaille chez (y) donc je fais (z) ». Et (x) ou (y) est la conjonction systémique (et non simplement l'addition) d'éléments résultant en une alchimie particulière, qui conduit à un résultat d'une autre nature : une action (z) socialisée professionnellement.

6.3. Le genre de travail : une approche phénoménologique

On peut cependant se demander si cette définition en termes de positionnements sur des axes est suffisante. Peut-on, parce qu'il y a risque de naufrage conceptuel dans les récifs de la flexibilité abandonner toute référence à la pratique concrète, à la tâche, à la situation de travail en équipe ? Il faut bien reconnaître que, sans parler de la tâche, on aurait du mal à tomber directement sur le nom de la profession rien qu'en listant des positions sur des axes (un métier de service public, facilement identifiable avec une hiérarchie claire, avec comme critère d'entrée un concours suivi d'une formation, fortement intégré dans un syndicat, etc. ne nous amènera probablement pas à penser directement « policier »...). Si l'on ne conjoint pas la description sur axe à une approche à caractère plus phénoménologique, on risque de passer à côté d'une partie du suc.

En ce sens, une notion issue de la psychologie du travail est intéressante à importer dans notre problématique, à savoir celle du *genre* du travail (Clot, 1999 : 5). Si l'on veut tracer des rapprochements très (trop) rapides, on peut dire que le genre du travail s'oppose au style du travail comme la langue s'oppose à la parole chez Saussure. Le second est une matérialisation individuelle du premier, en même temps que le premier permet le second. Cette identité professionnelle, comme ensemble de valeurs et de comportements liés à une situation professionnelle tient donc en quelque sorte au *genre* de l'activité. La composante générique de l'activité tient en son côté impersonnel, qui permet de se comporter et de penser de manière non crispée dans une pluralité de situations différentes, à mettre en ordre ces situations pour s'y retrouver, de répondre à des formes sociales attendues, tel un stock de « mises en acte potentielles ». Le genre peut être compris comme « l'histoire d'un groupe et mémoire impersonnelle d'un milieu de travail » (Clot, 1999 : 30), en même temps qu'il constitue un moyen d'action pour chacun. Il s'agit donc d'un corps intermédiaire qui s'intercale entre le sujet et l'objet du travail.

Sans du tout croire que cette notion représente la panacée, il semble qu'elle permette une définition a minima de la profession comme un lieu où une identité peut se créer.

Condition de ce développement identitaire : « le travail ne remplit sa fonction psychologique pour le sujet que s'il lui permet d'entrer dans un monde social dont les règles soient telles qu'il puisse *s'y tenir*. Sans loi commune à faire vivre, le travail laisse chacun de nous face à lui-même. C'est tout le contraire de ce qui est nécessaire à l'avènement d'une mobilisation subjective »²⁴. Tout le courant habermassien (Habermas, 1987) s'est développé autour de l'idée de la raison procédurale : quel que soit le sujet dont on parle, il faut qu'existe un accord commun sur la manière dont nous allons fonctionner. On avait déjà évoqué la question de l'existence de règles formelles (conventions collectives,...) comme axe sur lequel une profession pouvait être caractérisée. Mais dans une approche phénoménologique, c'est aussi au côté informel qu'il faut faire une place, à tous les dispositifs sur lesquels les individus s'appuient pour agir, pour compléter les accords écrits par nature incomplets, mais aussi pour faire exister l'action collective. Comme le montre Reynaud (2005 : 156), on retombe alors sur la question que l'on n'avait jamais vraiment quittée de l'engagement : « L'engagement est donc pour moi une catégorie tout à fait centrale, d'abord parce qu'il rattache l'existence des règles à une action collective, parce qu'il donne en quelque sorte leur valeur normative aux règles, et parce qu'avec toutes ses modulation, il est, je pense, le problème principal de l'entreprise aujourd'hui. ». Le langage commun d'une communauté professionnelle est la résultante de la socialisation de ses membres (intérieurisation d'une conjonction de facteurs *et* contact en situation). Ainsi que le disait Mauss, la communauté se distingue par une appréhension commune du monde, notamment à travers l'attente : « nous sommes entre nous, en société, pour nous attendre entre nous à tel ou tel résultat ; c'est cela la forme essentielle de la communauté » (Mauss in Tarot, 1999 : 653).

Quels indicateurs pourrait-il y avoir à cela ? Ainsi que concernant les axes sur lesquels se placent les professions, il ne paraît pas pertinent d'en arrêter un nombre. De manière intuitive, on se rend bien compte que beaucoup d'éléments peuvent illustrer le caractère fluide ou non qu'un individu entretient avec son environnement, sa tâche et ses collègues de travail. Ce sera à la recherche empirique à les désigner. Le couplage de l'approche en terme de positions axiales avec une compréhension phénoménologique nous paraît être en mesure de répondre d'abord de parer à l'énorme labilité des termes de profession, métier, travail (cf. Cottureau 1994 in Lallement, 2001). Ensuite, il constitue également une réponse au défi que représente la flexibilité, à savoir : pouvoir intégrer ses effets dans notre raisonnement, sans que ceux-ci rendent obsolètes nos outils de travail, bref, appréhender conceptuellement les conséquences de l'instabilité²⁵. La déconstruction-reconstruction de la catégorie n'avait pas d'autre but. La pertinence de l'étude de la profession comme élément médiateur d'un comportement nous paraît être à ce prix.

²⁴ *Ibid*, p. 9.

²⁵ ainsi que le fait Clot (1999 : 220-221) nous invite à le faire, entre promotion de la subjectivité et absence de supports : « une disponibilité psychique de plus en plus grande est nécessaire aux travailleurs pour agir dans des milieux professionnels de plus en plus équivoques et qui réclament donc qu'ils y mettent de plus en plus du leur. Ce fait a des conséquences : la disponibilité exigée *présuppose* en retour, et même exige, un développement des socles sociaux de cet engagement qui fait encore largement défaut. »

Bibliographie

- BAUMAN, Z., *La vie en miettes, Expérience postmoderne et moralité*, Rouergue/Chambon, Rodez, 2003.
- BELL, D., *Les contradictions culturelles du capitalisme*, Paris, PUF, 1979
- BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.
- BOLTANSKI, L., THEVENOT, L., *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991.
- BOURDIEU, P., *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil, 1997.
- CARTIER, M., « Perspectives sociologiques sur le travail dans les services : les apports de Hughes, Becker et Gold », *Le mouvement social*, n°211, 2005, p. 37-49.
- CASTEL, R., HAROCHE, C., *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Hachette, 2001, p.31
- CASTEL, R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.
- CASTELLS, M., *La société en réseau*, Paris, Fayard, 1998.
- CLOT, Y., « Clinique du travail, clinique du réel », *Le journal des psychologues*, n°185, 2001, p. 14-17.
- CLOT, Y., *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, 1999 ;
- COUTROT, L., « Les catégories socioprofessionnelles : changement des conditions, permanence des positions ? », *Sociétés contemporaines*, n°45-46, 2002, p. 107-129.
- CROZIER, M., FRIEDBERG, E., *L'acteur et le système*, Points, Seuil, Paris, 2001.
- DAVIS, A., KALLEBERG, A., « Family-friendly organizations? Work and family programs in the 1990s », *Work and occupations*, vol 33, n°2, 2006,(Sage). 191-223.
- DELCHAMBRE, J.-P., *Le jeu libre et le jeu empêché*, thèse doctorale, U.C.L., 1999.
- DESROSIERES, A., THEVENOT L., *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La découverte, 2002.
- DUBAR, C., *La crise des identités*, Paris, PUF, 2000.
- DUBAR, C., *La socialisation*, Paris, A. Colin, 1999.
- DUBET, F., *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 1994.
- ERHENBERG, A., *Le culte de la performance*, Paris, Calmann-Lévy, 1991.
- ESTES, S., « Growing pain and progress in the study of working families », *Work and occupations*, vol 30, n°4, 2003,(Sage). Pp. 479-493
- FAUCHER, H., NEYRET, G., 1999, Extrait du rapport « evaluation de la pertinence des catégories socioprofessionnelles » in *Sociétés contemporaines* (2002), n°45-46 (p. 131-155).
- GIDDENS, A., *La constitution de la société*, Paris, PUF, 1987.
- GIDDENS, A., *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994.
- GOLLAIN, F., « Ambiguïtés d'une catégorie anthropologique B) artificialité du travail : penser le travail dans son historicité – quelques réponses à Yolande Benarrosh », *Revue du Mauss*, n°18, 2001, p. 176-195.
- GOULET, R., SINGH, P., « Career Commitment : a reexamination and an extension », *Journal of vocational behaviour*, 61, pp. 73-91, 2002. (Elsevier)
- HABERMAS, J., *Théorie de l'agir communicationnel T.1. : Rationalité de l'agir et rationalisation de la société*, Paris, Fayard, 1987.
- HEBDEN, J., « Patterns of work identification », *Sociology of work and occupations*, vol 2, n°2, 1975,(Sage). 107-132.
- KALLEBERG, A., « Flexible firms and labor market segmentation : effects of workplace restructuring on jobs and workers », *Work and occupations*, vol 30, n°2, 2003,(Sage). 154-175.
- KOSMALA, K., HERRBACH, O., « The ambivalence of professional identity : on cynism and jouissance in audit firms », *Human relations*, vol 59, 2006,(Sage), 1393-1428.
- LALLEMENT, M., « Daedalus Laborans », *Revue du Mauss*, n°18, 2001, p. 29-49.
- LATOUR, B., *Changer de société, refaire la sociologie*, Paris, La découverte, 2006
- MARTUCELLI, D., *Grammaires de l'individu*, Paris, Gallimard, 2002.
- MEAD, G.H., *L'esprit, le soi, la société*, Paris, PUF, 2006
- MINTZBERG, H., *Structure et dynamique des organisations*, Editions d'Organisations, Paris, 1982.
- MORIN, E., *La méthode. La nature de la nature*, Paris, Seuil, 1977.
- OIRY, E., « Qualification et compétence : deux sœurs jumelles ? », *Revue française de gestion*, n°158, 2005, p. 13-34.
- PERILLEUX, Th., *Les tensions de la flexibilité*, Desclée de Brouwer, 2001
- REYNAUD, J.-D.,(entretien) « Ce que produit une négociation collective, ce sont des règles », *Négociations*, n°4, 2005, p. 141-159.
- SENNETT, R., *La culture du nouveau capitalisme*, Paris, Albin Michel, 2006
- SENNETT, R., *Le travail sans qualités*, Paris, Albin Michel, 2000
- STROOBANTS, M., *Sociologie du travail*, coll. 128, Paris, Nathan Université, 1993.

- TALLARD, M., « L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution », *Sociétés contemporaines*, n°41-42, 2001, p. 159-187.
- TAROT, C., *De Durkheim à Mauss. L'invention du symbolique*, Paris, La Découverte, 1999.
- THEVENOT, L. « Tensions critiques et compromis entre définitions du bien commun : l'approche des organisations par la théorie de la justification ». In *Decentralisation des organisations et problème de coordination : les principaux cadres d'analyse*, AFFICHARD, J. (dir.), p. 93-115, Paris, L'harmattan, 1997.
- TREMBLAY, D.-G., VILLENEUVE, D., *l'aménagement et la réduction du temps de travail : les enjeux, les approches, les méthodes*, Montréal, Saint-Martin, 1998.
- VAN LEEUWEN, M., MAAS, I., MILES, A., "Creating a Historical International standard classification of occupations : an exercise in multinational interdisciplinary cooperation" *Historical methods*, vol. 37, n°4, 2004.
- WALLEMACQ, A., *L'ennui et l'agitation*, Bruxelles, De Boeck, 1992.
- WEBER, M., *Economie et société T.1.*, Paris, Pocket, 1995.
- ZARIFIAN, P., *Objectif Compétence*, RUEIL-MALMAISON, Editions liaison, 1999.