

Relations industrielles Industrial Relations



Les identités au travail: analyses et controverses Coordonné
par Jean-Yves Causer, Jean-Pierre Durand et William Gasparini,
Paris: Octares, Collection « Le travail en débats », 2009, 333 p.,
ISBN 978-2-915346-71-8; ISSN 1771-9046.

Martine D'Amours

Volume 66, numéro 2, printemps 2011

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1006168ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1006168ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

D'Amours, M. (2011). Compte rendu de [Les identités au travail: analyses et controverses Coordonné par Jean-Yves Causer, Jean-Pierre Durand et William Gasparini, Paris: Octares, Collection « Le travail en débats », 2009, 333 p., ISBN 978-2-915346-71-8; ISSN 1771-9046.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66(2), 308–310. <https://doi.org/10.7202/1006168ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2011

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

workers subjected to illegal employment practices;

- building alliances with key actors in the local community—ranging from consumers to faith-based groups to ethnic and political leaders and organizations—to gain material and moral leverage over employers and government officials;
- producing compelling narratives that include the stories and voices of low-wage workers themselves, and framing claims in the moral language of social justice;
- using such narratives to stage ‘public dramas’ to attract media attention;
- shaming employers into making concessions; and
- generating public pressure on lawmakers to win passage of legislative and regulatory reforms.”

Since many of these techniques have been used across the United States and in Canada in the past few decades I do not find the argument that a unique L.A. Model has been uncovered all that convincing. But that is really not all that important. What this book provides is an interesting set of eleven case studies that add to our knowledge of a burgeoning, multi-faceted phenomenon that is welling up as traditional union organizing declines. That new development needs to be documented and this volume helps to get that job done.

Roy Adams
McMaster University

Les identités au travail : analyses et controverses

Coordonné par Jean-Yves Causer, Jean-Pierre Durand et William Gasparini, Paris : Octares, Collection « Le travail en débats », 2009, 333 p., ISBN 978-2-915346-71-8; ISSN 1771-9046.

Voici un ouvrage collectif produit suite aux deuxièmes Journées d'études du réseau thématique 25 (Travail, Organisation, Emplois) de l'Association française de sociologie, résolument inscrit dans la tradition sociologique

française des travaux sur les identités professionnelles. Pour Renaud Sainsaulieu qui fut, comme le rappellent en introduction William Gasparini et Jean-Yves Causer, « l'un des premiers à travailler en profondeur le lien entre l'individuel et le collectif à l'aide des notions d'identité et de culture », l'identité au travail désigne des « modèles culturels » ou des « logiques d'acteurs en organisation » mais dont les effets culturels dépassent la seule sphère du travail.

La question centrale, à laquelle tentent de répondre les quelque 35 contributions réunies dans l'ouvrage, pourrait être résumée comme suit : quel est l'impact des transformations du capitalisme (nouvelles formes de travail, montée des activités de service, individualisation de la relation d'emploi, perte d'influence du syndicalisme) et des structures contemporaines d'organisation du travail (nouvelles formes de management visant à impliquer et à mobiliser les salariés, coopération, polyvalence), sur les identités au travail ? La plupart des auteurs abordent la question à partir d'enquêtes de terrain, trop nombreuses pour qu'il soit possible de les résumer ici. Elles sont organisées autour de six sections, précédées chacune d'une introduction : c'est avant tout de ces textes introductifs, précieux pour comprendre la logique des contributions et les matières sur lesquelles elles entrent en débat, dont la présente recension rend compte.

La première partie, plus théorique, est introduite par François Aballéa. Elle s'intéresse à l'impact des identités sur les relations au travail et réciproquement, à l'incidence de la nature des relations au travail sur la construction des identités. Selon l'auteur, la question centrale posée par cette articulation est celle des rapports (en tension) entre la stratégie des collectifs de salariés pour promouvoir ou défendre leur identité singulière et la stratégie de l'entreprise pour homogénéiser ces identités dans une culture commune. Aballéa identifie ensuite cinq cas de figure, qui renvoient à des situations traitées dans des textes subséquents : dans le premier de ces cas, l'entreprise entretient et

mobilise les identités professionnelles pour les mettre au service de ses propres objectifs; dans le second cas, l'entreprise tente au contraire de limiter l'impact des identités professionnelles vues comme obstacles à l'intériorisation de sa propre culture; dans un troisième cas, le groupe professionnel s'appuie sur l'institution pour définir sa propre identité; dans le quatrième, l'identité professionnelle est mobilisée par les salariés pour résister aux nouvelles logiques managériales; le cinquième cas concerne une identité « délocalisée » s'appuyant sur des valeurs universelles comme les droits humains ou le développement durable.

La deuxième partie, introduite par Danièle Linhart, porte sur les résistances des salariés en contexte d'individualisation de la gestion, de personnalisation de la relation au travail, de tensions générées par l'injonction de concilier qualité et productivité, d'exigence d'excellence et d'évaluation permanente. Parmi les textes qui composent cette section, l'auteur recense deux catégories de pratiques : d'une part des pratiques de résistances individuelles de la part des salariés (mises en œuvre dans le but de pouvoir « souffler », se protéger, se préserver), sans support de collectifs stables et donc sans identités collectives porteuses de projets alternatifs; d'autre part des pratiques autonomes par lesquelles les salariés dont les entreprises sont menacées de fermeture cherchent à défendre leurs emplois et qui, sans être porteuses de contestation de l'ordre social, demeurent ancrées dans une logique collective. Selon Linhart, seules les formes collectives de résistance recèlent un potentiel de remise en question du modèle d'organisation en entreprise, « même si ce questionnement n'est pas toujours conscient ni intentionnel », alors que les formes individuelles faciliteraient plutôt le retrait ou le désinvestissement, et auraient pour effet de renforcer ce modèle.

La troisième section, introduite par Bernard Woehl, porte sur les cultures d'organisation et les pratiques managériales. Elle pose une question intéressante : les

identités au travail sont-elles des vecteurs de domination (« quand il s'agit de mobiliser totalement au profit de l'organisation les individus y travaillant », p. 135) ou des vecteurs de résistance à cette même logique ? Cette partie regroupe deux types de contributions. Le premier type traite de la construction des cultures d'entreprises, avec par exemple un texte sur le mécénat (ou bénévolat) d'entreprise, vu non seulement comme un moyen de projeter une image de marque, mais comme un outil de gestion visant le développement d'une cohésion interne autour de valeurs communes à l'entreprise. Le second type de contributions traite de la modernisation du service public qui place les salariés en tension entre plusieurs identités : culture du service public et culture commerciale dans le cas de la Poste; mandat confus et autonomie contrôlée des managers de proximité dans le cas de la réforme de la Sécurité sociale; ruptures et désynchronisations de diverses catégories d'acteurs dans le cas des hôpitaux.

La quatrième partie, introduite par Mihaï Dinu Gheorghiu, met l'accent sur la recomposition des identités induite par les changements de frontières, qu'il s'agisse des frontières internes aux entreprises ou de celles qui se recomposent entre les pays. Dans le premier cas, la redéfinition des frontières remet en cause l'identité des collectifs de travail, par exemple celle des ouvriers professionnels de la métallurgie aux prises avec la flexibilité et la polyvalence de métiers. Dans le deuxième cas, on assiste à la construction d'identités liées à des transformations politiques (construction européenne, mondialisation) au sein des nouveaux groupes de travailleurs, comme par exemple les ouvriers transfrontaliers en Europe ou les assistants de parlementaires au Parlement européen. « Les membres de ces groupes entretiennent des rapports privilégiés avec les frontières, qui leur assurent des ressources particulières, mais sont en même temps vulnérables, plus exposés que d'autres aux changements, à cause de leurs positions instables ou "de passage" »

(p. 190). À signaler : la contribution de Philippe Hamman illustre les défis que cette « mondialisation par le bas » (Wagner, 1997) pose à l'action collective et à la culture syndicale, à travers l'étude des modes de représentation des travailleurs frontaliers.

La cinquième section, qui recoupe certaines des thématiques de la troisième section, est introduite par Danielle Potocki Malicet. Elle traite de l'impact sur les identités de la mise en œuvre dans le secteur public de dispositifs de gestion empruntés au secteur privé, dispositifs axés sur la concurrence, la rentabilité, la gestion par projets, etc. qui sont susceptibles de modifier en profondeur le fonctionnement des services publics et la gestion de ses ressources humaines, annonçant un déchirement prévisible entre les objectifs de performance (guidés par un impératif de rentabilité) et de service public (ancré dans l'intérêt général). Un texte subséquent illustre ce questionnement en analysant l'introduction d'une démarche qualité dans le secteur ergothérapie d'un hôpital, qui s'est traduite par la remise en cause de l'autonomie des ergothérapeutes et de l'exercice même de leur activité professionnelle, de leurs pratiques et de leurs compétences, offrant du même coup aux ergothérapeutes qui s'opposent à cette perspective une opportunité de se faire connaître et reconnaître.

La sixième et dernière partie est introduite par Marie-Christine Le Floch, qui met en évidence le fait que l'identité au travail n'est jamais définitivement stabilisée mais qu'elle relève d'un processus. En contexte où les garanties du salariat tendent à s'effacer et où s'accroissent les menaces d'exclusion et de précarité, la quête de figures d'identification est double : « trouver une place et conserver des ressources de mobilité vers un horizon professionnel » p. 269. « Trouver une place » est le premier défi qui se pose notamment aux jeunes, aux immigrés, aux travailleurs intérimaires, aux femmes dans les milieux non traditionnels. Mais en contexte d'individualisation de la relation d'emploi et de désinstitutionnalisation de la carrière, trouver une place ne suffit pas : il est égale-

ment essentiel de ne pas « se faire enfermer dans un rôle qui pourrait compromettre l'employabilité », d'où l'importance des stratégies individuelles, notamment de formation, destinées à permettre la mobilité. Cette exigence de mobilité devrait s'appuyer sur des droits élargis pour les salariés, qui n'existent pas dans la pratique, puisque, comme le fait valoir l'auteure, l'entreprise tend à se déresponsabiliser du sort des salariés (notamment de leur formation qualifiante et de leur employabilité) « alors même qu'il est demandé de faire allégeance à son mode d'organisation en faisant de celui-ci l'horizon de toute identification sociale » (p. 274).

En conclusion de l'ouvrage, Jean-Pierre Durand trace un portrait des facteurs, liés d'une part à l'environnement (métier, branche, statut, organisation du travail, etc.) et d'autre part à la subjectivité (famille, trajectoire), qui façonnent le processus de construction de l'identité au travail et les fait interagir au sein de trois idéaux-types : identité de contentement, d'abandon et de détachement. Au total, cet ouvrage collectif offre un abondant matériau empirique et des pistes intéressantes de réflexion sur la transformation des identités dans les mondes du travail. On peut toutefois lui reprocher de s'abreuer à peu près uniquement à la tradition et à la littérature françaises et de mettre somme toute peu en évidence (à l'exception des textes de la sixième partie) l'interaction des identités au travail avec les identités hors travail (de genre, d'âge, d'origine ethnoculturelle) ayant une influence sur celle-ci.

Martine D'Amours
Université Laval

Êtes-vous qualifié pour servir ?

Par Sylvie Monchatre, Paris : La Dispute, Collection « Le genre du monde », 2010, 221 p., ISBN 978-2-84303-196-0.

Sylvie Monchatre enseigne la sociologie à l'Université de Strasbourg après avoir œuvré douze ans au Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) en France. Ses recherches portent sur les politiques