

CHAPITRE 1

L'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE

1 L'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE DEFINIE : METIERS, PROFESSIONS ET PROFESSIONNALISATION	9
1.1 Les catégorisations de regroupement au travail.....	9
1.2 Les concepts sociologiques de profession et de professionnalisation.....	13
1.2.1 Définition des termes profession, métier, fonction	13
1.2.2 L'école fonctionnaliste	14
1.2.3 L'approche interactionniste.....	16
1.2.4 Les nouveaux développements de la sociologie des professions	17
1.2.5 Les semi-professions	18
2 L'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE RESSENTIE : SOCIALISATION, IDENTITE ET IDENTIFICATION	20
2.1 l'identité professionnelle, constat d'appartenance établi par soi-même ou par les autres ...	20
2.1.1 Sainsaulieu, l'approche culturelle	21
2.1.2 Dubar, l'approche interactionniste	24
2.2 Le désir d'appartenance professionnelle éprouvé, ou suscite par les autres	26
2.2.1 Motivation, satisfaction et implication au travail.....	26
2.2.2 Imitation, <i>leadership</i> et effet de percolation	28
2.3 Les particularités des professions de santé	34
2.3.1 Les tâches prescrites.....	35
2.3.2 La relation avec le patient : un travail sentimental ou émotionnel ?	36

Les théories de l'appartenance professionnelle se répartissent entre deux catégories : celles qui relèvent de la définition de l'appartenance – qui seront regroupées sous le terme d'appartenance définie –, et celles qui relèvent du sentiment d'appartenance éprouvé par l'individu lui-même, rassemblées sous l'intitulé d'appartenance ressentie.

1 L'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE DEFINIE : METIERS, PROFESSIONS ET PROFESSIONNALISATION

Avant de se pencher sur les concepts sociologiques de profession et de professionnalisation, on identifiera d'abord les différentes formes de regroupement professionnel.

1.1 LES CATEGORISATIONS DE REGROUPEMENT AU TRAVAIL

Si l'on place à l'écart de l'analyse les regroupements naturels ou de constatation (famille, espèce, ethnie...¹), ceux qui relèvent du hasard et pas de la volonté, ainsi que les regroupements temporaires et/ou de circonstances (cabale, camarilla, pacte, front, entente...²), on peut alors distinguer quatre types de regroupements humains : les regroupement sociaux, professionnels, affectifs, et économiques (tableau 1).

Pour affiner la notion de regroupement professionnel, qui nous intéresse plus particulièrement ici, nous avons réparti les catégories identifiées suivant leur position relative par rapport à deux axes qui étalonnent, verticalement, le degré de reconnaissance sociale recherché et, horizontalement, le niveau de défense d'intérêts catégoriels (figure 1).

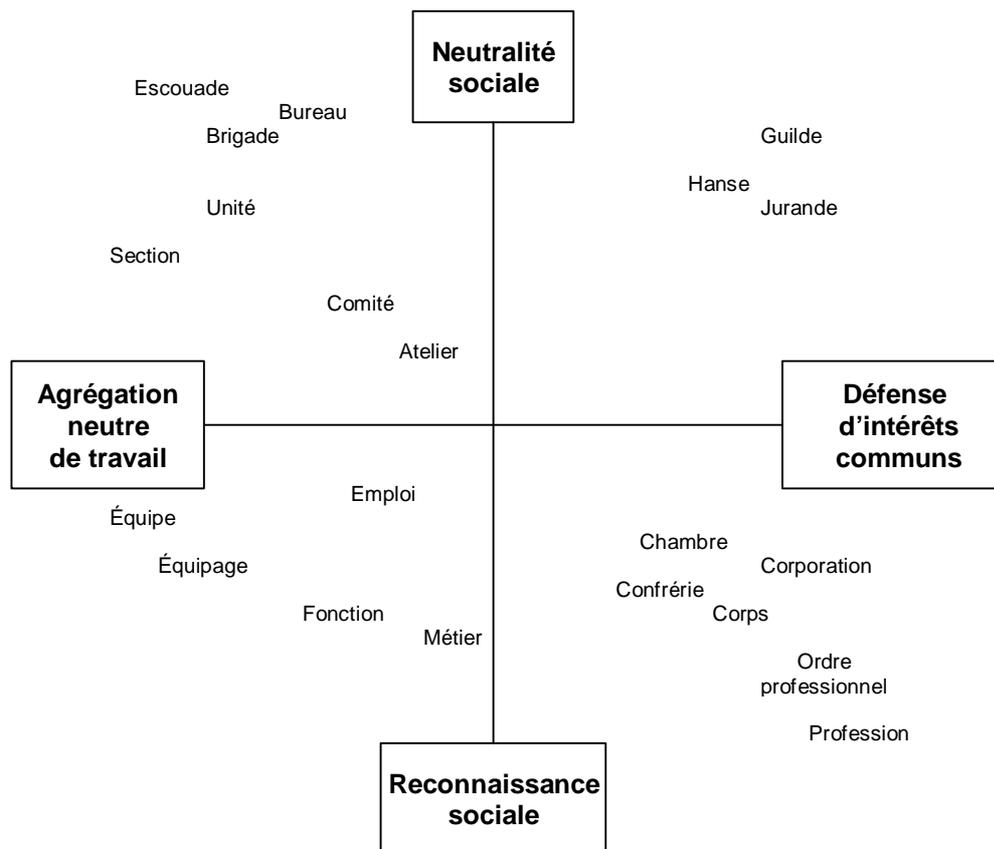
¹ Egalement phratrie, race, smala, peuple, gent...

² On peut aussi ajouter : coalition, complot, alliance, bloc, sédition, conjuration, conspiration, mafia, camp, intrigue, agitation, brigade, entente...

Tableau 1. Typologie des regroupements humains³

Sociaux	Professionnels		Affectifs		Economique
Association	Atelier	Escouade	Bande	Fondation	Cartel
Clan	Brigade	Fonction	Caste	Formation	Colonie
Collectivité	Bureau	Guilde	Cellule	Fraternité	Compagnie
Confédération	Chambre	Hanse	Chapelle	Groupuscule	Consortium
Etat	Comité	Métier	Classe	Ligue	Coopérative
Fédération	Commission	Ordre professionnel	Clique	Loge	Entente
Horde	Confrérie	Profession	Club	Mutualité	Entreprise
Meute	Corps	Corporation	Collectif	Parti	Établissement
Nation	Équipage	Section	Comité	Patronage	Groupe
Peuplade		Unité	Communauté	Rassemblement	Groupement
Tribu			Congrégation	Mouvement	Mutuelle
Union			Convention	Religion	Société
			Coterie	Secte	
			École	Syndicat	
			Faction	Tendance	

Figure 1. Répartition des regroupements professionnels par critères identifiants



³ Les tableaux, graphiques et figures sans indication de source ont été réalisés par nos soins.

A partir du croisement de ces deux critères, on peut se rendre compte que les regroupements qui renvoient au concept d'appartenance professionnelle sont ceux qui sont empreints d'une volonté de reconnaissance sociale : l'indifférence quant à cette question est l'apanage des regroupements de constatation – unité, section, brigade – ainsi que celui des associations de défense d'intérêt professionnels n'ayant pas de vocation sociale : guilde, hanse, jurande. Parmi les formes de regroupements professionnels exprimant un désir de reconnaissance sociale, on remarquera que l'équipe et l'équipage sont des groupes formés de façon aléatoire, qui peuvent être composés de membres au profil professionnel parfois très varié ; de l'autre côté de la figure 1, dans le quadrant sud-est (reconnaissance sociale/défense d'intérêts communs) corps, corporation, confrérie, chambre et ordre professionnel sont des regroupements extérieurs à l'organisation de travail.

Restent donc l'emploi, le métier, la fonction et la profession, intitulés de regroupements qui décrivent, dans le langage courant et dans le langage sociologique, de multiples formes de situations professionnelles. Avant d'aller plus avant dans leur examen, observons d'abord les définitions qu'en donne le dictionnaire⁴ (tableau 2).

Tableau 2. Fonction, emploi, métier, profession : définitions

	Définition	Sens originel
Emploi	Ce à quoi une personne est occupée, employée ; ce à quoi s'applique l'activité rétribuée d'une personne	Action ou manière d'utiliser (une chose) ; ce à quoi une chose est utilisée, destination
Fonction	Exercice d'un emploi, d'une charge. Par extension, ce que doit accomplir une personne pour jouer son rôle dans la société, dans un groupe social	Action, rôle caractéristique (d'un élément, d'un organe) dans un ensemble
Métier	Genre de travail déterminé, reconnu ou toléré par la société, dont on peut tirer ses moyens d'existence	Genre d'occupation manuelle ou mécanique qui trouve son utilité dans la société
Profession	Métier qui a un certain prestige par son caractère intellectuel ou artistique, par la position sociale de ceux qui l'exercent	Occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence, qu'elle soit un métier, une fonction, un état. Acte par lequel un religieux, une religieuse prononce ses vœux, et devient <i>profès</i>

Source : *Le Grand Robert de la langue française*, édition 2001.

Le terme d'emploi renvoie directement à l'occupation qui est faite de la force de travail d'une personne, comme le laisse supposer son sens originel qui fait explicitement référence à une chose. C'est un rôle qui n'est pas apprécié par les individus au travail, son rejet tient une place importante dans l'analyse stratégique des organisations que l'on présentera dans le chapitre suivant. La définition de la

⁴ *Le Grand Robert de la langue française*, édition 2001.

fonction, en revanche, comporte deux éléments qui la distinguent fortement de celle de l'emploi : tout d'abord le rôle ainsi tenu par la personne dans la société et, ensuite, la place occupée dans un ensemble, telle que définie dans le sens originel du terme. Le premier élément participe de la reconnaissance sociale liée à la fonction exercée ; le second fait directement écho à l'intégration du tenant de la fonction dans une organisation où cette dernière s'exerce.

Le métier, quant à lui, est défini comme une modalité d'exercice d'un travail, source de rémunération ; dans son acception originelle, il possède une dimension manuelle ou mécanique « *qui trouve sa place dans la société* ». Le caractère manuel, la caractérisation sociale du métier sont ainsi affirmés. Manquent toutefois la fierté et le sens de l'honneur ressentis par les membres des métiers, l'attachement au travail bien fait, la haute technicité de certains d'entre eux qui réclame formation et compagnonnage.

La profession, enfin, se caractérise par le prestige et la position sociale qu'elle accorde à ses membres, ainsi que par le fait qu'elle s'exerce au sein de l'organisation de travail. La profession a davantage de points communs avec le métier qu'il n'en est généralement fait état – avec certains métiers en tout cas : la technicité, le besoin d'une formation longue, la nécessité de l'expérience et du compagnonnage, rapprochent certains métiers et certaines professions. Les chirurgiens, par exemple, étaient à l'origine regroupés avec les barbiers en raison du caractère manuel de leur pratique, à différencier ainsi de l'art des médecins ; à l'inverse, de nombreux métiers exercés par les Compagnons du tour de France faisaient l'objet d'une formation longue et d'un barrage à l'entrée, qui prenait la forme d'une œuvre à accomplir pour être admis comme compagnon. Notons également que, dans son sens originel, la profession fait référence à l'acte par lequel un religieux ou une religieuse prononce ses vœux, et devient ainsi *profès* – cette précision prendra tout son sens quand on évoquera la filiation religieuse des établissements de soins.

Au total, on s'aperçoit que dans la définition de l'appartenance professionnelle il faudra utiliser, au choix, les termes de fonction, emploi, métier ou profession – en ayant préalablement défini le sens que nous leur donnerons, ce que nous allons faire maintenant pour la notion de profession.

1.2 LES CONCEPTS SOCIOLOGIQUES DE PROFESSION ET DE PROFESSIONNALISATION

Préalablement à tous développements, il convient en effet de définir le sens à donner aux termes professionnel, profession, métier, fonction. Ce n'est qu'ensuite qu'on différenciera les différentes écoles de la sociologie des professions – fonctionnaliste, interactionniste, en particulier – avant que de décrire les développements les plus récents de cette branche de la sociologie et de se pencher plus attentivement sur le cas des semi-professions.

1.2.1 Définition des termes profession, métier, fonction

L'incertitude principale réside dans l'utilisation différenciée des termes en français et en anglais – professionnel et *professional*, profession et *profession*, ne sont pas synonymes –, et sans doute au sein même de la langue française. Dubar et Tripiier (1998) considèrent que le terme « profession » possède quatre sens : une déclaration (identité professionnelle) ; un emploi (classification professionnelle) ; un métier (spécialisation professionnelle) ; une fonction (position professionnelle). Ils voient dans le processus historique et culturel de constitution des professions dans les modèles protestants anglo-saxons et catholiques latins l'explication de la différence de sens accordé au même terme en anglais et en Français. Ils distinguent ainsi trois modèles professionnels : le modèle de la profession-corps, où la profession s'identifie à la notion théologique du Corps et à sa transposition organisationnelle dans les corps d'Etat ; la profession-confrérie, fondée sur un modèle collégial empreint du droit germanique et de l'éthique puritaine protestante ; la profession illégitime, définie par la critique des marchés fermés chez Smith et Marx.

Sans entrer dans ce vaste débat sémantique, on considérera ci-après que par « profession », il faut entendre un groupe professionnel qui obtient pour ses membres les avantages liés à son statut : médecin, avocat, pharmacien, expert comptable, autant de métiers organisés en France sous forme d'ordre professionnel. Cette acception corporatiste anglo-saxonne du terme « profession », que nous utiliserons, se distingue l'utilisation commune en français de ce terme, celui par

lequel on désigne une : « *Occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence* »⁵, qui s'oppose aux activités exercées en amateur ou à titre ludique.

Au terme profession est fréquemment substitué celui de métier. Descolonges (1996, p. 239) postule que : « (...) *le métier n'est pas de la même nature que l'emploi et qu'il n'est pas non plus un ensemble d'emplois, pas plus qu'il n'est du travail.* », et définit le métier comme la combinaison de trois dimensions interdépendantes : « *Du travail c'est-à-dire de la production, de l'œuvre c'est-à-dire de l'invention technique, et de l'action c'est-à-dire de l'être en société.* » Initialement, pour Dubar (2000), la production des professions appartient plus à l'esprit qu'à la main, alors que dans les métiers les mains travaillent davantage que la tête. Aujourd'hui, le terme de métier renvoie plutôt à une classification professionnelle, comme suggéré dans les titres de différents répertoires : le Répertoire des métiers de la santé (Acker et Denis, 1995), le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Agence nationale pour l'emploi, 1999), le Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière (Ministère de la Santé et de la Protection sociale, 2004). Le métier se définissant par le caractère des tâches accomplies par ses titulaires, on utilisera ce terme dans le sens de fonctions effectivement assurées – et ce, quelle que soit l'appartenance professionnelle de la personne.

Par « fonction », enfin, on entendra les tâches à accomplir dans le cadre d'un métier ou d'une profession, dans l'exercice d'une charge ou d'une responsabilité.

Dès lors qu'a été défini le sens dans lequel nous allons utiliser les termes « profession » et « métier », on peut évoquer les concepts sociologiques de profession et de professionnalisation, regroupés au sein de l'école fonctionnaliste et de l'approche interactionniste.

1.2.2 L'école fonctionnaliste

Carr-Saunders et Wilson (1964) définissent les contours d'un regroupement professionnel qu'ils nomment *profession* par la combinaison d'une spécialisation de services accroissant la satisfaction de la clientèle, d'une formation spécifique formalisée, et de la mise sur pied d'associations professionnelles destinées à réserver à leurs membres la prestation de ces services en évinçant les personnes

⁵ *Le Grand Robert de la langue française*, Paris, 2001.

dont la qualification est jugée insuffisante. Le principe d'éviction, qui caractérise les professions, permet incidemment d'accroître leur prestige.

Pour Parsons (1966), la spécificité d'un professionnel se fonde sur trois dimensions : l'articulation entre un savoir théorique et la mise à l'épreuve de l'expérience pratique ; la compétence technique qui définit, et limite, son autorité ; un intérêt détaché mêlant distance affective et empathie. Parsons caractérise la profession par la relation qui unit le client au professionnel : le client ressent le besoin de s'adresser à un professionnel qui lui-même a besoin de clients.

L'autre élément caractérisant les professions est l'exercice d'une utilité sociale. Chapoulie (1973, p. 92) parle de position « intersticielle » dans la structure sociale : « *Cette position intersticielle s'exprime par l'accomplissement des tâches typiques de ces métiers, dans " l'intérêt général " et le " désintéressement institutionnel " (et non pas nécessairement individuel).* » Pour Pillon et Vatin (2003, p. 301) : « *Ainsi, le médecin n'est pas seulement au service de son patient mais aussi à celui de la société dans son ensemble, quand il s'agit, par exemple, de prévenir ou de lutter contre une épidémie.* » A ce titre, les professions tiennent une fonction de contrôle social dans les sociétés modernes. Spencer (1883) avait déjà noté le lien existant entre certaines professions et les valeurs essentielles de la société : santé, sécurité, justice. Merton (1957) définit l'articulation entre exercice de la profession et exercice d'une utilité sociale par la distinction entre fonctions manifestes, dont les conséquences sont pleinement voulues par leurs auteurs, et fonctions latentes des professions, dont les externalités relèvent de l'intérêt général.

Chez Goode (1957), le prix à payer pour l'instauration de barrières légales à l'entrée dans les professions est l'acceptation d'une « éthique de service » qui doit être acceptée et garantie par un savoir formalisé et un code de déontologie. Pour Wilensky (1964), le savoir théorique assuré par le suivi d'études longues n'est pas seulement la garantie d'une compétence mais sert aussi de modalité de régulation du nombre de membres au sein de la profession. Merton (1957) met l'accent sur le processus de professionnalisation *via* la formalisation des connaissances empiriques au sein d'un cursus universitaire évaluable.

Les auteurs fonctionnalistes mettent donc l'accent sur la structuration interne de la profession, sur le contrôle de son accès – en particulier par l'établissement d'un cursus de formation précis et évaluable –, et sur la responsabilité sociale que les professions tiennent, ou devraient tenir. Ce dernier point s'inscrit dans une filiation avec le rôle dévolu aux professions chez Durkheim (1950) : l'anomie – affaiblissement de la conscience des normes et du lien social – s'explique, selon lui, par l'effacement des groupes sociaux, structures intermédiaires entre l'individu et l'Etat. Le palliatif à cette situation doit être trouvé dans la restauration des corporations professionnelles, cette notion étant alors expurgée de ses connotations d'origines, en la faisant passer du statut d'agrégat confus et sans unité à celui d'institution publique, de groupe défini et organisé.

Si les tenants de l'école fonctionnaliste mettent l'accent sur la structuration interne de la profession, les auteurs interactionnistes, en revanche, insistent sur l'influence de ces dernières dans l'accomplissement des parcours individuels.

1.2.3 L'approche interactionniste

Les auteurs interactionnistes décrivent les professions comme des processus d'interaction qui font converger leurs membres vers des objectifs communs de défense de leur autonomie et de leur territoire en s'abritant de la concurrence par le recours à des protections légales. La construction des parcours individuels et les interactions constitutives des professions sont en interdépendance étroite : l'approche interactionniste s'applique à mettre en lumière le rôle de l'appartenance professionnelle dans la socialisation.

Selon Hughes (1958), devenir un professionnel c'est s'approprier la culture de la profession en question – ce processus s'accomplissant en quatre phases : la séparation d'avec le monde d'origine ; la coexistence de la culture d'origine et de la culture professionnelle ; le changement de regard sur les objets de la profession ; l'identification au rôle professionnel. Il met aussi l'accent sur le décalage qu'il y a entre les modèles professionnels idéaux, presque sacrés, et la réalité de la pratique professionnelle quotidienne caractérisée par l'accomplissement de tâches bien plus prosaïques. Pour lui aussi, un groupe professionnel accède au rang de profession

dès lors qu'il obtient des autorités qui en ont le pouvoir une limitation de l'accès à son domaine et une reconnaissance de la mission qu'il conduit.

Pour Bucher et Strauss (1992), les groupes professionnels ressortissent davantage à des mouvements sociaux caractérisés moins par l'unité que par les conflits d'intérêts et les changements, et par l'agrégation de segments en compétition permanente. Cette communauté d'intérêts temporaires et variables ne devient visible qu'en acquérant des positions de pouvoir dans les organismes représentatifs.

Strauss (1992 c) analyse les groupes professionnels dans leur interaction au sein de l'organisation, vue comme un ordre négocié, un espace relationnel où les règles informelles sont établies par la négociation permanente. Les ordres négociés sont fonction de l'état des relations entre acteurs et de la répartition des tâches, ce que Strauss nomme « l'Arc de travail ». Comme Becker (1988), il suggère l'existence de mondes sociaux, adossés à des discours et à des faits tangibles, et caractérisés par des routines, un espace d'expression, un *corpus* de codes et un potentiel de créativité.

Selon l'approche interactionniste, l'appartenance professionnelle relève donc d'une interaction entre les membres de l'organisation, parfois négociée en permanence. Fonctionnalistes et interactionnistes mettent l'accent sur la profession comme modalité de structuration d'une pratique professionnelle ; les nouveaux développements de la sociologie des professions insistent davantage sur le rôle social de la profession.

1.2.4 Les nouveaux développements de la sociologie des professions

Les développements les plus récents de la sociologie des professions mettent l'accent sur le principe d'éviction, consubstantiel de l'existence des professions, en revivifiant la vision de Weber et celle de Marx. Weber appréhende les professions comme des groupes statutaires aussi bien que comme des entités économiques ; Marx les voit légitimer leurs privilèges sociaux en obtenant un monopole sur certains segments du marché du travail.

Pour Freidson (1984), le professionnalisme moderne se définit par l'extension du domaine de compétences des professions et, partant, par l'accroissement de leur

autonomie : d'une expertise limitée à un domaine technique, les professionnels étendent leur influence à une compétence appliquée à l'ensemble du champ social. Pour Dubar et Tripier (1998, p. 126) : « Il [Freidson] définit ainsi trois types-idéaux de contrôle du travail : le contrôle par les managers : c'est celui de la bureaucratie ; le contrôle par les consommateurs : c'est le modèle libéral du marché ; le contrôle par les travailleurs eux-mêmes : celui du professionnalisme. »

Chez Johnson (1972), les professions sont l'incarnation moderne des anciennes corporations. En accordant l'autonomie à certains groupes professionnels, l'Etat libéral leur délègue sa fonction de reproduction sociale et de contrôle que le capital lui a accordée. Pour Larson (1977), l'existence de professions relève de la conjugaison d'un verrouillage économique du marché du travail et d'une obturation culturelle. Pour lui, l'accession au rang de profession s'établit au terme d'une stratégie professionnelle d'appropriation d'un savoir légitime : les institutions de formation sont, en effet, au cœur de ce mécanisme de contrôle social et de maintien des privilèges sociaux.

Pour Abbott (1988), la profession se constitue par l'acquisition d'un monopole juridiquement établi sur une compétence : les professionnels réduisant dès lors le travail de leur concurrent à une version dégradée du leur.

En relation avec la description du concept de profession, le cas des semi-professions est particulièrement éclairant dès lors qu'on envisage de prendre les hôpitaux⁶ comme terrain d'étude.

1.2.5 Les semi-professions

Les professions refusent d'accepter en leur sein la pratique d'activités jugées dégradantes (la chirurgie, par exemple, pratiquée par les barbiers jusqu'à la première moitié du XIX^e siècle) et, à l'inverse, se déchargent de tâches jugées mineures : c'est ainsi l'objet des expérimentations de la mission Berland actuellement à l'œuvre en

⁶ A ce stade, on ne distinguera pas parmi les types d'hôpitaux : jusqu'à ce que le contraire soit spécifié, par « hôpital », on entendra l'ensemble des établissements de santé, tous types confondus.

France⁷. C'est la raison pour laquelle les avantages et le prestige liés au statut de profession incitent de nombreux groupes professionnels à tenter d'y être éligibles (Goode, 1969). Il en est ainsi des « arracheurs de dents ambulants » qui en sont venus à former la profession de dentistes, de chirurgiens dentistes ou, mieux encore, d'odontologistes. Entre le statut de profession et celui de non-profession se trouve une situation intermédiaire, celle des semi-professionnels, qui sont parvenus à s'extraire du statut de métier sans parvenir à accéder à celui de profession.

Toren (1969) définit une semi-profession en une référence dégradée aux critères distinctifs d'une profession : une période courte de formation ; pas de monopole sur le contrôle de ses membres, sur les critères de leur recrutement, de leur formation, de leur diplôme et de leur efficacité ; l'existence d'un code d'éthique mais vague et inconsistant ; des associations professionnelles divisées, inefficaces ou sans pouvoir. Pour Etzioni (1969, p. XIV), les exemples-types de semi-professions sont incarnés par les enseignants, les infirmières⁸ ou les travailleurs sociaux : « *Les infirmières emploient un savoir mais leur formation est bien plus courte que celle des médecins, et la prise de décision quant aux thérapies à mettre en œuvre est concentrée dans les mains des médecins.* » Scott (1965) qualifiait les semi-professions de « *Professions hétéronomes* », comme pour souligner tout à la fois leur vocation professionnelle et leur sujétion vis-à-vis des professionnels.

Les concepts sociologiques de profession, semi-profession ou non profession n'épuisent pas le sujet du regroupement professionnel. Si l'on applique la distinction initiale, rappelée par Dubar (2000), entre professions – dont les productions appartiennent plus à l'esprit qu'à la main et les métiers – où les mains travaillent plus que la tête –, la chirurgie serait encore un métier et les chirurgiens des non professionnels. De même, l'exigence de qualification, comme le recours à l'éviction, n'étaient pas, et ne sont toujours pas, propres aux professions (Descolonnes, 1996). Les autres formes de regroupements professionnels sont davantage instrumentaux qu'analytiques.

⁷ Mission « Coopération des professions de santé : le transfert de tâches et de compétences », dirigée par le doyen de la faculté de médecine de Marseille, Yvon Berland. Le but de ces expérimentations est de vérifier la faisabilité, en France, de la délégation de tâches médicales à des personnels soignants non médicaux – les infirmières en particulier.

⁸ Le corps des personnels infirmiers est composé d'hommes et de femmes. Pour éviter des lourdeurs d'expression et tenir compte du caractère majoritairement féminin de ce métier, on utilisera le terme « infirmière » pour le caractériser, sans que ce choix entraîne un parti pris de genre.

Il en est ainsi des classifications professionnelles (Trani et Denimal, 2004), particulièrement des nomenclatures professionnelles : dans son recensement de la population, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) utilise la notion de professionnel dans ses questionnaires – le terme exprimant, en l'occurrence, davantage un niveau de qualification que le rattachement à un groupe professionnel. A ce titre, ces formes de regroupements professionnels ne seront pas étudiées.

Au total, l'appartenance professionnelle définie s'articule autour de la distinction entre métiers et professions – la vision de ces dernières variant de l'action au sein du groupe de travail au rôle d'acteur social. L'appartenance professionnelle définie relève par conséquent d'une catégorisation objective des groupes professionnels qui ne correspond pas nécessairement au sentiment d'appartenance que peuvent revendiquer les individus, qui renvoie à l'appartenance professionnelle ressentie.

2 L'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE RESSENTIE : SOCIALISATION, IDENTITE ET IDENTIFICATION

La notion d'appartenance professionnelle ressentie regroupe deux éléments que nous allons maintenant respectivement évoquer : le constat que soi-même ou les autres peuvent en établir, d'une part, ainsi que le désir que l'on a de cette appartenance ou qu'en suscitent les autres, d'autre part. Le premier de ces éléments ressortit à l'identité même de l'individu, en lien ou non avec son travail ; le second est davantage lié à son travail, sans nécessairement engager sa personnalité.

2.1 L'IDENTITE PROFESSIONNELLE, CONSTAT D'APPARTENANCE ETABLI PAR SOI-MEME OU PAR LES AUTRES

L'identité au travail relève du constat que l'individu, ou ceux qui l'entourent, peuvent établir quant à son appartenance professionnelle, ou à sa non appartenance professionnelle. L'analyse de l'identité au travail peut, en effet, envisager aussi les périodes de transition – l'entrée au travail (Baubion-Broye et *al.*, 2004) ou les parcours d'emploi-formation (Dubar, 2002) – ainsi que l'articulation entre vie au travail et vie hors travail. C'est l'identité au travail qui va être évoquée dans les

développements ci-dessous, c'est-à-dire prise dans le sens de la situation en période de travail, et en tant qu'élément situé au cœur des enjeux de socialisation organisationnelle (Baubion-Broye et al., 2004). Dans cette perspective on évoquera d'abord l'approche culturelle de Sainsaulieu et, ensuite, l'approche interactionniste de Dubar.

2.1.1 Sainsaulieu, l'approche culturelle

Chez Sainsaulieu (1987), l'accès à l'identité professionnelle est empreint d'une dimension culturelle. L'entreprise⁹ ne se réduit pas à un espace où s'agrègent les facteurs de production, c'est aussi un lieu de constitution et d'évolution des identités individuelles et sociales *via* l'appropriation ou l'opposition aux valeurs et aux normes qui la fondent. Il identifie quatre modalités d'accès à la reconnaissance de soi et des autres : l'appartenance à la « maison » ; la réalisation d'une œuvre individuelle ou collective ; la trajectoire individuelle ; la résistance contre toute forme de domination imposée dans le travail (Sainsaulieu, 1999). Avec Francfort et al. (1995), il établit une typologie des structures de travail en distinguant : l'entreprise communauté ; l'entreprise modernisée ; l'entreprise bureaucratique ; l'entreprise en crise ; l'entreprise duale (tableau 3).

Tableau 3. Cinq modèles d'intégration sociale selon Sainsaulieu

Entreprise communauté	Entreprise modernisée	Entreprise bureaucratique	Entreprise en crise	Entreprise duale
PME et établissements centrés sur la performance commerciale dans une situation de forte concurrence	Etablissements de grandes industries ou de services	Administrations publiques ou privées.	Modernisation partielle ou bloquée. Affrontement entre métiers en pointe et métiers menacés par les changements	Segmentation entre activité de services assurée par un personnel qualifié et valorisé, et activité répétitive et parcellisée servie par une main-d'œuvre peu qualifiée et au statut souvent précaire

Source : d'après Sainsaulieu, 1999, p. 298-300.

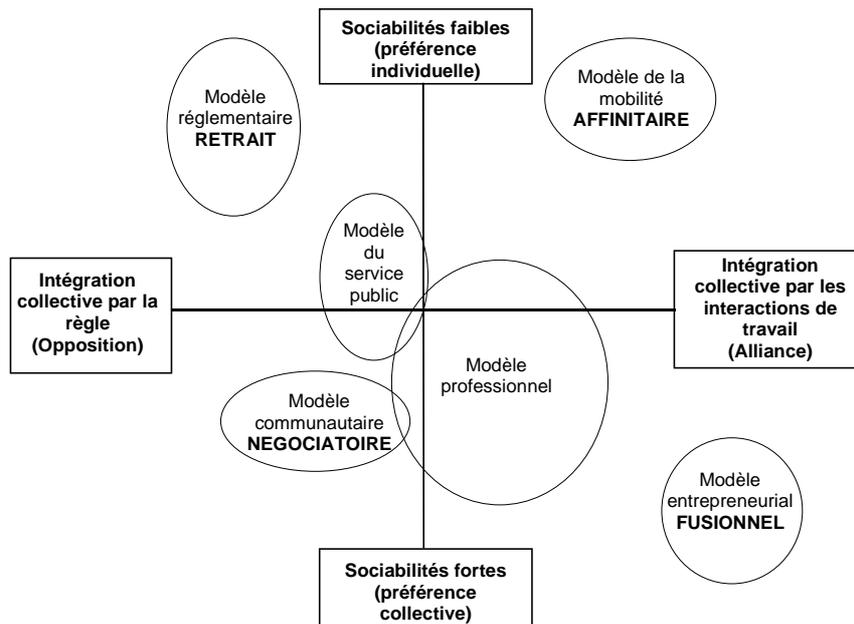
Les variables qui permettent à Francfort et al. (1995, p. 220-221) d'analyser les identités collectives au travail s'articulent autour de trois dimensions : « *Les espaces d'identification qui déterminent des sphères d'appartenance et de référence pour les individus ; les représentations que les personnes ont de l'autorité, des finalités du travail et de l'entreprise ; les sociabilités, c'est-à-dire le type de relations qui*

⁹ Le terme « entreprise » doit être pris chez Sainsaulieu comme l'appellation d'un regroupement des structures de travail : il concerne tout aussi bien des unités marchandes de production, des administrations publiques, que des administrations privées.

s'instaurent au sein d'un groupe de travail et les normes comportementales qui s'y construisent. »

La variété des déterminants de l'intégration et de la socialisation au travail ainsi recensés dans le tableau 4, les a conduits à mettre au point un regroupement pour identifier des modèles ou des identités typiques au travail. Pour ce faire, ils ont croisé sur deux axes le niveau d'intégration des individus à des groupes sociaux (de forte, caractérisée par une attitude d'alliance, à faible, marquée par un comportement d'opposition) avec l'expérience de sociabilité vécue au sein de ces groupes (de l'intégration individuelle par la règle à l'intégration collective par les interactions au travail ou, dit autrement, par la préférence individuelle ou par la préférence collective). Ils ont ensuite positionné les représentations et valeurs ainsi que les comportements et attitudes sur ce cadran (figure 2).

Figure 2. Les modèles d'identité collective au travail selon Francfort, Osty, Sainsaulieu et Uhalde



Source : d'après Francfort et al. (1995), p.223 et Dubar (2002), p. 122.

Tableau 4. Les variables d'analyse des identités collectives au travail selon Francfort, Osty, Sainsaulieu et Uhalde

Les espaces d'identification	Le système de représentation	Les comportements d'ajustement collectif
<p><u>La société externe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Action entreprise dans le travail Position dans l'entreprise se prolonge dans la société globale Valeurs dont on se réclame au travail proviennent de la sphère civique 	<p><u>Les fondements et principes de légitimation de l'autorité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Expertise Prise de décision Rôle de porte parole Gardien des règles Animation d'un collectif de travail Gestion de l'autonomie Capacité d'être un leader 	<p><u>Les comportements relationnels</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Relations hiérarchiques Relations entre collègues Nature des relations entre collègues Poids de l'expérience de groupe Champ d'inscription des relations Relation à un <i>leader</i> informel Relations avec les autres membres de l'entreprise
<p><u>Le travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La dynamique à l'œuvre est celle de la progression professionnelle 	<p><u>Les finalités du travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Constitution d'une expertise Réalisation et épanouissement Insertion dans un tissu relationnel Acquisition d'un statut social Moyen de subsistance Utilité sociale 	<p><u>Les attitudes face au travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Attachement au travail Implication dans l'activité
<p><u>L'entreprise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Lieu d'appartenance Intégration à un collectif Protection individuelle 	<p><u>Les finalités de l'entreprise</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Rentabilité économique Expansion commerciale Garantie de l'emploi Mission de service public Promotion sociale Formation Développement de métiers Contribution au développement local Intégration des individus dans une communauté de travail 	
<p><u>La trajectoire</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Fil conducteur de la construction identitaire Rapport entre identité héritée et identité visée Dynamique en termes de projet personnel 		

Source : d'après Francfort et al. (1995, p. 220-221).

Tableau 5. Les six modèles d'identité au travail selon Sainsaulieu

	Réglementaire	Entrepreneurial	Communautaire	Mobilité	Service public (ou professionnel de service public)	Professionnel
Identité	Retrait	Fusionnelle	Négociatoire ou Négociation et différence	Affinitaire ou Exclusion et affinités	Interaction avec l'utilisateur	Activité exercée
Combinaison	Forte préférence individuelle et forte opposition	Forte préférence collective et faible intégration par les interactions de travail	Préférence collective et intégration par la règle	Préférence individuelle et intégration par les interactions de travail	Faible préférence individuelle et faible opposition	Faible préférence collective et faible intégration par les interactions de travail
Définition	Acteurs hétérogènes au plan professionnel mais réunis par une même distance vis-à-vis de l'organisation. Engagement uniquement motivé par la contrepartie salariale. Evolutions de carrière fermées et non négociables. Investissement minimal dans le travail	Valorise le collectif comme un refuge et une protection. Acteurs qui ont le moins accès aux sources du pouvoir. Ressources socio-affectives et potentialités d'action du collectif	Valorise la solidarité mais aussi les différences collectives au sein du groupe. Acteurs maîtrisant les règles d'action collectives et des compétences techniques permettant d'anticiper l'avenir de l'organisation et de monnayer l'investissement personnel dans l'organisation	Stratégies d'acteurs les plus individualistes disponibles à la mobilité professionnelle. Adoption et promotion de « l'esprit maison » et développement de relations soutenues avec quelques rares pairs.	Modèle antagoniste et stratifié autrefois pacifié dans le modèle réglementaire. Emergence d'une communauté professionnelle de service public	Modèle de la reproduction dans lequel le savoir constitue un domaine fini, transmissible, et à haut pouvoir symbolique pour les individus qui s'y réfèrent.
Principales valeurs	Loi, règle économie, activités extérieures	Masse, unité, camaraderie, lutte	Métier, débat collectif, accord, démocratie	Personne, esprit maison, relations affectives	Accueil, climat de confiance, conseil, ouverture sur l'extérieur	Conscience professionnelle, travail bien fait, transmission des savoirs, sociabilités collectives
Cohérence identitaire	Variable	Forte	Assez faible	Assez forte	Assez forte	Assez forte

Source : d'après Sainsaulieu (1997), Francfort et al. (1995), Dubar (2002) et Baubion-Broye et al. (2004).

Initialement, Sainsaulieu (1988) avait identifié quatre modèles déterminant autant d'identités au travail (tableau 5), Francfort et al. (1995) en ont ajouté deux autres : le modèle de service public et le modèle professionnel. Francfort et al. (1995) complètent la typologie de Sainsaulieu en mettant davantage l'accent sur la légitimation au détriment du pouvoir. Ils identifient quatre principes de justification de l'engagement professionnel : le projet individuel ; la réalisation professionnelle ; la finalité de l'entreprise ; l'intégration communautaire. L'enjeu central du positionnement de l'individu dans l'organisation de travail est son projet professionnel et les formes de sa réalisation. Ils distinguent deux types de stratégies identitaires dans le projet individuel : la recherche d'un équilibre entre vie au travail et vie en dehors du travail, et une stratégie de parcours professionnel. Il est à noter que la légitimité de l'action par la finalité de l'entreprise concerne aussi l'action des professionnels du service public.

L'action et le comportement des individus au travail sont déterminés par les possibilités et les contraintes d'un « *Système socio-organisationnel local* » et par une « *Référence symbolique et culturelle aux expériences fondatrices d'identités au travail* » (Francfort et al., 1995, p. 278).

2.1.2 Dubar, l'approche interactionniste

Pour Dubar (2000, p. 95) : « *Les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi.* » Le sentiment d'identité professionnelle résulte des interactions développées *via* l'emploi. Selon lui, la construction de l'identité se fonde sur l'articulation entre deux formes de transaction, une transaction objective (avec les autres, l'identité attribuée) et une transaction subjective (avec soi-même, l'identité professionnelle pour soi) (Dubar 2002).

Dans la transaction objective (ou externe), l'individu tente d'assimiler les attentes de rôles (identité pour autrui) au soi idéal (identité pour soi) ; cette transaction peut se traduire par une reconnaissance ou une non-reconnaissance. La transaction subjective (ou interne) peut avoir deux issues : une continuité ou une rupture entre identité héritée et identité visée, un décalage entre la définition de soi issue de la

trajectoire antérieure et la projection de soi dans l'avenir. C'est un processus d'accommodation dans lequel l'individu tente de faire valoir l'identité pour soi auprès d'autrui et de rendre assumables les identités reçues (tableau 6).

Tableau 6. Les quatre processus identitaires typiques chez Dubar

Identité pour soi	Identité pour autrui	Transaction objective (ou interne)	
		Reconnaissance	Non-reconnaissance
Transaction subjective (ou interne)	Continuité	Promotion (interne) Identité d'entreprise	Blocage (interne) Identité de métier
	Rupture	Conversion (externe) Identité de réseau	Exclusion (externe) Identité de hors-travail

Source : Dubar (2000), p. 237.

Selon Dubar : « *L'identité se joue entre l'espace " interne " du travail, de l'emploi et de l'entreprise et l'espace " externe " du hors-travail, du chômage ou de la formation (...)* » (2002, p. 118). Deux types principaux d'identification professionnelle se dégagent : l'identité catégorielle et l'identité de réseau. Le premier type renvoie aux cultures de métiers, à des conduites d'adhésion, de soutien mutuel, de reproduction des valeurs, des normes et des comportements du corps professionnel d'appartenance ; dans le second type d'identification professionnelle, l'individu au travail s'inscrit dans une relation de service avec tous les autres acteurs.

Tableau 7. Types et modèles d'identité au travail chez Dubar et chez Sainsaulieu

Sainsaulieu	Dubar
Modèle du retrait	Identité d'exclusion
Modèle fusionnel	Identité catégorielle
Modèle négociatoire	Identité d'entreprise
Modèle affinitaire	Identité de réseau

Source : d'après Dubar (2002).

Il établit lui-même un parallèle entre les types d'identités qu'il définit et les quatre initiaux modèles de Sainsaulieu (tableau 7) et postule que : « *L'espace de reconnaissance des identités est inséparable des espaces de légitimation des savoirs et des compétences associées aux identités* » (Dubar, 2002, p. 121).

L'appartenance professionnelle ressentie peut donc relever de la constitution et du soutènement de l'identité globale de l'individu ; elle peut aussi – suivant d'autres orientations théoriques – concerner l'identité de l'individu limitée à son travail.

2.2 LE DESIR D'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE EPROUVE, OU SUSCITE PAR LES AUTRES

Cette dimension de l'appartenance professionnelle ressentie est davantage circonscrite que les modèles de Sainsaulieu et de Dubar, elle concerne l'individu au travail sans en déduire ni intégrer l'individu hors travail. On abordera ainsi les notions de motivation, de satisfaction et d'implication ; ensuite, on se penchera plus précisément sur la notion d'imitation, sur son objet – le *leadership* –, ainsi que sur les modalités de diffusion de ce dernier, notamment *via* l'effet de percolation.

2.2.1 Motivation, satisfaction et implication au travail

Le désir d'appartenance s'exprime par des biais divers chez l'individu, ou bien peut être suscité chez lui : mobilisation, performance, sentiment de justice, attachement professionnel, implication, engagement... ces termes recouvrent des notions souvent différentes qui sous-tendent les modèles théoriques explicitant le désir du travail.

Tableau 8. Les principaux modèles théoriques de la motivation

	Modèle	Auteur	Orientation
ENDOGENES	Théorie des besoins et des motivations	Maslow (1954)	Cinq types de besoins hiérarchisés à satisfaire séquentiellement. Conception individuelle et unicausale de la motivation, indépendante de toute emprise extérieure.
	Théorie de l' <i>Expectation-valence</i>	Vroom (1964)	Motivation fondée non pas sur l'expérience mais sur les attentes individuelles (<i>expectations</i>) vis-à-vis du but à atteindre et sur la différenciation des individus quant à leurs préférences, l'estimation de leurs capacités et le bilan coût/avantage de leur investissement au travail, qui déterminent leur comportement.
	Théorie bifactorielle de la satisfaction	Herzberg (1966)	Décalage entre l'impact des satisfactions et des insatisfactions. L'influence des insatisfactions sur la motivation est minime.
	Théorie sociale cognitive	Bandura (1986)	L'estime de soi accroît la qualité de réception et de traitement des informations reçues par le milieu de travail.
EXOGENES	Théorie de l'équité	Adams (1965)	La plus ou moins grande équité ressentie relativement aux autres détermine le niveau de motivation : chaque individu ajustera le bilan investissement personnel/rétribution au niveau d'injustice qu'il considère subir.
	Théorie de la direction (« théorie X »)	Mc Gregor (1976)	La motivation n'est obtenue que par la contrainte en raison de la préférence pour l'individu à être dirigé et de son aversion pour le travail.
	Théorie des objectifs	Locke et Latham (1990)	C'est la clarté des objectifs qui accroît le sentiment de progresser vers eux et, par là, stimule la motivation.
	Théorie de l'auto-régulation	Kanfer (1990)	Ajustement entre objectifs et résultats obtenus.

Source : à partir de Bernoux (1985), Lemoine (2004) et Levy-Levoyer (1994).

Les modèles de la motivation sont nombreux, on les répartira suivant les sources d'explications propres à la personne ou déterminées par son environnement (tableau 8). Les modèles explicatifs endogènes sont fondés : sur la satisfaction des besoins de l'individu (théorie des besoins et des motivations) ; sur le rapport estimé entre gain et coût de l'investissement au travail (théorie de l'*Expectation-valence*) ou sur le solde entre satisfaction et insatisfaction (théorie bifactorielle de la satisfaction) ; et sur l'estime de soi (théorie sociale cognitive). Les modèles exogènes mettent en avant : les situations relatives des individus les uns par rapport aux autres (théorie de l'équité) ; la clarté des objectifs (théorie des objectifs) ; leur ajustement par rapport aux résultats (théorie de l'auto-régulation) ; ou bien la contrainte exercée sur l'individu (théorie de la direction).

La notion d'implication présente une variété d'interprétations tout aussi grande. Pour synthétiser le concept, Charles-Pauvers et Commeiras (2002) citent plusieurs typologies qui distinguent : l'implication dans l'organisation ; dans le travail ; dans la carrière, la profession ou le métier ; l'approbation de l'éthique ou des valeurs de travail ; l'implication dans le groupe de travail.

De ce panorama se dégagent trois notions différentes : la motivation, l'implication et la satisfaction. L'implication est la façon dont l'individu s'engage, se projette dans son travail ou s'y identifie ; la motivation englobe l'ensemble de son projet personnel ; la satisfaction compare le résultat obtenu et les attentes suscitées par le travail (Michel, 1994). Motivation et implication sont souvent utilisées dans un sens identique ; implication et motivation, d'une part, et satisfaction, d'autre part, sont fréquemment corrélés dans les théories de la motivation sans que la démonstration en soit toujours apportée. La satisfaction au travail est une notion peu précise, renvoyant au manque de netteté du sentiment lui-même. Notons que Herzberg (1966) a identifié cinq facteurs de satisfaction au travail : les réalisations (*achievement*) ; la reconnaissance ; le travail lui-même ; la responsabilité ; l'avancement. En regard, il dispose les motifs d'insatisfaction : la politique de l'administration de l'entreprise ; le supérieur hiérarchique ; la rémunération ; les relations entre les personnes ; les conditions de travail.

L'implication dans le travail et l'implication dans l'organisation peuvent être en décalage, si ce n'est en opposition. Thevenet (1999, p. 229) a remarqué que de

toutes les professions qu'il a étudiées, ce sont les infirmières qui lui sont apparues les moins impliquées dans leur travail : « *Leur faible implication n'est qu'une faible adhésion à leur hôpital, mais elles adhèrent à des valeurs professionnelles "techniciennes", liées à leur métier et aux conditions qu'elles estiment être nécessaires à son bon exercice.* » Il distingue ainsi cinq logiques d'implication, dans : les valeurs du travail ; celles de l'entreprise ; dans l'environnement immédiat du travail ; dans le métier et le contenu du travail ; dans le produit ou l'activité de l'entreprise (Thevenet et Neveu, 2002). C'est ce qu'exprime également Lemoine (1994, p. 404) en différenciant l'implication de l'engagement : « *Il est sans doute préférable de parler d'implication par rapport au travail et d'engagement par rapport à l'organisation.*¹⁰ » On ajoutera qu'il peut y avoir également concordance entre les deux : c'est la démonstration de « l'effet Hawthorne » qui a révélé, lors des expériences menées par Mayo et ses collaborateurs (Mayo, 1975), que les personnes observées réagissaient à l'intérêt qu'on leur portait et pas aux techniques employées pour modifier leur comportement au travail.

Une autre composante de l'identité au travail est celle que l'individu peut chercher à acquérir en imitant les personnes dépositaires des caractéristiques de l'appartenance professionnelle – en particulier celles qui exercent le *leadership*.

2.2.2 Imitation, leadership et effet de percolation

Il convient en préalable de distinguer l'imitation du mimétisme et de se pencher sur l'opposition entre Tarde et Durkheim sur le sujet. On évoquera ensuite la place que peut prendre l'imitation dans l'appartenance professionnelle et la façon dont elle s'y exprime.

2.2.2.1 Imitation vs. Mimétisme, et identification

Imitation et mimétisme sont souvent confondus. Pourtant, ces deux notions ne recouvrent pas les mêmes comportements. Pour Baudonnière (1997, p. 8), le mimétisme est la : « *Propriété que possèdent certaines espèces animales, pour assurer leur protection défensive ou offensive, de se rendre semblables par*

¹⁰ En filigrane des théories de la motivation apparaît la performance des individus au travail. Cette dimension de la question ne sera pas abordée ici, parce que sans rapport direct avec notre sujet, mais sera évoquée *infra* dans les développements consacrés à la mesure de l'efficacité des établissements de santé.

l'apparence au milieu environnant, à un être quelconque de ce milieu, à un individu d'une espèce mieux protégée, moins redoutée ou plus redoutée, par protection » ; l'imitation étant l'« *Action de reproduire volontairement ou de chercher à reproduire (une apparence, un geste, un acte d'autrui)*¹¹ » La différence entre les deux relève de l'intentionnalité de l'action : le mimétisme est un réflexe adaptatif alors que l'imitation relève d'un acte volontaire. Baudonnière confirme le caractère central de l'intentionnalité dans la différence entre mimétisme et imitation, en mettant en exergue son niveau : « *L'apprentissage par observation occupe une place intermédiaire entre le mimétisme et l'imitation* » (p. 8). Comme exemple de comportements humains mimétiques types, il cite les mouvements et les comportements des foules.

C'est à ce titre que ne sera pas utilisé le concept de « désir mimétique » de Girard (2002 et 1972), filtre d'interprétation d'œuvres littéraires et facteur d'analyse des comportements humains, qui mêle indifféremment imitation et mimétisme sous le terme englobant de *Mimesis* – ce que résume Lagarde (1994, p. 33) en rappelant du désir que : « (...) *il est mimétique en ce sens qu'il est l'imitation du désir d'un Autre.* »

Quand bien même l'identification renvoie à la notion d'identité précédemment évoquée, cette notion ne sera pas non plus retenue parce que c'est un : « *Processus psychologique par lequel un individu transporte sur un autre, d'une manière continue et plus ou moins durable, les sentiments qu'on éprouve ordinairement pour soi.* » En d'autres termes, l'identification s'assimile à l'endossement partiel de l'identité de quelqu'un d'autre. Il ne sera pas non plus question d'une des déclinaisons du concept d'identification, celle qui affirme : « (...) *la tendance des individus à se différencier de leurs inférieurs et à s'identifier à leurs supérieurs.* » (Sainsaulieu, 1988, p. 307)¹².

Il n'est pas impossible que l'entremêlement de ces notions ait joué un rôle dans l'opposition entre Durkheim et Tarde sur ce thème.

¹¹ Sauf indication contraire, les définitions sont prises dans Le Grand Robert de la langue française, 2001.

¹² Le concept psychanalytique d'introjection (« *Processus inconscient par lequel l'image d'une personne est incorporée au Moi et au Surmoi* », Gaddini, 2001) ne sera pas davantage utilisé.

2.2.2.2 Durkheim contre Tarde

Pour Tarde (1993), l'imitation est le fondement du lien social ; toute similitude sociale a l'imitation pour cause. A l'instar des similitudes qui s'observent dans le monde du vivant, résultant de la parenté des cellules, les similitudes d'origine sociale : « (...) sont le fruit direct ou indirect de l'imitation sous toutes ses formes, imitation-coutume ou imitation-mode, imitation-sympathie ou imitation-obéissance, imitation-instruction ou imitation-éducation, imitation naïve ou imitation réfléchie, etc. » (p. 16). Le groupe social est : « Une collection d'êtres en tant qu'ils sont en train de s'imiter entre eux, ou en tant que, sans s'imiter actuellement, ils se ressemblent et que leurs traits communs sont des copies anciennes d'un même modèle » (p. 73).

Tarde indique également la direction des flux de l'imitation : du supérieur vers l'inférieur (« Les personnes ou les classes qu'on est le plus porté à imiter, sont, en effet, celles auxquelles on obéit le plus docilement », p. 216) ; du dedans de l'homme vers le dehors : « La preuve, en effet, la plus forte que l'imitation procède du dedans au dehors, c'est que, dans les rapports des diverses classes, l'envie ne précède jamais l'obéissance et la confiance, mais au contraire est toujours le signe et la suite d'une obéissance et d'une confiance antérieures (p. 219) – le ressenti précède donc toujours l'action.

Durkheim (1930, p. 107) conteste cette vision du social, cantonnant l'imitation à un mécanisme exclusivement psychologique : « Que l'imitation soit un phénomène purement psychologique, c'est ce qui ressort avec évidence de ce fait qu'elle peut avoir lieu entre individus que n'unit aucun lien social ». Selon lui, l'imitation est confondu avec trois autres groupes de faits : la situation où les états de conscience agissent les uns sur les autres et se combinent (Aron, 1967, p. 334, parle de « fusion des consciences ») ; le besoin de se mettre en harmonie avec la société et à en adopter les manières ; la reproduction d'un acte dont la copie se justifie en elle-même. Pour Durkheim, seul ce troisième groupe de faits relève de l'imitation : « C'est la singerie pour elle-même » (1930, p. 110). Ce qui lui fait dire (p. 115) que : « Il y a imitation quand un acte a pour antécédent immédiat la représentation d'un acte semblable, antérieurement accompli par autrui, sans que, entre cette représentation et l'exécution s'intercale aucune opération intellectuelle, explicite ou implicite, portant sur le caractère intrinsèque de l'acte reproduit. » Aron (1967, p. 334) donne

l'exemple de la répétition mécanique des toussotements d'ennui émis par le public lassé par un orateur médiocre.

Dukheim semble associer imitation et perte du libre arbitre. Sa définition de l'imitation est caractérisée par la réunion avec celle du mimétisme ; celle de Tarde n'est pas toujours exempte de cette tendance. Pourtant, une fois écartée le caractère déterministe et niveleur de cette théorie du groupe social, on peut essayer d'étalonner son opérationnalité dans le domaine des groupes de travail.

Sans endosser la personnalité de quelqu'un d'autre ou revêtir son identité, l'imitation permet d'exprimer ou de ressentir un sentiment d'appartenance. Elle se distingue du mimétisme par l'intentionnalité qu'elle requiert, par le caractère volontaire et conscient de sa démarche : l'imitation inconsciente semblant davantage relever du mimétisme. Pour Baudonnière (1994, p. 77), l'imitation se distingue fondamentalement du mimétisme en ce que : « *Contrairement au mimétisme, elle implique une conscience de soi et une conscience de l'autre.* » C'est la raison pour laquelle, l'imitation, dans le sens dans lequel nous allons utiliser ce terme, se distingue également de la conformation au modèle d'un groupe, du conformisme ou de la normalisation (Oberlé, 1999).

L'imitation, telle que nous la définissons ici, est un comportement qui ne se cantonne pas à des postures, des habitudes de langage ou d'attitudes, mais s'étend à l'appropriation de croyances, d'opinions, de fidélités, ou à la revendication de légitimités internes ou externes. Vu sous cet angle, le *leadership* tient un rôle central dans ce mécanisme.

2.2.2.3 *Leadership* et activités de direction

L'objectif n'est pas ici de broser le panorama des différentes formes ou styles d'exercice du *leadership* (comme celles de Lewin, 1953, entre *leadership* autocratique, *leadership* démocratique et laissez-faire) ou d'estimer son impact sur l'efficacité de l'organisation mais de s'interroger sur la nature de cette relation et la manière dont ses effets se diffusent au sein des organisations de travail. Le terme lui-même recouvre des acceptions non concordantes : en français il caractérise une manière jugée efficace d'exercer une autorité ; en anglais, il englobe l'ensemble des sujets liés au commandement dans les organisations (Karnas, 2002). De façon

similaire, Jago (1994, p. 113) distingue le *leadership* comme processus du *leadership* comme propriété ; le premier terme désigne : « *L'utilisation d'une influence non coercitive pour diriger et coordonner les activités des membres d'un groupe* », le second : « *L'ensemble des qualités et des caractéristiques attribuées à ceux qui exercent avec succès cette influence.* »

L'analyse du *leadership* est privilégiée par rapport à celle des activités de direction en raison des caractéristiques de sa diffusion. Gouldner (1954) estime qu'un *leader* est une personne dont le comportement fait modèle dans un groupe ; Etzioni (1965) différencie le *leadership*, qui substitue des préférences à d'autres, et le pouvoir qui fonde son action sur l'obéissance.¹³ Cartwright (1965) démontre, quant à lui, le lien existant entre *leadership*, influence et contrôle, en insistant sur les modalités de diffusion de l'influence, placée également au cœur de l'analyse du *leadership* par Katz et Kahn (1966). De même, pour Jacobs (1971¹⁴), le *leadership* est fondé sur l'influence exercée *via* des processus interpersonnels sans mise en jeu de l'autorité découlant du contrat de travail, alors que les activités de direction reposent sur l'utilisation d'un système formel de rétributions et de sanctions en regard d'obligations contractuelles. Dans tous les cas, le *leadership* peut prendre forme dans n'importe quel groupe ou situation organisée.

Les cinq approches majeures de l'analyse du *leadership* s'articulent autour des traits de caractère, des comportements, de l'approche fondée sur les contingences de la situation, de l'approche transactionnelle et de l'approche transformationnelle (Pelletier, 1999 ; Rogard, 2004). Cette dernière approche identifie ce qui différencie le *manager* du *leader*, la différence entre les deux se fondant sur le charisme du *leader*, sa capacité à déléguer des projets pour favoriser les situations d'apprentissage ainsi qu'à susciter une stimulation intellectuelle en lançant des idées nouvelles.

Dès lors que l'on a mis l'accent sur le *leadership* en tant que processus adossé à l'influence, et que l'on a observé le rôle de l'imitation dans l'appartenance professionnelle, il convient d'observer l'action combinée de l'imitation et du *leadership*, *via* les modalités de diffusion de ce dernier.

¹³ Cité par Hall (1972, p. 244).

¹⁴ Cité par Jago (1994).

2.2.2.4 Château d'eau social et effet de percolation

S'agissant de la percolation, le terme de théorie est souvent employé alors qu'il ne s'agit que d'une modalité de diffusion. A l'origine, *percolatio* signifie filtration et *to trickle* s'écouler goutte à goutte ; par extension, le terme *trickle down* sert à illustrer un écoulement du haut vers le bas qui imprègne ce qui se trouve en dessous du flot, d'où l'utilisation du terme de percolation en français. L'argumentation par l'effet de percolation est utilisée dans des domaines variés des sciences sociales¹⁵ : l'économie du développement, la fiscalité, l'éducation publique, les fluctuations économiques et boursières, la répartition des revenus, etc.

Tarde (1993, p. 240) se trouve à l'origine de la dimension sociale et idéologique de la percolation, par la description qu'il en fait sous l'appellation de « château d'eau social » : « *Le principal rôle d'une noblesse, sa marque distinctive, c'est son caractère initiateur sinon inventif. L'invention peut partir des plus bas rangs du peuple ; mais, pour la répandre, il faut une cime sociale en haut relief, sorte de château d'eau social d'où la cascade continue de l'imitation doit descendre.* » La dimension idéologique de la percolation se trouve aujourd'hui particulièrement présente – et fréquemment dénoncée comme telle – dans l'économie du développement. Selon la *Trickle down theory*, l'accumulation de capital permise par l'industrialisation est économiquement plus efficace que la dissémination des moyens dédiés à l'aide au développement dans l'ensemble du corps social : la croissance économique enclenchée par l'augmentation des revenus au sommet de la société imprègnera ensuite l'ensemble de la pyramide sociale par un effet de percolation.

L'effet de percolation, tel que nous l'envisageons ici, se dégage de ces acceptions idéologiques pour former le produit de l'imitation et du *leadership*. Quels que soient son activité ou son statut, le positionnement du *leader* en termes de légitimité, d'opinions, de recommandations de bonnes pratiques, influence la pyramide hiérarchique – formelle ou informelle – au sommet de laquelle il est placé. Ses actes, son attitude, ses propos, son discours, ses recommandations, descendent en cascade dans le groupe professionnel dont il a la responsabilité : ils sont acceptés,

¹⁵ C'est à la base un modèle mathématique développé au milieu des années 1950 dans le domaine de la physique (Pajot, 2001).

commentés, critiqués, rejetés, mais ils font foi en tant qu'émanant d'un individu dont la fonction est de servir d'exemple.

Maintenant qu'un panorama des théories de l'appartenance professionnelle a été brossé, nous allons nous pencher plus précisément sur le cas des professions de santé de façon à vérifier si elle constituent des candidates idéales pour une étude sur la question de l'appartenance professionnelle.

2.3 LES PARTICULARITES DES PROFESSIONS DE SANTE

L'identification des composantes réellement spécifiques des métiers du soin nécessite de s'affranchir de la description qu'en font leurs membres. Le particularisme des professions de santé, tel qu'il est revendiqué, renvoie directement à la sacralisation de ces métiers et de ces professions : tout discours rationnel vient se heurter à l'apostolat que ces personnels sont censés exercer, et derrière lequel ils sont enclins à se retrancher dès lors qu'on interroge l'organisation de leur activité.

Par-delà la révérence accordée à ces professions particulières, les relations entre médecins, personnel médical en général et infirmières – métier univoquement étudié dans tout texte relatif aux personnels non médicaux du soin – est fréquemment analysée à la lumière de la relation de subordination liant employeurs et salariés. Or, comme il a été démontré (Holcman, 2002 a), les tâches des personnels d'un hôpital se distinguent peu de celles assurées dans d'autres secteurs d'activité – à l'exception de la relation humaine avec le patient qui forme la spécificité irréductible des métiers du soin. Les métiers hospitaliers tirent, en effet, leur spécificité de leur confrontation quotidienne avec la maladie, la souffrance et la mort ; ils ne fondent pas leur originalité sur un mode de raisonnement, un niveau de compétence ou une technicité particulière, mais sur l'intime et quotidienne relation entretenue avec la peur, l'angoisse, l'humanité – chez le patient sa famille, mais aussi chez le soignant lui-même.

L'autonomie n'est pas un critère discriminant entre professions et non professions, entre personnel médical et personnel non médical. Il est difficile de suivre Freidson (1984, p. 79) quand, évoquant ce qui sépare la profession médicale de la « profession » infirmière, il affirme que : « *L'une est autonome, l'autre ne l'est pas ; la*

*première donne des ordres à tout le monde et n'en reçoit de personne, l'autre donne des ordres à quelques-uns mais en reçoit également.*¹⁶ » S'il ne fait pas de doute que les infirmières, comme les autres agents paramédicaux reçoivent des ordres et en donnent (de moins en moins, toutefois, à mesure qu'on descend dans l'échelle hiérarchique), il faut noter que la plupart des médecins sont dans la même situation : l'adjoint du chef de service obéit au chef de service ; les autres médecins du service obéissent au chef de service et à son adjoint ; les médecins juniors obéissent aux médecins seniors, etc. De même, la capacité d'invoquer l'urgence comme justification de toute transgression des règles n'est pas, contrairement à ce qu'affirme Freidson (1984), propre à la profession médicale, la distinguant des autres formes d'exercice d'une expertise : les décisions à prendre dans les industries nucléaires, aéronautique, spatiales, sont tout autant porteuses de risques en termes de mise en jeu de la vie humaine.

Les spécificités réelles des métiers du soin relèvent, en réalité, de la différenciation entre tâches prescrites et tâches autonomes, et de la dimension psychologique du travail de soin.

2.3.1 Les tâches prescrites

La relation très particulière entre prescripteurs de travail et exécuteurs de travail prescrit constitue l'une des singularités de l'activité dans les hôpitaux. La notion de tâches prescrites est précisée réglementairement en France, notamment pour les infirmières : le décret dit « de compétences » (annexe 1) définit très précisément le domaine d'action des personnels infirmiers et la nature des interventions qu'ils sont habilités à entreprendre. Sont d'abord listés les actes qui relèvent du « rôle propre » des infirmières, c'est-à-dire qui sont dispensés en fonction de leur initiative et sous leur responsabilité ; viennent ensuite les actes à effectuer en application d'une prescription médicale ou d'un protocole écrit ; et enfin les actes mis en œuvre par les médecins et auxquels les infirmières participent. La notion de rôle propre date de 1978, quand il a semblé nécessaire au législateur français que l'espace d'intervention de l'infirmière ne soit plus totalement circonscrit par la prescription médicale, mais dispose aussi d'une certaine autonomie (Acker, 1991).

¹⁶ Les citations en langue anglaise sont traduites par nous-mêmes.

Cette situation de travail est fréquemment décrite comme relevant d'un lien de subordination entre paramédicaux et médecins. Le terme est impropre, en particulier mis en regard de son acception dans le code du travail français. La Cour de Cassation a ainsi rappelé : « (...) *que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.*¹⁷ » A l'exception des établissements de santé privés à but lucratif, où les médecins emploient parfois eux-mêmes leurs collaborateurs, les personnels paramédicaux sont recrutés et employés par les établissements de soins – quand bien même leur travail ressortit à la prescription et à la commande des médecins avec lesquels ils travaillent : les médecins, particulièrement le chef du service, ne disposent donc d'aucun pouvoir hiérarchique sur les personnels paramédicaux. Evoquer un lien de subordination pour définir les rapports de travail entre médecins et paramédicaux dans les services de soins reviendrait dès lors à masquer l'existence de la double filière hiérarchique qui caractérise les hôpitaux.

Il convient d'éviter *a fortiori* d'associer un éventuel lien de subordination, ou tout autres modalités de relations subalternes, avec l'exécution de tâches prescrites dans la mesure où ces dernières sont prises en charge pour une bonne part par des personnels médicaux. C'est le cas des médecins et des pharmaciens travaillant et/ou dirigeant les laboratoires d'analyses (biologie, biochimie, anatomo-pathologie...) ou bien les services d'imagerie médicale. En tant que médecins ou praticiens, ils sont habilités à émettre eux-mêmes des prescriptions ; dans la réalité, ils exécutent ou font exécuter celles des services cliniques.

Pour évoquer la situation des paramédicaux vis-à-vis des médicaux, il convient d'utiliser le terme de « sujétion », situation d'une personne soumise à une autorité.

2.3.2 La relation avec le patient : un travail sentimental ou émotionnel ?

La relation avec le patient ne recouvre pas les notions de « travail émotionnel » (Drulhe, 2000) ou de « travail sentimental » (Lépinard, 2000) ; bien au contraire, la relation avec le patient se construit, suivant les situations, à partir d'une subtile

¹⁷ Audience publique du 13 novembre 1996 de la Chambre sociale ; numéro de pourvoi 94-13187.

alchimie entre proximité et distance, affectivité et recul, compassion envers l'autre et protection de soi-même. L'introduction d'une dimension sentimentale ou émotionnelle est proscrite dans le travail des soignants – médicaux et non médicaux – en tant qu'elle fait perdre au soignant la distance qui le constitue comme professionnel, terme utilisé cette fois dans le sens commun. L'une des fonctions des personnels d'encadrement est de diagnostiquer cette dérive afin d'en protéger les personnels dont ils ont la responsabilité.

La distance ainsi maintenue n'empêche pas l'établissement d'une relation avec le patient, elle en forme plutôt la condition nécessaire : un soignant qui bascule dans l'affect à l'égard d'un patient dont il a la charge se délégitime y compris aux yeux mêmes de ce patient ou de ses proches. Compassion, empathie, humanité, ne se confondent pas avec sentimentalisme, émotivité et sensiblerie. On ne peut ainsi suivre Drulhe (2000, p. 24) quand il affirme que : « *La proximité physique avec les patients, les contacts corporels avec eux, l'intrusion dans leur nudité, leurs plaintes et les manifestations de leur souffrance, leur soulagement d'avoir évité le pire... constituent autant d'éléments du travail infirmier qui peuvent susciter diverses émotions : l'attendrissement et l'affection aussi bien que l'agressivité et la colère.* »

Pour Lépinard (2000, p. 41) : « *Le fait que les soignantes aient recours à la psychologue pour les cas difficiles indique qu'il existe une répartition des tâches entre les différents acteurs du service.* » ; il semble plutôt que ce soit là le signe d'une confusion des tâches : qu'ils soient difficiles ou non, les situation de patients qui relèvent d'une consultation avec un psychologue doivent être prises en charge par un de ces professionnels et pas assumées au fil de l'eau par des personnels inexpérimentés en dépit de leur bonne volonté.

La relation avec le patient demeure, toutefois, la spécificité irréductible des métiers exercés dans les services de soins¹⁸, quand bien même elle est professionnalisée. S'agissant des médecins, Iandolo (1986) classe leur compétence dans la communication en trois catégories : domaine cognitif (motivation, capacité d'observation...), domaine psychomoteur (communication verbale et non verbale,

¹⁸ Par services de soins, nous entendons tous les services où le patient est présent : il s'agit des services cliniques et des services médico-techniques tels l'imagerie médicale, la radiothérapie, les explorations fonctionnelles, les services de rééducation (kinésithérapie, orthophonie), à l'exclusion donc des laboratoires ou du département de la diététique, par exemple.

écoute du malade) et domaine affectif. Les éléments prépondérants dans ce dernier domaine sont : la tolérance ; le dévouement ; l'acceptation ; la patience ; la neutralité affective.

En d'autres termes, l'empathie du soignant – en l'occurrence le médecin – doit s'accompagner d'une neutralité affective permettant à ce dernier de conserver son rôle et ses compétences de professionnel. Landolo (1986, p. 213) rappelle les deux attitudes, au premier abord contradictoires, enseignées aux soignants – médecins et non médecins : « *D'un côté la sympathie, l'empathie, la compassion pour le malade vulnérable et souffrant ; de l'autre côté, le détachement et l'objectivité, c'est-à-dire la non-implication émotionnelle dans la situation et les souffrances du malade, implication qui constituerait un obstacle à [l']activité professionnelle.* » A ce titre, la maîtrise de la communication – verbale ou non verbale (mimiques, regards, postures, contacts physiques, etc.) – forme une part prépondérante de la compétence professionnelle des soignants.

Au total, si les professions et les métiers de la santé présentent une dimension particulière quant au rapport avec le patient, pour le reste, elles ne se distinguent pas en termes de catégorisation de l'appartenance – appartenance professionnelle définie ou appartenance professionnelle ressentie. S'agissant de la séparation professionnels/non professionnels, on considérera que le groupe des professionnels est constitué du personnel médical (médecins, pharmaciens et odontologistes), que les semi-professionnels sont les personnels non médicaux soignants (infirmières, aides soignants, kinésithérapeutes...) et que le groupe des non-professionnels rassemble le personnel non médical non soignant des filières administratives et techniques : chefs d'établissement, directeurs, ingénieur, contremaître, secrétaires médicales¹⁹.

Au terme de ce panorama des théories relatives à l'appartenance professionnelle, on s'aperçoit que ces dernières se répartissent donc entre celles qui renvoient à une appartenance ressentie et celles qui ressortissent à une appartenance définie – l'appartenance définie relevant à la fois du groupe professionnel de l'individu et de la structure où il travaille.

¹⁹ Ces groupes seront exposés en détail quand on définira le champ de la recherche empirique.

L'appartenance professionnelle définie et l'appartenance professionnelle ressentie sont souvent confondues, ou bien déduites l'une de l'autre : on suppose qu'un individu estime appartenir à un groupe professionnel parce qu'il en fait objectivement partie – ce constat valant qu'il s'agisse de professionnels, de non professionnels ou de semi-professionnels. Une infirmière est supposée se sentir infirmière parce qu'elle appartient à ce groupe professionnel, qu'elle en a suivi la formation et franchi avec les succès les barrières à l'entrée. En d'autres termes, les critères de gestion du personnel se confondent avec les instruments d'évaluation de sa compétence.

L'écart entre les deux types d'appartenance doit donc s'analyser parce qu'il peut expliquer, pour tout ou partie, les dysfonctionnements qui affectent les organisations. Pour évaluer ce décalage, il faut un terrain d'étude et un modèle d'analyse.