

---

## ENTRE INSTITUTIONS, ORGANISATIONS ET PROFESSIONS

« Je voudrais [...] rechercher les formes spécifiques par lesquelles les sociétés, en tant que telles, se conservent. Par société, je n'entends pas seulement l'ensemble complexe des individus et des groupes unis dans une même communauté politique. Je vois une société partout où des hommes se trouvent en réciprocité d'action et constituent une unité permanente et passagère. »  
(G. Simmel, 1896-1897, repris *in* 1981, p. 173.)

« La division du travail, pour sa part, implique l'interaction : car elle ne consiste pas dans la simple différence entre le type de travail d'un individu et celui d'un autre, mais dans le fait que les différentes tâches sont les parties d'une totalité, et que l'activité de chacun contribue dans une certaine mesure au produit final. Or l'essence des totalités, dans la société comme dans les domaines biologique et physique, c'est l'interaction. Le travail comme interaction sociale est donc le thème central de l'étude sociologique et psycho-sociologique du travail. »  
(E. C. Hughes, 1956, repris *in* 1996, p. 61.)

En écho aux perspectives interactionnistes de Simmel et Hughes, notre perspective vise l'analyse de trois formes sociales du travail – les institutions, les organisations et les professions –, leurs liens avec les actions individuelles d'une part, les relations entre elles d'autre part. Comment des individus entrent-ils en interaction réciproque au travail et comment en rendent-ils compte ? Comment ces interactions se cristallisent-elles dans des projets, cadres et collectifs et deviennent-elles des formes stabilisées de l'action ? Avec quels outils analytiques rendre compte de ces formes de l'action ?

Sur la base de premières définitions des institutions, organisations et professions (partie 1), nous présenterons les contours de notre modèle d'analyse (partie 2), ainsi que la méthodologie mobilisée (partie 3).

## Premières définitions opératoires

Les trois notions « institution », « organisation » et « profession » ont connu des appropriations très différentes dans la tradition sociologique. L'institution paraît aujourd'hui la notion la moins identifiée et la moins attachée à des courants sociologiques délimités ; l'organisation paraît en revanche la plus nettement identifiée ou la moins discutée et la plus liée à des courants sociologiques précis ; la notion de profession se situe dans une appropriation sociologique intermédiaire : elle a fait l'objet de nombreuses discussions, au sein de traditions paradigmatiques concurrentes, mais sa définition paraît aujourd'hui assez consensuelle. Il reste que derrière ces premières images se dessinent des définitions, des appropriations et des affiliations sociologiques plus compliquées, liées à la polysémie des termes, aux partis-pris des analyses qui en sont faites, aux relectures de ces analyses.

### Les institutions

La notion d'institution est particulièrement polysémique dans les sciences humaines et sociales<sup>1</sup>, elle a été approchée au sein même de la sociologie de multiples façons, plus ou moins larges<sup>2</sup>. Le sens le plus large est hérité d'E. Durkheim qui définit l'institution comme « toutes les croyances et les modes de conduite institués par la collectivité »<sup>3</sup> (1901, p. xxii). C'est une définition semblable de la notion d'institution et tout aussi large que l'on retrouve dans l'article que consacrent P. Fauconnet et M. Mauss à la sociologie dans la *Grande Encyclopédie* (1901) : « un ensemble d'actes et d'idées tout institué que les individus trouvent devant eux et qui s'impose plus ou moins à eux ». Ces définitions larges ont trouvé de nombreux échos dans la sociologie et l'anthropologie anglo-saxonnes, par exemple chez A. Radcliffe-Brown (1952) et plus récemment chez M. Douglas (1986) ou encore chez les « néo-institutionnalistes » anglo-saxons. En France, les derniers travaux de M. Lallement (2009, 2010) proposent aussi une modélisation s'appuyant sur cette définition large de l'institution et sur ses différents traitements dans l'œuvre de Durkheim (l'institution et ses fonctions d'intégration, de régulation, d'émancipation et de codification).

Notre modèle s'appuie sur une définition plus délimitée de la notion d'institution : nous entendons par institution un projet sociétal reconnu comme central et légitime, et décliné sous la forme d'encadrements juridiques, politiques et administratifs. Cette définition ne conteste pas l'intérêt de l'inter-

1. On trouve une discussion des usages du concept selon les disciplines (sociologie, droit, économie, gestion, histoire) dans P. Bernoux, Y.-F. Livian (1999), P. Bezès, M. Lallement, D. Lorrain (2005).

2. Pour de premiers états de l'art de la notion d'institution en sociologie, nous renvoyons à F. Znaniecki (1947) et à R. Lourau (1970, p. 95-144).

3. Préface à la 2<sup>e</sup> édition des *Règles de la méthode sociologique*, datée, selon S. Lukes, de 1901.

rogation durkheimienne et des interprétations contemporaines qui s'y réfèrent. Mais elle délimite des frontières plus étroites des institutions, telles que nous les entendons et observons. Expliquons-nous sur ces frontières.

### *Un projet*

Une institution telle que nous l'entendons, c'est d'abord un projet. Nous ne reviendrons ni sur les fondements historiques, ni sur les significations anthropologiques de cette notion : l'ouvrage de J.-P. Boutinet (1990) rend compte de la démesure d'une telle entreprise, à la hauteur de la polysémie du terme. L'auteur définit néanmoins dans cet ouvrage ce qu'il nomme des « activités à projet » (projets de formation, de soin, d'aménagement spatial, de développement, de recherche) qui recouvrent précisément les projets institutionnels auxquels nous nous intéressons : enfermer, enseigner et soigner en prison, soigner à l'hôpital, équiper ou « développer durablement » le territoire.

« Ici le projet élaboré [...] est orienté vers une activité à promouvoir et à développer. À ce titre, il se centre autant sur un processus à mettre en branle que sur un résultat défini à obtenir. Tout se passe comme si les activités à projet impliquaient une dynamique à deux temps : le premier temps est consacré à l'esquisse obligatoire qui fera fonction de schéma directeur, ce que l'Italien appelle *progetto*. Une telle esquisse vise à anticiper le second temps, qui est la réalisation de l'activité proprement dite, « la *progettazione* » des Italiens. » (Boutinet, 1990, p. 99.)

Ce qui nous intéresse dans la notion de projet, c'est ainsi autant la visée recherchée que les moyens mis en œuvre pour l'atteindre. On se rapproche ici de ce que F. Dubet appelle un « programme institutionnel » (2002) :

« Le programme institutionnel peut être défini comme le processus social qui transforme des valeurs et des principes en action et en subjectivité par le biais d'un travail professionnel spécifique et organisé. Le schéma le plus simple en est le suivant : Valeurs/principes → Vocation/profession → Socialisation : individu et sujet. » (p. 24.)

Nous préférons pour notre part le terme de « projet » à celui de « programme » pour éviter la connotation « mécanique » de cette dernière notion. Ni les finalités poursuivies, ni les processus sociaux engagés dans une institution ne nous paraissent toujours suffisamment rigides et fixés pour que l'on puisse faire de celle-ci un « programme », écrit à l'avance (au sens étymologique du terme), un ensemble parfaitement ordonné sur le modèle des dispositifs techniques. S'il n'y a pas de raison de penser que ce format d'institution ne puisse avoir existé ou exister encore, il est possible d'envisager des situations historiques, où les intentions et les visées ne sont pas données à l'avance mais se construisent chemin faisant, où des tensions peuvent

## *Le travail dans le secteur public*

apparaître entre le *progetto* et la *progettazione*. C'est assurément le cas du projet de développement durable dont les intentions sont encore assez floues, même si des contours juridiques et administratifs ont d'ores et déjà été fixés, mais c'est aussi le cas des projets pénitentiaires et hospitaliers avec des intentions plus stables mais en constante redéfinition, et des tensions permanentes entre l'esquisse et la mise en œuvre.

### *Un projet de société, reconnu par le plus grand nombre*

Une institution telle que nous l'entendons, c'est aussi un projet reconnu comme central et légitime, faisant quasi-accord au sein d'une société. Nos terrains nous ont amené à explorer des projets qui ont fait, font encore ou commencent à faire consensus dans la société française : ils paraissent (ou sont apparus) légitimes, quasiment incontestés ; ils revêtent (ou ont revêtu) une importance centrale dans les façons de penser la pénalité, le soin ou l'aménagement du territoire. Cela ne signifie pas que les projets institutionnels ne sont jamais contestés. Si on veut justement comprendre la dynamique de ces projets – par exemple le passage de l'équipement du territoire au développement durable –, il convient de comprendre la perte ou le gain progressif de légitimité d'un projet, auprès d'un nombre croissant d'acteurs. Mais nous ne parlerons de projet institutionnel qu'à partir du moment où le projet emporte l'accord du plus grand nombre. Ainsi définie, comme projet *sociétal*, la notion d'institution n'est donc pas indépendante de celle de collectif : le collectif qui porte un projet institutionnel, qui le reconnaît comme central et légitime, c'est l'ensemble ou une majorité des membres d'une société.

La notion d'institution, en ce sens, s'approche de la définition qu'en donne T. Parsons (1955) : « l'ensemble des rôles qui ont une importance particulière au niveau de la structure du système social tout entier ». Cherchant à repérer les systèmes de rôles caractéristiques de la modernité, Parsons insiste sur la légitimité sociale dont bénéficient certains systèmes de rôles, sur le consensus qu'ils cristallisent. Sa définition apparaît plus circonscrite que celle de Durkheim, puisqu'elle réfère les institutions aux rôles qui ont une importance pour le système social tout entier et non pas à toutes les pratiques collectives ou normées. Elle insiste aussi sur sa visée « fonctionnelle ».

### *L'entrée fonctionnelle*

les *patterns* culturels), mais elle rappelle des travers (postulats de nécessité, d'unité fonctionnelle et de fonctionnalisme universel) de ce qu'il appelait le « fonctionnalisme absolu » qui ne percevait les institutions que comme des projets utiles, nécessaires et indispensables. On sait que la polarisation du regard sur la dimension fonctionnelle a fait l'objet de critiques acerbes au sein de la tradition sociologique, notamment chez G. Lapassade (1965), R. Lourau (1970) ou C. Castoriadis (1975). Pour ce dernier, « l'institution est un réseau symbolique, socialement sanctionné, où se combinent en proportions et en relations variables une composante fonctionnelle et une composante imaginaire » (1975, p. 197); la réduction de l'institution à un « système simplement fonctionnel, série intégrée d'arrangements asservis à la satisfaction des besoins de la société » (p. 204) lui paraît totalement abusive. En ce sens, il nous paraît aussi important de repérer la dimension symbolique des projets institutionnels, mais ne pas limiter leur définition à une visée fonctionnelle ne signifie pas pour autant que l'analyse de cette « fonctionnalité » n'a aucune pertinence.

C'est en cela que nous proposons de mettre au débat la notion de *projet* sociétal, renvoyant à ce que T. Parsons et R. K. Merton appelaient une fonction sociale. On retrouve d'ailleurs ce choix dans la définition qu'E. Enriquez (1992) donne de l'institution : « un ensemble ayant une fonction d'orientation et de régulation sociale globale, intervenant donc au niveau du politique : des projets, des choix, et des limites que la société (ses citoyens ou ses dirigeants) se donne » (1992, p. 77). Retenir, avec d'autres, le terme « projet » ne nous semble pas nous faire tomber dans les excès du fonctionnalisme, largement dénoncés dans la tradition sociologique, à partir du moment où l'on s'interroge sur les valeurs qui sont associées à ce projet (et pas seulement sur ses finalités instrumentales) et aussi sur la construction historique et sociale de ce projet.

### *Légitimité et légitimation*

La fonction sociale ou la mission des institutions ne font souvent pas débat car elles paraissent naturelles, mais il y a derrière cette apparence de nature, tout un travail historique et social de légitimation. On perçoit ici l'intérêt d'étudier historiquement comment tel ou tel projet sociétal se construit et finit par s'instituer, devenir central et indiscuté : c'est bien l'intention énoncée par E. Hughes (1957) dans l'analyse de ce qu'il appelle des institutions. Même si sa définition de l'institution peut poser débat (elle s'approche notamment de ce que d'autres appellent « organisations »), on remarque chez Hughes la volonté de repérer comment un projet s'institutionnalise, comment un ensemble d'acteurs légitime historiquement sa mission, son utilité. Cette légitimation s'opère souvent en référence au bien public et à l'intérêt général. Elle peut aussi s'opérer par une sorte de naturalisation du projet, souligne M. Douglas (1986) : pour stabiliser et légitimer les projets qu'ils défendent

et ainsi les transformer en « institutions », les participants à un projet vont chercher à le naturaliser, l'expliquer en fonction d'un ordre naturel qui dépasse les intérêts privés. C'est aussi ce travail de légitimation en référence à des principes transcendant les intérêts communs que repère F. Dubet (2002) quand il souligne que les programmes institutionnels entendent toujours se référer à des valeurs sacrées :

« Le programme institutionnel est fondé sur des valeurs, des principes, des dogmes, des mythes, des croyances laïques ou religieuses mais qui sont toujours sacrées, toujours situées au-delà de l'évidence de la tradition ou d'un simple principe d'utilité sociale. Le programme institutionnel en appelle à des principes ou à des valeurs qui ne se présentent pas comme de simples reflets de la communauté et de ses mœurs, il est construit sur un principe universel et plus ou moins "hors du monde". » (2002, p. 27.)

### *La place de l'État*

Quelles que soient les sources de leur légitimité, les institutions en tant que projets pour la société et ses membres, deviennent aussi des missions et des mandats (Hughes, 1958) pour les structures et les professionnels chargés de le porter. Ceux-ci reçoivent en quelque sorte délégation de porter le projet sociétal. Cette délégation vient de la société et de ses membres, mais aussi de la figure moderne censée représenter ces derniers : l'État. Celui-ci a bien souvent un poids majeur dans la définition des contours des projets institutionnels : d'une part, parce qu'il est souvent en charge d'organiser la délégation du projet sociétal à des structures et des professionnels ; d'autre part, parce qu'il peut être investi du droit ou du devoir de prendre en charge directement cette mission. Les institutions, en tant que projets sociétaux centraux, sont ainsi souvent investies comme des missions étatiques. Ce point permet de souligner que l'État sous ses différentes formes (État régalien, nation, Providence, producteur, régulateur...) s'est construit en même temps que les institutions et les missions qui lui ont été confiées. En d'autres termes, l'État et l'intervention publique n'ont pas toujours préexisté aux projets qu'ils ont participé à construire, ils se sont parfois construits avec et par eux.

Pour autant, nous ne voulons pas limiter la notion d'institution aux missions régaliennes, ou encore aux projets sociétaux dans lequel l'État et l'intervention publique auraient un poids prépondérant. S'il s'avère que sur nos terrains – parce qu'ils touchent tous au secteur public – cette proximité est forte, il apparaît que certaines institutions ont pu se développer, non sans l'État, mais en dehors des missions étatiques. Pour employer un exemple classique, l'Entreprise constitue une forme d'institution moderne, en ce qu'elle porte, dans les sociétés capitalistes tout au moins, un projet quasi incontesté de production des biens et services marchands ; nous rejoignons ici la position

de R. Sainsaulieu et D. Segrestin (1986). De la même façon, limiter le champ d'étude des institutions au seul secteur public ne paraît pas pertinent (des projets sociétaux sont portés dans le secteur privé), même si les liens étroits entre État et institutions font du secteur public un lieu idéal d'analyse des processus d'institutionnalisation.

Les institutions seront donc comprises comme des projets sociétaux. Mais elles seront aussi référées à leurs déclinaisons juridiques, politiques et administratives. On touche ici à un autre sens de la notion d'institution, parfois nettement distingué du premier (notamment dans la tradition marxiste d'analyse des institutions<sup>4</sup>), mais que nous pensons utile de mettre en avant et d'articuler avec la dimension du projet.

#### *Des projets et des encadrements*

Les appareils institutionnels sont parfois étudiés indépendamment du projet sociétal dont ils issus ou qu'ils portent. C'est le cas notamment dans le courant dit « institutionnaliste » en sciences juridiques et politiques. Comme le souligne B. Badie (2001), l'analyse politique a parfois conduit à analyser les « appareils institutionnels » indépendamment de leur « rapport à la société », des façons dont ils sont investis par elle et dont ils la façonnent en retour. Mais cette disjonction n'est pas toujours opérée en science et sociologie politiques :

« Ainsi, Eisenstadt tient-il l'institution pour une entité dont le principe régulateur organise la plupart des activités de ses membres dans une société ou une collectivité et selon un modèle organisationnel défini qui est étroitement lié soit aux problèmes fondamentaux, soit aux besoins de cette société, de ce groupe ou de cette collectivité, ou à quelques-uns de ses buts (S. N. Eisenstadt, *Social Differentiation and Stratification*, Londres, Scott, Foresman, 1971). Dans cette acception, le concept d'institutionnalisation vise les processus et les entreprises qui tendent à organiser les modèles sociaux de façon stable. » (Badie, 2001, p. 140.)

Pour notre part, nous pensons intéressant – et ce dans la lignée d'Eisenstadt –, de relier les deux niveaux institutionnels (projet sociétal/appareils juridiques, politiques et administratifs) ou bien encore de décliner sous la même définition de l'institution des niveaux qui ne paraissent pas disjoints.

4. On se réfère ici aux premières analyses de K. Marx, F. Engels, L. Trotski ayant réifié la notion sous sa forme structurelle (juridique, politique), notamment bureaucratique. C'est tout au moins la critique que leur adresse Castoriadis, proposant d'élargir la notion à un niveau symbolique.

de R. Sainsaulieu et D. Segrestin (1986). De la même façon, limiter le champ d'étude des institutions au seul secteur public ne paraît pas pertinent (des projets sociétaux sont portés dans le secteur privé), même si les liens étroits entre État et institutions font du secteur public un lieu idéal d'analyse des processus d'institutionnalisation.

Les institutions seront donc comprises comme des projets sociétaux. Mais elles seront aussi référées à leurs déclinaisons juridiques, politiques et administratives. On touche ici à un autre sens de la notion d'institution, parfois nettement distingué du premier (notamment dans la tradition marxiste d'analyse des institutions<sup>4</sup>), mais que nous pensons utile de mettre en avant et d'articuler avec la dimension du projet.

#### *Des projets et des encadrements*

Les appareils institutionnels sont parfois étudiés indépendamment du projet sociétal dont ils issus ou qu'ils portent. C'est le cas notamment dans le courant dit « institutionnaliste » en sciences juridiques et politiques. Comme le souligne B. Badie (2001), l'analyse politique a parfois conduit à analyser les « appareils institutionnels » indépendamment de leur « rapport à la société », des façons dont ils sont investis par elle et dont ils la façonnent en retour. Mais cette disjonction n'est pas toujours opérée en science et sociologie politiques :

« Ainsi, Eisenstadt tient-il l'institution pour une entité dont le principe régulateur organise la plupart des activités de ses membres dans une société ou une collectivité et selon un modèle organisationnel défini qui est étroitement lié soit aux problèmes fondamentaux, soit aux besoins de cette société, de ce groupe ou de cette collectivité, ou à quelques-uns de ses buts (S. N. Eisenstadt, *Social Differentiation and Stratification*, Londres, Scott, Foresman, 1971). Dans cette acception, le concept d'institutionnalisation vise les processus et les entreprises qui tendent à organiser les modèles sociaux de façon stable. » (Badie, 2001, p. 140.)

Pour notre part, nous pensons intéressant – et ce dans la lignée d'Eisenstadt –, de relier les deux niveaux institutionnels (projet sociétal/appareils juridiques, politiques et administratifs) ou bien encore de décliner sous la même définition de l'institution des niveaux qui ne paraissent pas disjoints.

---

4. On se réfère ici aux premières analyses de K. Marx, F. Engels, L. Trotski ayant réifié la notion sous sa forme structurelle (juridique, politique), notamment bureaucratique. C'est tout au moins la critique que leur adresse Castoriadis, proposant d'élargir la notion à un niveau symbolique.

*Des déclinaisons juridiques*

Au titre du projet sociétal qu'elles portent, les institutions vont d'abord se voir déclinées sous la forme d'encadrements juridiques particuliers. Des encadrements juridiques qui prennent généralement la forme de décrets et de lois, quand ils ne sont pas inscrits directement dans la Constitution. Faire des contours juridiques une déclinaison d'un projet sociétal, associer ces deux niveaux sous une même dénomination « institution », a le mérite selon nous d'entrevoir le droit, à l'instar de G. Simmel (1892) et M. Weber (1904, 1922), comme une sédimentation et une cristallisation des rapports sociaux et des projets sociétaux. N'étant ni spécialiste du droit et de l'histoire du droit, ni spécialiste des politiques publiques, nous ne pourrions pas saisir la genèse et la complexité des évolutions juridiques. Mais nous essaierons dans la toute mesure possible de contextualiser nos champs d'observation par des références aux formes juridiques qui les encadrent et par une étude des transformations les plus récentes de ces formes juridiques, par exemple, la loi pénitentiaire de 2009, les lois hospitalières des plans Hôpital 2007 et 2012, la Charte de l'Environnement de 2004. Ces transformations sont à la fois le reflet des évolutions des projets sociétaux et un prisme méthodologique pour étudier l'attachement des professionnels à ces projets : en se situant par rapport aux changements juridiques, les professionnels expriment leurs positionnements/investissements devant l'institution qui se transforme.

*Des déclinaisons politiques et administratives*

Les institutions, en tant que projets sociétaux, ont aussi des déclinaisons politiques et administratives. On vise ici « l'appareillage » technique<sup>5</sup>, le « système politico-administratif »<sup>6</sup>, tels les ministères et leur maillage territorial, les directions administratives nationales, régionales ou départementales. Ces appareils, considérés isolément, constituent des organisations (cf. infra) que l'on peut analyser comme telles. Mais les contours qui leur sont donnés relèvent aussi de projets sociétaux. Les intitulés et découpages des ministères et directions administratives peuvent être ainsi particulièrement utiles pour cerner les figures institutionnelles pénitentiaires, hospitalières, environnementales. Tandis que certains découpages sont particulièrement

5. Le terme appareillage évoque la notion d'appareil d'État chez L. Althusser (1970). Cette approche, restée célèbre pour sa distinction entre Appareils Idéologiques d'État et Appareils Répressifs d'État, repère des niveaux d'action de l'État (économique, juridico-politique, idéologico-culturel).

6. M. Crozier emploie cette notion (1963) pour qualifier certaines des « institutions sociales » caractérisant le système social français. Le système politico-administratif recouvre selon lui trois sous-systèmes : administratif, politique et extra-légal. Le sous-système administratif recouvre « l'ensemble des administrations publiques et des organisations semi-publiques qui sont soumises aux mêmes procédures administratives » (1985, p. 305).

stables dans le temps (c'est le cas du ministère de la Justice, de la direction de l'administration pénitentiaire, au niveau national et régional), d'autres sont beaucoup plus mouvants (c'est le cas dans le champ de l'équipement et du développement durable) : nul doute que ces changements de dénomination, mais beaucoup plus fondamentalement, les contours d'activité et de sphère de juridiction qu'ils dessinent, permettent de lire les transformations des projets sociétaux que nous avons appelés « institutions ». Là encore, leur étude sera donc doublement utile : en tant que révélateur de transformations sociétales, en tant que prisme d'analyse des liens des professionnels aux organisations et appareillages administratifs qui les encadrent.

Dans notre définition des institutions et de leurs déclinaisons, nous avons aussi fait le choix de distinguer les cadres politiques et les cadres administratifs. Ceux-ci se chevauchent parfois, mais peuvent aussi être disjoints. Par cadres « politiques », nous renvoyons aux politiques publiques, ou encore à ce que J. C. Thoenig (1985) définit comme les programmes d'action propres à une ou plusieurs autorités publiques ou gouvernementales. En ce sens, la notion de cadre politique renvoie aux formes de l'État. Les programmes d'action de l'État ne cessent d'influencer la vie quotidienne de chacun, et notamment sa vie professionnelle, ils fournissent des « cadres » :

« tout acteur social est en permanence confronté aux politiques publiques, le plus généralement comme destinataire, mais aussi comme composante de leur mise en œuvre ; parfois également comme participant à leur mise sur agenda, voire plus rarement comme décideur, comme évaluateur ou comme expert » (P. Hassenteufel, 2008, p. 5).

C'est une assertion qui paraît renforcée lorsqu'on analyse l'activité professionnelle d'acteurs du service public ou de la fonction publique, à la fois porteurs et récepteurs des programmes d'action de l'État.

Quant à la notion de « cadres administratifs », elle pourrait être comprise comme une simple déclinaison de l'action politique, si on devait restreindre l'administration à une simple courroie de transmission des politiques publiques. Les travaux de science politique ont montré depuis longtemps que cette restriction ne tient pas, car de nombreuses distorsions apparaissent entre les prises de décision politiques et l'application des politiques publiques par les structures administratives : multiplicité des échelons de l'administration, conflits entre différents types d'administrations, pratiques professionnelles des acteurs administratifs de terrain ou de base (Hassenteufel, 2008, p. 92-97) sont autant de distorsions qui font que le niveau politique et le niveau administratif ne se superposent pas toujours et méritent d'être distingués dans l'appréhension des déclinaisons institutionnelles en de multiples cadres de l'action.

Quelques projets institutionnels nous intéresseront centralement : les projets pénitentiaires et leur articulation aux projets de soin et d'enseignement

que portent les soignants et enseignants intervenant en prison, les projets de l'hôpital public, les projets équipement/développement durable. Comment les acteurs se positionnent-ils vis-à-vis de ces projets et de leurs déclinaisons ? Comment les investissent-ils ? Nous testerons aussi l'entrée institutionnelle pour lire les transformations de l'intervention publique : l'intervention publique ne peut-elle pas être conçue comme un projet sociétal, aujourd'hui discuté dans ses périmètres et modes d'action ? Nous croiserons surtout cette lecture de l'action au travail, avec deux autres entrées complémentaires : les organisations et les professions.

### ***Les organisations***

« Organisation sociale est un terme généralement employé pour désigner l'organisation de plusieurs agents réunis pour la réalisation d'un but commun. [...] L'organisation elle-même est toujours sociale, parce qu'elle nécessite l'interaction sociale d'agents coopérant à la même œuvre. [...] L'emploi de ce terme est réservé aux cas où la coopération est d'une durée plus ou moins longue et où l'agent, au lieu d'accomplir une seule action, ou peu d'actions sporadiques, exerce une « activité » régulière, c'est-à-dire accomplit une longue série d'actions, continues ou périodiques, coordonnées avec des séries d'actions similaires ou différentes, accomplies par d'autres agents. » (T. Znaniecki, 1947, p. 204-205.)

Amené à s'intéresser aux liens entre l'organisation sociale et les institutions dans l'histoire de la pensée sociologique, T. Znaniecki dégage des critères essentiels de caractérisation des organisations : leur finalité, leur dimension interactive ou sociale, leur durabilité. Ce faisant, il fixe une acception large de l'organisation, qui dépasse la définition classique que lui attribuent les sociologues classés sous la bannière de la « sociologie des organisations » et que nous reprendrons à notre compte, en essayant de ne pas négliger l'intérêt d'une approche plus large.

#### *Une définition classique*

Par organisations, nous entendons des cadres et des collectifs, formels et locaux, d'exercice d'une activité. Nous nous limiterons dans notre approche à comparer des organisations en lien avec des activités de travail et ayant donc des finalités singulières.

Commençons par notre choix de distinguer ce qui relève des cadres (compris comme des environnements qui fixent plus ou moins rigoureusement des rôles) et des collectifs (entendus comme des ensembles humains). Ce choix est classique dans les sociologies des organisations, depuis la définition canonique de M. Crozier (« un ensemble complexe de jeux entrecroisés et

interdépendants à travers lesquels *des individus*, pourvus d'atouts souvent très différents, cherchent à maximiser leurs gains en respectant les règles du jeu non écrites que leur *milieu* leur impose, en tirant parti systématiquement de tous les avantages et en cherchant à minimiser ceux des autres » (1963, p. 8) jusqu'aux définitions plus récentes de G. de Terssac, (« une organisation est un *ensemble de personnes* dont les relations sont *ordonnées* et *hiérarchisées*, en vue d'assurer leur coopération pour atteindre des buts donnés » (2000, p. 100) ou de G. Herreros, (« une organisation peut se comprendre comme un *espace* (plus ou moins bien circonscrit par ses frontières formelles) au sein duquel *des individus et des collectifs* coopèrent dans un agencement de règles et d'outils techniques » (2008, p. 270).

Dans chaque définition est mobilisé à la fois ce qui relève d'un encadrement (le milieu, l'espace, l'ordonnement, les règles) et ce qui relève du groupe d'individus ainsi encadré, les deux niveaux entretenant des relations étroites et réciproques : le cadre délimitant le groupe, le groupe produisant le cadre. Il reste que cette co-production prend des contours particuliers dans le cas des organisations, du fait d'une formalisation des repères de l'activité.

### *La formalisation*

Notre premier critère de définition d'une organisation est celui de la formalisation, entendue comme une explicitation écrite, que celle-ci prenne des formes juridiques ou réglementaires. Retenir ce critère fait écho à la volonté initiale de J. G. March et H. A. Simon (1958) de limiter leur regard aux organisations formelles (ou de définir l'organisation par le critère de la formalisation), parce que de leur point de vue, celles-ci ont des processus d'influence spécifiques sur les comportements des individus, par opposition au caractère diffus des processus d'influence d'autres environnements. Selon eux, cette spécificité (caractérisée en termes de densité et d'intensité) repose sur des modes de transmission des influences par des voies déterminées (et non diffuses) et aussi sur les qualités des acteurs en présence.

« La spécificité qui caractérise les communications dans les organisations peut être décrite de façon légèrement différente en utilisant le concept sociologique de rôle. Les rôles dans les organisations (contrairement aux nombreux autres rôles que jouent les individus) ont tendance à être très complexes, relativement stables, et, dans une large mesure, définis en termes explicites et même de façon écrite ; le rôle est non seulement défini pour l'individu qui doit le tenir, mais il est connu de façon détaillée par les autres personnes de l'entreprise qui ont l'occasion d'être en rapport avec lui. L'environnement constitué par les personnes qui entourent chaque membre de l'entreprise a donc tendance à devenir très stable et à rendre possible le pronostic. » (J. G. March et H. A. Simon, 1958, p. 3.)

Cette spécification des organisations a posé débat, autour de la complexité, de la stabilité et de la prévisibilité des rôles en organisation : sont-ils si différents (plus complexes, plus stables et plus prévisibles) entre une organisation et un autre environnement social, par exemple amical ou familial, ou même un environnement professionnel non formalisé (un collectif informel de travail) ? Il n'en est pas certain. Le critère de l'explicitation est par contre plus tranchant pour distinguer les organisations d'autres environnements. Certes, tous les rôles en organisation ne sont pas explicites et écrits – C. Giraud (1993, 2008) insiste par exemple dans ses analyses sur la place de l'oralité dans les dynamiques organisationnelles – mais le fait qu'une grande partie le soit (à travers des formalisations écrites dans des régimes juridiques, des conventions collectives, des contrats de travail, des règlements, des fiches de poste et autres supports) est caractéristique d'une certaine forme de relations sociales ou encore d'un ordre de légitimité sous-jacent de l'activité sociale, à savoir l'ordre légal-rationnel.

Nous retrouvons ici les perspectives de M. Weber : « Le type le plus pur de la forme de légitimité actuellement la plus courante consiste dans la croyance en la légalité, c'est-à-dire la soumission à des statuts *formellement* corrects et établis selon la procédure d'usage. » (Weber, 1922, p. 73). L'organisation devient dès lors un espace social singulier, où les définitions d'activité sont plus qu'ailleurs liées à des règles et réglementations :

« Nous appelons *institution (Anstalt)* un groupement dont les règlements statutaires sont octroyés avec un succès (relatif) à l'intérieur d'une zone d'action délimitable à tous ceux qui agissent d'une façon définissable selon des critères déterminés<sup>7</sup>. » (Weber, *idem*, p. 94.)

Bien sûr, l'insistance sur la formalisation d'un groupement ne signifie pas que tous les comportements observés en son sein suivent pleinement les règles formelles prescrites : l'appréhension des logiques informelles et des jeux autour des règles formelles est d'ailleurs, dans toutes les sociologies dites des organisations, un point de vigilance.

#### *Une définition à situer dans l'espace sociologique contemporain*

Il reste que le fait de pointer la formalisation comme un critère substantiel de l'organisation vient s'inscrire en porte-à-faux avec certains développements contemporains de la sociologie des organisations. On pense au projet défendu par M. Crozier et E. Friedberg dans *L'acteur et le système* (1977), repris par E. Friedberg dans *Le pouvoir et la règle* (1993) :

7. Dans cette définition, M. Weber utilise le terme *Anstalt* qui désigne un établissement : la sociologie wébérienne des *Anstalten* est donc une sociologie des établissements ou encore des organisations, plus que des institutions, contrairement à ce que laisse supposer la traduction retenue.

« C'est donc la relativisation de l'organisation formalisée comme objet d'étude privilégié qui est l'enjeu réel de la complexification de la notion d'organisation, et son remplacement par l'étude de la genèse et du maintien de ce que M. Crozier et moi-même avons appelé des « systèmes d'action concrets » (1977). Par cette notion, nous désignons des structures d'action collective par lesquelles sont organisés les espaces d'action, c'est-à-dire sont construits et perpétués les ordres locaux grâce auxquels les acteurs parviennent à stabiliser au moins provisoirement leurs négociations et leurs interactions stratégiques. » (E. Friedberg, 1993, p. 109.)

L'analyse « stratégique » des organisations insiste sur les limites qu'il y a à s'appesantir sur les seuls cadres et collectifs formels, alors même que de nombreuses observations (et ce, depuis les débuts de la sociologie des organisations) montrent que les cadres formels sont souvent dépassés, que les coopérations dessinent bien souvent des collectifs informels. Quand elle s'intéresse encore au formalisé, c'est pour en repérer principalement les contournements et les jeux d'acteurs induits :

« le rôle réel des caractéristiques formelles d'une organisation n'est donc pas de déterminer directement des comportements, mais de structurer des espaces de négociation et de jeu entre les acteurs. Elles n'ont pas de capacité d'organisation réelle, c'est-à-dire d'intégration effective des comportements des participants, que dans la mesure où elles sont reprises et réactivées dans les conduites de ces derniers, qui acceptent de mobiliser leurs ressources de négociation à leur service » (G. De Terssac, 2000, p. 100).

Le projet s'avère ici extensif et selon nous critiquable. Le fonctionnement des « actions collectives non formalisées » ne nous paraît pas pouvoir être mis sur le même plan que celui des actions collectives formalisées ou règlementées. En cela, nous nous inscrivons dans la perspective de J.-D. Reynaud (1989), pour lequel il n'y a pas d'homomorphisme des systèmes sociaux formalisés et non formalisés :

« Une règle de droit, écrite, souvent inscrite dans un code, et toujours rattachée à un ensemble de principes, d'application universelle et de contour bien défini, est-elle la même chose qu'une coutume, locale, incertaine dans son contour, parfois non écrite, en tous cas peu explicite et ne convenant guère qu'à des cas particuliers ? Une règle rigoureuse de gestion, fondée sur des analyses raffinées est-elle la même chose qu'une règle de métier ? Dans les deux cas, entre ces extrêmes, il y a place pour tous les intermédiaires : plus ou moins explicites, plus ou moins rationalisés, plus ou moins systématisés. Et il est bien clair que les systèmes ainsi constitués sont très différents. [...] Ne faut-il pas distinguer, au moins tendanciellement, deux familles sur la base de la " rationalisation " du système constitué ? Le code civil est fort différent de la liste des interdits alimentaires d'une religion. La conclusion est évidemment à retenir :

on ne peut pas postuler, de ce point de vue non plus, l'homomorphisme des systèmes sociaux. Il est permis de chercher dans des exemples micro-sociaux (l'atelier, la famille) quelques caractéristiques très générales de la régulation. Il n'est pas permis d'oublier que « la société » et un groupe restreint forment des systèmes sociaux différents, du point de vue même de leur système régulateur. » (J.-D. Reynaud, 1989, p. 33-34.)

Les deux perspectives – celle de Friedberg et celle de Reynaud – sont nettement opposées : la première ne voit pas de différence de « nature » entre les différents systèmes formalisés ou non, la seconde en voit (« La rationalisation crée donc bien des règles d'une autre nature », 1989, *op. cit.*, p. 34), ce qui n'empêche pas d'analyser certaines de leurs similitudes et d'analyser ce qui ne relève pas du formalisé dans les logiques organisationnelles. En définissant les organisations comme des systèmes formalisés, nous adoptons l'idée d'une régulation propre de ces systèmes.

#### *Le niveau local*

Le second critère que nous estimons essentiel pour définir une organisation est celui du niveau local. Une organisation, c'est une unité de lieu, un espace-temps dans lesquels les individus ont des chances de se croiser. Il faut prendre ce critère avec souplesse, parce qu'on peut considérer un ensemble de services multi-localisés comme une organisation. Mais la référence à l'unité de lieu signifie que les acteurs sont amenés à pouvoir se rencontrer physiquement ou à coopérer plus ou moins régulièrement. En cela, la référence au niveau local fait aussi écho à la taille du groupe (qui ne doit pas être « trop » grande), une taille dont on sait, notamment depuis G. Simmel (1908) et M. Olson (1965), qu'elle a des effets importants sur la nature des actions réciproques entre ses membres.

« D'emblée, notre expérience quotidienne nous oblige à reconnaître qu'un groupe, à partir d'une certaine dimension, doit élaborer pour se maintenir et se développer, des règles, des formes et des organes dont il n'a pas besoin auparavant ; et que d'un autre côté, des cercles plus restreints présentent des qualités et des actions réciproques qu'ils perdent inéluctablement dès que le nombre de leurs membres s'étend. [...] La différence formelle dans le comportement de groupe des individus, qui est déterminée par la dimension quantitative du groupe, dépasse à présent son aspect purement factuel, et se range aussi dans la catégorie de la norme, du devoir-faire ; c'est peut-être dans la différence entre la coutume et le droit que cela apparaît le plus nettement. » (Simmel, 1908, p. 81 et 91.)

Les « grands » groupes, tels les organisations, fixent des règles (« normes strictes et objectives ») qui sont contraignantes, mais, ajoute Simmel,

pas plus que la coutume dans les « petits » groupes non formalisés : la liberté, la mobilité et l'individualisation sont en effet plus importantes dans les grands groupes et rendent plus supportables la contrainte. En soulignant les effets de la taille des groupes sur les interactions en leur sein et en rapportant ces effets à des modes de régulation spécifiques (coutume/droit, ce qui renvoie à notre définition des normes et des règles), Simmel invite à un regard différencié sur les modes de régulation des groupes selon leur inscription spatiale. Le critère local renvoie ainsi à des seuils au dessous et au-dessus desquels les fréquences d'interaction et les modes de régulation paraissent différents. Aussi notre référence au critère local pour appréhender l'organisation renvoie-t-elle moins à une unité de lieu qu'à un niveau de fréquence et d'intensité des relations : autrement dit, nous parlerons d'organisation pour qualifier des espaces-temps où la probabilité d'une rencontre ou d'une coopération entre deux acteurs ne sont pas nulles. Ce critère évoque la définition de l'instance groupale par É. Enriquet :

« il est indispensable de n'étudier comme constituant un groupe qu'un ensemble de personnes pouvant communiquer ensemble si possible face à face (donc de trois à cent personnes environ, ce dernier chiffre étant arbitraire) » (1992, p. 100).

Notons que ce critère local n'est pas toujours mobilisé dans les courants de sociologies des organisations. Si, par exemple, les tenants de l'analyse stratégique privilégient généralement le niveau local (c'est le cas de M. Crozier dans *Le phénomène bureaucratique* avec l'étude des ateliers du monopole industriel, d'O. Kuty (1973, 1975) dans son étude de services hospitaliers), ils adoptent parfois un prisme beaucoup moins localisé : c'est le cas de J.-P. Worms, P. Grémion, M. Crozier et J.-C. Thoenig dans leurs études du « système politico-administratif départemental français », de M. Crozier dans l'étude qu'il dirige sur la SNCF en 1986, de M. Crozier et F. Dupuy dans l'étude sur Air France en 1993-1994.

#### *La pluralité des organisations*

Avec cette définition de l'organisation (cadre et collectif formels et locaux d'exercice professionnel), on repère qu'un même professionnel peut être inscrit dans plusieurs organisations. Ainsi en est-il des hospitaliers qui travaillent généralement à la fois dans des services, des pôles et dans un établissement particulier ; les soignants et enseignants observés en prison travaillent à la fois dans un établissement pénitentiaire et dans des unités de soins et d'enseignement ; les professionnels de l'Équipement travaillent dans des unités, des services, des divisions, des départements, des laboratoires très souvent emboîtés les uns dans les autres. À partir du moment où ces cadres et collectifs – concentriques ou non – de travail sont formalisés (de façon juridique ou

réglementaire), il paraît alors logique de les analyser, de façon isolée mais aussi combinée. Un axe de l'analyse sociologique consiste ainsi à repérer comment s'articulent ces organisations : quels sont les différents niveaux de contrainte et leurs effets combinés, complémentaires ou contradictoires ? Quels sont en retour les attachements des professionnels aux multiples cadres et collectifs organisationnels qui les entourent ?

Cette caractéristique – pluralité des organisations d'exercice pour un même professionnel – prend des contours particuliers sur nos terrains, ancrés dans le secteur public et marqués par le modèle pyramidal d'organisation bureaucratique. Si l'on se place du point de vue des professionnels du secteur public, exerçant généralement dans des structures imbriquées les unes dans les autres (par exemple, un service d'une direction d'une structure déconcentrée d'un ministère), l'articulation des niveaux d'organisation peut être tout à fait problématique et cruciale dans la définition de leurs activités. Les niveaux de contrainte, les attentes des collectifs, les repères normatifs spécifiques à chaque niveau sont autant de variables à intégrer dans la conduite de l'action.

#### *Une délimitation aux organisations de travail*

Notons que nous limitons dans cet ouvrage notre regard à l'analyse d'organisations « productives », ou encore en lien avec des activités de « travail ». Nos terrains nous ont en effet amenés à n'observer les organisations que sous l'angle des professionnels qui y exercent. On pourra objecter que les organisations étudiées ne sont pourtant pas seulement peuplées de personnes qui travaillent. Si les services de l'ex-ministère de l'Équipement répondent bien à cette caractéristique, les prisons et les hôpitaux ont cette spécificité d'accueillir aussi (de gré ou de force) des « publics ». Nous aurons ainsi à prendre en compte le fait que les activités de travail qui s'y opèrent (l'éducation, le soin) ont des spécificités, au moins celle de s'effectuer sur et avec des personnes présentes dans les lieux, avec des degrés d'agrément très différents de la part ces « clients ». Mais cela ne modifie pas la nature première de l'espace organisationnel pour les professionnels que nous avons étudiés : un espace de travail.

Avec cette définition des organisations et cette délimitation à la sphère du travail, il s'agira d'observer quels sont les modes de relations entre acteurs des organisations que nous avons observées : des prisons, des services de soins et d'enseignement en prison, des hôpitaux, des services et des pôles hospitaliers, des structures et des services du MEEDDM. Comment leur action au travail est-elle influencée par ces cadres et collectifs organisationnels ? Comment participe-t-elle de la construction de ces cadres et collectifs ? Nous croiserons cette approche avec l'entrée institutionnelle présentée plus haut, ainsi qu'avec l'entrée professionnelle.

## **Les professions**

« J'écrivais il y a près de vingt ans: "Il faut nous débarrasser de toutes les notions qui nous empêchent de voir que les problèmes fondamentaux que les hommes rencontrent dans leur travail sont les mêmes, qu'ils travaillent dans un laboratoire illustre ou dans les cuves malpropres d'une conserverie". » (E. Hughes, 1970, p. 123.)

« Quand ils parlent de professions comme d'un type particulier de condition professionnelle, la plupart des sociologues anglo-américains ont en tête des métiers organisés par des associations privées auxquelles revient d'établir des normes d'admission et de recrutement dans des écoles rattachées aux établissements d'enseignement supérieur. » (E. Freidson, 1986 a, p. 434.)

Les débats autour de la dénomination « professions » sont au cœur de toutes les sociologies qui en portent le nom<sup>8</sup>. Dans les pays anglo-saxons, ces débats se sont longtemps appuyés sur l'existence d'un statut juridique particulier octroyé à certains groupes professionnels: les *professions* étaient ainsi distinguées des *occupations* et faisaient généralement l'objet d'appréhensions différentes. C'était notamment le cas dans les sociologies dites fonctionnalistes d'A. M. Carr-Saunders et P. A. Wilson (1933), de T. Parsons (1939) et de W. J. Goode (1957). La radicalité de cette distinction a ensuite été remise en question par les interactionnistes symboliques, tels R. Bucher et A. Strauss (1961), H. S. Becker (1962), E. Hughes (1963, 1970), qui ont défendu une approche comparative de toutes les activités de travail. Pour autant, les modèles interactionnistes symboliques anglo-saxons sont restés largement imprégnés de la distinction juridique *profession/occupation*, comme en témoigne leur polarisation sur la profession médicale, ou encore la définition retenue par E. Freidson: « une activité qui contrôle son propre travail, organisée par un ensemble d'institutions spéciales et guidée par une idéologie particulière d'expertise et de service » (Freidson, 1994, traduit in Duran, Le Bianic, 2008, p. 23).

En France, la sociologie s'est d'abord polarisée sur les conditions d'importation des questionnements anglo-saxons: quel terme employer pour désigner ce que les Anglo-saxons désignent par « profession »? Leurs interrogations analytiques peuvent-elles être transposées à la société française (Benguigui, 1972; Maurice, 1972; Chapoulie, 1973)? Comment trancher entre les différents sens du terme « profession » dans la langue française et articuler les différents niveaux de questionnement (Dubar et Lucas, 1994; Menger (sous la dir.), 2003; Dubar, Tripier, Boussard, 2011)? Nous ne rentrerons pas ici

---

8. Pour des états de l'art récents de la notion de profession en sociologie, nous renvoyons à E. Champy (2009) et C. Dubar, P. Tripier, V. Boussard (2011).

dans ces débats devenus classiques. La définition que nous retiendrons en est néanmoins un produit sélectif.

### *Une définition sélective*

Par professions, nous entendons des cadres et des collectifs transversaux de pairs exerçant la même activité professionnelle. Cette définition se rapproche de celle de « groupe professionnel » proposée par C. Dubar (1999) : « un ensemble flou, segmenté, en constante évolution, regroupant des personnes exerçant une activité ayant le même nom doté d'une visibilité sociale et d'une légitimité politique suffisantes, sur une période significative » (p. 51), ou encore de celle de « groupes professionnels » proposée par D. Demazière et C. Gadéa (2009) :

« ensembles de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom et par conséquent dotés d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail, et caractérisés par une légitimité symbolique » (p. 20).

Notre définition ne reprend pas aussi explicitement que ces deux définitions canoniques les critères de dénomination, visibilité sociale, légitimité ou encore reconnaissance. Non pas que nous pensions que ces dimensions ne soient pas majeures dans l'analyse des dynamiques professionnelles, mais parce que nous pensons plutôt en faire des axes d'interrogation des groupes professionnels, plutôt que des dimensions « substantielles ». Comment des collectifs gagnent-ils en visibilité, légitimité, reconnaissance ? Comment se nomment-ils, sont-ils nommés, entrent-ils dans les nomenclatures administratives et statutaires ? Comment les formes de reconnaissance interne (celles qui conduisent à des revendications de parité, de collégialité, de segmentation) se croisent-elles avec les formes de reconnaissance externe, par les clients, les autres professionnels, les autorités publiques, l'État ? Autant de questions qui s'inscrivent principalement dans l'héritage des interactionnistes symboliques anglo-saxons et dans celui de la sociologie « interactionniste » des professions en France.

### *Des cadres et des collectifs*

Comme pour l'organisation, nous ne dissociions pas dans notre définition la question du cadre (juridique notamment, mais aussi réglementaire, déontologique, normatif...) et celle du collectif qu'il définit. Les fondateurs anglo-saxons, aussi bien fonctionnalistes qu'interactionnistes symboliques, questionnent en même temps ces deux dimensions, en s'interrogeant à la fois sur les fondements juridiques des différents groupes d'activité (que ce soient des *professions* ou des *occupations* au sens anglo-saxon) et sur les communau-

tés (plus ou plus intégrées ou segmentées) ainsi constituées. Les sociologues qui, en France, ont été à l'initiative de l'importation du questionnement sur les professions puis de son développement, ont moins investi la question du cadre (notamment juridique) que celle de la communauté professionnelle, sans doute parce que le cadrage juridique des activités professionnelles était moins formalisé en France qu'il ne l'était dans les pays anglo-saxons (autour de la séparation *professions/occupations*). Il n'en reste pas moins que ces sociologues, quand ils ont été amenés à questionner une profession en particulier<sup>9</sup>, ont interrogé les cadrages de l'activité, qu'ils soient juridiques, réglementaires ou statutaires. Le cadrage juridique, quand il existe, est en effet une première forme de reconnaissance politique du collectif professionnel.

### *Entre activité et professionnalité*

Une profession, c'est aussi en notre sens un cadre et un collectif *d'activité*. Ce qui fait cadre et lien dans un groupe professionnel, c'est le fait d'avoir la même activité, une même place (même si celle-ci est faiblement identifiée et reconnue) dans la division sociale du travail. C'est aussi ce que les fonctionnalistes ont appelé une *spécialisation fonctionnelle*, c'est-à-dire un ensemble de savoirs et de compétences, issus principalement de la formation professionnelle initiale (et secondairement selon eux, de l'expérience), généralement sanctionné par un titre, un diplôme, une licence ou un monopole d'exercice, et donnant aux professionnels une autorité légitimée (par l'État, par leurs publics, par les autres professions concurrents). Par exemple, l'activité des professions de santé – c'est un truisme car leur dénomination l'indique –, c'est leur mission de santé, leur spécialisation dans la question de la santé et de la maladie. Cette spécialisation dans la division sociale du travail, c'est-à-dire une division de travail définie à un niveau macro-social, s'observe à un niveau plus fin dans le « faisceau de tâches » (Hughes, 1951a) de chacun des professionnels de santé, un faisceau de tâches qui comprend des actes techniques, relationnels, administratifs... dont le dosage dépend évidemment du type de profession de santé exercé, mais qui est censé être globalement tourné autour de l'objectif de guérison du malade ou de maintien de la santé du patient. On touche ici à ce que L. Demailly (2008a) appelle la *professionnalité*, à savoir « l'ensemble des compétences considérées comme caractérisant normalement les membres d'un groupe professionnel donné à une époque donnée » (p. 80). On retrouve, derrière cette approche, des débats sur les compétences et les qualifications, classiques en sociologie du travail mais aussi à l'échelle des groupes professionnels.

---

9. On pense par exemple aux travaux de G. Benguigui et D. Monjardet sur les cadres (1971), de J.-M. Chapoulic sur les enseignants (1987), de P. Rolle et P. Tripier (1978) sur les informaticiens.

*De la construction des compétences et des qualifications*

La spécialisation fonctionnelle ou la professionnalité recouvrent des compétences et des qualifications singulières, dans chaque groupe professionnel. Certains professionnels sont portés à considérer que leur spécialisation, outre le fait d'être portée sur un champ particulier des savoirs, mobilise des compétences de *nature* différente des autres compétences professionnelles. On pense ici à des activités où la revendication d'expertise s'établit en rupture nette avec les savoirs et les gestes profanes, les connaissances et les techniques des autres professionnels : n'est-il pas diffus dans certains groupes professionnels, et sans doute plus largement dans la société, que l'on pourrait plus facilement s'improviser plombier ou prostituée, que médecin ou psychiatre<sup>10</sup> ?

E. Hughes (1951b) et, dans son sillage, les sociologues interactionnistes symboliques ont abondamment souligné l'insatisfaction qu'il y aurait à accepter sans discussion cette représentation, tant elle peut dissimuler des stratégies idéologiques de légitimation d'une autorité spécifique par le biais de l'argument de la « nature » du savoir : n'y aurait-il pas au contraire que des différences de degré et non de nature dans les différentes spécialisations professionnelles, telles qu'elles se manifestent à la fois dans les savoirs mobilisés et dans leurs mises en œuvre pratiques ? N'y aurait-il pas ainsi dans le champ de la santé un continuum entre savoirs et gestes profanes (tels qu'ils peuvent par exemple se manifester dans les comportements d'auto-diagnostic et d'auto-médicamentation) et les savoirs et gestes « professionnels » (tels qu'ils sont mobilisés par les professionnels reconnus, patentés), en passant par toutes les formes intermédiaires (par exemple, les connaissances et techniques des professions de santé dites « parallèles » ou « de charlatanisme » selon l'angle où on se place) ?

Loin de n'être que des questions oratoires, ces interrogations sociologiques posent un débat de fond. Certes, elles ont le mérite méthodologique premier – sur le principe de la rupture avec les préjugés et de la méfiance envers les jugements de valeur (Durkheim, 1895) – de poser que tous les savoirs se valent moralement et que leurs différences ne sauraient justifier une appréhension moralement différenciée des activités. Est-ce à dire pour autant que tous les savoirs et gestes professionnels se valent du point de vue des mécanismes cognitifs qu'ils engagent ? Une réflexion sur la nature cognitive des savoirs et des gestes de soins paraît essentielle pour comprendre l'activité des professions.

10. Nous reprenons ici les métiers cités par Hughes (1951b), pour suggérer, non sans humour et provocation à l'égard des membres des « professions établies » et des sociologues fonctionnalistes, l'intérêt de comparer tous les métiers, indépendamment de leur place dans les échelles de prestige et de valeur morale.

*La variété des modes d'exercice de l'activité*

L'expression « exerçant la même activité », retenue dans notre définition, ne présuppose en rien des modes d'exercice communs ou semblables de l'activité. Au contraire, nous entendons insister sur la variété possible des modes d'exercice d'une même activité, sur le flou possible des contours d'exercice d'une activité, par exemple sur les écarts qu'il peut y avoir pour des professionnels donnés, entre d'une part une dénomination commune qui en fait des pairs, d'autre part des conceptions de l'activité et des modes d'exercice si différents que le terme de pairs paraît largement artificiel et rhétorique. Cela ne signifie pas que les dénominations professionnelles ne sont que des artifices, des étiquettes, des labels, de simples ferments nominaux, car le titre renvoie aussi à des formations, des qualifications et compétences, des diplômes et des statuts, des contenus d'activité communs, mais aussi parfois à des normes et des valeurs communes acquises au cours des processus de socialisation professionnelle initiale et de la carrière. Cela signifie seulement qu'il convient d'être vigilant à ne pas considérer comme homogène et uniforme un ensemble d'acteurs du seul fait qu'ils exerceraient dans le même champ d'activité, auraient un même statut ou seraient caractérisés par une même dénomination de leur activité.

Cette vigilance conduit à s'intéresser aux processus d'étiquetage des activités, que ceux-ci viennent explicitement des acteurs eux-mêmes (les rhétoriques « indigènes ») ou qu'ils leur soient apparemment extérieurs, comme dans le cadre d'une codification de l'activité selon les catégorisations des nomenclatures professionnelles ou des nomenclatures INSEE (Desrosières, Thévenot, 1988). Elle conduit aussi à s'intéresser à la construction des champs et des limites des activités. On retrouve ici le projet initial de la sociologie anglo-saxonne des professions : dans le projet interactionniste symbolique, mais aussi dans le projet fonctionnaliste, il s'agit d'interroger les processus de professionnalisation de certaines *occupations*, en interrogeant les spécificités de leur activité et les stratégies de leurs représentants pour un étiquetage et une légitimation de leur activité.

*Collégialité et segmentation*

Une profession est donc d'abord définie par une même activité de travail, ce qui peut conduire des praticiens à se considérer ou à se revendiquer comme des « pairs », des « collègues ». Avec la notion de « pairs », nous touchons à la question de la reconnaissance, évoquée par C. Dubar (1999) puis D. Demazière et C. Gadéa (2009) dans leurs définitions des groupes professionnels. Cette reconnaissance peut être « interne » au groupe professionnel ; elle peut aussi être « externe » venant des publics, d'autres professionnels, de l'État. En interne, le fait de partager un même secteur d'activité ne conduit

pas nécessairement les professionnels à revendiquer une parité et une collégialité : ils peuvent appartenir à un groupe latent, sans s'y référer, ni même en revendiquer l'appartenance. Mais cette reconnaissance est aussi une affaire « externe », quand il s'agit d'obtenir ou de préserver un mandat, une licence, une autonomie et une légitimité d'action auprès des publics, des autres professionnels, de l'État, des autorités publiques. Cette lutte pour la reconnaissance interne et externe est une des dynamiques centrales des processus de professionnalisation des groupes professionnels (Hughes, 1963, 1971) et de structuration des segments professionnels (Bucher et Strauss, 1961 ; Freidson, 1970, 1994 ; Baszanger 1990). Cette dernière structuration s'opère généralement entre sous-disciplines, sous-secteurs, eux-mêmes souvent liés aux différents cadres et lieux d'exercice de l'activité.

#### *Des cadres et collectifs transversaux*

Dans notre définition, nous entendons insister sur la dimension *transversale* des professions : tous les membres d'une même profession n'exercent pas dans les mêmes secteurs, dans les mêmes lieux d'exercice et dans les mêmes territoires. Que l'on pense par exemple aux médecins et aux infirmiers exerçant en secteur libéral, à l'hôpital public, en clinique privée ou bien encore en prison ; que l'on pense aussi à la diversité des établissements d'exercice (*i. e.* des organisations) au sein d'un même secteur. Les cadres et collectifs professionnels sont donc situés à une échelle inter-sectorielle, inter-organisationnelle et inter-territoriale, que l'on peut qualifier de méso-sociale. L'analyse des groupes professionnels ne doit alors pas empêcher de porter le regard sur ce qu'il se passe à un niveau micro-local, entre acteurs d'un même groupe professionnel, par exemple entre infirmiers d'un même service, d'un même hôpital ou d'un même espace territorial. Mais elle ne se résume pas à ce regard, organisationnellement et territorialement centré. Analyser la dynamique d'une profession, c'est aussi analyser la dynamique trans-organisationnelle des collectifs d'activité et de leurs segments.

Un des intérêts d'un modèle d'analyse croisé de l'action au travail – entre organisations et professions – est ainsi de pouvoir prendre en compte les articulations entre les dynamiques organisationnelles micro-locales et les dynamiques trans-organisationnelles des groupes professionnels ; l'entrée institutionnelle, plus globale et macro-sociale, peut venir compléter ce regard sur les professions. Mais ce regard ne peut pas être détaché de ce qu'il se passe à l'échelle individuelle.

### De la vocation à l'identité professionnelle

La notion de *Beruf*<sup>11</sup> a une place très importante dans l'analyse de M. Weber (1905), mais aussi plus largement dans la sociologie des professions. Celle-ci retient généralement moins l'analyse historique que Weber propose du développement de l'esprit du capitalisme, que l'importance de comprendre comment les individus vivent leur engagement « initial » dans une activité professionnelle. Avec la notion de *vocation* apparaît ainsi l'intérêt de saisir comment les acteurs se situent individuellement face à une activité professionnelle, d'abord initialement, au moment de leur entrée dans la profession, ensuite au fil de leur carrière. Il s'agit alors de saisir comment se construisent leurs expériences et identités dans un cadre et un collectif d'activité.

En France, les travaux de P. Tripier (1991), C. Dubar (1991, 2000), D. Demazière (1992) ont fortement investi cette perspective dynamique d'analyse des repères individuels. Dans leurs premiers travaux, P. Tripier et C. Dubar défendent l'idée selon laquelle les identités professionnelles doivent se comprendre dans le cadre d'une histoire biographique et sont fortement marquées par la primo-socialisation que les professionnels connaissent pendant leur période de formation. Dans les travaux plus récents (Demazière et Dubar, 1997), l'effet « primo-socialisation professionnelle » apparaît plus nuancé, largement mâtiné des effets de trajectoire tout au long de la carrière professionnelle.

C'est avec ces différentes dimensions des groupes professionnels (cadres/collectifs, activité/professionnalité, compétences et qualifications, variété des modes d'exercice, collégialité et segmentation, transversalité des groupes, identités professionnelles et expériences individuelles) que nous interrogerons dans cet ouvrage les professions (ou quelques-uns de leurs segments) de l'enseignement, du soin, de l'équipement du territoire. Mais au lieu de les analyser indépendamment des institutions et des professions, nous défendrons un projet d'analyse croisée.

### Un modèle d'analyse de l'action au travail

Sur la base de ces trois entrées, nous voudrions maintenant dessiner les contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail. L'hypothèse centrale de notre modèle est que les trois formes sociales institutions, organisations et professions sont des matrices et des produits de l'action au travail, que leurs articulations dans des écologies sont des produits des différentes façons que

---

11. Comme le terme anglais *Calling*, ce terme a plusieurs sens – métier, profession, vocation, orientation intramondaine de la religiosité –, des connotations à la fois religieuses et profanes, des connotations liées à la traduction de la Bible dans les pays protestants (cf. F. Weber, 2001).

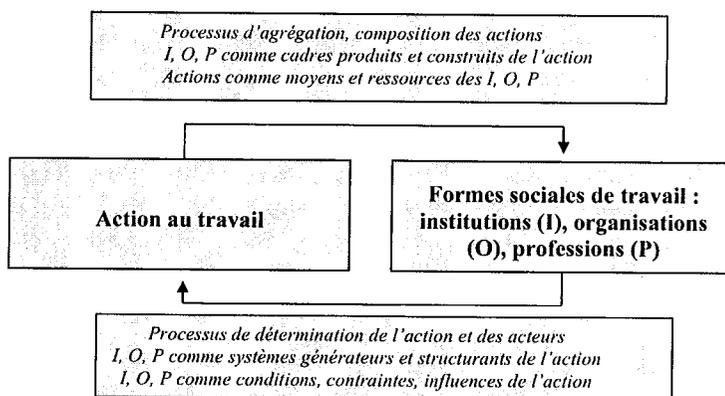
les acteurs, dans un champ d'activité donné, ont de se positionner à leurs égards.

Tous les professionnels ne vivent pas, ne perçoivent pas, ne construisent pas leurs relations aux formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles de la même façon. Cette variété est en partie liée à la nature de l'activité qu'ils exercent. Mais elle ne s'y résume pas. En effet, les acteurs d'une même activité professionnelle ne partagent et ne portent pas toujours les mêmes positionnements. La régularité sur nos différents terrains d'un constat de variété des pratiques, pour un même groupe professionnel, permet d'aller plus loin qu'un état descriptif: cette variété des positionnements au travail n'est-elle pas d'une part le symbole d'une autonomie des acteurs par rapport aux cadres et collectifs de travail, posée non pas seulement comme un postulat mais comme un résultat de recherche? Cette variété n'est-elle pas d'autre part un indicateur de la plasticité des articulations entre institutions, organisations et professions dans un champ d'activité donné?

Nous présenterons dans cette partie la perspective générale d'analyse, puis ses déclinaisons à l'échelle de nos terrains.

### *Une perspective générale d'analyse de l'action au travail*

Il s'agit d'abord de comprendre comment et dans quelle mesure les individus construisent les projets, cadres, groupes institutionnels, organisationnels et professionnels, qui les entourent, comment et dans quelle mesure ces formes s'imposent à eux, comment ces formes s'articulent entre elles. La question du comment et de la mesure, de la manière et du degré, est tout à fait essentielle à nos yeux, pour ne pas faire de l'autonomie des acteurs un postulat, mais en montrer la "concrétude". L'autonomie des acteurs au travail est-elle effective? Quelles en sont les variantes selon les lieux, les moments et les activités? Une première version de notre modèle peut ainsi être schématisée.



Ce premier schéma reprend les interrogations les plus classiques en sociologie (autour des articulations entre individu et société, agent et structure, acteur et système) et les décline à l'échelle du travail. Il s'inscrit dans les perspectives de sociologie de l'action, au sens où il donne par hypothèse de départ, un primat aux fondements de l'action individuelle dans la composition des formes sociales.

Le projet sociologique de R. Boudon (1977) est sans doute le plus emblématique en France de cette volonté d'imposer ce recours à l'analyse du niveau individuel de l'action pour saisir les phénomènes sociaux. Si ce projet a selon nous fortement évolué au fil des années – depuis une perspective fortement teintée d'utilitarisme (Boudon, 1977, 1979; Boudon, Bourricaud, 1982), jusqu'à une perspective donnant beaucoup de place aux fondements axiologiques de l'action (Boudon, 1999, 2002) –, il installe en effet l'action individuelle au cœur de l'analyse sociologique : « ce choix n'est pas arbitraire, car il se fonde sur la nature même des phénomènes sociaux qui, de quelque point de vue que l'on se place, sont nécessairement le produit d'actions individuelles » (Hirschhorn, 2000, p. 48). En lien avec cette perspective, il s'agira d'analyser la composition de ces agrégats collectifs que sont les institutions, les organisations et les professions, puis leur influence sur les individus qui les composent.

La perspective de R. Boudon (1984, 2000) permet aussi de fixer les filiations des sociologies interactionnistes contemporaines avec les sociologies fondatrices, notamment la sociologie formelle de G. Simmel. Dans l'introduction qu'il consacre aux *Problèmes de la philosophie de l'histoire* (1984), R. Boudon souligne l'intérêt de l'approche simmélienne des configurations cristallisées, à la fois compositions des actions individuelles et structures qui encadrent ces actions. Il se rallie à cette conception qui place les interactions entre action et structure au cœur de la compréhension des configurations du social, qui souligne l'intérêt d'analyser les voies de la cristallisation (dont une des formes est l'agrégation) et du maintien des formes sociales, qui ne réduit pas les acteurs sociaux à de simples produits de ces formes. Mais R. Boudon dénonce aussi les excès de certaines interprétations qui ont été données de G. Simmel :

« Si on lit attentivement les premières phrases du livre, on voit donc immédiatement que l'« individualisme méthodologique » qui est ici défendu n'implique aucun atomisme. En utilisant de nouveau notre langage, si les phénomènes sociaux sont toujours le produit d'actions individuelles, les actions s'inscrivent dans un contexte, lequel a une structure : les structures ne sont compréhensibles qu'à partir des actions et les actions ne sont compréhensibles qu'à partir des structures. » (Boudon, 1984, p. 11.)

R. Boudon fait ainsi partie des sociologues qui ont à la fois clarifié et réintroduit la notion simmélienne de forme sociale au cœur de l'analyse sociologique en France. Dans le champ de la sociologie du travail, les travaux de N. Alter se

situent dans cette nouvelle filiation. Dans *L'Innovation ordinaire* (2000), Alter revendique en effet la notion de forme sociale pour analyser la « création du nouveau et la destruction de l'ancien » au cœur des organisations :

« La question n'est donc pas tant de savoir si les formes corsètent l'action ou si c'est plutôt l'inverse qui doit être observé. Elle est de comprendre la manière dont les hommes parviennent à agir, dans un espace formalisé qu'ils contribuent à construire, ou qui leur est imposé par d'autres. Dans une perspective diachronique, celle de l'innovation, on est amené à traiter ces deux dimensions comme constitutives du fait social: la durée met en évidence que le social est une forme incluant la vie, puisqu'il en est l'émanation. Cette approche est la clé de la sociologie « formale » développée par Simmel. » (Alter, 2000, p. 157-158.)

Nous nous référerons aussi à cette clé, pour analyser les façons dont les acteurs à la fois subissent et investissent les projets, cadres et collectifs institutionnels, organisationnels et professionnels.

### *Les intentions de l'analyse*

Précisons maintenant les intentions et hypothèses de l'analyse. Deux intentions principales nous guident :

- comprendre, à l'échelle individuelle, les différentes relations que les acteurs, dans un champ d'activité donné, établissent avec les institutions, les organisations et les groupes professionnels qui les entourent et qu'ils contribuent à faire évoluer ;
- expliquer, à l'échelle sociétale – mais en passant par la compréhension des actions individuelles et de leur composition –, les relations qui s'établissent, dans un champ d'activité donné, entre les différentes institutions, organisations et groupes professionnels en présence. Et par là, rendre compte des écologies du travail.

Les termes *comprendre* et *expliquer* renvoient aux façons dont M. Weber (1922) et R. Aron (1938) définissent le projet scientifique de la sociologie. Pour Weber, la sociologie est « une science qui se propose de *comprendre* par interprétation l'activité sociale et par là *d'expliquer* causalement son déroulement et ses effets » (1922, p. 4). Pour Aron,

« les sciences historiques et sociologiques sont non seulement des interprétations compréhensives des sens subjectifs des conduites, elles sont *aussi* des sciences causales. [...] En d'autres termes, les sciences historiques et sociologiques veulent expliquer causalement, *en même temps* qu'interpréter de manière compréhensive » (1967, p. 511-512).

Les causalités, qu'elles soient sociologiques (relations permanentes entre phénomènes) ou historiques (circonstances uniques qui ont provoqué un