

Conclusion

Les formes élémentaires de l'identité professionnelle et sociale actuelle

LES QUATRE IDENTITÉS PROFESSIONNELLES typiques précédentes ont été reconstruites à partir d'études empiriques diverses, largement convergentes¹. Elles ne se déduisent d'aucune combinaison *a priori* de variables, dimensions ou attributs privilégiés. Elles s'enracinent dans la sphère socio-professionnelle mais ne se réduisent pas à des identités au travail. Elles correspondent à des trajectoires sociales différentes mais ne se réduisent pas à des *habitus* de classe. Elles mettent en jeu des catégories officielles, des positions dans des espaces scolaires et socio-professionnels mais ne se résument pas dans des catégories sociales. Elles sont intensément vécues par les individus concernés et renvoient à des définitions de soi autant qu'à des étiquetages par autrui : ce sont bien des **formes identitaires** au sens défini dans le dernier chapitre de la première partie.

Ces formes identitaires peuvent s'interpréter à partir des modes d'articulation entre transaction objective et transaction subjective, comme des résultats de compromis « intérieurs » entre identité héritée et identité visée mais aussi de négociations « extérieures » entre identité attribuée par autrui et identité incorporée par soi.

Comment caractériser les divers résultats de ces deux transactions ? La transaction subjective peut aboutir à une *continuité* entre identité héritée et identité visée ou à une *rupture*, à un décalage, entre la définition de soi issue de sa trajectoire antérieure et la projection de soi dans l'avenir. Les identités construites sur le mode de la **continuité** impliquent un espace potentiellement unifié de réalisation, un système d'emploi à l'intérieur duquel les individus mettent en œuvre des trajectoires continues. Cet espace peut être de type professionnel (sur le modèle général

1. Parmi les enquêtes citées, quinze aboutissent à une même typologie à quatre types (Abboud, 1968 ; Benoît-Guilbot, 1965 ; Haicault, 1969 ; Sainsaulieu, 1977 ; Dubar Engrand, 1986 ; Dubar *et alii*, 1987 ; de Bonnafoos, 1988 ; LASTREE, 1989 ; Agache, 1989 ; Vermelle, 1989 ; Cherain, Demazière, 1989 ; Lerolle, 1991 ; Demazière, 1992 ; Agache, 1993 ; Dubar et Demazière, 1997) et quatre à des typologies à trois ou cinq types (Guillemard, 1972 ; Schnapper, 1981 ; Bernoux *et alii*, 1984 ; Baudelot, 1988), proches des précédents dans la mesure où on peut les rattacher au même « modèle tétrachorique ».

du métier) ou de type organisationnel (sur le modèle général de la bureaucratie ou de l'entreprise). Dans le premier cas, les individus construisent une identité professionnelle (de métier) en se projetant sur une filière de qualification impliquant des reconnaissances de « professionnalités » structurantes; dans le second cas, les identités professionnelles (d'entreprise) se construisent par projection dans l'espace de pouvoir hiérarchique impliquant des reconnaissances de « responsabilités », structurantes de l'identité. Les identités construites sur le mode de la **rupture** impliquent au contraire une dualité entre deux espaces et une impossibilité de se construire une identité d'avenir à l'intérieur de l'espace producteur de son identité passée. Pour trouver ou retrouver une identité, il faut changer d'espace. L'identité projetée peut être survalorisée ou dévalorisée par rapport à l'identité héritée, elle est en rupture avec elle.

La transaction objective, articulée à la précédente, peut aboutir à une **reconnaissance** sociale ou à une **non-reconnaissance**. Dans le premier cas, il existe une institution légitimant l'identité visée par l'individu : soit l'entreprise ou l'organisation professionnelle sur la base de son modèle identitaire ou de compétence, soit l'institution scolaire ou l'organisme de formation sur la base du titre possédé ou des savoirs acquis. Dans le second cas, les prétentions à la reconnaissance ne sont pas acquises : l'avenir de l'institution ne coïncide pas avec l'avenir de l'individu, que celui-ci soit construit en continuité ou en rupture avec son passé. En termes interactionnistes, la reconnaissance est le produit d'interactions positives entre l'individu visant son identité « réelle » et l'autrui significatif lui conférant son identité « virtuelle »; la non-reconnaissance résulte au contraire d'interactions conflictuelles, de désaccords entre identités « virtuelles » et « réelles ».

Les deux transactions¹ sont relativement indépendantes mais nécessairement articulées. Lorsque la transaction subjective s'établit sur la base de la rupture, les deux issues de la transaction objective sont possibles. Ou bien la rupture s'accompagne d'un conflit entre l'identité attribuée par l'institution et l'identité forgée par l'individu et l'on se trouve dans un processus **d'exclusion sociale** atteignant une **identité menacée**; ou bien la rupture s'accompagne de confirmations légitimes par Autrui de l'identité pour soi et l'on se trouve dans un processus de **conversion** atteignant une **identité incertaine**. Les deux types extrêmes (chapitres 9 et 12) correspondent bien à ces deux modes d'articulation. Dans les deux cas, l'identité se joue entre l'espace « interne » du travail, de l'emploi et de l'entreprise et l'espace « externe » du hors-travail, du chômage ou de la formation : les trajectoires comportent des emplois, des formations possibles et des chomages probables. Mais, dans un cas, le passage du travail au hors travail résulte d'un conflit et prend la forme d'un processus d'exclusion; dans l'autre, le passage est volontaire et s'accompagne de formes de confirmations de sa légitimité par les institutions (titres scolaires ou pratiques culturelles reconnues).

Lorsque la transaction subjective repose sur la continuité, les deux issues de la transaction objective sont plus simples à décrire : ou bien la progression visée

1. Le terme transaction est utilisé ici au sens large incluant la transaction avec autrui dans un système d'action et la transaction avec soi-même dans un processus biographique. L'usage d'un même terme se justifie par la structure commune des processus relationnel et biographique : elle met en jeu une dualité entre soi et autrui et à l'intérieur de soi-même.

est reconnue, encouragée, confirmée et l'on se trouve dans un processus de **promotion** concernant une **identité d'entreprise**, ou bien la progression visée est invalidée, refusée, infirmée et l'on se situe dans un processus de **blocage** concernant une **identité de métier**. Dans les deux cas, la construction de l'identité se joue dans un espace unique structurant la nature des compétences et les modes légitimes de reconnaissance : espace organisationnel de l'entreprise ou espace professionnel du métier. Il s'agit bien des deux principales formes de « marchés fermés du travail » correspondant à deux modes significatifs de socialisation professionnelle (cf. deuxième partie). Les deux types centraux (chapitres 10 et 11) correspondent de près à ces deux nouveaux modes d'articulation.

Tableau 9 Les quatre processus identitaires typiques

Identité pour soi	Identité pour autrui	Transaction objective	
		Reconnaissance	Non-reconnaissance
Transaction subjective	Continuité	promotion (interne) identité d'entreprise (Chapitre 11)	blocage (interne) identité de métier (Chapitre 10)
	Rupture	conversion (externe) identité de réseau (Chapitre 12)	exclusion (externe) identité de hors-travail (Chapitre 9)

Ainsi reconstitué, l'espace social des identités typiques constitue une sorte de méta-espace qui déborde la sphère du travail et englobe celle du hors-travail. Chaque configuration identitaire implique un rapport à l'espace social et donc un arrangement des sous-espaces qui le structurent¹. Ces sous-espaces constituent notamment des systèmes d'emploi (cf. chapitre 6) au sein desquels les individus déploient leur trajectoire le long de filières réelles ou virtuelles : filières d'entreprise, de métier, de réseau ou d'exclusion (hors-travail). Chaque configuration identitaire peut donc être associée à une sorte de « carrière » (ouverte ou bloquée) à l'intérieur de ces filières potentielles constituant autant d'espaces typiques de reconnaissance possible. Elle peut aussi être éclairée par les types de relations professionnelles et les acteurs typiques de ces différents espaces : acteurs « internes » à l'entreprise, acteurs structurant les métiers ou les branches professionnelles, acteurs de la formation, acteurs de la gestion sociale du chômage... (cf. chapitre 7). La construction des identités professionnelles est donc inséparable de l'existence des filières d'emploi-formation et des types de relations professionnelles qui structurent les diverses formes spécifiques de marchés du travail, marchés internes des firmes, marchés professionnels ou de métiers, marchés externes... (cf. chapitre 8).

Les configurations identitaires typiques, dans le champ du travail, pourraient abstraitement être associées à des « moments » privilégiés d'une biographie professionnelle idéale : moment de la *construction* de l'identité correspondant

1. La notion de configuration identitaire articulant les espaces de la vie privée, de la vie du travail et du symbolique est explicitée dans *La crise des identités* (PUF, 2000, 4^e éd. 2010).

traditionnellement à la formation professionnelle initiale (*cf.* chapitre 12), moment de la *consolidation* de l'identité lié à l'insertion et à l'acquisition progressive de la qualification dans des filières de métier (*cf.* chapitre 10), moment de la *reconnaissance* de l'identité maîtrisée par l'accès à des responsabilités dans des filières d'entreprise (*cf.* chapitre 11), moment de *vieillesse* de l'identité et du passage progressif à la retraite (*cf.* chapitre 9). Mais, de fait, ces « moments » n'apparaissent jamais réunis dans les différents types de carrières professionnelles associées à chaque configuration typique : la stabilité de la première ne semble déboucher que sur le risque d'exclusion permanente ; la progression dans une filière spécialisée de « qualification » (métier) de la seconde semble aujourd'hui bloquée ; la promotion interne liée à la mise en œuvre de « compétences » de la troisième semble impliquer une forte dépendance à l'égard de l'entreprise ; l'accumulation de titres et de formations de la quatrième semble se poursuivre durant toute la vie professionnelle et même au-delà. Ainsi se dessinent des types de **temporalités professionnelles** distinctes qui constituent autant de modes de structuration de l'identité professionnelle par projections dans des avenir possibles.

En croisant les types d'espaces privilégiés et de temporalités structurantes, on aboutit à ces espaces-temps constitutifs des configurations identitaires les plus élémentaires (*cf.* chapitre 5). Les quatre espaces-temps mis à jour empiriquement combinent les types de filières et les « moments » dégagés précédemment : l'espace de la formation est associé à la construction incertaine de l'identité de réseau ; l'espace du métier est lié à la consolidation et au blocage d'une identité spécialisée ; l'espace de l'entreprise est celui où se joue la reconnaissance d'une identité confirmée ; l'espace du hors-travail est celui où se (dé)structure une identité d'exclusion.

Chaque configuration élémentaire typique est associée à un type de savoir privilégié structurant l'identité professionnelle et constituant la matrice de logiques d'action salariale, de « rationalités » spécifiques. Les **savoirs pratiques**, issus directement de l'expérience de travail, non reliés à des savoirs théoriques ou généraux sont structurants de l'identité aujourd'hui menacée d'exclusion ; associée à une logique instrumentale du travail pour le salaire (**avoir**), cette identité se heurte au nouveau « modèle de la compétence » diffusé dans les entreprises. Les **savoirs professionnels** impliquant des articulations entre savoirs pratiques et savoirs techniques sont au centre de l'identité structurée par le métier et aujourd'hui bloquée dans sa consolidation ; associée à une logique de la qualification dans le travail (**faire**), cette identité est appelée aujourd'hui à se reconverter ou à se restructurer en fonction de ces normes nouvelles de compétence. Les **savoirs d'organisation** impliquant d'autres articulations entre savoirs pratiques et théoriques structurent l'identité d'entreprise impliquant mobilisation et reconnaissance ; associée à une logique de la responsabilité (**être**), cette identité est aujourd'hui valorisée par le modèle de la compétence, tout en devenant encore plus dépendante des stratégies d'organisation. Les **savoirs théoriques**, enfin, non reliés à des savoirs pratiques ou professionnels, structurent un type d'identité marqué par l'incertitude et l'instabilité et fortement tendu vers l'autonomie et l'accumulation de distinctions culturelles (**savoir**) ; associée à une logique

de la reconversion permanente, elle est à la fois le produit et la cible des incitations à la mobilité fortement développées dans les entreprises (et les administrations) actuelles.

Ces identités professionnelles et sociales, associées à des configurations spécifiques de savoirs, sont construites à travers des processus de socialisation de plus en plus diversifiés. La socialisation « initiale », durant l'enfance, combine des mécanismes de développement des capacités et de construction de « règles, valeurs, signes » (Piaget) issus de la famille d'origine mais aussi de l'univers scolaire et des groupes d'âge dans lesquels les enfants font leurs premières expériences de coopération. C'est ainsi qu'ils se fabriquent leurs premières identités par assimilations et accommodations successives (*cf.* chapitre 1). Cette socialisation contribue également à fournir les références culturelles à partir desquelles les individus auront à identifier leurs groupes d'appartenance et de référence, à intérioriser leurs traits culturels généraux, spécialisés, optionnels et individuels (Linton), à anticiper leurs socialisations ultérieures (*cf.* chapitre 2). Celles-ci s'inscrivent dans des trajectoires sociales impliquant, à partir de « dispositions » acquises au cours de la prime éducation, la validation de « capitaux économiques et culturels » à la fois inégaux au départ et inégalement rentables selon les champs de la pratique sociale (*cf.* Bourdieu, chapitre 3). Cette socialisation continue est inséparable des changements structurels qui affectent les systèmes d'action et induisent des reconversions périodiques des identités préalablement constituées et des « constructions mentales » qui leur sont associées (*cf.* Berger et Luckmann, chapitre 4).

Les identités sont donc en mouvement et cette dynamique de déstructuration/restructuration prend aujourd'hui l'allure d'une **crise des identités**. Chaque configuration identitaire prend aujourd'hui la forme d'un mixte au sein duquel les anciennes identités se heurtent aux exigences nouvelles de la production et où les anciennes logiques qui perdurent entrent en combinaison et parfois en conflit avec les nouvelles tentatives de rationalisation économique et sociale (Weber). Ce sont ces mixtes de permanence et d'évolution, d'ancien et de nouveau, de stable devenu menaçant et d'instable devenu valorisant que les analyses empiriques de plus en plus nombreuses mettent en évidence insistant tantôt sur la permanence, tantôt sur le changement. Entre la tentation d'interpréter les éléments de permanence de ces types — et leur transversalité systématique par rapport aux catégories sociales — en termes « psychologiques » ou « phénoménologiques » (*cf.* les catégories de délusion/illusion/collusion/élusion chez Laing) et la tentation de privilégier les éléments d'évolution pour les déduire des nouvelles stratégies et politiques « économiques » ou « structurelles » des entreprises et de l'État, la présentation adoptée a tenté de maintenir **le point de vue sociologique** défini dans la première partie de ce livre : les identités sociales et professionnelles typiques ne sont ni des expressions psychologiques de personnalités individuelles ni des produits de structures ou de politiques économiques s'imposant d'en haut, ce sont des constructions sociales impliquant l'interaction entre des trajectoires individuelles et des systèmes d'emploi, de travail et de formation. Aboutissements toujours précaires bien que très prégnants de processus de socialisation, ces identités constituent des **formes sociales de construction des individualités**, à chaque

génération, dans chaque société. Celles dégagées ici concernent la France de la fin du xx^e siècle : elles n'ont pas d'autre validité que celle des enquêtes empiriques sur lesquelles elles reposent et qui ne représentent qu'un petit échantillon de celles qui ont été réalisées ou qui sont en cours. Grâce à ces enquêtes, ce travail pourra être critiqué et repris sur des bases élargies.