

Claude Dubar, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991, 278 p.

Pierre Doray

Number 18-19, 1992

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1002611ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1002611ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie - Université du Québec à Montréal

ISSN

0831-1048 (print)

1923-5771 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Doray, P. (1992). Review of [Claude Dubar, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991, 278 p.] *Cahiers de recherche sociologique*, (18-19), 308–311. <https://doi.org/10.7202/1002611ar>

Cooke constate, dans cet ordre d'idées, que plus les coûts de main-d'œuvre directe représentent une proportion importante des coûts totaux de production, plus l'entreprise hésitera à emprunter la voie de la coopération ou de la confrontation. Une stratégie mixte risque de "s'imposer". Autre variable digne d'intérêt: plus la marge bénéficiaire est faible (prix de vente — coûts de production), plus la firme sera incitée à opter pour la coopération, parce que cette approche amène généralement, en cas de succès, une réduction des coûts.

Toujours dans une optique plus concrète, Cooke s'interroge sur les conditions nécessaires à la réussite d'un programme de coopération. Deux questions essentielles se posent, selon lui. Premièrement, les parties sont-elles en mesure de préciser quelle sera la nature qualitative et quantitative de la contribution attendue du syndicat ? Deuxièmement, comment cette contribution sera-t-elle évaluée et traduite en avantages extrinsèques ou intrinsèques ?

Il importe de souligner que cette analyse va à l'encontre d'une tendance assez répandue dans les entreprises, selon les analyses syndicales tout au moins. Il s'agit des concessions que l'entreprise demande parfois aux travailleurs de consentir en contrepartie d'un rôle plus significatif dans la gouverne de la firme. Cooke abonde en cela dans le sens de Crozier, qui s'inscrit en faux contre cette "manipulation", contre ce marché par lequel les travailleurs sont incités à déployer des efforts qui ne seront jamais rétribués.

Cooke avance de façon simple et convaincante une thèse selon laquelle il est non seulement possible mais souhaitable de faire coexister des activités de coopération et de confrontation, selon que l'on s'intéresse à la création ou à la répartition de la plus-value dans l'entreprise. L'apport de cet ouvrage paradoxal est d'exposer les tenants et les aboutissants d'une synergie possible entre les acteurs, là où d'autres ne voient qu'antagonisme.

Jacques LEBEAU
Département des sciences administratives
Université du Québec à Montréal

Claude Dubar, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991, 278 p.

Le livre de Claude Dubar étudie la socialisation et les identités professionnelles dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles dans le champ du travail. Il propose ainsi une problématique sur laquelle une théorie sociologique opératoire de la construction des identités pourrait être construite, et il explore une facette particulière de la construction des identités, à savoir le processus de socialisation professionnelle. Il dégage et décrit

quatre formes élémentaires de l'identité professionnelle et sociale actuelle, qui articulent trajectoires individuelles et politique d'entreprise. L'analyse s'appuie sur des enquêtes dans des entreprises qui connaissent des mutations importantes de leur organisation et de leur mode de mobilisation des salariés. Rejetant les approches qui font de la construction des identités un processus purement psychologique relevant uniquement de l'individu ou un processus d'inculcation plus ou moins autoritaire de normes et de valeurs, Dubar propose de concevoir l'identité comme le résultat d'un double processus d'appartenance (identité pour soi) et d'attribution (identité pour autrui) négociées et renégociées tout au cours de la vie. Cette négociation met en jeu sa propre représentation de soi ainsi que ses divers lieux d'ancrage social.

L'identité pour autrui est le résultat de processus d'attribution d'identités par des institutions ou des acteurs en interaction avec l'individu. Ce processus ne peut s'analyser en dehors des systèmes d'action dans lesquels les individus sont insérés. En ce sens, la notion d'identité s'enracine profondément dans le social. L'identité pour soi fait référence au travail d'intériorisation de traits identitaires par les individus eux-mêmes. Ce processus de choix ou de refus d'appartenance se réalise en fonction des identifications extérieures et de la trajectoire sociale de l'individu.

Identité pour autrui (identité virtuelle, chez Goffman) et identité pour soi (identité réelle, chez Goffman) ne sont pas nécessairement en correspondance l'une avec l'autre. Quand des désaccords surgissent entre les deux, des stratégies identitaires sont mises en œuvre afin de réduire l'écart. Ces stratégies prennent deux formes. La première, dite transaction objective, confronte l'individu à son environnement dans un travail d'ajustement entre identité attribuée et identité pour soi. Cette confrontation conduit ou bien à un accord entre les deux identités (reconnaissance de l'identité pour autrui et incorporation dans l'identité pour soi) ou bien à un désaccord (non-reconnaissance de l'identité virtuelle) et donc à un conflit. Par la seconde forme, dite transaction subjective, les individus rapprochent les termes des identifications antérieures (identité héritée ou forgée) et ceux utilisés lors de la construction de nouvelles identités (identité visée). La relation entre identité forgée et identité visée se structure sous le mode de la continuité ou de la rupture. Les identités se construisent aussi de l'articulation de ces deux grands types de transaction.

Les identités professionnelles sont façonnées dans la rencontre entre des individus (l'acteur qui articule des identités forgées et des identités visées) et le monde du travail où une institution particulière, l'entreprise, propose des identités virtuelles et reconnaît ou non les identités réelles. Cette rencontre met en présence des modes vécus de travail (valeur accordée au travail et à la vie hors travail), des politiques d'emploi et de gestion du personnel, des trajectoires professionnelles constituées en outre de déplacements d'emploi et des rapports spécifiques à la formation (mode et forme de reconnaissance des titres, valorisation des différents types de savoir, etc.).

Quatre formes d'identité professionnelle de salariés (exécutant stable, métier, entreprise, réseau) sont décrites et mises en perspective avec les résultats de plusieurs recherches françaises portant sur le même thème. Ainsi, l'identité typique de l'exécutant stable est caractérisée par une double rupture entre l'identité héritée et l'identité visée et entre identité attribuée par autrui et l'identité forgée. Ces salariés ont construit une identité professionnelle autour de savoirs pratiques acquis sur le tas. La stabilité dans le travail constitue un point de référence central de telle sorte que les individus regroupés sous cette identité ne désirent aucune évolution professionnelle. La tension observée dans la transaction objective trouve sa source dans l'absence de reconnaissance par les entreprises de l'identité pour soi. Le jugement de la hiérarchie à l'endroit de ces salariés s'est renversé: alors qu'ils étaient antérieurement jugés aptes à occuper des postes dans l'entreprise, ils sont maintenant devenus incompetents.

L'identité d'entreprise se construit dans la continuité entre les deux transactions. Il n'y a pas de rupture entre identité héritée et identité visée. Ces salariés accordent une grande importance aux mobilités antérieures, aux connaissances acquises dans l'entreprise et au désir de progresser. La trajectoire antérieure constitue à leurs yeux le gage d'un futur positif. Ils font acte d'appartenance à l'entreprise qui est aussi une importante source de rétribution. La transaction objective est positive puisque la progression est reconnue, confirmée et encouragée par l'entreprise. Cette forme identitaire se structure donc autour d'un cercle vertueux dans lequel identité pour autrui et identité pour soi se renforcent mutuellement. Mais en même temps, la reconnaissance d'une telle identité n'est pas sans ambivalence. Ainsi, ces promus viennent en compétition avec les jeunes ayant acquis des titres scolaires, souvent plus élevés, qui sont embauchés par les firmes. De plus, la reconnaissance de ces parcours et de ces identités étant d'abord et avant tout interne à l'entreprise, leur reconnaissance en dehors de l'entreprise est toujours problématique.

L'identité de métier et l'identité de réseau combinent des éléments de rupture et des éléments de continuité. La première ne connaît pas de rupture entre identité forgée et identité visée, le métier introduisant la continuité entre la trajectoire antérieure et les projets professionnels. La transaction objective est structurée autour d'une tension car les progressions de carrière constitutives du métier sont devenues incertaines; d'où un sentiment de blocage. L'identité de réseau se structure autour d'une rupture entre l'identité forgée et l'identité visée. Elle est essentiellement tournée vers le futur; les aspirations (on se sent toujours en devenir) y jouant un rôle structurant plus fort que l'insertion actuelle jugée négative (on se dit valoir plus que l'emploi actuel). La transaction objective est structurée sous le signe de la continuité. Elle repose davantage sur l'institution scolaire que sur l'entreprise; ces individus se définissent davantage par les diplômes détenus ou les formations suivies que par leur travail. Ils ne vont adhérer aux projets de l'entreprise que si ces derniers servent à réaliser leurs projets personnels et à actualiser une identité réelle. Cette indépendance est souvent considérée comme de l'instabilité ou de l'individualisme par les directions d'entreprise.

L'étude de Dubar contribue de la sorte à faire comprendre les changements en cours dans le champ des entreprises par le biais des articulations entre les mutations et les identités. La situation des "exécutants stables" sur le marché du travail est certes la plus fragile. Le risque d'exclusion y est très élevé. Leur attachement à la stabilité du travail et leur représentation négative du changement rendent difficile une reconversion de leur identité pour soi alors que l'écart entre identité virtuelle et identité réelle se creuse par les transformations industrielles et l'institutionnalisation d'un nouveau modèle industriel dit "de la compétence". En effet, les rapports entre identité de métier et mutations industrielles se construisent sous le signe du blocage. L'appartenance à un métier permet de se projeter dans une filière professionnelle et ouvre la voie à la progression professionnelle tant par l'exercice du travail que par le perfectionnement plus formel. Or, les nouvelles formes d'organisation du travail et de gestion de l'emploi rendent incertaine cette progression. Il faut savoir que les filières traditionnelles sont éliminées ou profondément modifiées, que les formations mises en œuvre pour s'insérer dans les nouvelles filières ne correspondent pas au modèle de la formation technique spécialisée privilégié par ces salariés et que l'espace de reconnaissance de ces filières est l'entreprise alors que l'espace traditionnel de reconnaissance sociale des métiers est plus vaste. En d'autres mots, ces transformations affectent la composition des filières et les conditions d'insertion professionnelle.

L'identité d'entreprise est caractérisée par une adhésion forte à ces mutations qui sont une occasion de progression professionnelle. Nous assistons en quelque sorte à la rencontre harmonieuse entre identité pour autrui et identité pour soi autour de la valorisation de la progression professionnelle et des conditions de réalisation des projets professionnels qui passent par les projets des entreprises. Les individus regroupés autour de l'identité de réseau adhèrent aussi à ces transformations. Ils participent activement à l'institutionnalisation des nouveaux modèles. Mais en même temps, ils manifestent une attitude critique par rapport à toutes les formes d'autoritarisme, d'incompétence et de mode de gestion traditionnel. Si cette adhésion est conditionnelle, elle est aussi utilitaire ou instrumentale car elle ne se réalise que si elle permet la progression personnelle et l'atteinte d'une plus grande d'autonomie personnelle.

En somme, en construisant ces différentes formes identitaires, Dubar décrit à la fois les rapports des individus aux mutations industrielles et les processus de déstructuration/restructuration des groupes professionnels en cours dans les entreprises. Ce faisant, il projette un éclairage intéressant sur les transformations technico-organisationnelles actuelles.

Pierre Doray
Centre de recherche en évaluation sociale des technologies
Université du Québec à Montréal