

# Qu'est-ce que le travail ?

Cours de Denis la Mache  
Docteur de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales  
Chercheur associé au LADYSS-CNRS

## Introduction générale

### Objectifs de l'UE

Ce cours a pour objectif de proposer une introduction à l'analyse sociologique du travail et du marché du travail.

Il se développe en deux temps principaux. :

- **Un premier bloc sera consacré au travail proprement dit.** On y aborde des thèmes comme : ce que travailler veut dire, les grandes étapes historiques du travail, les rationalisations du travail, technique et organisation du travail, qualifications et compétences, le lien entre travail, culture et institutions.

- **Un second bloc sera dédié à l'analyse sociologique de l'emploi et du marché du travail :** Y seront abordées des questions comme : la construction sociale de l'emploi, les inégalités sur le marché du travail, les parcours dans l'emploi, chômage et chômeurs, protection sociale et politiques d'emploi.

### Qu'est-ce que la sociologie du travail ?

Nous allons aborder la question du travail sous l'angle sociologique. Commençons par dire ce qu'est la sociologie du travail.

Elle est selon Denis Segrestin : « *l'application de la démarche sociologique aux problèmes de l'industrie et du travail salarié* ».

Cette sous-discipline est née aux États-Unis sous le nom de *sociologie industrielle* : elle est au départ une réplique de la communauté scientifique à la rationalisation du travail engagée autour de Frederic Taylor et Henry Ford au début du XXème siècle.

Se sont les recherches menées vers 1930 par l'École des *Relations Humaines* (et notamment Elton Mayo) qui met en évidence :

- l'importance du social dans le système industriel
- l'irrationalité du facteur humain dans le système industriel.

Nous reviendrons plus en détail sur ces recherches. D'emblée nous pouvons dire qu'elles ont été par la suite très critiquées. Elles n'en sont pas moins à l'origine de la sociologie du travail.

En France : elles servent de point de départ aux travaux de Georges Friedman. En 1946, sa thèse, *Problèmes du machinisme industriel*, introduit, en France, la nouvelle sociologie du travail.

À cette époque G. Friedman est déjà reconnu par ses pairs américains. Lui-même fait connaître en France les grands travaux des sociologues américains. Un de ses ouvrages célèbres est *Le travail en miette* (1956)

Aux côtés de la sociologie du travail se développe une *sociologie des organisations* : elle est dominée par l'œuvre de Michel Crozier. Elle aussi influencée par le secteur industriel américain. Elle concentre son attention :

- Sur le fonctionnement interne des organisations de travailleur
- Sur leur relation avec leur environnement.

On y traite du pouvoir, des stratégies d'acteurs, des normes de comportement... l'influence systémique y est très forte.

La sociologie du travail concentre plus son attention sur les problématiques : de l'emploi et des qualifications, la segmentation des marchés du travail, la position sociale des femmes au travail...

L'organisation technique du travail industriel (composantes essentielles du taylorisme) continue à faire l'objet de nombreuses analyses. .

D'autres préoccupations interviennent : on s'intéresse de plus en plus à la GRH, aux contraintes de flexibilité, aux mutations technologiques. .

L'éclairage théorique évolue avec :

- **de nouveaux concepts** : « régulation », « convention »
- **de nouvelles problématiques** : chômage de longue durée, insertion professionnelle, précarisation...

Les approches actuelles articulent volontiers :

- **la question des structures** : structuration des organisations de travail
- **La question du contexte** : démographique, institutionnel, socioculturel...
- **La question des acteurs** : firmes, salariés, pouvoirs publics...

Ainsi on voit se développer :

- **de nouvelles approches factuelles** : accroissement du taux de féminisation, vulnérabilité de la main d'œuvre jeune...
- **de nouvelles approches thématiques** : le syndicalisme...

C'est donc cette sociologie du travail qui va nous permettre aujourd'hui d'ébaucher quelques pistes de réponses à la question « Qu'est-ce que le travail ? ».

Pour cela, nous allons partir dans des directions très différentes et ouvrir plusieurs portes que nous approfondirons au cours de l'UE :

- **Le travail : une réalité évolutive** : On verra que la notion même de travail n'est pas si claire et qu'elle est caractérisée par de profondes évolutions tant dans l'espace que dans le temps

- **Le travail : une réalité divisée/divisante** : On verra que pour définir et classer le travail, de nombreuses divisions ont été faites (catégorisation du travail, catégorisation des travailleurs). Ceci n'est pas sans enjeu

- **Le travail, une réalité identifiante** On verra que le travail n'est pas qu'une réalité neutre et désincarnée. Il structure profondément les identités individuelles et collectives des homes.

## **I – Le travail : Une réalité évolutive**

### **A – Une évolution dans les termes : de la torture à la production**

Commençons par explorer l'étymologie : Elle n'a pas en soi valeur explicative, mais elle est l'occasion de s'interroger sur le sens des mots que nous employons.

Le travail : vient du latin *tripalium*, un instrument de torture à 3 pieux. Lucien Febvre indique que jusqu'au XVII<sup>ème</sup> siècle le terme garde explicitement la marque de ses origines. Il continue à impliquer gêne, accablement, souffrance, humiliation.

Aujourd'hui, si on ouvre un dictionnaire on trouve « *activité de l'homme appliquée à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose* ».

Il prend progressivement la forme qu'on lui connaît aujourd'hui. L. Febvre constate au passage qu'il se substitue dans le langage courant à labeur du latin labor qui vient du travail agricole.

L'emploi : vient du latin *plicare* qui signifie plier tresser. Au XIV<sup>ème</sup> siècle on voit poindre le sens actuel. Employer quelqu'un, c'est avoir recours à ses services, lui confier une charge.

Aujourd'hui encore, l'idée de *contrat* n'est pas intrinsèquement liée à celle d'emploi. Il plutôt celle de relation à autrui, de dépendance à autrui. Si on ouvre un dictionnaire, on trouve « *Occupation confiée à une personne* »

Le chômage : vient du grec *Kauma* qui signifie brûlure. C'est notamment celle du soleil qui oblige les travailleurs agricoles à cesser leur activité. Si on ouvre un dictionnaire, on trouve « *cessation contrainte de l'activité. Période résultant de cet arrêt* »

L'ouvrier : vient de *opus* l'œuvre et *d'operae* les tâches. L'ouvrier est « *une personne salariée ayant une fonction de production et qui se livre à un travail manuel pour le compte d'un employeur* »

Le salarié : vient de sel. Le sel servait de rémunération. Aujourd'hui le salarié est une personne liée à une autre par un contrat de travail qui prévoit la rémunération par un salaire du travail qu'elle lui fournit.

Comme le constat Michel Lallement dans *Le travail une sociologie contemporaine* le travail ne se satisfait pas d'une mise en mots simples, univoque et définitive. Derrière lui se cache

une grande diversité de traditions et de signification. Il n'y a pas en fait de définition stabilisée.

## **B – Une évolution dans l'objet : de la transformation de la nature à la production de services**

Dans un article célèbre de 1960 intitulé « *Qu'est-ce que le travail ?* », Georges Friedman pose que c'est d'abord dans le rapport dynamique homme/nature que les penseurs ont depuis longtemps cherché la définition du travail.

Francis Bacon : définit l'art (au sens arts et métiers) comme l'homme s'ajoutant à la nature. On en retrouve le prolongement chez Descartes puis chez les encyclopédistes.

Le travail est donc essentiellement défini à travers la technique, la transformation par l'homme de la nature qui à son tour réagit sur l'homme en le modifiant.

*« Le travail est de prime abord un acte qui se passe entre l'homme et la nature. L'homme y joue lui-même vis-à-vis de la nature le rôle d'une puissance naturelle »*

K. Marx, *Le capital*

On voit ici se dessiner une définition du travail rapportée à *l'homo faber*. Le travail serait alors ramené à : « *Ensemble des actions que l'Homme dans un but pratique à l'aide de son cerveau, de ses mains, d'outils ou de machines exerce sur la matière actions qui à son tour réagissant sur l'homme, le modifient.* »

Toutes les définitions du travail qui mettent l'accent sur la transformation de la nature par l'homme impliquent une finalité essentielle. La transformation de la nature est orientée vers un but sa domination par l'homme son « *maitre possesseur* » pour reprendre les termes de Descartes

Cette définition reste partielle dans la mesure où les phénomènes de travail des sociétés contemporaines ne sont pas tous assimilables aux comportements de *l'homo faber*. Les activités de l'Homme ne sont pas nécessairement industrielles ou rurales. Elles ne consistent pas exclusivement en activités de *transformation*.

L'homme du XXème siècle (et à fortiori du XXIème) est de moins en moins un *homo faber*.

Le XXème siècle a donc engagé une profonde transformation du sens du travail en l'émancipant d'une relation exclusive à la matière. C'est lui qui a vu se développer une vision du sens de l'activité en 3 secteurs incluant les services.

À la variabilité historique de la notion de travail s'ajoute la variabilité géographique et culturelle.

Les travaux d'anthropologues qui se sont développés au XXème ont mis en évidence que :

- chaque société accordait une finalité au travail
- Il n'existe pas de finalité universelle du travail qui puisse être affirmée abstraitement

On ne peut appréhender le travail en le détachant des groupes sociaux ethniques et des contextes culturels où il est effectué

### **C – Une évolution dans la représentation : du discrédit du travailleur à celui de l'oisif**

Le XVIII<sup>e</sup> siècle voit la notion de travail s'émanciper de la figure du *tripalium*. On cesse de considérer le travail comme avilissant. Le travailleur cesse d'être le torturé sur lequel on jette l'opprobre.

Diderot pose la question d'une juste répartition des fortunes qui soit « proportionnée à l'industrie et aux travaux de chacun ». Il lui semble juste que le travail soit reconnu et rémunéré. La figure de l'oisif rentier commence à symboliser l'injustice.

L'effort des encyclopédistes pour remettre le travail, à l'honneur et le transformer en devoir social pour tous change progressivement les mentalités.

Une fois la Révolution Industrielle en marche, la question de la répartition des produits entre travail et capital est reprise par les réformateurs du XIX<sup>e</sup> siècle.

*« Un homme de mon âge a vu de ses yeux vu entre 1880 et 1940 s'accomplir la grande déchéance de l'homme qui ne fait rien, de l'homme qui ne travaille pas, de l'oisif rentier et s'amorcer (avec le retard convenable) le discrédit de la femme sans profession. »*

Lucien Febvre

Cette transformation de la représentation accompagne une transformation de la réflexion : dès le début de la Révolution Industrielle et de la naissance de l'économie comme discipline, les théories de la *valeur-travail* (chez A. Smith ou K. Marx notamment) postulent que la valeur d'un bien est déterminée par la quantité de travail qu'elle contient.

Les notions de *valeur travail* et de *travail productif* datent de la Révolution Industrielle et de l'espoir qu'elle suscitait : produire des biens en abondance grâce à la division du travail et aux progrès du machinisme et assurer ainsi le bien-être social.

Une éthique du travail s'affirme progressivement : le travail devient une valeur en soi. Il est une obligation morale incontestée qui permet de remplir son devoir à l'égard de soi-même, de ses proches et de la société.

## II – Le travail : une réalité divisée/divisante

### A – Travail non marchand/travail marchand

#### Modes de mise au travail

	Travail libre		Travail salarié	Travail forcé
Types d'activité	Activités non marchandes	Travail domestique, travail militant	Salariés des administrations	Esclavage, corvées, peines de travail obligatoires
	Activités marchandes	Travail indépendant	Salariés des entreprises	

#### 4 critères pour le travail marchand

- a) Crée de la valeur d'usage
- b) En vue d'un échange marchand
- c) Dans la sphère publique
- d) En un temps mesurable et avec un rendement aussi élevé que possible

**a + b + c + d** : travail émancipation

**b + c + d** : travail de serviteur

**a + b + c** : travail de soin

**a + b + d** : prostitution

### B – Travail masculin/travail féminin

En matière de travail, le genre n'est pas neutre. Il structure les partitions du travail, dans l'entreprise, comme à la maison. Et il semble bien que l'un et l'autre soient liés.

#### 1 – Dans l'entreprise

Dans les années 60, Madeleine Guilbert consacre une enquête pionnière sur le sujet du genre au travail.

#### Elle constate que les tâches confiées aux femmes dans l'industrie :

- nécessitent peu d'effort physique,
- Sont techniquement peu complexes
- Sont répétitives
- Les responsabilités sont limitées
- Les chances de promotion maigres.

M. Guilbert montre que les stéréotypes qui circulent sur le travail des femmes fonctionnent sur homologie entre travail professionnel et travail domestique. Pour comprendre la division du travail entre homme et femme, il faut sortir de l'atelier.

Dans l'univers industriel, les représentations qui modèlent les principes d'adaptation et d'efficacité des ouvrières sont inséparables de celles qui gouvernent les tâches domestiques.

D'autres études ont été faites par la suite.

Elles montrent que la division sexuée du travail fonctionne selon un double principe :

- **La spécialisation des tâches est d'abord horizontale** : des stéréotypes vivaces spécialisent les affectations
- **La division est aussi verticale** : les règles de la mobilité ascendante privilégient les hommes

Les enquêtes récentes montrent cependant d'actuelles, rapides et profondes évolutions. Elle est inégale selon les secteurs et doit être analysée en intégrant les cursus d'accès.

La différenciation se fait dès les sélections dans certains cursus d'accès : Différenciation au travail et différenciation dans la formation se répondent et forment système avec boucle de rétroaction.

Les rapports de genre au travail s'expriment également dans les questions d'identités sexuées : chez les hommes qui travaillent en situation de danger on constate que le fait de faire face au danger pour mieux l'ignorer est une attitude banale. Il y a une valorisation masculine du contrôle de soi. Cette manière d'être est une condition d'intégration.

## **2 – À la maison**

Dans le travail domestique : les tâches sont multiples et inégalement réparties entre hommes et femmes. Les résultats des enquêtes budget-temps conduites en France sous l'égide de l'INSEE ces dernières années le montrent.

Les 2/3 du travail domestique sont effectués par les femmes : les hommes en couple consacrent chaque jour 2H30 aux travaux domestiques, les femmes en consacrent le double.

On distingue 3 types de pratiques :

- **Les activités à dominante féminine** : repas, vaisselle, ménage, repassage, linge
- **Les activités mixtes** : courses, démarches administratives, éducation des enfants
- **Les activités masculines** : bricolage, jardinage

Tout cela renvoie à l'imaginaire de la femme gardienne du foyer et de l'homme tourné vers l'extérieur, le risque et la force.

Il semble que l'équilibre a tendance à se résorber. Toutefois, on constate que la famille reste une instance de perpétuation des divisions sexuelles du travail domestique. C'est là que concrètement on « fabrique » les futures mères de famille.

Sur ce sujet, l'enquête de Jean-Claude Kaufman sur le linge montre :

- que les rôles sexuels n'ont pas disparus (surtout dans les milieux populaires)
- leur emprise demeure forte et structurante
- Ils donnent lieu à recombinaison et négociations singulières dans chaque foyer.

## A – La catégorisation de l'activité

### 1 – Actifs/non actifs

Les catégories « travail », « emploi » et « chômage » ne sont pas des universaux. Ce sont des catégories situées et datées. Où en est-on aujourd'hui ?

La population active : Au sens du BIT elle se compose de l'ensemble des individus qui déclarent exercer ou chercher à exercer un emploi rémunéré.

Le critère déterminant n'est donc pas l'activité qui fonde le travail, mais le fait d'accomplir un travail rémunéré ou d'en chercher un.

Les actifs se décomposent en 2 sous-ensembles :

- **Les actifs occupés** ont dépassé un âge spécifié (15 ans aujourd'hui) et sont pourvus d'un emploi salarié ou non salarié au cours d'une période de référence.  
Le fait d'avoir un emploi est compatible avec 2 situations distinctes : la personne a effectivement réalisé un travail d'au moins 1h dans la période de référence ou la personne aurait dû le faire, mais n'a pas pu pour cause de maladie, grève, formation...
- .
- **Les chômeurs** : Se sont les actifs inoccupés

Le chômage : plusieurs définitions sont à notre disposition. Elles ne concordent pas toujours. Par exemple :

- **Pour le BIT**, sont chômeurs les personnes de plus de 15 ans qui sont (sur la période de référence) simultanément sans travail, disponibles pour travailler et à la recherche d'un emploi. Depuis 1975, l'INSEE se cale sur cette définition.
- **Le Recensement de population**. Dans ce cas, le chômeur est celui qui se déclare comme tel. Sont intégrés dans cette catégorie, les mères de famille, les femmes au foyer et même les retraités qui disent rechercher un emploi.

Évidemment ces différentes manières de compter produisent des écarts importants !

Toutes ces catégories (et particulièrement celle du chômage) sont des produits du mouvement d'industrialisation et d'urbanisation qui s'impose au XIX<sup>ème</sup> siècle dans les pays développés.

Elles sont régulièrement soumises à examen critique

### 2 – Le codage des professions

La nomenclature des Catégories Socio Professionnelles (CSP) a été utilisée pour la première fois pour le recensement de 1954 : elle est inspirée de l'idéologie planificatrice de la Reconstruction. Elle vise à alimenter les grands organismes statistiques de l'État en matière de consommation de biens et de services des ménages.

La grille de 1954 regroupe la population en 9 groupes socioprofessionnels

Elle est composée sur 2 critères essentiels :

- **La profession** : avec référence aux qualifications et compétences nécessaires
- **Le statut** : salarié, non salarié

Note importante : Les principes de découpages de l'INSEE ne sont pas conçus pour permettre d'établir une hiérarchie sociale. Ainsi Bourdieu pour travailler sur les classes sociales a-t-il dû reconstruire ses catégories à partir des CSP.

En 1982 : une refonte globale est effectuée et les CSP deviennent PCS (Professions et catégories socioprofessionnelles).

Parmi les changements majeurs :

- On restreint le champ d'application de l'intitulé-cadre aux seuls titulaires de ce label dans les conventions collectives
- On distingue les salariés non ouvriers de la fonction publique de ceux des entreprises
- On introduit un critère de taille d'exploitation chez les agriculteurs

L'architecture adoptée article 3 niveaux :

- **429 postes** élémentaires : ils distinguent les professions selon l'activité et le statut
- **32 catégories** socioprofessionnelles :
- **8 groupes** dont 6 concernent les actifs

En 2003 : un nouveau toilettage est effectué pour faire coller le premier niveau à l'évolution du monde du travail.

Les définitions évoluent successivement. Cela témoigne du fait que le codage a pour ambition de fournir une image des groupes composant la société française en s'adaptant (autant que faire se peut) à ses évolutions.

Une remarque importante : Laurent Thevenot (qui a participé au toilettage de 1982), souligne que l'enjeu du toilettage était moins de regrouper par familles des activités *techniquement* proches que d'entériner statistiquement des groupes professionnels déjà constitués.

Le système statistique s'est donc constitué sur un système de représentation. Les découpages ne se sont pas imposés d'eux-mêmes sur des critères de pure *technicité*.

Deuxième remarque importante : La construction d'une taxinomie des professions est un enjeu de lutte fort. Elle a engendré la mobilisation de nombreuses organisations chargées de représenter les intérêts des professions

Les luttes de classement ont été rudes, car le nom de la profession et les attributs qui lui sont associés constituent des éléments déterminants de la construction :

- -d'une identité collective.
- de la valeur accordée à une activité donnée
- du classement au sein des hiérarchies administratives

Notons aussi l'effet performatif des classifications : Les PCS servent de référence à beaucoup d'enquêtes à visées d'intervention. Elles structurent des échelles (comme celle des salaires) qui conditionnent directement le statut socio-économique et les conditions de vie des individus.

L'enjeu est donc fort pour toutes les catégories concernées.

Toutes les catégories ne combattent pas à armes égales : certaines sont mieux dotées en ressources politiques et réseaux sociaux pour construire, entretenir ou infléchir le capital spécifique qu'est le nom de la profession.

Les PCS s'inscrivent dans les stratifications sociales :

- Elles peuvent être utilisées pour les décrire
- Elles contribuent à les renforcer

Par ailleurs, une comparaison internationale montre que :

- de nombreux pays industrialisés ont produit des catégorisations semblables
- ces catégorisations révèlent les représentations dominantes que chaque société a d'elle-même (ex : la distinction entre employeur et cadre dirigeant est moins sensible au Royaume-Uni)
- toutes les nomenclatures font de l'activité professionnelle le critère décisif de la segmentation en groupes sociaux

*« Dire le monde social c'est l'ordonner et agir sur lui »*

Michel Lallement : *Le travail, une sociologie contemporaine*, 2007

### **III – Le travail : une réalité identifiante**

Ce qui précède tend à montrer que le travail structure en profondeur la vision que les hommes entretiennent des autres et d'eux-mêmes. Le travail est utilisé par les Hommes pour se construire une identité. Il peut aussi contribuer à leur destruction.

#### **A - La critique marxiste : aliénation, exploitation**

Depuis longtemps, la dimension aliénante du travail a été soulignée

Le terme d'aliénation appartient à divers registres de langage. C'est dans la philosophie allemande (notamment Hegel puis Marx) qu'on trouve la signification qui nous intéresse aujourd'hui : *la transformation de l'activité propre de l'homme en une puissance qui lui serait étrangère et qui le domine*

C'est Marx qui en fait un concept sociologique appliqué à la question du travail :

*« L'aliénation de l'ouvrier signifie non seulement que son travail devient un objet, une existence extérieure, mais que son travail existe en dehors de lui, indépendamment de lui, étranger à lui et devient une puissance autonome vis-à-vis de lui ; que la vie qu'il a prêtée à son objet s'oppose à lui, hostile et étrangère »*

K. Marx : *Le capital*, 1867

*Ex : L'ouvrier de chez Renault met à disposition sa force de travail pour fabriquer des voitures qui vont devenir des objets de désir dans la société de consommation à laquelle appartient d'ouvrier. Celui-ci devra alors s'endetter pour acheter le fruit de son travail.*

Cette aliénation dans le produit du travail implique l'aliénation dans l'acte même de production

*« Dans son travail, l'ouvrier ne s'affirme pas, mais se nie ne se sent pas à l'aise, mais malheureux, mortifie son corps et même son esprit. En conséquence, l'ouvrier n'a le sentiment d'être auprès de lui-même qu'en dehors de son travail et dans son travail il se sent en dehors de soi »*

K. Marx : *Manuscrits*, 1844

Les composantes de l'aliénation vécue :

- **Le sentiment d'impuissance** : Attente ou probabilité reconnue par l'individu que son propre comportement ne peut déterminer les résultats qu'il recherche
- **L'absence de signification** : Incompréhension pour un individu de la signification des actes et événements dans lesquels il est engagé.
- **L'absence de normes** : Incapacité pour l'individu de mettre en œuvre d'autres moyens qu'illégaux pour atteindre ses buts.
- **L'étrangeté aux valeurs** : Déperdition pour l'individu des valeurs sociales centrales
- **L'absence de réalisation de soi** : Marque la rupture entre les activités d'un individu et les récompenses qu'il escompte

## **B - Interactions et identités sociales**

Renaud Sainsaulieu : est le premier à travailler en profondeur à partir de la notion *d'identité*. Il constate combien l'univers du travail influence les pratiques et les représentations. Convoquer la culture lui semble le meilleur moyen de comprendre la manière dont les individus se construisent dans et par le travail.

À côté de la famille et de l'école, l'entreprise est un lieu d'apprentissage de normes et de valeurs. Les individus se les approprient à l'occasion d'expériences liées aux nécessités et aux vicissitudes de l'univers professionnel.

2 grands paramètres configurent les relations interpersonnelles :

- Les conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise :
- la qualité de la vie hors travail

En prenant en considération ces 2 variables, Renaud Sainsaulieu distingue 4 styles de relations de travail :

- **Le modèle de la négociation** : Il est le fait d'experts professionnels très qualifiés et de cadres de production. Ils structurent leurs relations sur le mode de la solidarité démocratique. Ils collaborent en respectant leurs différences individuelles. Ils savent débattre, s'écoutent et ont le cas échéant recours à des meneurs informels.
- **Le modèle fusionnel** : Il concerne plutôt les ouvriers spécialisés qui possèdent peu de moyens pour peser sur leurs conditions de travail. La vie au travail est éprouvante. L'action productive est enserrée dans un système de règles pré formatées.

Cela oblige à vivre de façon réflexe à longueur de journée. Pour exister, il faut s'insérer dans une communauté fusionnelle bâtie à coup de solidarités unanimistes, de conformisme à l'égard des pairs et de confiance presque aveugle en un leader charismatique.

- **Le modèle du retrait hors des relations collectives de travail** : Il est le fait de personnes qui trouvent en dehors de l'univers de travail matière à s'investir et à se construire. C'est la traduction stratégique d'une conception du travail comme « gagne-pain ». La faible implication dans le groupe de pairs a pour contre partie une forte dépendance (y compris affective) envers les chefs officiels.
- **Le modèle de l'affinité** : Il formalise ces situations souvent transitoires dans lesquelles des ouvriers ou des cadres autodidactes expérimentent grâce à la formation des possibilités de promotion. Les individus construisent leurs relations de travail sur un mode affinitaire donnant priorité à quelques connivences affectives seulement.

Note importante : Cette typologie est le produit de son époque. R. Sainsaulieu lui-même aura l'occasion de l'actualiser

Le regard et le jugement qu'autrui pose sur l'individu participent directement d'un processus de construction identitaire.

Ainsi : même si elles ne sont séparables qu'en théorie, *l'identité pour soi* et *l'identité pour autrui* ne coïncident pas toujours.

Ce principe de dualité identitaire est un des principes de la sociologie interactionniste qui éclaire la compréhension de l'Homme au travail de manière particulière.

Dans cette perspective, H. Becker s'intéresse à l'identité de déviant (c'est-à-dire celui qui transgresse la norme)

L'identité de déviant n'est pas le fruit d'une *prédisposition* ou d'une *motivation*. Elle se construit de façon processuelle, par étapes.

La déviance n'existe pas en soi. Le caractère déviant d'une action dépend de la façon dont les autres la perçoivent et la qualifient.

Claude Dubard s'est intéressé dans cette perspective aux stratégies identitaires au travail.

Pour réduire la distance entre identité pour soi et identité pour autrui, il distingue 2 façons de faire :

- **Transaction externe entre l'individu et les autres :** l'enjeu consiste à accommoder l'identité pour soi à l'identité pour autrui.
- **Transaction interne :** L'individu met en tension ses identifications antérieures avec son désir de construction d'une nouvelle identité.

Claude Dubar applique cette modélisation au champ professionnel qui façonne largement nos identités individuelles et collectives.

Il distingue alors 4 formes identitaires :

- **Identité d'exécutant :** La population est composée de salariés ayant peu bénéficié de formation professionnelle initiale et continue. Faiblement impliqués dans l'activité professionnelle, ils sont détenteurs de savoir pratiques dépendants de leur responsable hiérarchique. Peu informés ils vivent les propositions qui leur sont faites sur un mode défensif. Les 2 transactions sont synonymes d'échec et provoquent l'exclusion.
- **L'identité bloquée :** Elle concerne des salariés souvent diplômés qui caressent l'espoir d'une progression vers des postes plus qualifiés. Mais l'entreprise ne peut pas toujours proposer de telles opportunités. Il y a alors risque de blocage. Les salariés se montrent alors peu disposés à se mobiliser pour l'entreprise sans contrepartie financière. Ils se montrent soucieux de leur équilibre travail/hors travail
- **L'identité d'entreprise :** Dans ce cas les 2 types de transaction convergent. Les individus sont rompus à la mobilité interne, plus diplômés que dans les cas précédents. Ils sont impliqués dans leur travail. Ils entretiennent de bonnes relations avec leurs supérieurs et acceptent volontiers de s'engager pour l'entreprise.
- **L'identité de réseau :** est caractérisée par les jeunes salariés d'origine non ouvrière. Ils posent problème à l'entreprise. À leurs yeux celle-ci n'a d'intérêt qu'à la condition de leur servir de tremplin au service de leurs ambitions personnelles. Ils sont prêts à la quitter sans état d'âme si grâce à leur réseau une autre opportunité se présente à eux.