



HAL
open science

Une sociologie interactionniste de l'action au travail. Entre institutions, organisations et professions

Bruno Milly

► **To cite this version:**

Bruno Milly. Une sociologie interactionniste de l'action au travail. Entre institutions, organisations et professions. Sociologie. Université Lumière Lyon 2, France, 2011. tel-01948565

HAL Id: tel-01948565

<https://shs.hal.science/tel-01948565>

Submitted on 7 Dec 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Université Lumière Lyon 2, Université de Lyon

**Mémoire original pour l'obtention
de l'Habilitation à Diriger des Recherches en sociologie**

**Une sociologie interactionniste de l'action au travail.
Entre institutions, organisations et professions.**

Présenté par **Bruno MILLY**

Maître de conférences, Université Lumière Lyon 2, Centre Max Weber

Sous la coordination de **Jean-Claude RABIER**

Professeur, Université Lumière Lyon 2, Centre Max Weber

Soutenance le 9 mai 2011

Jury :

Didier DEMAZIERE,

Directeur de recherche CNRS, Sciences Po Paris, UMR CNRS CSO

Claude GIRAUD,

Professeur émérite, Université Lille 1

Gilles HERREROS,

Professeur, Université Lyon 2, UMR CNRS Centre Max Weber

Michel LALLEMENT,

Professeur, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris, UMR CNRS LISE

Catherine PARADEISE,

Professeure, Université Paris-Est Marne-la-Vallée, UMR CNRS LATTIS, IFRIS

Jean-Claude RABIER,

Professeur, Université Lyon 2, UMR CNRS Centre Max Weber

Sommaire

Remerciements	6
Introduction	8
Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail.....	23
1. Premières définitions opératoires.....	24
1.1. Les institutions.....	24
1.2. Les organisations	35
1.3. Les professions	42
1.4. Les notions de cadre et de collectif	50
2. Un modèle d'analyse de l'action au travail.....	57
2.1. Une perspective générale d'analyse de l'action au travail	57
2.2. Comprendre et expliquer : les deux intentions de l'analyse.....	63
2.3. Vers une sociologie de l'intervention publique ?	70
3. Méthodologie	74
3.1. Forces et limites des matériaux discursifs	74
3.2. Prison, Equipement, Hôpital : axes et limites de la comparaison	81
Conclusion du chapitre 1	86
Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique	89
1. Le diptyque institutions / organisations.....	90
1.1. Les bases du débat	91
1.2. Des premiers prolongements du débat	116
1.3. Les articulations explicites institutions / organisations	128
2. Le diptyque organisations / professions	134
2.1. L'entrée professionnelle vue par la sociologie des organisations	135
2.2. L'entrée organisationnelle vue par la sociologie des professions	145
3. Le diptyque institutions / professions.....	162

3.1. Des articulations implicites institutions / professions	164
3.2. Une articulation explicite institutions / professions	171
4. Le triptyque institutions / organisations / professions	175
4.1. Les travaux de Dominique Monjardet sur la police	175
4.2. Les travaux de Lise Demailly	180
Conclusion du chapitre 2	185
Chapitre 3 : Détour par la prison	192
1. Introduction au cœur de la prison	192
1.1. Monographie d'un service de soins dans une petite maison d'arrêt.....	193
1.2. Précisions liminaires.....	199
2. Le poids d'un projet institutionnel immuable et insaisissable.....	204
2.1. Le projet pénitentiaire, entre pérennité historique et déni d'agenda	205
2.2. Le projet de réinsertion : de l'affichage aux contradictions de sa mise en œuvre	210
2.3. Conclusion : soignants, enseignants et institution carcérale	213
3. La force injonctive des organisations	214
3.1. Au niveau des établissements, des négociations tendues et serrées	215
3.2. Les services comme refuges et poudrières	222
3.3. Conclusion : soignants, enseignants et organisations pénitentiaires	223
4. Les professions, entre fragments et segments	225
4.1. L'isolement et le déficit de reconnaissance des médecins et infirmiers.....	226
4.2. Une segmentation recherchée et une reconnaissance diffuse des enseignants	228
4.3. Conclusion : soignants, enseignants et professions	230
Conclusion du chapitre 3	231
Chapitre 4 : Détour par l'Équipement	236
1. Introduction : de l'équipement au développement durable	237
1.1. Monographie d'un centre d'études techniques de l'Équipement	237
1.2. Précisions liminaires.....	241
2. La métamorphose d'un projet institutionnel.....	243

2.1. Apogée et déclin / métamorphose d'une institution	244
2.2. La métamorphose vue par les professionnels de l'Équipement	251
2.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et institutions	256
3. La débureaucratiation des organisations	257
3.1. Les transformations organisationnelles et leurs impacts généraux	258
3.2. La variété des expériences du changement organisationnel	261
3.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et organisations	265
4. Un floutage et une re-segmentation des professions techniques	266
4.1. L'« ancienne » structuration professionnelle.....	267
4.2. De « nouvelles » segmentations professionnelles	271
4.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et professions	274
Conclusion du chapitre 4	275
Chapitre 5 : Détour par l'hôpital	280
1. Introduction au cœur de l'hôpital et de ses sociologies	281
1.1. Zoom sur un centre hospitalier universitaire	281
1.2. Précisions liminaires.....	290
2. Une nouvelle configuration institutionnelle hospitalière	299
2.1. Les dernières transformations institutionnelles de l'hôpital.....	300
2.2. L'emprise du projet de rationalisation de l'activité hospitalière	304
2.3. Conclusion : les hospitaliers et les projets institutionnels	312
3. Le poids des régulations organisationnelles locales	313
3.1. La prédominance des « cultures de services ».....	313
3.2. De nouveaux niveaux de régulation organisationnelle ?	322
3.3. Conclusion : les hospitaliers et les organisations	325
4. Le poids des professions à l'hôpital	326
4.1. Pouvoir et restructuration de la profession médicale.....	326
4.2. <i>Cure</i> et <i>care</i> , une segmentation transversale à toutes les professions ?	331
4.3. Conclusion : les hospitaliers et leurs professions	335
Conclusion du chapitre 5	336

Chapitre 6 : Retours sur un modèle	342
1. Une analyse générale de l'action au travail	343
1.1. Les articulations entre action au travail et formes sociales	345
1.2. Les articulations macro-sociales entre institutions, organisations et professions	361
2. Une analyse des transformations de l'intervention publique	366
2.1. Les effets de l'intervention publique sur le triptyque Institutions-Organisations-Professions	367
2.2. Les effets de l'intervention publique sur l'action au travail.....	380
3. Délimitations et limites de la recherche	384
3.1. Les délimitations de l'objet	385
3.2. Les limites de l'interrogation.....	389
 Conclusion générale	 396
Les principaux enseignements.....	396
Un large espace de débats.....	399
Nos perspectives de recherche.....	402
 Bibliographie	 406
 Annexe 1 : Lexique des principales abréviations	 428
 Annexe 2 : Présentation succincte des recherches.....	 429

Remerciements

Une Habilitation à Diriger des Recherches est parfois l'occasion de retracer sa trajectoire intellectuelle, ce qui permet incidemment d'identifier et de remercier les personnes qui ont compté dans son parcours. Je n'ai pas choisi cette voie biographique et me contenterai de quelques courts remerciements à tous ceux qui m'ont formé et ont porté, de loin ou de près, ce projet d'habilitation. Beaucoup de ceux-là sont aujourd'hui aussi des proches, des amis, ce qui rend l'adresse de remerciements mal aisée : comment remercier du plaisir d'être ensemble, d'être amis ? Je m'en tiendrai donc, ici et autant que possible, à ce qui relève de la sphère proprement professionnelle.

Je voudrais d'abord remercier tous ceux qui ont fortement compté dans mon parcours de sociologue. Bernard Drevon pour son initiation à la sociologie et à l'intérêt pédagogique d'une présentation de tous ses courants. François Gresle pour avoir encadré mes premiers travaux sur la prison, avec l'exigence scientifique qui le caractérise, mais aussi à un moment-clé de mon existence, une grande empathie. Catherine Paradeise pour m'avoir orienté vers la « filière lyonnaise » et le GLYSI. Jean-Pierre Delas pour tout ce qu'il m'a appris dans notre coopération livresque depuis 1995, notamment l'exigence (pas toujours suivie malheureusement) de raccourcir certaines de mes phrases... Philippe Bernoux pour son accueil au GLYSI, et toutes ses invitations depuis quinze ans, entre discussions sérieuses et échanges plus libres, à investir la sociologie des organisations. Claude Giraud pour une direction de thèse qui me laisse encore de grands souvenirs intellectuels (Ah, la querelle des universaux...) et pour m'avoir mis le pied à l'étrier de la sociologie appliquée des organisations. Gilles Herreros pour toutes les coopérations engagées depuis douze ans, pour son initiation à la sociologie d'intervention, pour ses soutiens indéfectibles (j'ai dit que je m'en tiendrai à la sphère professionnelle !). Estelle Bonnet pour nos échanges sur la sociologie des professions, nos périple communs en terres SNCF et brondillante (là encore, je m'en tiens à la sphère professionnelle !). Béatrice Maurines pour son rappel permanent des limites du regard disciplinaire et national (un jour, c'est promis, je m'initierai à la socio-anthropologie comparatiste). Raymond Boudon pour toutes les pistes analytiques offertes par ses travaux et pour le soutien fidèle qu'il m'a témoigné depuis ma soutenance de thèse. François Chazel pour son parrainage bienveillant à Paris IV et ses invitations à lire et relire Parsons. Jean-Christophe Marcel pour son compagnonnage dans les séminaires de méthodologie boulevard Raspail et dans nos aventures explicatives et compréhensives. Jean-Michel Berthelot pour ses invitations à la pensée, notamment épistémologique. Elise Verley pour le renfort apporté aux postures empiriques dans la « citadelle théorique » et notre coopération dans l'enquête SNCF. Pierre Demeulenaere pour sa bienveillance et ses invitations répétées à écrire cette HDR.

Au sein du réseau thématique Sociologie des institutions de l'Association française de sociologie, je voudrais remercier Yves Bonny, Lise Demailly, Frédérique Giuliani, Denis Laforgue, Emmanuel Langlois, Jean-Paul Payet et Corinne Rostaing. Au sein des universités Paris IV et Lyon 2, mes collègues, administratifs et enseignants, avec des remerciements particuliers adressés à Ali Cheiban, Martine Chouquet, Michelle Gelin, Monique Mollard et Mohammed Seffahi dont la coopération fut ou m'est encore précieuse.

Je n'oublie pas aussi les différents étudiants que j'ai eu la chance d'encadrer, avec une pensée particulière pour les étudiants de la maîtrise sciences et techniques et de la licence de sociologie de Paris IV, les étudiants de masters professionnels à Lyon 2. Certains noms me viennent évidemment à l'esprit, de ceux que je qualifie, avec plaisir et parfois un peu de fierté déplacée, comme « mes » anciens étudiants. Je pense notamment à Mélanie Anguise, Marc Audebert, Claire Beaudevin, Axelle Benatier, Karine Boissavi, Karim Boughzala, Amélie Briffaux, Camille Chaurand, Anne Cornilleau, Anne-Sophie Cousteaux, Camille Dupuy, Cécile Favre, Olivier Goulay, Anna Kuzminska, Julie Magnin, Adrien Michon, Mélodie Queyla, Emilie Renahy, Cécile Roux, Jessica Treger, Sandra Zilloniz.

J'ai rencontré en entretien ces dernières années environ quatre cents personnes. Je les remercie toutes de m'avoir accordé leur confiance et un peu de leur temps professionnel. Parmi elles, quelques figures me restent en mémoire : Isabelle Roustang, Michele Vandewattyne, Marc Benbunan. Un merci spécial à eux trois.

Je voudrais aussi remercier tous ceux qui ont participé de plus près à ce projet d'HDR. D'abord, Jean-Claude Rabier qui a été un conseiller attentif et un coordonnateur efficace. Ensuite, Didier Demazière, Claude Giraud, Gilles Herreros, Michel Lallement, et Catherine Paradeise, qui m'ont fait l'honneur et le plaisir d'accepter d'être membres du jury. Enfin, mes relecteurs qui m'ont donné, en cette occasion comme dans bien d'autres situations passées, un temps précieux, des conseils attentionnés et une écoute amicale : Philippe Bernoux, Estelle Bonnet, Michèle Dupré, Gilles Herreros. Je connais ma chance d'avoir été lu par vous tous.

Je remercie aussi ceux qui m'ont soutenu au MODYS ces derniers mois, et particulièrement, outre ceux qui ont déjà été cités, Hervé Cazeneuve, Céline Coste-Chaire, Jean-Hugues Déchaux, Marion Gilles, Emmanuelle Santelli, Cédric Verbeck. Alors même que le MODYS se métamorphose en Centre Max Weber, je n'oublie pas le plaisir ressenti dans ce collectif.

Enfin, un gigantesque, que dis-je un incommensurable merci à Lucie, Marie, Chloé et Jeanne qui m'ont supporté (aux deux sens du terme !) quotidiennement, pendant près d'un an et demi, au fil des hauts et des bas de l'écriture et des promesses toujours repoussées d'en terminer rapidement. Cette fois, je vous l'assure à toutes les quatre, je crois que c'est terminé...

Introduction

« La sociologie s'interroge sur elle-même, parce qu'elle veut être une science particulière et, en même temps, analyser et comprendre l'ensemble de la société. (...) La sociologie est toujours partagée entre ces deux intentions, scientifique d'une part, synthétique de l'autre, et selon les pays, les moments, les écoles, elle s'abandonne à l'intention scientifique et multiplie les enquêtes de détail ou bien, au contraire, elle veut maintenir l'intention synthétique et risque de se perdre dans la philosophie. En dépit du danger de se perdre dans la philosophie, je ne conçois pas une sociologie qui se satisferait d'enquêtes de détail. Le propre de la compréhension de l'ensemble social, c'est de ne pas résulter et de ne pas pouvoir résulter d'enquêtes parcellaires. »

Raymond Aron, 1962, « Leçon I : De la sociologie »,
Dix-huit leçons sur la société industrielle, p. 21

« Aujourd'hui, la sociologie elle-même est menacée d'éclatement. On assiste à un accroissement du nombre de ses spécialités : elles vont de la sociologie de la famille à celle de l'organisation industrielle, de la sociologie du savoir à celle du changement social, de la sociologie de la criminalité à celle de l'art et de la littérature, de la sociologie du sport à celle du langage. Il y aura bientôt dans tous ces domaines des spécialistes qui élaboreront tous leur propre jargon, leurs propres théories et leurs propres méthodes ; tout ceci étant inaccessible aux non-spécialistes. On aura alors atteint le « professionnalisme » idéal, la nouvelle spécialité sera devenue absolument autonome. La forteresse est édiflée et... isolée. »

Norbert Elias, 1970, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, p. 55

Il est classique, quand on rend compte de l'histoire de la pensée sociologique et de son actualité, de regretter l'éclatement de la discipline en domaines de spécialité et des domaines de spécialité en sous-domaines. Cette spécialisation par domaines, que l'on peut lire en France dès les origines institutionnelles de la discipline (par exemple dans les rubriques de *l'Année sociologique*) mais dont une amplification est datée généralement de l'après Seconde Guerre Mondiale, n'a de fait jamais cessé, au point de pouvoir sembler faire disparaître les axes d'interrogation transversaux. Ce diagnostic est grossier puisqu'il a existé ces dernières décennies et il existe encore des sociologues et des sociologies qui défendent un point de vue synthétique sur la société. Il permet cependant de mettre l'accent sur une tendance historique de fond de développement de la pensée sociologique.

L'interrogation sociologique sur le travail n'échappe pas à cette tendance : après être devenu un champ spécifique d'interrogation sur le social, l'objet travail a été découpé en de multiples sous-objets, eux-mêmes à l'origine de sociologies spécialisées, telles les

sociologies des qualifications, des organisations, des relations professionnelles, du salariat, des professions, ... Dans les rangs mêmes des sociologues du travail, il n'a pas été rare de déplorer cette spécialisation du questionnement qui, tout en gagnant en précision, conduit à perdre de vue les interrogations transversales qui permettent de saisir le sens global du travail dans les sociétés contemporaines. Dans le premier chapitre du *Traité de sociologie du travail* qu'il a dirigé avec Pierre Naville (avec le concours de Jean-René Tréanton), Georges Friedmann écrivait :

« il nous paraît difficile (...) et sans doute impossible de discerner dans la sociologie du travail des champs bien délimités, des domaines séparés par de nettes frontières. Tous les aspects, et les plus divers, des activités de travail sont, en fait, liés entre eux dans des complexes qui, lorsqu'on les observe quotidiennement, sur le vif, semblent pratiquement inextricables, rendant ardue la tâche des chercheurs en quête de variables indépendantes. (...) Peut-on au moins, s'agissant des collectivités de travail, envisager utilement des paliers situés à diverses « profondeurs » de la vie sociale ? Malgré tout l'intérêt de cette notion (Gurvitch, *La vocation actuelle de la sociologie*, 1957), nous ne le croyons pas. Certes ces « angles » introduisent à leur tour, une image ; mais celle-ci nous paraît, en l'occurrence, plus acceptable parce qu'elle ne comporte aucun découpage vertical ou horizontal (comme les domaines et les paliers). Elle préserve une réalité globale, considérée avec divers moyens d'approche et méthodes de saisie. Elle implique seulement une prise de vue que l'on privilégie par rapport à d'autres, parce qu'elle s'est jusqu'ici, avérée plus commode, plus efficace. »

Georges Friedmann, 1961-1962, « L'objet de la sociologie du travail »,
p. 29

Paradoxalement – si l'on estime que Friedmann a été de ceux qui ont le plus contribué à spécialiser les champs d'interrogation sociologiques en isolant notamment le champ du travail¹ –, Friedmann défendait donc un regard décloisonné à l'intérieur de la sociologie du travail : les entrées spécialisées n'étaient selon lui que des « angles » (sic), des prises de vue, des moyens d'approche, des méthodes de saisie et ne renvoyaient pas à des réalités différentes de la vie sociale. Mais cette précaution de Friedmann n'a eu qu'un effet limité, face à la vague de spécialisation des questionnements sur le travail, tendant à transformer les « angles de vue » en réalités et à segmenter les interrogations.

¹ On pense inmanquablement aux *Souvenirs* d'Henri Mendras dans lesquels il évoque la distribution par Friedmann des sous-champs de la discipline au cœur du Centre d'études sociologiques : « Friedmann distribuait les champs de la sociologie par pans entiers : à Touraine les ouvriers, à Crozier l'administration, à Dofny les bidonvilles, à Tréanton la ville, à Reynaud les syndicats, à Viviane Isambert l'école, à Madeleine Guilbert les femmes, à Roland Barthes la littérature, à Edgar Morin le cinéma, à Mendras les paysans, etc. C'est ainsi que se construisait à l'époque ce qui deviendra la politique scientifique, objet de colloques et de doctrine. Friedmann agissait en grand féodal, qui distribue des apanages à ses vassaux. » (1995, p. 56-57)

Près d'un demi-siècle plus tard, nombreux sont les sociologues du travail à appeler de leurs vœux des tentatives de croisement et de liaisons entre les différentes interrogations sur le travail. « Il convient sans doute de sortir définitivement d'une vision de la sociologie du travail qui resterait cantonnée à l'étude d'objets spécifiques tels que les qualifications, la division du travail, le salaire », écrit François Pichault dans la conclusion de la seconde édition du *Traité de sociologie du travail* qu'il a dirigé avec Michel de Coster (1998, p. 500). Dans le premier chapitre du même *Traité*, Michel de Coster s'insurge contre l'idée que la sociologie industrielle, la gestion des ressources humaines, la sociologie des organisations, la sociologie de l'entreprise puissent être considérées comme des disciplines ou des paradigmes à part de la sociologie du travail. Sur la base d'une ferme critique de la volonté qu'il prête à des auteurs classiques (par exemple Michel Crozier et Erhard Friedberg pour la sociologie des organisations, Renaud Sainsaulieu et Denis Segrestin pour la sociologie de l'entreprise), de constituer une discipline distincte autour de leur objet d'étude, Michel de Coster défend une vision intégrée de la sociologie du travail, chapeautant l'ensemble des analyses qui touchent au travail, quels que soient leurs angles d'entrée.

De façon moins polémique et sans doute plus proche des projets des auteurs qu'il présente, Michel Lallement décrit dans *La sociologie française contemporaine* (sous la direction de Jean-Michel Berthelot, 2000), les évolutions de la sociologie du travail en France lors des dernières décennies, avec ce qu'il nomme un double tournant problématique : du travail à l'emploi, de l'organisation à l'entreprise. En parlant de « problématique », plutôt que de « paradigme » et de « discipline », il situe le tournant à l'échelle des questionnements plutôt qu'à l'échelle épistémologique. Et il conclut son article de façon plus optimiste quant au statut du travail comme objet d'analyse : « Si (...) ils vagabondent volontiers sur de nouvelles sentes, les sociologues du travail et des organisations n'en continuent pas moins, dans leur grande majorité, à partager une conviction durable et majeure : celle de la place toujours centrale du travail dans la production des sociétés contemporaines » (2000, p. 153). Quelques années plus tard, dans *Le travail. Une sociologie contemporaine* (2007), Michel Lallement évoque bien un éclatement du champ de la sociologie du travail en « sous-spécialités aussi rivales que complémentaires » (p. 16), mais c'est moins pour le regretter que pour fonder la pertinence de son projet de « relier ce que les spécialisations disciplinaires et intra-disciplinaires ont parfois tendance à séparer » (p. 32). La volonté de Friedmann, Naville et Tréanton de croiser les regards sur le travail et d'identifier les ponts qui les relie est donc intacte. Celle que prête Raymond Aron à la sociologie d'« analyser et comprendre l'ensemble de la société » aussi.

C'est à un projet de décloisonnement et dialogue entre différentes interrogations sur le travail que nous voudrions participer dans cette recherche. Institutions, organisations et professions sont trois entrées sociologiques rarement croisées pour lire le travail. En nous inspirant des sociologies qui ont tenté de tels croisements, en nous appuyant sur nos propres terrains de recherche, nous voudrions explorer les intérêts et les limites, la

justesse et les risques, d'une interrogation décloisonnée de l'action au travail. Revenons aux origines de ce projet pour en cerner les intentions.

Les origines du projet

Au rang des remarques critiques qui nous ont été adressées sur notre travail de thèse (Milly, 2000) et surtout des frustrations ressenties au moment de son écriture, ressortait celle d'avoir dû choisir, par nécessité analytique et méthodologique, un cadre logique restrictif : pourquoi avoir choisi les seuls acteurs de la santé et de l'enseignement exerçant en prison et pas d'autres professionnels intervenant dans ce lieu ? Pourquoi s'être limité à la prison et ne pas avoir exploré d'autres milieux d'exercice, tels l'hôpital ou l'école ? Pourquoi ne pas avoir rencontré des acteurs dans de plus nombreux établissements ? Pourquoi ne pas avoir interrogé plus de détenus et de surveillants ? De ces critiques et frustrations était née la certitude que ce premier travail avait de nombreux prolongements possibles : approfondissement de l'étude de la prison par l'étude d'autres professions y intervenant, par celle des surveillants ou des détenus et de leurs relations, par la comparaison avec d'autres contextes sociétaux. Ou alors, approfondissement – pour un groupe professionnel donné comme les soignants ou les enseignants – par comparaison entre différents milieux d'exercice. Ou bien encore, approfondissement par comparaison entre différentes professions exerçant dans différents milieux d'exercice, des articulations entre plusieurs niveaux de réalité du travail ou plusieurs prismes d'analyse sociologiques, tels les professions, les organisations, les institutions.

Les aléas de la vie scientifique, au gré de nos rencontres professionnelles et des opportunités de recherche, nous donnent aujourd'hui l'occasion d'explorer et réfléchir cette dernière perspective. Le principe d'une comparaison entre la recherche initiale sur la prison et nos recherches ultérieures (sur les rectorats, les hôpitaux, la SNCF, les services déconcentrés du nouveau ministère de l'Ecologie, de l'Energie et du Développement Durable et de la Mer²) n'était au cœur d'aucune de ces recherches qui répondaient à des interrogations et problématiques spécifiques. Il nous semble néanmoins aujourd'hui intéressant de tisser des liens entre certains de ces travaux et de tirer notamment des enseignements sur les articulations entre trois niveaux d'action au travail : les professions, les organisations, les institutions. Ainsi restitué, cet itinéraire de recherche – élaboration d'un modèle analytique *ex post* sur la base de recherches à visée caméraliste³ conduites au gré des opportunités de recherche – est toutefois schématique,

² Le MEEDDM est devenu MEDDTL (ministère de l'Ecologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement) en novembre 2010. Nous avons choisi de conserver l'acronyme MEEDDM en vigueur dans la période (2008-2010) où nous avons conduit nos recherches.

³ Cet adjectif, emprunté à Joseph Schumpeter, est repris par Raymond Boudon (2000) pour désigner un genre sociologique « qui vise à renseigner des commanditaires réels ou supposés sur les phénomènes sociaux plutôt qu'à expliquer ceux-ci » (p. 344). R. Boudon le distingue de trois autres genres : cognitif (ou scientifique), esthétique (ou expressif), critique (ou engagé).

car le modèle réfléchi ici s'est aussi construit progressivement, au fil des recherches : il était en germe dans la thèse de doctorat, il a été développé et éprouvé au cours des recherches suivantes. Si celles-ci n'avaient pas de prétention théorique première, il est clair que nous avons analysé leurs matériaux avec nos angles d'analyse favoris (les institutions, les professions, les organisations), que la comparaison des matériaux recueillis nous a aussi permis de repérer des lignes directrices de convergence et de divergence entre les terrains observés : ce sont ces lignes analytiques que nous voudrions synthétiser dans ce travail d'habilitation.

Les contours du projet

Résumons le projet : nous voudrions construire un modèle analytique permettant d'interroger la construction et les articulations de trois formes sociales de l'action au travail : les institutions, les organisations et les professions. Cette interrogation s'appuie sur trois milieux d'activité : la prison, l'équipement, l'hôpital. L'action au travail et les formes sociales qui lui sont reliées sont appréhendées par le biais des rhétoriques professionnelles. Il s'agit, à travers les discours, d'une part de comprendre comment se construisent les formes sociales qui entourent les acteurs et qu'ils composent, d'autre part d'expliquer les relations qui s'établissent à un niveau macro-social entre formes sociales. Peut-on repérer des dynamiques qui seraient transversales aux trois terrains, voire à d'autres domaines de l'intervention publique et de l'action au travail en général ?

Présentons maintenant plus précisément les contours de ce projet. Il s'inscrit d'abord dans le champ de la sociologie du travail. Les acteurs rencontrés dans nos recherches l'ont tous été au titre de leur exercice professionnel et ce sont leurs expériences de travail et leurs mises en discours que nous voulons saisir. Pour reprendre les termes de Gilbert de Terssac (2006, p. 195), nous interrogeons plus le « travail-sujet » (« il concerne l'accomplissement rapporté au sujet et à ses actions ; sa signification est celle que le sujet lui donne : un travail fondé, non seulement sur la mise en valeur du sujet, sur son épanouissement, mais aussi sur sa construction identitaire et sur la reconnaissance de ses actes ») que le « travail-objet » (il désigne « un accomplissement tourné vers l'extérieur et dont le sens est externalisé dans l'objet, son utilité, sa maniabilité ou sa valeur, marchande ou non »). Si nous nous intéressons aux « actions élémentaires » (les gestes de travail, les accomplissements pratiques), pour autant que les acteurs les décrivent en entretien, nous appréhendons l'action dans un sens large, que l'on pourrait aussi qualifier d'« expérience de l'activité » (englobant des pratiques, des relations de travail, des repères axiologiques et normatifs, des significations portées aux pratiques...), ce que d'autres sociologues appellent « régime d'action », « registre d'action », « logique d'action », « mode d'action ». C'est avec cette définition extensive de l'action que nous interrogeons les rapports des acteurs aux institutions, organisations et professions qui les entourent et qu'ils contribuent à faire évoluer.

Cette perspective s'appuie sur plusieurs définitions. Par institutions, nous désignons des projets sociétaux reconnus comme centraux et légitimes, et déclinés sous la forme d'encadrements juridiques, politiques et administratifs. Par organisations, nous entendons des cadres et des collectifs, formels et locaux, d'exercice d'une activité. Par professions, nous entendons des cadres et des collectifs transversaux de pairs exerçant la même activité professionnelle (chacune de ces définitions est discutée dans le premier chapitre, en même temps que les notions de cadre et collectif). Le pari sous-jacent à notre projet est qu'il y a un intérêt, pour saisir l'action au travail, à croiser ces trois niveaux de réalité et d'analyse, généralement distingués⁴, parfois croisés, mais rarement analysés dans leurs articulations.

Deux intentions principales guident cette recherche :

- 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.

Les trois entrées que nous mobilisons pour lire le travail ont l'apparence de concepts collectifs, d'agrégats généraux qui pourraient réduire les individus qu'ils sont censés subsumer à l'état, sinon réel du moins analytique, d'objets, de sujets, d'agents, d'êtres soumis et extérieurement contraints par ces figures du social. Au-delà de cette apparence, nous voudrions explorer l'hypothèse selon laquelle ces entités sont en même temps la matrice et le produit de l'action et des interactions des individus. En cela, nous nous inscrivons dans une tradition sociologique lointaine, que nous faisons remonter à Georg Simmel (1892, 1894), du fait qu'il a à nos yeux le mieux explicité la place des interactions réciproques dans la composition des phénomènes historiques et sociaux.

« L'idée que l'homme est déterminé dans son être tout entier et dans toutes ses manifestations par le fait qu'il vit en action réciproque avec d'autres hommes – voilà qui en fait doit conduire, dans tout ce que l'on nomme les sciences humaines, à une nouvelle façon de voir les choses. (...) Nous croyons aujourd'hui *comprendre* les phénomènes historiques à partir de l'action réciproque et de la coopération des individus, de l'addition et de la sublimation d'innombrables contributions particulières, d'énergies sociales incarnées dans des entités qui se situent et se développent au delà de l'individu. »

Georg Simmel, 1894, « *Das Problem der Soziologie* », p. 41

⁴ Au point que les dénominations « professions », « organisations », « institutions » évoquent des champs sociologiques très différenciés, avec des auteurs, des outils et des traditions de réflexion très différents.

« Ces entités qui se situent et se développent au delà de l'individu », ce sont aussi ce que Simmel appelle des « formes », des « configurations cristallisées » du social, des « effets structurels » produits par l'agrégation des comportements individuels et encadrant ensuite les actions individuelles. D'origines individuelles, les formes sociales tendent à se détacher des individus qui les ont créées pour ensuite s'imposer à eux. L'analyse sociologique des formes⁵ vise alors à rendre compte de leur composition, tout autant que de leurs effets ; elle vise à comprendre les origines individuelles des formes tout en expliquant les phénomènes sociaux dont ces formes peuvent être les causes. Nous inscrirons notre modèle de lecture de l'action au travail dans cette perspective « formale » ou « formelle » ou encore dans une approche « interactionniste »⁶ des formes sociales.

« Certaines théories sociologiques utilisent un langage tel que le phénomène social dont elles apportent l'explication est décrit comme le résultat de la juxtaposition ou de la composition d'un ensemble d'actions. Dans la suite, nous entendrons par action un comportement orienté vers la recherche d'une fin. Dans ce cas, on dira qu'une théorie sociologique appartient à la famille des paradigmes *interactionnistes*. »

Raymond Boudon, *Effets pervers et ordre social*, 1977, p. 191-192

Dans cet héritage revendiqué aux sociologies « interactionnistes », « actionnistes » ou « individualistes », le titre de notre recherche recèle une ambiguïté qui ne se veut pas innocente. S'il s'agit bien de faire une sociologie interactionniste de « l'action au travail », nous voulons aussi mettre au travail une « sociologie interactionniste de l'action », ou encore inscrire notre lecture du travail dans le spectre des sociologies de l'action. Autrement dit, nous entendons interroger, à partir du niveau microsocial et individuel, les modes de composition des institutions – organisations – professions. Il s'agit aussi d'évaluer la part d'autonomie des acteurs sociaux et d'étudier la variété des actions individuelles, au cœur d'institutions, organisations, collectifs professionnels donnés. Un des résultats de notre travail de thèse était que le poids des contraintes pénitentiaires, aussi important soit-il sur les soignants et enseignants y exerçant, ne permettait pas pleinement de rendre compte des pratiques professionnelles : celles-ci

⁵ Précisons que le terme « formes » est polysémique dans l'œuvre de Simmel. On peut suivre ici les clarifications données par Julien Freund (1981, p. 36-48) et par Raymond Boudon (1984, p. 42-55) : si Simmel entend généralement le terme sous la définition que nous venons d'évoquer, il l'entend aussi parfois au sens kantien de « représentations métascientifiques » qui permettent d'analyser le réel, de « modèles ».

⁶ Le terme « interactionniste » ne se limite pas ici à l'interactionnisme symbolique ; il s'agit de placer les actions réciproques, les relations inter-individuelles au cœur de l'analyse du social, sans faire particulièrement référence à la dimension symbolique de ces relations, sans faire non plus référence au modèle d'analyse initié par Herbert Blumer et Everett Hughes. En ce sens, le terme renvoie aussi à « individualiste », « actionniste ». L'emploi de ce dernier qualificatif est défendu par François Chazel, Claude Giraud (1993), Monique Hirschhorn (2000), pour le distinguer des perspectives individualistes utilitaristes, notamment celle de la Théorie du Choix Rationnel.

doivent aussi se comprendre comme le produit d'ajustements et compromis que les individus – en tant qu'individualités non réductibles à des déterminations antérieures ou extérieures – construisent entre leurs contraintes d'activité et leurs idéaux singuliers. C'est un résultat que nous avons trouvé confirmé, mais aussi spécifié, sur nos autres terrains d'étude. Nous envisagerons donc l'autonomie des acteurs et leur influence sur la construction des formes sociales moins comme un postulat que comme une hypothèse de recherche à laquelle il conviendra de donner des réponses différenciées selon les trois terrains investis.

Une seconde hypothèse directrice que nous voudrions explorer touche aux « canaux » de construction et d'influence des formes sociales : par quelles « voies » les acteurs sont-ils influencés par les institutions, les organisations et les professions qui les entourent, par quelles « voies » construisent-ils ces formes sociales ? Nous faisons l'hypothèse que chacune des trois formes sociales étudiées se construit et influence l'action au travail par des « canaux » différents. Nous étudierons ces canaux à travers une distinction analytique classique, héritée des fondateurs (on pense à Simmel, Weber, Durkheim, Parsons), entre valeurs, règles et normes. Nous entendons par valeurs des « idéaux collectifs », des « préférences finales et ultimes », des « états légitimés, valorisés et désirables du système social » (Boudon et Bourricaud, 1982, p. 663-670). Reprenant les distinctions opérées par Simmel (1908) et Weber (1922) entre droit et coutume, droit et convention (cf. chapitre 1, § 2.2.), nous entendons par règles et normes des devoir-être et des devoir-faire, reposant sur des formes différentes d'obligation : strictes et objectives pour les règles et avec une instance contraignante particulière pour en faire respecter l'application et en châtier la violation ; plus informelles pour les normes et sans instance spéciale chargée d'exercer la contrainte. Au regard de ces définitions, il est certain que les institutions, organisations et professions mobilisent à la fois les trois registres. Notre hypothèse est cependant que des dynamiques spécifiques peuvent exister à l'échelle de chaque forme et peut-être selon les secteurs d'activité envisagés, et que les « configurations » qui en résultent entre les trois formes sociales, sur un terrain donné, en ressortent singulières.

Ce sont donc ces deux intentions et deux hypothèses principales que nous nous proposons d'interroger dans cette recherche, en nous appuyant sur plusieurs terrains d'étude :

- Le terrain des professionnels de la santé et de l'enseignement intervenant en prison, exploré dans le cadre de la thèse de doctorat (2000), et revisité récemment dans le cadre d'une recherche-action sur une Antenne Toxicomanies en milieu carcéral (2009).
- Le terrain des transformations de l'ex-ministère de l'Équipement (devenu ministère de l'Écologie, de l'Énergie et du Développement Durable et de la

Mer), approché à travers deux études conduites avec Gilles Herreros : l'une sur une DDEA et une DREAL⁷ (2009), l'autre sur un CETE⁸ (2010).

- Le terrain des professionnels hospitaliers, exploré dans le cadre de trois études, conduites avec Gilles Herreros, sur la nouvelle gouvernance hospitalière (2005), sur la démarche-qualité dans les hôpitaux (2006), sur les actions culturelles à l'hôpital (2009).

D'autres terrains ont inspiré le modèle proposé, mais nous avons décidé de les laisser largement de côté dans le présent travail, du fait que nous pensons ne pas avoir assez de matériaux pour les analyser en profondeur, tout au moins à l'échelle des trois niveaux institution-organisation-profession : le terrain des académies de l'Education nationale, exploré dans deux études, la première avec Claude Giraud (2003), la seconde avec Dietrich Hoss (2003), et le terrain de la SNCF, approché dans une étude conduite avec des collègues du MODYS et du CLERSE (2008) sur les formes de la féminisation de deux métiers à dominante technique (la conduite et la maintenance). Nous nous aventurerons au fil du propos à quelques comparaisons appuyées sur ces terrains « annexes », mais nous resterons généralement attachés à nos trois terrains de prédilection.

Notons enfin que le pronom « une » dans le titre de notre projet (« une sociologie de l'action au travail ») a été réfléchi : nous défendons une sociologie parmi d'autres, délimitée, non impérialiste, une sociologie « par le petit bout de la lorgnette », comme nous aimons à la définir auprès de nos étudiants. Bien d'autres sociologies ont pu et peuvent être encore avancées, sur les mêmes terrains d'étude ou milieux d'activité ; notre approche se veut donc complémentaire, dans une logique de cumulativité des regards. Cette cumulativité, essence même de la discipline sociologique, a ses charmes (celui d'ouvrir les champs d'interrogation) mais aussi ses contraintes, auxquelles nous essaierons de ne pas échapper en nous confrontant aux travaux existants sur nos domaines de recherche.

Intérêts attendus

Qu'attendons-nous plus précisément d'une telle comparaison, dans trois milieux que l'on peut juger *a priori* très différents, au-delà de leur commune intrication avec l'intervention publique ? Le premier intérêt fait le cœur de notre modèle et tient aux imbrications que l'on espère lire entre institutions, organisations et professions, d'abord de façon située et ancrée sur chacun de nos terrains, ensuite de façon transversale aux différents terrains. La prison donne l'occasion d'observer un projet institutionnel et des organisations stabilisées, quasi-immuables (malgré la nouvelle loi pénitentiaire de

⁷ direction départementale de l'Équipement et de l'Agriculture et direction régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

⁸ centre d'études techniques de l'Équipement

2009), dans laquelle les professionnels – tout du moins ceux que nous avons étudiés : les soignants et les enseignants – éprouvent de grandes difficultés à imposer leurs standards professionnels : ils sont confrontés à un projet institutionnel et des règles organisationnelles qui les dépassent largement et qui mettent régulièrement en question leurs repères professionnels ou encore les façons dont ils se sentent attachés aux groupes des soignants et des enseignants en général. L'hôpital public donne quant à lui à voir une institution, des organisations et des professions toutes en profonde redéfinition : le projet sociétal de soin hospitalier est d'abord en « renégociation », à travers les différentes réformes des plans Hôpital 2007 et Hôpital 2012 (notamment la tarification à l'activité, les nouveaux schémas régionaux d'organisation des soins) ; les organisations sont aussi largement redessinées (réforme de la Nouvelle Gouvernance) ; même les contours historiques des groupes professionnels hospitaliers paraissent ébranlés dans cet environnement mouvant. Les services déconcentrés du nouveau ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer donnent enfin à voir des changements encore plus radicaux, en apparence révolution plus qu'en évolution : le projet institutionnel, les cadres organisationnels et les dynamiques de certains groupes professionnels qui les composent (par exemple, les ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat et les techniciens de l'Equipement sur lesquels nous avons focalisé notre regard) paraissent fortement déstabilisés depuis la charte de l'Environnement (2004), le Grenelle de l'Environnement (2007), la révision générale des politiques publiques (2007), et quelques-unes de leurs mesures-phares (transfert de l'activité routière aux collectivités territoriales, disparition du ministère de l'Equipement, création des directions départementales de l'Equipement et de l'Agriculture, création des directions régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) ; c'est ce processus de déstabilisation et celui qui va avec (de création de nouveaux repères institutionnels, organisationnels et professionnels) que nous pourrions alors observer. Bien sûr, ces tendances dressées à grands traits sont plus complexes dans le détail des situations. Il s'agira donc d'étayer chacun des diagnostics, tout en gardant à l'esprit une volonté comparative permettant de tester un modèle transversal d'analyse des actions au travail.

Un autre point d'intérêt attendu de notre comparaison touche à la question de l'intervention publique⁹. Nos trois terrains ont en commun d'être liés à l'intervention publique, ce qui permet de réfléchir aux formes (et à leurs transformations) de cette intervention aux échelles sociétale, locale et individuelle. A l'échelle sociétale, l'approche interroge les transformations de l'Etat et des autorités publiques à travers l'analyse des politiques publiques : peut-on dire que les programmes publics se déssegmentent, se transversalisent, se flexibilisent, présentent désormais un caractère multi-

⁹ Nous utiliserons l'expression « intervention publique » plutôt que celle d'« action publique » pourtant plus courante dans le champ des sciences et de la sociologie politiques. Nous voudrions ainsi éviter la confusion entre l'action au travail (analysée à un niveau individuel) et l'action de l'Etat et des autorités publiques (analysée à un niveau collectif).

organisationnel ? A l'échelle locale, il s'agit de repérer les transformations internes des organisations : passe-t-on du modèle bureaucratique rigide décrit par les fondateurs de la sociologie des organisations, à des systèmes d'organisation plus souples, des entreprises bureaucratiques ouvertes ou consensuelles ? A l'échelle individuelle, celle des « agents » du secteur public ou de la fonction publique, il s'agit de repérer comment se construisent et évoluent les expériences professionnelles, en lien avec leur statut et les missions publiques qu'ils entendent servir : observe-t-on, dans les rapports au travail, les tensions repérées par Dominique Schnapper (2003) entre statut et vocation ? Ou encore le heurt des vocations, observé par François Dubet (2002), aux exigences d'efficacité professionnelle et aux plus fortes contraintes organisationnelles ? Qu'en est-il du « désarroi » observé par Danièle Linhart et ses collègues (2006) chez les agents de la fonction publique face à la « modernisation » du service public ?

A travers nos trois terrains, il s'agit donc de repérer des niveaux d'analyse transversaux, à la fois à l'échelle théorique (autour des notions d'institutions, d'organisations et de professions) et à l'échelle empirique (autour des transformations de l'intervention publique). Il convient néanmoins de repérer d'ores et déjà quelques délimitations de ce projet.

Délimitations

Une première délimitation est temporelle et sociétale : le matériau recueilli donne à voir le travail aujourd'hui (fin XX^{ème} siècle, début XXI^{ème} siècle), dans la seule société française. Si nos lectures historiques et sociologiques nous emmèneront çà et là en d'autres périodes et dans d'autres sociétés, le regard que nous porterons restera focalisé sur cet espace-temps ciblé. Un espace-temps que nous investirons, quand il s'agira notamment d'interroger les institutions, compris comme des projets sociétaux, déclinés sous la forme d'encadrements juridiques, politiques et administratifs, et donc très fortement ancrés dans un « effet sociétal » français. Un espace-temps qui apparaît aussi essentiel à situer car il renvoie aux profondes transformations de l'intervention publique en France (dont la fameuse révision générale des politiques publiques (RGPP) n'est que la mesure la plus récente et la plus visible). Si notre réflexion s'aventurera à évoquer des articulations institutions – organisations – professions qui pourraient bien être transversales à différentes sociétés contemporaines ou à différentes périodes de la modernité, elle nous conduira prioritairement à une réflexion *hic et nunc* sur certaines transformations actuelles de la société française et de ses régulations au travail.

Une autre délimitation touche à la variété de nos trois terrains. Deux éléments de variété doivent être pris en compte dans la comparaison proposée et *a fortiori* l'élaboration d'un modèle transversal d'analyse des activités professionnelles. Le premier touche à nos matériaux recueillis en prison : nous y avons observé des enseignants et des soignants, qui ne relèvent pas des personnels de l'administration pénitentiaire, qui portent un projet détaché de la mission sécuritaire et qui, de ce fait, sont souvent jugés ou s'estiment eux-mêmes en marge de l'institution carcérale, de l'organisation

pénitentiaire et du couple surveillant-détenu. C'est donc un angle d'entrée décalé que nous avons adopté en prison, alors même que les deux autres ensembles de recherches (sur l'hôpital et sur les services de l'Équipement) adoptent plutôt un prisme « central » : les professionnels étudiés y exercent alors dans leur milieu « naturel », traditionnel. Nous pensons, pour diverses raisons que nous détaillerons, que ce décalage du regard peut enrichir le modèle proposé, en donnant à voir des professionnels confrontés à des projets institutionnels en tension, à plusieurs organisations concurrentes. Il reste qu'il conviendra de se souvenir de ce statut singulier des professionnels observés en prison dans nos comparaisons et interprétations.

Un second élément de variété distingue cette fois nos matériaux recueillis en fonction de la nature des relations de service engagées dans ces différentes activités. Toutes les activités étudiées engagent certes des relations de service, mais les soignants et enseignants ont la particularité d'être dans des relations directes et personnalisées avec leurs publics, tandis que les ingénieurs et techniciens travaillent pour des clients, mais ne sont pas au contact d'eux au quotidien ; ils ne sont jamais amenés à travailler « sur eux ». Cette différence est importante et il s'agira de la prendre en compte dans notre saisie des logiques d'action des professionnels. La représentation d'autrui et la relation à autrui peuvent en effet être considérées comme des dimensions centrales des activités de travail (Hughes, 1956), comme l'ont d'ailleurs éprouvé les sociologues spécialistes des métiers relationnels. Cette différence invite à la prudence quant à une éventuelle montée en généralité – à l'échelle de nos terrains – sur les « politiques de la relation » (Demailly, 2008a) qui seraient transversales aux différents champs d'activités étudiés.

Choix d'exposition

Nous avons choisi de décomposer notre parcours en trois temps : des contours, des détours et des retours. Après avoir dessiné les premiers contours théoriques de notre modèle (chapitres 1 et 2), nous ferons des détours empiriques par nos différents terrains (chapitres 3, 4 et 5) et terminerons par des retours théoriques (chapitre 6).

Nous commencerons notre exposition avec deux chapitres théoriques. Le chapitre 1 permettra de dessiner les contours de notre modèle d'analyse de l'action au travail : après avoir défini les trois notions d'institutions, d'organisations et de professions et discuté de termes transversaux à ces trois définitions (les « cadres », les « collectifs »), nous détaillerons les principes et visées du modèle (comprendre l'action au travail, expliquer les relations entre les formes sociales) ; nous présenterons enfin quelques réflexions méthodologiques permettant de qualifier le matériau recueilli au fil de nos différentes recherches.

Le chapitre 2 proposera une revue de littérature des sociologies du travail ayant articulé deux ou trois des entrées institutions, organisations, professions. Il s'agira ainsi de situer notre modèle dans l'espace d'interrogation sociologique et de l'enrichir des premiers apports hérités des différentes pensées sur le travail. Nous parcourons les différentes sociologies ayant croisé, plus ou moins explicitement, les trois notions ; nous

envisagerons leurs complémentarités et oppositions, en les rattachant à l'histoire de la sociologie du travail ; nous tenterons une première synthèse.

Nous avons choisi dans ces deux premiers chapitres, et plus largement dans ce travail, un ton résolument théorique. Pour autant, nous ne voulons pas déconnecter notre réflexion des champs d'activité qui l'ont fait naître et qui lui donnent assise. En référence aux standards de la théorie ancrée (Glaser et Strauss, 1967 ; Corbin, Strauss, 1990), nous pourrions nous situer à la dernière étape du passage d'une théorie locale à une théorie formelle, par comparaison de champs d'activité différents. Ce sont ainsi les homologies et les dissymétries entre différents champs d'activité, notamment du point de vue des relations entre actions au travail, institutions, organisations et professions, qui focaliseront notre attention. Il reste que ces éléments comparatifs ne peuvent être étudiés qu'en explorant suffisamment profondément chaque champ d'activité, ce que nous essaierons de faire au travers de trois « détours » par nos terrains.

Les trois chapitres suivants (3, 4 et 5) seront ainsi consacrés à nos trois champs d'investigation : respectivement la prison, l'équipement, l'hôpital. Dans chacun de ces trois chapitres « empiriques », nous avons choisi un format d'exposition similaire. Nous commencerons par une monographie (celle d'un service de soin dans une petite maison d'arrêt, celle d'un centre d'études techniques de l'Equipement, celle d'un centre hospitalier universitaire) et par un rapide état de l'art. Nous confronterons ensuite nos matériaux aux trois entrées institutions, organisations et professions (en intégrant progressivement des éléments de comparaison entre les trois champs d'activité). Les trois monographies introductives, outre qu'elles sont censées permettre au lecteur de découvrir « en douceur » des terrains qu'il ne connaît peut-être pas, mettent en avant la possibilité d'interroger indépendamment de l'« échelle » d'exercice les articulations entre actions au travail, institutions, organisations et professions. Que l'on s'intéresse à un service de trois personnes, une structure de six cents professionnels ou un ensemble d'établissements de vingt mille personnels, de telles articulations peuvent être repérées et analysées.

Nous poursuivrons notre parcours par un sixième chapitre, consacré à un retour sur le modèle, appuyé sur les trois champs étudiés. Toujours en écho aux standards de la théorie ancrée, il s'agira ainsi de s'appuyer sur les homologies et les dissymétries entre les différents champs d'activité étudiés pour tester la validité, l'intérêt et les limites d'un modèle croisé de lecture de l'action au travail.

Nous évoquerons en conclusion les perspectives de recherche que nous voudrions développer les prochaines années.

Du travail en équipe

Nous terminerons cette introduction par une remarque d'ordre personnel. Hormis les deux recherches sur la prison, les travaux mobilisés ici ont été conduits avec Gilles Herreros. Ce travail en équipe, au-delà des satisfactions qu'il m'a apportées, a ses exigences « éthiques ». Au rang de celles-là, celle de l'exploitation dans l'écriture individuelle de matériaux, voire d'analyses, produits collectivement. Une exigence éthique et une complexité auxquelles j'ai été confronté dans ce travail d'habilitation, par essence solitaire. Pour rester fidèle à cette essence, je clarifierai autant que possible les emprunts aux interprétations et analyses que Gilles et moi avons produites collectivement. Il reste que l'essentiel de l'analyse ici développée ne saurait engager mon partenaire de travail.

De la même façon, les analyses ici développées s'inscrivent dans la continuité de nos participations à plusieurs réseaux de discussion scientifique :

- Au sein du GLYSI-SAFA / MODYS prioritairement et de son équipe Travail ;
- Au sein du Centre d'Etudes Sociologiques de la Sorbonne aux activités duquel j'ai participé pendant mes sept années d'exercice à l'Université Paris IV ;
- Au sein du réseau thématique Sociologie des institutions de l'Association française de sociologie ;
- Dans le cadre de mes cours, enseignements à l'université, notamment en master professionnel Sociologie et développement des organisations et Sociologie appliquée au développement local ;
- Au cours de mes discussions avec les enseignants de Paris IV et Lyon 2.

Mes différents partenaires reconnaîtront sans aucun doute des traces de nos échanges dans les pages qui suivent. Qu'ils soient ici encore remerciés des avancées qu'ils ont pu m'aider à formaliser.

Rappel du sommaire général et détails du sommaire du chapitre 1

- **Introduction**

- **Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail**

- 1. Premières définitions opératoires*

- 1.1. Les institutions
- 1.2. Les organisations
- 1.3. Les professions
- 1.4. Les notions de cadre et de collectif

- 2. Un modèle d'analyse de l'action au travail*

- 2.1. Une perspective générale d'analyse de l'action au travail
- 2.2. Les deux intentions de l'analyse
- 2.3. Vers une sociologie de l'intervention publique ?

- 3. Méthodologie*

- 3.1. Forces et limites des matériaux discursifs
- 3.2. Prison, Hôpital, Equipement : axes et limites de la comparaison

- Conclusion du chapitre 1*

- **Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique**
- **Chapitre 3 : Détour par la prison**
- **Chapitre 4 : Détour par l'Equipement**
- **Chapitre 5 : Détour par l'hôpital**
- **Chapitre 6 : Retours sur un modèle**
- **Conclusion générale**

Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail

« 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. »

Georg Simmel, 1896-1897, « Comment les formes sociales se maintiennent », *L'Année sociologique*, repris in *Sociologie et épistémologie*, 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. »

Everett C. Hughes, 1956, « Social Role and the Division of Labor », *Midwest Sociologist*, 17(1), repris in *Le regard sociologique*, 1996, p. 61

En écho aux perspectives interactionnistes de Simmel et Hughes¹⁰, notre perspective vise l'analyse de trois formes sociales d'action au 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 ?

¹⁰ L'héritage entre les deux auteurs n'est pas aussi direct que l'emploi commun du terme *interaction* peut le laisser paraître. Certes, Hughes a été influencé par la pensée de Simmel, à laquelle il a été initié notamment par Robert E. Park ; Claude Dubar et Pierre Tripier notent aussi que Hughes a qualifié Simmel de « Freud sur les études sur la société » (1998, p. 98). Il reste que les références à Simmel sont rares dans les travaux de Hughes : Simmel n'est par exemple jamais cité dans *Men and their Work* (1958). Les travaux de Jean-Michel Chapoulie (1996, 2001), pourtant très complets sur les filiations revendiquées de Hughes, ne font pas d'autres références à une filiation simmelienne que la lecture proposée par Hughes de la sociologie de Park : la biographie que Hughes consacre à Park en 1977 (dans un ouvrage dirigé par Fred Matthews) considère que ce dernier développe « une conception très abstraite mais infiniment flexible de l'interaction, qu'il avait trouvée chez Simmel » (Chapoulie, 2001, p. 103).

Nous commencerons ce chapitre en donnant des définitions des trois formes sociales – les institutions, les organisations, les professions – dont nous entendons analyser les contours et les articulations ; nous discuterons aussi des notions de cadres et de collectifs, communes à certaines de nos définitions (Partie 1). Nous présenterons ensuite les contours du modèle d'analyse que nous comptons développer (Partie 2), ainsi que la méthodologie mobilisée (Partie 3).

1. Premières définitions opératoires

Nous commencerons dans cette partie par donner des définitions des trois configurations sociales dont nous entendons analyser les contours et les articulations, en nous référant aux sociologies qui s'y sont centralement intéressées. 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. Par ce premier travail de définition, c'est donc déjà un pan de l'histoire de la sociologie du travail qu'il s'agit de discuter, même si cette discussion sera le cœur de notre deuxième chapitre.

1.1. Les institutions

« Un critique malicieux de la sociologie trouverait difficilement un meilleur moyen d'inspirer une attitude sceptique à l'égard de sa validité scientifique qu'en collectionnant les définitions de l'« organisation sociale », d'une part, des « institutions » de l'autre, données par les sociologues, et en comparant les différentes manières de concevoir les rapports entre « organisation » et « institutions ». C'est ainsi que nous avons essayé de commencer notre étude de cette branche de la sociologie du XX^e siècle, et nous nous sommes aperçu que c'était le plus mauvais commencement possible. (...)

Sans doute, la confusion terminologique est un défaut de la sociologie en tant que science ; le fait a été souvent constaté, et certains sociologues s'appliquent à y remédier. Mais quelle est la gravité de ce défaut ? Faut-il le considérer comme symptomatique d'une absence de connaissance objectivement valable des phénomènes désignés par des termes aussi divergents ? Ou s'agit-il tout simplement de l'absence d'un accord professionnel entre les sociologues relativement à l'emploi de tels ou tels

termes particuliers ? Je crois que c'est cette dernière circonstance qui constitue la principale source de la confusion qui règne. (...) Beaucoup de sociologues qui se servent d'un nouveau moyen d'accès à une certaine branche de recherches sont portés à surestimer les aspects qui font l'objet de leurs recherches, en faisant peu d'efforts, ou en n'en faisant aucun, pour établir un lien positif entre leurs investigations et celles d'autres sociologues qui ont abordé la même branche par des voies d'accès différentes ; et leur attitude exclusive trouve son expression dans leur terminologie. »

Thomas Znaniecki, 1947, « Organisation sociale et institutions », p. 174-175

Séduit par ce double message ambivalent de Znaniecki – à la fois le risque de l'inventaire et la nécessité de la cumulativité –, nous fixerons une première définition des institutions, en la situant dans l'histoire de la sociologie.

D'une large définition durkheimienne à une définition restrictive

La notion d'institution est particulièrement polysémique dans les sciences humaines et sociales¹¹, elle a été approchée au sein même de la sociologie de multiples façons, plus ou moins larges¹². Le sens le plus large est hérité d'Emile Durkheim qui définit l'institution comme « toutes les croyances et les modes de conduite institués par la collectivité »¹³ (1901, p. XXII). Cette définition est proposée par Durkheim, en lieu et place de celle de fait social – « manières d'agir, de penser et de sentir, extérieures à l'individu et qui sont douées d'un pouvoir de coercition en vertu duquel ils s'imposent à lui » (1895, p. 6) – définie et travaillée dans la première édition des *Règles de la méthode sociologique*. L'emploi du terme d'institution lui permet de revenir sur la notion de contrainte sociale, ses implications et les exagérations qu'il n'entend pas assumer :

« Tout ce qu'implique (la notion de contrainte sociale), c'est que les manières collectives d'agir ou de penser ont une réalité en dehors des individus qui, à chaque moment du temps, s'y conforment. Ce sont des choses qui ont leur existence propre. L'individu les trouve toutes formées et il ne peut pas faire qu'elles ne soient pas ou qu'elles soient autrement qu'elles ne sont ; il est bien obligé d'en tenir compte et il lui est d'autant

¹¹ Philippe Bernoux et Yves-Frédéric Livian éclairent les sens qu'elle prend selon les disciplines (sociologie, droit, économie, sciences de la gestion, histoire) dans un article de *Sociologie du travail* (1999). On trouve aussi une discussion des usages de ce concept, notamment en sociologie et en économie, dans l'introduction que consacrent Philippe Bezes, Michel Lallement et Dominique Lorrain au numéro spécial de *Sociologie du travail* (2005) consacré aux « nouveaux formats de l'institution ».

¹² Pour de premiers états de l'art de la notion d'institution en sociologie, nous renvoyons à Florian Znaniecki (« Organisation sociale et institutions », 1947) (l'auteur y présente les analyses de Spencer, Durkheim, Hauriou, Ward, Sumner, Hertzler, ...), ainsi qu'à *L'analyse institutionnelle* de René Lourau (1970, p. 95-144).

¹³ *Préface* à la 2^{nde} édition des *Règles de la méthode sociologique*, datée, selon Steven Lukes, de 1901.

plus difficile (nous ne disons pas impossible) de les modifier que, à des degrés divers, elles participent de la suprématie matérielle et morale que la société a sur ses membres. Sans doute, l'individu joue un rôle dans leur genèse. Mais pour qu'il y ait fait social, il faut que plusieurs individus tout au moins aient mêlé leur action et que cette combinaison ait dégagé quelque produit nouveau. Et comme cette synthèse a lieu en dehors de chacun de nous (puisque'il y a pluralité des consciences), elle a nécessairement pour effet de fixer, d'instituer hors de nous de certaines façons d'agir et de certains jugements qui ne dépendent pas de chaque volonté particulière prise à part. Ainsi qu'on l'a fait remarquer, il y a un mot qui, pourvu toutefois qu'on en étende un peu l'acception ordinaire, exprime assez bien cette manière d'être très spéciale : c'est celui d'institution. »

Emile Durkheim, *Préface* à la 2nde édition des *Règles de la méthode sociologique*, 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 Paul Fauconnet et Marcel 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 Alfred Radcliffe-Brown¹⁴ et plus récemment chez Mary Douglas (1986) ou encore chez les « néo-institutionnalistes » (cf. chapitre 2, § 1.2. encadré « Les perspectives néo-institutionnalistes anglo-saxonnes »). En France, les derniers travaux de Michel Lallement (2009) 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)¹⁵.

« Une lecture extensive des travaux de Durkheim et de son école permet de repérer quatre fonctions caractéristiques des institutions. L'intégration, la première, répond à ce souci typiquement durkheimien qu'est l'articulation entre individu et société. Les institutions « intègrent » dans la mesure où, en leur sein, les individus interagissent les uns avec les autres, se conforment à un modèle uniformisé de passions et adoptent enfin des idéaux semblables et des représentations communes. (...) La deuxième fonction des institutions est la régulation ou, si l'on préfère, la production de règles visant à assurer l'esprit de discipline. (...) La troisième fonction s'inscrit sur le registre de

¹⁴ Il définit les institutions comme « les normes établies dans une forme particulière de la vie sociale, normes de conduite établies et reconnues comme telles par un groupe ou une classe sociale distincte » (1952).

¹⁵ Dans un article plus récent (« Repenser l'institution : avec Durkheim et au-delà », 2010), Michel Lallement propose une autre terminologie de ces fonctions de l'institution : l'intégration, la régulation, l'individuation, la di-vision (construction sociale des catégories).

l'émancipation. (...) La morale des sociétés modernes n'est donc pas réductible à de simples enjeux d'intégration et de régulation. Elle est aussi fondée sur une acceptation « éclairée » des règles. (...) La dernière fonction que Durkheim et les durkheimiens attribuent aux institutions est la codification, et plus généralement, la construction sociale de nos catégories de l'entendement. »

Michel Lallement, 2009, « Le statut de l'institution en sociologie : quelles leçons pour la sociologie économique ? », p. 143-144

Notre modèle s'appuie sur une définition beaucoup 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 aucunement l'interrogation durkheimienne et les interprétations contemporaines qui s'y réfèrent. Mais elle délimite des frontières beaucoup plus étroites des institutions, telles que nous les 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 Jean-Pierre 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. A 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. »

Jean-Pierre Boutinet, 1990, *Anthropologie du projet*, 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 retrouve ici ce que François 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 nous paraît utile 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 apparaître entre le *progetto* et la *progettazione*¹⁶. 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 « sens social » dans la société française. Ils font ou ont fait consensus ; 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 l'on veut justement comprendre la dynamique des projets institutionnels – 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 société¹⁷.

La notion d'institution, en ce sens, s'approche de la conception développée par Talcott 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

¹⁶ Ainsi formulée, notre définition de l'institution nous éloigne aussi de l'appréhension foucauldienne de l'institution sur laquelle nous reviendrons dans le chapitre 2 (§ 1.1. Du côté du structuralisme).

¹⁷ Autrement dit, l'expression « projet sociétal » qualifie implicitement le vaste collectif qui le porte. Ce collectif *sociétal* nous paraît cependant beaucoup plus large et indéfini que ceux qui caractérisent les organisations et les professions. Aussi avons-nous préféré ne pas retenir la notion de collectif pour définir une institution. Nous reviendrons sur ce choix (cf. infra § 1.4. *Collectif et projet institutionnel*).

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

La définition parsonnienne de l'institution, et plus restrictivement notre définition de l'institution par l'entrée du « projet sociétal », mobilise aussi une perspective fonctionnelle (une institution porte une visée). Robert K. Merton (1953), quoique partisan d'une approche fonctionnelle, alertait sur les dangers d'une telle perspective : elle est adaptée à l'étude des « éléments standardisés (c'est-à-dire modelés sur un type et sujet à se répéter, comme les rôles sociaux, les moules institutionnels, les processus sociaux, les *patterns* culturels, les représentations et émotions collectives, les normes sociales, l'organisation des groupes, la structure sociale, les moyens de contrôle social » (1953, p. 97), mais elle ne doit pas tomber dans les travers du fonctionnalisme absolu (postulats de nécessité, d'unité fonctionnelle et de fonctionnalisme universel)¹⁸ qui feraient de l'institution des projets uniquement fonctionnels, nécessaires et indispensables.

On sait que la polarisation sur la dimension fonctionnelle a fait plus tard l'objet de critiques encore plus acerbes au sein de la tradition sociologique, notamment chez Georges Lapassade (1965), René Lourau (1970) ou Cornelius Castoriadis (1975). Pour ce dernier, « l'institution est un réseau symbolique, socialement sanctionné, où se combinent en proportions et en relation 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 institutions, 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 Talcott Parsons et Robert K. Merton appelaient une fonction sociale. On retrouve d'ailleurs ce choix dans la définition qu'Eugène 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 de « projet » ne semble pas nous faire tomber dans les excès du fonctionnalisme, largement dénoncés dans la tradition sociologique, à partir du moment

¹⁸ Dans le chapitre 3 (L'analyse fonctionnelle en sociologie, p. 61-135) de ses *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Merton ne cite pas Parsons et critique centralement les approches de Malinowski et de Radcliffe-Brown.

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 Everett 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 », nous y reviendrons, cf. chapitre 2, §1.1.), 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 Mary Douglas dans *How institutions think* (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 François 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'Etat

Quelles que soient les sources de leur légitimité, les institutions en tant que projets pour la société et ses membres, deviennent aussi des missions (des « mandats » dirait Hughes) 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'Etat. 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'Etat sous

ses différentes formes (Etat régalién, Etat nation, Etat providence, Etat producteur, Etat régulateur, ...) s'est construit en même temps que les institutions et les missions qui lui ont été confiées. En d'autres termes, l'Etat 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'Etat 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'Etat, 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 Renaud Sainsaulieu et Denis 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 Etat 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 institutions¹⁹), 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 dans le courant dit « institutionnaliste » en sciences juridiques et politiques : « Dans l'analyse juridique, l'institution définit les structures fondamentales qui permettent d'identifier un régime politique, et qui se distinguent des effets contractuels et interindividuels de la simple volonté des acteurs sociaux (Maurice Hauriou, *Principes du Droit Public*, Sirey, 1916). Cette vision est à l'origine de la perspective « institutionnaliste » en science politique abordant les objets de l'analyse politique par une analyse de leur fondement structurel et de leur modèle organisationnel plutôt que par la prise en compte de leur rapport à la société » (Badie,

¹⁹ On se réfère ici aux premières analyses de Karl Marx, Friedrich Engels, Léon 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.

2001, p. 140). Comme le souligne Bertrand Badie, 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" (Schmuel Noah 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. »

Bertrand Badie, 2001, « Institution / Institutionnalisation », p. 140

Pour notre part, nous pensons heuristique – 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.

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 Georg Simmel (1892) et Max 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 » technique²⁰, le « système politico-administratif »²¹, 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 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 selon nous que ces changements de dénomination, mais beaucoup plus fondamentalement, les contours d'activité 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 Jean-Claude 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'Etat. Les programmes d'action de l'Etat 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 » (Patrick Hassenteufel,

²⁰ Le terme appareillage évoque la notion d'appareil d'Etat chez Althusser (1970). Cette approche repère des niveaux d'action de l'Etat (économique, juridico-politique, idéologico-culturel) et est restée célèbre pour sa distinction entre Appareils Idéologiques d'Etat et Appareils Répressifs d'Etat.

²¹ Michel 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 » (note de bas de page, 1985, p. 305). Dans la même note de bas de page, Crozier s'étonne que ce sous-système n'ait que très peu fait l'objet de l'attention des sociologues, « malgré son énorme importance dans la vie sociale et politique du pays ».

2008, p. 5). C'est une assertion qui paraît renforcée lorsque l'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'Etat.

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.

1.2. 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. »

Thomas Znaniecki, 1947, « Organisation sociale et institutions », p. 204-205

Amené à s'intéresser aux liens entre l'organisation sociale et les institutions dans l'histoire de la pensée sociologique, 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, une définition sur laquelle nous reviendrons plus bas) et des collectifs (entendus comme des ensembles humains) (nous justifions ces définitions plus bas, cf. § 1.4.). Ce choix est classique dans les sociologies des organisations, depuis la définition canonique de Michel 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 Gilbert 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 Gilles 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'ordonnancement, 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 James G. March et Herbert 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. »

James G. March et Herbert A. Simon, 1958, *Organizations*, 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 (Claude Giraud insiste par exemple constamment dans ses analyses sur la place de l'oralité dans les dynamiques organisationnelles), mais le fait qu'une grande partie le

soient (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 Max 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. » (Weber, *idem*, p. 94)²². 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 Michel Crozier et Erhard Friedberg dans *L'acteur et le système* (1977), repris par Erhard Friedberg dans *Le pouvoir et la règle* (1993) :

« 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

²² Dans cet extrait, Weber utilise le terme *Anstalt* qui désigne, selon le dictionnaire *Harrap's Weis Mattutat*, un établissement ; la sociologie wébérienne des *Anstalten* est donc une sociologie des établissements ou encore des organisations, plus que des institutions. La traduction retenue peut expliquer certains malentendus à propos de la « sociologie des institutions » de Weber. Selon François Dubet (p. 22-23), « Weber lui-même se borne à définir l'institution comme une association et comme « un groupement comportant des règlements établis rationnellement » (*Economie et Société*, Plon, 1971, p. 55) ». En filigrane pointe le reproche fait à « Weber lui-même » d'avoir eu le projet de réduire son champ d'interrogation du social et des institutions aux seules organisations. Le reproche paraît abusif parce que Weber ne s'intéresse guère à la notion d'institution au sens où elle peut être entendue aujourd'hui. Son rattachement à ce courant d'interrogation vient d'une simple question de traduction... Le concept d'*Anstalt* – renvoyant à ce que nous qualifions d'organisations – est beaucoup moins central chez Weber que celui d'ordre légitime (*legitime Ordnung*) de l'activité – renvoyant aux institutions –.

sont construits et perpétués les ordres locaux grâce auxquels les acteurs parviennent à stabiliser au moins provisoirement leurs négociations et leurs interactions stratégiques. »

Erhard Friedberg, 1993, *Le pouvoir et la règle*, p. 109

L'analyse stratégique des organisations, que l'on peut qualifier d'extensive, 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 » (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 Jean-Daniel 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. »

Jean-Daniel Reynaud, 1989, *Les règles du jeu*, 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. cité, 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 Georg Simmel²³, 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. »

Georg Simmel, 1908, « *Die Gesellschaft zu zweien* », p. 81 et 91

Les « grands » groupes, tels les organisations, fixent des règles (« normations 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

²³ On pense aussi aux travaux de Mancur Olson (1965, *Logique de l'action collective*).

critère local renvoie ainsi à des seuils au dessous et au-dessus desquels les interactions et les régulations sont différentes.

L'organisation, telle que nous la concevons, est un niveau intermédiaire entre d'une part le petit groupe non formalisé, d'autre part le groupe formalisé mais si large que les probabilités de relations peuvent y être nulles. En ce sens, nous ne considérons pas un ministère ou une administration comme des organisations, au sens où, s'il y a communautés de certains statuts et de certaines règles entre leurs membres, ceux-ci peuvent ne pas avoir de relations « directes ». Cette définition nous rapproche du critère que mobilise Eugène Enriquez quand il définit ce qu'est l'instance groupale : « 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). Nous pensons pouvoir étendre ce critère à celui d'organisation²⁴, en considérant la taille de l'effectif comme un critère moins important que celui de la fréquence des relations. Aussi considèrera-t-on une prison, un hôpital, un rectorat, une direction départementale de l'Équipement comme des organisations, alors même que leurs effectifs de personnels dépassent parfois les 500 professionnels. Certes la fréquence et l'intensité des relations y sont bien plus réduites que dans des organisations plus petites, mais la probabilité d'une rencontre ou d'une coopération n'y sont pas nulles.

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 Michel Crozier dans *Le phénomène bureaucratique* avec l'étude des ateliers du monopole industriel, d'Olgierd Kutry dans son étude de services hospitaliers), ils adoptent parfois un prisme beaucoup moins localisé : c'est le cas de Jean-Pierre Worms, Pierre Grémion, Michel Crozier et Jean-Claude Thoenig dans leurs études du « système politico-administratif départemental français », de Michel Crozier dans l'étude qu'il dirige sur la SNCF en 1986, de Michel Crozier et François 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

²⁴ Ce faisant, nous avons bien conscience de prendre nos distances avec les définitions d'E. Enriquez lui-même, puisque ce dernier distingue une instance organisationnelle et une instance groupale et réserve le critère du nombre et de la possibilité d'une relation face-à-face à l'instance groupale.

« emboîtés » les uns dans les autres. A partir du moment où ces cadres et collectifs – concentriques ou non – de travail sont formalisés (juridiquement, règlementairement), il paraît alors logique de les analyser, de façon isolée mais aussi combinée. Un axe de l'analyse des organisations consiste ainsi à repérer comment s'emboîtent, 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

Nous avons fait le choix de nous limiter à l'analyse d'organisations « productives », ou encore en lien avec des activités « de travail ». Deux raisons justifient ce choix. Une première raison est que nos terrains nous ont amené 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.

Une seconde raison relève du doute que nous avons (mais qu'il est difficile de formaliser, n'ayant travaillé que sur des espaces de travail) sur la continuité ou la contiguïté entre les espaces et collectifs de travail d'une part, les autres espaces et collectifs sociaux (partis politiques, associations, familles, groupements affinitaires, territoires, mouvements sociaux, ...) d'autre part. Il nous semble ainsi essentiel de rapporter l'analyse des organisations aux finalités poursuivies et aux finalités des acteurs qui y exercent. En cela, nous croyons être proches du projet wébérien de différenciation des types de groupements sociaux en fonction des finalités qu'ils poursuivent (Max Weber, 1922), un projet d'ailleurs repris par Thomas Znaniecki (1947) dans l'invitation que nous avons rapportée plus haut.

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 ministère de l'Ecologie, de l'Energie et du Développement Durable et de la Mer. 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.

1.3. 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". »

Everett Hughes, 1970, « *The Humble and the Proud : The Comparative Study of Occupations* », 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. »

Eliot Freidson, 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », p. 434

Les débats autour de la dénomination « professions » sont au cœur de toutes les sociologies qui en portent le nom²⁵. 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'Alexander M. Carr-Saunders et Paul A. Wilson (1933), de Talcott Parsons (1939), de Thomas H. Marshall (1939) et de William J. Goode (1957). La radicalité de cette distinction a ensuite été remise en question par les interactionnistes symboliques, tels Rue Bucher et Anselm Strauss (1961), Howard S. Becker (1962), Everett 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 /*

²⁵ Pour un état de l'art récent de la notion de profession en sociologie, nous renvoyons à Claude Dubar et Pierre Tripier (1998) et Florent Champy (2009).

occupation, comme en témoigne leur polarisation sur la profession médicale, ou encore la définition retenue par Eliot 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 ; Dubar et Tripier, 1998 ; Menger (sous la dir.), 2003) ? Nous ne commencerons pas ici par rentrer dans ces débats devenus classiques et que nous aurons l'occasion de croiser dans nos différents développements. 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 Claude 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 Didier Demazière et Charles 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, de visibilité sociale, de légitimité ou encore de 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'Etat ? 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 voulons pas dissocier 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 communautés (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 particulier²⁶, 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'Etat, 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

²⁶ On pense par exemple aux travaux de Georges Benguigui et Dominique Monjardet sur les cadres (1971), de Jean-Michel Chapoulie sur les enseignants (1987), de Pierre Rolle et Pierre Tripier (1978) sur les informaticiens (cf. chapitre 2, § 2.2.).

santé du patient. On touche ici à ce que Lise Demailly (2008) 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.

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 psychiatre²⁷ ?

Everett Hughes (1951c) 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 l'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

²⁷ Nous reprenons ici les métiers cités par Hughes (1951c), 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.

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.

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 Claude Dubar (1999) puis Didier Demazière et Charles 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'Etat. 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'Etat, 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

« Le travail de Weber sur le mot de *Beruf* – son apparition dans les traductions protestantes de la Bible avec ce sens, son absence dans les langues des pays catholiques, ses usages religieux et profanes – est resté célèbre. Il a conduit une partie de la sociologie américaine sur la voie d'une étude des professions, avec une tonalité différente de la sociologie du travail « à la française » : les sociologues français, à la suite de Georges Friedmann, Pierre Naville ou Alain Touraine, ont beaucoup étudié le « travail ouvrier », ayant en tête les concepts marxistes d'exploitation et d'aliénation. Au contraire, les sociologues américains qui ont étudié les « professions » ont privilégié les « professions libérales » (avocats, médecins) ou des professions plus marginales et moins lucratives mais qui partagent avec les premières les traits d'un métier bien identifié (joueurs de jazz, prostituées, infirmières...) et non d'un travail parcellisé, peu qualifié, comme dans l'industrie. De ce point de vue, la définition par Weber de *Beruf* comme « fonction exercée toute la vie », « domaine de travail délimité », vaut pour les spécialistes comme pour les bureaucrates ; il n'a guère de sens pour les emplois de manœuvre, qui connaissent non une « carrière » mais des suites aléatoires de postes, de l'agriculture au salariat artisanal ou industriel, toujours sans qualification particulière. »

Florence Weber, 2001, *Max Weber*, p. 45

La notion de *Beruf*²⁸ a une place très importante dans l'analyse de Max 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 Pierre Tripier (1991), Claude Dubar (1991, 1992, 2000), Didier Demazière (1992) ont fortement investi cette perspective dynamique d'analyse des repères individuels. Dans leurs premiers travaux, Pierre Tripier et Claude 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

²⁸ 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.

les travaux plus récents, l'effet « primo-socialisation professionnelle » apparaît plus nuancé, largement mâtiné des effets de trajectoire tout au long de la carrière professionnelle. C'est tout au moins cette perspective qui est défendue par Didier Demazière et Claude Dubar (1997) dans leur approche des « formes identitaires ».

« S'il s'agit bien, selon nous, d'identité, c'est dans le sens – longuement explicité par ailleurs (Dubar, 1991, 1992, 1994 ; Demazière, 1992, 1995) – de processus de construction et de reconnaissance d'une définition de soi qui soit à la fois satisfaisante pour le sujet lui-même et validée par les institutions qui l'encadrent et l'ancrent socialement en le catégorisant. Cette définition est de moins en moins donnée par héritage familial voire culturel et de plus en plus construite, expérimentée, reconstruite, tout au long de l'existence, dans le dialogue, la négociation, la confrontation avec les autres. Elle est bien le produit de la socialisation mais celle-ci n'est plus seulement ni d'abord la transmission d'un capital économique et culturel, mais aussi la constitution d'une « expérience sociale » (Dubet, 1994), une « expérimentation progressive » (Galland, 1992), par et dans la biographie, à travers le passage dans des institutions mais aussi les rencontres avec des autres différents et structurants. »²⁹

Didier Demazière et Claude Dubar, 1997,
Analyser les entretiens biographiques, p. 304

C'est une perspective en partie discutée par les sociologues des organisations (Renaud Sainsaulieu, Philippe Bernoux) qui perçoivent plutôt l'identité au travail comme le produit d'une trajectoire organisationnelle, mais n'entrons pas de suite dans le débat (cf. chapitre 2, § 2.1. et 2.2.). Retenons l'idée que l'étude des professions emmène aussi vers l'analyse des vocations individuelles, des identités, des « rapports à l'emploi », des « expériences vécues », par exemple dans le champ du secteur public (Schnapper, 1989, 2003 ; Dubet, 2002).

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 cette recherche 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.

²⁹ En plus des références citées dans notre bibliographie, les auteurs font ici référence à Claude Dubar (1994, « Les identités individuelles et collectives dans le champ professionnel, in *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck), Didier Demazière (1995, *Le chômage de longue durée*, Paris, PUF), François Dubet, (1994, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil) et Olivier Galland (1992, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Colin).

1.4. Les notions de cadre et de collectif

Deux notions apparaissent dans plusieurs de nos trois définitions : celle de « cadre » et de « collectif ». Clarifions leurs usages.

La notion de cadre

Les termes de « cadre » ou « encadrement » reviennent au cœur des trois définitions précédentes. Expliquons-nous sur ce choix. **Nous employons les termes de cadre ou d'encadrement, au sens premier d'environnement qui délimite le champ d'action des acteurs, en en fixant plus ou moins rigoureusement un ou des rôles.**

Cadre et frame parsonien

Cette définition s'inscrit dans l'héritage de Talcott Parsons (1937). C'est en effet la notion de cadre (*frame*) que Parsons employait pour désigner les conditions (*conditions*) de l'action sur lesquelles l'acteur n'a pas prise et les moyens (*means*) de l'action sur lesquels il a un contrôle, soulignant ainsi que l'environnement de l'action ne se réduit pas à un système de contraintes, mais constitue un ensemble de contraintes et de ressources. Nous retenons dans notre approche des « cadres » cette idée que *les environnements sont aussi bien contraignants qu'habilitants*. Nous retenons aussi l'idée qu'un cadre est *un environnement qui fixe plus ou moins rigoureusement un ou des rôles*, ce qui le distingue de situations d'interaction plus éphémères et labiles, moins réglées et normées. Dans son approche de ce qu'il appelait des cadres de l'action, Parsons lui-même insistait sur la différence entre des cadres délimitant des rôles et des situations d'interaction moins « organisées ».

Cadre et système fonctionnel

Cette distinction est reprise par Raymond Boudon dans *La logique du social* quand il distingue des systèmes fonctionnels, dans lesquels les individus ont à interpréter un rôle, par opposition idéal-typique à des systèmes d'interdépendance : « en fait, on ne peut parler de rôles que dans un contexte où existe une *organisation* minimale des relations entre acteurs » (1979, p. 111), sachant que sont ici désignés par *organisation* des règlements et règles. Nous partageons avec Raymond Boudon, mais aussi avec bien des sociologues des organisations (on pense notamment à Jean-Daniel Reynaud), la conviction que tous les systèmes d'action ne jouent pas la même influence sur les conduites de l'action : en cela, si nous appliquons le terme « cadre » aux organisations, institutions et professions, c'est en partie pour en identifier l'influence qui leur serait spécifique par rapport à des systèmes d'action moins formalisés, moins normés, moins réglés.

Nous préférons le terme « cadre » à celui de « système fonctionnel » ou celui de « système d'action », même si notre emploi ne renie pas les héritages précédemment cités. La notion de système nous apparaît tout à fait acceptable lorsqu'on la limite simplement à un ensemble d'éléments formant un tout ou bien encore à un ensemble

d'éléments définis par les relations qu'ils entretiennent entre eux, mais l'emploi de cette notion évoque aussi à notre esprit les dangers d'une approche mécaniste, telle celle que développe Parsons quand il construit sa hiérarchie des sous-systèmes de l'action sociale sur le modèle cybernétique. De la même façon, la notion de « système fonctionnel » peut évoquer certains dangers de l'approche fonctionnaliste, en ce qu'elle réduirait l'analyse aux seuls éléments « efficaces » ou « indispensables » (on retrouve ici la critique adressée par Merton au fonctionnalisme de Malinowski), ou encore aux « besoins et aux intérêts qui manipulent l'appareil » (pour reprendre des termes employés par François Bourricaud (1975, p. 586-587) pour critiquer ce qu'il nomme « l'hyperfonctionnalisme »)³⁰. Il reste que les notions de « système » et de « système fonctionnel » peuvent tout à fait être employées sans référence aucune au fonctionnalisme.

Cadre et système d'action concret

Mais c'est surtout la notion de « système d'action », en ce qu'elle évoque celle de « système d'action concret »³¹ mobilisé dans l'analyse stratégique des organisations, qui nous a fait préférer le terme de « cadre » à celui de « système ». La définition d'un système d'action concret chez Michel Crozier et Erhard Friedberg est éloignée de notre perspective sur au moins un point : l'envie de ne contenir aucune hypothèse substantive sur la nature de ce système. Au motif du souci de ne pas réduire les systèmes d'action concrets au rang de modèles cybernétiques, de systèmes de régulation qui fonctionneraient mécaniquement, Crozier et Friedberg se méfient en effet de toute définition substantialiste des systèmes d'action : ce ne sont dès lors pas les règles qui font le système d'action concret, ce sont les jeux d'acteurs. Ce faisant, ils élargissent la notion de système d'action concret à toute forme d'ensemble humain et de jeux d'acteurs, quel que soit son degré de formalisation. Et c'est bien là le projet repris et poussé à ses limites par Friedberg dans *Le pouvoir et la règle* :

« D'une certaine manière, ce livre peut se comprendre comme une mise en question générale des approches classificatrices, des typologies substantives, des perspectives globalisantes et des modélisations *ex ante* dans l'étude de l'action collective, que celles-ci portent sur les formes d'organisation, sur les espaces d'action, sur les formes de rationalité, sur les modes de pouvoir ou les systèmes de domination. C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre la banalisation de l'organisation formelle et l'établissement d'un continuum d'espaces d'action caractérisés par l'interdépendance

³⁰ Une critique des dangers « fonctionnalistes » est aussi développée par Michel Crozier et Erhard Friedberg dans *L'acteur et le système* (1977, p. 241-247).

³¹ « ensemble humain structuré qui coordonne les actions de ses participants par des mécanismes de jeux relativement stables et qui maintient sa structure, c'est-à-dire la stabilité de ses jeux et les rapports entre ceux-ci, par des mécanismes de régulation qui constituent d'autres jeux » (Crozier et Friedberg, 1977, p. 286).

stratégique des acteurs. C'est de cette manière aussi qu'il faut interpréter le refus de caractériser *a priori* les acteurs et leurs rationalités, et concevoir la relativisation des cadres explicatifs englobants comme la culture, la « structure sociale », le « système politique » ou « l'État ». Dans cette perspective, il revient en effet chaque fois au processus de recherche de décrire et de spécifier les caractéristiques des espaces d'action dont on cherche à comprendre la structuration et qui au départ ne sont rien d'autre que des cases ou des cadres vides. Et les seules typologies, les seuls modèles interprétatifs que l'on peut construire sont de nature locale, c'est-à-dire partielle et limitée, car ils sont irréductiblement liés au processus de recherche qui leur aura donné naissance et dont le corpus circonscrit aussi la validité. »

Erhard Friedberg, 1997, *Le pouvoir et la règle*, Préface à la 2nde édition, p. 8

De fait, le projet de Friedberg s'avère bien souvent moins radical qu'il ne l'énonce ici, puisqu'il se défend aussi d'un réductionnisme radical qui reviendrait à nier toute différence dans les phénomènes d'organisation, selon leur degré de formalisation et d'institutionnalisation. Mais l'horizon analytique s'avère néanmoins extrême : tous les espaces d'action lui paraissent passibles du même questionnement sur les processus et les mécanismes de production de leur ordre local. Pour reprendre les propres termes de Friedberg, tout en nous éloignant de la perspective qu'il propose, il nous semble que la notion de cadre n'est pas vide, ni réductible à celle de système d'action concret si l'on entend par elle – comme dans la perspective que nous défendons – des formes particulières d'espaces d'action, avec une nature substantive différente des simples systèmes d'interaction : une nature qui les amène à fixer des rôles.

Cadre et frame goffmanien

Pour continuer de fixer l'emploi que nous faisons de la notion de « cadre », il est important de le distinguer de l'usage qu'en font Erving Goffman et ceux qui s'inscrivent dans son héritage. Goffman emprunte initialement la notion de cadre (*frame*) à Gregory Bateson pour désigner les façons dont les acteurs donnent sens aux événements qu'ils rencontrent ou provoquent, à leurs expériences :

« Je fais l'hypothèse qu'en s'intéressant à une situation ordinaire on se pose la question : « Que se passe-t-il ici ? » (...) Je me propose, d'une part, d'isoler quelques cadres fondamentaux qui, dans notre société, nous permettent de comprendre les événements et, d'autre part, d'analyser les vulnérabilités particulières de ces cadres de référence. Mon idée est la suivante : une chose qui dans certaines circonstances peut se présenter comme la réalité peut en fait être une plaisanterie, un rêve, un accident, un malentendu, une illusion, une représentation théâtrale, etc. J'aimerais attirer l'attention sur le sens des circonstances et sur ce qui le soumet à des relectures multiples. »

Erving Goffman, 1974, *Les cadres de l'expérience*, p. 16 et 18

La notion de cadre renvoie ici aux façons dont les acteurs définissent subjectivement les situations auxquelles ils sont confrontés et dans lesquelles ils s'engagent. C'est une approche dite situationnelle, au sens où elle relie les interprétations des acteurs aux différentes situations dans lesquelles ils sont engagés. La séduction que nous éprouvons pour ce modèle vient de ce que Goffman montre bien comment les interprétations et les engagements des acteurs constituent une des trames de la vie sociale. Mais notre approche des institutions, des organisations et des professions par la notion de cadres s'écarte de cette analyse. Les cadres que nous analysons ne sont pas des interprétations subjectives, ils renvoient à des environnements « objectifs » (par exemple des lois, des règles, des normes déontologiques, des espaces, des collectifs, ...) qui existent indépendamment de l'interprétation subjective qu'en font les individus.

Cette distinction avec les travaux de Goffman nous permet incidemment de nous situer par rapport à d'autres travaux contemporains de sociologie du travail qui mobilisent la notion de cadre. On pense notamment aux travaux de Valérie Boussard (2003) qui analyse le feuilletage de la réalité organisationnelle, à partir des différents niveaux d'interprétation de la réalité au travail par les acteurs en situation. L'auteure repère comment les nouveaux dispositifs de gestion conduisent les acteurs à ne plus mobiliser tous les niveaux d'interprétation possibles, et à se concentrer dans leurs pratiques, sur les niveaux qui leur semblent être les plus valorisés symboliquement dans l'organisation. Les pratiques de travail deviennent dès lors des jeux théâtraux, produits de façades mobilisées en toute conscience pour satisfaire les nouveaux standards de pratiques, mais aussi parfois produit des aveuglements inconscients des acteurs dans l'usage des différents dispositifs de gestion. Cette approche dramaturgique des jeux d'acteurs au travail présente l'intérêt de mettre en avant le poids des interprétations subjectives (les « cadres ») sur les pratiques et de repérer l'importance des effets de distance au rôle. Nous en serons néanmoins éloignés, avec une mobilisation toute différente de la notion de cadre.

Institution, organisation et profession seront donc interprétés comme des cadres qui délimitent les registres de l'activité professionnelle ou encore des systèmes fonctionnels qui définissent des rôles – et pas seulement des systèmes d'interdépendance –. Deux lignes directrices guideront notre lecture : les cadres ont une double dimension contraignante et habilitante (ce sont des systèmes de contraintes mais aussi des ensembles de ressources) ; ils sont pour partie la matrice des actions au travail, mais ils en sont aussi le fruit.

Cadres et registres d'influence

Il reste que l'emploi commun de la notion de cadre ou d'encadrement pour définir les institutions, les organisations et les professions ne signifie pas que ces trois formes sociales fonctionnent exactement sur le même registre. Autrement dit, les formes de délimitation, de définition des rôles peuvent être différentes, selon les trois formes sociales que nous étudions. *On rappellera notre hypothèse d'une différenciation des cadres selon leurs « registres » et « canaux » d'influence sur l'action : la définition*

institutionnelle des rôles s'appuierait principalement sur des valeurs (très présentes dans ce que nous avons appelé des projets sociétaux) ; la définition organisationnelle des rôles s'appuierait principalement sur des règles ; la définition professionnelle des rôles s'appuierait principalement sur des repères normatifs moins formalisés. Valeurs, règles et normes – selon les définitions données en introduction – définiraient donc différents registres et canaux d'influence des cadres de l'action. Mais c'est là une hypothèse distinctive qu'il conviendra de tester.

La notion de collectif

Nous avons aussi mobilisé dans deux de nos définitions (celle d'organisation et celle de profession) la notion de collectif. Cette notion appelle moins de commentaires que celle de cadre, car nous la comprenons de façon usuelle : **il s'agit de désigner les groupes humains délimités par une similitude de lieu d'exercice ou d'activité**. Dans certains cas, le collectif devient communauté. On sait depuis les travaux précurseurs de Karl Marx sur les classes sociales (et la fameuse distinction entre les classes en soi et les classes pour soi) qu'une similitude objective de situation n'entraîne pas toujours une communauté et que pour qu'il en soit ainsi, elle doit se forger une conscience collective. Ce débat, majeur dans toutes les sociologies qui ont mobilisé la notion de « classe », a été moins investi par les sociologues des organisations et des professions, mais il n'a pas pour autant été totalement négligé. Quand les sociologues des professions étudient les formes de légitimation de certains groupes professionnels par la société ou par l'Etat ou encore de division d'une profession en segments, ils peuvent ainsi mobiliser les notions de communauté (celle qui relie des « pairs »), en insistant sur les formes de reconnaissance externes et internes. Quand les sociologues des organisations analysent les actions collectives (on pense par exemple à Mancur Olson, 1965) ou les cultures d'entreprise, ils s'intéressent centralement à ces mêmes processus de reconnaissance qui aboutissent à créer des actions collectives à partir de groupes latents, des « communautés » à partir d'un lieu d'exercice commun.

Collectifs et communautés pertinentes de l'action collective

La mobilisation du concept de collectif dans nos définitions amène donc à nous interroger sur le statut de ces collectifs, entre collectifs objectifs et collectifs subjectifs, entre groupes d'appartenance et groupes de référence, entre quasi-groupes et communautés identitaires. Pour expliciter cette interrogation, nous nous référerons à l'article de Denis Segrestin (1980) sur les communautés pertinentes de l'action collective. Dans ce travail, l'auteur jette les bases d'une analyse sociologique de la mobilisation collective, à partir d'une étude de l'action syndicale et des conflits de travail en France : « Quelles sont les collectivités concrètes, à partir desquelles se construit l'action collective ? ». Quant à nous, nous ne nous intéressons pas spécifiquement aux formes de mobilisation collective, mais à l'influence de certains collectifs sur l'action individuelle au travail : comment les organisations, les professions, influencent-elles la conduite de l'action de ceux qui les composent ? Ou

encore pour paraphraser Denis Segrestin : quelles sont les collectivités concrètes à partir (ou autour) desquelles se construit l'action au travail ? La principale différence avec son analyse est que les collectivités auxquelles nous renvoyons ne sont pas envisagées du point de vue du potentiel de mobilisation collective qu'elles recouvrent. Ce qui nous intéresse est leur potentiel d'orientation de l'action, en même temps que la façon dont les acteurs les composent. Mais nous rejoignons finalement l'auteur dans sa volonté d'analyser des « collectivités concrètes de référence, c'est-à-dire (des) communautés d'action auxquelles les travailleurs soient susceptibles de s'identifier » (p. 174)³².

La contingence des collectifs pertinents

Comme Denis Segrestin aussi, nous retenons l'idée d'une « contingence » de ces collectivités. Autrement dit, nous ne disons pas qu'organisations et professions sont toujours des collectivités influentes sur l'action : il s'agit justement, par comparaison de nos terrains, de voir dans quelles situations (Dans quel secteur d'activité ? Dans quel groupe professionnel ? Dans quel contexte historique ?) les collectifs organisationnels et professionnels deviennent des communautés plus ou moins fortes d'orientation de l'action (et éventuellement de mobilisation collective).

Pour éclairer cette contingence, Denis Segrestin distingue lui-même dans son article plusieurs formes de communautés concrètes qui ont un fort potentiel de mobilisation collective. Les communautés-professions sont particulièrement influentes pour certains types de métier, où le degré d'intégration sociale est élevé, où la conscience collective est forte et renforcée par des structures syndicales de métier : on pense aux corporatismes qu'étudiera plus tard Segrestin (1985). Les communautés-organisations s'imposent par contre pour d'autres métiers, comme celui des employés de bureau. L'organisation peut ainsi venir se substituer aux professions, quand celles-ci ne produisent pas ou plus suffisamment d'identité collective. Qu'en est-il aujourd'hui dans les différents métiers que nous étudions : enseignants, infirmiers, médecins, directeurs hospitaliers, ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat, techniciens de l'Equipement ? Les logiques de corps, croisées parfois à des structures syndicales, qui ont prévalu dans certains de ces métiers, perdurent-elles et entretiennent-elles une conscience collective, un potentiel d'action collective, un potentiel plus limité d'orientation de l'action au travail ? Qu'en est-il des communautés-professions et des communautés-organisations, avec les transformations les plus récentes des projets institutionnels ? Quels sont aujourd'hui les collectifs pertinents de l'action au travail ?

³² Notons que cette approche peut être étendue à des collectifs de travail, définis non pas seulement par une même activité, mais aussi par d'autres caractères communs. C'est ainsi la perspective défendue dans un ouvrage coordonné par Denis Segrestin (1981) et issu des travaux du Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles : Maryse Tripier y étudie des communautés de travailleurs immigrés, Margaret Maruani des communautés de femmes syndiquées, Guy Groux des communautés de cadres syndiqués, Nicole Mercier des communautés de territoire local (« travailler au pays »).

Collectif et projet institutionnel

Nous soulignerons enfin que nous n'avons pas employé la notion de collectif pour définir l'institution. On aurait pu imaginer définir aussi l'institution par le collectif des individus qui partagent ou portent professionnellement le projet qu'elle constitue. Deux raisons nous ont fait renoncer à cette alternative. D'abord, si nous nous étions fixés sur les personnes qui partagent un projet institutionnel (défini comme un projet sociétal reconnu central et légitime), nous aurions défini un collectif plus que large : l'ensemble ou une majorité des membres d'une société. Si l'on s'était restreint au collectif de ceux qui portent professionnellement un projet, nous aurions là encore défini des collectifs très larges : par exemple, pour le projet institutionnel hospitalier, l'ensemble des personnels hospitaliers ; pour le projet institutionnel carcéral, l'ensemble des professionnels intervenant en prison. Cela aurait été une possibilité analytique car, dans certains discours, les professionnels d'un secteur font effectivement référence à ces collectifs macro-sociaux (par exemple les hospitaliers du secteur public), mais il nous semble que le statut de ces collectifs est alors très différent des collectifs organisationnels et professionnels mobilisés par ailleurs : il s'agirait plus d'arguments rhétoriques permettant de se positionner vis-à-vis d'un projet sociétal que de réels collectifs de référence ou d'orientation de l'action. On touche ici à une hypothèse que nous devrions tester au fil de ce travail, peut-être pour réintégrer finalement la dimension des « collectifs humains » dans notre définition des institutions.

Nos trois premières définitions des institutions, organisations et professions, ainsi que celles des cadres et des collectifs, visent à éclaircir notre modèle et positionner notre projet dans le champ sociologique. Nos lecteurs pourront nous reprocher d'avoir subsumé sous des mêmes termes polysémiques des dimensions différentes et, par là, d'avoir fait « gonfler » des concepts, au point de les rendre inopérants. Au regard de cette polysémie et des risques interprétatifs qu'elle engage, n'aurait-il mieux pas valu choisir d'autres entrées analytiques ? Nous ne le pensons pas, car ces termes (même tels que nous les avons délimités, re-limités, et peut-être mal limités) et leur croisement nous semblent s'inscrire dans des débats transversaux de la sociologie (*a minima*, la sociologie du travail) ; le chapitre 2 cherchera à confirmer cette affirmation.

2. Un modèle d'analyse de l'action au travail

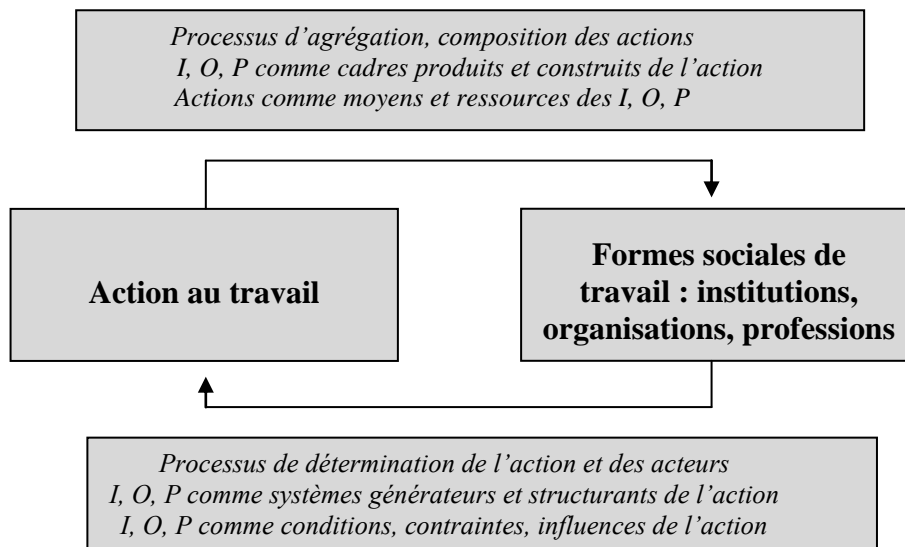
Sur la base de ces trois définitions, nous voudrions maintenant essayer de dessiner les contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail. **L'hypothèse centrale de notre modèle est que les trois formes sociales institutions, organisations et professions sont des matrices et des produits de l'action au travail, que leurs articulations sont des produits des différentes façons que les acteurs, dans un champ d'activité donné, ont de se positionner à leurs égards.**

Nos différents travaux nous ont permis de percevoir que tous les professionnels ne vivent, ne perçoivent, 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. Sur un terrain donné, nos travaux ont généralement consisté à rendre compte des formes de variété de leurs pratiques. La régularité d'un constat de variété permet aujourd'hui d'aller plus loin qu'un état descriptif : la 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 (2.1.), puis ses déclinaisons à l'échelle de nos terrains (2.2.).

2.1. 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, car nous ne voudrions pas en rester à l'énoncé d'un postulat d'une autonomie absolue, permanente, quasi-ontologique des acteurs. 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 se veut très général. Il reprend les interrogations les plus classiques en sociologie (autour des articulations entre individu et société, agent et structure, acteur et système), même s'il 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. On retrouve derrière cette hypothèse de départ une proximité avec la tradition interactionniste / individualiste en sociologie. Deux auteurs symbolisent aujourd'hui cette tradition : Raymond Boudon en France, James S. Coleman aux Etats-Unis, par rapport auxquelles nous aimerions nous situer.

Un héritage individualiste et interactionniste

« Je défends ici un individualisme de type non atomique mais structurel. Les systèmes sociaux ont une structure. Cette structure fixe les contraintes sous lesquelles les individus agissent. Ces contraintes définissent pour les agents du système les limites du possible. Mais elles ne suffisent généralement pas à déterminer leur comportement. D'autre part, en défendant une méthodologie individualiste, je ne suggère évidemment pas qu'il faille s'intéresser aux individus plutôt qu'aux structures. J'entends souligner qu'à mon sens les phénomènes sociaux auxquels le sociologue s'intéresse ne peuvent être expliqués de manière satisfaisante si on n'en fait pas la conséquence d'actions individuelles. »

Raymond Boudon, 1977, *Effets pervers et ordre social*, p. 3-4

Le projet sociologique de Raymond Boudon est sans doute le plus emblématique en France de la volonté d'imposer le 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), largement développée avec François Bourricaud (Boudon, Bourricaud, 1982), jusqu'à une perspective donnant beaucoup de place aux fondements axiologiques de l'action

(Boudon, 1999, 2002)³³ –, 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 pour nous 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 Raymond Boudon (1984, 2000) permet aussi de fixer les filiations des sociologies interactionnistes / individualistes contemporaines avec les sociologies fondatrices, notamment la sociologie formelle et interactionniste de Georg Simmel. Dans l'introduction qu'il consacre aux *Problèmes de la philosophie de l'histoire* (1984), Boudon revient d'abord sur les deux sens qui peuvent être prêtés à la notion de forme chez Simmel : à la fois « configuration cristallisée du social » et « représentation métascientifique ». Il souligne ensuite l'intérêt de l'approche simmelienne des configurations cristallisées, à la fois compositions des actions individuelles et structures qui encadrent ces actions. Boudon 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 Boudon dénonce aussi les excès de certaines interprétations qui ont été données de 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. »

Raymond Boudon, 1984, *Introduction à Georg Simmel, Les problèmes de la philosophie de l'histoire*, p. 11

Raymond Boudon fait ainsi partie des sociologues qui ont à la fois clarifié et réintroduit la notion simmelienne de forme sociale au cœur de l'analyse sociologique en France. Dans le champ de la sociologie du travail, les travaux de Norbert Alter se situent dans cette nouvelle filiation³⁴. Dans *L'innovation ordinaire* (2000), Alter revendique en effet

³³ Le tournant de cette évolution pourrait être la traduction que R. Boudon a faite des *Problèmes de la philosophie de l'histoire* de Simmel (en 1984).

³⁴ On pourrait aussi citer les travaux de Catherine Paradeise (1988) et de Claude Giraud (1993, 1994) que nous évoquerons dans le chapitre 2. Ils reprennent les conceptions « interactionnistes » de Georg Simmel et de Raymond Boudon, sans toutefois mobiliser centralement la notion de forme.

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. »

Norbert Alter, 2000, *L'innovation ordinaire*, 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.

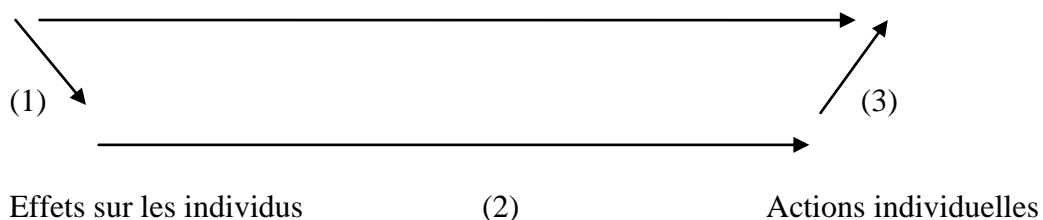
Le projet interactionniste de Raymond Boudon apparaît en partie radicalisé dans les travaux de James S. Coleman (1986, 1990). Comme Boudon, celui-ci défend l'idée que la sociologie ne peut analyser un phénomène macrosocial, par une liaison explicative directe avec un autre phénomène macrosocial. Elle doit passer par le niveau individuel : « contrairement à des approches fonctionnalistes ou culturalistes cherchant à rattacher directement les niveaux macro entre eux par la liaison [4], la démarche de Coleman, fidèle en cela à l'individualisme méthodologique, caractérise la théorie de l'action par la séquence [1], [2], [3] dans laquelle le niveau macro apparaît comme une donnée qui a des effets sur le niveau individuel des croyances ou des préférences, soit la liaison macro- micro [1] ; celles-ci sont à leur tour à la source des comportements des acteurs dans la liaison micro-micro [2]. Finalement, la liaison micro-macro [3] a pour tâche d'expliquer comment les comportements individuels produisent les résultats macro-sociaux. [...] »

Action organisationnelle

ou politique publique

(4)

Effet sociétal



(Philippe Steiner, 2003, p. 207-208)

Le projet de Coleman se radicalise néanmoins dans la promotion qu'il fait de la Théorie du Choix Rationnel et plus largement de l'utilitarisme. A l'instar de nombreux

« sociologues de l'action » (Boudon, 2002, 2003 ; Bouvier, 2003), nous pensons pourtant que sa force est moins dans cette promotion de l'utilitarisme que dans le rappel qu'il fait de l'intérêt analytique qu'il y a à revenir au cœur des actions (et aux expériences) individuelles pour comprendre les formes sociales qui entourent et encadrent les acteurs sociaux. Ainsi repris, non dans sa forme utilitariste mais dans sa perspective méthodologique, l'actionnisme nous semble offrir une perspective heuristique d'analyse des institutions, des organisations et des professions. Coleman lui-même mobilise d'ailleurs les notions d'institution et d'organisation pour qualifier certaines des structures sociales auxquelles les individus transfèrent ou délèguent certaines de leurs ressources. Selon lui, avec la modernité et, devant l'effacement progressif des structures sociales dites primordiales (famille, voisinage, religion) qui constituaient leurs principales ressources d'action et la base de leur capital social, les individus sont amenés à construire des structures sociales de substitution, des institutions (notamment d'éducation), ou des acteurs organisationnels (tels l'Etat), qui assurent la socialisation et le contrôle social autrefois assumé par les structures primordiales³⁵. Cette construction s'opère à travers un transfert de pouvoir – le contrôle sur soi et ses propres ressources –, que Coleman explique à travers le modèle théorique économique du Principal-Agent. Plus largement, Coleman tente de rendre compte des façons dont les individus mobilisent et contrôlent leurs ressources dans les échanges sociaux et les comportements collectifs, en fonction de leurs droits et préférences. Nous pourrions donc le mobiliser dans l'analyse des modes de composition des formes sociales par les actions individuelles, sans toutefois nous en tenir aux seules motivations utilitaristes. Avant de réfléchir à ces modes de composition, il nous faut expliquer le recours au terme d'action au travail, central dans le modèle ici proposé.

L'action au travail

Notre modèle s'appuie d'abord sur une analyse des actes au travail, entendus comme les différentes pratiques professionnelles dans un champ d'activité donné. Cette notion d'actes renvoie à celle d'*unit act* de Talcott Parsons (1937).

« L'unité de base peut être nommée « action élémentaire » (*unit act*). Tout comme, en mécanique classique, les unités d'un système, les particules en l'occurrence, peuvent être caractérisées par leurs propriétés – masse, vitesse, situation dans l'espace, direction du déplacement, ... – les unités des systèmes d'action possèdent également des propriétés de base même s'il s'avère impossible de concevoir l'existence effective de telles unités. (...)

Une « action » engage logiquement les éléments suivants :

1) Elle suppose un agent, un « acteur ».

³⁵ Nous reprenons ici la présentation que nous avons faite de Coleman, dans le manuel écrit avec Jean-Pierre Delas (2009).

- 2) Une action doit avoir une « fin », être tournée vers un état futur des choses qui oriente son processus de déroulement.
- 3) Elle doit avoir lieu dans un cadre qui diffère, en tout ou en partie, de l'état des choses vers lequel est tendue la réalisation de cet acte. Cette situation peut être analysée à partir de deux types d'éléments : ceux sur lesquels l'acteur n'a pas de prise (c'est-à-dire qu'il ne peut modifier ou empêcher qu'ils soient modifiés dans la perspective de la réalisation de son objectif) et ceux sur lesquels il a un contrôle. Le premier type d'éléments peut être nommé « conditions de l'action », le second « moyens ».
- 4) Finalement, cette conception analytique de l'action présuppose des relations entre tous ces éléments : le choix de moyens alternatifs destinés à atteindre une fin, dans la mesure où la situation autorise un tel choix, révèle une « orientation normative » de l'action. »

Talcott Parsons, 1937, *The Structure of Social Action*, The Free Press,
2^{nde} édition, 1949, p. 44-46, cité in Michel Lallement, 1993, p. 85

Cette définition parsonnienne présente l'avantage de positionner le questionnement sur l'acte dans une sociologie doublement attentive aux cadres et aux orientations de l'action, à ses conditions et moyens, à ses déterminants et libertés. Surtout, elle ouvre la possibilité de s'interroger sur les façons dont un individu devient agent / acteur par son investissement du cadre d'activité, soit en l'admettant (et par là en s'y soumettant), soit en construisant les éléments de ce cadre comme des conditions ou comme des moyens de ses actes. La perspective parsonnienne permet de voir combien les conditions et les moyens de l'acte ne sont pas toujours donnés *a priori, in abstracto*, mais peuvent dépendre des types d'investissement de l'individu dans son action : autrement dit, la contrainte résulte parfois de ce qui est construit comme contrainte.

Mais au-delà de l'analyse des actions élémentaires au travail perçues dans leur discontinuité, ce qui nous intéresse plus particulièrement, c'est le sens global que chaque acteur donne à l'ensemble de son activité professionnelle : quelles sont les visées qui guident l'ensemble de son action au travail ? De nombreuses dénominations sont mobilisées en sociologie pour qualifier ces ensembles : « registre d'action », « logique d'action », « régime d'action », « mode d'action », ... Nous avons retenu pour notre part le choix de parler d'« action au travail » au singulier : « l'action au travail » comme élément transversal aux actes de travail. Ce choix peut faire débat : n'y a-t-il pas par là le risque de négliger l'hétérogénéité, pour un même acteur, de ses pratiques ? Peut-on qualifier au singulier les formats des actions individuelles ? Nos travaux amènent à penser que l'on peut dégager une cohérence propre à chacun, au-delà des tensions qu'un même professionnel peut ressentir dans la conduite de plusieurs de ses actes, dans des lieux différents, avec des destinataires différents ou à des étapes différentes de sa carrière professionnelle. Nos analyses vont toutes dans le même sens : si les lignes de cohérence sont différentes d'un acteur à l'autre, d'un terrain à l'autre, il y a bien des cohérences qui s'établissent pour chaque acteur entre les différents actes qu'il conduit, entre les intérêts et les valeurs qui le guident, entre les façons qu'il a de

résoudre ses tensions entre conditions et moyens, entre cadres et orientations normatives de son activité au sens large. **Aussi parlera-t-on d'« action au travail » au singulier pour qualifier l'ensemble des actes et des significations données par un acteur à son activité professionnelle**³⁶.

Cette perspective conduit certes finalement à délaisser les actes singuliers de travail pour repérer, à travers le discours (sur ces mêmes actes), les logiques globales de l'activité individuelle de travail. Mais nous pensons que cette appréhension globale de l'action est une voie d'accès privilégiée à la compréhension de la construction et des effets des formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles. Celles-ci ne se résument pas à des agrégations d'actes, elles sont le produit de logiques, registres, régimes d'action.

2.2. Comprendre et expliquer : les deux intentions de l'analyse

Il s'agit maintenant de préciser notre projet, en en détaillant les intentions et hypothèses. 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.**

Les termes « comprendre » et « expliquer » renvoient aux façons dont Max Weber et Raymond Aron définissent le projet scientifique de la sociologie (Marcel, Milly, 2002). 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, Plon, 1971, 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 événement singulier), pour reprendre la

³⁶ Nous approfondirons cette appréhension de l'action en conclusion du chapitre 2, nous basant sur les travaux de sociologie du travail pour repérer différents niveaux de l'action.

distinction aronienne, sont toujours partielles et probabilistes : rien n'est prédéterminé. Le commentaire de Raymond Aron est sur ce point lumineux :

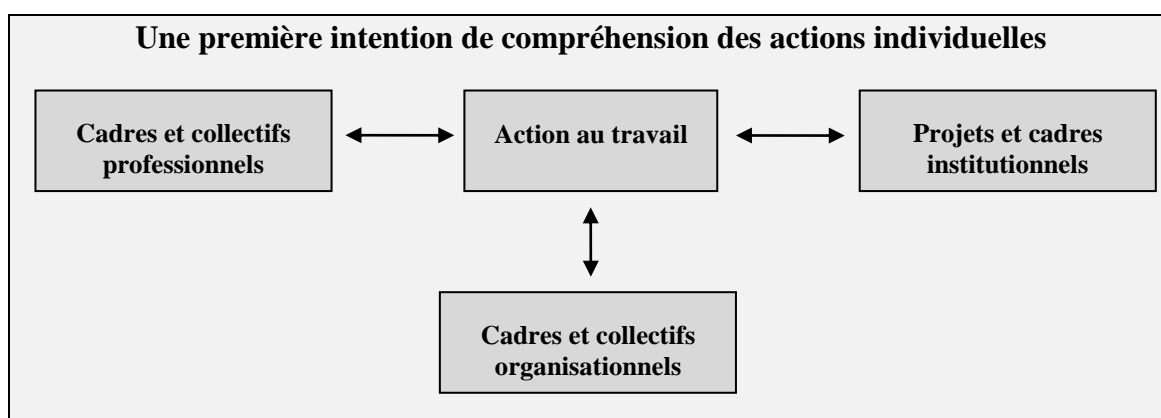
« On ne peut connaître avec certitude l'avenir pour les raisons mêmes qui font que l'on ne peut parvenir à une explication nécessaire lorsqu'on procède à une analyse causale du passé. L'événement complexe a toujours été le résultat simultané d'un grand nombre de circonstances. Dans les moments cruciaux de l'histoire, un homme a pris des décisions. De même demain d'autres hommes prendront des décisions. Et ces décisions, influencées par les circonstances, comportent toujours une marge d'indétermination en ce sens précis qu'un autre, à la même place, aurait pu prendre une autre décision. A chaque moment, il y a des tendances fondamentales, mais qui laissent une marge de liberté d'action aux hommes. Ou encore il y a des facteurs multiples qui agissent dans différents sens. »

Raymond Aron, 1967, *Les étapes de la pensée sociologique*, p. 514

Ce sont donc ces causalités multiples, agissant dans différents sens, souvent de façon interactive, que nous voudrions expliquer. Pour y parvenir, nous défendrons une première perspective compréhensive.

Comprendre l'action au travail

Une première perspective analytique vise à comprendre les façons dont les acteurs investissent, construisent, subissent les formes sociales qui les entourent. Cette compréhension ne se comprend pas au sens empathique ; elle est l'activité d'interprétation analytique du sens subjectif que les acteurs communiquent à leur comportement orienté vers autrui, ou encore de l'activité sociale.



Sous ces flèches peuvent être pensées des relations très différentes entre formes d'action au travail et formes sociales. Si l'on prend comme point d'entrée l'acteur, celui-ci peut se vivre en situation d'extériorité ou d'intériorité, en position d'exclusion / marginalité

ou de pleine inclusion à l'égard d'une institution, d'une organisation, d'un groupe professionnel ; il peut être dans des relations de participation, adhésion, engagement, loyauté ou au contraire de résistance, opposition, apathie. Il peut se sentir soumis ou au contraire habilité par ces figures sociales et les individus qui les composent. Si l'on se situe maintenant du point de vue des formes sociales, il s'agit de comprendre comment et combien celles-ci résultent d'actions et interactions individuelles, tout en contribuant à les façonner. Le regard se veut interactionniste (toujours au sens que lui donne Raymond Boudon, cf. introduction) ou individualiste.

L'institution telle que nous l'avons définie est sans doute celle de ces trois formes sociales qui a le moins fait l'objet d'un regard interactionniste. Les projets institutionnels, tout comme leurs déclinaisons juridiques, politiques et administratives, du fait qu'ils sont généralement saisis à une échelle macro-historique et macro-sociale, sont plus souvent analysés comme des déterminants et des figures extérieures aux individus que comme des produits de l'action (inter-)individuelle. Pourtant, il nous semble intéressant de repérer comment des professionnels, dans des terrains donnés, participent parfois de l'élaboration, la contestation ou la reproduction d'une institution donnée. L'exemple de la prison pourrait être très illustratif : le projet d'enfermement punitif s'est installé depuis plus de deux siècles dans la société française, il est encore très peu discuté dans la société et on peut considérer qu'il s'impose largement à tous les professionnels qui exercent en milieu pénitentiaire ; pour autant, certains (mais pas tous) de ces mêmes professionnels pourraient bien participer selon nous, dans l'orientation de leur action, de la constitution du projet d'enfermement, au moins de sa reproduction ou de sa non contestation. L'exemple du développement durable pourrait constituer un autre exemple illustratif. Dans ce cas, le projet institutionnel n'est pas encore stabilisé ; le rôle des professionnels dans la construction de l'institution paraît moins difficile à imaginer puisqu'on pourrait les croire à l'initiative de cette institutionnalisation, mais est-ce vrai de tous les professionnels ? Certains ne dénoncent-ils pas le projet de développement durable pour défendre un projet plus ancien (celui de l'équipement du territoire) qui leur tient plus à cœur ? Qu'en est-il aussi de l'hôpital où plusieurs projets institutionnels se font concurrence depuis des décennies : qui sont les porteurs, qui sont les détracteurs de tel ou tel des projets hospitaliers ? Qui sont les acteurs, qui sont les agents ? A travers toutes ces interrogations comparatives, il s'agira donc de repérer les liens entre professionnels et institutions.

Des trois formes sociales étudiées, celle de l'organisation est sans doute celle qui a le plus fait l'objet d'un traitement sociologique interactionniste, à partir des logiques individuelles d'action. Même si des sociologues des organisations ont parfois insisté sur le poids du formel et du réglementé sur les logiques d'acteurs, il n'est pas exagéré de dire que les sociologies des organisations ont principalement analysé comment les acteurs construisent les systèmes organisés ou les ordres négociés qui les entourent. C'est d'ailleurs aussi dans ces sociologies qu'apparaît le plus nettement l'idée que les

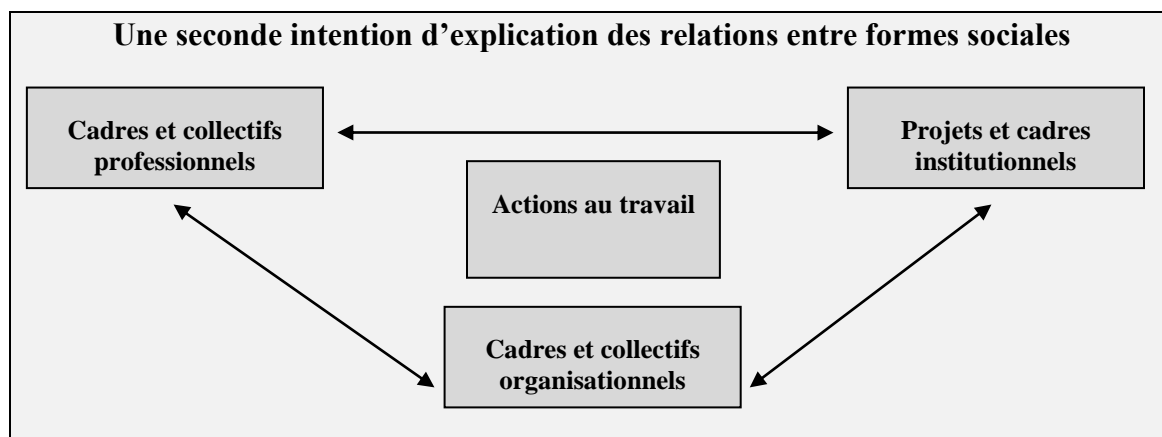
situations de choix forcé ne sont que des cas-limites de l'analyse. Il s'agira donc ici de voir comment les individus participent de leurs cadres et collectifs d'exercice. Cela étant dit, on peut aussi chercher à repérer comment ces cadres et collectifs influencent et socialisent les acteurs (notamment les nouveaux), à travers les effets structurants des règles formelles, des normes et codes déjà établis. On retrouve ici le projet énoncé par Rue Bucher, Danuta Ehrlich, Melvin Sabshin, Leonard Schatzman et Anselm Strauss en 1963 : « Selon nous, ceux qui étudieront à l'avenir les rapports complexes existant entre les éléments plus stables de l'ordre organisationnel et les arrangements dans le travail, plus flous, auraient tout intérêt à envisager les premiers comme constituant parfois un arrière-plan devant lequel, à l'avant-scène, ces derniers seraient développés – et quelquefois comme si c'était l'inverse. » (Strauss, 1992, p. 109).

La dernière des trois formes sociales dont nous voudrions analyser la construction sociale est la profession. Dans l'histoire de la sociologie, les groupes professionnels se situent dans un entre-deux, considérés souvent conjointement comme les produits et les matrices des actions et interactions individuelles au travail. Là encore, il ne s'agit pas de trancher arbitrairement pour l'une ou l'autre des positions mais de voir comment, selon les lieux, les périodes et les activités, se construisent les groupes et les segments professionnels. On peut imaginer des activités aux contours fermement établis, pour lesquelles la dynamique sera surtout une affaire de transmission des savoirs, de socialisation des nouveaux par les anciens, de rapports de force entre segments déjà établis ou avec d'autres professions déjà établies dans le cadre de systèmes écologiques liés. On peut aussi imaginer des métiers flous, aux savoirs et aux standards en élaboration, aux équilibres encore non trouvés tant à l'interne qu'à l'externe. Pour ceux-là, la dynamique de la professionnalité et des contours du groupe (à l'interne – la segmentation – et à l'externe) pourrait bien être affaire d'un intense renouvellement des repères individuels et collectifs (élaboration de nouveaux savoirs et standards de pratiques, socialisation des anciens par les nouveaux, avènement de nouveaux segments, découverte de nouveaux systèmes écologiques et investissements progressifs dans ces systèmes). La comparaison des métiers devrait ainsi être l'occasion d'une réflexion sur les formes de construction sociale des groupes professionnels à travers les actions et interactions individuelles.

Expliquer les relations entre formes sociales

Une seconde perspective analytique que nous comptons développer touche aux relations que les trois formes sociales entretiennent entre elles. Quelles sont les relations entre institutions, organisations et professions ? Comme nous le verrons aussi dans le chapitre suivant, de nombreux travaux ont abordé cette question, établissant généralement des ordres de grandeur ou de relations entre les trois niveaux. Le plus souvent, l'institution est placée en surplomb des organisations et des professions : surplomb historique, surplomb politique, surplomb spatial, surplomb symbolique, ... Les organisations sont

souvent présentées comme des ordres locaux, plus contingents, plus fluctuants, plus chrono-centrés. Les groupes professionnels sont quant à eux souvent présentés de façon transversale, indépendamment des lieux d'exercice et des organisations, et comme affiliés à des projets sociétaux institutionnels qui les dépasseraient. Dans les visions les plus déterministes, organisations et professions sont parfois ramenées à des rouages ou des instruments servant les intérêts ou les desseins des institutions. Pourtant, il nous semble important de ne pas lire ces relations sur un mode univoque. Si l'on peut imaginer que les organisations et les professions soient largement encadrées dans les formes juridiques, politiques et administratives et les projets sociétaux qu'elles portent, ne peut-on pas aussi saisir les évolutions ou la vie des institutions, par les façons dont les organisations et les professions, en tant qu'agrégats d'actions individuelles, construisent en retour les institutions ? Ne faut-il pas considérer les relations au sein du triptyque Institutions-Organisations-Professions comme des interactions permanentes ?



Sous les flèches de ce schéma peuvent être pensées des relations d'influences et engendrement réciproques, d'emboîtements et encastrement, de conflits et régulations, de continuité ou ruptures. Il n'est pas utile de poser *a priori* un ordre de domination entre ces trois figures. Nous faisons en effet l'hypothèse que la nature et le poids des relations peuvent varier sensiblement selon les situations historiques et selon les secteurs d'activité, et surtout selon les façons dont les différents acteurs individuels s'emparent ou non de chacune de ces formes. Notre objectif devient alors de caractériser, à un moment donné, la nature des relations entre institutions, organisations et professions dans un champ d'activité donné (par exemple, l'hôpital) et pour un ensemble d'acteurs donné (par exemple, les médecins, les infirmiers, les administratifs hospitaliers), en analysant la diversité des positionnements.

Les deux hypothèses de la recherche

Deux hypothèses sous-tendent nos deux intentions compréhensive et explicative :

- **les trois formes sociales institutions, organisations et professions sont des matrices et des produits de l'action au travail ;**
- **il y aurait des canaux spécifiques de construction et d'influence des trois formes sociales étudiées.**

Nous ne reviendrons pas sur la première hypothèse, longuement présentée au fil des paragraphes précédents, sinon pour dire qu'il s'agit bien de lui conférer un statut d'hypothèse plus que de postulat, en cherchant à spécifier, selon les acteurs et les secteurs d'activité étudiés, les parts de contrainte et d'autonomie dans la conduite de l'action au travail, ainsi que les types de construction et de production des formes sociales.

Nous préciserons plus la seconde hypothèse, en revenant aux définitions des valeurs, règles et normes que nous avons choisi d'employer pour en explorer la pertinence. Nous entendons par valeurs des « impératifs » et des « exigences », des « convictions » portant sur ce qui apparaît à l'individu « comme commandé par le devoir, la dignité, la beauté, les directives religieuses, la piété ou la grandeur d'une "cause", qu'elle qu'en soit la nature » (Weber, 1922, p. 56) ou encore des « idéaux collectifs », des « préférences finales et ultimes », des « états légitimés, valorisés et désirables du système social » (Boudon et Bourricaud, 1982, p. 663-670).

Nous entendons par règles et normes des devoir-être et des devoir-faire, reposant sur des formes différentes d'obligation : strictes et objectives pour les règles ; plus informelles pour les normes. Nous renvoyons ici aux distinctions opérées par Georg Simmel et Max Weber. Selon Simmel (1908), il convient de distinguer nettement les modes de normativité que sont la morale, la coutume et le droit : le droit est une « normation stricte et objective » et renvoie à une exigence collective absolue, la morale renvoie à la conscience individuelle ; entre ces deux pôles, la coutume fixe des « devoir-être » et des « devoir-faire » intermédiaires, moins généraux et moins absolus que ceux fixés par le droit. Ce caractère intermédiaire est approfondi par Weber (1922) quand il souligne le caractère non strict de l'obligation attachée au respect des coutumes ; il convient selon lui de s'interroger sur ce qui fait force d'obligation. Weber distingue alors la convention (*Konvention*) et le droit (*Recht*) par le critère de l'existence ou non d'une instance humaine, spécialement instituée à cet effet, qui force au respect de l'ordre et châtie la

violation » (p. 68)³⁷. Autrement dit, le respect du droit et des règles est contrôlé par une instance de contrainte particulière, des acteurs spécifiques, un règlement, tandis que celui des conventions s'opère par une simple – mais non moins efficace et sévère (comme dans le cas de la réprobation) – surveillance du groupe. Nous reprendrons cette distinction entre règles et conventions, pour distinguer dans notre propos les règles et les normes. Une hypothèse de notre modèle est que les formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles reposent sur des modes spécifiques, sans être exclusifs, de relations à l'action.

Cette distinction entre valeurs, règles et normes, héritée des fondateurs (on pense notamment à Durkheim, Simmel, Weber et Parsons) a une valeur sans doute plus analytique que descriptive. Il est certain que les institutions, organisations et professions mobilisent à la fois les trois registres des valeurs, règles et normes. Pour autant, nous voudrions explorer l'hypothèse de dynamiques spécifiques, à l'échelle de chaque forme et peut-être selon les secteurs d'activité envisagés. Cette hypothèse paraît utile aux deux niveaux d'intention envisagés : à l'échelle individuelle, il s'agit de repérer ce qui lie un acteur aux différents projets, cadres et collectifs qui l'entourent et qu'il produit ; à l'échelle macro-sociale, il s'agit de qualifier le « contenu » des articulations entre les formes sociales.

Nos principales intentions analytiques visent donc :

- **à qualifier la nature des relations entre actions individuelles et formes sociales, dans trois champs d'activité donnés : le point de vue réciproque (forme sociale comme matrice et produit de l'action) est-il légitime ? Est-il confirmé par nos observations ?**
- **à qualifier les « canaux » et les « contenus » (valeurs, règles, normes) de ces relations de construction des formes sociales par les actions individuelles, d'influence des formes sociales sur les actions individuelles, d'articulation entre institutions, organisations et professions.**

³⁷ « nous entendons par « convention » la « coutume » dont la « validité » est approuvée au sein d'un groupe humain est qui est garantie par la réprobation de tout écart. A l'opposé du droit (...), l'instance spéciale chargée d'exercer la contrainte fait défaut » (Weber, 1922, p. 69).

2.3. Vers une sociologie de l'intervention publique ?

Pour terminer ce premier dessin de notre modèle d'analyse, nous voudrions approfondir une des perspectives qu'il nous semble ouvrir : celle d'une sociologie de l'intervention publique et de ses transformations. Cette perspective dépasse le cadre strict du triptyque Institutions-Organisations-Professions que nous investirons centralement, elle nous semble néanmoins doublement légitime.

Le programme d'analyse proposé s'est construit et se décline dans le champ de l'intervention publique. La Prison, l'Hôpital, l'Équipement, tels que nous les avons observés, se situent encore très largement dans l'espace de cette intervention, même si celui-ci est en redéfinition. Il est donc essentiel d'analyser les influences de l'intervention publique sur les formes d'action au travail et les formes sociales Institution – Organisation – Profession. En retour, il est intéressant de repérer ce que disent nos terrains sur les transformations de l'intervention publique au sens large dans la société française.

Trois terrains marqués du sceau de l'intervention publique

Nos trois terrains sont fortement marqués par le sceau de l'intervention publique. **Cette empreinte s'observe d'abord à l'échelle des individus.** Les professionnels rencontrés ont dans la majorité des cas un statut de fonctionnaires et se définissent très souvent par rapport aux missions de service public qu'ils disent porter et qu'ils opposent bien souvent aux logiques qu'ils perçoivent comme étant celles du secteur privé (concurrence, relations marchandes, règne de l'efficacité et de la rentabilité) ; ils ne cessent de répéter qu'ils servent des missions publiques, des organisations publiques, des professions publiques. Si leurs conceptions du service public (servir l'État / servir l'intérêt général) sont parfois différentes, le service public, en tant que référent statutaire et repère normatif, s'inscrit donc au cœur de leur action au travail. Notre projet d'analyse devra donc saisir l'articulation entre les expériences de travail et l'intervention publique, rejoignant ainsi des projets d'analyse devenus classiques en sociologie : « Une réflexion approfondie sur l'action publique et ses formes de légitimation ne peut ignorer la manière dont celle-ci s'éprouve et se fonde en légitimité dans le travail quotidien de ses agents (Duran, 1999) » (Duran et Le Bianic, 2008, p. 13). On pourra ainsi comparer nos matériaux aux analyses de Dominique Schnapper sur les expériences vécues dans quelques métiers de l'État-Providence (2003) et plus largement à ses travaux portant sur les liens entre statuts et rapports au travail (1989).

On retrouve aussi l'empreinte du secteur public à l'échelle des groupes professionnels étudiés. Ce constat est assez classique en France, en comparaison notamment avec les pays anglo-saxons. Aux États-Unis par exemple, les groupes professionnels se sont largement construits en dehors de l'État ; certains sociologues (les fonctionnalistes, mais aussi Freidson) ont repris cette extra-territorialité (recherche d'autonomie et de clôture professionnelles) au cœur de leur modèle d'analyse des

professions. En France, et dans bien d'autres pays où de nombreux groupes professionnels se sont construits en parallèle avec l'Etat, voire sous son impulsion, les liens des professions et de l'intervention publique sont beaucoup plus étroits : on rejoint ici l'avis de Patrice Duran et Thomas Le Bianic (2008, p. 13) pour lesquels « l'inscription de la sociologie des professions dans la sociologie politique est d'autant plus pertinente en France que l'Etat a traditionnellement occupé une place centrale dans l'organisation des groupes professionnels, en tant que législateur, tutelle (comme dans la logique des « ordres »), commanditaire ou client ». Les modèles anglo-saxons séparant les « professions » des groupes professionnels rattachés à l'Etat (par exemple celui de Freidson (2001) opposant trois modes d'organisation du travail : profession, bureaucratie et marché) s'avèrent alors largement défailants dans le cas français. Ainsi peut-on comprendre l'assertion de Lise Demailly : « l'opposition freidsonnienne de deux idéaux types, la profession et la bureaucratie, constitue une (...) gêne épistémologique pour penser les professions liées à l'Etat. Ce système théorique en effet coince la profession du côté du libéral et du service à un client, ou, à la marge, du côté des professions académiques et de l'autorisation de soi même. Il empêche de saisir la spécificité des grands espaces occupationnels liés à l'Etat, bien décrits et connus par ailleurs » (2008b, p. 40). Lise Demailly montre par exemple que l'action des professionnels de service public ne peut se comprendre, ni à l'échelle macrosociale, ni à l'échelle organisationnelle locale, sans repérer les impacts de l'action politique : « c'est la politique proprement dite, en tant que champ de divergences de normes substantielles, qui influence le statut, les pratiques, la légitimité professionnelle » (p. 41). Les groupes professionnels que nous étudions s'inscrivent pleinement dans cette intrication de l'Etat dans leur dynamique. Là encore, il conviendra donc de repérer le poids et les degrés de cette intrication.

L'empreinte du service public s'observe aussi à l'échelle des organisations que nous étudions. Quelle place joue l'intervention publique à l'échelle organisationnelle locale ? Quels sont les effets organisationnels locaux des transformations de l'Etat et de ses missions ? Quels sont les effets de ces changements sur les comportements d'acteurs, sur les jeux stratégiques, sur les régulations en présence ? L'existence et l'importance de ces effets paraissent évidentes quand les transformations prévoient une réorganisation complète des organisations en question, par exemple dans le champ de l'ex-Equipement (fusion des directions départementales de l'équipement et de l'agriculture, fusion des directions régionales de l'équipement, de l'industrie et de l'environnement), ou dans le champ hospitalier quand les schémas régionaux d'organisation des soins obligent à des restructurations et des fusions au niveau local. Les organisations changent de périmètres d'action, d'organigramme et parfois d'acteurs. Mais les effets sont peut-être aussi importants dans les secteurs publics dont les organisations n'ont pas été officiellement redimensionnées par les réformes : si les prisons et certains hôpitaux ont échappé à la réorganisation de leurs contours formels, cela ne signifie pas que les jeux internes n'ont pas été sensiblement transformés par les redéfinitions « plus haut » des missions et des modes d'intervention de l'Etat. C'est en

tout cas ce que nous croyons avoir vu sur certains de nos terrains : le contexte des réformes ouvre des nouveaux espaces de jeu pour les différents acteurs professionnels. Il redistribue les ressources et sources individuelles et collectives de pouvoir et de positionnement stratégique, mais aussi les régulations et les jeux d'acteurs. Le local (et par là l'effet organisationnel) ne prendrait-il pas le pas sur les régulations nationales et globales (et par là l'effet institutionnel), dans un contexte de décentralisation de certaines missions publiques ?

Les sociologues de l'intervention publique se sont souvent intéressées à la façon dont celle-ci se déclinait à l'échelle des organisations locales. Récemment, les travaux de Martin Landau (1991) comme ceux de Patrice Duran et Jean-Claude Thoenig (1996), ont montré que l'intervention publique présentait désormais un caractère multi-organisationnel : la dé-segmentation de certaines interventions publiques implique de la transversalité et du décloisonnement, des interdépendances multiples entre différents types d'organisations. Les travaux de Lise Demailly (1992) montrent aussi une transformation des coordinations bureaucratiques, avec un effritement du pouvoir hiérarchique simple, descendant et cloisonné. Mais est-ce vrai de toutes les régulations publiques ? Observe-t-on dans tous les secteurs de l'intervention publique une remise en cause des organisations administratives bureaucratiques ou encore de ce que Karl Weick (1976) nommait des « *tightly coupled systems* » (systèmes hiérarchiques fortement liés), au profit de systèmes d'organisation plus souples ou « *loosely coupled systems* »³⁸ ? Y a-t-il partout une déconnexion entre les politiques publiques et les organisations administratives ? Qu'en est-il sur nos terrains ?

Enfin, **l'empreinte du service public pourrait aussi s'avérer particulièrement forte sur ce que nous avons appelé les institutions** et qui renvoient à des projets sociétaux reconnus comme centraux et légitimes, et déclinés sous la forme d'encadrements juridiques, politiques et administratifs. Les institutions, telles que nous les avons définies, ont souvent été analysées en lien avec l'intervention publique, du fait notamment du poids de l'Etat dans la définition, la légitimation et la diffusion des projets sociétaux. Il apparaît que ce poids de l'Etat est très différent d'un pays à l'autre : tandis que Hughes (1957) peut analyser le processus d'institutionnalisation quasiment sans faire référence à la figure étatique, les sociologues français qui mobilisent la notion d'institutions au sens de projet ou programme se réfèrent régulièrement au poids de l'Etat (nous pensons par exemple à Touraine, 1973, Enriquez, 1992, Dubet, 2002). Les niveaux d'analyse politique et administratif renvoient d'ailleurs spécifiquement à la déclinaison étatique du projet institutionnel³⁹. On ne pense donc pas pouvoir

³⁸ *loosely coupled systems* : « systèmes faiblement liés, sans véritable autorité centrale, orientés vers le traitement des problèmes et dont les interactions et les communications sont justement commandées par la nature des problèmes et non par d'éventuels organigrammes » (Duran, Le Bianic, 2008, p. 14-15).

³⁹ Pour autant, comme nous l'avons déjà écrit, tous les projets institutionnels ne relèvent pas nécessairement du domaine strictement public, même dans les pays où le poids de l'Etat est central. Que

comprendre les projets institutionnels de la prison, de l'hôpital et de l'équipement, sans repérer les façons dont ils s'inscrivent dans l'intervention publique et dans ses transformations actuelles.

Une focale d'analyse de l'intervention publique ?

Si nos terrains ne pourront pas être compris sans être référés à l'intervention publique, ils pourraient constituer en retour une focale d'analyse de cette intervention, de ses transformations et de celles de l'Etat. Certes ces trois terrains ont leurs spécificités qui ne permettront pas de généraliser ce que nous y observerons à l'échelle de l'intervention publique au sens large. Mais certaines convergences ne permettent-elles pas d'évoquer des tendances lourdes des transformations de cette intervention ? Comment la révision générale des politiques publiques (RGPP) se met-elle en place ? Quels sont ses effets sur les expériences de travail, les repères professionnels, organisationnels et institutionnels ? Accréditation, tarification à l'activité, nouvelle gouvernance, schéma régional d'organisation des soins pour l'hôpital ; décentralisation, fusion avec les services départementaux de l'agriculture et avec les services préfectoraux, fin de l'ingénierie publique concurrentielle pour l'équipement ; contrats publics / privés dans les nouvelles prisons : y a-t-il des liens entre toutes ces transformations ?

L'intervention publique au sens large peut elle-même être considérée comme une institution, entendue comme un projet sociétal reconnu comme central et légitime, et décliné sous la forme d'encadrements juridiques, politiques et administratifs. L'évolution actuelle des périmètres de l'intervention publique, dans la société française, est assurément une manifestation des transformations de cette institution. Y a-t-il une crise, un déclin de l'institution publique, des programmes institutionnels publics ? Si oui, peut-on parler d'un mouvement global de transformation de tous les projets institutionnels ou faut-il préciser le diagnostic au prisme de quelques institutions ? Autrement dit, peut-on aujourd'hui parler d'une transformation générale des régulations étatiques et publiques (par exemple dans le sens d'une libéralisation) ou seulement d'effets locaux ? Est-on face à un phénomène conjoncturel et sociétal (spécifique au cas français) ou transversal ?

En restant conscient des délimitations de notre approche, nous espérons apporter une petite pierre à l'édifice de la réflexion sociologique sur les transformations de l'Etat et de l'intervention publique en France.

l'on pense par exemple au projet de soin qui est porté en France à la fois par le secteur public (hôpital public) et par le secteur privé (secteur libéral, cliniques).

3. Méthodologie

« Si le monde est fait à partir d'interactions, le passé est toujours présent, avec ses légendes, ses mythes, son histoire reconstruite, ses normes et ses prescriptions, mais la créativité individuelle, de nouvelles rencontres, bouleversent à tout moment l'ordre des choses. Toute théorie générale de la société devient alors un effort inutile, un fantasme poursuivi par des ignorants. La seule certitude est que l'ordre social est fondé sur des interactions, son aspect étant, à chaque fois, particulier. S'il en résulte des invariants, ils sont d'une extrême banalité et servent peu à la compréhension. Seule la recherche de terrain, le stock de connaissances amassées dans des protocoles rigoureux, peut permettre des généralisations circonspectes d'une réalité aussi susceptible de changements : leur auteur n'est jamais à l'abri d'une interaction qui, lui montrant une exception, le conduirait à abandonner son modèle d'explication. »

Pierre Tripier, 1991, *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologie et interactions*, p. 178

Nous travaillerons trois terrains, ou plutôt nous les retravaillerons, puisqu'il s'agit de relire des matériaux recueillis et analysés avec des perspectives jusque-là différentes. Les perspectives analytiques qui se dégagent sont donc doubles : d'une part, repérer ce que le modèle proposé permet de dire de chacun des trois terrains pris isolément ; d'autre part, repérer, par la comparaison, des dynamiques qui pourraient être transversales aux trois champs d'activité, voire à d'autres encore. Pour ce faire, il convient de questionner la spécificité de chacun de nos terrains et leur degré de comparabilité. Mais avant d'engager ce questionnement sur les axes et limites de la comparaison (3.2.), il est important de revenir sur les méthodes de recueil et d'analyse des matériaux discursifs dans nos différentes recherches (3.1.). Nous défendons une méthodologie de recherche proche cette fois de l'interactionnisme symbolique.

3.1. Forces et limites des matériaux discursifs

« L'entretien est plus encore qu'un instrument et un objet d'études. Il est l'art de la sociabilité sociologique, le jeu que nous jouons pour en savourer les subtilités. C'est notre flirt avec la vie, notre souci permanent ; nous le jouons sérieusement et pour gagner, mais avec cet amusement et ce détachement qui donne, que l'on perde ou que l'on gagne, l'envie de poursuivre et d'interviewer encore et encore. »

Mark Benney et Everett Hughes, 1956,
« Of the Sociology and the Interview », cité in Hughes, 1996, p. 281

Le cœur des matériaux recueillis dans nos différentes recherches est constitué de discours de professionnels, recueillis dans le cadre d'entretiens semi-directifs, avec une

centaine d'entretiens sur le terrain carcéral, une centaine aussi auprès de professionnels de l'Équipement, environ deux cents pour l'hôpital. A chaque fois, il s'est agi de travailler les mises en discours, d'une part pour accéder aux expériences des professionnels, d'autre part pour interpréter les médiations entre les expériences de ces professionnels et leur mise en forme discursive. En cela, nous nous sentons proches de la perspective défendue par Didier Demazière et Claude Dubar :

« Notre perspective (...) considère les personnes qui parlent au chercheur comme des « sujets » exprimant, dans un dialogue marqué par la confiance, leur expérience et leurs convictions, leur point de vue et leurs « définitions des situations vécues ». La notion de « définition de situation », introduite dans la sociologie par W. I. Thomas, à Chicago, au début du siècle (Thomas et Znaniecki, 1918-1919), est essentielle pour comprendre le statut que nous accordons à la parole des gens. En effet, les entretiens ne nous livrent jamais des « faits » mais des « mots ». Ces mots expriment ce que le sujet vit ou a vécu, son point de vue sur « le monde » qui est « son monde » et qu'il définit à sa manière, en même temps qu'il l'apprécie et qu'il tente de convaincre son interlocuteur de sa validité. C'est à la « découverte » de ces « mondes » que sont destinés les entretiens de recherche centrés sur les sujets qui ont accepté le dialogue. »

Didier Demazière et Claude Dubar, 1997,
Analyser les entretiens biographiques, p. 7

Les matériaux recueillis

La technique d'entretien adoptée dans toutes nos recherches n'est pas originale, elle exploite toutes les ficelles bien connues des sociologues (partir de la description du faisceau de tâches et de l'organisation, demander le plus possible des récits de situations et de pratiques pour éviter les généralisations, faire durer l'entretien de façon à accéder à différents registres de discours, ...) et auxquelles nous formons les étudiants. Les trames d'entretien étaient généralement comparables et épuisées sur un standard d'une heure et demie d'entretien, sauf quand les contraintes temporelles des enquêtés étaient plus souples :

- présentation de la recherche et des conditions de l'entretien ; discussion sur les objectifs et les formats ainsi présentés ;
- description de l'activité individuelle et collective (à l'échelle du groupe de travail et de l'organisation) : faisceau de tâches et valorisation différentielle de chacune.
- description des relations avec les « pairs », à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation ou des organisations ;
- description des relations hiérarchiques, amont et aval ;
- le cas échéant, description des relations avec les « clients », les destinataires de l'action ;

- discussion, le cas échéant, des changements en cours (réformes, transformations de l'intervention publique, ...) à l'échelle individuelle, collective, sociétale ;
- description des projets professionnels ;
- description de la trajectoire professionnelle ;
- description d'éléments de la vie extra-professionnelle.

Par rapport à notre projet d'analyse, on repère que c'est ainsi le récit de l'activité et des relations (que nous essayons le plus possible de ne pas isoler dans l'entretien du récit de l'activité) qui permet prioritairement d'accéder aux relations que les acteurs tissent avec les institutions, les organisations et les groupes professionnels. Ces liens sont aussi approchés à travers la lecture que font les professionnels des transformations de leurs structures et de l'intervention publique.

Du point de vue de l'analyse de ces entretiens, nous ne sommes adeptes d'aucune méthode singulière ou plutôt exclusive. Nos expériences d'enseignement nous ont permis de découvrir et présenter les méthodes de l'analyse propositionnelle du discours, de l'analyse des relations par opposition, de l'analyse des récits de vie, de l'analyse structurale des entretiens biographiques. Dans nos recherches, nous bricolons ces techniques d'analyse, sans jamais en respecter toutes les exigences. Notre attention se porte souvent sur les pronoms personnels et sur les groupes de référence auxquels ils renvoient, mais le cœur du traitement reste l'attention portée moins à la forme qu'au fond de ce qui est dit. Cette attention au contenu plutôt qu'au contenant peut paraître contradictoire avec notre souci de nous intéresser aux médiations entre l'expérience et la mise en discours, telles la capacité discursive, les effets de mémoire, les registres de discours (depuis le plus officiel jusqu'au personnel, parfois l'intime), la place des tabous et des totems, ... Mais nous mettons généralement en œuvre ce souci, en comparant les discours produits en entretiens, avec d'autres formes de discours des professionnels rencontrés, lorsqu'il nous est donné (comme c'est très souvent le cas dans nos recherches) de les voir agir – et surtout prendre la parole – sur d'autres scènes.

Cette remarque conduit à évoquer d'autres matériaux sur lesquels nous nous appuyons dans notre travail de comparaison. Nos derniers terrains nous ont en effet amenés à développer des méthodes de recherche croisant les entretiens, avec d'autres techniques d'enquête associées à la sociologie d'intervention (comités de pilotage, restitutions collectives notamment). Nos premiers travaux de recherche (thèse, recherches sur les rectorats) nous ont amené à construire un rapport très extérieur au terrain : nous négocions des autorisations d'accès, conduisions des entretiens (en observant dans la toute mesure du possible les situations qui les entouraient), rédigeons des analyses et envoyions le « rapport », le restituant parfois oralement à certains de nos interlocuteurs dans une séance *ad hoc* et *a posteriori*. Nos collaborations avec Gilles Herreros (sur l'hôpital et sur l'Équipement) firent pour nous l'effet d'un véritable électrochoc : travailler la demande d'un commanditaire, constituer des comités de pilotage amenant à une part de co-production des choix méthodologiques, accepter de se mettre en péril en

restituant des analyses intermédiaires à ceux qui sont l'« objet » de la recherche, ne pas éviter les situations de rapports de force avec les commanditaires, proposer des versions-martyres des analyses pour qu'elles soient l'objet de discussion et le ferment de nouveaux matériaux, ... Tout cela nous était étranger et il nous a bien souvent fallu nous faire violence pour entrer dans un jeu qui engage plus de sa personne et qui paraît plus périlleux. Aujourd'hui, cette méthode dite d'intervention (Herrerros, 2002, 2008) nous paraît la plus riche : elle sous-tend une conception moins distante des acteurs étudiés – en les impliquant dans la recherche –, et une vision moins cloisonnée de la sociologie – en la confrontant à des formes de la « demande sociale » –. Il nous est ainsi difficile de revenir à des formats plus anciens, même si nous nous y prêtons encore (comme dans la recherche sur la SNCF). Mais ce n'est pas ici le lieu de s'appesantir sur un itinéraire de « conversion méthodologique ». Ce récit vise simplement à souligner que les matériaux de base de l'analyse seront aussi constitués, pour les trois terrains, de débats tenus par, et avec, les professionnels de chaque terrain, en comité de pilotage des recherches, en restitutions collectives des résultats intermédiaires ou finaux, en situation de réunions. On touche là à des situations d'observation participante, mais restant attachées à l'analyse d'actions verbales ou de la verbalisation de l'action.

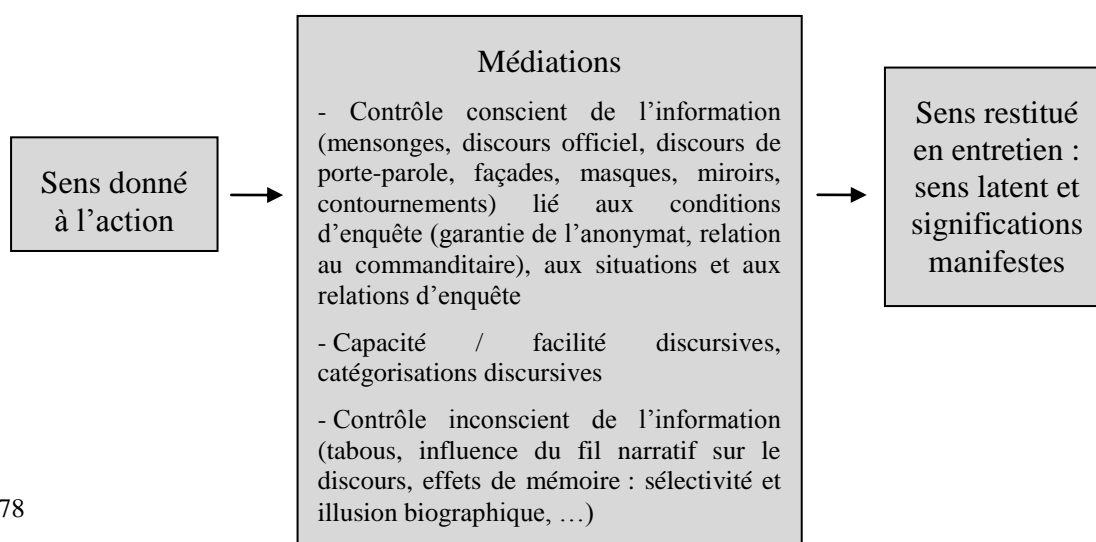
Pour finir sur la méthodologie et la nature des matériaux recueillis, nous soulignerons la faiblesse des matériaux liés à l'observation, faiblesse que nous aurions beau jeu de justifier par la seule force des matériaux discursifs, mais qui s'explique aussi pour partie par des raisons d'opportunité et d'aise (en l'occurrence de malaise). Hormis dans la recherche sur l'Antenne Toxicomanies en prison, nous n'avons pas eu l'opportunité de conduire des observations longues du travail. Nous avons par ailleurs été parfois très mal à l'aise dans certaines situations d'observation en prison et à l'hôpital, parce qu'elles engageaient non seulement les professionnels rencontrés mais aussi leurs publics. Nous nous souvenons par exemple de quelques situations très malaisées d'observations de consultation médicale en prison, ou encore plus récemment, d'artistes intervenant à l'hôpital auprès de personnes polytraumatisées : où se placer ? Comment ne pas être inquisiteur ? La place du sociologue est-elle légitime dans ces situations de relations intimes et duales dont la compréhension sociologique est assurément riche d'enseignements mais dont l'intimité et la dualité sont tout aussi assurément un gage de qualité de la relation ? De quel droit scientifique peut-on se prévaloir pour investir, voire pervertir, de telles relations ?

Cette faiblesse des matériaux d'observation, qu'elle qu'en soit l'origine et sans que cela disqualifie l'intérêt des matériaux discursifs, permet d'identifier un manque à une approche qui gagnerait sans doute à être complétée par des observations des gestes de travail.

Limites des matériaux discursifs recueillis

Une première limite des matériaux discursifs recueillis concerne le nombre d'entretiens conduits, et si ce n'est leur représentativité, la possibilité de « monter en généralité » à partir d'eux. On sait que cette possibilité est liée à la taille de la population concernée, à la variété des facettes étudiées, à la diversité des angles d'analyse retenus ; aussi est-elle difficilement quantifiable et évaluable « objectivement ». Les sociologues s'en tiennent généralement pour l'évaluer, au degré de saturation ressenti dans l'exploration d'un terrain, ou encore le degré de similitude des discours recueillis, la quasi-certitude éprouvée dans sa recherche de ne pas avoir oublié de cas particulier. Si l'on s'en tient à ce degré ressenti de saturation, il faut bien avouer que nos trois terrains n'ont pas été aussi explorés ou investis les uns que les autres. Deux de nos terrains (soignants et enseignants en prison, professionnels dans les structures du MEEDDM) nous satisfont du point de vue de la saturation ressentie. Autrement dit, nos recherches nous semblent permettre de rendre compte de la variété des positionnements professionnels. C'est moins vrai de l'hôpital, certes exploré avec plus d'entretiens, mais composé d'une telle variété de professionnels et engageant une telle diversité de points d'entrée possibles, que notre matériau est encore limité quantitativement.

Une autre limite concerne le caractère discursif du matériau recueilli. En quoi les discours sont-ils des « bons » ou « mauvais » moyens d'accéder aux régimes d'action des professionnels ? Les discours permettent-ils d'accéder au sens de l'action ? Nous avons fait, dans nos différentes recherches, le choix de nous appuyer sur l'entretien semi-directif comme méthode d'investigation de l'action au travail. Ce choix a l'intérêt de permettre d'accéder au sens global que l'acteur donne à son action. Cela étant dit, nous sommes conscients des différentes médiations qui existent entre ce sens global, tel qu'il peut être éprouvé (nous ne traitons pas ici du cas, possible, où l'acteur ne parvient pas à donner un sens global), et l'expression sous forme discursive de ce sens ; nous sommes aussi conscients des différences entre ce que Didier Demazière et Claude Dubar appellent le « sens latent (d'ordre subjectif) de ce que le sujet veut ou non, peut ou non dire » et les « significations manifestes (d'ordre linguistique) de ce que le sujet dit » (1997, p. 36).



Nous nous sommes habitués à travailler sur les modes de contrôle conscient de l'information. Cela ne signifie pas que nous pensons toujours pouvoir les repérer ou les contourner, mais la multiplication des entretiens sur un même terrain et les ficelles trouvées (multiplier les scènes de rencontre et donc les modes d'exposition de soi, comparer les discours à des données non discursives, confronter les acteurs à des contradictions ou à des discours moins contrôlés) permettent en partie de contrôler ces biais. La question de la mise en forme discursive ne nous a pas posé non plus de difficultés essentielles. Certes, tous les acteurs n'avaient pas la même facilité à mettre en mots leur expérience, mais nous n'avons pas repéré sur nos terrains de fortes incapacités (différemment de certains terrains, travaillés avec des étudiants – nous pensons notamment aux personnes âgées malades –, où les capacités discursives dépendaient de l'âge, de l'état de santé). Certes aussi, le langage ne permet pas de tout dire, aussi élevée soit la facilité de parole d'un acteur : certains gestes ne se décrivent pas, certains sentiments sont difficiles à mettre en mots, mais cette barrière, essentielle pour les sociologues du travail qui s'intéressent aux gestes techniques, était relativement faible pour nous qui nous intéressions justement à l'« expérience vécue » des professionnels. On pourrait objecter que l'expérience (les sentiments ressentis) ne passe pas nécessairement par une mise en mots, mais il faudrait alors bien convenir du grand dénuement méthodologique du sociologue pour saisir ces formes indicibles de l'expérience⁴⁰. Dans le seul champ d'analyse des activités du travail, la mise en mots nous paraît une voie d'accès privilégiée à l'expérience vécue.

La principale difficulté de l'usage de l'entretien nous paraît être celle de la mémoire professionnelle et des biais qui l'accompagnent (sélectivité et illusion biographique). Ce à quoi donnent principalement accès les professionnels, c'est à une lecture *hic et nunc* de leur action et de leur carrière. Et il est difficile de repérer avec la méthode de l'entretien, ce qu'ont été les actions et leurs évolutions au fil de la trajectoire. C'est une difficulté non négligeable, parce que les trajectoires pourraient être une voie de compréhension des interactions entre acteurs, institutions, organisations et professions. L'idéal serait de pouvoir s'intéresser aux positionnements successifs, au fil de la carrière ; nous évoquons d'ailleurs dans tous les entretiens l'étape de la formation professionnelle initiale, celle aussi de l'entrée dans l'organisation actuelle. Il reste que l'analyse des entretiens montre la difficulté que peuvent avoir les professionnels à retracer non pas les étapes objectives (le « calendrier ») de leur carrière, mais les transformations au cours de cette carrière de leurs expériences, de leurs repères axiologiques et normatifs. Si les professionnels en début de carrière gardent

⁴⁰ Nous pensons à une situation qu'il nous a été donnée d'observer dans notre recherche sur les actions culturelles à l'hôpital : des clowns intervenant auprès de jeunes enfants polyhandicapés, ne pouvant ni marcher, ni parler distinctement. Les émotions ressenties par les enfants au contact des clowns étaient parfois apparentes (avec des sourires, des écarquillements d'yeux), mais n'étaient bien souvent pas visibles : l'expérience en était-elle pour autant absente ?

généralement en mémoire quelques effets de leur entrée dans la carrière sur la transformation de leurs repères, les plus anciens sont incapables de les évoquer. De la même façon, les nouveaux arrivés dans une organisation sont souvent en capacité de décrire des changements de leurs repères, ce que les plus anciens ne parviennent généralement plus à faire, à moins que leurs trajectoires dans l'organisation n'aient été marquées par des virages essentiels (des *turning points*) qu'ils ont pris l'habitude de verbaliser. Cette difficulté n'est pas propre à notre recherche et les sociologues du travail ont réfléchi à la façon de la prendre en compte. Par exemple, Claude Dubar (1991) l'intègre dans son analyse des identités professionnelles, en parlant de « trajectoires subjectivement reconstituées ». Cette proposition permet de placer la question de la reconstitution subjective au cœur de l'analyse identitaire. Pour autant, elle ne permet pas totalement de saisir les « états » successifs d'un même individu au fil de sa trajectoire professionnelle (à moins de répéter des entretiens à différents moments de la carrière) : comment, au fil de la carrière, se succèdent les identités, et pour ce qui nous intéresse, les modes de positionnement des acteurs face aux institutions, organisations et professions ? Si l'on part de l'idée que cette succession (et pas seulement sa reconstitution subjective) est une dimension importante de compréhension des dynamiques institutions-organisations-professions, il conviendrait de trouver un moyen méthodologique spécifique pour l'approcher (par exemple, le suivi de professionnels à intervalles réguliers).

Une dernière limite mérite aussi d'être explicitée, même si elle tient cette fois à un choix conscient que nous avons jusqu'à maintenant fait dans nos recherches et qui se retrouve au cœur du modèle d'analyse proposé : nous délaissions largement les éléments biographiques « extra-professionnels »⁴¹ dans l'explication des registres d'action au travail, par exemple les formes de socialisation initiales (scolaire, familiale, ...), les éléments de situation conjugale et familiale (vis-à-vis des enfants, petits-enfants, parents, frères et sœurs, ...), les représentations « extra-professionnelles » (politiques, religieuses, ...), les engagements « hors travail » (loisirs, associations, ...), les trajectoires de la vie biologique (par exemple, les maladies à la première personne⁴², les maladies ou décès de proches), ... Ce choix se manifeste dans nos entretiens par notre concentration sur la description de l'activité professionnelle et l'évocation périphérique des éléments de vie extra-professionnelle. Nous développons parfois ces éléments au cours d'un entretien, quand un professionnel les met au centre de l'explicitation de ses motifs d'action, mais nous ne traitons pas ces informations de façon systématique dans tous les

⁴¹ Les guillemets s'imposent ici puisqu'il conviendrait d'interroger les frontières entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle, puisque ces frontières sont fluctuantes selon les individus et les étapes de leur cycle de vie.

⁴² François Laplantine (1986) désigne ainsi les maladies que connaît personnellement un être au cours de sa trajectoire de vie, et qui auront, à l'instar des maladies à la 3^{ème} personne (celles connues par un autrui proche ou lointain) une influence forte sur les façons dont il se représentera les maladies en général et les moyens de les combattre (modèle étiologiques et thérapeutiques).

entretiens. De la même façon, nous excluons largement de notre regard les dimensions individuelles psychologiques et pulsionnelles, qui certes peuvent donner sens à l'action, mais dont nous pensons ne pas pouvoir (et devoir) rendre compte avec les outils sociologiques. En ce sens, on pourrait dire, en recourant à la terminologie d'Eugène Enriquez (1992), que nous négligeons largement le poids de « l'instance individuelle » dans les comportements au travail.

Il en ressort que l'équation « personnelle », « biographique » que trouvent les professionnels n'est pas au centre de notre regard. Cela peut paraître paradoxal dans une perspective sociologique qui prétend mettre l'acteur au centre de l'analyse. Mais nous revendiquons pourtant ce choix, pour plusieurs raisons. D'abord, parce que les outils sociologiques ne nous semblent pas permettre d'accéder à certaines dimensions psychologiques et psychanalytiques de l'action individuelle. Ensuite, parce que nos expériences de terrain nous ont convaincu de la relativité de ces éléments « extra-professionnels » et « personnels » dans l'explication des formes d'action au travail et des positionnements vis-à-vis des institutions, organisations, professions. Cela ne signifie pas que ces éléments ne jouent pas, mais faut-il pour autant les considérer *in abstracto* comme les fondements de l'action au travail ? C'est là une question que nous retrouverons régulièrement au cours de notre travail, confrontés que nous serons à une interrogation sur les fondements des valeurs, des règles et des normes qui guident et orientent les actions au travail.

3.2. Prison, Equipement, Hôpital : axes et limites de la comparaison

Nous ne reviendrons pas ici précisément sur les recherches qui constituent nos matériaux : nous en avons précisé les titres en introduction et résumé les grandes lignes dans des fiches signalétiques (cf. annexe 2) ; nous en explorerons certains détails dans les chapitres suivants. La question est plutôt de dégager ce que nous pensons pouvoir retirer de ces trois terrains, soit pris isolément, soit pris comparativement, et donc d'évaluer leur degré de comparabilité. Quels sont les points et les limites de la comparaison ?

Les points de comparaison

Les trois terrains présentent *a minima* des professionnels impliqués dans trois niveaux de formes sociales que sont les institutions, les organisations et les groupes professionnels. Tous ceux que nous avons rencontrés travaillent d'abord centralement dans une ou des organisations ; par centralement, nous voulons dire qu'ils y exercent la majeure partie ou la totalité de leur activité, ce qui justifie d'étudier les relations qui lient leur action à l'organisation, aux organisations. Le pluriel se justifie dans bien des cas, car les professionnels rencontrés travaillent le plus généralement dans plusieurs organisations, concentriques : les soignants travaillent dans des services et des pôles à un niveau micro-local, dans des hôpitaux ou des prisons à un niveau local ; les acteurs

de l'Équipement travaillent dans des équipes, des départements à un niveau micro-local, dans des structures départementales ou régionales au niveau local ; les enseignants intervenant en prison sont rattachés à des services d'enseignement et à la prison. Certains acteurs rencontrés enfin travaillent « à cheval » sur deux organisations, quand ils sont employés à mi-temps sur l'un des terrains que nous observons, à mi-temps sur un autre (c'est notamment le cas pour des professionnels intervenant en prison et intervenant aussi à l'hôpital ou en collège / lycée). Cette communauté d'inscription organisationnelle distingue les professionnels rencontrés de tous les professionnels dont les cadres et collectifs locaux d'exercice sont absents ou moins continus : on pense aux professionnels exerçant seuls (comme certains soignants libéraux), ou souvent de façon isolée. Les cadres et collectifs locaux d'exercice sont ici forts, voire prégnants sur l'action au travail.

Un autre point commun touche aux « attachements » institutionnels des professionnels rencontrés : ils portent tous des projets sociétaux reconnus comme centraux et légitimes dans la société. Certes, cette centralité et cette légitimité ne sont-elles pas indiscutables (parce qu'elles seraient fondées dans une quelconque nature des savoirs ou des missions) et indiscutées (certains projets sont en voie d'institutionnalisation), il n'empêche qu'elles paraissent assez fortes, ne serait-ce que dans les façons dont les professionnels sont amenés à justifier leur activité dans leurs discours : soignants, enseignants et personnels techniques de l'Équipement mobilisent très souvent la référence aux « droits » de leurs publics, à la centralité voire la sacralité de leur mission, à l'importance du rattachement de leur activité au secteur d'intervention publique. En rappelant que certaines des figures professionnelles analysées (médecins, enseignants, ingénieurs) étaient aussi le cœur d'analyse des sociologies fonctionnalistes des professions, il ne s'agit pas pour nous de réhabiliter ces dernières et avec elles, leurs préjugés sur la hiérarchie des professions, mais de souligner que les activités professionnelles étudiées ont assurément un « poids social » commun, dont on pourrait repérer des traces dans leurs rhétoriques, dans la délimitation juridique de droits pour leurs publics, ou encore dans le rattachement de leur activité au domaine d'intervention publique. Nous reviendrons sur ce dernier point plus loin en soulignant l'intérêt de la comparaison des trois terrains dans la perspective d'une sociologie de l'intervention publique.

Les professionnels rencontrés ont donc le sentiment de porter des projets sociétaux, des missions prioritaires. Cela a un effet indubitable sur la constitution de la troisième forme sociale qui nous intéresse : les groupes professionnels. Tel que nous l'avons défini plus haut, nous pouvons dire que tout professionnel appartient à un groupe professionnel, à partir du moment où son activité est partagée par d'autres dans la société. Il reste que les professionnels que nous avons rencontrés sont inscrits dans des dynamiques spécifiques (en termes de segmentation interne et de liens externes avec les autres professions, les publics, l'État), en lien notamment avec la nature de leur activité (enseignement, soins, ingénierie) et avec leur inscription dans le champ de l'intervention publique.

Avec ces points de convergence, nous pensons avoir des bases pour juger des modes d'articulation entre actions au travail, institutions, organisations et professions. Et les différences entre les trois terrains nous semblent pouvoir être des atouts ici, pour juger, autour d'une base commune, des variations de ces modes d'articulation.

L'institution Equipement est en pleine transformation (avec les perspectives du développement durable) et il est probable que cette « révolution » trouve certaines de ses sources et ait certains des effets dans les échelles organisationnelles / professionnelles et dans les formes d'action au travail qui les composent ; l'institution Prison (le projet d'enfermement), aux apparences plus stabilisées, pourrait constituer un point opposé ; qu'en est-il alors de l'Hôpital, des projets institutionnels hospitaliers : sont-ils radicalement transformés par les réformes hospitalières ou celles-ci ne touchent-elles que le niveau organisationnel ?

Parallèlement, les organisations hospitalières, comme celles de l'Hôpital et de l'Equipement, paraissent fondamentalement redimensionnées, tandis que les organisations carcérales semblent moins touchées. Mais qu'en est-il dans les nouvelles prisons où de nombreux champs d'activité sont confiés à des gestionnaires privés ? Quels sont les impacts de ces redimensionnements sur les activités des professionnels ? Comment ces derniers participent-ils de ces nouveaux cadres et collectifs qui se mettent en place ?

A l'échelle des professions, un regard lointain peut laisser penser que les groupes professionnels de l'Equipement (ingénieurs, techniciens, administratifs) sont fortement touchés par le redimensionnement de leur activité, le passage d'une activité historique (routes, ouvrages d'art, géotechnique) à des nouvelles activités portées par le Grenelle de l'Environnement (urbanisme, habitat,...), et la fin concomitante de l'ingénierie publique concurrentielle, tandis que les contours des activités soignantes et enseignantes, et des groupes professionnels, resteraient plus stables. Est-ce vraiment le cas ? L'activité soignante, et *a fortiori* le groupe professionnel des soignants, ne sont-ils pas fortement ébranlés par les nouveaux contours hospitaliers (notamment la tarification à l'activité et les réseaux de soins) ? Comment les acteurs de nos trois champs d'intervention se positionnent-ils dans les évolutions de leurs groupes professionnels ? Comment gèrent-ils, en commun ou non, la révision générale des politiques publiques (RGPP) et ses effets directs sur leur groupe (réduction des effectifs, redimensionnement de l'activité publique par rapport au secteur privé, non renouvellement des générations qui oblige à d'autres modes de transmission des savoirs, ...) ?

Enfin, nos trois terrains offrent une focale d'analyse singulière sur l'intervention publique et ses transformations. Il reste maintenant à évoquer des différences entre les trois terrains, qui peuvent desservir la comparaison, à tout le moins la compliquer.

Les limites de la comparaison

Deux limites principales, déjà évoquées en introduction, doivent être prises en compte, liées aux différences de « rôles » des professionnels observés.

Une première différence concerne la place plus ou moins « centrale » des professionnels observés dans les institutions étudiées : les soignants et les enseignants observés en prison ne portent pas centralement le projet d'enfermement, tandis que les hospitaliers et les professionnels de l'Équipement que nous avons étudiés travaillent avec et dans leurs institutions d'« origine » ou de « prédilection ». S'il avait fallu faire une comparaison terme à terme, peut-être aurait-il mieux valu avoir des matériaux recueillis en prison auprès des personnels pénitentiaires, ou bien avoir des matériaux à l'hôpital et dans les structures de l'Équipement, auprès de personnels périphériques, marginaux (en nombre et en lien avec l'activité principale des organisations). Plusieurs réponses peuvent être apportées à cet apparent « problème ».

Une première est pratique : étant engagé dans un effort de synthèse de nos travaux, nous n'envisageons pas, au moins à court terme, ni de développer de toutes nouvelles recherches sur les personnels pénitentiaires, ni de nous séparer dans le présent travail d'un matériau dont nous pensions et continuons à penser qu'il est riche. Il reste qu'il ne suffit pas de faire de nécessité vertu, mais bien de réfléchir au statut de ces professionnels étudiés en prison (soignants et enseignants) par rapport à nos autres terrains.

D'une part, les matériaux recueillis en prison l'ont surtout été auprès de soignants, soit dans le cadre de la thèse, soit dans le cadre de l'étude sur l'Antenne Toxicomanies. Cela offre des perspectives de comparaison, pour un même groupe professionnel (les infirmiers ou les médecins) ou pour un même champ d'activité (les hospitaliers), entre des lieux d'exercice traditionnels (les hôpitaux) et des lieux d'exercice périphériques, « a-normaux » (les prisons). Dans notre perspective d'analyse, cette comparaison ouvre des interrogations quant aux poids des organisations et des institutions sur les actions au travail : que font les soignants dans des organisations carcérales qui les mettent au contact de professionnels non-hospitaliers ? Comment gèrent-ils le conflit des projets institutionnels : celui de la prison, celui de l'hôpital ?

D'autre part, les soignants et les enseignants qui interviennent en prison ont beaucoup de points communs avec les professionnels rencontrés à l'hôpital ou dans les structures de l'Équipement. Certes, ils n'interviennent pas dans leur milieu de « prédilection » et sont donc confrontés à un projet institutionnel (l'enfermement punitif) qui peut être en tension avec celui qu'ils entendent porter (le soin, l'enseignement) ; certes, ils sont confrontés à des relations singulières (avec des publics particuliers, des tiers pénitentiaires qu'ils ne rencontreraient pas ailleurs) ; certes, ils ont à gérer avec leurs pairs intervenant en milieu libre des modes de relation singuliers (comment gérer par exemple la méconnaissance ou le mépris de leurs « collègues » ? Entendent-ils constituer un segment ?) ; mais ce ne sont ici que des questions qui se posent plus

crûment à eux qu'à leurs collègues, engagés dans d'autres espaces et collectifs. A l'hôpital comme à l'Équipement, se posent aussi des questions sur le degré d'adhésion des professionnels à des projets institutionnels dans lesquels ils ne se reconnaissent pas ou pas totalement, sur leurs formes de participation aux collectifs locaux de travail, sur les modes d'articulation avec les pairs intervenant dans d'autres lieux. Du point de vue analytique, la prison comme lieu d'exercice est donc un prisme grossissant de ce qu'il peut se passer dans d'autres milieux d'exercice, et plus spécifiquement des relations entre l'action au travail et les trois formes sociales Institution, Organisation, Profession. Pour que cette formule ne soit pas qu'une pétition de principe, il s'agira cependant de rester très vigilant sur la nature des comparaisons engagées sur les trois terrains. Nous reviendrons en fin de parcours (cf. chapitre 6, § 3.1.) sur la pertinence ou non de cette comparaison.

Une seconde différence entre les trois terrains et par là limite de la comparaison, touche les relations de service qui y sont engagées. Sur nos terrains, comme de façon plus générale, la notion de « relation de service » est très vaste, depuis les relations de face-à-face engagées dans les métiers du travail sur autrui jusqu'aux relations « marchandes » engagées dans les métiers techniques dits de service. Toutes les activités que nous avons étudiées engagent certes des relations de service, mais les soignants et enseignants ont la particularité d'être dans des relations directes et personnalisées avec leurs publics – ils travaillent avec ou sur autrui pour utiliser l'expression d'E. Hughes (1956) –, tandis que les ingénieurs et techniciens travaillent pour des clients, mais ne sont pas au contact d'eux au quotidien ; ils ne sont jamais amenés à travailler « sur eux » ; ils sont engagés dans des relations standardisées, « à distance ». Cette différence est majeure, au point que les sociologues se risquent rarement à des comparaisons entre les différentes activités de service : Goffman n'expliquait-il pas que, selon lui, « le contact avec le public et le pouvoir exercé sur lui constituent des caractères assez importants pour que tous ceux qui en font l'expérience puissent être groupés en une catégorie spéciale » (1961, p. 378) ? Reprenant les différents débats sociologiques sur les relations de service, Jean-Louis Laville (2005, p. 15) confirme l'intérêt ou la nécessité d'une distinction de deux formes polaires de ces relations : les relations personnalisées (qui engagent un contact direct entre prestataire et destinataire, avec un rapport de face-à-face incluant un registre technique et un registre civil) et les relations standardisées (souvent à distance, avec des médiations techniques, dans lesquelles la saisie, le traitement, la diffusion des données sont primordiaux). Dès lors, du fait de l'hétérogénéité de nos terrains, selon qu'ils engagent des relations personnalisées ou des relations standardisées, nous ne risquons qu'avec une extrême prudence à des analyses sur les relations de service (même quand il s'agira de parler de « relations de service public »...), ou bien encore à des comparaisons avec les auteurs qui ont centré leur analyse sur le travail sur autrui (Dubet, 2002, Demailly, 2008).

A l'intérieur même de métiers travaillant sur autrui (en ce qui nous concerne : les enseignants et les médico-soignants), il nous paraît très difficile de comparer des activités du fait de la diversité des relations qu'elles engagent. Si l'on suit les clarifications apportées par Lise Demailly (2008, p. 23), on peut en effet distinguer des métiers où les relations de service s'expriment sous la forme de relations de face-à-face et visent une transformation globale d'autrui (c'est le cas des enseignants) ; des métiers où les relations de service ne font de la relation de face-à-face qu'un outil parmi d'autres de la pratique professionnelle et ne visent qu'une transformation partielle d'autrui (c'est le cas de certains médecins et soignants dans le domaine chirurgical ou somatique) ; des métiers avec de nombreuses relations de face-à-face et une visée de transformation partielle d'autrui (comme dans le cas des cadres, administratifs, managers, mais aussi médecins et soignants dans le domaine psychiatrique). Ces différences ne permettront pas une montée en généralité – à l'échelle de nos terrains – sur les « politiques de la relation » qui seraient transversales aux différents champs d'activités étudiés.

Conclusion du chapitre 1

Nous serons brefs pour ne pas nous répéter, et parce que le modèle d'analyse que nous proposons est encore largement à l'état d'ébauche et mérite d'être confronté aux différents travaux de sociologie du travail existant sur le thème. Nous rappellerons seulement que nous voudrions d'abord comprendre les articulations qui relient les actions au travail à trois formes sociales – Institutions, Organisations et Professions – comprises à la fois comme des produits et des matrices des actions individuelles ; puis qualifier, sur cette base, la nature des relations causales qui lient entre elles ces formes sociales.

Ce projet ne pouvait se faire sans un premier effort de définition des trois termes Institutions, Organisations et Professions, dont les acceptions sont diverses. En posant des définitions singulières de ces termes, nous avons bien conscience que le dialogue avec les sociologies qui les ont déjà investis, risque d'être compliqué. Pour autant, nos définitions visent moins à fermer le débat qu'à l'ouvrir sur des bases explicites. En l'occurrence, nos analyses peuvent être confrontées, sans abus de langage, à bien d'autres analyses – en tout cas dans le champ de la sociologie française du travail – ayant travaillé avec d'autres contours les mêmes notions. C'est ce que nous proposons de faire dans le prochain chapitre.

Rappel du sommaire général et détails du sommaire du chapitre 2

- Introduction
- Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail

● Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique

1. Le diptyque institutions / organisations

- 1.1. Les bases du débat
- 1.2. Des premiers prolongements du débat
- 1.3. Les articulations explicites institutions / organisations

2. Le diptyque organisations / professions

- 2.1. L'entrée professionnelle vue par la sociologie des organisations
- 2.2. L'entrée organisationnelle vue par la sociologie des professions

3. Le diptyque institutions / professions

- 3.1. Des articulations implicites institutions / professions
- 3.2. Une articulation explicite institutions / professions

4. Le triptyque institutions / organisations / professions

- 4.1. Les travaux de Dominique Monjardet sur la police
- 4.2. Les travaux de Lise Demailly

Conclusion du chapitre 2

- Chapitre 3 : Détour par la prison
- Chapitre 4 : Détour par l'Équipement
- Chapitre 5 : Détour par l'hôpital
- Chapitre 6 : Retours sur un modèle
- Conclusion générale

Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique

Nous voudrions dans ce chapitre dresser un état de l'art des articulations entre institutions, organisations et professions, afin de situer notre modèle dans le champ sociologique et commencer à l'enrichir des analyses produites sur d'autres terrains. Nous privilégierons les travaux français de sociologie du travail. Nous ne nous garderons pas pour autant de faire référence aux travaux étrangers, et notamment anglo-saxons (plusieurs encadrés rappelleront ces approches), dont certains ont d'ailleurs fortement influencé les pensées du travail en France⁴³. Il reste que les découpages institutions, organisations et professions ont pris des formes particulières dans l'espace de la sociologie française du travail dont nous voudrions rendre compte au fil de notre lecture et qui témoignent d'une structuration nationale des champs d'interrogation de la sociologie⁴⁴.

Beaucoup des sociologues du travail ayant investi les trois domaines classiquement labellisés « institutions », « organisations », « professions » ont exploré des

⁴³ Nous nous référons ici aux derniers travaux de Jean-Christophe Marcel (2010), opérant une analyse de la réception de la sociologie américaine en France à partir d'une recension des deux revues *L'Année Sociologique* et les *Cahiers Internationaux de Sociologie* entre 1945 et 1959. Marcel note tout à la fois la connaissance approfondie qu'ont les sociologues du travail en France (G. Friedmann, V. et F. Isambert, P. Naville, A. Touraine, M. Crozier, J.-D. Reynaud et J.-R. Tréanton) des travaux nord-américains, et leur regard critique à leur égard : ce sont à la fois des « passeurs » et des critiques acerbes. Les travaux d'Anni Borzeix et Gwenaëlle Rot (2010) sur la naissance de la revue *Sociologie du travail* confirment cette double réception ; s'appuyant sur les témoignages des quatre fondateurs de la revue (M. Crozier, J.-D. Reynaud, A. Touraine et J.-R. Tréanton) et sur l'analyse de contenu des vingt-quatre premières livraisons (1959-1966), les deux auteurs montrent que les fondateurs, qui avaient tous fait le « voyage en Amérique », faisaient « le pont entre le travail et l'Amérique » (selon l'expression de Crozier, p. 37), mais avec un « regard anti-américain » (selon l'expression de Touraine, p. 64).

⁴⁴ La diversité des définitions sociologiques de ces termes et des réalités sociales auxquelles ils renvoient dans chaque société rend la comparaison internationale périlleuse. Le jeu des traductions a ainsi pu être à l'origine de nombreuses mésinterprétations ou « erreurs » d'étiquetage. On l'a dit à propos du concept d'*Institution* chez Weber (cf. note 22 du chapitre 1) ; on peut le dire de celui d'*institution* chez Goffman, ou encore de *bastard institution* chez Hughes (cf. infra). Etiquetées « sociologies des institutions », ces dernières approches ont pourtant prioritairement interrogé la dimension locale et auraient pu à ce titre intéresser centralement les sociologues des organisations. Aujourd'hui encore, les emplois anglo-saxons du concept d'*institution* (par exemple chez Mary Douglas ou Richard Scott) ne sont pas toujours équivalents aux emplois francophones. Le même risque est bien connu à propos du concept de *professions* : le terme anglo-saxon renvoie à une réalité juridique singulière qu'on ne retrouve qu'imparfaitement dans la société française ; la comparaison ne paraît vraiment possible que si l'on distingue les « professions établies » (Chapoulie, 1973) et les groupes professionnels. Le terme d'*organizations* paraît enfin moins polysémique, ce qui explique sans doute la diffusion plus rapide d'une sociologie « internationale », *a minima* transatlantique, des organisations.

complémentarités entre leur niveau « fétiche » d'analyse et les deux autres niveaux. Que l'histoire de la sociologie, telle qu'elle s'est écrite et s'écrit encore, n'ait pas toujours mis en avant ces complémentarités, n'est pas particulièrement surprenant, au regard du poids des découpages et étiquetages dans le développement de la pensée sociologique. On le sait, la reconnaissance institutionnelle des sociologues s'accompagne souvent de l'investissement privilégié d'un champ et de son étiquetage / appropriation. Ainsi en a-t-il été par exemple pour Michel Crozier et Erhard Friedberg et leur approche stratégique, très tôt qualifiée par eux-mêmes de « sociologie des organisations », et aujourd'hui devenu le cœur symbolique de cette sociologie en France, faisant largement oublier les travaux anglo-saxons précurseurs et les travaux directement concurrents. Il reste que la question des étiquetages et des clivages notionnels qui en découlent est beaucoup moins intéressante que le retour aux textes et aux analyses, lequel fait apparaître que des croisements existent depuis longtemps entre les différentes sociologies des institutions, des organisations et des professions. Certains de ces croisements sont tacites (ne mobilisant pas explicitement les trois étiquettes, mais travaillant néanmoins avec d'autres mots les mêmes niveaux d'analyse), d'autres sont explicites. Quelques travaux croisent les trois entrées, beaucoup d'autres en confrontent deux. C'est à un tour d'horizon de ces différentes analyses que nous voudrions procéder maintenant, en commençant par les travaux croisant institutions et organisations (Partie 1), en poursuivant par les croisements organisations / professions (Partie 2) et institutions / professions (Partie 3), en terminant par les sociologies qui tentent d'intégrer les trois entrées (Partie 4).

1. Le diptyque institutions / organisations

Le croisement entre institutions et organisations est récurrent dans les différentes sociologies du travail, telles qu'elles se sont développées après la Seconde Guerre Mondiale. Aux Etats-Unis, aussi bien les fondateurs « canoniques » de la sociologie des organisations, tels Philip Selznick, James March et Herbert Simon que les sociologues interactionnistes symboliques, tels Everett Hughes et Erving Goffman, plus attachés à la notion d'institution, ont très tôt convenu de la pertinence d'un croisement des deux entrées. En France, les bases du débat furent plus tumultueuses : de nombreux courants (l'analyse stratégique, l'actionnalisme tourainien, l'analyse institutionnelle, ...) se sont emparés des deux notions, ont discuté des enjeux et limites de leur croisement ou isolement, dans des débats parfois virulents (une virulence en partie liée à des jeux académiques). Ces bases ont trouvé des premiers prolongements à partir des années 1980, avec une inversion des clivages : aux Etats-Unis, le débat se raidit avec les courants néo-institutionnalistes issus des théories des organisations (James March, Johan Olsen, W. Richard Scott, John W. Meyer, ...), rétifs à une analyse proprement organisationnelle ; en France, ce sont plutôt des tentatives, au moins implicites, de combinaison entre les deux notions qui se diffusent, par exemple dans les travaux de Jean-Daniel Reynaud, Renaud Sainsaulieu et Denis Segrestin opposant à l'analyse

stratégique les limites d'une seule focale organisationnelle. Depuis ces premiers prolongements, plusieurs auteurs, issus d'obédiences ou paradigmes divers, par exemple Eugène Enriquez, Jean-Louis Laville, Claude Giraud défendent des articulations explicites entre institutions et organisations.

Reprenant ce fil chronologique (les bases du débat / les premiers prolongements / les articulations explicites), nous nous proposons maintenant d'explorer ces différentes sociologies, pour en repérer les apports à une analyse croisée de l'action au travail. Comment s'opèrent les croisements entre organisations et institutions ? Comment sont pensées leurs articulations ?

1.1. Les bases du débat

Beaucoup de travaux de sociologie ont d'abord traité implicitement de l'articulation entre organisations et institutions, dans leur compréhension des logiques de travail. Les différences entre institutions et organisations y sont généralement reliées à des portées et des finalités différentes (ce que nous avons repris dans notre propre définition de l'institution par la notion de projet sociétal). Cette opposition est particulièrement nette dans la présentation de Pierre Maclouf (2006) : l'institution porterait un projet stabilisé, ayant un sens intégratif large ; l'organisation se fixerait des buts plus relatifs et contingents. Opposant ainsi Emile Durkheim, Maurice Hauriou, Mary Douglas d'une part, James G. March et Herbert Simon d'autre part, Pierre Maclouf en vient à défendre l'idée que « l'institution confère l'identité et le sens, l'organisation a un but – mais il est seulement relatif. En somme, sur ce premier axe (intégration ou contingence), l'intégration institutionnelle se pose comme nécessaire, alors que la contingence – des alliances et des résultats, des décisions et des buts – est la marque de l'organisation » (2006, p. 250). La relation entre institution et organisation serait ainsi d'abord une tension en nature autour des fins et des portées des deux types d'entités. En lien avec ces différences de portées, sont généralement mises en exergue différentes dynamiques temporelles et spatiales. A l'échelle temporelle, l'institution est perçue comme ce qui dure (ce qui ne signifie pas qu'elle ne change pas), tandis que l'organisation serait une entité plus précaire et synchrone : « l'autorité de toute institution à l'égard de ses ressortissantes est le premier caractère du phénomène institutionnel, redoublé par le fait que les institutions, précèdent leurs dépendants et leur survivant, traversent le temps » (2006, p. 248-249). A l'échelle spatiale, l'institution est souvent référée à un niveau global (sociétal), tandis que l'organisation est rapportée à un niveau local. Ces différences d'appréhension apparaissent particulièrement nettes dans les premiers débats anglo-saxons de sociologies des organisations et des institutions.

Les premiers débats Organisations / Institutions aux Etats-Unis

Aux Etats-Unis, les premières sociologies du travail croisent régulièrement les deux notions organisations et institutions. Celles-ci inspirent des courants concurrents, mais sont pourtant assez peu différenciées. Etayons le propos en situant les trois grands courants principaux à l'origine de la sociologie dite « industrielle » aux Etats-Unis : l'école des relations humaines, le courant des dysfonctions bureaucratiques, la tradition interactionniste de Chicago. Ces courants portent des approches différentes du travail, entre analyse locale et analyse sociétale, entre organisations et institutions.

L'école des relations humaines

Développé dans le cadre de la *Graduate School of Business Administration de Harvard* et rassemblant notamment Elton Mayo, Fritz Roethlisberger et William Dickson, c'est le courant qui focalise le plus sa lecture du travail sur le niveau local, celui de l'entreprise et celui des ateliers : il insiste sur le poids des groupes et des relations d'encadrement internes à l'organisation pour comprendre l'activité de travail. Cette focalisation sur les dynamiques organisationnelles locales – celles des entreprises et des groupes – apparaît notamment dans le faible intérêt porté à l'environnement social des entreprises étudiées, à l'absence de prise en compte du syndicalisme. Herbert Blumer, un des fondateurs de l'interactionnisme symbolique, reproche ainsi à cette lecture psycho-sociologique « de s'attacher à un niveau où il ne se passe rien d'important – une critique fondée en autorité sur son expérience d'arbitre dans les conflits du travail dans la sidérurgie. Ces recherches négligent l'écheveau complexe des relations instituées et des négociations entre dirigeants d'entreprise et syndicats (...) (Blumer) soutient que la nature de l'objet impose de dépasser l'observation d'une entreprise, puisqu'il faut saisir des relations qui se situent à plusieurs niveaux : il compare l'observation des relations dans une usine avec ce que pourrait observer un soldat sur le champ de bataille, où c'est l'ensemble d'une campagne militaire qu'il faut appréhender » (Chapoulie, 2001, p. 224-225). La critique envers le réductionnisme de l'approche de l'école des relations humaines est aussi portée par le courant « fonctionnaliste » (par exemple Wilbert Moore) qui, outre l'empirisme de la démarche et sa trop grande soumission aux intérêts des commanditaires, dénonce sa dimension localisée.

Le courant des dysfonctions bureaucratiques

Une façon d'échapper à l'écueil localiste est alors de questionner les entreprises, moins dans leurs singularités locales que dans les dynamiques générales qui les traversent. C'est ce que font les sociologues « fonctionnalistes », héritiers critiques de Talcott Parsons, quand ils interrogent les dysfonctionnements des organisations bureaucratiques. Les travaux de Robert King Merton (1940), Philip Selznick (1949), Alvin Gouldner (1954), Peter Blau (1955) tirent ainsi de leurs observations localisées des enseignements sur les rigidités de comportements et les relations générales de pouvoir et de conflit au sein des organisations bureaucratiques, sur la place du modèle bureaucratique dans la structure du système social. Cette perspective n'est pas sans évoquer la définition parsonienne de l'institution, comme « l'ensemble des rôles qui ont une importance particulière au niveau de la structure du système social tout entier ». Le croisement entre organisation et institution devient même explicite dans les travaux de Philip Selznick (*Leadership in Administration*, 1957) qui distingue les organisations caractérisées par leur visée d'efficacité et leur instrumentalité (*goals of efficiency et rational tools*) et les institutions sociales caractérisées par le fait qu'elles sont imprégnées de valeurs (*infused with values*). Dans *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Françoise Piotet et Renaud Sainsaulieu

soulignent les tenants de cette distinction : « Etudier une entreprise comme une organisation, c'est l'observer comme un instrument servant à rationaliser les facteurs matériels et humains de la production en vue d'une fin donnée. L'étudier comme une institution, c'est étudier son « caractère » (Selznick). En utilisant ce vocabulaire emprunté à la psychologie, Selznick pousse loin l'analogie entre l'analyse institutionnelle et celle des processus psychologiques. Le caractère est, en effet, un produit historique, intégré, fonctionnel, fruit d'une adaptation et dynamique » (1994, p. 236).

Un croisement explicite entre organisations et institutions apparaît aussi chez James G. March et Herbert Simon, qui s'interrogent, en introduction de leur ouvrage de synthèse *Organizations* (1958), sur le statut d'institution sociale des organisations. Mais leur emploi de la notion d'institution reste largement indéterminé ; la notion est finalement peu explorée, sinon pour définir par l'absurde, ce que n'est pas l'organisation. C'est de ce courant dont s'inspireront le plus les sociologues « classiques » des organisations, défendant dans l'organisation le niveau d'entrée le plus pertinent pour comprendre l'activité et les relations de travail, défendant une définition de l'organisation comme un sous-système contingent, où les relations sociales et les comportements dépendent prioritairement des réactions des individus à des règles localisées. L'entrée institutionnelle sera alors partiellement exclue de l'interrogation.

La tradition interactionniste

C'est dans la tradition interactionniste que l'on trouve les emplois les plus manifestes de la notion d'institution (Chapoulie, 2001, p. 216-240). L'analyse du travail se développe à l'Université de Chicago à partir notamment du *Committee on Human Relations in Industry* fondé en 1943 (avec Lloyd Warner, Burleigh Gardner, Everett Hughes, William Foote Whyte). Les critiques envers les deux traditions précédentes y sont radicales : l'école des relations humaines est accusée de réductionnisme (cf. supra avec la critique de Blumer), le courant des dysfonctions se voit reprocher ses excès théoriques et sa légitimation des ordres établis (une critique aussi adressée à la lecture fonctionnaliste des professions). Le courant interactionniste, puis interactionniste symbolique, propose alors une lecture croisant étroitement institution et organisation. Deux auteurs se dégagent ici : Hughes et Goffman.

La perspective de Hughes

« Institutions – un terme que Hughes emploie dans un sens dérivé de Sumner pour désigner toutes sortes d'établissements disposant d'un minimum de permanence et d'un personnel plus ou moins spécialisé. L'unité des recherches de Hughes sur les institutions a toujours été moins perçue que celle de ses recherches sur les métiers, en dépit du titre de sa thèse, de celui donné au recueil de contributions à ses *Festschriften*, de l'organisation du principal recueil de ses essais ou de sa préface à celui-ci. Dans cette préface, Hughes indique qu'il examine les institutions « comme des entreprises qui mobilisent des gens dans différentes fonctions et qualités » (*The sociological eye*, 1971, p. VIII). Les recherches sur lesquelles il s'appuie (mais auxquelles il ne fait que peu d'allusions précises) sont des thèses portant sur des établissements d'enseignement supérieur et sur des institutions religieuses. L'originalité du point de vue de Hughes dans ce domaine tient en partie à ce que la définition qu'il adopte laisse de côté les « fonctions » remplies par l'institution étudiée et ouvre ainsi la voie à l'étude empirique de celles-ci. A côté de l'étude de la division du travail, l'étude des carrières est l'un des liens principaux entre études des métiers et études des institutions. »

Jean-Michel Chapoulie, 2001, *La tradition sociologique de Chicago*, p. 227-228

Everett Hughes dans sa communication à l'*American Sociological Association* de 1957 (repris en 1962 devant la *Southwestern Sociological Association*), et dans la lignée du cours « *Bastard Institution* » qu'il avait professé en 1951 à l'Université de Chicago, attaque frontalement la vision « fonctionnaliste » des institutions. Le fonctionnalisme est critiqué pour ne s'intéresser qu'aux entreprises collectives « respectables » (« Les définitions communes font du terme institution une appellation méritée uniquement par ce qui incarne les plus hautes valeurs humaines », p. 140), qu'à l'Institution dans un sens théorique et non à ses mécanismes concrets, qu'aux institutions ultra-spécialisées n'ayant qu'une fonction (or, il peut y avoir des institutions pluri- ou dysfonctionnelles), qu'aux institutions durables ou déjà constituées (sous la forme d'organisations, d'associations). Derrière cette critique, adressée à Parsons, c'est aussi la « nouvelle » sociologie des organisations qui est visée :

« Une partie des controverses concernant les institutions porte sur leurs relations avec les associations et les organisations (j'utilise le pluriel pour souligner le caractère concret). Sumner (*The Folkways*, 1906, p. 53) fait une remarque importante à ce propos lorsqu'il affirme qu'un concept et une structure sont les éléments de base d'une institution, et qu'il ajoute que la structure se réduit parfois à « peut-être seulement quelques employés chargés de coopérer d'une manière déterminée dans une certaine conjoncture » – c'est-à-dire à un petit nombre de personnes qui agissent en temps voulu. Cette assertion met l'accent sur un noyau actif de personnes et sur le fait que le mode et le moment de l'action sont socialement définis (une conjoncture est ce que Thomas désignait par l'expression « définition de la situation »). Elle place les acteurs dans l'institution mais ne clôt pas l'analyse artificiellement, à la différence des termes association et organisation qui impliquent que des personnes déterminées soient « associées » ou « organisées ». Elle ne précise pas qui, en dehors des employés, est impliqué, et de quelle manière. Il reste à découvrir quelles sont les personnes mobilisées, dans quelle mesure, dans quelles conditions, à quel titre, et de quelle manière elles le sont autour du noyau de personnes le plus étroit et le plus actif – que ces dernières soient des employés au sens ordinaire du terme, des parvenus, des entrepreneurs ou des prophètes. Nous sommes constamment tentés de supposer que les limites des systèmes d'action que nous étudions sont connues d'avance, au lieu d'être, en fait, une des inconnues qu'il nous appartient toujours de découvrir. »

Everett Hughes, 1957, « Going Concerns : The Study of American Institutions », p. 140-141

La critique envers une sociologie des organisations qui pourrait clore artificiellement l'analyse est explicite. Plus loin dans son intervention, Hughes critique le regard endogène de ce courant, qui ignore le poids de l'environnement et la façon dont une organisation choisit son environnement (il parle d'« écologie des institutions »). Le terme *institution* lui semble aussi permettre, mieux que celui d'*organization*, d'interroger les entreprises collectives comme des processus dynamiques, des « affaires qui marchent » (*going concerns*). Cela étant dit, on observe dans ce même texte de constants passages qui s'opèrent, depuis l'analyse du mécanisme de l'institution et de son produit à une analyse de la structure d'institution. Certes, la structure « institution » – l'organisation – n'est jamais étudiée totalement indépendamment des mécanismes qu'elle englobe, mais le regard se porte souvent sur la forme organisationnelle, matérielle, structurelle (par exemple, quand Hughes traite des écoles d'agriculture). Ainsi donc, cette approche, si elle se méfie de la terminologie organisationnelle, n'en est-elle pas toujours très éloignée dans la façon dont elle parle de son objet.

La perspective de Goffman

On retrouve le même constat dans l'approche d'Erving Goffman. *Asylums* (1961) sera pourtant une référence essentielle de la sociologie des institutions, en opposition à la sociologie des organisations, alors même que l'auteur y défend une vision très « organisationnelle » des institutions. Dans la première partie d'*Asiles*, Goffman définit les différents types d'institutions pour s'intéresser ensuite aux caractéristiques des *total institutions* :

« Les organismes sociaux – appelés communément institutions – sont des lieux (pièces, appartements, immeubles, ateliers) où une activité particulière se poursuit régulièrement. La sociologie ne dispose à leur égard d'aucun moyen spécifique de classification. Certains, comme la Gare Centrale, pourvu que l'on s'y conduise décentement, sont ouverts au tout venant ; d'autres comme l'Union League Club, club chic de New York, ou le laboratoire atomique de Los Alamos, soumettent les entrants à une sélection sévère. Les uns, magasins ou bureaux de poste, par exemple, disposent d'un personnel attitré pour servir le flot ininterrompu des clients ; d'autres, foyers ou usines, rassemblent une population moins mobile. Certaines institutions fournissent un cadre à des activités qui définissent la position sociale de l'individu, indépendamment du zèle ou de l'indifférence qu'il y manifeste. D'autres, au contraire, ne sont que le cadre d'activités libres et gratuites, pratiquées en dehors du temps consacré à des tâches plus sérieuses. »

Erving Goffman, 1961, *Asylums*, p. 45

C'est une définition très large de l'institution qui est proposée : Goffman reprend l'usage commun qui fait de l'institution un « organisme social », une « structure », un « lieu », un « cadre ». La définition des *total institutions* – celle qui sera la plus exploitée – est par contre beaucoup plus étroite car elle spécifie des modalités de vie, des modes d'organisation, des types de traitement des reclus : « On peut définir une institution totalitaire (*total institution*) comme « un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées » (1961, p. 41) ; « le caractère essentiel des institutions totalitaires est qu'elles appliquent à l'homme un traitement collectif conforme à un système d'organisation bureaucratique qui prend en charge tous ses besoins, quelles que soient en l'occurrence la nécessité ou l'efficacité de ce système. » (1961, p. 48). Ce sont ces définitions des *total institutions*, qui auront le plus d'écho en France : on pense notamment aux travaux sur la prison (cf. chap. 3) ou encore aux travaux sur les institutions psychiatriques de Robert Castel (1971, 1977) (cf. infra) qui font de l'institution un appareil de pouvoir et de contrôle social, plutôt qu'une simple organisation. La définition initiale que donne Goffman de l'institution (des lieux où une activité particulière se poursuit régulièrement) est alors largement oubliée, et avec elle, sa proximité avec les définitions d'une organisation.

Ainsi donc, le diptyque institutions / organisations n'était-il pas aux Etats-Unis aussi tranché que l'histoire classique de la sociologie ne l'a laissé paraître. Certes, les courants étiquetés « sociologie des organisations » et « sociologie des institutions » ne communiquaient pas ou faiblement. Mais les emplois des deux notions étaient beaucoup plus indifférenciés ou croisés que ne le laisse paraître cette absence apparente de dialogue. Le croisement des deux notions

prendra une forme beaucoup plus explicite dans les années 1980, avec le courant néoinstitutionnaliste issu des théories de l'organisation (cf. infra).

Les différences d'appréhension des organisations et des institutions apparaissent plus nettement dans la sociologie du travail en France. Il faut dire que les notions d'organisations et d'institutions sont beaucoup plus connotées dans la sociologie française. Même si elle est redéfinie, la notion d'institution ne peut pas être totalement déconnectée des usages marxistes et durkheimiens auxquels elle est parfois attachée ; depuis Gurvitch (1955), sa polysémie est aussi vécue comme une tare originelle, une crise du concept⁴⁵. La notion d'organisation, quant à elle, est beaucoup plus neuve : elle apparaît largement attachée aux approches « américaines » des relations humaines et des dysfonctions bureaucratiques et fait dès lors l'objet d'une attraction-répulsion différente selon les paradigmes ; l'attraction est forte dans les courants individualistes, la répulsion est dominante dans les courants déterministes. Ces clivages n'épargnent pas la sociologie du travail⁴⁶.

Après avoir présenté les trois positions dominantes amenant à un croisement des organisations et des institutions dans la sociologie du travail des années 1960 et 1970 – celle de l'analyse stratégique, celle de l'actionnalisme et celle de l'analyse institutionnelle –, nous évoquerons les positions des structuralistes et des individualistes méthodologiques.

Du côté de l'analyse stratégique

« La sociologie des organisations, c'est Michel Crozier et rien que Michel Crozier, ai-je envie de dire. Le *Phénomène bureaucratique* est un livre qui a joué un rôle décisif dans l'esprit public français et dans l'image qu'on s'est faite de la France, en France, mais aussi aux Etats-Unis. (...) Année après année, enquête après enquête, (Crozier) a développé, perfectionné et

⁴⁵ Gurvitch souligne que le concept d'institution est à la fois trop large et trop étroit. Il est trop large, car il paraît indiscutable que les croyances, idées, valeurs, conduites collectives, même pour autant qu'elles sont pré-établies, n'ont pas toutes le même caractère (...). Il est trop étroit, car, de toute façon, le non pré-établi se trouve exclu » (cité in Lourau, 1970, p. 136-137). René Lourau lui-même reconnaît quelques fondements à cette « excommunication » (sic) du vocabulaire sociologique, mais il reproche à Gurvitch d'accuser le concept plutôt que ses usages.

⁴⁶ Nous renvoyons là encore aux travaux de Jean-Christophe Marcel (2010, p. 45-58). La critique à l'égard de l'étude psycho-sociologique des relations de travail (*Relations Humaines*) est dominante dans la période 1945-1959 : G. Friedmann, A. Touraine, V. Isambert, J.-D. Reynaud se font ainsi remarquer pour des recensions sévères envers les travaux d'E. Mayo et certains de ses successeurs (M. Blum, H. Ronkien et P. Lawrence, E. Chambers), accusés de porter une « conception de l'entreprise isolée et suspendue dans une sorte de *vacuum* social ». La réception est plus « bienveillante », mais aussi en partie « condescendante » envers la tradition interactionniste de Chicago. Les travaux des dysfonctions bureaucratiques sont beaucoup moins commentés : Merton est surtout discuté pour ses travaux de sociologie des connaissances et pour *The American Soldier*. La traduction par H. Mendras de ses *Éléments de théorie et de méthode sociologique* en 1953 et la publication d'un article de Gouldner dans *L'année sociologique* (« La théorie de la bureaucratie et sa valeur affective fondamentale ») assurent néanmoins une première diffusion des thèses « dysfonctionnelles », qui trouve un écho privilégié dans l'analyse stratégique.

approfondi son outil intellectuel, qu'il avait forgé dans sa thèse, puis formalisé avec Erhard Friedberg dans *l'Acteur et le système*. Grémion a raconté cette longue gestation dans un livre collectif⁴⁷. Cet outil s'est révélé particulièrement fécond parce qu'il est à la fois théorique et opérationnel. Repris par des esprits inventifs comme Grémion et Sainsaulieu, il s'est transformé pour s'adapter à de nouveaux domaines. »

Henri Mendras, 1995, *Comment devenir sociologue*, p. 187-188

« Je découvrais la sociologie des organisations, et je tenais à ce que ce soit aussi important que la sociologie du travail. Et à terme, ça signifiait une rupture. Quand j'ai commencé à m'affirmer, j'ai étudié l'organisation avec des interviews, etc., et j'ai vu l'organisation comme un système autonome qui contribuait à former les aspects capitalistes successifs, tout en restant autonome. Et cela, les autres, sauf Reynaud, ne le comprenaient pas. Je veux dire que ce qu'on me reprochait, en fait le point de [désaccord] c'était de rompre avec l'idée que l'entreprise se déduisait du système social d'ensemble. L'organisation, c'est la conséquence pratique du système capitaliste. Touraine, lui, avait plutôt une vision théorique de l'entreprise. Il ne voyait pas l'organisation comme un problème autonome. »

Michel Crozier, *in* Anni Borzeix, Gwenaële Rot, 2010, p. 37-38

L'analyse stratégique, développée notamment par Michel Crozier, Jean-Claude Thoenig, Erhard Friedberg, a construit son objet d'étude autour d'une délimitation organisationnelle locale : les dynamiques « institutionnelles », globales et sociétales, ne sont pas totalement niées mais largement relativisées et occultées. Cette remarque mérite d'être étayée, puisqu'elle peut paraître en décalage avec les intentions des travaux fondateurs de Michel Crozier dans le *Phénomène bureaucratique* (1963). Si Crozier met en place dans cet ouvrage les grandes lignes d'un modèle centré sur le seul niveau organisationnel (analyse locale, synchronique, endogène), il défend dans la dernière partie de l'ouvrage (« Le phénomène bureaucratique comme phénomène culturel français ») une prise en compte de traits culturels plus larges, comme les valeurs sociales ou encore les « institutions sociales », les modèles « institutionnels ». Par ces derniers termes, Crozier entend qualifier des « systèmes » (système d'éducation, système de relations industrielles, système politico-administratif, système colonial voire système social français) qui influencent les procédés grâce auxquels les organisations réussissent à contrôler et à diriger leurs membres (1963, p. 288-289). En ce sens, Crozier a ouvert la porte à une articulation des deux niveaux organisationnel et institutionnel dans l'analyse « stratégique ». Mais cette porte s'est de fait assez vite refermée. D'abord, du fait que Crozier, dès 1963, assimile ces modèles institutionnels à de simples « répliques » ou « harmoniques » de son modèle organisationnel : il propose

⁴⁷ Mendras fait référence à *L'analyse stratégique. Sa genèse, ses applications et ses problèmes actuels. Autour de Michel Crozier*, sous la direction de Francis Pavé (1994).

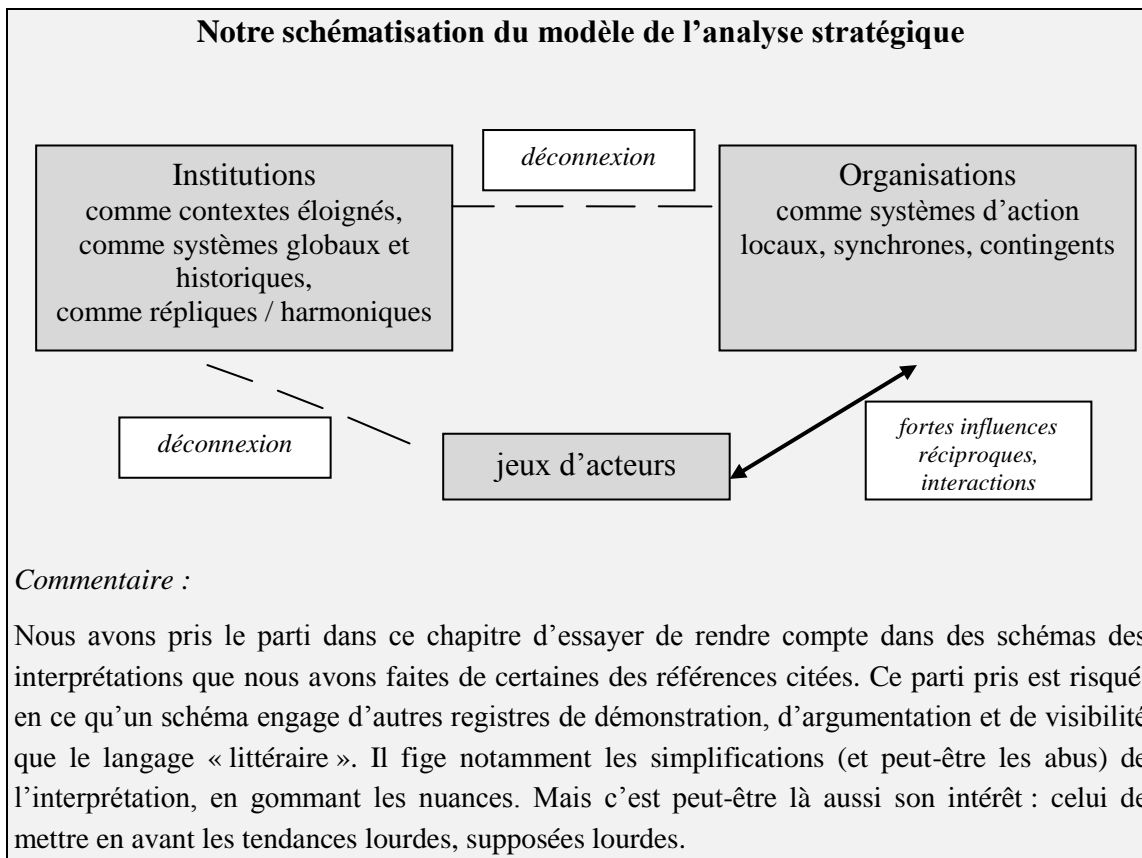
en quelque sorte d'appliquer son modèle d'explication organisationnelle à l'échelle des « grandes institutions françaises ». Ensuite, parce que Crozier ne reprendra pas ce niveau d'articulation ni dans ses travaux avec Jean-Claude Thoenig (1975), ni dans ses travaux avec Erhard Friedberg (1977).

Les travaux de Michel Crozier et Jean-Claude Thoenig (1975) et leur modèle de la régulation croisée ne mobilisent pas centralement la notion d'institution. Certes, ils ne se limitent pas à une analyse locale, au sens où ils étudient les relations « inter-organisationnelles » qui lient les collectivités locales à l'Etat et à son administration (des figures du système politico-administratif que Crozier appelait « institution » dans *Le phénomène bureaucratique*) et où ils mettent en avant, dans cette étude, les croisements entre les régulations locales et les régulations générales (les régulations étant comprises comme des mécanismes de jeu autour des règles). Mais Crozier et Thoenig mobilisent peu dans leur analyse du « système général », ce qui pourrait relever de projets sociétaux, de valeurs jugées légitimes à l'échelle d'une société et de leurs déclinaisons dans le droit ; le « système général » est avant tout chez eux une échelle spatiale globale, mobilisant différentes organisations. Crozier et Thoenig se méfient par ailleurs de toutes les explications qui pourraient mobiliser des variables « exogènes » (tels l'environnement ou la structure des classes sociales) pour expliquer les régulations des « systèmes complexes plus ou moins organisés » : « Ce qui caractérise donc essentiellement un système du point de vue de l'analyse sociologique, ce sont les moyens de régulation qu'il utilise et qui le constituent en tant que système ou, si l'on veut, son mode de gouvernement, étant entendu qu'il ne s'agit pas de gouvernement au sens légal mais au sens cybernéticien du terme. L'analyse du système à proprement parler consiste donc à essayer de reconstituer, à partir des jeux qu'on a découverts et décrits à la base de l'ensemble, le mode de régulation plus général à travers lesquels ces jeux s'articulent les uns aux autres et qui seul rend possible l'existence du système dont ils font partie et qui légitime leurs règles » (1975, p. 27). Leur critique se porte le plus explicitement sur les travaux de la contingence structurelle qui envisagent des liens forts entre les environnements et les organisations, mais elle vise aussi implicitement tous les travaux mobilisant des explications exogènes. La notion d'institution est désormais contournée.

Les travaux de Michel Crozier et Erhard Friedberg (1977) confirment cet évitement. En insistant sur le caractère non naturel, local, spécifique et contingent des systèmes d'action, ils écartent explicitement les analyses « institutionnelles » insistant sur les modèles et les programmes, les traditions, les régulations et les contraintes pesant sur les acteurs : « Il n'y a pas de donnée naturelle qui impose aux hommes de se conformer aux modèles universels correspondant à chaque institution. Certes, des traditions et des contraintes existent qu'on ne peut bouleverser facilement. Certes, les programmes et les types de solution auxquels on peut faire appel pour résoudre un problème sont limités et se conforment à des modèles dominants. Mais, si l'on considère que la constitution d'un système d'action se comprend d'abord en analysant le problème à résoudre et non pas en se référant à l'évolution générale des institutions, le caractère contingent du

phénomène apparaît » (1977, p. 281). Dans l'analyse stratégique, les institutions comme « conventions sociales » sont jugées beaucoup moins explicatives des comportements organisationnels que les jeux des acteurs autour des règles du jeu.

De même, les structures chapeautant les organisations locales ne sont jamais comprises comme des « institutions », avec un poids potentiellement uniformisant sur les fonctionnements locaux. A propos des services hospitaliers étudiés par Olgierd Kutny en France et en Belgique (1973, 1975), Crozier et Friedberg notent que leurs modes d'organisation ne peuvent s'expliquer par une seule logique de contraintes. Certes, reconnaissent-ils, il faut que le système d'action retenu dans un service soit compatible avec les règles de l'hôpital en tant qu'organisation, avec les caractéristiques du système d'action supra-organisationnel que constituent, au-delà des hôpitaux en tant qu'organisations, la médecine française et la médecine belge dans leurs rapports avec les malades, la population et la puissance publique » (1977, p. 276). Mais les contours du système d'action local ne dépendent finalement pas centralement de ces influences ou compatibilités : « L'effet pervers consubstantiel au phénomène système d'action est un lien, un effet propre qui ne se ramène pas à une logique universelle des valeurs, des attitudes ou des comportements » (1977, p. 277). *L'acteur et le système* marque donc le primat de l'organisation dans l'analyse stratégique, et la relativisation concomitante de l'entrée institutionnelle. Nous reviendrons au fil de ce chapitre sur les prises de position ultérieures d'Erhard Friedberg qui explicitent ce détachement de l'analyse stratégique vis-à-vis de l'entrée institutionnelle, mais aussi de l'entrée professionnelle.



Nous désignerons par des traits ou flèches continus les relations qui nous paraissent être mises en valeur dans les analyses, par des traits ou flèches pointillés celles qui sont mises en retrait. Nous utiliserons des traits larges pour les relations jugées dominantes.

Nous utiliserons le plus souvent les encadrés Institutions, Organisations et Professions, même si les auteurs utilisent parfois des dénominations légèrement différentes.

Ici, nous avons voulu mettre en avant trois traits saillants de l'analyse stratégique, telle qu'elle a été développée depuis *L'acteur et le système* :

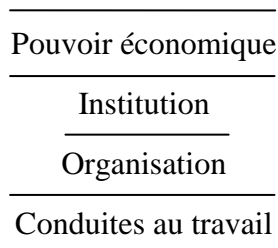
- le poids majeur donné aux organisations dans la compréhension des jeux d'acteurs ;
- une lecture qui conçoit les jeux d'acteurs à la fois comme des produits et des matrices des organisations (d'où une flèche bidirectionnelle) ;
- la mise à distance analytique des effets des institutions, tant sur les organisations que sur les jeux d'acteurs.

Du côté de l'actionnalisme

On trouve une analyse radicalement opposée dans les premiers travaux d'Alain Touraine qui d'une part, envisage une articulation entre organisations et institutions pour comprendre le travail, et qui d'autre part, réduit sensiblement le poids et l'effet explicatif de l'organisation. Dans ses premières réflexions, par exemple son article des *Cahiers internationaux de sociologie* en 1952 (« Ambiguïté de la sociologie industrielle américaine »), Touraine est très critique envers la sociologie industrielle américaine et le choix qu'elle fait « dès le départ, de l'établissement industriel comme terrain d'étude » et qui est « l'expression du privilège accordé par cette sociologie aux relations interpersonnelles considérées indépendamment des structures de la société globale » (1952, p. 137) : il défend alors une approche beaucoup plus large de l'étude du travail dans les sociétés industrielles. Il entérine cette approche dans sa thèse (*L'évolution du travail aux usines Renault*, 1955) et travaille ensuite à une formalisation théorique des relations entre organisations et institutions.

Dans *La société post-industrielle* (1969), Touraine intitule son troisième chapitre « L'entreprise : pouvoir, institution et organisation » (p. 189-260). Il commence par y évoquer les principaux débats sociologiques sur le statut des entreprises (il cite Argyris, Bendix, Burns et Stalker, Berle et Means) et sur les façons de les analyser : « l'entreprise est une institution privée dans la mesure où elle n'est pas un système bureaucratique, au sens où Weber a employé de mot, mais elle cesse d'être une institution si, soit les dirigeants, soit les salariés n'établissent pas le lien entre la défense de leurs intérêts et la poursuite de fins reconnues comme légitimes par la société. L'objet d'une sociologie de l'entreprise est donc de rechercher comment ces fins sont poursuivies à travers des rapports privés de travail » (p. 197). Touraine mobilise ainsi la notion d'institution en la rattachant à des « fins reconnues comme légitimes à l'échelle sociétale » ; plus loin dans le texte, il en fait un « niveau », intermédiaire entre le niveau

du système économique et celui de l'organisation et propose le schéma suivant (p. 203) :



La thèse de Touraine est qu'il y a une évolution historique des entreprises, en même temps que celle des sociétés, à travers une pénétration de plus en plus importante d'une logique de rationalisation (rationalisation technique, puis organisationnelle, puis politique). Dans les sociétés industrielles, l'entreprise est considérée comme un ensemble de moyens administratifs permettant de passer d'une politique économique à une réalisation technique ; elle se situe de plus en plus au niveau institutionnel, plutôt qu'au seul niveau organisationnel.

C'est ce schéma général et encore assez indéterminé dans les termes qu'il emploie (notamment ceux d'institution et d'organisation) que Touraine précise dans *Production de la société* (1973). Le glossaire proposé en fin d'ouvrage propose déjà une première explicitation de ces termes :

« **Institutionnel (système)**. Mode d'élaboration des décisions légitimes dans une collectivité politique. Synonyme de système politique. De manière plus limitée, la dimension institutionnelle de ce système est celle qui correspond à l'apparition d'une collectivité territoriale, tandis que la dimension politique indique la pénétration dans ce système des rapports de classes et du système d'action historique.

	<i>champ</i>	<i>acteurs</i>
<i>politique</i>	problèmes sociétaux	classe dominante
<i>institution</i>	gouvernement	forces politiques

Institutionnalisation. Passage du champ d'historicité ou de l'organisation sociale au système politique-institutionnel. Dans le premier cas il s'agit surtout du traitement par les institutions des conflits de classes ; dans le second cas du traitement par des institutions des relations et des revendications sociales formées à l'intérieur d'une organisation.

Légitimité. Attribut des décisions prises par le système politique institutionnel.

Organisationnel (système). Une organisation est un ensemble d'instruments mis au service d'un pouvoir dans le cadre d'un champ d'historicité et d'un système politique. Le système organisationnel est donc construit par le croisement d'un axe pouvoir-technique et d'un axe intérieur-extérieur. »

	<i>extérieur</i>	<i>intérieur</i>
<i>pouvoir</i>	objectifs	normes
<i>technique</i>	échanges	équilibres

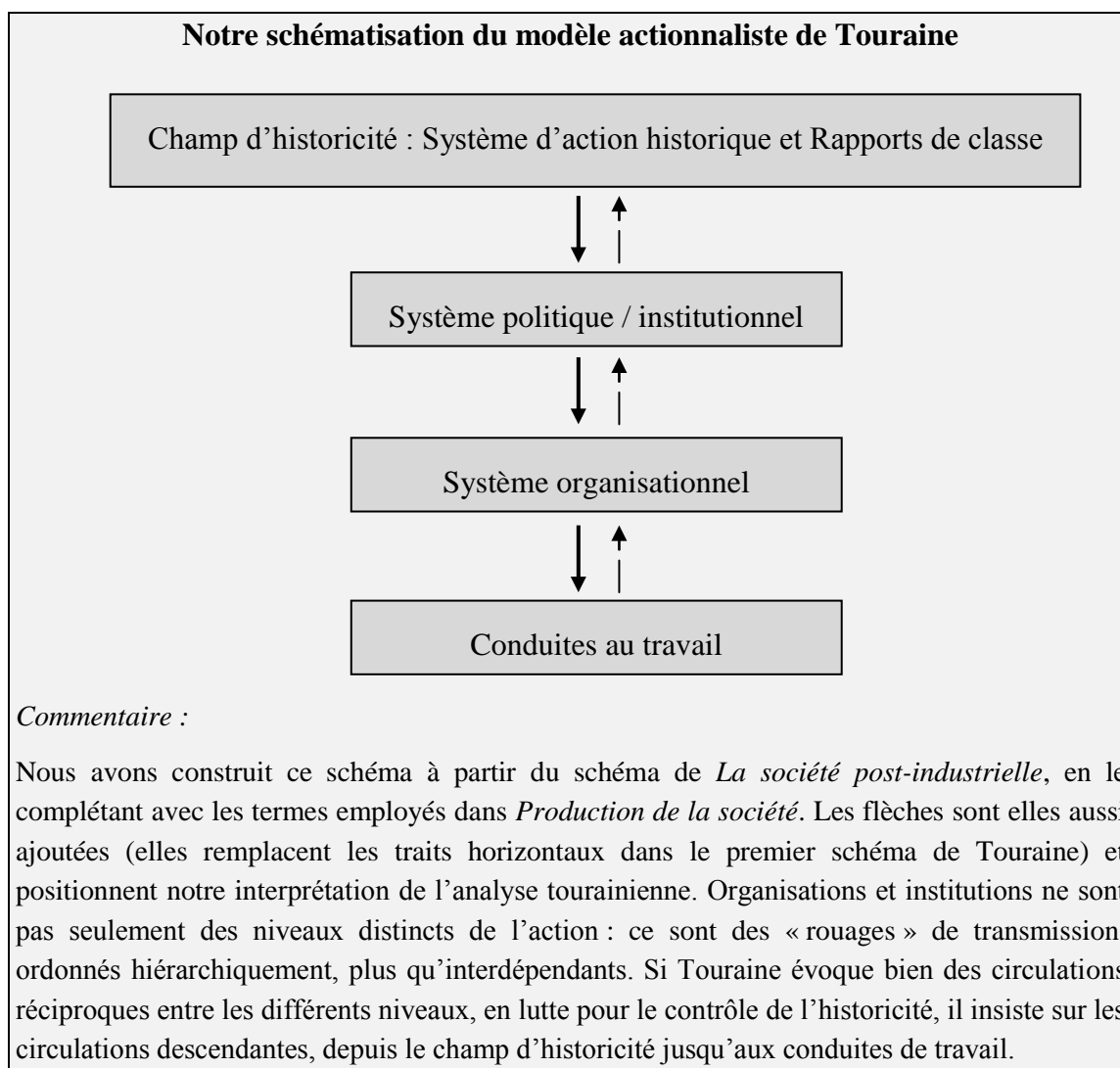
(1973, p. 464-465)

Dans le schéma analytique de Touraine, les termes « institutionnel » et « politique » sont synonymes ; ils désignent « les mécanismes de formation des décisions légitimes dans une unité politique » (p. 59), eux-mêmes produits d'un système d'action historique et de rapports de classe. En insistant sur les *mécanismes* (de discussion, de négociation et de transaction de décisions et règles qui commandent le fonctionnement d'une société), Touraine se veut très critique envers une acception fonctionnaliste (qu'il attribue principalement à Parsons) qui considérerait comme institutions « tous les systèmes de rôles réglés par des normes et donc par des valeurs » (p. 185) : cette conception lui paraît trop large et incapable de saisir la part des tensions provenant du système d'action historique et des rapports de classe. Les organisations sont quant à elles définies comme des « ensembles où d'une part s'exerce une autorité définissant des règles de conduite et disposant de moyens d'intégration sociale et de sanction des déviations, et où d'autre part s'appliquent les orientations de l'action historique et les rapports de classe qui caractérisent le type de société où se placent ces organisations » (p. 60). L'organisation est présentée comme un niveau d'analyse plus qu'une réalité concrète : une entreprise, en tant que réalité concrète, pouvant être par exemple autant une institution (en ce que c'est un lieu de développement des forces de production et des rapports de classe) qu'une organisation (s'y exerce une autorité, avec des rôles et des statuts).

Un des intérêts de la thèse de Touraine est dans les relations (à la fois synchroniques et historiques) que l'auteur établit entre les deux niveaux institutions et organisations. Le système institutionnel est d'abord considéré comme un niveau supérieur au système organisationnel, un mécanisme de transmission entre le champ d'historicité et l'organisation. Chaque système d'action historique se décline ainsi dans des dispositifs institutionnels (concernant la forme de l'Etat⁴⁸ et les modes de « transmission » tels l'éducation, la santé, l'économique) ; par exemple, la modernité (les systèmes d'action historique marchand, puis industriel puis post-industriel) se caractérise par un Etat national organisant la socialisation au moyen d'un dispositif institutionnel centralisé. Le dispositif organisationnel vient alors se brancher sur ce dispositif institutionnel et se modifie selon les variations du système d'action historique. Dans la société industrielle, les organisations (telles les administrations, les entreprises, les agences) ont des contours particuliers et encadrent des rapports de force qui s'établissent pour le contrôle de l'historicité. On perçoit ici une approche macro-sociale de l'institution : celle-ci est une déclinaison d'un système d'action historique surplombant ; elle est aussi en position de surplomb par rapport aux organisations ; elle a un fort pouvoir de contrainte sur les classes sociales et les acteurs. On reconnaît là une teinte holiste et déterministe à cette explication de l'action au travail. Ce modèle, nous le verrons, aura de nombreux

⁴⁸ L'Etat, chez Touraine, n'est pas rapporté à un niveau d'action spécifique : son action s'étend à la fois sur le champ de l'historicité, sur les institutions et sur l'organisation sociale (p. 221).

prolongements, par exemple chez Dominique Monjardet, François Steudler, François Dubet, Jean-Louis Laville.



La vision d'Alain Touraine est difficilement comparable, terme à terme, avec l'approche de Michel Crozier dans *Le phénomène bureaucratique* et plus largement celle de l'analyse stratégique. La notion d'organisation est beaucoup plus large dans la perspective de Touraine, d'abord, quand il parle d'« organisation sociale », et même quand il évoque les organisations (« unités collectives d'action utilisant des catégories spécifiques de ressources, remplissant une fonction légitime et gérées par un mode d'autorité propre », p. 252) : la dimension locale n'apparaît pas dans cette définition et Touraine ne cesse de répéter qu'il ne faut pas confondre le niveau d'analyse avec les réalités sociales directement observables, à partir desquelles Crozier et Friedberg construisent leur modèle d'analyse. De même, la notion d'institution est élargie à celle de mécanisme et ne qualifie pas (seulement) des « appareils » politiques et administratifs. Enfin, les deux approches portent de profondes différences quant aux modes d'approche de l'action (synchronique / historique, individualiste / holiste) et

quant à leurs points de vue sur les types d'influences des formes sociales institutionnelles et organisationnelles, ainsi que sur les marges d'autonomie des acteurs : « A partir d'une analyse des variables universelles régissant la structure et l'évolution des sociétés, il s'agit en fait toujours de définir la configuration historique particulière qui détermine le meilleur chemin que les hommes peuvent et doivent prendre. C'est une telle démarche qui, à notre avis, continue à diminuer la portée d'œuvres toujours aussi systématiques que, par exemple, celle d'Alain Touraine (1969, 1973) », écrivent Crozier et Friedberg (1977, p. 408). Au-delà de ces oppositions, les deux approches ont ouvert un débat sur l'intérêt de croiser plusieurs niveaux d'analyse de l'action au travail, entre perspectives micro-sociologique et macro-sociologique de l'action, individualisme et holisme. Un débat aussi investi par l'analyse institutionnelle.

Du côté de l'analyse institutionnelle

L'appellation « analyse institutionnelle » recouvre en France différents courants théoriques assez hétérogènes : le courant psycho-sociologique (Jacques Ardoino, Jean Dubost, André Lévy), la psychothérapie institutionnelle (François Tosquelles, Félix Guattari), la pédagogie institutionnelle (Fernand Oury, Aïda Vasquez, Jacques Pain, Raymond Fonvieille, Michel Lobrot, Georges Lapassade, René Lourau)⁴⁹. Ces différentes écoles combinent des références à plusieurs disciplines (notamment sociologie, psychosociologie, psychanalyse) et croisent deux axes de réflexion : un axe « théorique » autour d'une discussion de la notion d'institution, un axe « méthodologique » autour des méthodes et pratiques d'intervention. Nous nous centrerons ici sur l'école la plus proche de la sociologie – celle de la « socio-analyse » portée par Georges Lapassade et René Lourau – et sur sa façon d'envisager les liens entre organisations et dimension institutionnelle. Suivant Rémi Hess (2006), nous pouvons dater la naissance de cette école avec les colloques de Royaumont (1962), puis les ouvrages *Groupes, organisations, institutions* (1965) de Georges Lapassade et *L'analyse institutionnelle* (1970) de René Lourau.

Dans *Groupes, organisations, institutions*, Georges Lapassade développe une analyse critique parallèle de la psychosociologie des groupes (Kurt Lewin) et des analyses sociologiques des bureaucraties⁵⁰. En référence aux travaux d'Eugène Enriquez (non encore publiés à l'époque), l'auteur considère que la bureaucratie n'est qu'un modèle

⁴⁹ Nous nous référons ici à la présentation de Gilles Herreros dans *Pour une sociologie d'intervention* (2002, p. 55-67).

⁵⁰ Parmi ces dernières, l'auteur distingue plusieurs traditions : la tradition politique marxiste (Karl Marx, Lénine, Trostki, Bruno Rizzi, Georg Lukacs, Paul Cardan), la tradition sociologique (Max Weber, Robert K. Merton, Philip Selznick, Alvin Gouldner, James G. March et Herbert Simon, Michel Crozier). Il présente chaque théorie dans son ouvrage, ainsi que l'approche d'Alain Touraine sur les phases de l'évolution professionnelle de l'industrie moderne (1955), avant de proposer un modèle synthétique distinct.

d'ordre des relations humaines, à la fois à l'échelle des sociétés et des organisations (avec des relations formalisées et hiérarchisées, des fonctions et des places précises et assignées, des critères explicites et intangibles qui produisent une « extéro-régulation » des groupes) ; il existe aussi des « modèles d'équilibre » qui admettent l'histoire, les changements, les conflits, les débats, se nourrissent de contradictions et d'auto-régulations. C'est pour comprendre ces autres modèles que Lapassade propose une nouvelle analyse de la dimension institutionnelle des groupes.

« L'origine et le sens de ce qui se passe dans les groupes humains ne doit pas être cherché seulement dans ce qui apparaît au niveau visible de ce qu'on appelle la dynamique du groupe. Dans ces groupes, qu'ils soient réunis pour la formation des hommes ou pour l'expérimentation et la recherche des « lois », il y a une dimension cachée, non analysée et pourtant déterminante : la dimension institutionnelle. J'ai proposé alors (en 1963) d'appeler analyse institutionnelle la démarche visant à mettre à jour, dans les groupes, ce niveau caché de leur vie et de leur fonctionnement. »

Georges Lapassade, 1965, *Groupes, organisations, institutions*,
Avant-propos pour la 3^{ème} édition, 1970, p. XXV

Selon Lapassade, le fonctionnement d'un groupe humain est toujours « surdéterminé » (sic) par une dimension institutionnelle. Pour la définir, l'auteur commence par se référer aux définitions larges et classiques en sociologie (Durkheim, Fauconnet, Mauss, Hauriou, Kardiner), mais il entend aussi intégrer les apports du mouvement de la « psychothérapie institutionnelle » de François Tosquelles faisant l'hypothèse que l'institution existe aussi au niveau de l'inconscient du groupe (une hypothèse qu'il considère être aussi présente dans les travaux de Claude Lévi-Strauss sur les structures de la parenté). En lien aussi avec Paul Cardan (pseudonyme de Cornelius Castoriadis), avec lequel il a travaillé autour de la revue *Socialisme ou barbarie*, l'auteur considère qu'il ne faut pas réduire l'institution à des produits institutionnalisés, constitués : il faut l'analyser comme un couple dialectique instituant-institué, intervenant à tous les niveaux du social, depuis les systèmes juridiques, le droit et la loi, jusqu'aux pratiques quotidiennes des acteurs – par exemple celle des enseignants dans la salle de classe ou dans un établissement – et aux pratiques d'analyse des chercheurs. Il reprend enfin la critique de Castoriadis selon laquelle l'existence d'une institution ne peut être réduite à une dimension fonctionnelle et économique (cf. chapitre 1, § 1.1.) : elle est aussi un système imaginaire et symbolique attachant, comme dans l'ordre du langage, des signifiants (symboles) et des signifiés (des représentations, des ordres, des injonctions, ...). La dimension institutionnelle devient dès lors une dimension structurelle et réglée des échanges sociaux, souvent cachée et symbolique, fruit de différents niveaux du système social.

C'est ici que Lapassade retrouve la notion d'organisation, puisqu'elle constitue selon lui un des trois niveaux déterminants du système social :

- Le premier niveau, « l'unité de base », c'est le groupe (« un ensemble de personnes en interrelations et qui sont rassemblées pour des raisons diverses », p. 29), par exemple l'atelier, le bureau, la classe : la dimension institutionnelle s'y manifeste avec des horaires, des cadences, des normes de travail, des systèmes de contrôle, des statuts et des rôles.
- Le second niveau est celui de l'organisation, définie comme « une collectivité instituée en vue d'objectifs définis tels que la production, la distribution des biens, la formation des hommes » (p. 65), par exemple, une usine prise dans sa totalité, un établissement administratif, une université : c'est un niveau intermédiaire entre la « société civile » et l'Etat, le niveau des « appareils », des « relais », de la « transmission des ordres » ; l'institution commence à y prendre des formes juridiques (comme le niveau de la propriété privée des moyens de production).
- Le troisième niveau, c'est le niveau des systèmes juridiques et politiques, de « l'Etat qui fait la Loi » : c'est ce niveau qui est le plus déterminant selon l'auteur dans la dynamique de la dimension institutionnelle.

Mais Lapassade refuse de limiter la dimension institutionnelle à ce troisième niveau « institutionnalisé », critiquant ainsi les thèses marxistes limitant leur définition des superstructures institutionnelles à des figures institutionnalisées. Cette dimension institutionnelle ne se réduit pas à de l'institutionnalisé et se situe à l'articulation entre les trois niveaux.

« L'institution n'est pas, pour employer le langage marxiste, une superstructure. Ce qu'on trouve dans la superstructure d'un système, ce n'est que l'aspect institutionnalisé de l'institution. C'est la loi, le code, la règle écrite. C'est la constitution. On admettra que le système des institutions politiques, du jeu politique, des partis, ne se limite pas à son aspect institutionnalisé, déposé dans des lois écrites. Il y a aussi de l'institué, qui n'est pas visible immédiatement, et qui fait également partie de l'institution. Cela nous conduit à poser comme un principe que l'institution n'est pas un niveau, ou une instance de la formation sociale, mais un produit du croisement de ces niveaux, ou instances. Ce produit d'un croisement des instances est sur-déterminé par l'ensemble du système à travers la médiation de l'Etat. »

Georges Lapassade, 1965, *Groupes, organisations, institutions*,
Avant-propos pour la 3^{ème} édition, 1970, p. XXXI

Les premières analyses de René Lourau s'inscrivent largement dans cet héritage. Dans *L'analyse institutionnelle* (1970), l'auteur reprend les grandes lignes du projet de Lapassade : dépasser les clivages disciplinaires entre sociologie, psychologie et psychanalyse ; dépasser les sociologies des organisations et des institutions en faisant de la dimension institutionnelle une dimension transversale ; défendre une méthode spécifique d'analyse de cette dimension (socio-analyse) ; revendiquer une sociologie

subjectiviste en opposition au positivisme ; soutenir une sociologie impliquée et critiques avec des intentions politiques voire sociothérapeutiques. Nous ne reprendrons ici que sa lecture des institutions et des organisations. Lourau établit d'abord un état de l'art des usages de la notion d'institution dans la philosophie du droit (notamment Rousseau, Hegel, Hauriou), puis dans les courants marxistes (notamment Marx, Trotski et Castoriadis), puis en sociologie. Il innove alors en présentant le débat entre la perception durkheimienne et la perception phénoménologique de Jules Monnerot⁵¹ et en défendant une perspective croisée entre les deux auteurs.

« Si la phénoménologie sociale de Monnerot, qui n'étudie et ne « comprend » rien en dehors des états vécus, reste très discutable (la Bourse ou la Banque peuvent n'être jamais des « états vécus » pour des prolétaires et n'en être pas moins les fondements institutionnels de leur situation de prolétaires), retenons du passage cité l'idée selon laquelle l'approche objective des institutions doit être au moins complétée (Monnerot dirait : remplacée) par une approche *interprétative*. L'analyse en situation des individus et des groupes a affaire, directement ou indirectement (avec ou sans « états vécus ») aux institutions. Telle est la condition d'émergence du *sens* des institutions. »

René Lourau, 1970, *L'analyse institutionnelle*, p. 118

Ainsi Lourau considère qu'on ne peut analyser correctement une institution, indépendamment des « états vécus » – en des termes contemporains les « expériences » –, de ceux qui la portent ou la subissent. Au terme de son état de l'art, Lourau admet cependant que la notion d'institution est polysémique, équivoque et problématique : polysémique au regard des différentes traditions qui l'utilisent ; équivoque parce qu'elle désigne tour à tour l'institué ou l'instituant ; problématique parce qu'elle ne se donne presque jamais à voir à l'observation et à l'étude inductive. Face à ces fragilités du concept, l'auteur refuse dans l'ouvrage de donner une définition stricte⁵², mais ses travaux ultérieurs permettent néanmoins d'approcher cette définition :

« Il devient de plus en plus clair que l'institution, si elle ne peut effectivement être analysée qu'à partir du support de formes singulières, inscrites dans la morphologie sociale, dans l'urbanisme et dans le droit, ne se confond pas avec ces formes singulières. L'institution est présente/absente dans le local, mais n'est pas enfermée dans les frontières d'un local, par exemple dans l'espace-temps d'un établissement. Ses repères, aussi bien ceux de l'institué que ceux de l'instituant, fuient. En tant qu'elle n'existe que par l'opérateur suprême d'institutionnalisation qu'est

⁵¹ *Les faits sociaux ne sont pas des choses*, Paris, Gallimard, 1955

⁵² « Mon livre répondait donc à la nécessité de définir dans le définir (attention au positivisme !), tout en le définissant (assez de malentendus, d'amalgames, qui, sept ans après, ont la vie dure !), le concept d'institution », écrit Lourau dans la Postface de 1976 (p. 293).

l'Etat (y compris pour des formes de droit privé), elle n'est jamais visible, déjà-là, délimitable, identifiable comme le serait un ensemble mathématique. L'analyse institutionnelle consiste, si possible en situation (avec l'ensemble des personnes impliquées : on parle alors de socio-analyse), à rechercher les traces, dans le collectif et dans la base matérielle concernée, de la transversalité étatique. Cette transversalité bien réelle opère massivement par l'imaginaire et le symbolique. C'est ce que métaphoriquement j'avais nommé l'*Etat-inconscient* (1978). »

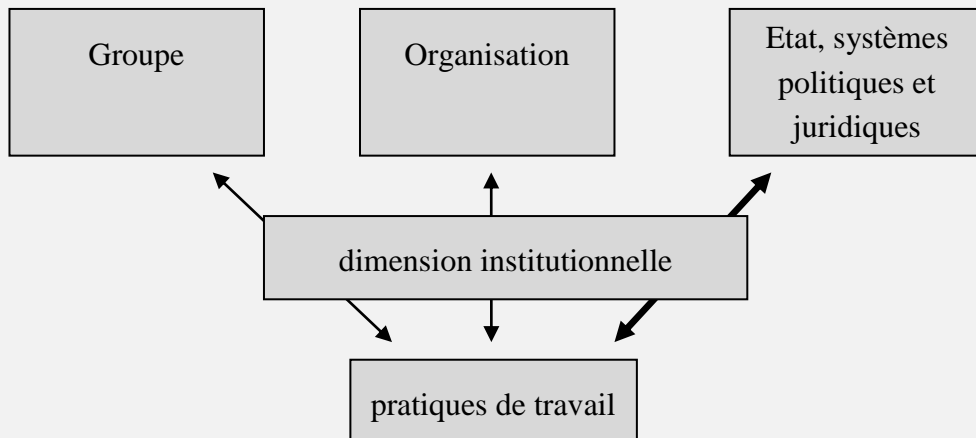
René Lourau, 1997, *La clé des champs*.

Une introduction à l'analyse institutionnelle, p. 54-55

L'institution est donc une dimension dialectique instituant-institué, souvent cachée (« présente-absente »), d'ordre souvent imaginaire et symbolique, traversant les différentes formes sociales, que celles-ci soient des « espaces-temps » groupaux, organisationnels, sociétaux ; si elle ne s'y résume pas, elle est néanmoins en lien étroit avec les formes de l'Etat ; elle s'inscrit plus profondément au cœur de toutes les pratiques et représentations des acteurs au travail. Et Lourau d'ajouter que toutes les pratiques d'analyse des organisations (par exemple les interventions psychanalytiques, psycho-sociologiques, pédagogiques) mettent elles-mêmes en œuvre cette dimension institutionnelle.

Avec cette lecture, l'organisation est renvoyée à une forme singulière concrète et locale, un espace-temps, un collectif et une base matérielle (cette notion peut être référée à celle de « cadre » que nous employons), participant à une dimension institutionnelle qui ne fait pas que la dépasser. Lourau se montre alors très critique envers les théories des organisations (il cite Merton, Parsons, Crozier) supposées d'une part attribuer une unité fonctionnelle à leurs objets, d'autre part négliger le réseau instituant-institué dans lequel s'inscrivent les organisations : « Ce que le sociologisme de la théorie des organisations laisse de côté, ou considère comme une donnée « naturelle », devient l'objet de l'analyse institutionnelle : à savoir, le réseau des rapports institués et instituant qui sert de matière première à l'instauration et au fonctionnement de ces formes sociales que sont l'entreprise, le parti, la famille ou l'Etat » (1970, p. 93).

Notre schématisation du modèle de l'analyse institutionnelle



Commentaire :

Ce schéma propose ainsi une nouvelle lecture des articulations possibles entre les entrées organisationnelle et institutionnelle, qu'il entend ne surtout pas confondre, comme la « sociologie américaine contemporaine » (p. 248). L'institution est référée à une dimension transversale aux différents niveaux du social ; l'organisation est considérée comme un niveau important des dynamiques institutantes / instituées, au même titre que le groupe et les structures politiques et juridiques (notamment l'Etat). Ces dernières ont néanmoins un rôle majeur sur les pratiques de travail et les relations sociales.

Le modèle de l'analyse institutionnelle offre finalement une troisième voie d'articulation entre organisations et institutions, par rapport aux approches actionnaliste et stratégique. Plus que l'actionnalisme, il propose de prendre en compte ce qu'il se passe aux échelles organisationnelle, groupale et individuelle, mais renvoie comme lui – et donc différemment de l'analyse stratégique – à la place de l'Etat dans la dimension instituée-institutante régissant les systèmes sociaux. Les trois courants auront des postérités très différentes dans les décennies suivantes : l'analyse stratégique devant rester une figure centrale de la sociologie des organisations et du travail, l'actionnalisme étant élargi à l'analyse des mouvements sociaux, l'analyse institutionnelle perdant progressivement de son influence dans les décennies 1980 et 1990 (cf. Herreros, 2002, p. 64-67).

Avant d'explorer ces prolongements et dépassements, il est intéressant de rappeler comment deux autres courants sociologiques dominants en France dans les années 1960 et 1970 – le courant structuraliste et le courant individualiste méthodologique – se sont situés vis-à-vis des deux notions d'institution et d'organisation. Cette évocation éloigne du champ du travail que ces deux courants ont relativement peu investi, mais elle permet d'une part de situer plus précisément les spécificités des trois approches précédentes, d'autre part de repérer les fondements d'autres approches du travail qui se développeront dans les décennies suivantes.

Du côté du structuralisme

Le courant structuraliste, tout d'abord, investit très peu la notion d'organisation ; il convoque par contre régulièrement celle d'institution, notamment en référence aux travaux de Michel Foucault. Le concept d'institution n'est pas au cœur de la théorie foucauldienne, mais il est régulièrement mobilisé, en lien avec les concepts de structure, dispositif et pouvoir. Foucault connaît bien les usages de la notion dans les travaux anthropologiques : il présente par exemple l'approche des institutions primaires et secondaires chez Kardiner dans une revue de littérature (1957)⁵³ de la psychologie de 1850 à 1950. Mais il en développe aussi un usage particulier dans ses premiers travaux sur la folie (1961). Foucault y construit une histoire de la folie, en recherchant les origines de la structure qui organise la frontière entre raison et déraison :

« Faire l'histoire de la folie voudra donc dire : faire une étude structurale de l'ensemble historique – notions, institutions, mesures juridiques et policières, concepts scientifiques – qui tient captive une folie dont l'état sauvage ne peut jamais être restitué en lui-même ; mais à défaut de cette inaccessible pureté primitive, l'étude structurale doit remonter vers la décision qui lie et sépare tout à la fois raison et déraison ; elle doit tendre à découvrir l'échange perpétuel, l'obscur racine commune, l'affrontement originaire qui donne sens à l'unité aussi bien qu'à l'opposition du sens et de l'insensé. »

Michel Foucault, 1961, *Préface à Folie et déraison*, repris in *Dits et écrits*, 2001, tome 1, p. 192

Foucault situe cette « obscure racine commune », cet « affrontement originaire » à la base de la structure de la folie, entre deux événements : 1657, la création de l'hôpital général et le « grand renfermement » des pauvres ; 1794, la libération des enchaînés de Bicêtre. Entre ces deux événements, une « structure » s'est formée, qu'il qualifie ensuite d' « institution muette, geste sans commentaire, savoir immédiat, (...) grande structure immobile » (op. cité, p. 193). L'institution est ainsi d'abord renvoyée à la structure sous-jacente, puis aux dispositifs de contrôle social et aux appareils de pouvoir qui organisent la perception et le traitement de la folie.

L'auteur précise quelques années plus tard, après la parution de *Surveiller et punir* (1975) qui développe une analyse structurale de la prison sur le modèle de l'analyse de la folie, la place de la notion d'institution dans sa compréhension des dispositifs et des appareils de pouvoir : « Ce qu'on appelle généralement « institution », c'est tout comportement plus ou moins contraint, appris. Tout ce qui, dans une société, fonctionne comme un système de contrainte, sans être un énoncé, bref, tout le social non discursif,

⁵³ Michel Foucault, « La psychologie de 1850 à 1950 », in D. Huisman et A. Weber, 1957, *Histoire de la philosophie européenne*, repris in Michel Foucault, *Dits et écrits*, 2001, tome I, p. 148-186

c'est l'institution » (1977, p. 301)⁵⁴. La nature de l'institution est donc d'être contraignante et non discursive. On reconnaît là l'héritage durkheimien dans la mise en avant de la dimension contraignante, mais celui-ci est radicalisé par le rapprochement établi par Foucault avec l'analyse du contrôle social disciplinaire et du pouvoir. Nous reviendrons sur cette radicalisation dans le chapitre consacré à la prison (chapitre 3, § 1.1.).

Cette perception foucauldienne de l'institution a eu une forte influence sur le courant structuraliste en sociologie. Cette influence se repère par exemple se repère par exemple dans les lectures qui ont été faites de Goffman et de son concept de *total institution* : en 1968, Robert Castel, Pierre Bourdieu, Jean-René Tréanton, Liliane et Claude Lainé optent ainsi pour l'expression « institution totalitaire » dans la traduction d'*Asiles*, même si ils insistent sur le fait qu'il faut entendre « totalitaire » dans son sens premier (« qui englobe ou prétend englober la totalité des éléments d'un ensemble donné ») ; la notion d'institution totalitaire est ensuite régulièrement convoquée dans les années 1970 pour qualifier des « appareils de pouvoir » et « dispositifs de contrôle social » (l'armée chez Louis Pinto, l'assistance sociale et le Parti Communiste Français chez Jeannine Verdès-Leroux, l'hôpital psychiatrique chez Robert Castel) . Cet emploi de la notion d'institution totalitaire va de pair avec une mise à distance de l'entrée organisationnelle, par exemple chez Robert Castel (1971, 1977) :

« Je propose d'appeler *psycho-sociologie de l'établissement psychiatrique* (la) démarche qui réduit pour l'essentiel l'étude de l'« institution » à l'analyse de son organisation interne, de ses traditions, de ses pratiques professionnelles, des types d'interaction qu'elle permet entre les différentes catégories de personnels et de malades, etc. (...) Cette orientation devrait être clairement distinguée de la *sociologie de l'institution psychiatrique* proprement dite qui constitue un des domaines stratégiques de la théorie du système psychiatrique en général envisagé comme un appareil de pouvoir et de contrôle social. »

Robert Castel, 1971, « L'institution psychiatrique en question », p. 59

Castel dénonce ainsi fermement les perspectives de sociologie des organisations, à l'égard desquelles le courant structuraliste dans son ensemble éprouve une faible attraction. Cette distance apparaît aussi dans le relatif embarras qu'il ressent à propos de l'approche des institutions de Goffman dans *Asiles* (1961), dont nous avons dit qu'elle défend sur certains points une approche très organisationnelle des institutions : « Dans

⁵⁴ Une définition que Foucault est amené à formuler, en réponse à une interrogation de G. Le Gaufey sur la place des institutions dans ce que Foucault appelle les dispositifs : « ensemble résolument hétérogène, comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncés scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques, bref : du dit, aussi bien que du non-dit, voilà les éléments du dispositif. Le dispositif lui-même, c'est le réseau qu'on peut établir entre ces éléments » (1977, p. 299).

le vocabulaire que je suggère, on peut dire schématiquement que : 1) Goffman dégage parfaitement la structure interne de l'hôpital psychiatrique et 2) il la replace au sein d'un éventail d'autres structures sociales, esquissant par la médiation du concept d'institution totalitaire (*total institution*) la rupture avec le point de vue médical et le passage de la psycho-sociologie de l'établissement à la sociologie du système psychiatrique. Mais, rançon de la méthode ethnographique qu'il emploie : 1) la portée de cette opération demeure essentiellement classificatoire parce que 2) elle ne prend pas en compte les rapports de force extérieurs au système qui conditionnent l'équilibre de ces structures dans l'espace social et dans le temps historique » (1971, note 8, p. 62). Ce passage situe tout à la fois la fascination de Castel pour Goffman et la distance qu'il établit avec lui, du fait d'une approche organisationnelle qui lui paraît négliger le temps historique et les rapports de pouvoir macro-sociaux qui construisent « l'institution ». Pour Robert Castel (voir aussi chapitre 5, § 1.1.), l'hôpital est un appareil de pouvoir et de contrôle social (une institution), avant d'être une organisation.

La distance du courant structuraliste à l'égard de la notion d'organisation et sa plus grande proximité avec la notion d'institution apparaissent aussi dans l'approche dite « structuraliste génétique » de Pierre Bourdieu. Dans ses différents travaux, Bourdieu n'utilise guère la notion d'organisation, implicitement associée aux courants individualistes ; il utilise par contre couramment la notion d'institution, dans de multiples usages. La référence où il travaille le plus clairement cette notion est un article de 1982 consacré aux rituels sociaux de passage et à leurs propriétés invariantes. Bourdieu parle de « rite d'institution », pour indiquer que « tout rite tend à consacrer et à légitimer, c'est-à-dire à faire méconnaître en tant qu'arbitraire et reconnaître en tant que légitime, naturelle, une limite arbitraire » (1982, p. 58). C'est ainsi l'acte d'institution, tendant à doter quelqu'un ou quelque chose d'un statut ou d'une propriété, à travers notamment des dispositifs d'inculcation, qui intéresse Bourdieu.

« Je voudrais indiquer entre parenthèses, qu'en parlant de travail d'institution et en faisant de l'inculcation plus ou moins douloureuse de dispositions durables une composante essentielle de l'opération sociale d'institution, je n'ai fait que donner son plein sens au mot d'institution. (...) Je ne crois pas inutile d'indiquer qu'il suffit de rassembler les différents sens de *instituere* et de *institutio* pour obtenir l'idée d'un acte inaugural de constitution, de fondation, voire d'invention conduisant par l'éducation à des dispositions durables, des habitudes, des usages. »

Pierre Bourdieu, 1982, « Les rites comme actes d'institution », p. 61

En rapportant la notion d'institution à celle d'inculcation de dispositions, Bourdieu définit l'institution comme une opération sociale, un mécanisme essentiellement vertical, échappant largement et s'imposant aux acteurs. Une définition qui se rapproche de la vision tourainienne présentée plus haut, mais qui ne s'intéresse pas au champ du travail et ne questionne pas les effets locaux organisationnels.

Du côté de l'individualisme méthodologique

Dans ce courant, le débat organisation / institution est d'abord investi par l'analyse stratégique des organisations (cf. supra), partie intégrante du courant individualiste, mais il est aussi travaillé par ceux des individualistes méthodologiques qui défendent une extension du raisonnement individualiste au-delà de la sphère des organisations de travail : on pense notamment à François Bourricaud et Raymond Boudon. Ces deux auteurs reconnaissent d'abord la force de la tradition organisationnelle qu'ils mobilisent régulièrement dans leurs travaux (Bourricaud, 1975 ; Boudon, 1977, 1979) : ils citent Merton, Gouldner, March et Simon, Blau et Scott, Argyris, mais aussi Crozier et Friedberg. Dans leur article « Organisations » du *Dictionnaire critique de la sociologie* (1982), ils insistent sur la nécessité de distinguer différentes formes de l'organisation : l'organisation comme simple coordination d'actions, l'organisation comme structure. Si les structures organisationnelles méritent à leur tour d'être distinguées selon notamment leurs finalités, leurs liens avec les autorités politiques, leurs degrés de stratification des statuts (les auteurs opposent notamment les bureaucraties, les organisations économiques et les *non profit organizations*), certains traits leur paraissent communs : la différenciation interne des activités, l'existence en leur sein de coalitions et de comportements stratégiques, une structure politique de répartition des responsabilités, l'ouverture des organisations sur le milieu externe. C'est sur cette ouverture que leur analyse se distingue sans doute le plus nettement de l'analyse stratégique : pour les deux auteurs, les systèmes organisationnels, sans être passifs, sont dans des relations d'échange avec les environnements qui les entourent.

Tout en reconnaissant la force du raisonnement stratégique, Boudon et Bourricaud défendent aussi l'emploi de la notion d'institution, comprise dans un sens large : « Lorsque, pour un ensemble de rapports sociaux, un certain nombre d'éléments cristallisent pour former des statuts « congruents », on dira que ces rapports sociaux constituent une institution » (1982, p. 311). Leur lecture est critique envers la définition durkheimienne de l'institution, synonyme de fait social : ils reprochent d'abord à Durkheim d'avoir restreint son approche aux « conduites sanctionnées d'une manière explicite et effective par une agence de la société nommément désignée » (1982, p. 328) ; ils lui reprochent aussi son insistance sur la dimension contraignante des institutions. Ils préfèrent retenir une définition large, héritée de Parsons (l'ensemble des rôles qui ont une importance particulière au niveau de la structure du système social tout entier), auteur qu'ils ont d'ailleurs largement contribué à diffuser en France et commenté (Bourricaud, 1955, 1977). La notion d'institutionnalisation leur paraît notamment intéressante en ce qu'elle permet de comprendre comment des normes et des rôles se diffusent, se stabilisent. Pour autant, ils disent se méfier d'une vision « fonctionnaliste » : il existe des contradictions de rôles, des statuts non institutionnalisés et non institutionnalisables. Ils sont aussi critiques envers une conception qui réduit l'institutionnalisation à une primo-socialisation. S'il y a bien selon

eux apprentissage et intériorisation de règles et de normes, ces processus ne sont pas mécaniques et univoques :

« Les systèmes normatifs ne sont pas des programmes que le premier apprentissage nous aurait inculqués une fois pour toutes. Ce sont des règles du jeu, liées aux compétences de l'acteur, à qui elles permettent certaines performances dont les unes sont licites tandis que les autres ne le sont pas. Or les institutions sont des systèmes normatifs, où l'évaluation et l'interprétation des performances sont aussi importantes que la performance elle-même. »

Raymond Boudon et François Bourricaud, 1982,
Dictionnaire critique de la sociologie, p. 333

On reconnaît là en filigrane une des dimensions de la notion d'institution défendue par les structuralistes génétiques. La critique envers la lecture structuraliste des institutions est aussi transparente, quand les auteurs affirment que « c'est par une généralisation abusive et à la limite absurde que toutes les institutions ont été assimilées à l'institution pénitentiaire. « L'enfermement » programmé selon le modèle du règlement carcéral ne permet pas plus d'expliquer le comportement institutionnel dans sa généralité, que la théorie de l'hypersocialisation ne permet de rendre compte de la nature de la conformité et des processus de déviance » (p. 329).

L'individualisme méthodologique défend donc l'emploi conjoint des notions d'organisation et d'institution. Il se distingue ainsi de l'approche crozierienne très critique envers la notion d'institution. Il reste que Raymond Boudon et François Bourricaud ont une définition très large de cette dernière notion : ni appareils de pouvoir comme chez les structuralistes, ni structures politiques et mécanismes de formation des décisions légitimes dans une unité politique comme chez Touraine, les institutions sont des rôles et normes stabilisés. C'est d'ailleurs de cette définition dont Touraine se rapprochera dans ses travaux ultérieurs (2000, cf. infra).

1.2. Des premiers prolongements du débat

Nombre de sociologues du travail se sont attelés dans les années 1980 à une intégration progressive des deux entrées organisationnelle et institutionnelle. C'est le cas du courant néo-institutionnaliste anglo-saxon, se situant en contrepoint des premières théories des organisations (notamment celles des dysfonctions et de la contingence structurelle). C'est aussi le projet de plusieurs sociologues français aux attachements paradigmatiques différents (Maurice, Sellier, Silvestre ; Reynaud ; Sainsaulieu, Segrestin), mais tous intéressés par l'objet « organisations » et l'entrée institutionnelle.

Les perspectives néo-institutionnalistes anglo-saxonnes

Le terme « néo-institutionnalisme » recouvre de nombreux courants développés dans les années 1980 et 1990, aussi bien en sciences politiques, en économie (notamment dans le courant des choix rationnels) et en sociologie. Si l'on suit la lecture de Peter Hall et Rosemary C. R. Taylor (1997), ces différents courants ont peu de points communs, sinon celui d'utiliser la notion d'institution, compris dans un sens très large : « L'individu est conçu comme une entité profondément imbriquée dans un monde d'institutions composé de symboles, de scénarios et de protocoles qui fournissent des filtres d'interprétation, applicables à la situation ou à soi-même, à partir desquels une ligne d'action est définie » (p. 473).

En sociologie, le néo-institutionnalisme se développe, dans le spectre de l'analyse des organisations, avec notamment les travaux de Paul Di Maggio et Walter W. Powell (« *The iron cage revisited : Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields* », 1983), de James March et Johan Olsen (*Rediscovering Institutions*, 1989), puis de W. Richard Scott et John W. Meyer (*Institutional Environments and Organizations*, 1994). Ces auteurs mobilisent une définition très large des institutions (« non seulement les règles, procédures ou normes formelles, mais les systèmes de symboles, les schémas cognitifs et les modèles moraux qui fournissent les cadres de signification guidant l'action humaine » (Hall et Taylor, 1997, p. 482), proche des définitions durkheimienne et maussienne, proche encore de l'approche développée par Mary Douglas (1986) :

« Minimale, une institution n'est qu'une convention. On peut reprendre la définition de David Lewis : une convention se forme quand toutes les parties ont communément intérêt à ce qu'il y ait une règle qui maintienne la coordination, quand aucune n'a intérêt divergent, et qu'aucune n'aura une conduite déviante sauf si la coordination recherchée échoue (Lewis, 1968). (...) Dans la suite de ce livre, l'on entendra institution au sens de groupement social légitimé. L'institution en question peut être une famille, un jeu ou une cérémonie ; l'autorité légitimante venir d'une personne, par exemple un père, un docteur, un juge, un arbitre, un maître d'hôtel, ou bien, de façon plus diffuse, se baser sur un consensus ou sur un principe fondateur général. Ce qu'on exclut ici sous le nom d'institution, ce sont des arrangements pratiques purement utilitaires ou provisoires et reconnus comme tels. Nous supposons que la plupart des institutions établies sont à même, face à une contestation, d'appuyer leur prétention à la légitimité sur leur adéquation avec la nature de l'univers. Une convention est institutionnalisée quand, à la question de savoir pourquoi on agit ainsi, et même si la première réponse est formulée en termes de convenance mutuelle, l'on peut répondre *in fine* en se référant

au mouvement des planètes dans le ciel ou au comportement naturel des plantes, des animaux ou des hommes. »

Mary Douglas, 1986, *How Institutions think*, trad. fçse, 1989, p. 41-42

L'institution, ce ne sont donc pas des arrangements pratiques purement utilitaires ou provisoires et reconnus comme tels. En termes contemporains, les institutions seraient des formes de convention ; avec des termes plus anciens, ce seraient des repères « culturels ». Selon Hall et Taylor, ces sociologies néo-institutionnalistes renouvellent ainsi l'approche culturaliste, et avec elle, certains de ses excès. Elles insistent en effet sur la façon dont les institutions, ou encore la culture, influence le comportement des acteurs, en leur fournissant des schémas, catégories, modèles cognitifs et normatifs, sans lesquels ils ne pourraient pas interpréter le monde et le comportement des autres acteurs. Ce faisant, le néo-institutionnalisme donne beaucoup de place aux modes de détermination de l'action par les institutions, peu à la façon dont les acteurs façonnent, eux-mêmes ou à leur tour, les institutions qui les entourent. Le penchant holiste ou déterministe est ainsi clairement affirmé : « Dans la théorie de l'organisation et en sociologie, le nouvel institutionnalisme correspond au rejet des modèles de l'acteur rationnel, à un intérêt pour les institutions considérées comme des variables indépendantes, à une orientation vers les explications cognitives et culturelles et à une attention portée aux caractéristiques des entités d'analyse supra-individuelles qui ne peuvent pas être réduites à des agrégats ou à des conséquences directes d'attributs ou de motivations individuels » (Walter W. Powell et Paul J. Di Maggio, 1991, p. 8, cité in C. Ballé, 2009, p. 102)

La distance des sociologues néo-institutionnalistes avec la théorie économique des choix rationnels (par exemple, James Coleman) leur fait par ailleurs remettre en cause l'idée que les organisations adopteraient des modes d'agencement qui seraient nécessairement efficaces : « Les institutionnalistes en sociologie soutiennent que les organisations adoptent souvent une nouvelle pratique institutionnelle, moins parce qu'elle accroît leur efficacité, que parce qu'elle renforce leur légitimité sociale ou celle de leurs adhérents » (Hall et Taylor, 1997, p. 484-485). Le concept de légitimité (plutôt que d'instrumentalisation) devient alors crucial pour comprendre les relations que les organisations entretiennent avec leur environnement culturel. Le prisme adopté ici est macro-social (l'unité de base de l'analyse est celle de l'organisation, parfois celle des Etats, pas celle des acteurs) et permet d'interroger les arrangements institutionnels trouvés à l'échelle de chaque société, les formes d'encastrement de ces arrangements (comme chez Mark Granovetter, 2000).

« Le néo-institutionnalisme sociologique et la nouvelle sociologie économique défendent une conception des institutions comme constructions sociales qui met l'accent sur leur dimension constitutive, en particulier à travers le recours au terme polysémique d'encastrement. (...) Dans cette optique, loin d'être la solution unique et obligée à des problèmes d'efficacité, les institutions sont le fruit de l'histoire humaine. On ne peut donc pas comprendre réellement une institution sans étudier le processus dont elle résulte. A l'origine d'une institution, plusieurs possibles historiques existent et l'institution résulte de la cristallisation de certaines relations personnelles particulières. »

Jean-Louis Laville, 2005, *Sociologie des services*, p. 116-117

Sans surprise, au regard de leur vision des institutions et de leur influence sur les actions individuelles, les approches néo-institutionnalistes anglo-saxonnes ont connu des réceptions très différentes dans la sociologie française contemporaine des organisations.

Certains auteurs, proches de Touraine, défendent cette approche considérée comme constructiviste (on y reviendra avec Jean-Louis Laville), d'autres s'en font les critiques radicaux. On pense notamment à Erhard Friedberg (1998). Dans une relecture particulièrement critique de l'article de Peter Hall et Rosemary C. R. Taylor (1997), Friedberg dénonce tous azimuts : l'emploi du terme « institution » qu'il juge trop polysémique, le danger de faire des institutions des variables indépendantes de l'analyse, la réintroduction abusive de variables exogènes (équivalentes à la notion d'environnement) et macro-sociales dans l'analyse de l'action (« on n'est pas loin de la recherche de la totalité chère à l'École de Francfort ou à l'épistémè de Foucault », p. 508), l'ombre portée sur la contingence des ordres locaux, la prédilection pour l'étude de la genèse et la diffusion des cadres de l'action au détriment de l'analyse des pratiques et des processus de mise en œuvre. C'est peut-être là que Friedberg touche le plus juste : « Ne s'intéressant empiriquement que très peu aux processus de mise en œuvre, les analyses institutionnalistes sont en fait silencieuses sur le rapport entre les cadres dont elles analysent l'émergence, la transformation et la diffusion, et les pratiques sociales effectives. Et c'est par ce silence qu'elles finissent par suggérer que ce rapport ne pose pas problème, c'est-à-dire qu'il est jusqu'à un certain point mécanique et univoque, et qu'elles finissent par donner cette impression d'un monde homologue ou congruent et d'une société hiérarchisée et unifiée autour de quelques principes dominants » (p. 512-513). De fait, les néo-institutionnalistes « descendent » rarement au niveau des pratiques individuelles pour saisir les formes de l'influence mais aussi de la fondation des institutions. Il reste que la charge critique de Friedberg est sévère et ferme une fois de plus la porte à l'analyse d'autres contextes et cadres de l'action que les seules organisations.

La réduction du modèle stratégique à une analyse purement organisationnelle apparaît par ailleurs de plus en plus nettement, lorsqu'on prend en compte les développements de la sociologie du travail et des organisations en France dans les années 1980, qui ont conduit notamment à une intégration progressive de la notion d'institution dans l'analyse des actions au travail. Amené à évoquer ces développements, Michel Lallement peut ainsi écrire que « les frontières ont bougé. L'innovation provient de travaux qui cherchent soit à comprendre l'entreprise comme organisation instituée par son environnement culturel ou institutionnel, soit, à l'inverse, à prendre la mesure du fait que l'entreprise a acquis une véritable stature d'institution capable de produire ses propres valeurs et normes de comportement » (Lallement, 2000, p. 148). Avec cette perspective, on peut en effet estimer que les travaux de Maurice Sellier, Silvestre (1979a, 1979b, 1982), Reynaud (1979, 1989), Sainsaulieu et Segrestin (1986), ont fait advenir la question de l'institution au cœur de l'analyse des organisations. Il reste que ces analyses n'ont pas toujours explicitement mobilisé le terme « institution » ou investi le concept, contrairement à d'autres sociologues que nous aurons l'occasion d'évoquer (Enriquez, Laville, Giraud). Pour autant, elles ont participé à la mise en place d'un modèle d'analyse des articulations institutions-organisations différent de celui de l'analyse stratégique et du premier actionnalisme tourainien. Parcourons-les rapidement.

L'approche des effets sociétaux

Cette approche, portée par Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre (1979a, 1979b, 1982), a établi une nouvelle forme de dialogue entre les deux niveaux institution et organisation⁵⁵. En insistant sur les rapports qui lient les modes de gestion du travail et les agencements sociétaux entre ce qu'ils appellent des « institutions » (système scolaire, système industriel, système de relations professionnelles) (1979b, p. 378), les chercheurs du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail d'Aix-en-Provence ont d'abord mis l'accent sur la façon dont les organisations sont instituées par leurs inscriptions dans une société donnée : il s'agit dès lors de ne pas isoler l'analyse organisationnelle des niveaux sociétaux, ou bien encore de dire que l'analyse locale n'est pas suffisante pour comprendre les relations de travail. L'opposition avec une analyse purement locale de l'organisation apparaît très nette : « A trop vouloir privilégier le jeu des acteurs, et le caractère contingent (ponctuel, partiel) de leurs compromis ou de leurs alliances, ne risque-t-on pas de négliger l'importance des rapports sociaux et des formes de socialisation qui contribuent à la fois à la construction des acteurs et à la structuration du champ d'action collective ? » s'interrogent-ils à propos de la théorie de la régulation conjointe de Jean-Daniel Reynaud qu'ils présentent comme une « brillante application » de l'analyse stratégique (1979b, p. 378)⁵⁶.

Sans trop entrer dans les débats qui les ont opposés à Reynaud (table ronde de mars 1978 au LEST, reprise dans la *Revue Française de Sociologie* de 1979), on peut remarquer que les théoriciens des effets sociétaux n'ont finalement que très peu investi la notion d'institution, ramenée à des facteurs explicatifs exogènes à l'organisation. Par ailleurs, si ces perspectives ont permis un élargissement du champ d'observation de l'organisation à son environnement institutionnel, sans doute peut-on regretter qu'elles n'aient pas mis au cœur de leur analyse les relations réciproques (et non pas seulement « descendantes ») qui s'établissent entre le niveau « sociétal » (celui du « rapport social » fruit des trois systèmes éducatif, industriel et de relations professionnelles) et le niveau organisationnel, ou encore la façon dont les organisations participent du fait sociétal⁵⁷. C'est la critique que leur adresse notamment Catherine Paradeise (1988, p. 98-101) qui regrette la faible part laissée aux acteurs dans le modèle : au contraire selon elle, les acteurs participent activement à la constitution du rapport social ; ils ne sont pas réduits à subir les normes fixées par ce rapport ; ils modifient ces normes ou les

⁵⁵ Catherine Paradeise (1988) qualifie cette approche par l'étiquette « interdépendance institutionnelle » (p. 98).

⁵⁶ Nous retrouvons cette opposition dans les travaux sur l'hôpital : aux analyses stratégiques (par exemple, Kuty (1973), Binst (1988), Crozier et Friedberg eux-mêmes en 1977, p. 304-312) s'oppose l'approche « sociétale » de Carine Vassy (1999). Nous présentons le débat dans la partie consacrée à l'hôpital.

⁵⁷ Nous y reviendrons en évoquant la critique que Sainsaulieu et Segrestin ont adressée en 1986 à la théorie de l'effet sociétal.

dévient, ils font des arbitrages, *a minima* ressentent des tensions voire des dilemmes au cœur de leurs comportements : « Comme dans le premier modèle de la reproduction de Bourdieu et Passeron, on comprend qu'il paraisse alors inutile ou secondaire d'étudier l'impact de la composition des comportements individuels sur la structure des rapports constitutifs du rapport social. Puisque les actions individuelles sont fonctionnelles du point de vue des trois dimensions du rapport social établi, elles sont tautologiquement censées le reconduire, sans que soit posé concrètement le problème des tensions que ce rapport fondamental peut connaître » (Paradeise, 1988, p. 99-100).

La théorie des effets sociétaux laisse donc encore très peu de place à l'entrée organisationnelle dans son analyse des relations institution-organisation, largement réduites à des relations entre facteurs exogènes et endogènes⁵⁸, les premiers déterminant les seconds.

La régulation chez Jean-Daniel Reynaud

« La notion même d'organisation apportait un renouvellement beaucoup plus important qu'il n'apparaît rétrospectivement, aujourd'hui qu'elle est devenue banale. Non seulement parce qu'elle interdisait de limiter les problèmes du travail au travail ouvrier (...) et qu'elle obligeait à considérer l'ensemble de l'entreprise. Mais aussi, parce qu'elle mettait au centre de la sociologie des groupes sociaux consciemment organisés, qui créaient leurs règles de fonctionnement et leurs règles d'échange, qui les modifiaient aussi fréquemment en réponse à des sollicitations externes ou à des conflits internes ; bref, des structures et des règles qui avaient des auteurs et qui, tout en exerçant une contrainte sur eux, pouvaient être reprises et dont ils pouvaient redevenir les maîtres. (...)

La négociation était (...) un autre point d'entrée pour cette ré-analyse des rapports sociaux. Les articles de Flanders et de Fox et Flanders montraient à partir des transformations de la négociation en Grande-Bretagne, que le *bargaining* n'était pas un marchandage, ni un barguignage, mais une création de règles, une régulation qui contraignaient les contrats individuels et établissaient un ordre, fût-il très temporaire, dans les relations. L'exemple révélait à mes yeux à la fois les limites du droit étatique et l'importance d'une régulation conventionnelle. Les règles devaient être saisies dans leur mouvement, aussi bien dans leur élaboration que dans la modification incessante qu'impliquaient leur application et leur interprétation. La

⁵⁸ C'est une critique qui a été adressée de façon plus radicale encore aux travaux d'inspiration « culturaliste » qui situent les comportements organisationnels dans des contextes sociétaux, des systèmes sociaux et culturels, sans véritablement réfléchir à la façon dont ces contextes sont construits. On pense aux travaux de Geert Hofstede (1980) et de Philippe d'Iribarne (1989), mais l'on peut aussi placer dans cette perspective, l'analyse conduite par Michel Crozier dans la dernière partie du *Phénomène bureaucratique* (1963).

convention collective devait être lue comme un contrat, ou plutôt encore comme un accord politique localisé par lequel deux groupes sociaux s'obligeaient mutuellement et dont les rapports avec le droit étatique étaient ambigus : de concurrence, mais aussi d'alliances contradictoires, chaque partie y cherchant un appui. L'Etat lui-même devait être analysé comme un ensemble mal cohérent et peu stable de politiques publiques : une loi, c'est surtout la réussite d'une entreprise collective. »

Jean-Daniel Reynaud, 2010, in Anni Borzeix et Gwenaële Rot, p. 55-56

Dans ce témoignage par lequel Jean-Daniel Reynaud revient sur les origines de ses analyses au moment de la création de la revue *Sociologie du travail*, l'articulation entre le niveau organisationnel et certains niveaux institutionnels (l'Etat, la loi, le droit) est clairement mise en avant, et avec elle, un mode d'articulation privilégié : celui de la régulation, de la création de règles, compris comme un processus interactif et localisé. L'auteur décrit « l'opposition très profonde » (sic) qu'il entretient avec les conceptions déterministes (il cite Montesquieu, Durkheim, Bourdieu) de la loi, du pouvoir et de la domination, accusées – il est vrai un peu sommairement – de construire « un nouveau Béhémoth impersonnel et illimité de la domination » (p. 56).

Plus largement, et de façon moins polémique, les analyses de Jean-Daniel Reynaud (1979, 1989) peuvent être lues comme un essai de décloisonnement entre les approches organisationnelles et les approches institutionnelles. Et elles souffrent moins de la critique portée aux théoriciens des effets sociétaux d'avoir peu investi les articulations entre les dimensions endogènes et exogènes des régulations de travail. Certes Reynaud n'investit-il pas particulièrement la terminologie de l'institution et le champ des sociologies fondatrices des institutions (Durkheim, Parsons) qu'il connaît bien puisqu'il leur emprunte les notions de règle et régulation. Mais il montre précisément comment se combinent les régulations extra- et intra-organisationnelles, comment ces régulations se construisent et s'imposent non pas de façon exogène mais combinée, « conjointe », entre plusieurs sources ou niveaux de société. En opposition affirmée à l'analyse de Durkheim dans la *Préface* de la 2^{nde} édition de *De la division du travail social*, Reynaud énonce ainsi :

« Il est possible d'esquisser la démarche inverse : partir non de l'unité de la société, mais de la pluralité et de l'opposition des acteurs sociaux ; non de l'effet unifiant de l'institution, mais du compromis symbolisé par le contrat ; non de l'hypothèse d'une conscience collective, foyer moral et religieux d'unité (ou, ce qui revient au même, d'un système de valeurs commun), mais d'une dispersion des intérêts, des préférences et des valeurs qui trouvent des points de rencontre et établissent ainsi des règles mutuellement admises ; non d'une régulation générale de la société par les valeurs sociales, mais d'un ensemble, ni cohérent, ni continu, de régulations conjointes ponctuelles par des acteurs sociaux. »

Jean-Daniel Reynaud, 1979, « Conflit et régulation sociale », p. 371

Reynaud défend l'idée que les régulations sont conjointes et réciproques plutôt qu'imposées, temporaires et provisoires plutôt que constantes et définitives, partielles plutôt que globales. Ces constats valent pour l'étude des relations professionnelles, mais aussi à l'échelle interne des organisations : l'étude empirique des rapports de pouvoir gagnerait selon lui à porter attention aux formes de régulations conjointes et de légitimité localisée qui en sont la source. Institutions et organisations sont donc dans des rapports dialectiques et non descendants. C'est cette piste de recherche que continuera d'explorer ensuite l'auteur : « La régulation institutionnelle n'est pas une contrainte extérieure que le pouvoir politique ou même les coalitions d'intérêts feraient peser sur les relations de travail. Elle est le résultat, sinon nécessaire, du moins endogène, de ces relations elles-mêmes » (1989, p. 117). Si son analyse ne mobilise que de façon périphérique la notion d'institution et plus régulièrement celle d'organisation, son projet ne doit donc pas tromper. L'analyse se situe bien autant (et même plus, selon nous) à l'échelle des régulations sociétales dites globales (extra-organisationnelles) qu'à celle des régulations organisationnelles : Reynaud porte un intérêt tout particulier aux projets sociétaux sous-jacents aux régulations, à leur légitimation, à leurs déclinaisons politiques et juridiques, à leur permanence historique, à la façon dont l'Etat et les pouvoirs publics participent de ces régulations, à la force du droit. On se situe alors bien au niveau de ce que nous avons qualifié d'« institutions ».

« L'entreprise-institution » chez Renaud Sainsaulieu et Denis Segrestin

Les analyses de Renaud Sainsaulieu et Denis Segrestin constituent un autre exemple de combinaison – un peu plus explicite – des niveaux organisation et institution. Le débat est engagé aux Journées de sociologie du travail de 1985 et prend forme écrite en 1986. Les auteurs questionnent le nouveau statut « institutionnel » de l'entreprise :

« L'hypothèse de base est que l'entreprise tend désormais à devenir une des institutions centrales de la société, au même rang que l'école par exemple, alors qu'elle était jusqu'alors restée aux marges de la société, la culture reçue en société étant celle des *travailleurs* et de la *classe ouvrière* plutôt que celle de *l'entreprise* elle-même. A la limite, est lancée l'affirmation que l'entreprise tend maintenant à incarner l'institution dans notre société, ou au moins à représenter le repère institutionnel central. D'où, par extension, l'idée que l'entreprise serait de plus en plus porteuse aujourd'hui d'effets sociétaux, source des représentations collectives, et que réciproquement, le système social serait aujourd'hui plus qu'hier en résonance avec la vie de l'entreprise. »

Renaud Sainsaulieu et Denis Segrestin, 1986, « Vers une théorie sociologique de l'entreprise », *Sociologie du travail*, p. 348

Les deux sociologues font alors le lien entre entreprise et institution. Ils ne donnent pas de définition *a priori* de la notion d'institution et ne se réfèrent pas explicitement aux

autres travaux sur les institutions⁵⁹. Mais leur conception de l'institution (et de ses liens avec l'organisation) apparaît néanmoins nettement dans leur article et dans l'extrait cité ci-dessus⁶⁰. L'institution se situe à l'échelle macro – celle de la société –, au centre (symbolique) de la société ; elle a des effets sociétaux, elle déborde sur la société. La notion s'emploie au singulier, alors que celle d'organisation se voit plutôt attacher le pluriel. Pour les deux auteurs, les entreprises, jusque-là organisations, ont pris une telle place dans la société, que l'on peut désormais parler de « l'entreprise comme un lieu social central, où se cherche un nouvel état de la régulation des rapports sociaux », « un lieu social suffisamment autonome pour influencer le système social global » (p. 335). Cette assertion historique souligne en creux que les entreprises ne possédaient pas ce statut institutionnel et explique ainsi pourquoi elles ont surtout fait l'objet jusque-là de l'attention des sociologues spécialisés des organisations. Certes les recherches sur les différences nationales (Hofstede, 1980) et les effets sociétaux (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982), citées dans l'article, leur paraissent-elles avoir conduit à élargir le champ d'observation, mais selon eux, ces « recherches récentes et fondamentales mettant en rapport les modèles d'organisation et le contexte sociétal n'ont fait à cet égard qu'une partie du chemin : il faut maintenant se saisir de cette réalité sociale spécifique que constitue l'entreprise dans la société » (p. 335-336). L'institution apparaît ainsi comme une réalité sociale spécifique, qui dépasse dans son sens et sa portée les organisations, qui produit des valeurs et non plus seulement des règles.

L'analyse de Renaud Sainsaulieu et Denis Segrestin a d'abord une portée contextuelle : elle qualifie le statut des entreprises dans la société française au milieu des années 1980, avec de nouveaux déterminants et contextes sociétaux : passage d'un système de valeurs attachées au métier, à la technique, au service public, à un autre système de valeurs faisant référence au marché, à la croissance, au profit ; contexte de détataylorisation qui accroît l'autonomie des acteurs ; contexte de crise économique qui cristallise une communauté de projet autour de la défense de l'entreprise. Ces contextes font de l'entreprise une nouvelle institution. Dans l'hommage qu'elle rend à Renaud Sainsaulieu, Françoise Piotet (2002, p. 459) peut ainsi situer ce texte comme un virage important dans l'histoire de la sociologie des entreprises : « la question de l'éventuelle nature institutionnelle de l'entreprise est désormais ouverte, elle est loin d'être tranchée même si s'opère un consensus autour de l'idée que l'entreprise est bien une « affaire de société » (Sainsaulieu (sous la dir.), 1990) ». Mais l'analyse de Sainsaulieu et Segrestin a aussi une portée théorique forte pour la sociologie des organisations. En faisant de l'institution une entrée de compréhension des entreprises, ils invitent explicitement à

⁵⁹ Les références qu'ils mobilisent dans l'article sont celles de la sociologie des organisations « classique » : Alter, Bernoux, Crozier, Friedberg, Hofstede, Liu, Maurice, Sellier, Silvestre, Mintzberg, Mothe, Piotet, ...

⁶⁰ Notons que Denis Segrestin a écrit un chapitre intitulé « L'entreprise-institution » dans la 2nde édition (1996) de *Sociologie de l'entreprise* (1^{ère} édition en 1992).

déplacer le regard sociologique sur les entreprises et incidemment sur toutes les organisations de travail, du local vers l'articulation local / global, de l'endogène vers l'articulation interne / sociétal, du synchronique vers le diachronique.

C'est un projet en rupture nette avec le modèle de l'analyse stratégique, tel qu'il a été formulé dans *L'acteur et le système* et tel qu'il sera radicalisé par Erhard Friedberg dans *Le pouvoir et la règle* (1993). La critique adressée à ce dernier ouvrage par Segrestin, dans la *Revue Française de Sociologie* (1994), témoigne de l'alternative proposée. Il commence par résumer le projet de Friedberg : « Sur ces bases sont affirmées les vertus d'une « sociologie modeste », renonçant à l'axiome universel, portée à ne jamais quitter le seuil des représentations locales du social. Ceci non pas du fait de quelque conviction surplombant la pratique scientifique adoptée, mais en raison même de la nature exclusivement « procédurale » de celle-ci : remonter à des états substantifs du social, *a fortiori* à une caractérisation des états de société proprement dits, reviendrait en effet à réifier la réalité, quand seule importe pour le chercheur la possibilité de replacer celle-ci dans la situation de construction endogène qui permettrait de la saisir. » (p. 130). Segrestin critique alors fermement la radicalité du projet de Friedberg, son refus de toutes les théories qui ne se limitent pas à des explications locales / endogènes / synchroniques, ou encore dont les cadres débordent celui des systèmes contingents (Segrestin cite Paradeise, Reynaud, D'Iribarne, Boltanski et Thévenot).

Une critique politique de l'analyse stratégique

On retrouve un même point de vue critique sur l'analyse stratégique dans l'article qu'avaient plus tôt consacré Jean Leca et Bruno Jobert (1980) à *L'acteur et le système* dans la *Revue Française de Science Politique*. Pour ces auteurs, l'analyse stratégique passe à côté de la compréhension des systèmes politiques globaux, de l'existence de mécanismes centraux de domination et régulation sociales et politiques, des luttes qui affectent ouvertement l'ordre social existant et les valeurs établies, des niveaux de l'autorité et de l'ordre social. Elle refuse de penser l'Etat, perd de vue ce qui tient ensemble les politiques publiques et la philosophie politique. Or, selon eux, « la théorie politique doit prendre en compte les intérêts « idéologiques » qui dépassent les seuls intérêts particuliers ou sectoriels des groupes pour examiner aussi la lutte pour l'intérêt général et la façon dont la construction de tel « intérêt général » favorise probablement le pouvoir de tel ou tel groupe » (p. 1155).

Il est sans doute abusif de lire derrière cette critique une volonté de soutenir la perspective « institutionnelle » telle que nous l'avons défendue dans notre modèle. Néanmoins, cette approche converge avec les analyses défendant un croisement analytique des organisations et institutions, sur au moins deux points : l'idée que le social se décline à différents niveaux et n'est pas un simple agencement de systèmes d'action locaux, l'idée que les relations entre les niveaux et les formes de l'action doivent être au centre de l'analyse. Pour illustrer leur critique, Leca et Jobert reprennent une formule de Crozier et Friedberg (1977, p. 258) : « si l'on prenait l'image, parfois

employée pour les organisations, de la courroie de transmission entre la société globale et le groupe primaire, notre conclusion serait finalement que la courroie de transmission est une matière sociale plus importante que le moteur ». Et Leca et Jobert de s'interroger : « ce choix normatif laisse entière la question de savoir s'il est possible d'étudier le fonctionnement de la courroie de transmission indépendamment du moteur » (p. 1157). C'est ici l'endogénéisation des variables d'observation et d'analyse de l'action, propre à l'analyse stratégique, qui est visée. Il faut rendre justice à Crozier et Friedberg, en ce qu'ils ont permis de souligner le rôle de moteur des organisations, en n'en faisant pas de simples rouages de dispositifs institutionnels extérieurs, et le rôle moteur des acteurs au sein des organisations. Mais on peut aussi leur reprocher de n'avoir que très peu réfléchi aux articulations entre les moteurs organisationnels et d'éventuels autres moteurs de l'actions au travail, au rang desquels nous rangerions volontiers les institutions et les organisations. En ce sens, notre reproche converge avec les nombreuses critiques – depuis celle de Leca et Jobert jusqu'à celle de Segrestin (1994) – qui ont pointé les dangers du rétrécissement prôné par l'analyse stratégique, à une lecture purement organisationnelle et faiblement contextualisée de l'action au travail. Ce rétrécissement est-il encore d'actualité ?

Du côté de l'analyse stratégique aujourd'hui

Les débats qui ont récemment opposé Mathilde Bourrier et Erhard Friedberg d'une part, Philippe d'Iribarne d'autre part, dans la *Revue Française de Sociologie* (2005), témoignent de la force de l'attachement des analystes stratégiques à une lecture locale, endogène et contingente des situations de travail. Si la position de Mathilde Bourrier (2005) s'avère nuancée (l'analyse culturelle peut être un horizon de l'analyse, non un point de départ ; l'analyse stratégique tient sa légitimité de l'objet d'analyse qu'elle se donne, par exemple les conditions de production des règles, de leur suivi et de leur infraction dans les univers à risque), celle de Friedberg reste plus tranchée : le mode d'exposition de ses doutes sur l'analyse culturaliste emporte vite les précautions oratoires de l'auteur sur l'intérêt d'une approche croisée des analyses.

« Que Philippe d'Iribarne se rassure. Je ne suis pas un croisé anti-culturaliste, je ne suis pas un militant de la transposition techniciste des « *best practices* » et encore moins un zéléateur du choix rationnel décontextualisé. Je ne pars naturellement pas du postulat que « les choix organisationnels sont faits en apesanteur culturelle » (où Philippe d'Iribarne a-t-il lu cela ?), et les individus dont je parle et que je mets en scène dans mes analyses ne sont pas des automates a-contextuels et utilitaristes du choix rationnel. Ils appartiennent naturellement à une culture qui leur fournit une partie des instruments et des ressources grâce auxquels ils définissent la réalité, construisent les problèmes, conçoivent leurs intérêts et peuvent jouer le jeu des rapports humains dans les organisations et dans tout autre ordre local. Ils ne partent naturellement jamais d'une table rase, et les

caractéristiques structurelles de leurs contextes d'action comme les conséquences de leurs conduites leur échappent toujours partiellement. Les régularités de comportement que l'on peut y observer renvoient donc toujours partiellement à leur passé, à leur socialisation, aux différentes cultures (professionnelles, organisationnelles, nationales) auxquelles ils ont participé au cours de leur vie, bref à des dimensions qu'ils ne maîtrisent pas. Il n'est pas question de nier cet état de fait qui semblerait une évidence pour tout sociologue sérieux. »

Erhard Friedberg, 2005, « La culture « nationale » n'est pas le tout social »,
Revue Française de Sociologie, p. 191

Au-delà de la virulence du propos, symétrique à celle de d'Iribarne et dont on perçoit le jeu académique, nous repérons comment et combien les « cultures professionnelles, organisationnelles, nationales » sont renvoyées à des contraintes extérieures, « des dimensions (que les individus) ne maîtrisent pas ». En faisant de toutes les dimensions non locales⁶¹ des facteurs extérieurs et exogènes, Friedberg entend assurément défendre les vertus heuristiques d'un modèle « organisationnellement et localement centré ». Le risque est alors de considérer cette posture scientifique (et les délimitations qu'elle revendique) comme un énoncé sur le travail. N'y a-t-il pas aussi un intérêt scientifique à penser la conduite de l'action au travail dans d'autres formes sociales que l'organisation ? Ne peut-on pas aussi penser les institutions comme des produits locaux des actions individuelles ? C'est la perspective que nous défendrons en considérant que les institutions sont au moins partiellement des construits sociaux, à comprendre simultanément de façon endogène, comme le produit de l'action collective des acteurs, et de façon exogène, comme des « entités qui se situent et se développent au delà de l'individu » pour reprendre les termes de Simmel. Une intuition que l'on retrouve « étonnamment » dans les travaux contemporains d'Alain Touraine.

Le renouvellement de l'approche tourainienne des institutions

L'approche tourainienne des liens entre organisations et institutions a fortement évolué après les années 1970, sur la base d'une nouvelle lecture du social (*Le retour de l'acteur*, 1984) et d'une nouvelle définition de la notion d'institution. Touraine s'appuie d'abord sur une lecture des transformations des sociétés contemporaines pour justifier un changement de perspective sociologique :

« Comment éviter de dire que plus on passe de sociétés d'ordre à des sociétés de mouvement et plus aussi les sociologies de l'acteur prennent le pas sur les sociologies du système, puisque l'ordre est remplacé par des

⁶¹ comme, pour reprendre ses termes, les facteurs technologiques, les cultures nationales, les cultures d'entreprise, les « institutions » (derrière ce terme, Friedberg semble viser l'analyse sociétale puisqu'il évoque pour l'explicitier « la structure des relations industrielles, les traditions syndicales et le rapport salarial », p. 187).

processus de changement et que ceux-ci sont animés par des acteurs qui sont orientés à la fois par la recherche de leur intérêt et par leur effort pour être des Sujets, ce que je nomme leur travail de subjectivation, c'est-à-dire leur volonté d'individuation ? Il faut donc rompre avec la priorité, si longtemps accordée aux sociologies du système, et se placer dans une perspective wébérienne plus que dans la descendance de Durkheim et de Parsons. »

Alain Touraine, 2000, « Du système à l'acteur », p. 118

Ce changement de perspective, rappelé dans un article dont le titre n'est pas sans évoquer *L'acteur et le système*, conduit à repenser les institutions, à la fois comme instituant et instituées, en refusant de les assimiler à des réalités extérieures qui s'imposeraient sans discussion aux individus. La notion prend alors des contours beaucoup plus larges que dans les premiers travaux de Touraine : elle ne désigne plus seulement un mécanisme, elle peut désigner des appareils politiques et juridiques, des agences de formation de l'opinion, mais aussi des normes et règles de la vie en collectivité (par exemple, décider de quel côté de la rue roulent les voitures), des projets (par exemple, enseigner les enfants, soigner les malades). Sur ces nouvelles bases, Touraine est ainsi amené à relire l'approche durkheimienne originelle :

« Durkheim, parce que son objectif principal était de faire reconnaître la spécificité des faits sociaux, a privilégié leur extériorité par rapport aux acteurs, mais l'histoire ultérieure de la sociologie l'a conduit à surmonter l'opposition du système et de l'acteur et à s'intéresser non pas seulement au changement social mais aux innovations, aux mouvements, aux conflits et aux négociations à travers lesquelles se construit un changement de plus en plus accéléré. Ce qui affaiblit les institutions et laisse voir que les normes, celles des entreprises comme celles du droit et de l'école, sont des équilibres instables, limités et temporaires, constamment débordés par les initiatives d'acteurs qui se soumettent de moins en moins aux « besoins » de la société et se réfèrent de plus en plus directement à leur liberté et à leurs intérêts. »

Alain Touraine, 2000, « Du système à l'acteur », p. 122

Si Touraine ne propose pas ici un nouveau mode d'articulation entre institutions et organisations, on repère néanmoins que la perspective qu'il ouvre est beaucoup moins distante des analyses individualistes et interactionnistes (dont l'analyse stratégique) et que ne l'étaient ses premiers travaux. Les conduites au travail ne sont plus conçues comme des produits d'un édifice Institutions-Organisations surplombant les acteurs, mais comme des initiatives pouvant sans cesse déborder, contester, déstabiliser les ordres institutionnels et les normes organisationnelles.

Les bases du débat institutions-organisations dans la sociologie du travail, posées en France dans les années 1960 et 1970, ont donc été profondément renouvelées dans les décennies suivantes par des développements qui défendent généralement l'intérêt de croiser les deux entrées. Si l'analyse stratégique reste assez hermétique à un tel croisement, de nombreux auteurs prennent quelques distances avec cette position, en partie vertueuse au sens où elle permet d'explorer pleinement les effets organisationnels locaux sur l'action au travail, mais aussi risquée en ce qu'elle ferme la porte à une entrée institutionnelle que l'on peut aussi penser explicative. Ces auteurs mobilisent souvent l'entrée institutionnelle, sans en faire pour autant une notion centrale de leur modèle théorique. En lien plus ou moins étroit avec les théories ayant travaillé initialement les articulations institutions-organisations (l'actionnalisme, l'analyse institutionnelle, les néo-institutionnalismes anglo-saxons), d'autres auteurs invitent aujourd'hui à expliciter ce statut de la notion d'institution.

1.3. Les articulations explicites institutions / organisations

Nous terminerons notre parcours dans les sociologies mobilisant les institutions et les organisations, avec des travaux récents qui ont défendu une articulation explicite de ces deux entrées. Il s'agit de montrer que les bases du débat, telles qu'elles apparaissaient dans les travaux de l'analyse stratégique, de l'actionnalisme et de l'analyse institutionnelle, n'ont pas disparu, mais ont été profondément renouvelées, avec la volonté d'étudier des liaisons réciproques.

L'approche freudienne des organisations d'Eugène Enriquez

En lien avec certains développements de l'analyse institutionnelle (cf. supra), l'approche freudienne des organisations est développée par Eugène Enriquez dans *L'organisation en analyse* (1992) et vise à trouver les principes généraux qui président à tout fonctionnement organisationnel. L'auteur distingue sept niveaux d'analyse (mythique, social-historique, institutionnel, organisationnel, groupal, individuel, pulsionnel), qui correspondent à des « ordres » de l'organisation, à des « instances » (au sens freudien du terme) qui « définissent des parties différentes d'une même structure globale et qui sont pensables uniquement en interaction les uns avec les autres » (p. 158). Ces ordres ou instances ne sont pas des réalités indépendantes mais au contraire articulées. Parmi ces sept instances, deux retiennent notre attention : l'institution et l'organisation. Pour Enriquez, « une société ne peut se fonder ni durer si elle n'élabore pas des institutions, c'est-à-dire des « ensembles » 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 » (p. 77). Mais, ajoute-t-il :

« Une institution n'existe pas (sauf en tant que principe instaurateur) en dehors des organisations concrètes auxquelles elle donne naissance et signification, et grâce auxquelles elle acquiert une durée et un sens renouvelés. (...) L'organisation apparaît ainsi comme une modalité spécifique et transitoire de *structuration* et d'*incarnation* de l'institution. (...) Autrement dit, l'organisation est la transmutation en technologie, en « quincaillerie » de l'institution. Technologie aussi bien au niveau des machines et outils qu'au niveau des méthodologies et des procédures de travail qui a pour but de moduler, de stabiliser, de canaliser (ou de lutter contre) les désirs et les projets des divers groupes sociaux présents dans l'organisation, concernant leurs conditions de travail, leurs statuts et leurs rôles, et leurs modalités d'existence. »

Eugène Enriquez, 1992, *L'organisation en analyse*, p. 90-91

Selon Enriquez, ce niveau organisationnel – exploré par Taylor, ses successeurs organisateurs-conseils et les sociologues dits des organisations – est à la fois essentiel et limité : il faut le rattacher aux autres niveaux (notamment institutionnel) et ne pas l'analyser isolément. Il envisage alors de nombreux types d'articulations (la « chaîne signifiante ») entre les sept instances : dépendance, interdépendance, induction réciproque, complémentarité, substitution, spécification progressive, contradiction, disjonction, désinvestissement, surinvestissement, transcausalité (p. 159).

Au regard du modèle que nous proposons, plusieurs dimensions attirent l'attention. D'abord, Eugène Enriquez énonce un programme d'analyse particulièrement ambitieux, à la fois dans les disciplines scientifiques qu'il mobilise et dans les niveaux d'explication qu'il entend combiner. La spécificité de son analyse réside plus précisément dans sa capacité à dégager par le biais de l'analyse freudienne le rôle de l'instance pulsionnelle dans la conduite des actions au travail. Sur la seule dimension liant institution et organisation, on peut savoir gré à Enriquez d'avoir élargi la notion d'institution à un projet politique (et ne pas l'avoir réduite à une méta-organisation) et d'avoir envisagé différentes formes d'articulation possible, depuis des relations unilatérales (dépendance, substitution, spécification progressive, ...) où l'institution semble avoir un effet dominant sur les organisations, jusqu'à des articulations réciproques (interdépendance, induction réciproque, ...). Cela étant dit, Enriquez nous paraît avoir insisté sur une forme principale de relation : celle d'une déclinaison (traduction, incarnation) de l'institution dans les organisations. Ce choix n'est pas étonnant, puisqu'Enriquez fait de l'institution et de l'organisation deux « instances » intégrées l'une dans l'autre (alors même que nous aurions tendance à les analyser comme des entités différentes). Le parti pris freudien nous semble ici peser fortement et ne pas permettre d'envisager des situations de déconnexion, dans la conduite de l'action des individus au travail, entre les projets sociétaux (que nous avons qualifiés d'institutionnels) et leurs cadres et collectifs organisationnels.

L'approche de Jean-Louis Laville

Une autre tentative d'étude croisée des organisations et institutions apparaît dans les travaux de Jean-Louis Laville (2005). Celui-ci s'appuie sur une première critique de l'analyse des organisations :

« Initiée pour pallier le manque d'instance de médiation théorique entre les tendances globales de la production industrielle et l'analyse des procès de travail concrets, la sociologie de l'organisation est restée centrée sur les établissements productifs. Corollaire, l'ensemble de ce qui ne relève pas de l'établissement est assimilé à une donnée environnementale. (...) Si l'entreprise n'est pas le strict résultat des effets de domination du capital, elle ne peut non plus être perçue comme le fruit d'une simple adaptation à l'environnement ou du seul agencement entre groupes sociaux internes sans être articulée à la structure des rapports sociaux. (...) C'est pourquoi il importe de réintroduire dans l'analyse la dimension institutionnelle, étrangement absente de nombreuses recherches sur les services. »

Jean-Louis Laville, 2005, *Sociologie des services*, p. 18-19

Le projet de Laville est focalisé sur les relations de service, mais il jette les bases d'une articulation plus large entre institutions et organisations, à l'échelle de toutes les activités de travail. L'auteur puise la certitude qu'une telle articulation analytique est nécessaire dans les premiers travaux d'Alain Touraine (1969, 1973) (cf. supra) et ceux de l'école de la régulation en économie (Michel Aglietta, Robert Boyer), et plus récemment dans les travaux des néo-institutionnalistes anglo-saxons. Dans les recherches régulationnistes en économie, les rapports de travail sont pensés comme régis par des formes structurelles qui résultent de compromis passés entre acteurs sociaux, d'une mise en forme des rapports sociaux. Selon Laville, cette approche peut être combinée avec l'approche tourainienne et ainsi aboutir à un élargissement de la seule perspective organisationnelle d'analyse du travail. Ce qu'il appelle la dimension institutionnelle (« elle désigne les processus de mise en forme des relations sociales qui relèvent d'un but explicite de stabilisation et d'appui à l'action, dépassant les coordinations immédiates et les interactions locales par une modalité juridiquement réglée de prises de décisions légitimes », p. 21) est d'ailleurs défini en surplomb de la dimension organisationnelle. Il est intéressant ici de repérer que ce modèle s'inscrit dans l'héritage d'une sociologie actionnaliste, qui a été amenée à penser l'institution comme intermédiaire entre le niveau macro-social historique et les niveaux locaux ; ce modèle converge pourtant avec des sociologies inscrites dans un héritage individualiste, mais amenées à ne pas se satisfaire des niveaux micro-locaux d'explication. Cette convergence n'est toutefois pas totale, puisque l'on reconnaît chez Laville et ceux qui l'ont inspiré (Touraine, les régulationnistes) une hiérarchisation qui tend à placer l'institution au-dessus des organisations et à lui donner plus de poids dans l'analyse des pratiques, tandis que l'on perçoit chez les individualistes une hiérarchisation inverse.

L'analyse actionniste de Claude Giraud

Les travaux de Claude Giraud croisent aussi les entrées institutions et organisations, mais en se situant dans un héritage individualiste de lecture des organisations. Dans *Concepts d'une sociologie de l'action* (1994), Giraud commence par prendre ses distances avec l'analyse stratégique : « le simple fait que les membres d'une organisation agissent en fonction de valeurs, donne à penser que la construction de représentations et de préférences ne dérive pas du seul positionnement des individus dans un système d'interaction local » (1994, p. 116) ; « la conception d'une institutionnalisation de l'entreprise (souligne aussi) une dimension souvent méconnue des organisations – et qui rejoint, *a contrario*, la porosité des organisations – celle d'une production de modèles de comportement et de façons de penser qui, nécessairement, déborde le cadre de l'organisation » (1994, p. 119). La notion d'institution apparaît en filigrane ; elle est ensuite explicitement intégrée dans l'analyse. Dans *De l'épargne et de la dépense* (2008), un essai qu'il qualifie de sociologie de l'organisation et de l'institution, Giraud souligne l'intérêt de considérer ces deux formes sociales d'action à la fois comme des résultantes de l'action des individus qui les composent et comme l'origine constamment renouvelée de cette action : ce sont des « matrices d'action orientées » (p. 17). Il poursuit en dégagant les limites du raisonnement « stratégique » qui tend à réduire les institutions à des organisations et tend à analyser les organisations de façon endogène. Selon lui, ces deux formes d'action ne peuvent se confondre, car elles se différencient sur bien des points : la place de l'autorité, la puissance d'action, les statuts et les rôles, la capacité à contrôler les biographies. Mais la séparation de leurs existences ne signifie pas pour autant qu'elles existent indépendamment les unes des autres. Aussi s'agit-il pour le sociologue de saisir les rapports dialectiques d'engendrement réciproque.

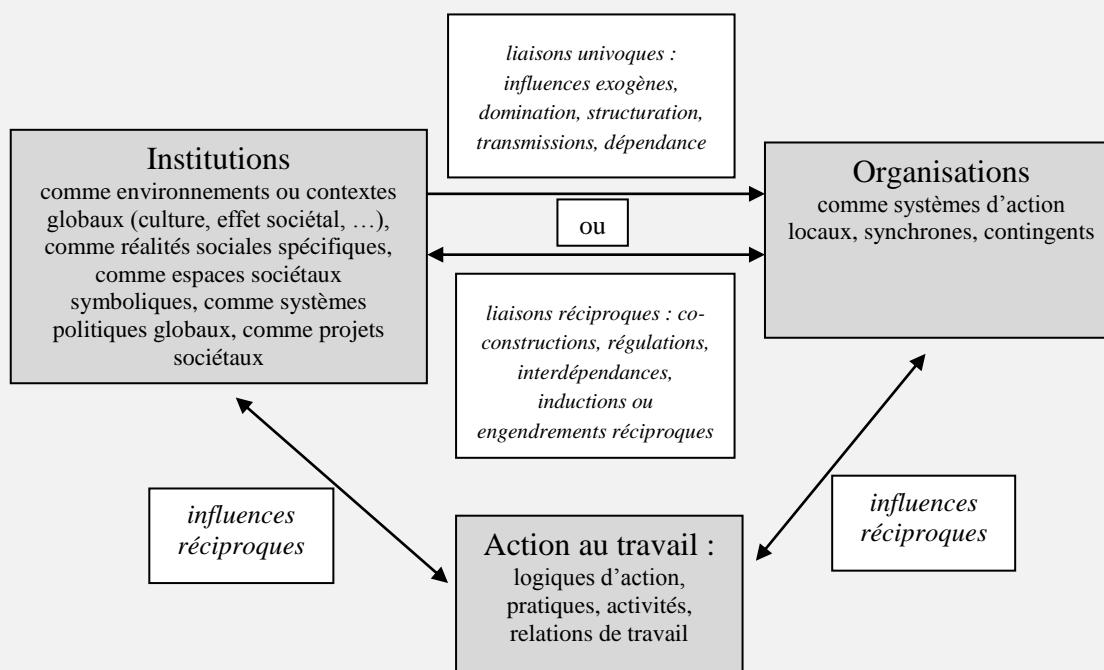
« On observera d'abord qu'aucune institution ne peut faire l'impasse d'une mise en ordre des moyens et, par là même, d'une organisation de support. L'organisation s'efface pourtant devant l'institution comme les « communs » de la vie d'un château s'effaçaient devant la mise en scène sociale de la famille aristocratique. Mais lorsque l'institution connaît une crise de légitimité relative à ses missions, la dimension organisationnelle prévaut sur la dimension institutionnelle. »

Claude Giraud, 2008, *De l'épargne et de la dépense*, p. 19

Avec ce schéma analytique, Claude Giraud conduit des analyses situées dans des terrains précis, par exemple celui des académies de l'Education nationale que nous avons investi ensemble (Giraud, Milly, 2003) ou encore celui de la Gendarmerie. Il y observe, à partir des individus, des glissements de logiques d'action qui finissent par modifier la nature des rapports sociaux puis des formes sociales de l'action. Par exemple, la gendarmerie lui semble faire face à une transformation de l'institution qu'elle était, en organisation qu'elle est en train de devenir : « Quand le travail se banalise au point de ne plus être considéré comme une vocation mais d'être perçu

comme un simple rapport salarial, alors l'organisation devient le cadre d'exercice professionnel de rapports de force mêlés à des rapports de confiance, d'indifférence, d'envie et *in fine*, le rapport aux autres se construit sur une base transactionnelle. De tels glissements de logiques d'action ne se font pas sans problèmes. Le lien social ne s'exprime pas sur un seul registre mais donne lieu à des compositions singulières qui peuvent être différentes d'une brigade à une autre, d'un service à un autre. Mais, lorsque cette tendance à la transformation institutionnelle s'exprime par ses membres, alors, l'organisation devient vite la seule aune des nouveaux rapports sociaux. On le voit, l'institution porte en elle des problèmes organisationnels qui ne sont identifiés comme tels que lorsqu'elle est affaiblie ou lorsque sa légitimité est transformée » (p. 40). Giraud ouvre donc à une lecture croisée des institutions et des organisations, propre à chaque terrain analysé, mais partant toujours des pratiques de travail et de logiques d'action.

Notre schématisation des modèles articulant Institutions et Organisations



Commentaire : Il est difficile de rassembler sous un même schéma les thèses articulant explicitement organisations et institutions, puisqu'elles ne donnent pas toutes à voir les mêmes connexions entre ces deux formes sociales, et n'en ont d'ailleurs pas les mêmes définitions. Les derniers travaux cités d'Enriquez, Laville et Giraud témoignent de cette diversité de définitions et d'approches. Pour autant, on repère entre eux trois points d'accord que l'on peut situer en rapport avec leur lecture critique de l'analyse stratégique : 1. conserver une place à l'analyse organisationnelle locale, synchronique et endogène ; 2. analyser la construction et les effets des institutions / organisations sur un même registre analytique donnant aux acteurs et aux systèmes des poids complémentaires ; 3. ne pas déconnecter l'analyse des organisations de celle des institutions. C'est sur ce dernier point que se fait le principal clivage au sein de ces sociologies : entre celles qui insistent sur les relations réciproques entre institutions et organisations (on pense par exemple à Giraud) et celles qui travaillent plutôt les effets de détermination des organisations par les institutions (on pense à Laville).

Pour conclure sur les croisements opérés entre les entrées organisations et institutions, on peut dire qu'ils sont aujourd'hui récurrents dans la sociologie du travail en France. Si l'analyse stratégique reste attachée à une analyse organisationnellement centrée au regard de ses vertus heuristiques, de nombreuses analyses ouvrent à une lecture combinée des actions au travail, entre organisations et institutions. Il s'agit alors d'analyser les dynamiques temporelles et spatiales propres à chaque niveau, celles-ci étant perçues comme hétéronomes (institutions et organisations ne sont ni des répliques, ni des harmoniques). Mais il s'agit aussi d'analyser les relations entre les organisations et institutions : ces relations ne se comprennent pas sur le registre exogène / endogène mais se déclinent sous la forme d'articulations complexes faites de tensions et de régulations. Nous nous inscrirons dans cette perspective d'ouverture.

2. Le diptyque organisations / professions

De nombreux travaux de sociologie du travail ont aussi été amenés à croiser les deux entrées organisations et professions : il faut dire que les sociologues observant des groupes professionnels les voient souvent à l'œuvre au sein d'organisations ; inversement, les sociologues qui analysent des organisations y voient souvent des professionnels partageant un même registre d'activité avec des pairs engagés dans d'autres organisations. Il reste que les réflexions théoriques sur les articulations entre les deux niveaux sont plus rares ou plus récentes que celles qui ont porté sur les croisements entre institutions et organisations. Ce constat est à mettre en relation avec la façon dont se sont constitués les deux champs sociologiques dans la sociologie du travail en France : sociologie des organisations et sociologies des professions se sont développées au mieux dans une indifférence mutuelle, au pire dans une concurrence ouverte.

Mais ce propos mérite aujourd'hui d'être nuancé. Nous rejoignons ici le constat de Pierre-Michel Menger dans son *Introduction* au Colloque de la Société Française de Sociologie d'octobre 1999, pour qui la réflexion articulant organisations et professions constitue aujourd'hui une des contributions essentielles de la sociologie des professions à l'intelligence du monde social :

« Sur (cet) axe, les professions sont approchées par les changements qui, continuellement, relient le contenu de travail et la division fonctionnellement spécialisante des tâches aux transformations des organisations : ici, c'est notamment en comparant deux ou plusieurs états donnés d'un type d'organisation, deux ou plusieurs modes d'exercice de la profession dans des organisations situées dans des environnements notablement différents, ou encore deux ou plusieurs générations d'occupants d'une même profession, que peuvent être évaluées la plasticité des professions et les transformations des formes de concurrence et de coopération au sein des organisations. »

Pierre-Michel Menger, 2003, *Les professions et leurs sociologies*, p. 13

Et Pierre-Michel Menger de citer les travaux d'Emmanuel Lazega sur les cabinets d'avocats ou d'experts-comptables ou encore ceux d'Agnès van Zanten sur les établissements scolaires. Il reste que ces réflexions sont récentes. Les sociologies des professions et des organisations se sont construites séparément et n'ont pas véritablement intégré les deux niveaux d'étude du travail dans leurs analyses, sinon comme contextes et arrière-plan d'action. C'est ce que nous allons essayer d'étayer en parcourant les deux sociologies, et en commençant par la sociologie des organisations.

2.1. L'entrée professionnelle vue par la sociologie des organisations

Les sociologues des organisations ne se désintéressent généralement pas des groupes professionnels et de leurs effets sur les pratiques et les relations de travail dans les organisations qu'ils étudient. Mais ces groupes professionnels sont largement traités comme des niveaux d'entrée secondaires, par rapport aux explications endogènes et locales apportées à titre principal. Etayons le propos, en explorant deux sociologies classiques des organisations : l'analyse stratégique et l'analyse des identités au travail. Nous présenterons ensuite des développements récents – ceux d'Emmanuel Lazega – qui intègrent pleinement les entrées organisations et professions.

L'analyse stratégique et les professions

Il faut d'abord préciser que l'analyse stratégique ne s'est installée que progressivement comme analyse des organisations⁶². Dans les premiers terrains qu'il étudie, Michel Crozier étudie ainsi des acteurs dont les appartenances professionnelles dépassent des cadres organisationnels. Mais l'auteur met peu en avant les dynamiques des groupes professionnels transversaux dans son étude des logiques de travail, qu'il construit progressivement comme une analyse locale et endogène à l'organisation. C'est apparent dans le *Phénomène bureaucratique* (1963). S'il y parle d'employés dans le cas de l'agence comptable parisienne, de groupe ouvrier et de catégories professionnelles dans le cas du monopole industriel, il donne à ces entrées une définition locale : il s'agit de désigner des statuts et des places au sein des organisations étudiées et non d'entrevoir les effets d'appartenance des acteurs à des « classes » ou groupes professionnels qui seraient transversaux à plusieurs organisations. On peut aussi prendre l'exemple d'un autre de ses ouvrages : *Le monde des employés de bureau* (1965). Crozier commence par définir son objet de recherche : « nous allons nous attacher essentiellement à la catégorie employés de bureau et aux catégories proches, employés de commerce et fonctionnaires, et opposer ces catégories à la catégorie « professions libérales, cadres et techniciens » et aux catégories manuelles » (p. 17). Ce faisant, son analyse porte clairement au cœur de son interrogation l'étude d'un groupement professionnel, dont les lieux d'exercice sont pluriels. Il reste que cette perspective « inter-organisationnelle » s'interrompt très vite : c'est à nouveau la place intra-organisationnelle des employés qui est mise en avant pour expliquer leurs logiques d'actions.

De ce fait, l'approche de Crozier s'avère éloignée d'une analyse transversale des logiques de métiers dont les sociologues des professions se montreront les spécialistes.

⁶² Dans le programme de 1956-1957 du Centre d'Etudes Sociologiques, les travaux de Michel Crozier apparaissent dans la rubrique « Sociologie des professions » sous l'intitulé « Employés et petits fonctionnaires : comportements dans l'entreprise et attitudes socioculturelles » (d'après Borzeix et Rot, 2010, p. 73).

Sa conclusion (p. 204-211) explique peut-être pourquoi cet ouvrage a laissé peu de traces dans la sociologie française des professions : l'auteur y parle d'une « classe sans conscience ou préfiguration de la société sans classe ». D'une part, Crozier s'intéresse à un groupe professionnel dont la conscience collective est beaucoup moins forte que celle des groupes auxquels s'intéresseront les premiers sociologues français dits des professions dans les années 1970 et 1980. D'autre part, il annonce, non sans provocation, la fin d'une société de classes et interroge incidemment la pertinence du concept de classe sociale pour les sociologues. Cette dernière annonce ne pouvait trouver alors écho positif dans une sociologie du travail et une sociologie des professions fortement empreinte des questionnements autour des classes sociales (cf. Chambaz, Maurin, Torelli, 1998). La profession est alors un angle mort de l'analyse stratégique des organisations.

Nous pensons retrouver ce constat dans les développements ultérieurs de l'analyse stratégique. Le colloque de Cerisy consacré à cette analyse en juin 1990 et dont les actes ont été publiés sous la direction de Francis Pavé (1994) fait par exemple clairement l'impasse sur le débat organisations / professions. Une seule communication intègre dans son titre la question « professionnelle » (celle qu'Olgierd Kutty et Didier Vrancken (1994) consacrent aux « stratégies et identités professionnelles » dans le système hospitalier) et elle relaie la question du groupe professionnel au rang d'arrière-plan lointain de l'analyse : les identités professionnelles décrites sont des identités internes à l'hôpital étudié ou à ses unités. Aucune référence théorique mobilisée dans cet article n'appartient d'ailleurs de près ou de loin à la sociologie des professions pourtant alors en voie de fort développement.

Le pouvoir et la règle d'Erhard Friedberg (1993) confirme aussi, voire radicalise le statut de zones d'ombre des groupes professionnels dans la compréhension de l'action au travail par l'analyse stratégique. Les travaux classiques de sociologie des professions ne sont d'abord pas cités, donnant ainsi à voir le cloisonnement des champs d'interrogation. Au cœur même de l'analyse, le poids des groupes professionnels n'est pas traité, même au rang des environnements qui peuvent influencer les jeux d'acteurs intra-organisationnels. Dans le chapitre qu'il consacre à « l'organisation et à son environnement » (p. 77-96), Friedberg entérine une critique ferme contre les théories de la contingence structurelle, et, en s'inspirant des travaux de Karl Weick (1969), entend ouvrir à une analyse moins localisée des logiques d'acteurs, intégrant les interstructurations entre environnement et organisation :

« Pour comprendre l'institution (ou l'*enactment*) de l'environnement, il faut reconstruire les processus d'interaction concrets entre les membres d'une organisation placés à ses différents niveaux et leurs interlocuteurs respectifs dans les différents segments concrets d'environnement. »

Erhard Friedberg, 1993, *Le pouvoir et la règle*, p. 91

Mais les groupes professionnels ne sont pas cités dans ces environnements qui pourraient interagir avec les organisations, à travers des acteurs qui en seraient des relais

ou des porte-parole. Si l'on peut dire qu'avec *Le pouvoir et la règle*, un pas conceptuel a été franchi par l'analyse stratégique en intégrant mieux qu'auparavant les environnements dans l'analyse des jeux d'acteurs (par le biais d'interstructurations), on ne peut pas dire que ce pas conceptuel a permis explicitement d'intégrer les groupes professionnels, largement déconnectés des deux niveaux d'analyse du travail : l'acteur et l'organisation.



Les identités au travail et les professions

Un autre pan de la sociologie des organisations était *a priori* mieux à même d'intégrer le poids des groupes professionnels dans l'analyse : on pense ici aux travaux sur les identités de travail (Sainsaulieu, 1977 ; Bernoux, 1981)⁶³. S'ils envisagent de plus grandes connexions entre les professions et les organisations, ces travaux nous paraissent pourtant s'inscrire dans la même veine « organisationnellement centrée ». Certes, Renaud Sainsaulieu (1977, 1987) est reconnu pour avoir largement nuancé la lecture endogène développée par Crozier (1963), Friedberg (1972), Crozier et Friedberg (1977), en intégrant à son analyse des variables exogènes comme les trajectoires sociales. Les positionnements des acteurs et leur identité au travail sont autant de

⁶³ Philippe Bernoux n'utilise pas la notion d'identité, mais celle de « système vécu », dans *Trois ateliers d'OS* (1973). La notion apparaît par contre dans *Un travail à soi* (1981), ce qui nous a semblé autoriser de le faire figurer, aux côtés de Renaud Sainsaulieu, sous l'étiquette des « identités de travail ».

rapports aux autres qu'il faut, selon lui, interroger au regard des positions des acteurs dans l'organisation, mais aussi de leur trajectoire dans l'organisation (apprentissage culturel), de ce qu'étaient les acteurs avant d'être dans l'organisation, de ce qu'ils sont en dehors de l'organisation. Cette entrée laisse donc la place à une interrogation quant au poids des groupes professionnels trans-organisationnels sur les identités. Sainsaulieu ne nous semble pourtant pas avoir exploré cette piste. De fait, la typologie des identités qu'il élabore (le retrait, la négociation, la fusion, les affinités) intègre peu la question des appartenances aux groupes professionnels trans-organisationnels : les quatre types sont construits à partir de quatre normes de relations internes à l'entreprise (entre collègues, dans le groupe de pairs, dans la relation hiérarchique, dans le rapport au leader) ; les normes de relations avec les pairs professionnels extérieurs à l'entreprise ne sont guère étudiées⁶⁴. On ne voit d'ailleurs pas émerger de type d'identité qui serait spécifique à des acteurs se référant prioritairement à une professionnalité qui dépasserait le lieu d'exercice. Aussi nous semble-t-il légitime de dire, à la suite des critiques de Claude Dubar (1991, 2000) (cf. infra), que la sociologie de Sainsaulieu n'a initialement que faiblement intégré la dimension « groupe professionnel » à l'analyse des logiques d'action et des identités au travail.

Nous retrouvons la même orientation dans les travaux de Philippe Bernoux (1973, 1981). Même s'il intègre, à la façon de Renaud Sainsaulieu, les catégories socio-professionnelles et les origines sociales (appelées « origines culturelles » : le groupe paysan, le groupe ouvrier, le groupe des Tunisiens), Bernoux mobilise peu les logiques transversales du groupe professionnel ouvrier dans son étude des pratiques de travail et des « systèmes vécus ». Dans *Un travail à soi* (1981), l'auteur met au centre de l'analyse le processus d'appropriation, défini comme « une stratégie de conquête d'un pouvoir sur son environnement, par la définition du groupe et sa reconnaissance sociale. Elle permet à celui-ci de se définir par la lutte contre la domination. L'appropriation postule donc la lutte et la reconnaissance d'un groupe » (p. 224). Du fait de sa focale empirique d'analyse (les ouvriers dans l'atelier), il porte son regard sur les formes d'appropriation qui permettent aux ouvriers d'exister localement, dans l'entreprise, comme « groupe dans les ateliers ». Il ne néglige pas la possibilité qu'il y ait d'autres niveaux de reconnaissance du groupe, par exemple à l'échelle sociétale et de la « classe ouvrière », mais il se centre néanmoins, à la manière de Donald Roy, sur les formes de reconnaissance internes à l'entreprise. Sa focale reste donc locale, même si elle ne se veut pas uniquement endogène. Ce que Bernoux reconnaît ensuite clairement dans la sous-partie qu'il consacre à « la culture des catégories socio-professionnelles » dans son ouvrage *Sociologie des organisations* (1985) :

⁶⁴ Notre propos mériterait ici d'être étayé. Sainsaulieu évoque bien dans *L'identité au travail* (1977) et notamment dans le chapitre 9 consacré à « l'action culturelle du travail organisé », des dimensions qui relèvent des dynamiques des groupes professionnels (la « culture de métier », le « discours de la profession »), mais il donne finalement peu de poids à ces dimensions dans l'explication des identités, sinon pour celle de la négociation qui caractérise selon lui avant tout des professionnels très qualifiés.

« La complexité culturelle de l'entreprise, définie comme la présence à l'intérieur même de l'organisation industrielle de sous-cultures de groupe différentes et opérantes, n'est pas le simple effet de la réfraction dans l'entreprise de la complexité culturelle de la société globale. Cette complexité doit s'analyser en termes fonctionnels, à partir des attentes et des rôles dans l'organisation, en termes stratégiques, à partir des relations de pouvoir, en termes techniques, à partir de la part des situations de travail dues à l'usage de telle ou telle technologie. »

Philippe Bernoux, 1985, *Sociologie des organisations* p. 214

Dans *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations* (2004, p. 199), Bernoux souligne néanmoins les limites de cette perspective, en proposant notamment d'intégrer l'approche de Claude Dubar (1991), et les deux dimensions de la construction des identités : la dimension biographique constituée de la formation initiale et de l'origine sociale, la dimension relationnelle au sein de l'entreprise. Si Bernoux a d'abord développé une vision locale des jeux et identités d'acteurs, il a donc été amené à intégrer progressivement l'effet possible des groupes professionnels « extérieurs » sur les logiques d'acteurs.

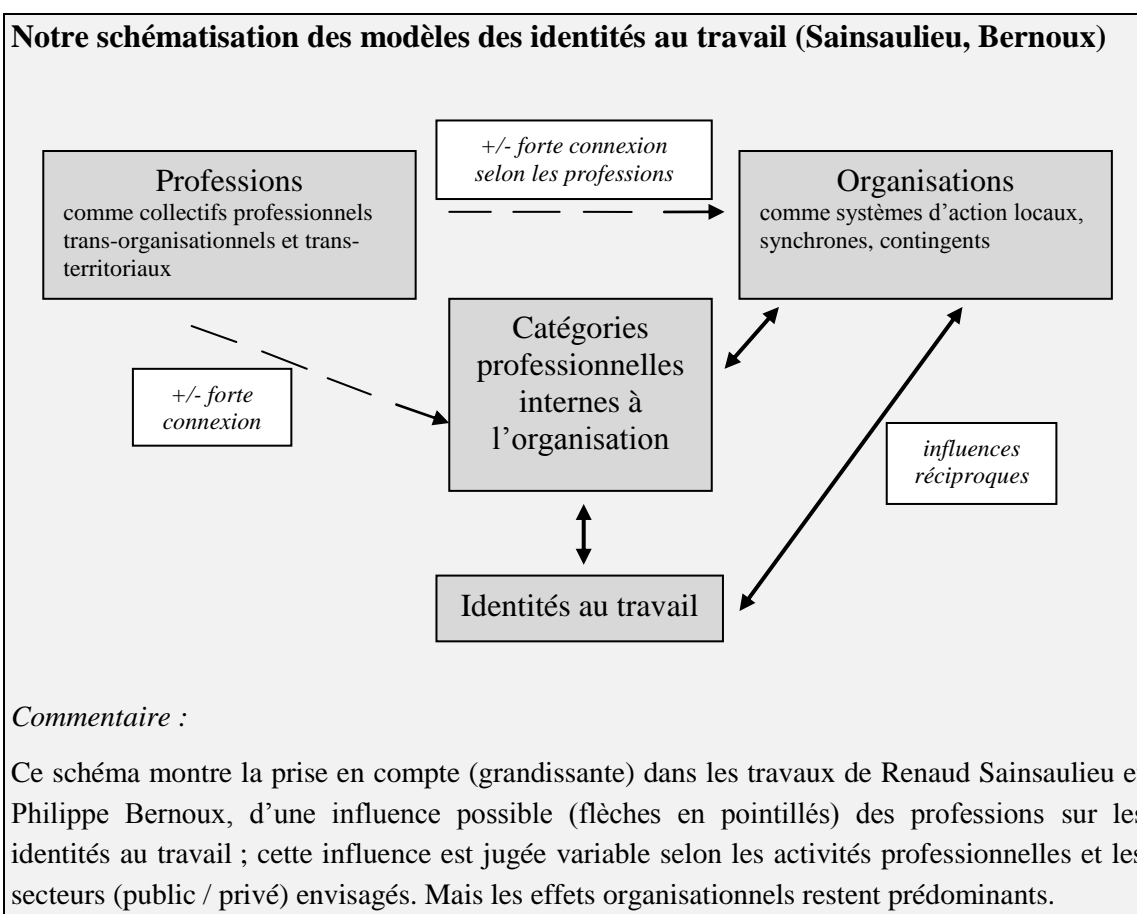
Cette évolution est aussi très claire dans les travaux de Renaud Sainsaulieu, à la fois dans ses synthèses théoriques et dans ses recherches empiriques. La présentation qu'il fait de son modèle en 1995, dans la 2nde édition de *Sociologie de l'entreprise*, est plus ouverte à l'analyse professionnelle. Sainsaulieu y évoque notamment les travaux de Denis Segrestin (1985), en soulignant que « l'analyse culturelle des communautés professionnelles a clairement montré que c'est dans la mesure où elles peuvent s'appuyer sur des sociabilités collectives fortement constituées que des professions peuvent devenir acteur social » (p. 211). La recherche qu'il a co-animée sur les « mondes sociaux de l'entreprise » (Isabelle Francfort *et alii*, 1995 ; Florence Osty *et alii*, 2007) le conduit aussi à intégrer, plus que ses modèles initiaux, le poids des groupes professionnels transversaux. C'est notamment le cas du modèle identitaire dit « du professionnel », et caractérisant des individus exerçant un métier à partir de savoir-faire et de compétences maîtrisés :

« Déjà présent chez les ouvriers du modèle de la négociation, ainsi que dans les communautés professionnelles fermées de D. Segrestin, ce modèle de l'affirmation par le travail comme valeur de la responsabilité créative et collective paraît avoir pris un nouvel essor dans un contexte de reprofessionnalisation des secteurs industriels annoncé par H. Kern et M. Schumann et revécu en France dans des contextes de l'innovation technologique (N. Alter) et de la gestion de compétences dans les entreprises dites qualifiantes (P. Zarifian, D. Thierry). »

Renaud Sainsaulieu, 1995, *Sociologie de l'entreprise*, p. 231

C'est aussi le cas du modèle identitaire dit « des professionnels de service public », dont les identités lui paraissent centralement façonnées par la reconnaissance de leurs

compétences professionnelles et par les finalités prêtées au service public. On le voit ici, Sainsaulieu intègre donc les deux entrées organisationnelles et professionnelles pour qualifier des nouveaux types d'identité au travail. C'est une avancée théorique substantielle, puisque les deux entrées paraissaient initialement faiblement connectées. Pour autant, cette connexion n'est pas établie de façon générale, elle ne qualifie selon Sainsaulieu que certains acteurs, avec des professionnalités singulières. La référence récurrente qu'il fait au travail de Denis Segrestin sur les corporatismes montre bien le type d'interstructuration envisagée entre organisations et professions : l'interstructuration ne qualifierait que certains groupes professionnels, ceux qui sont les plus « structurés », ceux qui auraient la professionnalité la plus « transversale ». Cette perspective oblige alors à penser ce qui fait la transversalité d'une professionnalité, ce qui fait qu'une professionnalité est plus ou moins influencée par les organisations dans lesquelles elle s'exprime.



Le modèle SIC de Françoise Piotet et Renaud Sainsaulieu

Nous pensons retrouver aussi une déconnexion entre organisations et professions dans les travaux de Françoise Piotet et Renaud Sainsaulieu (1994). Dans *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, les deux auteurs entendent pourtant faire le « pari épistémologique » (sic) de croiser dans une même approche étagée (dite « diagnostic sociologique de l'entreprise ») différentes analyses du travail. Les rapports que

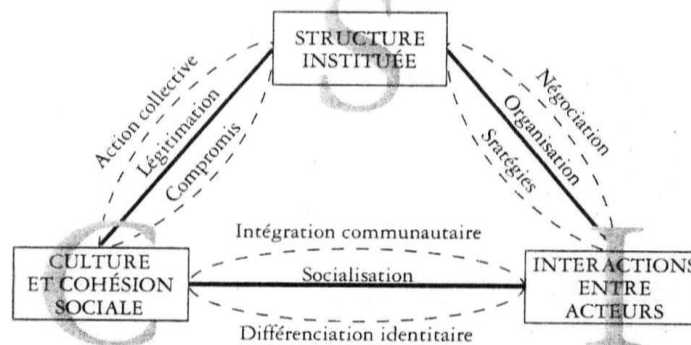
l'entreprise entretient avec la dynamique des sociétés peuvent être lus selon eux à trois échelles, trois « paliers de compréhension sociologique » :

- un premier palier nommé « effet social des contraintes de travail » conduit à analyser les relations entre l'entreprise et son environnement socio-technique (les auteurs renvoient aux théories de la contingence structurelle et des relations professionnelles), ainsi que les dynamiques socio-productives liées aux structures des organisations (cf. les approches des dysfonctions).
- un second palier de compréhension nommé « analyse du système social de production » analyse les régulations internes à une entreprise, à partir de trois entrées théoriques : celle des jeux de pouvoir autour des règles de l'organisation (cf. analyse stratégique) ; celle des processus de socialisation constitutifs d'identités collectives et de culture, sources de cohésion sociale (cf. analyses identitaires) ; celle des rapports de forces ou de compromis qui débouchent sur de la légitimité institutionnelle (cf. actionnalisme et théorie des conventions).
- un troisième palier nommé « développement social d'entreprise » analyse l'entreprise à partir des changements qui s'y opèrent et qui y sont provoqués par les sociologues (intervention psycho-sociologique, analyse institutionnelle de Lourau et Lapassade, interventionnisme tourainien, méthodes de recherche-action).

C'est à l'échelle du second palier que l'on observe les croisements les plus significatifs entre les sociologies des organisations, des professions et des institutions, puisque les deux auteurs mobilisent à la fois les analyses organisationnelles classiques (l'analyse stratégique, les identités au travail), mais aussi certaines sociologies plus classiquement référées aux domaines des professions (Dubar) et des institutions (Touraine). Pour les deux auteurs, héritiers d'une approche centrée sur les organisations, ces lectures sociologiques peuvent être croisées pour comprendre les régulations internes à une entreprise. Ils en retirent ainsi un modèle resté célèbre des systèmes de rapport au travail : le modèle SIC (figure 7, 1994, p. 33), reproduit ci-contre.

Une organisation est à la fois un ensemble d'Interactions entre acteurs, une Culture et une Structure instituée. Ces trois niveaux sont les produits et matrices de trois processus interactifs entre acteurs : une activité de socialisation, une activité de légitimation, une activité d'organisation (à comprendre ici au sens d'activité organisatrice). Chaque processus est lui-même compris comme le produit composite de plusieurs formes d'interactions : par exemple, la socialisation est une composition d'intégration communautaire et de différenciation identitaire.

Figure 7. *Modèle des régulations sociales d'un système de rapport au travail S.I.C.*



Ce modèle est novateur et intéressant dans la lecture qu'il avance de la diversité des formes de régulation intra-organisationnelle et dans le décloisonnement qu'il promeut des perspectives sociologiques. Pour autant, il n'intègre pas vraiment l'entrée des groupes professionnels (ni même celle des projets institutionnels). Il reste au contraire centré sur une approche organisationnelle : c'est l'organisation qui est le point de départ et d'arrivée de l'analyse. Piotet et Sainsaulieu montrent comment et en quoi une organisation peut être une institution, comment elle peut produire des identités professionnelles, mais ils n'analysent pas les effets d'autres institutions et professions qui pourraient venir expliquer l'action au travail, autrement que par la seule référence au cadre et au collectif de l'entreprise. Autrement dit, les actions au travail sont analysées au seul prisme des effets culturels, structurels et interactionnels de l'organisation ; les autres cadres et collectifs – on pense aux projets institutionnels et aux collectifs professionnels qui dépassent les limites organisationnelles – sont négligés.

Comme l'analyse stratégique et le modèle des identités au travail, le modèle SIC continue donc de privilégier fortement l'entrée organisationnelle. Nous pouvons attribuer cette prédilection au fait que les sociologues des organisations se sont principalement intéressés à des activités où les professionnalités semblaient moins définies / formalisées à l'échelle sociétale qu'à l'échelle organisationnelle : s'il y avait bien des statuts d'ouvriers et d'employés, il n'y avait pas pour ces groupes, comme à l'échelle de certains groupes professionnels, de définition à l'échelle sociale (et notamment du droit – on pense par symétrie aux décrets fixant les rôles des professions de santé) des contenus de travail. Cela étant dit, cette explication ne convainc que partiellement, puisque certains sociologues des professions s'attacheront à une lecture transversale des logiques de ces mêmes métiers faiblement délimités juridiquement (on pense aux cadres intermédiaires étudiés par Monjardet et Benguigui).

Le modèle des organisations collégiales d'Emmanuel Lazega

Des travaux récents de sociologie des organisations ont néanmoins permis de mieux intégrer les deux dimensions organisations et professions. Nous pensons notamment aux recherches d'Emmanuel Lazega. Ses premiers travaux portent sur l'organisation collégiale des avocats d'affaire dans une firme de Nouvelle-Angleterre (1992). Lazega aurait pu étudier ce collectif professionnel structuré de façon trans-organisationnelle avec les outils classiques de la sociologie des professions. Mais il recourt plutôt à l'analyse organisationnelle et à l'analyse de réseaux, à partir du constat que les modes d'intégration collégiale se font à l'échelle locale de l'organisation. Deux mécanismes informels émergent de ses observations. Les différents avocats mettent d'abord en place des mécanismes d'intégration informelle (notamment liens de collaboration, de conseil et d'amitié) pour contrecarrer les trois tensions centrifuges principales qui tendent à les éclater (entre partenaires et associés, entre les trois localisations de la firme, entre les deux grandes spécialités que sont le contentieux et le conseil) ; ce que Lazega appelle autrement « des petites cliques qui forment des points de suture dans le tissu relationnel » (p. 581). Un second mécanisme repose sur le principe d'équivalence structurale (de manière générale, une affaire est toujours prise en charge par deux avocats au moins), principe hérité de la profession, qui est posé informellement dans l'organisation comme la base des formes de coopération entre professionnels, car elle assure une répartition des tâches et un équilibre des pouvoirs. Lazega en retire l'idée que les normes du groupe professionnel (« le professionnalisme ») ont ici un rôle structurant et intégrateur de l'organisation collégiale.

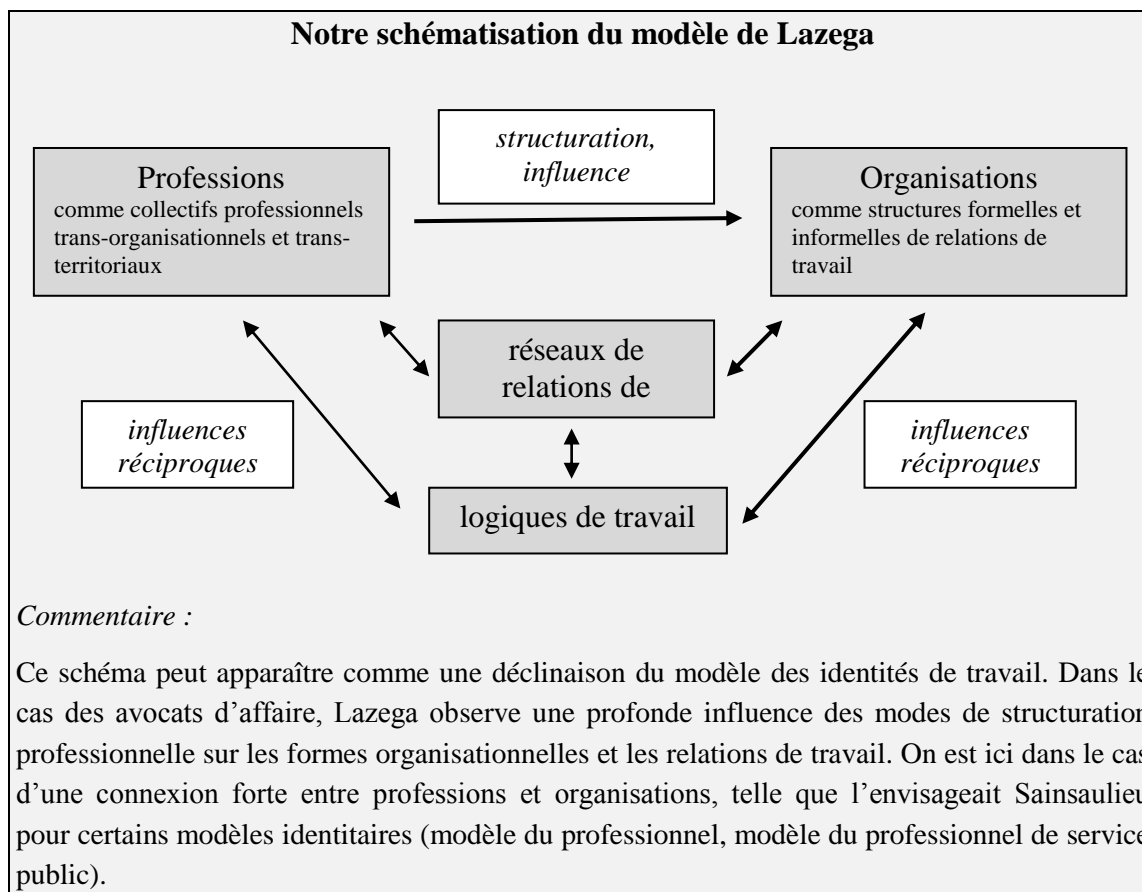
Tout en proposant un nouvel outil d'étude du travail et des organisations – l'analyse de réseaux (cf. Lazega, 1994) –, les travaux d'Emmanuel Lazega initient donc dans la sociologie française des organisations une interrogation explicitement croisée des deux entrées organisationnelles et professionnelles. L'auteur étudie précisément comment les dynamiques d'un groupe professionnel particulier viennent structurer formellement et informellement les relations intra-organisationnelles d'une firme, bref comment la profession participe de la construction de l'organisation. Ce faisant, il jette les bases d'un programme d'analyse beaucoup plus ambitieux, à l'échelle d'autres professions et d'autres formes organisationnelles :

« La description détaillée de la structure informelle de cette firme dégage des configurations de relations entre acteurs individuels et collectifs et permet une approche rigoureuse des relations entre structure et comportement dans les organisations. (...) Cette approche structurale est souvent limitée par son caractère inductif et peu dynamique, mais elle permet de pratiquer un va-et-vient, méthodologiquement inédit en sociologie, entre l'individu, la structure et l'environnement de cette dernière. Une question évidente qui se pose en conclusion est celle de savoir si les mécanismes identifiés ici se retrouvent tels quels dans d'autres

organisations collégiales et s'il est possible de les comparer à ceux que l'on observe dans des structures plus bureaucratiques. »

Emmanuel Lazega, 1992, « Analyse de réseaux d'une organisation collégiale : les avocats d'affaire », p. 582-583

Si nous ne mobilisons pas dans nos propres travaux l'analyse quantitative par réseaux, nous aimerions nous inscrire dans cette volonté finale d'apporter quelques éléments de comparaison, à partir d'autres terrains organisationnels et professionnels.



Pour conclure sur la lecture des professions par la sociologie des organisations, il apparaît que la sociologie des organisations, dans ses développements les plus récents, tend à intégrer les articulations entre professions et organisations. Si l'analyse stratégique demeure assez rétive à cette intégration, on trouve des initiatives convergentes montrant le poids que peut jouer la structuration des professions sur les logiques organisationnelles. Il reste à savoir si ce poids est réservé à certains groupes professionnels, dont la structuration serait plus forte que d'autres, ou si l'on peut étendre le raisonnement à toutes les catégories professionnelles. C'est cette dernière piste que nous explorerons sur nos terrains.

2.2. L'entrée organisationnelle vue par la sociologie des professions

Observons maintenant symétriquement la sociologie des professions et la façon dont elle a intégré ou non, faiblement ou fortement, l'entrée organisationnelle dans ses interrogations. Cette sociologie a émergé un peu plus tardivement en France que la sociologie des organisations et a initialement peu intégré l'entrée organisationnelle dans ses interrogations. Elle s'est néanmoins progressivement ouverte à une telle entrée, à la fois empiriquement (confrontée qu'elle était à des professionnels exerçant dans des organisations) et théoriquement (avec notamment les outillages de Freidson (1970), Strauss (1978) et Abbott (1988), intégrant les deux niveaux d'analyse dans leur compréhension des activités professionnelles).

Après avoir rappelé les débats professions / organisations dans la sociologie anglo-saxonne, nous présenterons les modèles de Pierre Rivard, Georges Benguigui et Dominique Monjardet, Jean-Michel Chapoulie, Pierre Tripier, Claude Dubar, et enfin celui d'Agnès van Zanten, pour saisir les tenants de cette intégration progressive du raisonnement organisationnel au sein de la sociologie des professions en France.

Les débats Professions / Organisations dans la sociologie des professions aux Etats-Unis

L'idée de croiser les entrées professionnelle et organisationnelle n'est pas nouvelle si on relit les références anglo-saxonnes, aujourd'hui jugées classiques en France, de « sociologie des professions ». On peut ainsi lire des invitations explicites à une articulation des deux niveaux dans les perspectives des ordres négociés, du professionnalisme et des écologies liées.

La perspective des ordres négociés

Anselm Strauss et ses collègues (Bucher, Schatzman, Ehrlich, Sabshin) la présentent pour la première fois dans un ouvrage coordonné par Eliot Freidson et consacré à l'hôpital (1963)⁶⁵. Appuyés sur l'étude de deux hôpitaux psychiatriques, les auteurs énoncent d'emblée leur prétention à étendre la portée de leur analyse à l'ensemble des hôpitaux et à d'autres organisations. Plutôt que d'insister sur les éléments de stabilité des organisations (critique qu'ils adressent aux recherches qu'ils qualifient d'« études menées sur les organisations formelles » et qu'ils prennent soin de ne pas nommer⁶⁶), ils entendent comprendre, en s'inspirant de George H. Mead, comment s'opèrent les changements et plus précisément les articulations entre ordre et changement. Très vite dans le texte, leur projet d'analyse de l'hôpital comme organisation se trouve croisé avec une lecture des professions, car l'hôpital apparaît comme un « lieu professionnalisé – un site géographique où des personnes issues de différents horizons professionnels se trouvent rassemblées afin d'y mener à bien leurs objectifs respectifs » (1992, p. 90). Les auteurs soulignent que les groupes professionnels ainsi repérés (psychiatres,

⁶⁵ Un extrait est traduit en français par Yves Gaudillat et Claudine Herzlich pour la parution de *La trame de la négociation* (sous la direction d'Isabelle Baszanger) en 1992.

⁶⁶ Les auteurs renvoient seulement, en note de bas de page, à la critique faite par Melvin Dalton (*Men who manage*, 1959) de la littérature sur les organisations « formelles ».

infirmiers, psychologues, ...) sont très hétérogènes, en fonction des formations initiales reçues, des spécialités, des anciennetés, des temps de présence, des positions idéologiques. Il reste que cette focale d'analyse professionnelle transversale, centrale dans leur analyse des segments (1961), est nettement délaissée dans l'analyse des ordres négociés, au profit d'une analyse plus organisationnelle, centrée sur les modes de coopération et de négociation entre professionnels d'une part, entre professionnels, autres personnels⁶⁷ et patients d'autre part.

La conclusion de l'article est néanmoins catégorique quant à l'intérêt, sinon la nécessité, d'étendre cette théorie à l'ensemble, ou au moins à une grande partie des organisations : « Nous pensons qu'une telle recherche devrait impérativement être entreprise chaque fois qu'une organisation possède une ou plusieurs caractéristiques suivantes : d'abord, si l'organisation emploie du personnel formé dans plusieurs occupations ou professions différentes ; en second lieu, si chacune d'entre elles est formée d'un groupe professionnel constitué d'individus formés selon des traditions différentes (...) ; encore, si une partie au moins du personnel est constituée de professionnels, ces derniers étant alors engagés dans des carrières qui exigent qu'ils soient mobiles – c'est-à-dire qui les placent alternativement dans l'organisation et hors d'elle. (...) Si une organisation présente une ou plusieurs de ces caractéristiques, alors le concept d'« ordre négocié » devrait constituer un instrument approprié pour l'étudier » (p. 112). La conclusion du texte est donc claire. La théorie des ordres négociés concerne autant l'analyse des organisations que celle des professions. Et c'est une inspiration que reprendra Strauss dans son ouvrage de 1978 (*Negotiations. Varieties, Contexts, Processes and Social Order*).

La perspective du « professionnalisme »

Elle est attachée à Eliot Freidson. L'auteur l'esquisse dans plusieurs articles consacrés à l'hôpital dans les années 1960 et la formalise dans *Profession of Medicine* (1970)⁶⁸. *Professional powers* (1986), *Professionalism reborn* (1994) et *Professionalism, the third logic* (2001) élargissent ensuite la réflexion à d'autres professions que la profession médicale. Dans *La profession médicale*, Freidson, en digne héritier qu'il se revendique de Hughes mais aussi de Merton⁶⁹, s'attaque frontalement aux visions fonctionnalistes de la médecine, et plus largement des professions établies. Le prestige, l'autonomie (le libre droit de contrôle sur le travail) et le statut juridique de ces professions, loin d'être le fruit de caractéristiques « naturelles », sont le produit de stratégies des professionnels. La professionnalisation est ainsi comprise comme une stratégie de prise de pouvoir, menée par des acteurs, souvent collectivement, en général par des associations professionnelles : il s'agit de conquérir une position de force, si possible un monopole (qui paraisse légitime) sur le marché du travail, dans la définition des besoins des clients et dans la façon de leur rendre service. Mais l'autonomie du groupe professionnel médical n'est jamais totalement acquise, elle doit être constamment renégociée avec l'Etat, les autres professions, les publics ; elle doit être aussi constamment actualisée localement, dans les

⁶⁷ Notons que les auteurs réservent ici le terme « professionnel » aux *professions établies* au sens anglo-saxon du terme.

⁶⁸ un ouvrage qui sera traduit en français en 1984 (avec une introduction de Claudine Herzlich).

⁶⁹ Robert K. Merton analyse les processus de professionnalisation de la profession médicale, à travers une analyse de la formation médicale (*The Student Physician*, 1957 ; « The Functions of a Professional Association », *American Journal of Nursing*, 1958). Claude Dubar rend compte de cette analyse dans *La socialisation* (1991, p. 157-158).

relations avec les pairs, avec les para-médicaux, avec les patients. C'est là que Freidson introduit l'influence de ce que nous pouvons appeler la variable organisationnelle locale (« L'organisation de l'activité professionnelle », p. 97-208).

Selon Freidson, le « milieu de travail », le « contexte » (une terminologie que Freidson préfère à celle d'organisation) influencent tout autant, parfois plus, les prestations médicales que la formation professionnelle reçue et les normes acquises : « il est raisonnable de penser que bien des aspects significatifs du comportement sont liés à la situation du médecin : à tout moment et constamment, c'est aux pressions de la situation où l'on se trouve qu'on réagit ; ce que l'on est relève *davantage* du présent que du passé ; et ce que l'on fait est *moins* le résultat d'« intériorisations » antérieures que du poids de la situation » (p. 99). Les médecins réagissent aux pressions des situations locales dans lesquelles ils se trouvent. Le cadre organisé et les patients ont ainsi une influence essentielle sur les pratiques professionnelles. Freidson distingue notamment les situations où les médecins travaillent seuls et celles où ils travaillent en groupe (comme à l'hôpital). Dans le premier cas, le médecin est, dans la conduite de son action, très autonome par rapport à ses confrères ; par contre, il est très dépendant des clients. Dans le second cas, le médecin est sous un fort contrôle du milieu professionnel (les rapports avec les pairs sont étroits, le travail est supervisé par les chefs de service, des commissions contrôlent l'activité), mais il est beaucoup moins dépendant des patients. La pression du milieu est donc toute différente, selon les lieux d'exercice. Et Freidson d'aller plus loin ensuite dans son inventaire des types d'organisation : hôpital privé, hôpital de charité, hôpital militaire, centre hospitalier universitaire, ... autant de milieux différents qui impriment leurs marques spécifiques sur les conduites de travail. De façon encore plus fine, on peut observer ce qui se passe dans les services. Et c'est là que le modèle de Freidson rejoint la sociologie des organisations : s'appuyant sur des travaux classiques dans ce domaine (Harvey L. Smith, Mary Goss, ...), il souligne le poids des formes locales, à la fois formelles et informelles, de division du travail, de coopération et régulation professionnelles. Le modèle de Freidson invite donc à situer les activités professionnelles – aussi bien les activités de la « communauté » que les prestations de travail individuelles – dans les différents contextes locaux d'exercice de l'activité. Il rejoint alors le projet porté par les sociologues des organisations. Cela étant dit, ce n'est qu'une convergence partielle : l'entrée privilégiée par Freidson reste celle de la communauté professionnelle ; son analyse des pratiques défend l'idée d'une pluralité des niveaux de l'action (depuis le niveau sociétal jusqu'au niveau local) ; l'analyse finale des pratiques est plus rapportée à des types de contextes de travail (des types d'organisation) qu'à des situations qui seraient contingentes et par là toujours singulières. Le degré de généralisation est donc plus important que dans la sociologie des organisations.

La perspective des écologies liées

Développée par Andrew Abbott (*The System of Professions*, 1988), elle initie une autre forme de croisement entre professions et organisations. Le modèle est d'abord centré sur la seule dynamique des groupes professionnels : « L'argument principal de mon livre de 1988 reposait sur l'idée d'une écologie des professions, semblables aux écologies existant dans d'autres domaines – états politiques, groupes ethniques, etc. Les professions, en concurrence les unes avec les autres, aspirent à se développer, s'emparant de telle ou telle sphère de travail qu'elles transforment ensuite en « juridiction » au moyen de savoirs professionnels et de revendications destinées à obtenir une légitimité auprès des pouvoirs publics » (Abbott, 1999, p. 29). L'exemple développé par Abbott sur le champ des « problèmes personnels » est

particulièrement instructif pour les sociologues de l'hôpital et des professions en général : membres du clergé, neurologues, psychiatres, psychanalystes, psychologues, neuro-psychiatres luttent depuis des décennies pour obtenir le monopole juridique de ce champ ; selon les périodes, ils sont entrés en concurrence, ont obtenu une plus ou moins grande reconnaissance de leur compétence, notamment sur la question de ce qu'Abbott appelle l'inférence (la phase du travail qui relie le diagnostic au traitement). Comme le soulignent Claude Dubar et Pierre Tripier, c'est autour de l'inférence que se joue la plupart des luttes entre professions, car elle est au cœur de l'expertise : « elle seule articule le savoir formel et l'efficacité pratique, les connaissances abstraites et les procédures concrètes, les classifications légitimes et les actions professionnelles » (1998, p. 136). Le modèle d'Abbott permet donc aux sociologues du travail de combiner une approche des luttes inter-professionnelles et une plongée au cœur de l'acte et de l'expertise professionnels.

Mais comme chez Freidson, ce modèle de lecture macro-sociale de la dynamique des professions doit être articulé, selon Abbott, à différents niveaux ou systèmes sociaux, qu'il appelle des « auditoires » (l'Etat, les publics, les lieux de travail) : « loin d'être des structures unifiées, ces auditoires sont eux-mêmes des structures interactionnelles complexes, dominées par des forces écologiques, semblables aux écologies qui dominent dans le monde des professions. Il s'ensuit que les événements survenant dans les univers professionnels sont beaucoup plus « localisés » que je ne les ai imaginés » (1999, p. 30). Il s'agit ainsi de repérer en quoi l'Etat, les publics, mais aussi les lieux de travail que nous rapprochons de la notion d'organisations (comme cadres et collectifs locaux d'exercice de l'activité), sont des écologies à part entière et participent de l'écologie des professions. Et Abbott de réintroduire des dimensions chères à la sociologie des organisations : l'étude de la structure synchronique des lieux (caractéristiques formelles des acteurs et de leurs situations dans chaque écologie), l'étude des homéomorphies et des discordances entre les lieux, l'étude des rythmes et des cycles temporels individuels (les carrières) et collectifs (le changement « organisationnel »).

Les premiers travaux de sociologie des professions en France – on entend par là ceux qui se sont revendiqués explicitement de ce découpage (on pense à Georges Benguigui, Dominique Monjardet, Isabelle Bertaux-Wiame, Pierre Tripier, Pierre Rivard⁷⁰) – n'intègrent pas les analyses des ordres négociés et du professionnalisme (le modèle d'Abbott est plus récent), et ne traitent que marginalement des croisements entre organisations et professions.

⁷⁰Noms des auteurs cités dans l'organigramme du Groupe de Sociologie du Travail, sous la rubrique Sociologie des professions (in *Rapport d'activité 1981-1984*, p. 8).

La comparaison Moore / Rivard

On peut d'abord étayer ce constat, en se référant à la comparaison qu'établit Claude Dubar (1991, p. 166-170) entre les travaux de Wilbert E. Moore (1969) et de Pierre Rivard (1986). D'un côté, Moore élabore une synthèse des travaux sur les identités professionnelles dans les années 1960 aux Etats-Unis ; il en ressort une typologie de quatre niveaux d'identité professionnelle. De l'autre côté, Rivard élabore trois modèles de valorisation de la force de travail, à partir de recherches sur la qualification des cadres dans les entreprises françaises. Au-delà des spécificités liées aux différences de populations concernées, Dubar note que les deux typologies sont convergentes autour de trois modèles d'identité : le modèle du façonnier, le modèle de l'officier, le modèle du physicien ; chaque modèle est caractérisé par une forme de valorisation spécifique (respectivement la capacité à produire des résultats issue de l'expérience, l'aptitude à tenir sa fonction, la compétence spécialisée acquise par la formation de base) et une forme d'identification au groupe elle aussi spécifique (respectivement l'identification à un poste, à un statut, à une discipline et aux différentes communautés ainsi délimitées).

Mais Dubar note aussi une nette différence entre les deux typologies : celle de Moore fait apparaître un quatrième modèle – le modèle de l'entreprise – qui n'apparaît qu'implicitement chez Rivard. Dans ce quatrième modèle, les professionnels s'identifient prioritairement à l'entreprise qui les emploie. Plus qu'un attachement à un poste (comme dans le modèle du façonnier), ces professionnels développent un attachement aux collectifs immédiats de travail et à l'entreprise dans son ensemble.

En quittant la démonstration de Dubar, nous pensons retrouver ce dernier modèle dans les travaux – dans le champ de la sociologie des organisations – sur les identités au travail de Sainsaulieu et Bernoux. Du côté de la sociologie des professions en France, cette absence n'est pas qu'anecdotique, elle témoigne de la distance entre ce courant, la sociologie des organisations et des entreprises, et plus largement l'entrée organisationnelle. Certes, les premiers sociologues des professions ne négligent pas toujours l'articulation, croisant groupe professionnel et lieux d'exercice, dans leurs travaux empiriques, mais celle-ci n'est pas pensée théoriquement. On pense par exemple aux travaux de Benguigui et Monjardet sur les cadres (1971) et sur les couches moyennes (1982).

Les travaux de Georges Benguigui et Dominique Monjardet

Dans leur article de la *Revue Française de Sociologie* (1982), qu'ils consacrent aux « agents des appareils », définis comme ceux qui occupent des fonctions intermédiaires de conception, de gestion et d'encadrement dans les entreprises et administrations, Georges Benguigui et Dominique Monjardet évoquent la possibilité d'une approche en termes d'organisation⁷¹ :

« L'entreprise, on le sait depuis Weber, est une organisation, soit un agencement particulier de moyens au service d'une fin économique : une structure formelle, des règles de fonctionnement, des normes et des procédures, etc. La sociologie des organisations s'occupe de décrire ces structures et ces règles, d'en rechercher les lois générales de fonctionnement et les inflexions particulières au regard de telles finalités spécifiques, de mettre en évidence l'interaction entre le formel prescrit et l'informel observé, etc. »

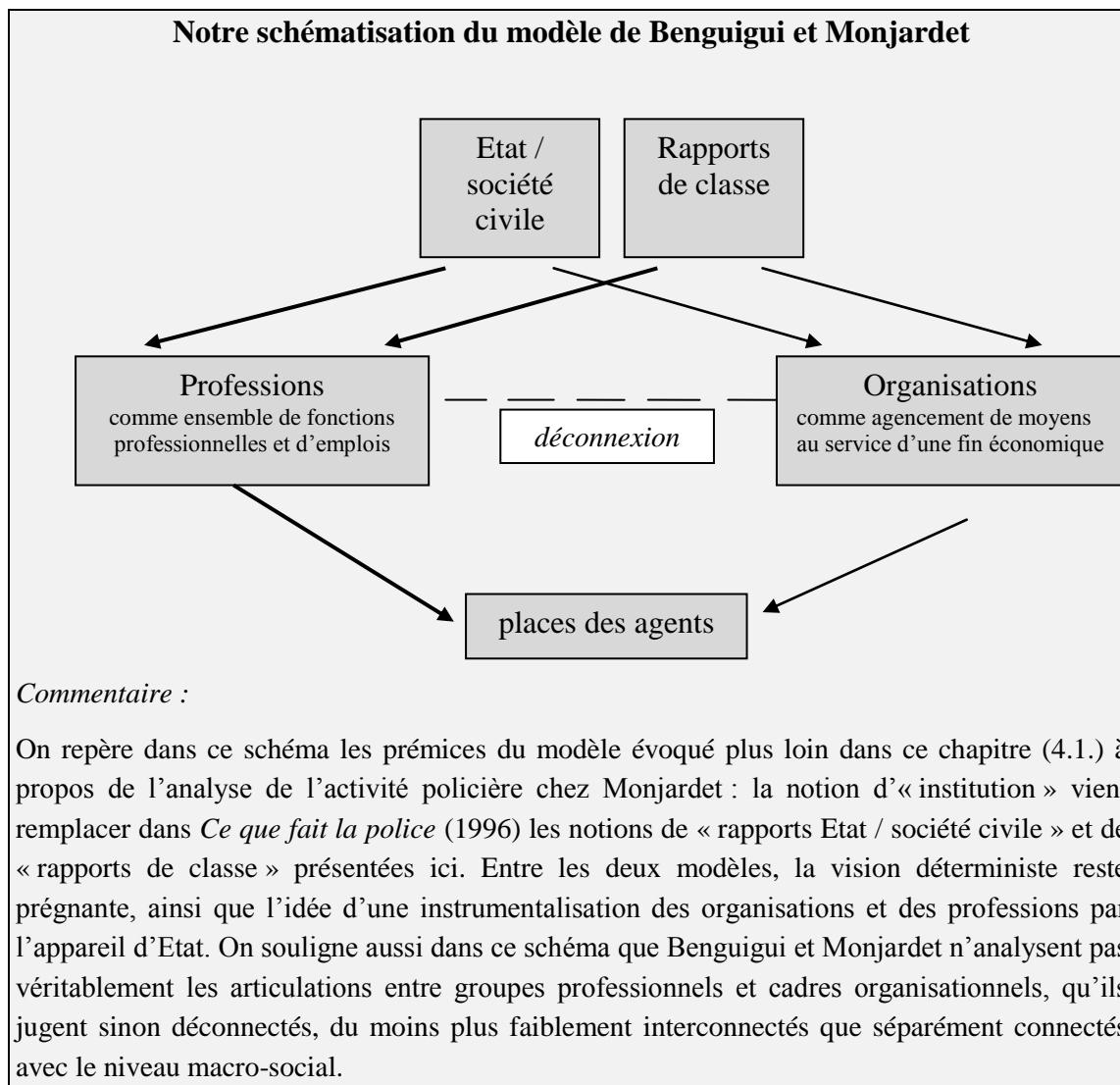
Georges Benguigui et Dominique Monjardet, 1982, « L'utopie gestionnaire. Les couches moyennes entre l'Etat et les rapports de classe », p. 610

Mais une fois cette précision faite, les deux auteurs abandonnent très vite l'échelle organisationnelle dans leur analyse. Ils passent à une lecture macro-sociale, transversale, à l'échelle de ce qu'ils appellent les « appareils », équivalents aux groupes professionnels : « en isolant ce niveau de l'entreprise, on met l'accent sur la spécificité et l'homogénéité d'un ensemble de fonctions professionnelles et donc d'emplois (...) qui engendrent à leur tour une spécificité et une homogénéité des agents qui les occupent, quelles que soient par ailleurs leurs multiples et profondes différenciations et la diversité de leurs trajectoires personnelles » (p. 611). Leur analyse porte ensuite sur les rapports entre l'Etat et ces appareils / groupes professionnels, avec une insistance sur le poids de l'Etat, d'une part parce qu'il élabore le réseau des réglementations publiques qui enserme le fonctionnement des groupes professionnels, d'autre part parce qu'il produit et sanctionne les qualifications des agents. Ce poids de l'Etat doit être complété de l'analyse des rapports de classe : « Analytiquement, c'est l'entrecroisement de l'ordre des rapports de classe et de l'ordre du rapport Etat-société civile qui doit être étudié » (p. 616).

C'est donc une perspective macro-sociale qu'entendent développer ces premiers sociologues des professions, en comprenant comment les professions se constituent en lien avec l'Etat. C'est aussi une perspective déterministe, tant dans la très faible prise en compte analytique des pratiques professionnelles individuelles (les auteurs parlent de

⁷¹ Ils évoquent aussi la notion d'institution, en se référant à Selznick. On peut donc voir ici les prémices d'un modèle articulant professions, organisations et institutions, que développera ensuite Monjardet dans ses travaux sur l'activité policière (cf. dans ce même chapitre § 4.1.). Cela étant dit, la piste « institutionnelle » n'est ici qu'évoquée et n'est pas explorée.

places des agents plutôt que de pratiques et d'actions) que dans la façon dont est pensée la structuration du groupe professionnel avec une influence forte de l'Etat (pour ne pas dire détermination). Par rapport aux sociologies anglo-saxonnes des professions ayant investi les mêmes débats, la sociologie de Monjardet et Benguigui évoque la sociologie marxienne de Terry Johnson (1972).



On retrouve une faible connexion entre l'analyse méso-sociale des groupes professionnels et l'analyse micro-locale des cadres organisationnels dans les autres sociologies fondatrices des professions en France. Cela apparaît clairement dans les premières présentations « théoriques » de sociologie des professions, qui tentent de repérer l'usage sociologique qui peut être fait de la notion de profession, dans une société française où le droit ne distingue pas aussi précisément que dans les pays anglo-saxons des natures différentes de groupes professionnels. Nous pensons ici aux articles de Georges Benguigui (1972), Marc Maurice (1972), Jean-Michel Chapoulié (1973).

L'approche de Jean-Michel Chapoulie

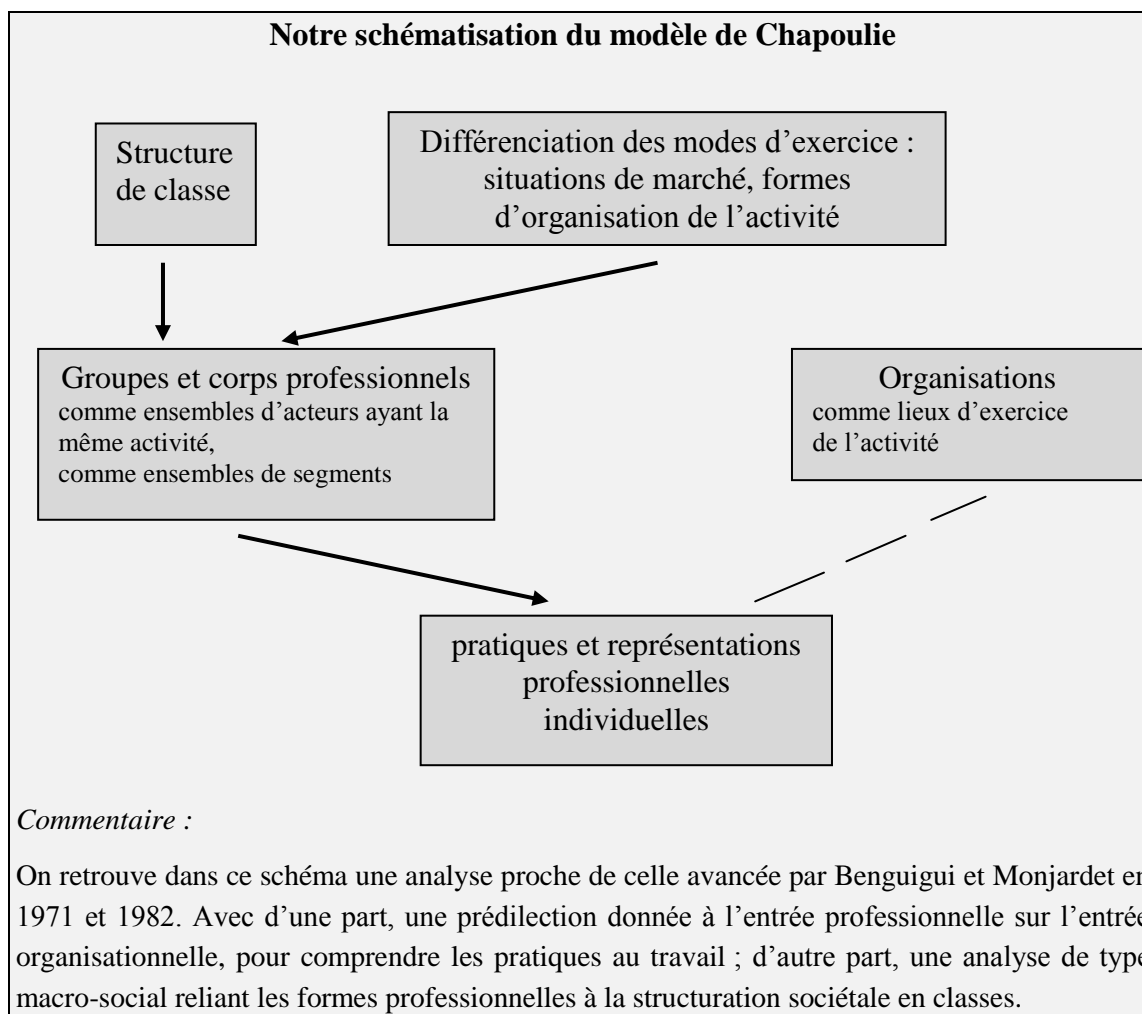
Avec son article dans la *Revue Française de Sociologie* (1973), Jean-Michel Chapoulie a nettement influencé la sociologie française des professions, en procédant à un examen critique des analyses fonctionnalistes et interactionnistes anglo-saxonnes, en réfléchissant aux singularités de structuration des groupes professionnels en France, et en élaborant un guide pour leur analyse sociologique. De fait, cet article jette les bases de ce que seront de nombreux travaux empiriques sur les professions en France, au premier rang desquels on peut placer les travaux de Chapoulie lui-même sur les enseignants (1987). Les pratiques et les représentations des professionnels sont étudiées avec tous les outils des sociologies anglo-saxonnes des professions (processus historique de professionnalisation, division sociale et morale du travail, logiques de différenciation des pratiques et de segmentation des groupes, délégation des tâches, poids des associations professionnelles, analyse des idéologies, intérêt de la méthode comparative, ...), mais en les adaptant au contexte français, notamment le poids de l'Etat et la structure de classes :

« Au lieu d'étudier les seules relations sociales entretenues par les membres des professions, comme le font les recherches interactionnistes, qui trouvent dans la structure de ces relations l'explication des pratiques et des représentations des professionnels, on peut s'interroger d'abord sur les propriétés que les corps professionnels doivent à leur position dans la structure de classe. Cette démarche conduit à s'intéresser à la fois aux carrières des praticiens (en mettant l'accent sur les déterminismes objectifs et non seulement comme les études interactionnistes sur l'adaptation subjective aux carrières individuelles), aux formes d'intégration et de différenciation internes et aux caractéristiques des délégations d'autorité qui fondent l'existence des professions comme catégorie de la pratique quotidienne. »

Jean-Michel Chapoulie, 1973, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », p. 114

Chapoulie met surtout en avant dans son modèle les explications tenant à la dynamique des groupes professionnels, qu'il rapporte à la position de la structure de classe, et n'analyse pas les effets « organisationnels » locaux. Il prend certes en compte le fait qu'il puisse y avoir des « différenciations d'exercice » dans les dynamiques des groupes professionnels : différenciations liées à des situations de marché (nature des biens et services produits, nature des relations avec les clients) et aux formes d'organisation de l'activité (formes de rapport salarial, formes de différenciation des tâches, formes d'autonomie ou de contrôle de l'activité). Il cite à l'appui de cette idée, et à partir des travaux d'Oswald Hall (1946), les différenciations internes au champ médical entre médecins salariés et libéraux, indépendants et hospitaliers. Mais ces différenciations ne sont guère identifiables aux logiques organisationnelles locales évoquées par les

sociologues des organisations. Il ne s'agit pas pour Chapoulie d'identifier des logiques qui seraient propres à des médecins d'un établissement ou service donné, mais de repérer des segmentations globales de la profession par « secteurs » ou « contextes d'activité ». A la manière de ce qui se dégage des analyses d'Eliot Freidson (cf. supra), l'intégration de l'échelle organisationnelle reste donc toute relative dans l'analyse des pratiques et représentations individuelles.



La sociologie des professions, telle qu'elle se développe en France dans les années 1980 et 1990, ne donne guère plus de poids analytique aux effets organisationnels dans la compréhension des pratiques et représentations professionnelles. Si elles sont envisagées, les articulations entre cadre organisationnel et groupe professionnel restent rarement traitées théoriquement ou centralement. Cette affirmation peut être étayée par l'approche interactionniste de Pierre Tripier (1991), par les travaux de Claude Dubar sur les identités sociales et professionnelles (1991, 1992, 2000), par leur synthèse commune sur la sociologie des professions (1998).

Le « paradigme interactionniste » de Pierre Tripier

Dans *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologie et interactions* (1991), et sur la base de ses travaux en sociologie du travail, Pierre Tripier en appelle à un nouveau paradigme en sociologie : « Ce paradigme appelé interactionniste suppose que certains phénomènes sociaux, et en particulier ceux que nous avons étudiés, s'analysent en examinant l'action (des individus, des groupes) menée dans des espaces qualifiés et finis (où le poids du nombre et la place qu'on occupe, ainsi que la vitesse de déplacement, sont importants), dans un temps difficilement réversible » (p. 11). Les organisations et les professions ne sont-elles pas de tels « espaces qualifiés et finis » qu'il conviendrait de soumettre au regard temporel proposé par l'auteur ? De fait, Pierre Tripier soutient l'emploi de ce « nouveau » paradigme pour l'analyse des groupes professionnels, mais il est plus rétif à l'appliquer aux espaces organisationnels.

Dans la seconde partie de *Du travail à l'emploi* (p. 89-164), Tripier relit l'histoire de la sociologie du travail pour essayer d'en dégager la « matrice disciplinaire », les articulations entre paradigmes. Observée du point de vue du couple organisations / professions, sa thèse apparaît radicale. Tripier se montre d'abord très critique envers les approches organisationnelles : l'Ecole des Relations Humaines est accusée de ne pas construire son objet et de se le voir imposer par sa position de consultation ; l'analyse stratégique se voit reprocher son synchronisme :

« Que les analyses les plus fameuses de la sociologie des organisations réduisent abusivement des temporalités différentes à une temporalité unique, on peut s'en convaincre en remarquant que Crozier traite de façon contemporaine des ingénieurs du corps des tabacs, dont la temporalité est pour le moins réglée par l'accession au grade d'ingénieur général, et des ouvrières, dont le système de référence est celui du bassin d'emploi local où elles passent, aux yeux de leurs contemporaines, embauchées dans de petites entreprises locales, pour des privilégiées. C'est-à-dire des gens dont le temps est effectivement réduit à une durée. »

Pierre Tripier, 1991, *Du travail à l'emploi*, p. 95

La critique est franche : Michel Crozier, et avec lui la sociologie des organisations, aurait négligé les temporalités des groupes professionnels. Tripier se sent beaucoup plus proche de la « matrice disciplinaire de la sociologie des professions », en tout cas dans ses versions interactionnistes symboliques, celles de Hughes, Becker et Strauss (il critique fermement les analyses fonctionnalistes de Parsons et Goode). Il en défend notamment l'idée d'étudier indifféremment les « occupations » et les « professions », celle de se méfier de la façade communautariste des groupes professionnels, celle de « coller au plus près des constatations empiriques » (p. 147), celle de croiser les processus de socialisation et de structuration des professions. Selon lui, la segmentation des professions s'opère à travers des socialisations différentes et symétriquement, la socialisation s'opère par segments. Il est alors indispensable de saisir les dynamiques

temporelles qui président au mécanisme de socialisation segmentée, à la transmission et l'élaboration des valeurs et des pratiques de travail, soit à l'échelle des individus (de leurs trajectoires et carrières), soit à l'échelle des collectifs de travail et des segments professionnels au sens large. Mais Tripier n'intègre pas dans sa perspective l'intérêt d'une approche symétrique sur les dynamiques temporelles des espaces organisationnels.

La focalisation de Tripier sur les professions vient de sa certitude que la socialisation initiale au métier (le « système de recrutement-formation ») est majeure dans l'analyse du « système occupationnel » ou encore des relations entre diplôme, ancienneté, dénomination de l'emploi, contenu de l'emploi et salaire. C'est une certitude qu'il a acquise et éprouvée dans ses différentes recherches empiriques, par exemple celle qu'il a co-dirigée sur les informaticiens d'étude à la fin des années 1970 (Rolle, Tripier *et alii*, 1978) : « Si le système occupationnel de l'informatique est ainsi structuré, il est complètement dominé par les niveaux de sortie de l'appareil scolaire et la tension que connaît son marché du travail. Ces deux variables semblent l'expliquer tout entier » (p. 152). Ainsi donc, selon Tripier, la socialisation professionnelle initiale et la structure du marché du travail sont suffisantes à expliquer la diversité des formes d'action au travail. L'entrée organisationnelle n'est pas évoquée. C'est une perspective très proche que l'on retrouve chez Claude Dubar.

L'analyse de la socialisation chez Claude Dubar

Les analyses de Claude Dubar sur les identités sociales et professionnelles (1991, 1992, 2000) sont aussi centrées sur la variable professionnelle et n'intègrent que marginalement la variable organisationnelle dans la compréhension de l'action au travail. Dans *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* (dont la première édition date de 1991), Dubar commence par faire l'inventaire de différentes théories de la socialisation, notamment celles de Jean Piaget, de Ralph Linton et Talcott Parsons, de Pierre Bourdieu, de George Herbert Mead, de Peter Berger et Thomas Luckmann qu'il entend croiser. Il propose ensuite (chapitre 5 : « Pour une théorie sociologique de l'identité ») une perspective propre de définition et d'analyse des identités :

« Elle articule deux sens du terme socialisation et de celui d'identité : la socialisation « relationnelle » des acteurs en interaction dans un contexte d'action (les identités « pour autrui ») et la socialisation « biographique » des acteurs engagés dans une trajectoire sociale (les identités « pour soi »). J'ai parfois appelé ces deux sens : socialisation des activités et socialisation des individus. Ils découlent d'une conception de l'acteur qui se définit à la fois par la structure de son action et par l'histoire de sa formation. »

Claude Dubar, 1991, *La socialisation*, Préface à la 4^{ème} édition, 2010, p. 12

Ce modèle d'analyse des identités est particulièrement intéressant parce qu'il combine des dimensions souvent dissociées : attribution de l'identité / incorporation (ou encore

transactions externes / internes), processus relationnel / processus biographique, approche synchronique / diachronique (à travers les dynamiques biographiques et générationnelles), sphère du travail / autres sphères :

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

Claude Dubar, 1991, *La socialisation*, Préface à la 4^{ème} édition, 2010, p. 262

Cette dernière phrase apparaît symbolique d'une première ouverture du modèle de Dubar à une prise en compte des effets potentiels de l'organisation (un sous-espace, un système d'emploi à part) sur les identités au travail. Mais cette ouverture reste relative : l'influence des systèmes locaux d'activité sur la construction des identités lui paraît en effet faible. Cette conviction apparaît nettement dans la distance qu'il prend vis-à-vis de l'approche de Renaud Sainsaulieu (1977, 1987) qu'il accuse de survaloriser le poids des organisations et de sous-valoriser le poids des groupes professionnels comme espaces d'identification prioritaires :

« La construction par Sainsaulieu des quatre identités typiques au travail (1987) repose finalement sur le constat – ou l'hypothèse – d'une forte cohérence entre logiques d'acteurs au travail et normes relationnelles au sein de l'entreprise. (...) Ces nouveaux développements théoriques n'établissent plus de correspondance entre ces modèles identitaires et des catégories professionnelles courantes. Les termes de « foisonnement » et « d'éclatement » donnent à penser que les mêmes positions identitaires peuvent être désormais investies par les membres des diverses catégories professionnelles – au sens ancien – selon la dynamique des relations qui s'établissent entre les individus et les diverses institutions où ils se situent et, en premier lieu, l'entreprise dont la fonction identitaire devient, selon l'auteur, de plus en plus centrale. (...) Cette hypothèse (...) possède l'inconvénient de privilégier l'espace de travail dans l'entreprise comme enjeu prioritaire, voire unique de cette transaction. »

Claude Dubar, 1991, *La socialisation*, p. 116-117

Selon Dubar, les espaces de reconnaissance des identités sont beaucoup plus divers et larges que l'espace organisationnel (ne serait-ce que parce qu'ils ne se limitent pas à la sphère du travail) et leurs importances respectives dépendent prioritairement des formes de légitimation des savoirs et des compétences : les professions, en tant que cadres et collectifs spécifiques d'activité, et en tant qu'espaces singuliers de production et de légitimation de savoirs, peuvent avoir un rôle aussi important que les organisations, voire prédominant sur la construction des identités au travail. Et c'est bien cette hypothèse de prédominance des professions qui traverse ensuite les travaux de Dubar. Dans son article de la *Revue Française de Sociologie* en 1992 (« Formes identitaires et socialisation professionnelle ») ainsi que dans *La crise des identités* (2000), l'auteur explore ainsi principalement le poids des métiers et groupes professionnels dans la construction des identités de travail. La typologie qu'il propose des formes identitaires (« hors travail », « catégoriel », « d'entreprise », « de réseau ») en est le symbole.

Formes identitaires comme théories indigènes de la profession

(Dubar, Tripier, 1998, p. 238)⁷²

Formes identitaires	Définitions de la profession	Trajectoires subjectives	Mondes vécus du travail	Conceptions du savoir
« Hors travail »	Emploi	Mobilité contrainte	Instrumental	Pratique (sur le tas)
« Catégoriel »	Métier	Blocage	Spécialisé	Alternance
« D'entreprise »	Fonction	Promotion interne	Responsabilité	Gestionnaire
« De réseau »	Groupe professionnel	Mobilité volontaire	Autonomie	Théorique (diplômes)

Si la « forme identitaire d'entreprise » est bien fortement attachée à une logique locale d'organisation, les autres formes sont principalement liées à des logiques extra-organisationnelles, plus larges ou moins localisées. Tout se passe comme si le poids de l'organisation sur la construction des identités ne fonctionnait donc que pour certaines activités très spécifiques. L'organisation est par ailleurs bien moins mobilisée que les communautés professionnelles pour caractériser le processus général de construction des identités : la critique que Dubar adresse à Sainsaulieu se renverse en quelque sorte, puisqu'il privilégie la communauté professionnelle comme enjeu prioritaire des transactions identitaires relationnelles.

Dans la même perspective, on peut noter que *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* (2000) fait peu de cas du poids potentiel de l'organisation dans la transformation des identités professionnelles. Dans le chapitre consacré à la crise des identités professionnelles (chap. 3, p. 95-128), Dubar évoque à nouveau les distances

⁷² Nous avons choisi ce tableau issu de *Sociologie des professions* (1998), plutôt que ceux qui apparaissent dans « Formes identitaires et socialisation professionnelle » (1992), pour sa simplicité.

qu'il entend prendre avec les analyses de Sainsaulieu (la prise en compte de la dimension biographique des identités, le refus de se centrer sur les effets des systèmes d'action locaux) et situe ensuite son analyse des transformations identitaires soit à l'échelle macro-sociale (les transformations du travail dans la société française, les conflits sociaux, les rapports de classe), soit à l'échelle méso-sociale (celle des communautés de métiers). L'échelle micro-sociale – ce qu'il se passe ou pourrait se passer au niveau des cadres et collectifs locaux d'exercice de l'activité – n'est pas évoqué.

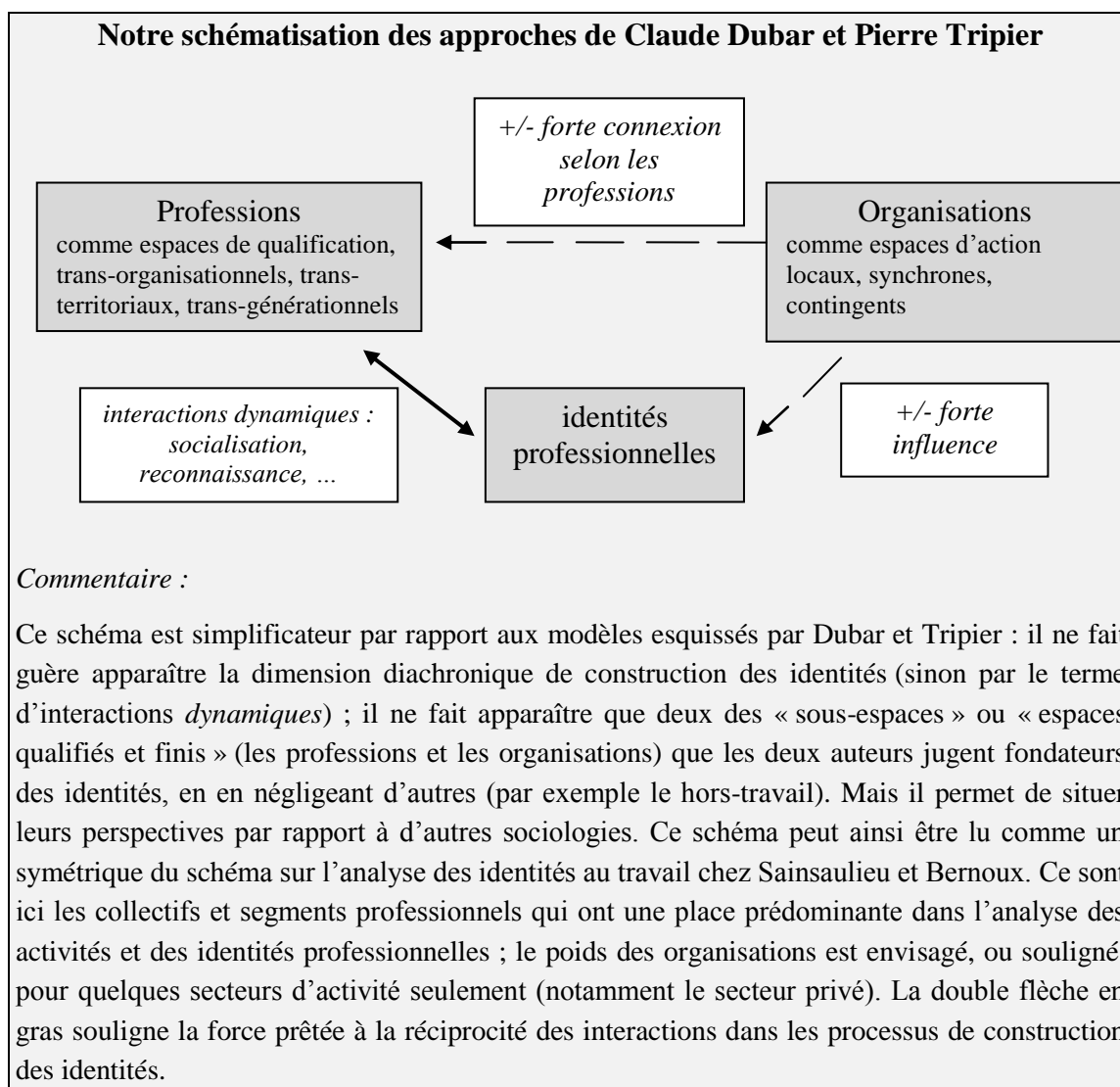
Cette faible connexion des interrogations sur les organisations et les professions apparaît d'ailleurs aussi nettement dans les synthèses théoriques que Claude Dubar a proposées de la sociologie des professions en France, avec Yvette Lucas (1994), puis avec Pierre Tripier (1998). Dans ce dernier ouvrage, les deux auteurs n'évoquent pas la question des organisations et ne citent pas de références classiques de sociologie des organisations. Il faut attendre la conclusion pour lire une perspective – inspirée de l'approche d'Andrew Abbott (1988) – qui pourrait ouvrir à un croisement théorique des deux entrées :

« Il n'existe pas de profession « séparée ». Pour comprendre un groupe professionnel quel qu'il soit, le sociologue a toujours intérêt à le replacer dans le système professionnel auquel il appartient ou dont il est issu. C'est vrai, par exemple, des enseignants ou des policiers qui, en France, appartiennent à la fonction publique et s'insèrent donc dans un système de corps hiérarchisés. C'est aussi vrai des médecins qui appartiennent aux professions de santé et doivent beaucoup de leurs caractéristiques à la dynamique de leurs positions au sein de ce système. C'est aussi vrai des ingénieurs qui appartiennent à la catégorie des cadres mais tiennent leurs traits distinctifs, en France, de la position de leur diplôme dans le système des grandes ou petites écoles. C'est vrai de tous les groupes de salariés des entreprises privées dont les revenus, carrières ou identités dépendent des systèmes de gestion de leur organisation. Chaque groupe professionnel connaît des problèmes de frontières par rapport à d'autres, de compétition aux frontières, de luttes de classement qui relèvent des politiques d'emploi autant que des actions collectives de leurs membres... »

Claude Dubar et Pierre Tripier, 1998, *Sociologie des professions*, p. 247-248

Cet extrait conclusif symbolise à la fois l'ouverture du modèle d'analyse proposé, et la faible prise en compte de la perspective organisationnelle, réduite à expliquer la situation des groupes de salariés des entreprises privées. Certes, Dubar et Tripier explicitent le fait que l'entrée par les groupes professionnels ne peut suffire à expliquer les pratiques et qu'il convient de la combiner avec d'autres systèmes professionnels (au rang desquels ils situent explicitement les organisations). Mais les exemples qu'ils empruntent ensuite sont révélateurs du statut qu'ils donnent à l'organisation : ils parlent des effets de l'organisation pour les groupes de salariés des entreprises privées, ils n'en

parlent pas pour les professionnels de l'enseignement, de la santé ou encore pour les ingénieurs, cités juste avant pour expliciter le poids d'autres systèmes professionnels (fonction publique, champ de la santé, système de formation). Nous voyons resurgir ici l'idée qui a longtemps animé les sociologues des organisations et les a conduits à négliger l'entrée professionnelle (cf. § 2.1.) : l'idée que l'entrée organisationnelle serait plus appropriée à l'étude de certains groupes professionnels dont la structuration sociétale serait plus faible que celle des groupes « reconnus ». Nous soutenons pour notre part que si la reconnaissance sociétale d'une professionnalité particulière et la structuration de certains collectifs en communautés intégrées ont des influences fortes sur les logiques de l'action au travail, ces dernières gagnent toujours à être aussi comprises à l'aune d'une analyse locale de ce qui se passe à l'échelle des organisations.



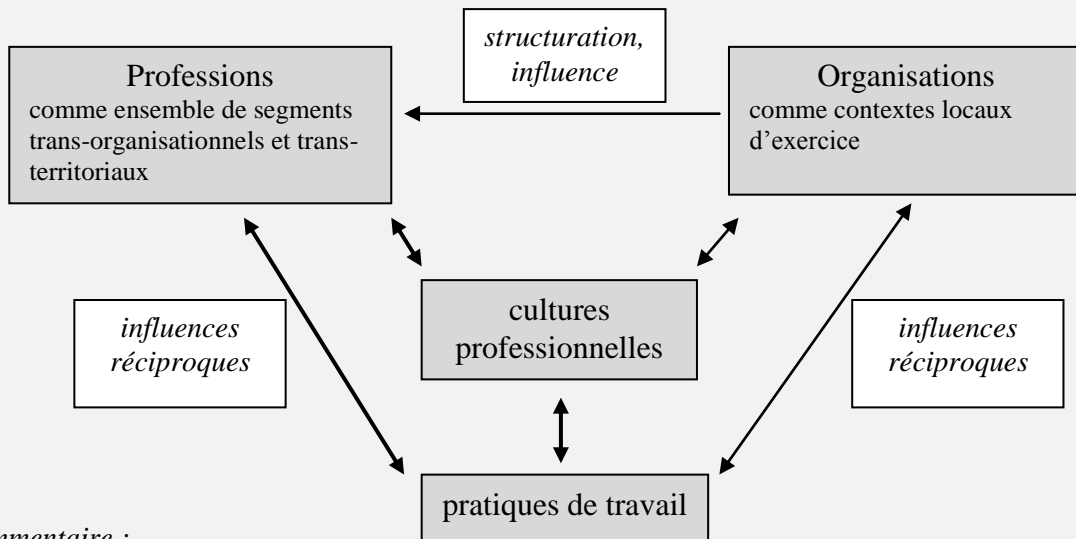
Il apparaît ainsi que les dynamiques organisationnelles sont longtemps restées un angle mort de l'analyse des groupes professionnels, symétriquement à ce qui se passait dans la sociologie des organisations avec un angle mort sur les groupes professionnels. Ce constat mérite toutefois d'être relativisé, au regard des nuances des modèles précédents et des développements récents de la sociologie des professions⁷³. Comme nous le disions en introduction de cette partie, en citant Pierre-Michel Menger (2003), se référant lui-même aux travaux d'Emmanuel Lazega et d'Agnès van Zanten, la réflexion sur les articulations entre groupes professionnels et cadres organisationnels est devenue un axe à part entière dans le champ d'interrogation de la sociologie française des professions. Ayant déjà évoqué les travaux d'Emmanuel Lazega sur les avocats d'affaire, nous pouvons prendre l'exemple des analyses sur les enseignants.

L'approche d'Agnès van Zanten

Dans son analyse des cultures professionnelles enseignantes, Agnès van Zanten adopte le groupe professionnel comme un point de départ : « nous partons de l'hypothèse que, comme dans toutes les professions, il existe au sein de la profession enseignante des formes de segmentation interne concernant tant les techniques que les idéaux de service (Bucher et Strauss, 1961). Nous faisons en outre l'hypothèse que cette segmentation est en train, avec la massification et les effets de différenciation interne que cette dernière produit au sein du système scolaire, de se matérialiser dans des différences moins liées à l'appartenance à un corps ou au fait d'enseigner telle ou telle discipline qu'aux contextes locaux d'exercice de l'activité » (van Zanten, 2003, p. 161). L'analyse reconnaît ici explicitement le poids des organisations dans la dynamique du groupe professionnel enseignant et de ses segments. Elle appuie notamment l'idée que c'est la division du travail au sein des établissements scolaires, en tant qu'organisations multi-professionnelles (enseignants, chefs d'établissements, conseillers d'éducation, assistantes sociales, infirmières scolaires), qui conduit à définir les différentes professionnalités enseignantes, qu'elle appelle aussi « cultures professionnelles ». Théoriquement, elle entend aussi explicitement croiser sociologie des professions et sociologie des organisations, à partir des travaux anglo-saxons sur les enseignants.

⁷³ Ce développement se fait en lien avec la diffusion et l'appropriation en France des travaux de Strauss, Freidson et Abbott.

Notre schématisation du modèle de van Zanten



Commentaire :

L'entrée professionnelle reste dominante, au sens où van Zanten définit sa perspective d'analyse comme l'étude d'un groupe professionnel, mais ses observations l'amènent à repérer une profonde influence des modes de structuration organisationnelle sur les formes professionnelles et les pratiques de travail. Ce schéma peut être lu comme le symétrique du schéma sur l'analyse de Lazega.

Cette intégration du raisonnement organisationnel au cœur de la réflexion sur les professions se repère aussi aujourd'hui dans la façon dont chacun des travaux de sociologie des professions contextualise ses observations dans des environnements organisationnels. Dans le dernier ouvrage collectif dirigé par Didier Demazière et Charles Gadéa (2009), une partie entière est ainsi consacrée à des contributions liant l'analyse d'une profession à ses lieux d'exercice : les juges consulaires du tribunal du commerce français (Emmanuel Lazega et Lise Mounier), les chefs d'établissement scolaire (Agnès Pelage), les aides-soignantes hospitalières (Anne-Marie Arborio), les commissaires de police (Frédéric Ocqueteau), les cadres du travail social et de la santé (Hélène Chéronnet et Charles Gadéa), les métiers dans les entreprises (Sylvie Monchatre).

Les développements récents autant de la sociologie des organisations que de la sociologie des professions intègrent donc les interstructurations entre organisations et professions, au point d'interroger la validité même de ces découpages et des champs sous-disciplinaires qu'ils ont fait naître dans la sociologie du travail. En cela, notre modèle invitant à croiser organisations et professions pour comprendre l'action au travail s'inscrit dans un mouvement général qui anime la sociologie en France. C'est moins apparent en ce qui concerne le croisement institutions / professions.

3. Le diptyque institutions / professions

Le croisement entre les entrées institutions et professions est moins courant que les deux précédents croisements dans la sociologie du travail en France. Cela est d'abord lié au fait que la notion d'institution a été moins travaillée que les notions d'organisation et de profession dans le champ de la sociologie du travail : la notion paraît en prise moins directe sur le travail (et plus polysémique) et a été dès lors moins investie ; il est ainsi difficile d'identifier une sociologie des institutions qui se limite au travail. Mais l'explication vient aussi des spécificités de la sociologie des professions en France : si la sociologie des organisations a été amenée à investir la notion d'institution pour diverses raisons (notamment prendre en compte le nouveau statut sociétal des entreprises dans les années 1980, et élargir / confronter le cadre local d'analyse organisationnel à un cadre global « environnemental » et « institutionnel »), la sociologie des professions s'est moins questionnée sur les institutions, peut-être parce que l'échelle des groupes professionnels était déjà perçue comme une échelle macro-sociale et que l'élargissement semblait devoir s'opérer à l'échelle micro-locale (comme celle des organisations) plutôt qu'à une autre échelle macro-sociale (comme celle des institutions). Les lignes d'opposition entre institutions et professions sont ainsi moins claires que celles qui opposent les organisations et les institutions (autour de la durée et de l'échelle spatiale), parce que les deux formes sociales sont souvent situées par les sociologues à une même échelle macro-sociale et paraissent toutes deux plus pérennes que les formes organisationnelles.

Ce constat d'un faible croisement des notions d'institutions et de professions peut surprendre au regard des croisements récurrents que l'on observe entre professions et institutions chez les fondateurs anglo-saxons de ces deux champs d'interrogation sociologiques. On observe en ce sens une spécificité française, largement liée au fait que les sociologues français des professions se sont longtemps méfiés d'une approche de l'institutionnalisation et de la professionnalisation qui leur paraissait liée au statut spécifique des professions établies aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne.

Après avoir rappelé en quelques lignes cette intrication institutions-professions longtemps répulsive pour les sociologues français, nous étudierons quelques tentatives contemporaines de croisements.

Professions et institutions chez les fondateurs anglo-saxons de la sociologie des professions

Les « fondateurs »⁷⁴ de la sociologie anglo-saxonne des professions ont souvent été amenés à envisager leurs objets comme des institutions ou bien encore comme le produit d'un processus d'institutionnalisation (compris comme un processus à la fois de légitimation sociétale et de formalisation juridique).

Si aujourd'hui, la sociologie des professions s'est dotée d'une définition extensive de son objet, elle s'est longtemps intéressée – au moins dans ses versions anglo-saxonnes – à des professions avec des statuts sociaux et juridiques particuliers, et en ce sens institutionnalisées. Ces « professions établies » sont institutionnalisées au sens où elles portent des systèmes de rôles et reposent sur des bases juridiques particulières (Parsons, 1939), au sens aussi où elles portent des missions sociétales (ce que Hughes a qualifié de mandat dans *Men and their Work*, 1958) et gagnent en autonomie et légitimité. Dans cette perspective, l'on peut dire que les sociologies anglo-saxonnes des professions ont travaillé la notion d'institution, à la fois dans une dimension synchronique et dans une dimension diachronique. Tandis que les travaux fonctionnalistes analysent plutôt comment et pourquoi certaines professions sont investies de rôles particuliers et disposent de statuts juridiques singuliers, les travaux interactionnistes analysent le processus d'institutionnalisation en s'appuyant sur une lecture historique de la genèse et des changements des institutions.

Le croisement institution-profession est ainsi particulièrement clair dans les textes de Hughes, aussi bien ceux qui privilégient l'entrée par l'institution (1957) que ceux qui privilégient l'entrée par les professions (1958, 1963, 1970). Dans deux de ses textes les plus anciens (1963, 1970), Hughes insiste sur l'importance d'analyser les professions dans leurs histoires et leurs transformations diachroniques : l'acquisition du statut de profession établie y est présentée, comme un long processus fait de revendications de compétences propres, de reconnaissance progressive de ces compétences par la clientèle et le public, de changements de statuts, de mise en place de nouvelles formations (souvent universitaires) et barrières à l'entrée, de positionnements dans des systèmes d'organisations, de mise en place de stratégies de relations publiques, ... Le statut de profession, mais aussi les dynamiques internes aux communautés professionnelles, apparaissent ainsi comme des produits « historiques ».

L'analyse en termes d'institutionnalisation apparaît aussi nettement dans l'approche de Bucher et Strauss sur la dynamique des professions. Le texte, daté de 1961, reconnaît explicitement sa dette envers les travaux de Hughes et propose d'étudier les professions comme des processus et les segments professionnels comme des mouvements sociaux : « les segments ne sont pas des parties absolument stables, définies pour l'éternité du corps professionnel. Ils ont soumis plus ou moins continuellement à des changements. Ils prennent forme et se développent, se modifient et disparaissent. Ces changements sont imposés par des transformations de leur appareil conceptuel et technique, de leurs conditions institutionnelles de travail, et par des transformations de leurs relations avec d'autres segments et d'autres métiers » (Strauss, 1994, p. 82). Bucher et Strauss cherchent ainsi à comprendre quels sont les ressorts de

⁷⁴ On désigne ici ceux qui ont fait des professions établies et des *occupations* des objets d'étude spécifiques de la sociologie : on pense à Carr-Saunders et Wilson, Parsons, Hughes, Bucher et Strauss, Freidson.

L'institutionnalisation de certains segments professionnels, ou encore de leur façon de s'imposer aux yeux de l'Etat et de leurs publics, en proclamant une « mission spécifique », en mobilisant des associations, en donnant une apparence d'unité, ... Ils soulignent incidemment le poids des rhétoriques professionnelles dans les processus qui conduisent certains segments à s'imposer en interne de la profession et être reconnus par les milieux externes comme autonomes. Ils jettent ainsi les bases de ce qu'Eliot Freidson appellera des « arguments persuasifs ».

La sociologie française des professions s'est initialement moins questionnée que ses homologues anglo-saxonnes sur la question de « l'institutionnalisation ». Deux raisons peuvent être avancées : l'absence de démarcation juridique aussi nette que dans les pays anglo-saxons entre les *professions* et les *occupations* ; la relative méfiance des premiers sociologues des professions pour la perspective fonctionnaliste anglo-saxonne accusée de naturaliser et légitimer par son analyse ces différences juridiques. En ce sens, le concept d'institutionnalisation, largement travaillé par Parsons, a pu paraître répulsif⁷⁵. Cela n'a pas empêché les travaux français de sociologie des professions d'essayer de comprendre comment des groupes professionnels se sont légitimés, se sont imposés dans la société, ont gagné auprès de l'Etat et de leurs publics une reconnaissance, mais les sociologues français ont généralement préféré utiliser le terme de « professionnalisation » plutôt que celui d'« institutionnalisation ».

Pour autant, quelques tentatives explicites de croisement entre institutions et professions jalonnent l'histoire de la sociologie française du travail : dans les travaux récents, on pense aux analyses de Dominique Monjardet et Lise Demailly (présentées dans la partie 4 de ce chapitre, parce qu'elles intègrent aussi l'entrée organisationnelle) et immanquablement aussi aux analyses de François Dubet dans *Le déclin de l'institution*. Avant de discuter la thèse de ce dernier ouvrage, nous voudrions revenir sur des articulations implicites entre les deux entrées que l'on peut aussi lire dans des « classiques » de la sociologie du travail.

3.1. Des articulations implicites institutions / professions

Commençons ainsi par évoquer des travaux de « sociologie du travail » qui se sont intéressés aux niveaux des institutions et des groupes professionnels, sans toutefois avoir exploité cette double terminologie ou s'être inscrit dans les sociologies qui s'en étaient fait séparément des spécialités. On pense d'abord aux travaux d'Alain Touraine dont nous avons déjà dit plus haut qu'ils ont marqué le questionnement sur les

⁷⁵ Cela ne concerne pas la seule sociologie du travail. Les travaux de Cornelius Castoriadis (1975) ont ainsi été particulièrement critiques avec la lecture « fonctionnaliste » de l'institution. De façon « surprenante » au regard des oppositions classiques en sociologie (on pense notamment au clivage holisme / individualisme), ce sont des sociologues d'obédience individualiste ou actionniste qui ont le plus mobilisé la lecture parsonienne de l'institution : on pense notamment à François Bourricaud (1955, 1977) et François Chazel (1974, 2000).

institutions et les organisations. Les travaux de Touraine ne s'intéressent pas à la sociologie des professions *stricto sensu*, mais ils mettent au cœur de leur interrogation la question de la structuration des groupes de travail, notamment du groupe / mouvement ouvrier (1955, 1966). Ce faisant, ils ont été incontestablement initiateurs dans les interrogations croisées institutions / professions. Même s'ils s'en sont écartés sur certains points, François Steudler⁷⁶, François Dubet et Jean-Louis Laville apparaissent comme les héritiers de ce mode d'interrogation qui situe la compréhension du travail dans certains groupes professionnels au regard des institutions perçues à un niveau macro-social (ou encore des « programmes institutionnels »), à l'échelle des systèmes d'action historique. On observe la même articulation dans les travaux déjà évoqués de George Benguigui et Dominique Monjardet, ainsi que dans ceux plus tardifs de Dominique Monjardet seul. Dans leurs premières analyses, Benguigui et Monjardet (1971, 1982) défendent l'idée que c'est l'entrecroisement de l'ordre des rapports de classe et de l'ordre du rapport Etat-société civile qui explique les modes de structuration des organisations et des professions et, *a fortiori*, les places des agents (cf. supra 2.2.). C'est ce même entrecroisement que Monjardet qualifiera plus tard d'institution, quand il sera amené à parler du travail policier, avec un glissement progressif vers une définition étatique de l'institution ou une superposition avec les rapports de classe (cf. infra 4.1.). Nous retrouvons aussi une articulation entre institution et professions dans les travaux de Denis Segrestin sur les marchés du travail fermés.

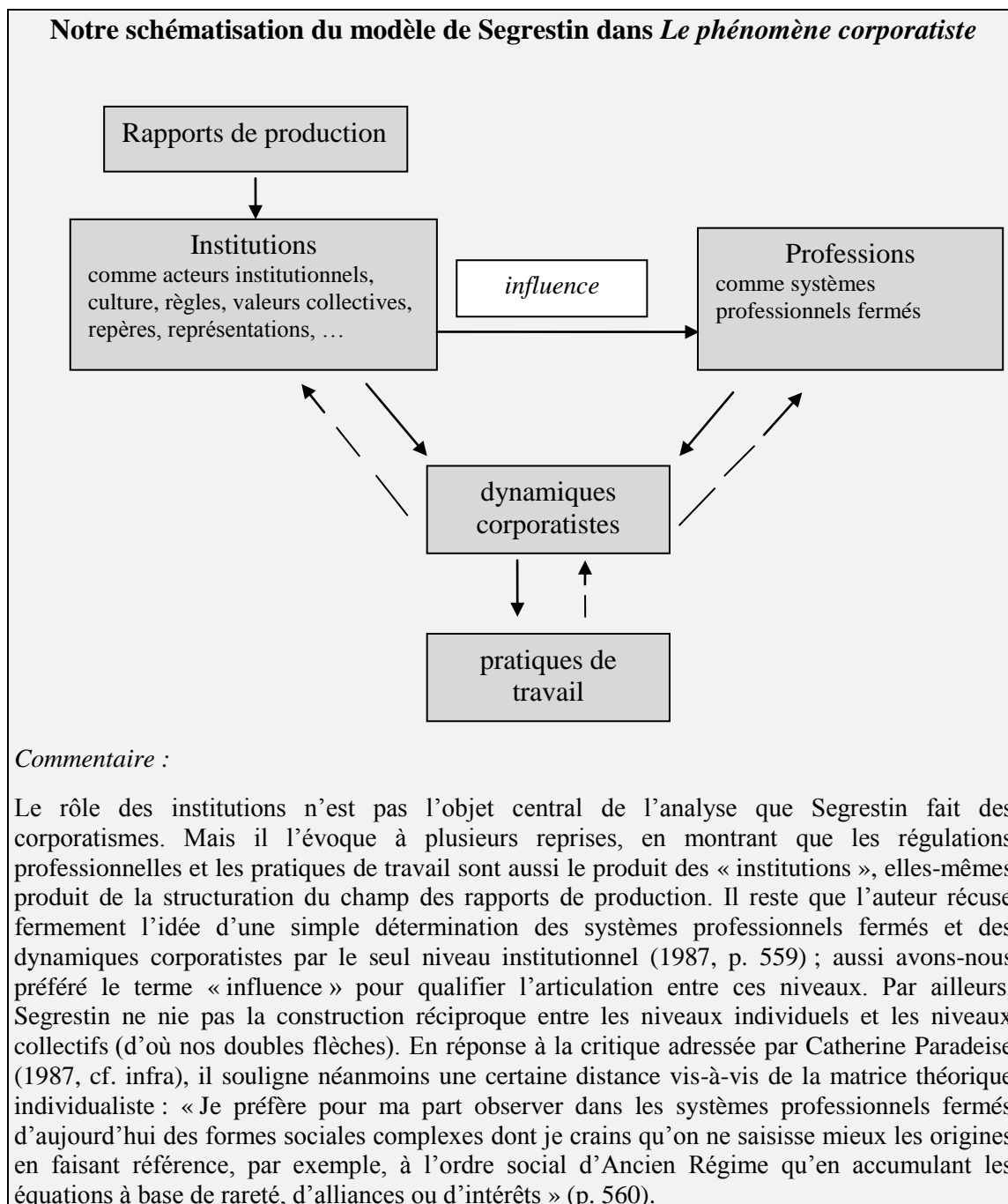
L'approche des corporatismes de Denis Segrestin

Dans *Le phénomène corporatiste* (1985), Segrestin s'intéresse à ce qu'il appelle des systèmes professionnels fermés (cheminots, marins, ouvriers du livre, mineurs de fond). Cette approche est originale dans les références de sociologie des professions, parce que la combinaison proposée des perspectives (le corporatisme-objet comme système de régulation économique, le corporatisme-sujet comme logique individuelle d'action, le corporatisme-culture comme ensemble de représentations sociales collectives) ne s'inscrit pas explicitement dans l'héritage « classique » des sociologues fonctionnalistes et interactionnistes des professions. Pour autant, c'est bien la dynamique de certains groupes professionnels qui intéresse Segrestin, une dynamique qu'il ne pense pas pouvoir analyser indépendamment des « institutions » : « aucune régulation corporatiste ne porte en elle-même sa propre rationalité ; rien ne peut se faire hors des institutions, des repères, des représentations qui structurent le champ des rapports de production » (p. 52) ; « le poids de l'Etat dans le modèle français du corporatisme, l'importance de statuts, des institutions sont là pour nous rappeler que nous ne trouvons pas dans le cas d'une négociation « sur terrain plat », en milieu homogène. Contrairement à ce que sous-tendent les modèles stratégiques et l'hypothèse des « jeux à somme nulle »⁷⁷, c'est

⁷⁶ Nous évoquerons sa perspective dans le chapitre 5 consacré à l'hôpital.

⁷⁷ Segrestin vise ici les travaux individualistes de Thomas Schelling.

en dernier ressort l'état de la culture, des règles et des valeurs collectives qui détermine l'optimum collectif » (p. 52-53). S'il ne revient pas ensuite sur ce qu'il entend par institutions (sont-ce notamment seulement des ensembles de valeurs, de repères, de représentations ou bien aussi des acteurs et des dispositifs politiques ?), Segrestin est explicite lorsqu'il réfère ce niveau à une réalité extérieure aux corporations professionnelles, relevant de la structuration des rapports de production. Nous pensons retrouver ici la perspective de Benguigui et Monjardet.



Dans la lecture critique qu'elle fait de l'ouvrage de Denis Segrestin, Catherine Paradeise (1987) souligne un danger qu'elle attribue à cette approche de l'institution : l'approche systémique tend à faire de l'institution un environnement externe et une donnée exogène de l'analyse des pratiques de travail et des identités professionnelles. Paradeise propose plutôt d'intégrer les niveaux d'action en les situant comme interdépendants :

« C'est bien comme le produit des interdépendances entre des acteurs, des règles et des représentations qu'il faut comprendre la dynamique corporatiste. Il suffit pour cela, comme le révèle l'analyse historiographique, de voir dans les règles du système professionnel le produit dynamique de l'interaction sous contrainte entre toutes les parties prenantes (les travailleurs, les patrons, les agences étatiques, saisis individuellement et collectivement). Il suffit ensuite de considérer ces mêmes règles comme l'une des conditions (mais non la seule) de l'action de ces parties qui, à ce titre, les « agissent ». Il suffit enfin de considérer les identités et les représentations collectives comme tout à la fois l'un des produits (mais non le seul) et l'une des conditions (mais non la seule) de cette interaction sous contrainte. »

Catherine Paradeise, 1987,
« Compte-rendu de l'ouvrage de Denis Segrestin », p. 364

Denis Segrestin (1987) récuse cette critique. Il reconnaît une pertinence au « reproche de ne pas explorer réellement la machinerie des interactions que sous-tendent les marchés fermés et de ne pas éclairer suffisamment les processus de construction des acteurs, ou la relation entre les individus et leurs communautés » (p. 559). Mais c'est moins en termes d'opposition que de complémentarité des approches théoriques qu'il invite à se situer : s'il privilégie une lecture « quasi durkheimienne du social » (sic, p. 560), il invite ainsi à une avancée côte à côte des différents modèles.

L'approche interactionniste de Catherine Paradeise

L'approche mise en œuvre par Catherine Paradeise dans ses travaux sur la marine marchande française (1984) met au centre de l'analyse les systèmes d'opportunité des différents acteurs professionnels et leurs décisions individuelles :

« La création de marchés du travail fermés et leur reproduction ne sont donc pas données par la nature des choses, mais construites par le comportement des acteurs, pourvus à un instant donné de systèmes d'opportunités propres, dont les interactions organisent, renforcent, entretiennent ou déstabilisent cette règle. Comprendre la dynamique des marchés du travail fermés devrait donc consister, non à en présumer les fonctions macro-sociales, mais à élucider les processus par lesquels se combinent les systèmes d'opportunités des divers acteurs et classes d'acteurs. »

Catherine Paradeise, 1984, « La marine marchande française, un marché du travail fermé ? », p. 353

Elle analyse notamment comment la démographie professionnelle joue à un moment donné sur cette combinaison des systèmes d'opportunité. Elle croise aussi cette approche professionnelle avec une dimension institutionnelle, qu'elle ne veut pas considérer indépendamment des acteurs qui la construisent (notamment les travailleurs, les entrepreneurs, l'Etat, analysés individuellement et collectivement) ou qui la subissent. La notion d'institution n'est certes pas définie précisément, mais cette dernière apparaît régulièrement dans l'article de 1984 : l'auteure parle d'« acteurs institutionnels » (pour qualifier les pouvoirs publics, les salariés représentés par les syndicats, l'armement), de « formes institutionnelles » (pour qualifier des textes de lois, des règlements, des décrets, des conventions), de « contexte institutionnel », d'« univers institutionnel protégé », de « réorganisation institutionnelle », d'« institutions et de règles de la négociation de la profession » (dans lesquelles serait sédimentée l'histoire du système de relations industrielles), d'« institutionnalisation d'un marché fermé » (sur une base contractuelle ou légale), d'« institutions sédimentées par l'histoire ». La terminologie de l'institution n'est donc pas ici stabilisée : elle qualifie tantôt des acteurs collectifs, tantôt des formes juridiques, tantôt des états stabilisés / pérennisés du social. Le principal enjeu de cette approche de l'institution est donc ailleurs, par exemple dans la volonté de décomposer analytiquement (ou de ne jamais réifier) toutes les formes institutionnelles, par delà leur diversité, et de repérer leurs liens avec les actions individuelles.

Un autre enjeu de cette approche est d'insister sur la variété des logiques d'action au sein des mêmes collectifs professionnels. Catherine Paradeise souligne que la sociologie devrait expliquer

« comment varie l'identification des travailleurs individuels à la « communauté de métier » et à ses porte-parole, en relation avec les fluctuations de l'environnement interne (règles relatives à la division du travail et à l'allocation de la force de travail, démographie interne) et externe (contexte politique, économique, social, technologique du secteur). Parce qu'elles touchent aux rétributions différentielles des acteurs individuels et catégoriels de la communauté de référence et des autres marchés du travail, toutes ces variables – qu'il ne saurait évidemment être question de traiter comme des déterminismes mécaniques – influent en effet sur la perception individuelle et collective de l'équité du système professionnel comme système de régulation, sur la reconnaissance de soi et d'autrui dans les identités collectives disponibles, et par conséquent sur le degré d'acceptation des règles et sur la valeur représentative et la puissance revendicative des porte-parole. »

Catherine Paradeise, 1987, « Compte-rendu de l'ouvrage de Denis Segrestin », 1987, p. 364-365

Avec un tel projet d'analyse, Paradeise pointe l'intérêt qu'il y a, non seulement à ne pas réifier les communautés professionnelles et à ne pas réduire les actions individuelles à

un de leurs produits, mais aussi à comprendre comment les articulations au sein du diptyque institutions-professions sont elles-mêmes le fruit d'une composition variée de combinaisons individuelles que chaque acteur trouve entre ses positionnements institutionnels et professionnels.

Nous retrouvons ces différentes perspectives d'analyse dans un article ultérieur (1988) de la revue *Sociologie du travail*, que Catherine Paradeise consacre à la dynamique générale des marchés du travail. Sur la base notamment d'une critique des théories de la reproduction chez Pierre Bourdieu, puis d'un examen des « nouvelles » analyses des marchés du travail (les investissements de forme chez Laurent Thévenot, l'interdépendance institutionnelle chez Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre), l'article, intitulé « Acteurs et institutions », prône une approche interactionniste⁷⁸ des relations acteurs-institutions :

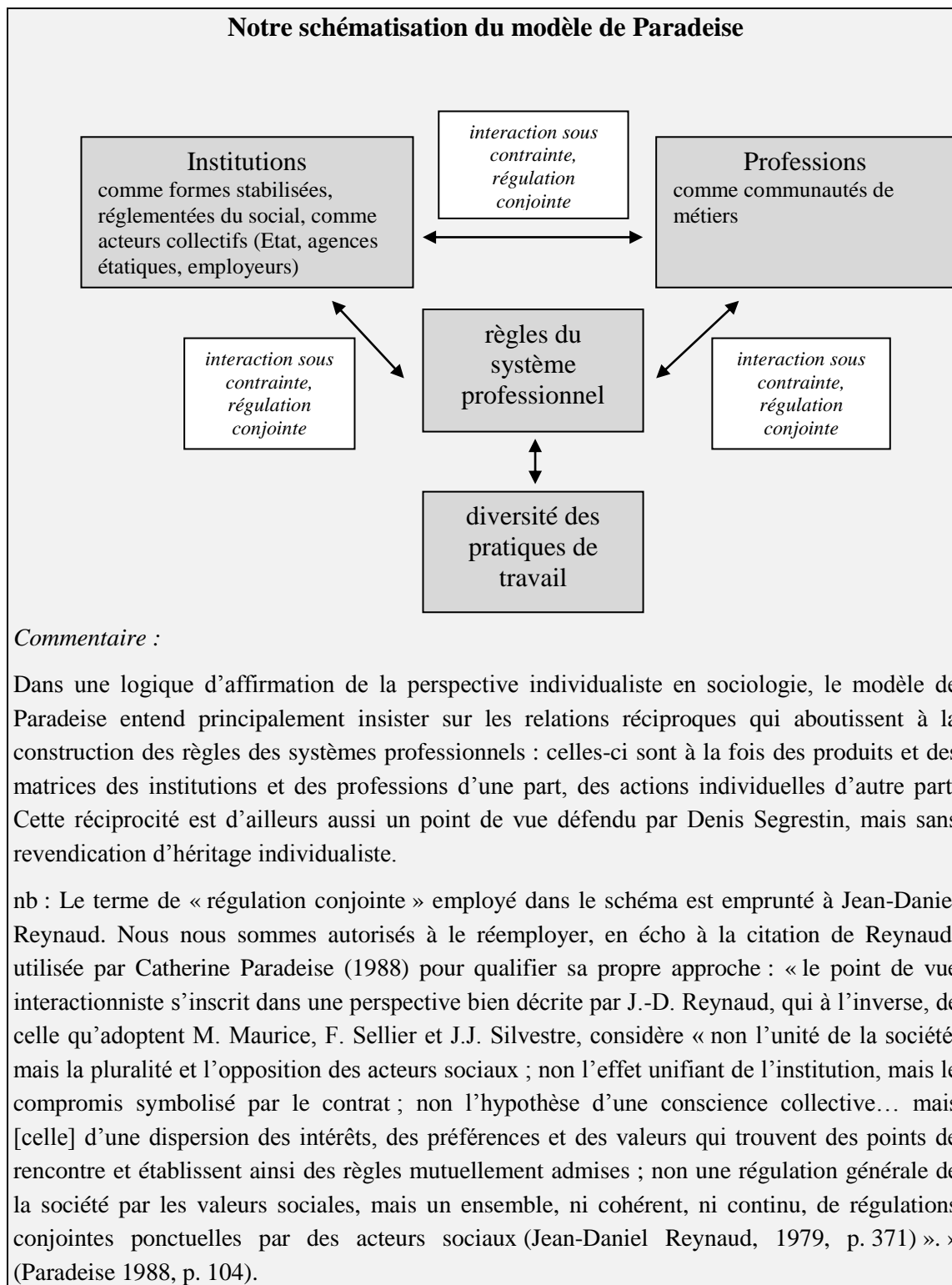
« Cette approche ne considère ni les acteurs, ni les institutions, comme premiers : le mouvement du marché du travail, entendu comme mouvement de ses frontières – en étendue et en vulnérabilité – et mouvement de ses structures internes, est le produit de leur interrelation dynamique. (...) Elle cherche à produire une analyse de phénomènes macrosociaux sur la base d'une observation empirique de la composition des comportements d'acteurs individuels, agissant indépendamment les uns des autres, ou par l'intermédiaire de « mandataires » plus ou moins « représentatifs » intervenant comme producteurs de stratégies coordonnées. (...) Elle invite à une analyse dynamique des marchés du travail (...) en saisissant le mouvement des marchés du travail dans l'historicité de ses acteurs et de ses conventions, sans préjuger les espaces dans lesquels ils se réalisent. »

Catherine Paradeise, 1988, « Acteurs et institutions.
La dynamique des marchés du travail », p. 104-105

La notion d'institution, même si elle est mobilisée très explicitement, n'apparaît guère plus définie que dans l'article précédent : l'auteure la renvoie d'abord à la définition extensive de Fauconnet et Mauss (1901), ensuite à des « compromis négociés » ; elle l'emploie enfin pour qualifier les conventions chez Laurent Thévenot, ainsi que les rapports éducatif, organisationnel et industriel chez Marc Maurice, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre. La notion d'institution permet en fait à Catherine Paradeise d'interroger à un niveau assez indifférencié du « social », les articulations entre l'acteur et la société, l'individuel et le collectif. Son modèle, centré sur les marchés du travail, vise d'ailleurs une portée beaucoup plus générale que celle de la compréhension du travail : celle de la compréhension de l'action et des collectifs d'action, comme cela

⁷⁸ Catherine Paradeise explique en note de bas de page (note 2, p. 85) qu'elle utilise ce terme, non dans le sens que lui donne E. Goffman, mais dans celui, plus général qu'en donne R. Boudon (1977) par opposition aux paradigmes déterministes. Notre modèle de l'action au travail s'inscrit dans la même intention.

apparaît dans la critique qu'elle fait des travaux de Pierre Bourdieu, non centrés sur l'analyse du travail. L'approche de Paradeise se dit symétrique (en écho aux travaux de Jean-Daniel Reynaud), mais défend prioritairement l'angle d'entrée interactionniste. Ce faisant, elle fixe une alternative aux analyses plus déterministes des relations institutions-professions.



Avec ces travaux de Denis Segrestin et Catherine Paradeise, on touche à des premières analyses ayant croisé implicitement les entrées institutionnelles et professionnelles, en montrant quelques-unes de leurs relations d'intrication et de leurs effets sur les pratiques de travail. « Implicitement », car la notion d'institution ne fait finalement pas partie des entrées qu'ils privilégient l'un et l'autre. Ce n'est pas le cas des travaux de François Dubet.

3.2. Une articulation explicite institutions / professions

On ne saurait terminer notre parcours au sein des sociologies ayant croisé les entrées institutionnelle et professionnelle, sans évoquer les travaux de François Dubet qui ont explicitement mobilisé les deux notions, notamment dans *Le déclin de l'institution* (2002). Dans cet ouvrage, consacré aux groupes professionnels qui « travaillent sur autrui », Dubet souligne que sa « recherche est guidée par la volonté de lier une sociologie du travail et une sociologie de la socialisation, par le désir de comprendre comment notre société fabrique des individus et des sujets dans le cadre d'une activité professionnelle organisée » (p. 13).

François Dubet ne s'appesantit pas dans son ouvrage sur une définition des groupes professionnels : il les aborde « simplement » en étudiant des exemples concrets (les instituteurs, les professeurs, les formateurs d'adultes, les infirmières, les travailleurs sociaux, les médiateurs). L'originalité de son argumentation repose plutôt sur la définition qu'il donne et sur l'usage qu'il fait de la notion d'institution. Selon lui (p. 21-23), trois sens classiques ont été donnés de l'institution par la sociologie : l'institution peut d'abord être synonyme de « fait social » ou de « convention », comme chez Durkheim, Parsons ou Douglas ; elle peut aussi désigner une organisation, comme chez Weber ou Hughes ; elle peut enfin désigner les appareils et dispositifs politiques et juridiques. Dubet en propose une nouvelle interprétation, en la considérant principalement comme un mécanisme, en l'occurrence un mécanisme de production et de transformation des individus : il parle de « programme institutionnel ».

« 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
Cette équation signifie qu'il existe un programme institutionnel quand des valeurs ou des principes orientent directement une activité spécifique et professionnelle de socialisation conçue comme une vocation, et quand cette activité professionnelle a pour but de produire un individu socialisé et un sujet autonome. (...) Le programme institutionnel a longtemps défini la forme principale de travail professionnel sur autrui. Bien que ce type de travail soit aujourd'hui emporté par la décomposition de cette matrice, il reste que le programme institutionnel doit être compris et construit comme

un type idéal afin de distinguer ce qui peut toujours en relever et ce qu'il peut y avoir de nouveau dans la manière dont la société fabrique des individus et des sujets. »

François Dubet, 2002, *Le déclin de l'institution*, p. 24-25

On ne détaillera pas ici la thèse très connue de Dubet⁷⁹, nous voudrions seulement en saisir les enjeux du point de vue des articulations qu'il propose entre institutions et professions (et de façon périphérique avec les organisations). D'abord, la définition que donne Dubet de l'institution, en tant que programme – on reconnaît là un héritage d'Alain Touraine⁸⁰ qui faisait de l'institution un mécanisme –, paraît féconde en ce qu'elle permet de ne pas réserver la notion d'institution à des figures du social qui seraient stabilisées dans le droit, à des appareils d'Etat : il y a une dimension heuristique à considérer l'institution comme un projet sociétal, comme le fait d'ailleurs Enriquez (non cité dans le *Déclin de l'institution*) et à saisir les appareils et les textes juridiques comme certaines de ses déclinaisons. Il y a surtout un intérêt à repérer, s'il existe, un modèle général de projet, par delà la diversité des projets institutionnels propres à chaque champ de travail. Y a-t-il un projet général dans le champ du travail sur autrui ? Y en a-t-il un dans le champ du travail issu de l'intervention publique ? L'analyse de Dubet rejoint ainsi des programmes de travail « en ébullition » autour des transformations contemporaines du travail relationnel (Laville, Demailly, Weller) et du travail dans le secteur public (Duran, Le Bianic, Vion, Hassenteufel).

Le modèle de Dubet est aussi intéressant du point de vue des croisements envisagés entre institutions, professions et organisations, car il prend en compte à plusieurs reprises les articulations possibles entre son modèle et une lecture des organisations. Cela ne fait pas de lui un adepte de ce cadre d'analyse du travail. Il souligne par exemple (p. 26) que la nature du « programme institutionnel » de l'école n'a pas changé, malgré les changements organisationnels (sa position s'inscrit ici en contrepoint de celle d'Agnès van Zanten évoquée plus haut). Les organisations lui paraissent plutôt comme des « boîtes noires » qui n'ont qu'un faible effet direct sur les professionnels et la socialisation des sujets. Néanmoins, il évoque les effets de certaines transformations organisationnelles « récentes », dans le sens d'une plus grande emprise des organisations sur les vocations et les pratiques professionnelles. En lieu et place des grandes bureaucraties – simples et légères du fait de la clarté des buts affichés et de l'homogénéité des professionnels partageant la même vocation – Dubet dit observer le développement d'organisations complexes, ouvertes sur leur environnement et dans

⁷⁹ Dubet affirme que la professionnalisation du travail sur autrui est une caractéristique de la modernité et que le programme institutionnel a longtemps défini la forme principale de travail professionnel sur autrui. Mais cette matrice serait en décomposition et le processus de déclin serait irréversible (cf. conclusion de son ouvrage).

⁸⁰ On pense ici aux premiers travaux de Touraine (cf. dans ce chapitre, §1.1. « Du côté de l'actionnalisme »), moins à ses derniers développements (cf. dans ce chapitre, §1.2. « Le renouvellement de l'approche tourainienne des institutions »).

lesquelles le programme institutionnel finirait par se dissoudre (p. 60-61). De même, il souligne – en écho aux travaux de Patrice Duran (1999) et de Dominique Lorrain (1993) – des transformations organisationnelles liées au développement des nouvelles politiques publiques. Ces dernières transformations ont des effets directs sur certaines professionnalités, comme celle des chefs d'établissements scolaires et hospitaliers transformés en véritables managers. Nous aurons l'occasion de tester cette hypothèse sur nos propres terrains (notamment l'hôpital et le champ de l'équipement) particulièrement marqués par ces nouvelles politiques publiques : il est en effet patent que les professionnalités des dirigeants sont travaillées par les transformations des politiques publiques et leurs traductions organisationnelles, mais ce constat ne s'arrête peut-être pas au groupe des « dirigeants ».

Le modèle de Dubet présente néanmoins deux angles morts ou « zones sombres ». Il prend d'abord peu en compte les façons dont les professionnels participent de la production des programmes institutionnels. En schématisant sans doute, mais en essayant d'être au plus près des intentions de l'auteur, il nous semble que les professionnels sont réduits dans cette analyse – au moins quand il s'agit de décrire le temps où le programme institutionnel était peu discuté et fonctionnait de façon linéaire / verticale – au statut d'intermédiaire du processus de transmission des valeurs aux individus. Ne faut-il pas aussi prendre en compte la façon dont les professionnels participaient de la constitution du programme institutionnel lui-même ? Aujourd'hui, si l'on suit toujours la thèse de Dubet, les professionnels (travaillant sur autrui) sont moins contraints qu'auparavant par un programme institutionnel en déclin. Ils se trouvent tiraillés entre trois sphères normatives (le contrôle social, le service, la relation), tiraillement dont il ressort des expériences multiples et éclatées au sein des groupes professionnels. Mais cette multiplicité d'expériences est-elle seulement liée au déclin d'une forme unique de projet sociétal ? Ne peut-on pas la lire comme un effet permanent des multiples façons qu'ont des acteurs de se positionner dans des projets, cadres et collectifs de travail ? Ne faut-il pas intégrer dans le modèle d'analyse, que les professionnels puissent être autant des acteurs que des produits ou intermédiaires des programmes institutionnels, puissent aussi avoir à se situer simultanément face à différents projets institutionnels, puissent enfin se situer différemment les uns des autres ?

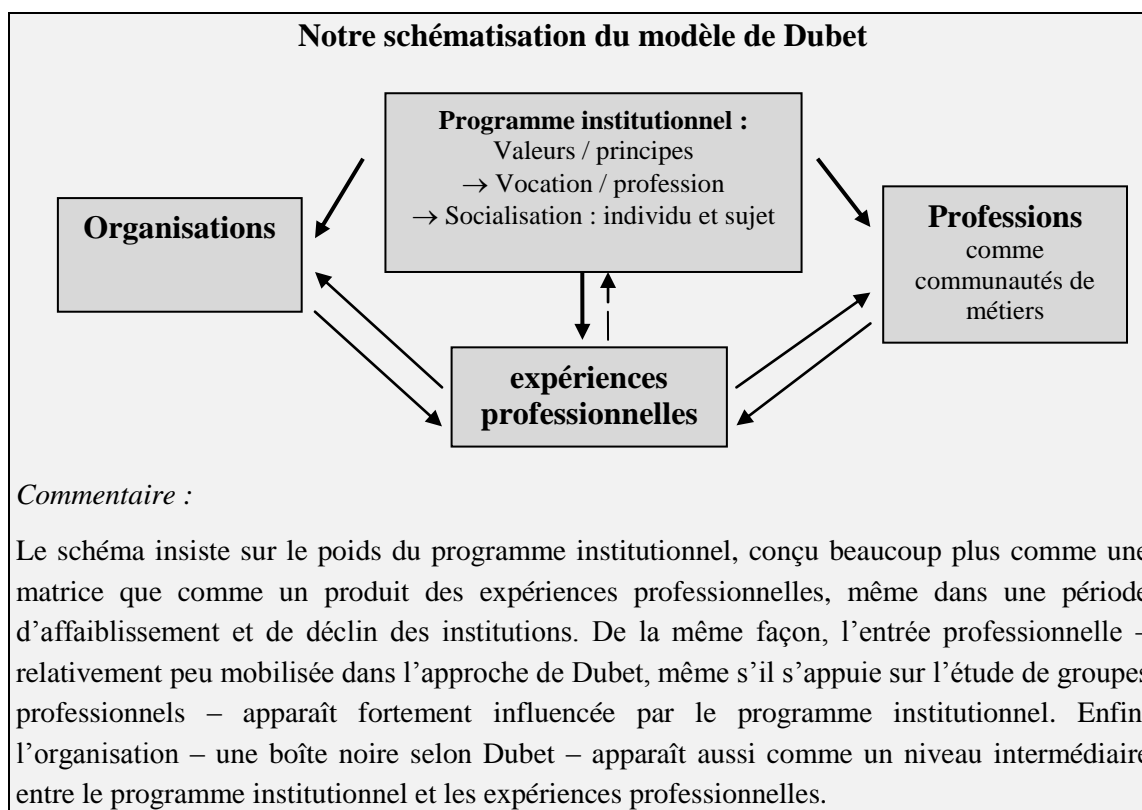
On touche là à un second angle mort de l'analyse de Dubet qui néglige le fait que, si certains projets institutionnels sont en déclin (et peut-être même une forme générale de ces projets : celle du programme institutionnel), d'autres projets institutionnels sont peut-être en voie de construction. C'est ici une critique avancée par de nombreux lecteurs de Dubet. Tout en reconnaissant la force du modèle de Dubet, Robert Castel (2005) souligne par exemple les dangers d'une lecture trop générale qui pourrait en être faite :

« L'intérêt de la notion de programme institutionnel tient surtout à la capacité qu'elle donne d'analyser dans leur spécificité les différentes

modalités à travers lesquelles s'effectue l'ébranlement des régulations collectives. Il y a en effet des programmes institutionnels parce que les institutions poursuivent des objectifs de socialisation différents portés par des professionnels qui tentent d'y accomplir leur « vocation » propre (éduquer, guérir, réhabiliter...). La crise des modes de transmission collective ne saurait donc être assimilée à leur effondrement général. Elle se joue sur plusieurs scènes où s'exprime une tension entre des forces d'intensité différentes. La référence au programme institutionnel n'est pas abolie, car sans elle une institution ne serait qu'un conglomérat d'individus atomisés (l'anomie selon É. Durkheim). Mais elle est contestée dans des configurations différentes, plus ou moins perméables à la dynamique du changement, et défendue par des professionnels plus ou moins armés pour accomplir leur mandat. »

Robert Castel, 2005, « Compte-rendu de François Dubet », p. 270-271

On retrouve cet avertissement adressé aux lecteurs de Dubet dans l'article de *Sociologie du travail* que Philippe Bezes, Michel Lallement et Dominique Lorrain (2005) consacrent aux nouveaux formats de l'institution : « si la mise en cause des institutions « classiques » est bien réelle à nos yeux, ce serait un raccourci rapide que d'en déduire une crise totale et générale du fait institutionnel. Les institutions anciennes se transforment, de nouvelles voient le jour » (p. 294). C'est enfin une critique plus ferme – plus qu'un avertissement au lecteur – que développe Lise Demailly (2008) qui perçoit des processus permanents et concomitants de désinstitutionnalisation / réinstitutionnalisation.



Ce parcours dans des sociologies qui ont croisé les entrées institutions et professions permet là encore de repérer à la fois la complexité des encastremements qui relient les institutions et les professions, et la pluralité sociologique des modes de lecture de ces encastremements. Terminons enfin notre parcours par des sociologies qui ont travaillé explicitement les trois entrées.

4. Le triptyque institutions / organisations / professions

Deux sociologues ont explicitement travaillé les trois niveaux d'analyse institutions, organisations et professions : Dominique Monjardet dans ses travaux sur la police et Lise Demailly dans ses travaux sur les métiers et activités professionnelles relationnelles. Arrêtons-nous sur leurs thèses pour compléter notre regard.

4.1. Les travaux de Dominique Monjardet sur la police

Dominique Monjardet est l'un des premiers sociologues à notre connaissance à avoir tenté de croiser explicitement les trois niveaux institution-organisation-profession dans l'analyse de l'action au travail. Ce croisement apparaît tardivement dans ses travaux, puisque Monjardet se revendique initialement d'une sociologie ayant pour entrée principale les groupes professionnels (Benguigui et Monjardet, 1971, 1982) (cf. 2.2.). Dans ses recherches plus tardives (1985 a et b, 1987, 1989, 1996), conduites pour une part avec d'autres sociologues (Antoinette Chauvenet, Daniel Chave, Françoise Orlic, 1984) et présentées de façon la plus précise dans *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique* (1996), Monjardet élargit sa perspective et propose un modèle d'analyse des « dynamiques policières » à partir des trois niveaux institution-organisation-profession et leurs relations. Regardons-en le détail.

Pour situer l'institution, Monjardet recourt à la définition du *Petit Larousse* qu'il juge « excellente » : « une institution est un ensemble de règles établies en vue de la satisfaction d'intérêts collectifs ; l'organisme visant à les maintenir » (p. 18). Afin de définir la notion d'intérêts collectifs, il précise que « toute institution se spécifie par les valeurs qu'elle sert » (p. 22), par le mandat que lui assigne la société. Et pour repérer les valeurs spécifiquement assignées à la police, il recourt au droit, aux textes législatifs : il repère ainsi que le cadrage juridique du travail policier est relativement faible en France (aucune loi mais un grand écart entre la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789 et de simples décrets). Monjardet « glisse » ensuite vers une autre définition de l'institution (correspondant à la seconde partie de la définition initiale du dictionnaire : « l'organisme visant à les maintenir ») lorsqu'il souligne que « l'assimilation de la police à une institution étatique paraît en France aller de soi. La police sert d'exemple privilégié d'appareil d'Etat » (p. 28). Derrière ces différentes facettes de l'institution, nous pensons retrouver les dimensions essentielles de l'institution que nous avons

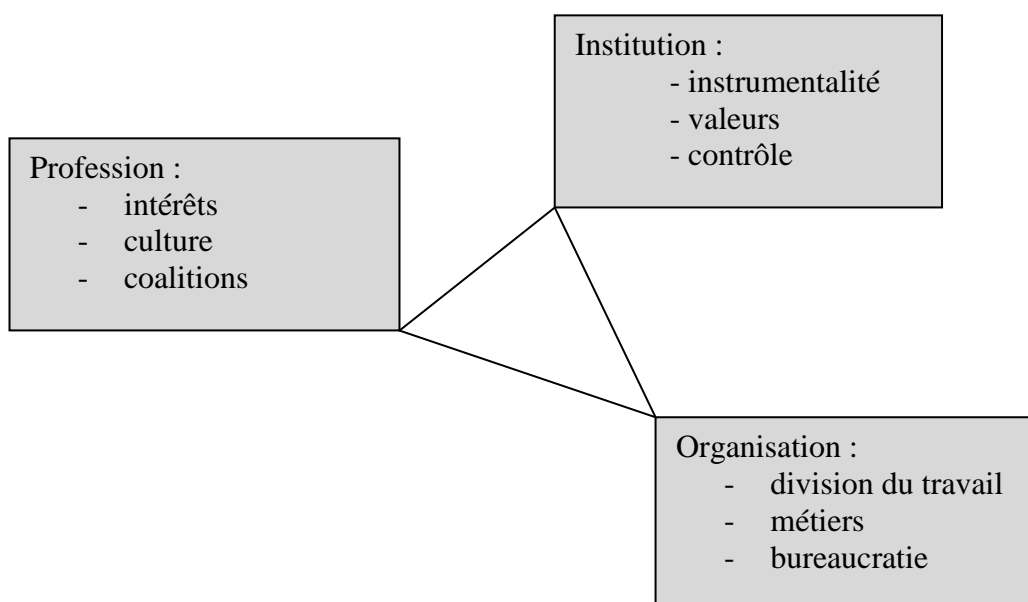
relevées : le projet sociétal, ses déclinaisons juridiques, politiques et administratives. Notre projet s'inscrit donc en convergence avec les travaux de Monjardet, et la comparaison entre nos terrains (notamment celui de la prison) et celui de la police, devrait être très instructif.

Quand il en vient à l'échelle organisationnelle (dans le chapitre 2 de son ouvrage), Monjardet commence par opposer les deux faces formelles et informelles des organisations de travail, évitant la question de la définition de la notion d'organisation. La police est ensuite décrite comme « une grande organisation complexe, régie par des règles contraignantes, et dont les membres sont loin de partager une vision identique des finalités de la police en général et de leurs propres missions en particulier. L'organisation informelle y joue donc un rôle déterminant » (p. 35). L'analyse développée interroge particulièrement les niveaux de tensions entre formel et informel, autour de l'opposition entre « prescription, prévision, évènement » et « autorité, autonomie et contrôle ». Monjardet travaille notamment les notions de règles, normes, codes en s'appuyant sur une observation précise du travail policier (des travaux policiers), des relations d'encadrement, des relations entre l'organisation et son environnement. L'analyse est très fouillée et constitue le cœur du modèle développé. Si la notion d'organisation n'est pas précisément définie, on comprend vite que pour Monjardet, le niveau organisationnel est déterminant pour rendre compte du travail policier, même si l'auteur convient dans un troisième chapitre de l'utilité complémentaire d'une autre entrée : celle de profession.

Pour qualifier la profession, Monjardet ne recourt pas à la référence classique dans la sociologie française des groupes professionnels, autour du débat fondateur entre fonctionnalistes et interactionnistes anglo-saxons. S'il cite un passage d'*Outsiders* consacré à la police, c'est simplement pour mettre en évidence que des auteurs anglo-saxons (Howard Becker et William A. Westley dont le premier s'est inspiré) ont très tôt souligné que « outre leur mandat social et les prescriptions hiérarchiques, les policiers sont également orientés par des intérêts professionnels propres » (p. 145). Monjardet se consacre ensuite à l'analyse de ces « intérêts » (« matériels », « corporatifs », « professionnels ») définis comme collectifs, exprimés par des coalitions professionnelles. L'auteur interroge alors la culture professionnelle des policiers, en évoquant beaucoup moins les débats théoriques sur cette notion sociologique que les débats internes à la sociologie de la police sur les formes de cultures de ce groupe professionnel. En établissant une typologie des cultures professionnelles, il prend part explicitement au débat des sociologues de la police, implicitement à celui des sociologues des professions : son analyse paraît proche des lectures interactionnistes insistant sur les formes de segmentation des groupes professionnels, sur l'importance des conceptions du travail dans la dynamique de ces derniers. Les policiers peuvent être typés selon leurs rapports à la Loi et leurs rapports à l'Autre (le non policier : citoyens, élus, pouvoir) et sont loin d'être unis dans une même communauté, que seules suffiraient à définir les propriétés de leur situation de travail (confrontation au danger, relation d'autorité avec le public, souci d'efficacité de l'action). La critique envers le

sociologue de la police Jerome H. Skolnick (*Justice Without Trial*, 1966) est explicite ; celle envers le modèle fonctionnaliste des professions est implicite. Comme pour les notions d'institution et d'organisation, c'est donc moins le travail autour de la notion de profession (dont il donne d'ailleurs en fin d'analyse une définition voulue simplement descriptive : « l'ensemble de ceux à qui est attribué un statut », p. 199) que la description du travail policier qui intéresse Monjardet.

Autrement dit, le modèle d'analyse global intéresse moins l'auteur que sa portée descriptive sur l'activité de la police. Mais il convient de nuancer en partie ce jugement : Monjardet propose en effet finalement une analyse croisée des trois niveaux institution-organisation-profession pour cerner ce qu'il appelle les « dynamiques policières », avec d'une part une « dynamique interne du système policier », d'autre part une dynamique externe, entre le système et son environnement, la police et la société. Le modèle est d'abord représenté sous la forme d'un triangle (p. 199) :



Les termes retenus pour qualifier chacune des trois dimensions ne sont pas rediscutés mais renvoient aux entrées retenues plus haut. Monjardet n'explique pas non plus ce choix de présentation graphique, par exemple le positionnement des trois sommets : quel sens donner à l'étagement vertical des trois niveaux (Institution, Profession et Organisation) ? Il reconnaît plutôt son insuffisance. La figuration rabat les trois dimensions sur un même plan, elle devrait être selon lui plus floue et adaptée à chaque situation historique : « il y a donc toujours, au principe des relations entre les trois dimensions d'une police, une tension structurelle entre l'instrumentalité, exprimée par la politique policière énoncée par l'autorité politique, et les instruments sociaux concrets, profession et organisation, qui la déforment toujours plus ou moins en la mettant en œuvre » (p. 200). Nous reviendrons de façon critique sur cette lecture que nous jugeons ici « instrumentale », mais la présentation du projet de l'auteur mérite d'abord d'être poursuivie. Monjardet se donne pour objectif d'analyser les interrelations (médiations ou boîtes noires) entre les trois niveaux, dans des circonstances historiques données :

« Il y a *médiation* quand l'autorité politique sait par quels canaux, réseaux, épaisseurs et temporalités passent ses orientations ; il y a *boîte noire* quand il n'y a plus de cheminements identifiables entre l'*input* et l'*output* » (p. 200). Autrement dit, l'auteur propose d'analyser les connexions et les déconnexions, les liens et les ruptures entre les dimensions du travail. On peut donc reconnaître à Monjardet d'avoir jeté les bases d'un modèle d'analyse large entre Institutions – Organisations – Professions, même si sa méfiance envers les risques d'une théorisation ou d'une généralisation l'a très vite conduit à recentrer son analyse sur le travail policier, en France et de façon synchronique tout d'abord, par comparaison avec d'autres sociétés et d'autres périodes historiques ensuite (chapitres 5 et 6, conclusion de son ouvrage).

Nous situons notre réflexion dans l'héritage de ces travaux. Certains termes du modèle proposé (par exemple les « médiations » et les « orientations ») et la prudence de l'auteur vis-à-vis des risques de généralisation à partir de terrains localisés, nous séduisent et nous aimerions nous en inspirer. Quelques distances préciseront néanmoins la spécificité de notre projet. Tout d'abord, le modèle de Monjardet n'ancre que très peu ses définitions et ses interrogations dans les travaux sociologiques fondateurs sur les institutions, les organisations et les professions : préférant partir de définitions usuelles et s'appuyer centralement sur les travaux sociologiques sur la police, il fait le choix d'un angle d'entrée prioritairement inductif et centré sur un seul champ ; en choisissant personnellement de nous appuyer sur les débats sociologiques généraux et de confronter trois terrains, nous choisissons un angle plus hypothético-déductif et transversal.

Ensuite, l'analyse de Monjardet nous semble largement négliger les façons dont les policiers participent de la construction des dynamiques policières. Cette négligence pourrait être temporaire, sur la base d'un choix méthodologique holiste (partir d'une analyse des formes sociales pour aller vers une analyse des actions individuelles) mais elle traverse toute l'analyse. Le propos conduit ainsi à réifier les agrégats institutions-organisations-professions et à négliger la variété possible des formes d'actions individuelles, sur la base d'une lecture déterministe. Ce déterminisme pourrait être un résultat analytique lié aux spécificités du terrain policier – ce en quoi il serait alors peu discutable –, il apparaît plutôt comme un choix théorique, jamais véritablement discuté, que nous ne pensons pas adéquat à la lecture de nos propres matériaux.

Par ailleurs, l'analyse de Dominique Monjardet semble parfois hiérarchiser implicitement les trois niveaux Institution-Profession-Organisation : cela paraît clair quand il réduit les professions et les organisations à des « instruments sociaux concrets » qui seraient en quelque sorte affiliés à une institution (cf. supra), cela semble aussi clair quand il retient en fin d'ouvrage une nouvelle représentation du triangle Institution-Organisation-Profession (O et P sont dès lors situés sur une même base horizontale, I étant le sommet le plus haut placé). Il y aurait donc en tendance une verticalité de la relation Institution versus Organisation-Profession. Sans doute est-ce le cas de la police que Monjardet connaît particulièrement bien. Mais dans quelle mesure peut-on élargir cette représentation à d'autres champs d'activité ? Ne peut-on imaginer

des domaines, des circonstances historiques où les organisations et les professions seraient largement déconnectées de la figure institutionnelle, ou bien pourraient la surplomber ? En tout cas, nous pensons que la relation entre les institutions d'une part, les organisations et les professions d'autre part, ne peut être ramenée à une relation purement instrumentale entre les premières et les secondes. Monjardet, s'il définit initialement l'institution en mobilisant les notions d'intérêts et de valeurs, « glisse » progressivement vers une analyse instrumentale, limitant l'analyse de la relation Institution-Organisation et de la relation Institution-Profession à la façon dont la société (et plus précisément l'Etat, l'autorité politique) *utilise* les professions et les organisations policières, comme moyens d'encadrement et de surveillance, et comment celles-ci acceptent de servir ces intérêts. Ce glissement, s'il est peut être lié à l'analyse de l'activité policière, nous paraît limiter l'institution à l'Etat, sous-estimer le poids des valeurs dans les dynamiques institutionnelles, sous-estimer enfin le poids des professions et des organisations dans la définition des valeurs légitimes au sein d'une société donnée et des programmes institutionnels associés.



4.2. Les travaux de Lise Demailly

Les travaux de Lise Demailly prêtent beaucoup moins le flanc à ces différentes critiques. Ses travaux initiaux sur les enseignants (1985, 1987, 1991) se sont progressivement élargis à une analyse des activités professionnelles relationnelles. Le modèle qu'elle en a tiré en 2008 croise les trois entrées institutions, organisations et professions et étudie les configurations historiques de ces croisements, dans différents secteurs d'activité (notamment l'enseignement, la psychiatrie, la formation). Présentons ce modèle, en soulignant d'emblée qu'il s'inscrit dans une perspective de sociologie du travail, attachée à l'analyse des pratiques professionnelles ou encore de ce que Demailly appelle des « registres d'action ». Chacun des registres qu'elle a qualifiés se définit par : « a) le sens de l'action, la source de sa légitimité ; b) le statut symbolique de l'autrui concerné ; c) les tensions professionnelles observables autour de ce registre » (2008, p. 115). Cette définition paraît particulièrement adaptée aux activités professionnelles relationnelles, puisqu'elle place le statut de l'autrui concerné au cœur du registre d'action. A cette réserve près, il nous semble qu'elle peut être étendue à l'analyse de ce que nous avons appelé « action au travail » pour d'autres métiers. « Registre d'action » et « action au travail » qualifient selon nous une même appréhension globale de l'activité des individus, en ne se limitant pas à quelques actes professionnels, mais en interrogeant la cohérence générale des pratiques, à partir des sens de l'action, des raisons qui l'animent, des tensions ressenties entre visées et mises en pratiques.

Le modèle analytique de Demailly croise explicitement les trois entrées institutions, organisations et professions. Il donne cependant un poids central aux groupes professionnels, la professionnalisation et la professionnalité. Demailly appelle groupe professionnel « des ensembles d'individus occupant objectivement des places semblables dans la division technique et sociale du travail (dans l'échange social autour du travail), ces groupes ayant pour leurs membres une existence subjective *plus ou moins présente*, disposant d'une organisation interne et de capacités d'intervention externes *plus ou moins fortes*, sur la base de principes de structuration divers » (p. 78). Cette définition, proche de celles évoquées précédemment (cf. chapitre 1, § 1.3.) de Dubar (1999), de Demazière et Gadéa (2009), met en avant trois critères : la place similaire dans la division du travail, de façon extra-organisationnelle ; l'existence collective subjective ; la capacité spécifique et collective d'intervention dans le champ social. Comme le souligne Demailly, cette définition s'inscrit pleinement dans les débats sociologiques français sur les groupes professionnels et met à distance certains des critères mobilisés dans les théories anglo-saxonnes (longueur des études, existence d'un ordre professionnel, idéologie professionnelle de service). La définition est à la fois plus large et précise que la nôtre. Notre définition (cadres et collectifs transversaux de pairs exerçant la même activité professionnelle) ne retient finalement que le premier critère de Demailly. La question de la reconnaissance subjective (qui amène les individus à se considérer comme des pairs) et celle de la capacité d'intervention externe (qui amène les individus à intervenir collectivement dans le champ social) nous

paraissent caractériser un état de certains groupes professionnels, en l'occurrence les collectifs qui ont déjà atteint un certain niveau de structuration et de reconnaissance interne et externe, qui sont engagés dans un processus de professionnalisation.

Demailly relie d'ailleurs sa définition des groupes professionnels à ce qu'elle appelle la « professionnalisation » conçue comme « les modes de construction sociale d'un groupe professionnel, autrement dit les processus qui transforment une collection d'individus à la fois en un groupe spécialisé dans la division du travail et en un acteur collectif » (p. 78). Sa définition des groupes professionnels semble ainsi particulièrement adaptée aux ensembles d'individus déjà fortement avancés dans ce processus de professionnalisation. Elle l'est sans doute moins pour les ensembles d'individus, ayant certes une activité commune ou proche, mais avec une très faible conscience commune et une très faible reconnaissance externe. Pourtant – c'est du moins notre hypothèse –, c'est peut-être cette activité commune ou proche qui est à la base des dynamiques du collectif. C'est ce que nous semble d'ailleurs souligner Demailly quand elle finit de positionner son approche des groupes professionnels par une interrogation sur la professionnalité, définie comme « l'ensemble des compétences considérées comme caractérisant normalement les membres d'un groupe professionnel donné à une époque donnée » (p. 80). Selon elle, la professionnalité est la résultante d'une construction sociale entre trois phénomènes : des caractéristiques, qualités ou propriétés physiques, psychiques, sociales des individus ; des exigences liées à des situations de travail ou à des postes, des requis définis par rapport à des tâches, par des employeurs, un marché du travail, une organisation, des besoins sociaux ; la reconnaissance sociale de cette adéquation entre des caractéristiques des personnes et les requis des situations (p. 81). Finalement, comme nous souhaiterions le faire, l'approche de Demailly met bien au centre de l'analyse des groupes professionnels la question de l'activité, celle des modes d'accomplissement d'un faisceau de tâches, celle des modes d'exercice d'une spécialisation fonctionnelle. Son modèle est néanmoins plus ambitieux que le nôtre, en intégrant l'ensemble des processus de reconnaissance sociale dans sa définition de la professionnalité et des groupes professionnels. Le concept d'« agencement symbolique de mobilisation professionnelle » (Demailly, 1991) lui permet ainsi de rentrer au cœur de systèmes de représentations et de croyances qui organisent la structuration interne et externe des groupes professionnels. C'est en explorant ces systèmes que Demailly a croisé les deux autres entrées qui nous préoccupent : les institutions et les organisations. Si ces deux entrées paraissent en retrait par rapport au statut donné à la notion de groupe professionnel, elles n'en sont pas moins clairement définies et intégrées dans un modèle global d'analyse des registres d'action du travail relationnel.

Demailly entend par institutions « des organisations particulières, des articulations de statuts et de rôles, qui ont un rôle central pour faire lien dans une société entre les individus et cette société » (p. 130)⁸¹ et par organisation « tout collectif où travaillent

⁸¹ Il est intéressant de souligner ici le choix analytique de l'auteure (définir l'institution comme des organisations particulières), différent du nôtre (élargir le concept d'institution à celui de projet sociétal se

des salariés, donc aussi bien les entreprises de production et de services que les associations et les administrations » (p. 181). Avec ces définitions, elle analyse les articulations entre professions-professionnalité-professionnalisation et organisations d'une part, institutions d'autre part. Elle évoque par exemple le rôle des organisations dans la production des professionnalités : à travers la gestion des savoirs professionnels ou la production de compétences dans le domaine de l'agencement et de l'encadrement du travail, les organisations « contribuent durablement à générer les conduites professionnelles, à construire des groupes professionnels en façonnant leurs univers mentaux et en gérant activement la construction de l'expérience professionnelle » (p. 181). De la même façon, elle analyse l'effet des institutions et de leurs transformations sur les pratiques professionnelles : passage de l'organisation-boîte ou encore de l'organisation-mammouth homogène sur le territoire national à l'organisation-réseau, de l'organisation solide à l'organisation liquide ; déplacement des centres de gravité institutionnels. Elle défend à ce sujet un point de vue critique à l'égard des thèses de la désinstitutionnalisation, en soulignant les dangers d'une illusion rétrospective, les processus permanents et concomitants de désinstitutionnalisation / réinstitutionnalisation.

Le projet de Lise Demailly, ainsi résumé, est un modèle dont nous nous sentons proches. On peut d'abord situer cette proximité au regard des apports que ce modèle fournit au modèle proposé par Monjardet. Les définitions des notions employées sont clairement référées aux débats classiques en sociologie (notamment sur les professions et les institutions). Son modèle met aussi au centre de l'analyse l'étude des pratiques de travail et des registres d'action, avec une perspective qui entend donner place aux façons dont les professionnels construisent leur activité, non pas seulement de façon contrainte et déterminée par des formes sociales pensées comme extérieures, mais aussi de façon choisie et en participant de la construction des formes sociales, ce que Demailly exprime en se référant aux travaux de Bruno Latour : « Le travail scientifique de mise en relation de l'individuel et du social doit concerner aussi bien le « social » au sens numéro 1 de Bruno Latour (2006), comme force déjà constituée et influençante, que du « social » au sens 2, comme processus d'association et construction de nouveaux acteurs collectifs » (p. 113). Avec cette entrée, les professions, institutions, organisations n'apparaissent pas comme des agrégats extérieurs aux individus mais bien comme des constructions sociales où les logiques individuelles ont toute leur place.

Demailly met par ailleurs au centre de son analyse, l'étude des « registres d'action » des professionnels, en soulignant qu'ils relèvent à la fois de raisons et d'émotions. Son projet est à la fois distinct et proche du nôtre. Il est distinct parce qu'il intègre dans ses angles d'explication les motifs affectifs et émotionnels, à partir des approches

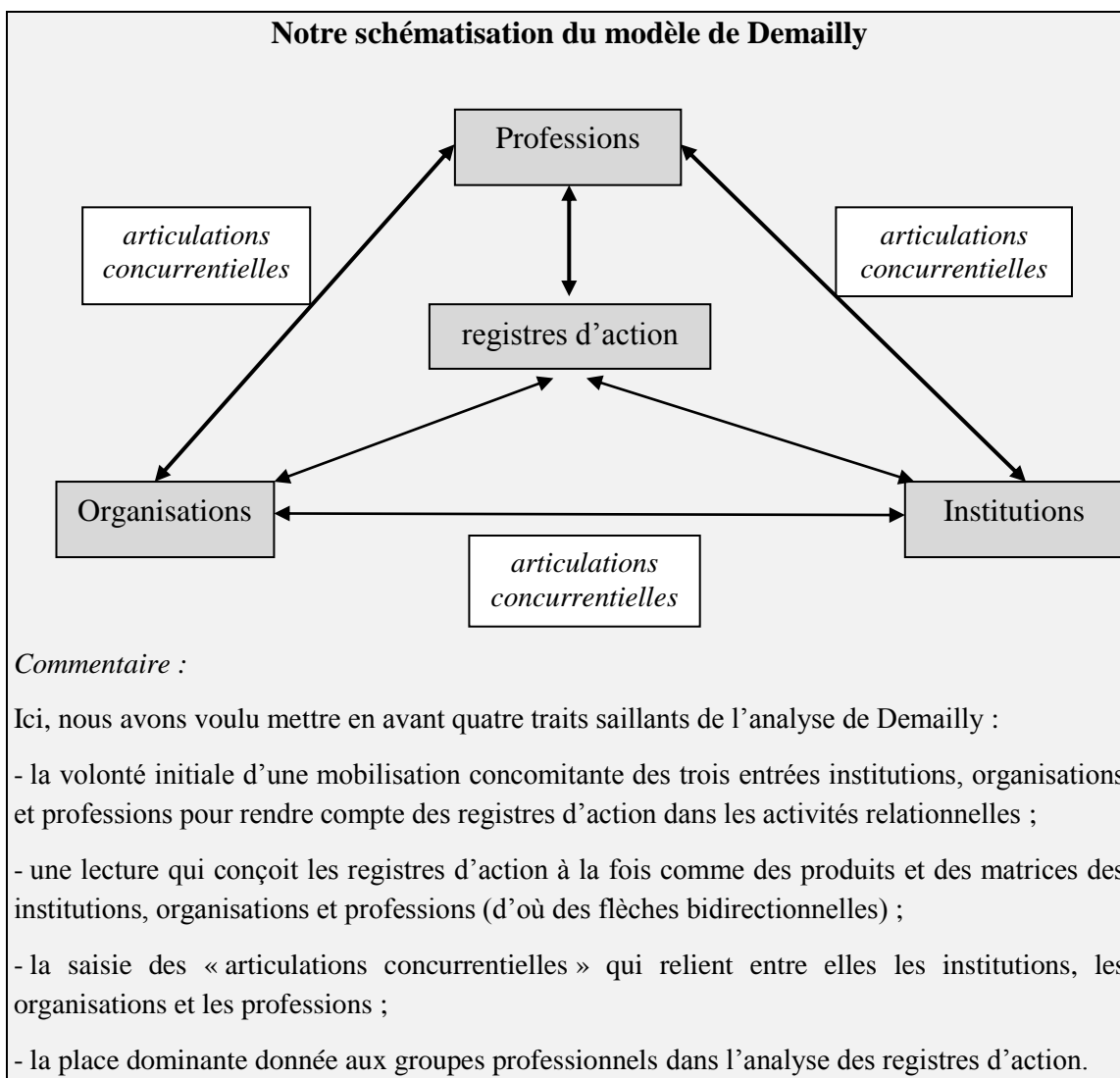
déclinant sous la forme de cadres juridiques, politiques et administratifs) : elle centre l'analyse sur la dimension organisationnelle de l'institution. Elle intègre cependant aussi la dimension du projet sociétal (et notamment du projet politique) lorsqu'elle questionne la légitimité, la mission, les rôles des institutions. L'institution ne se réduit donc pas selon elle à une organisation.

psychologiques et psychanalytiques. Il est proche parce qu'il n'entend pas limiter l'étude des raisons aux seules raisons utilitaristes et stratégiques. Les valeurs éthiques et politiques sont aussi selon elle au cœur de nombreuses pratiques professionnelles individuelles et de dynamiques collectives : l'acteur au travail n'est pas seulement un acteur utilitariste, il est aussi un acteur politique, « politico-éthique » selon ses termes, c'est-à-dire un acteur attaché éthiquement, instrumentalement⁸² et passionnellement à des valeurs et des projets. De la même façon, Demailly ne réduit pas l'analyse des relations entre institutions d'une part, organisations et professions d'autre part, à des instrumentalisations des secondes par les premières ; elle propose plutôt de considérer ces entités collectives comme des « champs symboliques concurrentiels », dont il convient justement d'analyser les articulations concurrentielles, dans des modèles historiques et sociétaux donnés, pour une activité donnée. Autrement dit, les articulations qu'elle analyse ne relèvent pas seulement du seul registre des dépendances instrumentales privilégié par Monjardet dans le champ de l'activité policière.

Nous nous distinguerons néanmoins de ce modèle sur quelques points. Tout d'abord, notre projet est beaucoup plus délimité et restreint que le sien : les terrains que Lise Demailly explore sont plus vastes (avec notamment une entrée internationale), ils croisent des observations *in situ* et des entretiens, ils analysent les pratiques relationnelles à partir du point de vue des professionnels mais aussi en prenant le point de vue des destinataires, ils analysent la dimension passionnelle des engagements, ils croisent différentes disciplines (principalement la sociologie et la psychanalyse, mais aussi l'ergonomie, les sciences de gestion, la psychologie). Partant d'un regard monodisciplinaire sur trois terrains nationaux, avec le seul point de vue discursif d'acteurs engagés dans des professionnalités hétérogènes du point de vue des relations qu'elles engagent entre les professionnels et leurs publics, notre modèle est moins stabilisé et ne prétend pas à la même ambition. Il ouvre néanmoins des pistes de discussion, autour de l'extension possible d'une analyse plurielle des pratiques professionnelles, depuis des activités « centralement » relationnelles jusqu'à des activités où la dimension relationnelle est plus discontinue et moins capitale dans la définition des régimes d'action. De même, il ouvre à une interrogation sur les effets propres de l'intervention publique et de ses transformations, qui n'est pas au cœur du modèle de Demailly qui ne se focalise pas sur les secteurs publics d'intervention. Enfin, notre projet se veut moins polarisé sur l'entrée des groupes professionnels : même si Demailly intègre les trois entrées institutions, organisations et professions (en leur donnant des définitions parfois un peu différentes des nôtres, notamment en rapportant les institutions à des organisations), elle donne un poids prédominant à l'explication des registres d'action par les dynamiques des groupes professionnels. C'est sans doute tout à fait

⁸² « Ce serait trop simpliste de concevoir l'acteur politique comme uniquement en affaire avec les valeurs. Il contribue aussi au développement de la rationalisation instrumentale de cette pratique politique, et cela fonde dans de nombreux cas la légitimité du travail relationnel quand il est évalué comme efficace » (2008, p. 93).

compréhensible à l'échelle des terrains qu'elle a analysés ; peut-être l'est-ce moins sur des terrains où les poids des projets institutionnels et des cadres organisationnels pourraient être prédominants. C'est en tout cas une hypothèse que nous aimerions éprouver sur nos terrains.



Comme nous l'avons vu au cours de ce chapitre, Dominique Monjardet et Lise Demailly ne sont pas les seuls sociologues à avoir utilisé simultanément les notions d'institution, d'organisations et de professions et à avoir analysé leurs articulations. Ils sont néanmoins à notre connaissance ceux qui l'ont le plus explicitement fait, en tâchant de donner à chacun des niveaux une place importante dans l'analyse des pratiques professionnelles. Nous serons donc amenés à nous confronter prioritairement à leurs travaux.

Conclusion du chapitre 2

De notre parcours dans la sociologie française du travail ressortent de nombreux enseignements. Tout d'abord, il y a eu ces dernières décennies de nombreux auteurs qui se sont interrogés, plus ou moins explicitement, sur les articulations entre action au travail, institutions, organisations et professions, sur les relations entre ces trois dernières formes sociales, sur l'intérêt qu'il pouvait y avoir en sociologie à leur réserver des poids analytiques singuliers. Ces auteurs ont produit des théories qui sont loin de toutes converger. On y reconnaît, comme dans tout autre champ sociologique, des modèles holistes et individualistes, des visions déterministes ou anti-déterministes, des lectures endogènes ou exogènes à l'objet d'étude délimité (faut-il notamment rapporter les configurations observées à des rapports de production jugés « supérieurs » ou au poids d'un Etat jugé « extérieur » ?). Il ne peut s'agir maintenant de produire un modèle unique, à moins de perdre les forces propres de chaque modèle. Mais une lecture croisée permet de se donner des guides pour l'analyse.

Revenons sur nos deux intentions principales :

- 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 professions en présence.

Les relations acteurs / institutions, organisations, professions

La prise en compte des actions individuelles n'est jamais inexistante dans les différents travaux que nous avons explorés, ne serait-ce que parce que la très grande majorité de ces travaux s'appuie sur des matériaux empiriques de « terrain » faits d'entretiens, d'observations ou de questionnaires conduits auprès de professionnels. Mais cette prise en compte reste très différente selon les analyses. Certains modèles lui donnent une place faible (Benguigui et Monjardet ; Monjardet) en faisant de la « place des agents » un produit largement mécanique du triptyque Institutions-Organisations-Professions ; d'autres (par exemple, Paradeise, Lazega, Giraud) donnent une place centrale aux logiques d'action et décisions individuelles, saisies comme des interactions sous

contraintes, dans la constitution du même triptyque. La majorité des modèles se situent dans un entre-deux, ce qui est désormais classique (sinon banal) en sociologie. Il reste que cet entre-deux – légitime (mais peut-être aussi trivial) s'il s'agit de dire que toute action est à la fois contrainte et autonome et que toute forme sociale est à la fois le produit et la matrice des actions individuelles – laisse parfois quelques zones d'ombre dans l'analyse des pratiques professionnelles.

La variété possible des logiques d'action au sein d'un même ensemble professionnel ayant la même activité, dans la même organisation, encadrés par les mêmes cadres et projets institutionnels nous semble être l'une de ses zones d'ombre. Au-delà des déclarations de principe disant qu'il faut saisir les actions individuelles dans leur complexité, certains modèles accordent une importance analytique à cette diversité, beaucoup d'autres n'y prêtent finalement qu'une faible attention, en insistant particulièrement sur la diversité des régimes d'action entre différentes professions : il s'agit alors de parler des enseignants, des soignants, des ingénieurs, ... dont les contours collectifs sont certes considérés comme le produit des actions individuelles, mais dont la caractérisation des pratiques reste très générale. Par exemple, les actions des différents policiers chez Monjardet, des différents infirmiers chez Dubet, sont perçues de façon beaucoup plus homogène que ne le sont celles des différents marins chez Paradeise, des différents avocats d'affaire chez Lazega, des différents enseignants chez van Zanten. Est-ce seulement lié aux activités étudiées ? Ou bien aussi à un effet du regard porté par le sociologue et en l'occurrence le choix d'un zoom et des angles morts qu'il suppose ? Au regard de nos expériences de terrains, nous choisirons pour notre part le choix d'un zoom résolument individualiste, qui met au cœur de l'analyse, l'appréhension de la variété des actions au travail. Ce zoom a bien sûr aussi ses propres angles morts qu'il conviendra d'identifier.

Le parcours du présent chapitre permet aussi de préciser ce que peut recouvrir la notion d'action au travail. Nous l'avons dit dans le 1^{er} chapitre, nous avons fait le choix de ne pas nous centrer sur une dimension singulière de l'action (par exemple, le geste technique, l'identité, les repères normatifs, ...), mais d'appréhender l'action d'un professionnel au sens large, comme ce qui pourrait être transversal à ses actes, ce qui donnerait sens global à son activité. Ce faisant, nous avons bien conscience de perdre en précision ce que nous espérons gagner en appréhension globale de l'action. En nous référant à des modèles qui ont fait des choix plus circonscrits, se dégagent différents niveaux de l'action individuelle auxquels il est utile de prêter attention pour étudier les articulations Institutions-Organisations-Professions.

- le niveau des **repères individuels** qui donnent « sens » à l'action : les « motivations », les « raisons », les « motifs », « les significations », et à un niveau plus

approfondi de qualification, les « intérêts », les « valeurs », les « repères éthiques », les « idéaux »...

- le niveau des **repères collectifs** qui guident l'action : d'autres « valeurs », des « règles », des « normes », des « rôles », des « codes », des « sources de légitimité ».
- le niveau des **mises en pratique** : les « pratiques », les « techniques », les « gestes », les « actions élémentaires » au sens de Parsons.
- le niveau des **tensions** éprouvées entre les repères individuels / collectifs et les mises en pratique.
- le niveau des **mises en forme discursives** des actions.
- le niveau des **produits individuels** des actions : les identités au travail, les expériences.
- et le niveau des **produits collectifs** des actions, dont les trois formes sociales qui nous intéressent : les institutions, les organisations, les professions.

Ces niveaux sont parfois imbriqués : par exemple, les identités et les expériences ne sont pas seulement des résultats de l'action, elles peuvent en être des constituants, des repères. Mais il peut être utile de les distinguer analytiquement, au moins pour ne pas les oublier dans l'appréhension de l'action au travail.

Notre modèle d'analyse peut ainsi se décomposer en quatre séquences : c'est à partir de

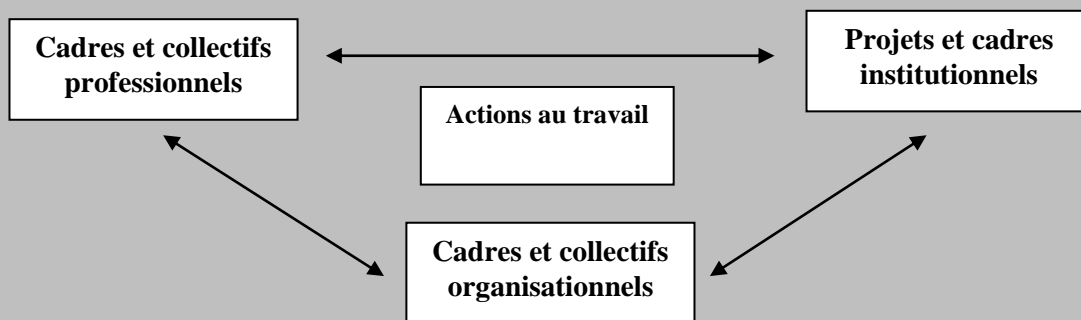
1. la lecture des mises en forme discursives des actions que
2. nous accèderons à une appréhension large de l'action au travail
3. permettant de comprendre comment sont composées, à partir des actions individuelles, les formes sociales que sont les institutions, les organisations et les professions
4. et d'expliquer les articulations, spécifiques à chaque champ d'activité, entre ces trois formes sociales.

Revenons sur ce dernier point, avec les éclairages de notre parcours dans la sociologie du travail.

Les relations institutions, organisations, professions

Notre parcours a aussi permis d'avancer dans la saisie des relations envisagées entre les trois formes sociales du triptyque Institutions-Organisations-Professions. Nous en étions restés dans notre modèle d'analyse (cf. chapitre 1, § 2.2.) à un schéma relativement « indéterminé » des relations entre formes sociales. Nous avons supposé que toutes les relations méritaient d'être considérées comme réciproques, et ne nous étions pas avancés sur la nature de ces relations réciproques.

Une intention de compréhension des relations entre formes sociales



En quoi les travaux des sociologues du travail permettent-ils de préciser ce schéma ? Plusieurs registres ont d'abord été employés pour qualifier les relations entre les formes sociales. Un premier registre est d'ordre proprement *lexical*, au sens où il définit des termes synonymes du terme « relations », sans s'engager sur la nature de ces relations : c'est dans ce registre que nous plaçons les termes « liens », « articulations », « connexions », « médiations ». D'autres registres sont plus « engageants », en ce qu'ils aboutissent à *qualifier* la nature des relations entre institutions, organisations et professions. Nous en distinguons trois :

- Le premier registre qualificatif insiste sur les **relations de réciprocité entre les formes sociales** : rapports dialectiques, interdépendances, influences réciproques, inductions réciproques, engendremens réciproques, interstructurations, interactions.

○ avec un sous-registre insistant sur les tensions : luttes, conflits, articulations concurrentielles.

○ et un autre sous-registre insistant sur les complémentarités : régulations.

- Un second registre qualificatif insiste sur des **liens unilatéraux** : avec des liens « descendants » (structuration, dépendance, domination, traduction, incarnation, instrumentalisation, orientation, affiliation, spécification progressive, rapport de pouvoir, encastremens), et des liens « ascendants » (investissement, *enactment*, engendrement).

- Un troisième registre insiste sur les **coupures** : déconnexions, disjonctions, ruptures, contradictions.

Le principal intérêt de cette distinction des natures des relations au sein du triptyque Institutions-Organisations-Professions n'est pas de dégager un modèle général et permanent des relations entre les trois formes sociales, quel que soit le champ d'activité observé. Il est de repérer pour un champ d'activité donné, à une époque donnée, la complexité et éventuellement la relativité des articulations entre les trois formes sociales. On repère par exemple :

- que l'institution peut être dominante sur l'organisation et la profession :

○ c'est le cas, selon Benguigui et Monjardet, des « couches moyennes » (les fonctions dites intermédiaires) dont la « place » dans les organisations et les groupes professionnels leur paraît principalement liée aux rapports de classe et de l'ordre du rapport Etat-société civile.

○ c'est le cas, selon Segrestin, des corporatismes professionnels dont la régulation lui paraît se faire au cœur des institutions, des repères, des représentations qui structurent le champ des rapports de production.

○ c'est le cas, selon Monjardet, des policiers dont les organisations et la profession lui paraissent largement instrumentalisées (ou affiliées) par l'institution.

○ c'est le cas, selon Dubet, des professions qui travaillent sur autrui et qui sont historiquement marquées par un programme institutionnel de transformation des individus.

- que la profession et l'organisation peuvent influencer le devenir des institutions :

○ c'est le cas, selon Giraud, de la Gendarmerie, où les transformations locales des logiques d'action finissent par affaiblir l'institution, en modifier la légitimité, en transformer le projet sociétal.

○ c'est le cas des relations de services ou des activités relationnelles, étudiées notamment par Demailly, Laville et Dubet, avec un effet « par le bas » des transformations des relations à autrui, engagées au quotidien, sur les projets sociétaux associés à chacun de ces métiers.

- que l'organisation peut être dominante sur la profession :

○ c'est le cas des enseignants, selon van Zanten, qui note une forte influence des contextes locaux d'exercice sur les cultures professionnelles ;

○ c'est le cas, selon Dubar et Tripier, des groupes de salariés des entreprises privées dont les revenus, carrières ou identités leur paraissent fortement dépendre des systèmes de gestion de leur entreprise ;

○ c'est plus largement le cas, selon Demailly, de tous les secteurs où les organisations sont amenées à produire des professionnalités, à travers la gestion des savoirs professionnels, la production de compétences dans le domaine de l'agencement

et de l'encadrement du travail, la gestion de la construction de l'expérience professionnelle.

- que la profession peut influencer l'organisation :

○ c'est le cas, selon Sainsaulieu, pour certains professionnels dont la construction identitaire organisationnelle paraît largement liée à la nature de leur professionnalité (cas du modèle de la négociation chez Sainsaulieu, du modèle du professionnel de service public chez Francfort *et alii*).

○ c'est le cas des cabinets d'avocats d'affaire, étudié par Lazega, avec une forte influence des normes du groupe professionnel sur les modes informels de coopération intra-organisationnelle.

Il ressort ainsi de notre parcours au cœur des pensées sociologiques croisées des institutions, organisations et professions, que l'analyse gagne à insister sur les canaux, les réseaux, les épaisseurs, les temporalités, les degrés (investissement, surinvestissement) des interactions entre les trois formes sociales. Ce qui fait, par exemple, qu'une professionnalité est *plus ou moins* influencée par les organisations dans lesquelles elle s'exprime.

Il en ressort aussi que la nature des relations au sein du triptyque Institutions-Organisations-Professions mérite d'être contextualisée, mieux rapportée aux spécificités de chaque activité de travail analysée. C'est ce que nous chercherons à faire dans les trois chapitres suivants, consacrés à des détours empiriques par la prison, l'Équipement et l'hôpital. Nous reviendrons dans le chapitre 6 sur les enseignements théoriques de ces détours, en nous essayant à notre tour à une schématisation de notre modèle.

Rappel du sommaire général et détails du sommaire du chapitre 3

- **Introduction**
- **Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail**
- **Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique**

● **Chapitre 3 : Détour par la prison**

1. Introduction au cœur de la prison

- 1.1. Monographie d'un service de soins dans une petite maison d'arrêt
- 1.2. Précisions liminaires

2. Le poids d'un projet institutionnel immuable et insaisissable

- 2.1. Le projet pénitentiaire, entre pérennité historique et déni d'agenda
- 2.2. Le projet de réinsertion : de l'affichage aux contradictions de sa mise en œuvre
- 2.3. Conclusion : soignants, enseignants et institution carcérale

3. La force injonctive des organisations

- 3.1. Au niveau des établissements, des négociations tendues et serrées
- 3.2. Les services comme refuges et poudrières
- 3.3. Conclusion : soignants, enseignants et organisations pénitentiaires

4. Les professions, entre fragments et segments

- 4.1. L'isolement et le déficit de reconnaissance des médecins et infirmiers
- 4.2. Une segmentation recherchée et une reconnaissance diffuse des enseignants
- 4.3. Conclusion : soignants, enseignants et professions

Conclusion du chapitre 3

- **Chapitre 4 : Détour par l'Équipement**
- **Chapitre 5 : Détour par l'hôpital**
- **Chapitre 6 : Retours sur un modèle**
- **Conclusion générale**

Chapitre 3 : Détour par la prison

« Les finalités et le fonctionnement d'une prison ne sont pas identiques aux finalités et au fonctionnement d'une usine ou d'une école. Mais il se trouve parfois que les prisonniers sont en même temps des travailleurs (soumis au régime infantilisant du pécule, c'est-à-dire à un statut particulier de salarié) et sont en même temps scolarisés ou rééduqués. L'entrecroisement des instances ergologique, éducative et carcélaire renvoie donc à l'ensemble d'un système social qui, à l'extérieur de la prison, articule de façon singulièrement plus libre les modes d'action propres au travail, à l'éducation et aux sanctions. L'organisation juridico-technique de la prison se situe négativement à l'égard de l'organisation sociale « normale ». »

René Lourau, 1970, *L'analyse institutionnelle*, p. 11-12

Que donne à voir la prison sur les imbrications entre institutions, organisations et professions dans les activités de travail ? Repère-t-on des projets, cadres ou collectifs dominants pour l'ensemble des professionnels (ici, ceux exerçant dans les secteurs de la santé et enseignement) ou au contraire des ajustements variés, propres à des sous-groupes professionnels ? Comment les professionnels combinent-ils avec ces formes sociales ? En quoi en sont-ils les produits, les matrices ?

Ce chapitre sera organisé en cinq temps :

- une introduction présentant une monographie pour entrer au cœur de la prison, puis donnant quelques précisions liminaires sur la nature de nos matériaux et interrogations ;
- un second temps introduisant une lecture institutionnelle ;
- un troisième temps ajoutant une lecture organisationnelle ;
- un quatrième temps articulant une lecture professionnelle aux deux premières lectures ;
- un dernier temps conclusif.

1. Introduction au cœur de la prison

Deux perspectives organiseront cette introduction : une première perspective monographique décrivant les dynamiques de travail au sein d'un service de santé en prison (1.1.) ; une seconde perspective précisant, en guise de liminaires, nos différents terrains en prison et évoquant les questionnements sociologiques sur la prison qui mobilisent les entrées institutions, organisations et professions (1.2.).

1.1. Monographie d'un service de soins dans une petite maison d'arrêt

1998, un service de soins dans une maison d'arrêt d'une petite ville. Y exercent régulièrement trois professionnels : un médecin et deux infirmières, l'une spécialisée en psychiatrie, l'autre dans les soins somatiques. Le médecin, environ 50 ans, intervient depuis dix ans dans la prison, à raison de deux demies-journées par semaine (il est à ce titre rattaché à l'hôpital public de proximité) et exerce le reste du temps en cabinet libéral. La première infirmière est âgée d'environ 55 ans, elle exerce depuis dix ans dans cette prison ; elle y a exercé avant 1994, au titre d'infirmière Croix-Rouge vacataire de l'administration pénitentiaire ; elle a été rattachée à l'hôpital de proximité avec la réforme de 1994 ; depuis l'arrivée de sa collègue, elle ne se charge plus que des soins somatiques. L'autre infirmière, une quarantaine d'années, est arrivée depuis trois mois ; elle est rattachée à un hôpital psychiatrique pour lequel elle accomplit d'ailleurs le reste de son service (un autre mi-temps) ; elle se charge des soins psychiatriques. Les relations sont conflictuelles entre les deux infirmières, quasi inexistantes entre le médecin et les infirmières (qui ne voient que rarement le médecin, se « contentent » d'administrer ses prescriptions, souvent laissées sur le papier). Les trois professionnels entretiennent des types de relations diamétralement opposés avec les personnels pénitentiaires, les détenus et leurs collègues en milieu libre. Leurs représentations de la prison et de leur propre rôle en son sein sont aussi très distinctes.

Le médecin veut « aller vite », comme en témoignent ses deux surnoms dans la détention : « le turbo », « le TGV ». Il dit ne pas avoir de temps à perdre en prison, au regard des contraintes de son cabinet libéral. Il se veut « efficace et direct » dans ses relations : pressé avec les surveillants à qui il demande d'être énergiques (lui permettre de franchir rapidement les portes et d'arriver vite au service de soin, faire en sorte que les détenus soient présents et à l'heure pour les consultations), « franc » avec la direction à qui il demande de respecter son autonomie d'exercice (ne pas transférer des détenus sans l'en informer), en échange de quoi il est prêt à quelques « arrangements » (par exemple, communiquer des informations médicales sur les patients séropositifs ou tuberculeux), si cela reste dans l'ordre de ce qu'il considère être le « raisonnable » : il ne veut pas de pression ou d'injonction à soigner. C'est aussi un homme pressé avec ses patients : il dit vouloir se limiter à ce qui est de l'ordre du médical, des organes ; il n'aime pas perdre de temps en « discussions », surtout si cela concerne la vie en détention ou le moral des détenus : « Si la prison a un effet catastrophique sur le moral des détenus, la médecine n'y peut rien ; on est seulement là pour donner ce à quoi ces personnes auraient droit à l'extérieur. Et moi, à l'extérieur, les gens ne viennent pas me voir quand ils ont un coup au moral. Ils vont voir un psychologue ou un psychanalyste ». Les consultations durent généralement une, deux ou trois minutes (permettant ainsi de voir tous les détenus qui demandent à être reçus en consultation), se limitent à quelques échanges de paroles sur les symptômes ressentis et le traitement finalement prescrit. Interrogé sur son statut de vacataire du secteur hospitalier public (pour ce qui concerne ses seules interventions en prison), il ne lui attribue guère d'importance, d'autant qu'il se considère mal rémunéré pour ses vacances en prison : il se sent avant tout médecin libéral et critique la médecine hospitalière « hautaine et prétentieuse », celle des centres hospitaliers universitaires.

L'infirmière somaticienne, proche de la retraite, travaille depuis dix ans en maison d'arrêt. A la fin des années 1970, alors qu'elle travaillait dans un hôpital de la région parisienne, son mari, militaire de carrière, est nommé dans la petite ville dans laquelle se trouve l'établissement pénitentiaire. « Par piston » (sic), grâce à son mari qui connaît les notables locaux, dont le directeur de l'établissement pénitentiaire (toujours en place au moment de l'entretien), elle est recrutée au milieu des années 1980 par la prison. Elle est alors rattachée à la Croix-Rouge et vacataire de l'administration pénitentiaire. Elle connaît personnellement la plupart des surveillants (c'est une petite maison d'arrêt), les rencontre souvent dans la petite ville, en invite chez elle. Dans l'établissement, elle leur serre la main ou leur fait la bise, discute régulièrement avec eux quand elle en a le temps, coopère avec eux (échange des informations sur les motifs d'incarcération et les pathologies des détenus), obtient (sans pour autant que cela soit présenté comme une négociation donnant-donnant) en échange le fait que les patients arrivent bien à l'heure aux consultations. Elle paraît symétriquement très froide dans ses relations avec les détenus. Dans un monde carcéral où chaque geste permet de se positionner ostensiblement, elle a pour règle de ne pas serrer la main des détenus, de laisser la porte du cabinet ouverte pendant les consultations. Elle conçoit la relation avec les détenus sur le modèle de l'obéissance ; la moralité est très présente dans son discours et organise un monde dual, manichéen au sens propre du terme, entre ceux qui ont fauté et ceux qui n'ont pas fauté. La prison idéale est conçue comme une sorte d'école de la vie, comme un lieu de rééducation morale, d'amendement qui exige un mode de vie contraignant et difficile : la réinsertion, sinon la rédemption, passe par le travail et la discipline, sinon la punition et la contrition. Elle dit regretter le temps où elle était infirmière Croix-Rouge, vacataire de l'administration pénitentiaire (« les choses étaient plus claires ») ; n'exerçant pas dans d'autres lieux que la prison, ses contacts avec la profession se limitent à ceux qu'elle a avec le médecin et l'autre infirmière. La coopération avec cette dernière est notoirement difficile, parce qu'elles n'ont pas les mêmes visions de la prison, mais aussi en raison de la distribution des tâches entre elles deux : pendant dix ans, cette infirmière était seule et s'occupait du somatique et du psychiatrique. L'arrivée de l'infirmière psychiatrique constitue une perte de pouvoirs ou de prérogatives, tant du point de vue de la division technique du travail que de la division morale : elle est par exemple chargée de la distribution de tous les médicaments qui incombait auparavant aux surveillants et admet difficilement que l'infirmière psychiatrique échappe à cette « corvée ».

L'infirmière psychiatrique ne supporte pas les discours, pratiques et autres « arrangements pénitentiaires », « dérives éthiques » de ceux qu'elle a du mal à qualifier comme des « collègues ». Elle dit avoir « choisi son camp » : celui des détenus, opposé dans son discours à celui des surveillants, de l'administration pénitentiaire, et *a fortiori* de ses deux collègues, le médecin et l'infirmière somatique. Ses consultations durent assez longtemps avec les détenus (une trentaine de minutes) et leur durée n'est pas standardisée : il faut dire qu'elle a beaucoup moins de demandes (il y a proportionnellement moins de pathologies psychiatriques que de pathologies somatiques, et la psychiatrie garde une image assez dépréciée, voire répulsive, chez de nombreux détenus, pour qui elle peut être associée au traitement de la folie ou bien encore à la contention médicamenteuse des détenus agités) ; elle prend soin de les vouvoyer, de leur serrer la main, de les appeler par leur nom de famille ; elle demande à ne pas connaître les motifs d'incarcération. Symétriquement, elle a choisi de rester distante avec les surveillants : un bonjour (sans serrement de main), agrémenté d'un merci pour ceux qui sont amenés à lui ouvrir des portes. Elle n'entend pas échanger avec eux, ni sur un registre professionnel (au nom du secret médical et soignant), ni sur le registre des conversations

ordinaires. Elle est aussi en froid avec la direction locale de l'établissement, qu'elle accuse de ne pas prendre en compte ses « alertes » (des détenus jugés dépressifs ou suicidaires ont été transférés, d'autres souffrant de la proximité de certains co-détenus n'ont pas pu bénéficier d'une cellule isolée) et de faire pression sur elle pour obtenir des informations médicales jugées confidentielles ou pour calmer des détenus agités : pour manifester son autonomie d'exercice et résister à ces injonctions, elle a plusieurs fois mobilisé son statut hospitalier et « renvoyé » le directeur à son chef de service hospitalier. Elle a déjà consulté le *Code de Déontologie*, le *Code de Procédure Pénale* et le *Code de la Santé Publique*, puis l'Ordre des médecins, pour évaluer dans quelle mesure la pression opérée par la direction pour connaître les noms des détenus séropositifs et les informations révélées par ses collègues en réponse à cette pression, ne constituaient des dérives déontologiques juridiquement condamnables. Ayant fait connaître cette démarche (pour faire pression sur ses interlocuteurs), elle s'est attirée les foudres des personnels pénitentiaires et de ses deux collègues soignants. Les personnels pénitentiaires lui retournent ce qu'ils estiment être sa raideur : beaucoup de patients arrivent en retard ou bien même ne sont pas appelés par les surveillants chargés de les conduire jusqu'au service de soins. Elle entretient un minimum de relations avec le médecin (ils sont rarement présents au même moment) et l'infirmière somatique (bonjour, bonsoir), et n'échange notamment pas avec eux sur les suivis de leurs patients, parfois communs : la coopération est réduite à des informations sur les médicaments à distribuer aux détenus. Ses principales références restent la médecine publique hospitalière en milieu libre : c'est là qu'elle y a ses collègues (dans le cadre de son autre mi-temps et de sa carrière passée), c'est là qu'elle y puise ses repères déontologiques et normatifs (comment soigner ?).

Laissons-les maintenant un peu parler...

« - *Comment saluez-vous les détenus et les surveillants ?*

- Je ne serre jamais la main aux détenus. C'est clair et net. Ceux qui me disent « Bonjour », je leur réponds. S'ils ne disent rien, je ne dis rien non plus. Jamais, oh grand jamais, je ne leur serre la main. Pour ce qui est des surveillants, en général, on se fait la bise. Mais, les autres médecins, ils n'ont pas toujours la même approche. L'infirmière psychiatrique par exemple, je l'ai vue serrer la main ; elle a une autre approche, mais elle n'ira pas pour autant blaguer ou chahuter avec les détenus. (...)

Ici, je ne conçois pas que les détenus me tutoient ou qu'ils m'appellent par mon prénom ; c'est « Madame » et pas autre chose. Il y a des normes à respecter et je tiens à ce qu'elles soient respectées. J'estime en l'occurrence que je suis du bon côté de la barrière, alors que les détenus ont fait une faute par rapport à la société. En prison, il faut donc leur apprendre comment se comporter. (...) Par exemple, quand ils franchissent la porte de l'infirmerie, ils posent leur cigarette, ce qu'ils ne font pas toujours avec les surveillants. De toutes façons, ici, c'est clair : on ne rentre pas à l'infirmerie comme dans un moulin. Vous savez, je suis quelqu'un d'assez strict ; mon mari est militaire de carrière. Pour moi, c'est comme cela, et puis terminé. (...)

Pour tout dire, je trouve qu'aujourd'hui, on est complètement à côté de la plaque. Les gens qui sont ici, ils ont commis des erreurs. Pourquoi ? Je ne veux pas le savoir. Mais, ce qui est sûr, c'est que l'on en fait des assistés. Voyez, par exemple, celui-là qui vient de passer devant vous, cela fait la quatrième ou la cinquième fois qu'il est emprisonné. On leur donne tout gratuitement, donc automatiquement, quand ils vont sortir, ils vont se heurter à un problème de fric. Ici, ils ont le médecin, l'infirmière, la psychiatre, l'assistante sociale, tout quoi. S'ils veulent une pommade, ils l'ont. Le problème, c'est que dehors, ce n'est pas aussi facile : par exemple, il faut payer pour voir le toubib. Ici, tout est donné tout cuit. Ils ont la bibliothèque, ils

ont la possibilité d'aller à l'école. On ne leur apprend pas les difficultés de la vie, on leur donne tout sur un plateau. Ici — et les détenus le disent eux-mêmes, mis à part les barreaux, tout est super bien. S'ils veulent rester au lit toute la journée, ils le peuvent. Selon moi, à 8 heures, les lits devraient être obligatoirement faits et on devrait interdire aux détenus de se recoucher pendant la journée. Passer trois à six mois couchés à regarder la télé, voilà ce qu'ils font ici. Pourquoi ne pas leur imposer des heures ? Moi, avec mes enfants, j'impose des heures de coucher et j'interdis la télé au delà d'une certaine heure, surtout quand il y a école le lendemain. (...) Ici, il n'y a pas assez de garde-fous, de contraintes. Parfois, les cellules sont dégoulinantes : pourquoi ne pas exiger qu'elles soient propres ? Il faudrait leur botter le cul, leur apprendre la valeur du travail, de l'argent. » Infirmière somatique

« - Moi, un détenu qui vient à l'infirmerie, je lui serre la main, je lui dis « - Bonjour, Monsieur », c'est une personne. Pour elle (l'infirmière somatique), le détenu n'est pas là en tant qu'homme mais parce qu'il a fait le mal ; il doit donc être puni. Ceci dit, avant, sa conception était la plus courante ; c'était la pratique. Aujourd'hui, cela revient à un choix éthique et c'est donc surtout une question de personnalité. (...)

- Les surveillants, je les salue.

- *Comment ?*

- Je ne connais pas leur nom. Donc, c'est « - Bonjour ». Il y en a deux ou trois qui sont sympathiques, mais vous savez, c'est comme ailleurs, il y a de tout. (...)

- *Y a-t-il des dérives importantes du point de vue éthique ?*

- Les dérives par rapport aux détenus, elles sont rarement palpables. Mais, quand quelqu'un est pour la peine de mort pour certains délits, il ne semble pas très à même de considérer le détenu en tant qu'homme. L'autre infirmière dit souvent qu'elle ne veut pas connaître les motifs d'incarcération ; elle dit elle-même qu'il y a des motifs qu'elle ne supporte pas. Nous, on est là pour soigner, et non pour juger. On n'a pas à avoir de jugement personnel. Moi, ce qui me ferait le plus peur en prison, c'est de perdre l'indignation. Perdre l'indignation, c'est grave. Il faut être à l'écoute du détenu. En prison, les détenus somatisent beaucoup plus ; il faut que nous soyons une sorte de lien extérieur, qui ne relève pas du milieu pénitentiaire. Ce qui me sidère le plus ici, c'est l'impression qu'ont certains intervenants que la prison, c'est pour les autres, pour les méchants. (...)

- *Y a-t-il un fort parallèle entre l'hôpital et la prison ?*

- Non. On ne se comporte pas en milieu carcéral comme on se comporte à l'hôpital. Certes, j'ai de la chance d'arriver maintenant, au moment où les esprits ont un peu évolué. Mais certaines choses restent fort différentes comme, par exemple, l'image de l'infirmière pénitentiaire en laquelle on ne peut pas avoir confiance. Les détenus font encore trop souvent une confusion des rôles entre l'infirmière et le surveillant. Cela devrait évoluer progressivement, surtout si l'on amène de plus en plus de personnes nouvelles. Il faut dire que les personnes qui travaillent en prison depuis 10 ou 15 ans ont un fonctionnement carcéral.

- *Comment cela se manifeste-t-il au quotidien ?*

- Cela se voit à de petites choses. Par exemple, la porte qui reste ouverte pendant une consultation. Ou encore, la convivialité trop démontrée avec les surveillants. Selon moi, la familiarité avec les surveillants est préjudiciable pour la relation entre les détenus et le personnel soignant. » Infirmière psychiatrique

Quant au médecin, il est difficile de le citer, puisque nos échanges ne se sont pas déroulés sous la forme d'un entretien classique. Ce médecin n'a accepté un échange que s'il pouvait se dérouler durant le temps de ses consultations, de façon à ne pas perdre de temps. Nous évoquerons trois des dix consultations qu'il a faites en 40 minutes.

« Médecin : - Entrez, Mr X. Ce monsieur est enseignant à l'université de Lyon, il a l'accord de l'Administration et il a mon accord. Cela ne vous gêne pas ? Asseyez-vous, Mr X. Alors, c'est pour bientôt la sortie ?

Patient : - Oui, ça commence à se profiler.

Médecin : - Bon, qu'est-ce qu'y vous amène, Mr X ?

Patient : - Je n'arrive pas à dormir. Il me faut absolument des somnifères.

Médecin : - Très bien, je vous prescris du Lexomyl. Ça vous va, Mr X ? Bon, et bien, à bientôt et bon courage. »

« Médecin : - Bonjour, Monsieur Y. C'est un monsieur qui fait une étude sur la maison d'arrêt, il est de l'université. Cela ne vous gêne pas ? Alors, qu'est-ce qui vous amène, Monsieur Y ?

Patient : - J'ai des problèmes de peau, cela ne part pas.

Médecin : - Oui, c'est une forme d'acné, je vous donne un savon pour la peau. Vous verrez, c'est un traitement très efficace. Au fait, Monsieur Y, ce serait bien de faire une prise de sang ; on pourrait faire les différents dépistages.

Patient : - Non, non, c'est bon, je les ai déjà faits à l'extérieur. Ne vous inquiétez pas, il n'y a pas de risque.

Médecin : - C'est comme vous voulez. Au revoir, Monsieur Y, et bon courage. »

« Médecin : - Bonjour. C'est un monsieur de l'université, il a mon accord. Asseyez-vous donc. Alors, la sortie, c'est pour bientôt ?

Patient (qui ne s'assied pas) : - Non, pas pour tout de suite. Mais justement, je viens vous voir parce que je voudrais me faire enlever mes tatouages. Vous voyez, ces tatouages sur les mains, c'est possible de les faire enlever ?

Médecin : - Ah, ça, c'est pas possible. Ça ne relève pas du service médical de la maison d'arrêt. A la sortie, si vous voulez, vous pourrez aller dans un hôpital et les faire enlever. Mais ici, ce n'est pas possible. On ne peut pas prendre cela en charge. L'hôpital ne prend pas ce genre de demande en charge.

Patient : - Mais, vous comprenez, c'est pour mon insertion. Quand je rencontre un employeur, s'il voit mes tatouages, c'est sûr, il ne me prend pas. C'est pas possible de le prendre en charge, si c'est pour mon insertion ?

Médecin : - Non, c'est pas possible. Je suis catégorique.

Patient : - Je viens aussi parce que j'ai très mal au ventre. J'arrive pas à digérer. Vous n'auriez pas un traitement ?

Médecin : - On va voir cela. (il désigne la table d'auscultation)

Patient : - Je ne peux pas pour le moment. J'ai un parlour maintenant, je suis super pressé. Je repasserai tout à l'heure. »

Les positionnements de ces trois professionnels (depuis les formules de politesse qu'ils emploient jusqu'à leurs pratiques soignantes) peuvent se comprendre selon l'articulation des trois rapports à l'institution, à l'organisation, à la profession.

Le rapport à l'institution, c'est d'abord un rapport au principe de la détention : l'un entend ne pas se positionner par rapport au principe de l'enfermement, l'une défend un enfermement punitif, l'autre s'y oppose fermement. C'est aussi un rapport à des cadres juridiques et administratifs : s'ils ont tous un statut d'hospitalier (pour ce qui concerne leurs interventions en prison) et donc d'indépendance vis-à-vis de l'administration pénitentiaire, ils n'en usent pas tous de la même façon : une infirmière en fait un socle de son activité et un rempart contre les intrusions des personnels pénitentiaires, les deux autres le considèrent comme un élément périphérique et accessoire (voire inutile pour l'infirmière somaticienne) de leur activité. Les textes juridiques et déontologiques qui sont censés encadrer l'activité de soins en prison sont fortement mobilisés par l'une, ignorés par une autre, utilisés sélectivement par le dernier.

Le rapport à l'organisation, c'est d'abord un mode de relations avec les surveillants et la direction de l'établissement : négocié avec des limites nettes pour le médecin, composé avec des concessions fortes pour la première infirmière, sans concession et donc conflictuel pour la seconde. C'est aussi un mode de relation avec les détenus : vertical et organiciste pour le médecin, vertical et hiérarchique pour une infirmière, plus horizontal et relationnel pour la seconde. Le rapport à l'organisation, c'est enfin un mode de relations avec les collègues à un niveau local, qui s'inscrit dans la division technique et morale du travail au sein du service et de la prison : médecin et infirmières entretiennent des rapports distants, autour d'une faible co-présence et d'une nette séparation des tâches médicales et soignantes ; les infirmières entretiennent entre elles des rapports plus continus et conflictuels : leur répartition des tâches entraîne des contacts réguliers et difficiles. Et leurs rapports à l'institution-prison attisent ces difficultés.

Le rapport à la profession enfin, c'est un mode de relations aux autres professionnels de soins (ceux qui travaillent notamment en milieu hospitalier) : lointain et quasi-inexistant pour le médecin et la première infirmière, inclusif pour la seconde. Le médecin se réfère au monde des médecins libéraux ; l'infirmière somatique se vit comme une infirmière spécialisée dans les soins en prison et assume cette spécificité dont elle pense qu'elle devrait constituer une spécialité (et par là un segment) au sein des professions de santé ; l'infirmière psychiatrique revendique au contraire la non spécificité des soins en milieu pénitentiaire, en se référant à une communauté hospitalière qu'elle voudrait être plus intégrative ou moins coupée des professionnels travaillant en prison.

Au total, c'est bien l'articulation des trois types de rapports qui nous semble pouvoir éclairer les positionnements professionnels de chacun. Bien sûr, ce cas est très particulier : la petite taille de l'équipe, les contrastes des portraits en font une caricature, une image sans doute un peu déformante de ce que l'on peut observer ailleurs en prison. Si nous avons choisi de le retenir pour commencer ce chapitre, c'est d'abord par simplicité d'exposition (trois portraits sont plus rapides à brosser qu'une dizaine de portraits, comme il faudrait en établir pour la plupart des services de soins ou d'enseignement en prison), mais aussi parce qu'il nous semble constituer un miroir grossissant.

1.2. Précisions liminaires

Pour situer nos analyses, nous présenterons rapidement ici nos matériaux et un état de l'art sur l'étude de la prison à travers les entrées Institutions-Organisations-Professions.

Nos matériaux

Notre propos sur la prison s'appuie sur deux recherches (thèse de doctorat et recherche sur l'Antenne Toxicomanies, présentées dans les fiches 1 et 2 en annexe 2) conduites auprès de professionnels de la santé et de l'enseignement intervenant en prison. Nous ne reviendrons pas en détail sur les résultats particuliers des deux recherches, appuyés les uns et les autres sur des angles d'analyse spécifiques et restrictifs. Nous prenons plutôt le parti de relire ces matériaux avec un nouveau modèle d'analyse, lui aussi restrictif, mais dont nous voulons tester le caractère heuristique par comparaison avec d'autres professions dans d'autres milieux organisationnels et institutionnels.

Il est clair que notre lecture de la prison est largement liée à la place particulière que les soignants et enseignants y occupent. Ces professionnels sont des intervenants dits « tiers » ou « extérieurs » en prison, ils sont souvent jugés ou s'estiment eux-mêmes en marge de l'institution carcérale et de l'organisation pénitentiaire et du couple central surveillant-détenu. C'est donc un angle d'entrée décalé que nous avons adopté, alors même que les deux autres ensembles de recherches (sur l'hôpital et sur les services de l'Équipement) adoptent plutôt un prisme central : les professionnels étudiés y exercent alors dans leur milieu « naturel », traditionnel. Si l'adoption de ces angles d'entrée décalés devrait gêner quelques comparaisons, elle autorise néanmoins des réflexions comparatives (sur les imbrications institutions-organisations-professions) et aussi des réflexions focalisées sur la prison.

Etat de l'art

La prison a longtemps été lue en sociologie à travers la notion d'institution (et notamment celle de *total institution*), plus récemment à travers celles d'organisation et de profession.

La qualification de la prison comme une institution totale (ou la discussion de cette qualification) est un grand classique des travaux sur la prison, depuis les travaux d'Erving Goffman (1961). Nous pouvons même dire que c'est devenu un incontournable des travaux académiques : aucune des thèses que nous avons lues, aucune des synthèses sociologiques sur la prison n'échappe à une confrontation à la définition goffmanienne. Pourtant, la réflexion sur la prison n'est pas le cœur d'*Asiles* : elle ne concerne que la première partie de l'ouvrage, intitulée dans la traduction

française « Les caractéristiques des institutions totalitaires »⁸³. Pourtant aussi, le concept d'*institution totale* est polysémique, peut-être même flou, au cœur d'*Asiles* : selon les différentes définitions données par Goffman, la dimension totale recouvre les rapports sociaux à l'intérieur de l'institution, les formes d'adaptation des reclus aux contraintes de l'institution, les relations entre l'institution et l'extérieur, les modes de direction et d'administration, etc. Goffman s'appuie d'abord sur une définition très extensive de l'institution (cf. chapitre 2, § 1.1.) qui l'assimile à une organisation ; il ne tranche pas par ailleurs pour désigner le critère discriminant ou dominant de sa dimension totale (il parle de « caractéristiques essentielles ») (cf. Milly, 2001a, p. 18-24). Cette relative indétermination du concept de *total institution* tranche avec les usages qui en seront faits. Parmi eux, on peut rappeler l'exégèse « structuraliste » qui a vu dans la *total institution* de Goffman un appareil disciplinaire, un dispositif de pouvoir (cf. chapitre 2, § 1.1.). En France, dans le champ sociologique naissant de la prison dans les années 1980, c'est ainsi la terminologie de l'institution totalitaire qui s'impose, d'autant qu'elle est renforcée par la lecture foucauldienne de la prison (*Surveiller et punir*, 1975). Les sociologues de la prison s'intéressent moins alors au fonctionnement interne des établissements pénitentiaires et aux relations entre professionnels et reclus, qu'aux fonctions de la prison, aux logiques de l'enfermement, aux politiques pénales, aux réformes pénitentiaires, à la place de la prison dans la pénalité moderne, aux dispositifs de répression des illégalismes (Faugeron et Houchon 1985 ; Faugeron et Le Boulaire, 1988, 1992). La notion d'institution est alors référée aux dispositifs juridiques, politiques et administratifs encadrant l'enfermement.

Mais avec les transformations de la vie en détention dans les années 1980 et 1990 (et notamment l'accès des détenus à de nouveaux droits, l'ouverture de la prison à de nouveaux professionnels), ainsi qu'avec la remise en cause de la lecture foucauldienne, à la fois par les historiens (Perrot, 1980) et par les sociologues (Faugeron, Chauvenet, Combessie, 1996), la terminologie de l'« institution totalitaire » a fait de plus en plus débat. En juin 1987, au colloque de Cerisy-la-Salle sur les lectures d'Erving Goffman en France, Robert Castel (1989) conseille lui-même le retour à une traduction plus littérale, celle d'institution totale. C'est cette terminologie qui a été depuis généralement retenue, même si la plupart des références continuent de discuter de la nature totale / totalitaire / totalisante de l'institution. C'est par exemple le cas de Corinne Rostaing dans ses travaux sur la relation carcérale (1994, 1997). Nous n'avons pas échappé dans nos travaux (Milly, 2000, 2001a) à l'exploitation et à la discussion de la notion de *total institution*, en proposant deux axes de lecture : la prison est-elle toujours une institution totale en ce qu'elle serait un système d'organisation qui prendrait en charge toutes les activités des reclus, n'admettrait aucun tiers extérieur et ne laisserait aucune autonomie

⁸³ Cette partie est une reprise d'une communication de Goffman pour le *Symposium on Preventive and Social Psychiatry* (Walter Reed Army Institute of Research, Washington DC, 15-17 avril 1957), elle-même retravaillée pour *The Prison*, édité par Donald Cressey en 1961.

aux tiers dits extérieurs ? La prison est-elle encore une institution totalitaire en ce qu'elle priverait les détenus de droits dont ils ne sont pas juridiquement privés ?

En parallèle de ces débats terminologiques sur la notion d'institution totale, se sont aussi déplacés les regards sur l'institution. Si les réflexions sur les politiques pénales perdurent (Wacquant, 1999 ; Artières, Lascoumes, 2004), on observe aussi de nombreux travaux qui pénètrent dans l'institution (Chauvenet, Benguigui, Orlic, 1992, 1994 ; Combessie, 1994 ; Rostaing, 1997 ; Milly, 2000 ; Chantraine, 2004b ; Malochet, 2007) et qui donnent incidemment à cette entrée de nouveaux contours : l'institution devient un espace localisé et ne se limite plus à un dispositif pénal. Ces nouvelles investigations prêchent pour une réintégration de la lecture organisationnelle. Celle-ci n'est pourtant encore que faiblement mobilisée dans les sociologies de la prison en France, si l'on entend par là la mobilisation explicite de la littérature sur les organisations. Certes, les ordres locaux sont désormais questionnés, notamment à l'échelle des relations entre détenus et surveillants et à celle des relations entre personnels pénitentiaires. Mais les références classiques de sociologie des organisations, par exemple l'analyse stratégique, sont encore faiblement mobilisées, comme s'il était particulièrement difficile dans l'espace carcéral, d'imaginer que les ordres trouvés puissent n'être que des effets locaux, internes et contingents. La plupart des travaux de terrain questionnent les ordres locaux, pour interroger transversalement ce qu'est la prison, ce que sont les relations carcérales, ce qu'est le travail surveillant.

L'exception la plus nette à cette remarque est la lecture proposée par Philippe Combessie dans sa thèse (1994), conduite sous la direction de Robert Castel, sur la distribution des pouvoirs au sein de différents établissements. S'inspirant de travaux anglo-saxons⁸⁴, l'auteur établit les principaux groupes d'intérêt qui régulent la prison et la dépendance de leurs pouvoirs aux formes (taille, ancienneté et environnement) des établissements :

« A partir d'une démarche empirique, j'ai montré comment et pourquoi les directeurs disposent en France de plus grandes marges de manœuvre dans un établissement récent que dans un ancien, principalement du fait que les syndicats de personnel de surveillance n'ont pas encore eu le temps d'organiser un contre-pouvoir puissant. D'autre part, on voit que les responsables administratifs disposent d'une situation d'autant plus favorable que le centre pénitentiaire est grand, de par les positions charnières qu'ils y occupent, alors qu'ils sont souvent cantonnés à de simples tâches d'exécution dans les petits établissements où tout le monde se connaît et où

⁸⁴ Philippe Combessie présente quelques-uns de ces travaux dans son ouvrage *Sociologie de la prison* (2001) : James B. Jacobs (Stateville, *The Penitentiary in Mass Society*, 1977), Israel Barak-Glantz (« Towards a conceptual schema of prison management styles », 1981), Charles Stastny et Gabrielle Tyrnauer (*Who rules the joint ?*, 1982).

personne n'a besoin d'agents administratifs pour transmettre telle ou telle consigne, telle ou telle revendication. (...) Observant des situations de forte connivence entre les membres de certains groupes, liées à la radicalisation des clivages quand on s'intéresse aux effets que produit la prison à l'extérieur, j'ai vu émerger quatre groupes principaux : 1 / l'équipe de direction, 2 / l'ensemble du personnel en uniforme chargé en priorité du maintien de l'ordre en détention et d'empêcher les évasions, 3 / l'ensemble des fonctionnaires vacataires, bénévoles et intervenants divers qui sont en prison pour « le bien » des détenus, 4 / l'ensemble des agents pénitentiaires qui n'ont, dans leur travail, aucun contact direct régulier avec les détenus (secrétaires, comptables, techniciens d'entretien, etc.). »

Philippe Combessie, 2001, *Sociologie de la prison*, p. 82-83

La descente au cœur des établissements pénitentiaires s'est aussi accompagnée du développement d'une lecture professionnelle. Beaucoup de travaux ont d'abord porté sur les personnels de surveillance. En France, dans la lignée des travaux de Guy Casadamont (1984), ce sont deux sociologues réputés pour leur attachement à la sociologie des professions qui vont ainsi poser leur regard sur les personnels de surveillance : Georges Benguigui qui avait mobilisé, avec Dominique Monjardet l'entrée professionnelle pour étudier les cadres et les couches moyennes (cf. chapitre 2, § 2.2.), Antoinette Chauvenet qui avait mobilisé cette entrée pour étudier les professions hospitalières (1972, 1973). Leur ouvrage commun *Le monde des surveillants de prison* (1994) invite dès son introduction à croiser la sociologie des professions avec l'entrée organisationnelle : « il s'agit d'une étude de sociologie du travail, des professions et des organisations appliquée à l'activité professionnelle du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, menée à partir d'entretiens et d'observations effectués *in situ* » (p. 9). La suite de l'ouvrage privilégie cependant l'entrée professionnelle.

Depuis cette recherche fondatrice (1992, 1994), de nombreux travaux ont continué à explorer les professions surveillantes, en décloisonnant les regards. On pense notamment à la thèse de Guillaume Malochet (2007). L'auteur relie ainsi son analyse de la socialisation professionnelle des surveillants à trois types de tensions : une première tension entre le niveau politico-administratif et celui des régulations organisationnelles locales ; une deuxième tension entre les trajectoires biographiques des nouveaux surveillants et le registre politico-administratif de l'institution carcérale ; une troisième tension entre l'expérience sociale des nouveaux entrants et le niveau des régulations organisationnelles en détention (2007, p. 34-35). Le niveau politico-administratif est par ailleurs référé à un « cadre institutionnel » : « l'institution carcérale mêle des régulations qui sont d'ordre à la fois politique et organisationnel : *politique*, dans la mesure où elle englobe l'ensemble des systèmes de décision qui pèsent sur l'administration des établissements pénitentiaires ; *organisationnel*, au sens où elle se manifeste aussi dans la forme que prennent les interactions en situation de travail » (p. 32). Ainsi donc la sociologie des professions pénitentiaires s'est-elle largement ouverte à des lectures institutionnelles et organisationnelles.

C'est aussi le cas des travaux sur les professions « extérieures », par exemple sur les soignants exerçant en prison (Bessin et Lechien, 1997 ; Milly, 2000, 2003 ; Le Bianic et Malochet, 2009). Ces travaux croisent conjointement les entrées institutionnelle, organisationnelle et professionnelle. Par exemple, le rapport de Thomas Le Bianic et Guillaume Malochet sur les modes de coordination entre intervenants en santé mentale en milieu carcéral (2009) revendique dès son sous-titre « Logiques professionnelles et dynamiques organisationnelles », un décloisonnement des perspectives : « Il s'agissait d'aller regarder au-delà des frontières établies des organisations (prison ou hôpital) pour décrire les espaces de coopération des professionnels, qu'ils prennent place dans le cadre de dispositifs formels ou informels. (...) Il s'agissait en premier lieu d'étudier la coordination entre intervenants en santé mentale au niveau des établissements. En effet, les soins en santé mentale en milieu carcéral impliquent un partenariat étroit entre les professionnels de santé et les autres acteurs intervenant dans l'univers carcéral (...). En second lieu, nous souhaitons examiner les pratiques, discours et identités professionnelles des intervenants en santé mentale en prison, afin de mieux comprendre les rhétoriques professionnelles mobilisées par les différentes professions concernées (psychiatres, médecins généralistes, psychologues, infirmiers psychiatriques, surveillants...) et d'avoir une première approche de l'exercice concret de leur mission en comprenant notamment les résistances liées à la coexistence de cultures professionnelles différenciées, tant au sein des équipes de soin (qui comprennent des psychiatres, des psychologues et des infirmiers spécialisés) qu'entre personnels soignants et personnels de l'administration pénitentiaire » (2009, p. 5-7).

La convergence des perspectives mobilisées et des résultats avancés (notamment la diversité des pratiques soignantes) dans ce rapport avec nos propres entrées et observations nous laisse penser que l'enjeu d'un décloisonnement des regards dépasse un point de vue idiosyncrasique et engage au contraire fondamentalement la compréhension et l'explication de l'action au travail en milieu pénitentiaire. Le décor analytique étant fixé, il reste donc maintenant à explorer notre programme d'analyse. Nous étudierons successivement les rapports à l'institution, aux organisations et aux professions de deux grands ensembles de professionnels : les soignants et les enseignants exerçant en prison.

2. Le poids d'un projet institutionnel immuable et insaisissable

Rappelons que nous désignons par institution, un projet sociétal reconnu comme central et légitime et décliné sous la forme d'encadrements juridique, politique et administratif. Dans le cas de la prison, le projet sociétal, c'est celui de l'enfermement, avec comme sous-missions affichées, la punition et la réinsertion. L'affichage de ces deux sous-ambitions est cependant bien souvent discuté dans sa réalisation : pour beaucoup d'observateurs de la prison, le projet de celle-ci se résume à une dimension punitive qui exclut les autres intentions (amendement, réinsertion, continuité des droits autres que la liberté de mouvement, ...). L'encadrement juridique a quant à lui, été récemment redéfini en France, avec la loi pénitentiaire de 2009, après de longues décennies de stabilité, mais ce nouvel encadrement n'a pas changé fondamentalement ni la réalité des prisons, ni la philosophie de l'enfermement. L'encadrement politique et administratif enfin, renvoie principalement au ministère de la Justice et à la direction de l'administration pénitentiaire ; comme nous nous intéressons aux professionnels du soin et de l'enseignement intervenant en prison, d'autres encadrements sont aussi en jeu : les ministères de la Santé et de l'Éducation nationale, la direction des Hôpitaux.

Comment les professionnels se situent-ils alors vis-à-vis de ce projet institutionnel et de ses déclinaisons juridiques, politiques et administratives ? Dans quelle mesure participent-ils de ce projet, à la fois comme objets (soumis à un projet qui les dépasseraient) et sujets (participant de la définition même de ce projet et de ses évolutions) ?

Les soignants et enseignants exerçant en prison, par delà leurs différences internes, se retrouvent généralement (à quelques exceptions près) dans une situation d'extériorité et d'exclusion par rapport au projet sociétal carcéral. Extériorité et exclusion au sens où ils se sentent héritiers historiques d'un projet immuable et donc insaisissable (au sens littéral : dont on ne peut pas prendre possession) et au sens où ils se sentent généralement soumis aux contradictions de ce projet (affichage d'une double mission punitive / sécuritaire et d'une mission de réinsertion / continuité des droits ; primat de fait du punitif / sécuritaire). Du point de vue de ces professionnels, l'institution carcérale peut donc bien être considérée comme totalisante, au sens où elle ne laisserait pas des « tiers » investir son fonctionnement.

2.1. Le projet pénitentiaire, entre pérennité historique et déni d'agenda

L'institution carcérale porte un projet faiblement remodelé en France depuis qu'elle s'est généralisée comme la sanction commune aux crimes et aux délits, c'est-à-dire depuis la Constituante. Et les évolutions les plus récentes n'invitent pas à modifier ce diagnostic. Si la France vient de se doter d'une loi pénitentiaire (2009), celle-ci ne semble en effet, comme les « grandes » lois pénitentiaires qui l'ont précédée, guère modifier l'esprit du projet institutionnel pénitentiaire. Tout se passe, aux yeux des historiens (et des sociologues adoptant des approches historiques), comme si la prison échappait aux grandes transformations sociétales. Le projet carcéral apparaît ainsi parmi les plus pérennes des projets sociétaux. Une pérennité qui est au cœur de la difficulté des professionnels à s'attacher à l'institution, à se construire par rapport à elle, à s'en saisir. Revenons rapidement sur cette pérennité historique, dont les contours font débat, avant d'en évaluer les effets sur les professionnels exerçant en prison.

Les débats scientifiques sur la permanence du projet institutionnel pénitentiaire ont été vifs. Ils ont notamment opposé les historiens (par exemple, Jacques-Guy Petit, 1984, 1990 ; Michelle Perrot, 1980, 2001) à Michel Foucault (1975, 1984) et se sont imposés ensuite dans les travaux sociologiques contemporains qui mobilisent la perspective historique (Faugeron, Le Boulaire, 1988 ; Faugeron, 1991 ; Wacquant, 1999 ; Chantraine, 2004b). Le débat s'appuie pourtant sur un point d'accord : l'importance de la rupture révolutionnaire dans l'histoire de la prison en France. Tandis que les prisons n'étaient qu'une forme punitive parmi d'autres (avec les galères, les supplices, le bannissement ou les travaux forcés) et répondaient à des usages très hétérogènes sous l'Ancien Régime (Faugeron et Le Boulaire, 1992), elles deviennent, avec la Constituante, la peine la plus utilisée dans la panoplie punitive. Mais la controverse porte sur les intentions et les finalités de ce mouvement de généralisation de l'emprisonnement comme la sanction commune aux crimes et aux délits. Selon l'historien Jacques-Guy Petit (1990), il s'agit moins pour les Constituants de généraliser l'enfermement que de concevoir une pénalité nouvelle, légale et humanisée. Michel Foucault voit quant à lui dans cette transformation l'avènement d'une nouvelle rationalité punitive, de nouveaux procédés de pouvoir, de nouvelles techniques pour gouverner les individus.

« C'est le second axe, celui d'un rapport à la règle, que j'ai voulu explorer en prenant l'exemple des pratiques punitives. Il ne s'agissait pas d'étudier en elle-même la théorie du droit pénal, ni l'évolution de telle ou telle institution pénitentiaire, mais d'analyser la formation d'une certaine « rationalité punitive » dont l'apparition pouvait sembler d'autant plus surprenante qu'elle se donnait pour principal moyen d'action une pratique de l'emprisonnement qui avait été longtemps critiquée et qui l'était encore à cette même époque. Plutôt que de chercher dans une conception générale de

la loi, ou dans le développement du mode de production industrielle (comme l'avaient fait Rusche et Kirchheimer) l'explication du phénomène, il m'a semblé qu'il fallait plutôt se tourner du côté des procédés du pouvoir ; ce qui se référait non pas à quelque pouvoir omniprésent, tout-puissant, et partout clairvoyant, qui diffuserait à travers tout le corps social pour en contrôler jusqu'aux moindres éléments, mais à la recherche, à l'élaboration et à la mise en place depuis le XVII^e siècle de techniques pour « gouverner » les individus, c'est-à-dire pour « conduire leur conduite », et cela dans des domaines aussi différents que l'école, l'armée, l'atelier. »

Michel Foucault, 1984, « Préface à *l'Histoire de la sexualité* »,
in Dits et écrits, 2001, tome 2, p. 1401

Foucault souligne la continuité historique de ce nouveau système de gouvernement des conduites, au point de conclure à une forme d'a-historicité. Les historiens ne se reconnaissent généralement pas dans la radicalité de ce diagnostic qui tend à nier le poids de certaines ruptures historiques dans le fonctionnement de la prison, et surtout qui s'appuie sur une méthode qu'ils récuse⁸⁵ : Foucault s'appuie sur l'histoire des discours (discours parlementaires et projets de réforme pénitentiaires) et non sur l'étude concrète du fonctionnement quotidien des prisons pour accéder au sens de l'enfermement et de la société disciplinaire ; ce qu'il appelle les « procédures » — à savoir les matériaux historiques classiques (par exemple les registres d'écrou, les statistiques administratives, les minutes, les archives des prisons) et les monographies sociologiques — est relayé à ce qu'il appelle un « réel bien maigre ».

Quand ils interrogent historiquement la prison, les historiens et sociologues sont généralement amenés à nuancer le diagnostic foucauldien, mais à le confirmer en tendance. Ils le nuancent en repérant des tournants historiques, comme la Seconde Guerre Mondiale (Faugeron, Le Boulaire, 1992), mai 1968 ou bien encore l'abolition de la peine de mort en 1981 (Perrot, 2004). Ils le nuancent en repérant des changements dans la vie ordinaire des prisons : l'accès à la presse en 1971, la fermeture des Quartiers de Haute Sécurité en 1981, l'accès à la télévision en 1981, l'abandon de l'uniforme pénitentiaire en 1983, la fin du travail obligatoire en 1987, l'affiliation automatique au régime général de la Sécurité Sociale en 1994 (Veil et Lhuilier, 2000). Ils le nuancent aussi en repérant de nouvelles logiques transversales liées aux nouveaux standards pénitentiaires internationaux (Quéro, 2004) ou à la diffusion du modèle du marché, à travers l'introduction, en France et à partir de 1986, du secteur privé dans la gestion de certaines prisons (Akrich et Callon, 2004). Et les juristes ne sont pas les derniers à étudier ces changements, en insistant sur l'avènement du droit pénitentiaire, la reconnaissance de nouveaux droits pour les détenus (De Schutter et Kaminski, 2002). A

⁸⁵ cf. table ronde du 20 mai 1978 entre Michel Foucault et des historiens, tels Maurice Agulhon, Nicole Castan, Catherine Duprat, Jacques Léonard, Michelle Perrot,... in Michelle Perrot (sous la dir.), *L'impossible prison, Recherches sur le système pénitentiaire au XIX^e siècle*, Paris, Seuil, 1980, p. 40-56

l'échelle des professionnels exerçant en prison, nous le verrons, ces changements ne sont pas que mineurs : par exemple, le rattachement des services de soins pénitentiaires au secteur hospitalier public, en 1986 pour la psychiatrie, en 1994 pour le secteur somatique. La prison n'échappe donc pas complètement aux changements de l'histoire.

Il n'empêche que ces transformations de la prison paraissent souvent faibles (et sans aucun doute pas à la hauteur des ambitions affichées de ses réformateurs), redonnant ainsi foi à la thèse d'une a-historicité du projet d'enfermement. Nombreux sont aussi les historiens et les sociologues qui confirment ainsi la thèse foucauldienne, quand ils observent que l'institution pénitentiaire échappe aux transformations politiques majeures de la société. C'est le cas de Robert Badinter (1992) quand il s'intéresse à la prison en France aux débuts de la III^{ème} République : un grand débat pénitentiaire anime alors pendant quelques années la scène politique et parlementaire, mais s'éteint très rapidement ; la loi du 5 juin 1875 entérinant les propositions de la Commission d'Haussonville ne modifie pas fondamentalement les modalités de prise en charge des détenus et la III^{ème} République ne verra pas d'autres débats sur la politique pénitentiaire et le régime des prisons. Un siècle plus tard, l'histoire semble bégayer. Un grand débat a en effet animé la société française au début des années 2000 à la suite notamment du rapport de la commission Canivet au Garde des Sceaux (*Amélioration du contrôle extérieur des établissements pénitentiaires*, 1999), de l'ouvrage de Véronique Vasseur (2000), médecin-chef à la prison de la Santé, et de la « découverte » des conditions de détention dans certains établissements. Des commissions d'enquête parlementaires visitent les prisons et proposent des changements substantiels dans l'application des peines (Assemblée nationale, *La France face à ses prisons*, 2000 ; Sénat, *Prisons, une humiliation pour la République*, 2000). Certains spécialistes de la prison n'hésitent pas alors à parler de « révolution » (Herzog-Evans, 2002). Quelques années plus tard, l'effervescence paraît retombée, ceux qui ont parlé de « révolution » font l'objet de critiques amusées ou acérées (Chantraine, 2004a), et de fait, la loi pénitentiaire de 2009 paraît très en deçà de la refonte prônée par les différentes commissions parlementaires. Cette répétition de l'histoire ne laisse pas d'interroger les spécialistes de la prison. Comment se fait-il que la prison n'apparaisse que rarement dans les agendas politiques de la société française, et que, quand elle y apparaît, elle en disparaisse si rapidement ? La prison ne ferait-elle pas l'objet d'un « déni d'agenda » ?

Le récent ouvrage, coordonné par Philippe Artières et Pierre Lascoumes (*Gouverner, enfermer. La prison, un modèle indépassable ?*, 2004) est catégorique : « La politique pénitentiaire relève typiquement d'un déni d'agenda (*agenda denial*), c'est-à-dire d'une situation où un objet social est périodiquement problématisé comme urgent sans qu'il ne soit jamais l'heure de statuer à son propos » (p. 36). Il souligne le paradoxe : « (la politique pénitentiaire) est, d'un côté, une politique d'Etat essentielle qui est directement reliée à la conception et à la défense de l'ordre public. Mais, d'un autre côté, elle reste secondaire, n'est jamais traitée en tant que telle comme une priorité, elle est peu gouvernée par le politique et ses lentes évolutions sont surtout incrémentales, discrètes et menées par les professionnels » (p. 25-26). Le constat est appuyé sur un

ensemble de contributions d'historiens, de sociologues et politologues s'intéressant aux politiques pénitentiaires dans différents pays, plus précisément à l'impact des changements politiques sur les politiques d'emprisonnement : l'ouvrage ne se limite pas à la scène française et interroge la prison dans des contextes de changements politiques majeurs (notamment les périodes de rupture politique et de transition démocratique). Il reste que les différentes contributions insistent généralement sur les permanences de l'institution carcérale, sa faible perméabilité à la démocratisation, voire sa quasi extra-territorialité. Même dans les périodes de crise politique, de rupture démocratique, les sociétés contemporaines ne repensent que rarement leur modèle carcéral. L'institution semble bien immuable.

Comment les soignants et les enseignants se positionnent-ils alors vis-à-vis de cette permanence historique ? Ces professionnels se sentent très souvent extérieurs à ce projet immuable, lassés aussi par le déni d'agenda. « La prison » qu'ils décrivent ne leur paraît pas évoluer. Derrière l'expression « la prison », sont qualifiées souvent indistinctement une logique sociétale d'enfermement, un mode de fonctionnement du ministère de la Justice et de l'administration pénitentiaire, des relations locales entretenues avec les personnels pénitentiaires et les détenus, le regard que les « extérieurs » pèsent sur eux. S'ils ne relient pas tous cette absence d'évolution à un processus pluriséculaire (beaucoup de professionnels ont néanmoins lu *Surveiller et punir* et s'en servent comme référence), ils la situent à l'échelle de leur carrière professionnelle. A cette échelle, ils disent tous éprouver la profonde stabilité de « la prison ». Tandis que dans d'autres institutions, le discours dominant est celui du « tout change », on entend plutôt ici « tout est comme avant, rien ne bouge » ; quand certains voient des évolutions, c'est plutôt pour qualifier un renforcement du tout disciplinaire : c'est par exemple le cas des professionnels que nous avons accompagnés dans le cadre de notre étude de l'Antenne Toxicomanies (2009), évoquant l'évolution de leurs publics, avec l'arrivée notable de personnes alcoolo-dépendantes, une arrivée principalement liée aux nouvelles normes de répression de la conduite en état d'ébriété.

Quand ils disent que « rien ne change », que « rien n'a changé » depuis leurs entrées dans la carrière, les professionnels exerçant en prison évoquent souvent autant leurs relations en interne (sur lesquelles nous reviendrons dans la partie consacrée à leurs relations dans l'organisation) qu'en externe. Il s'agit ici alors pour eux de qualifier la place de la prison dans la société française (éventuellement aussi la société contemporaine), ainsi que les missions qui lui sont données, missions qu'ils peuvent évaluer, dans leurs échanges avec d'autres professionnels ou bien des « profanes », mais aussi en observant les débats politiques sur la prison (parfois en participant à ses débats, au titre d'experts ou de citoyens lambda). De ce point de vue, le déni d'agenda est très souvent mis en avant par les professionnels qui exercent depuis quelques années en prison. Chez ceux que nous avons rencontrés parmi ceux-là, soit pendant la durée de nos premiers travaux universitaires (1994-1998), soit au cours de notre dernière recherche (2008-2009), sont quasi-toujours mises en avant les déceptions et frustrations qu'ils ont pu ressentir au cours de leur carrière quant au faible intérêt de la société, de

ses citoyens et de ses politiques pour les prisons, ou quant au caractère épisodique et éphémère de la mise en agenda d'une réforme des prisons (l'épisode du début des années 2000 reste gravé dans les mémoires).

Le cas des soignants pourrait pourtant faire figure d'exception. Rappelons que les secteurs psychiatriques et somatiques en prison ont été rattachés en 1986 et 1994 au secteur hospitalier public (ils étaient jusqu'alors rattachés à l'administration pénitentiaire) et que cela constitue assurément une transformation radicale dans les conditions d'exercice de la santé en prison et dans l'accès des personnes détenues aux soins. Les professionnels qui ont connu ces rattachements disent généralement d'ailleurs se rappeler l'avoir vécu comme une « révolution », leur donnant notamment de plus grandes marges de manœuvre dans leurs négociations (ou leur refus de négociations) avec les personnels de l'administration pénitentiaire. Il reste que même pour eux, ce rattachement, s'il a changé leurs conditions de travail, ne leur paraît pas pour autant, surtout avec le recul, avoir profondément modifié le projet sociétal d'enfermement, ni même les difficultés qu'ils peuvent avoir au quotidien à imposer l'autonomie de leur projet de soin. Quant aux professionnels qui sont arrivés après ces rattachements, devant le poids qu'ils jugent actuellement trop important du projet punitif, ils disent ne même pas pouvoir imaginer ce qu'il en était auparavant.

Nous voyons nettement ici le poids de l'ancienneté et le poids de la mémoire (individuelle et collective) dans les expériences qui sont faites des temporalités et des dynamiques institutionnelles. Les « anciens » ont une mémoire professionnelle, qui leur permet de juger des évolutions de l'institution ; leur ancienneté et leur mémoire professionnelle (conçue comme une lecture sélective de leur passé professionnel) leur donnent un recul spécifique, qui les amène ici à nuancer le poids des changements un temps vécus comme des révolutions. Les plus jeunes n'ont pas le recul temporel pour juger personnellement des évolutions, ils ne s'appuient que sur la mémoire professionnelle qui est portée par les plus anciens. L'évaluation des transformations de l'institution dépend donc largement des liens qui unissent anciens et nouveaux. Dans le cas des soignants en prison, ces liens sont souvent distants : les « jeunes » assimilent les plus anciens, qui ont été vacataires de l'administration pénitentiaire, à des sous-soignants qui ont bénéficié d'une mesure historique ; les anciens reprochent souvent aux jeunes de sous-estimer leur compétence, et de ne pas reconnaître leur dû à ceux qui se sont battus pour eux. Les lectures du passé sont donc disparates, voire conflictuelles.

A cette nuance près des soignants qui ont connu les réformes de 1986 et 1994, les soignants et enseignants évoquent le plus souvent les frustrations qu'ils ressentent quant au caractère immuable des prisons, quant à la rareté et à la brièveté des débats et des préoccupations sur la prison : le livre de Véronique Vasseur sur la santé en prison, le rapport Canivet, la création d'un Inspecteur des prisons sont très souvent rappelés pour souligner l'écart entre ce que les professionnels vivent dans la durée, la soudaineté de l'irruption des mécontentements et la tout aussi soudaineté de leur extinction. Bref, les professionnels expriment ici à leur échelle biographique ce que les historiens,

philosophes et sociologues ont repéré à l'échelle historique et sociétale : la profonde permanence historique (voire a-historicité) du projet sociétal d'enfermement.

Les vécus professionnels de cette permanence font que les soignants et enseignants se sentent généralement extérieurs au projet sociétal au cœur de ce que nous avons qualifié d'institution. Contrairement à d'autres professionnels rencontrés par ailleurs (certains hospitaliers, certains ingénieurs ou techniciens de l'ex-ministère de l'Équipement) et qui ont l'impression, à leur échelle, de participer de la construction d'un projet sociétal, ils s'en sentent largement exclus. En ce premier sens, on pourrait dire qu'ils sont moins institutionnalisants qu'institutionnalisés par un projet qui les dépasse. C'est aussi vrai si l'on s'intéresse à leur façon de se positionner vis-à-vis des contradictions du projet pénitentiaire.

2.2. Le projet de réinsertion : de l'affichage aux contradictions de sa mise en œuvre

La mise en avant de contradictions dans la mise en œuvre du projet d'enfermement est là encore un résultat classique des travaux scientifiques sur la prison. Il s'agit de souligner les contradictions entre les missions de punition / sécurité et de réinsertion de la prison, et finalement la réduction du projet d'enfermement à une dimension punitive / sécuritaire. Dans les termes de Foucault (1975), le milieu pénitentiaire est décrit comme un appareil disciplinaire exhaustif par essence, qui ne s'accommode pas d'une autre mission que celle de la surveillance et de la répression. Aussi tous les discours sur la correction, la réinsertion, la continuité des droits avec le milieu libre (autre que le droit à la liberté de mouvement) paraissent-ils largement artificiels, et contradictoires avec le projet fondamental et essentiel de la prison, avec le principe de contrôle technique de la détention. Mais ils n'en restent pas moins un socle des justifications de la prison.

Reprenant les analyses du criminologue canadien Alvaro Pires (1998) et notamment sa typologie des modes historiques de justification des sanctions (l'expiation, la dissuasion, la neutralisation, la réadaptation), Philippe Combessie explique ainsi que la réinsertion (ou certains de ses synonymes : réadaptation, rééducation, amendement) est au cœur de la rationalité pénale moderne :

« La prison contemporaine tient sa légitimité de cette quatrième théorie justificatrice des sanctions, née avec le développement de la peine de prison. C'est que, dans un Etat qui professe son attachement aux libertés individuelles, pour les infractions pénales qui ne sont pas gravissimes, l'enfermement dans le seul objectif de neutralisation n'est acceptable que pour une très courte durée. Dès que la durée s'allonge, il faut, pour maintenir la légitimité de l'enfermement, l'espoir ou la promesse que celui-ci va permettre une amélioration de la situation. Si l'on empêche des hommes de jouir de leur liberté, il faut que ce soit pour leur donner, à leur sortie, de meilleures chances de s'intégrer dans la société libre. »

Philippe Combessie, 2001, *Sociologie de la prison*, p. 20-21

Il reste que cet objectif de réinsertion n'est que très rarement atteint, voire mis en œuvre : si les réformes des prisons ne cessent de rappeler les deux missions de punition et de réinsertion / continuité des droits, la seconde mission paraît improbable, sinon impossible. Et c'est ce que confirment les travaux historiques et sociologiques sur les pratiques réelles d'enfermement et sur les réformes carcérales.

Les travaux sociologiques ont généralement confirmé ce constat d'une contradiction inhérente au projet d'enfermement, avec la réduction de l'enfermement à une fonction de sûreté et de châtement, avec le maintien simultané du double affichage punition / réinsertion. Claude Faugeron et Jean-Michel Le Boulaire ont fait de cet affichage un mythe fondateur de la prison pour peine (1992). Plus récemment, Gilles Chantraine a souligné « le parasitage permanent du désir de correction par la réalisation pragmatique de l'objectif central de l'institution : la contention des reclus » (2004a, p. 59). Cette tension apparaît au cœur des rapports sociaux en détention (Rostaing, 1997), de l'expérience professionnelle des surveillants (Aymard, Lhuilier, 1993 ; Chauvenet, Orlic, Benguigui, 1994) et de celle des détenus (Chantraine, 2004a) : « la mise à mal du sentiment d'individualité et les violences physiques et symboliques liées à l'impératif sécuritaire, d'un côté, et, de l'autre, l'affirmation de la responsabilité individuelle consacrée par l'appareil judiciaire, l'injonction au « travail sur soi », à la « construction de projet » et l'« arrêt des bêtises » tentés par les travailleurs sociaux en prison s'assemblent pour configurer une situation perverse » (Chantraine, 2004a, p. 67-68). La référence à la réinsertion devient ainsi une injonction institutionnelle paradoxale faite aux détenus. Comment les soignants et enseignants se situent-ils vis-à-vis d'elle ?

Comme les surveillants ou les détenus, ils se trouvent au cœur des contradictions du projet d'enfermement et de sa mise en œuvre. Les enseignants (ainsi que les éducateurs spécialisés rencontrés dans le cadre de l'Antenne Toxicomanies et qui étaient chargés de la préparation à la sortie des détenus « sortants ») apparaissent les plus confrontés aux contradictions de la mise en œuvre du projet d'enfermement, car leur activité s'inscrit explicitement sous l'affichage de la réinsertion. Dans les faits, de nombreuses situations leur rappellent l'artifice de cet affichage : des directions locales les obligent à scolariser des détenus désœuvrés pour les occuper et des détenus agités pour les calmer ; inversement, elles peuvent suspendre, à titre de sanction, la scolarité d'un détenu devenant trop agité (certains sortants sont aussi exclus des dispositifs de préparation à la sortie, car ayant été jugés trop peu « coopératifs » au cours de leur détention passée). L'accès à l'enseignement (et plus largement à des projets éducatifs) apparaît ainsi au cœur d'un système de privilèges dont la régulation centrale repose sur l'ordre en détention. De la même façon, la plupart des transferts de détenus sont faits sans prendre en compte l'engagement de certains détenus dans des parcours de formation. Toutes ces pratiques peuvent s'expliquer, au moins partiellement, dans le cadre des relations que les enseignants établissent localement avec les personnels pénitentiaires, et que nous étudierons plus loin en nous intéressant aux relations locales à l'échelle des organisations. Mais leur régularité et leur diffusion sont une manifestation de leur

ancrage institutionnel plus large. Nous voulons dire par là qu'elles s'inscrivent pleinement dans les contradictions du projet sociétal d'enfermement. L'activité d'enseignement, et la réinsertion dont elle pourrait être porteuse, ne paraît pas au cœur de ce projet. Une raison qui ajoute au sentiment d'extériorité au projet institutionnel pénitentiaire que peuvent ressentir les enseignants intervenant en prison.

Il reste que tous les enseignants ne ressentent et n'expriment pas de la même façon ce sentiment d'extériorité. On touche là à des différences intra-catégorielles. Certains enseignants vivent au cœur de leur expérience professionnelle cette extériorité par rapport au projet d'enfermement tel qu'il est effectivement mis en œuvre. Se sentant véritablement investis d'une mission de réinsertion, ils vivent comme une tension forte le fait de ne pas pouvoir porter réellement cette mission, comme le leur rappellent toutes les pratiques inscrivant l'enseignement dans un système de privilèges. Ce sont des enseignants que nous avons nommés « bellicistes » dans notre travail de thèse (et dont nous avons retrouvé des « copies » chez certains éducateurs spécialisés), car ils prennent des positions virulentes contre les logiques pénitentiaires sécuritaires, et que de ce fait, ils s'engagent souvent localement dans des relations conflictuelles avec les personnels pénitentiaires. Mais tous les enseignants n'adoptent pas une telle position : la majeure partie vivent certes difficilement la position qui leur est laissée et qui est laissée globalement à l'enseignement, mais ils la décrivent plus comme inconfortable, et comme inévitable que comme inacceptable. On le voit ainsi, les positions des enseignants vis-à-vis de l'institution pénitentiaire peuvent diverger.

C'est une divergence que l'on observe aussi chez les soignants en prison. Les soignants n'ont pourtant pas la même position que les enseignants à l'égard de la mise en œuvre du projet d'enfermement et de l'assujettissement de la réinsertion aux objectifs punitifs et sécuritaires. De fait, ils ne sont pas investis officiellement d'une mission de « réinsertion », mais plutôt de continuité des droits entre le milieu libre et le milieu fermé. C'est une différence qui n'est pas neutre, car les soignants, s'ils se trouvent parfois confrontés à la force de la logique punitive du projet d'enfermement, se trouvent généralement moins questionnés (et embarrassés) par l'impossibilité pratique de mettre en œuvre la logique de réinsertion. Cela étant dit, il ne faut pas forcer cette différence, car des soignants peuvent aussi se trouver impliqués dans des projets de réinsertion : c'est notamment le cas dans les champs de la psychiatrie et de la lutte contre la toxicomanie, dans lesquels les prises en charge des patients sont parfois pensées en lien avec des projets d'accompagnement de la sortie. Dans le cas de l'Antenne Toxicomanies que nous avons suivie pendant un an, et dont une des activités était la préparation à la sortie des détenus toxicomanes, la difficulté d'inscrire la réinsertion au cœur de la logique pénitentiaire revenait en force chez certains professionnels éducatifs mais aussi soignants : l'impossibilité d'intégrer, dans les modules de suivi médical, des patients, bientôt sortants, mais jugés par l'administration pénitentiaire trop peu coopératifs, manifestait aux professionnels de soins leur extra-territorialité dans un système pénitentiaire restant prioritairement punitif.

Comme pour les enseignants, on perçoit chez les soignants une hétérogénéité des positionnements professionnels à l'égard du primat de la logique punitive / sécuritaire. Cette fois, trois grands groupes apparaissent. Il y a d'abord ceux, majoritaires, qui se disent neutres par rapport à la difficulté de faire coexister logique punitive et logique de réinsertion : ils situent le soin en dehors de ce débat et cette tension inhérente au système pénitentiaire ; pour ceux-là que l'on a qualifiés d'« organicistes », la priorité est de délivrer des soins aux détenus malades, de la façon la plus proche possible de qui pourrait se faire en milieu libre. D'autres soignants, beaucoup moins nombreux, se positionnent en accord avec le primat de la logique punitive sur les logiques de réinsertion et de continuité des soins : ils disent considérer que la prison doit être principalement punitive, que les soins doivent se limiter à des soins d'entretien et de réparation (et ne pas s'étendre à ce qu'ils considèrent être du « confort »), que la réinsertion sera « pour après » : ils sont par exemple partisans de mesures radicales en termes de soins (comme les sevrages rapides, l'alimentation forcée des grévistes de la faim, la contention par psychotrope des détenus agités). Enfin, d'autres soignants adoptent une position proche de celle des bellicistes chez les enseignants : ils contestent le primat de la logique punitive sur les logiques de réinsertion et de continuité des soins, dénoncent les faux affichages des réformes, contestent les pratiques « tout-sécuritaires » qui peuvent émaner du ministère de la Justice, ou par cascade, des directions régionales de l'administration pénitentiaire.

On remarque donc la difficulté pour les enseignants et les soignants exerçant en prison à se dire attachés au projet institutionnel d'enfermement, à la mise en application duquel ils participent. La plupart se voudraient extérieurs au projet pénitentiaire tel qu'il est effectivement porté, avec un primat de la logique punitive et sécuritaire, mais ils sont bien souvent « rattrapés » dans leurs pratiques par ce primat qui les exclut. En cela, l'institution est totalisante, si l'on juge l'institution du point de vue du projet sociétal.

2.3. Conclusion : soignants, enseignants et institution carcérale

La grande majorité des soignants et enseignants se sentent largement soumis à l'institution carcérale, au projet sociétal d'enfermement punitif, ainsi qu'aux cadres juridiques, politiques et administratifs qui en découlent. Tous se retrouvent d'abord dans la conviction que le projet sociétal d'enfermement les dépasse largement – eux-mêmes mais aussi tous ceux qui interviennent en prison –, comme en témoigne sa permanence historique : le projet d'enfermement punitif apparaît comme une institution historique et immuable, et par là insaisissable. La plupart s'opposent aussi à la façon dont le projet institutionnel pénitentiaire prend réellement forme (primat de la logique punitive sur la logique de réinsertion ou de continuité des droits) : l'enfermement devient un projet centralement punitif et sécuritaire, dont ils voudraient s'autonomiser. D'aucuns adoptent cependant une position différente, en acceptant l'inféodation de leur projet professionnel au projet punitif : pour ceux-là, le primat du punitif est légitime et les projets d'enseignement et de soins doivent s'y plier.

Au regard de ces premiers résultats, nous percevons quelques-unes des interactions qui peuvent lier des acteurs à la forme sociale institutionnelle. Les professionnels exerçant en prison sont fortement contraints par les cadres institutionnels mais aussi le projet sociétal (et ses valeurs) que recouvre l'enfermement carcéral. Leur latitude d'action n'est toutefois pas nulle, en ce qu'ils peuvent notamment s'opposer à cette contrainte, s'en satisfaire, s'y résoudre, se résigner. Tous ne gèrent donc pas les contraintes et les marges d'autonomie restantes de la même façon. Il reste alors à comprendre les tenants de cette diversité de positionnements et investissements des acteurs : n'est-elle pas aussi le produit d'autres environnements de l'action que les cadres et projets institutionnels, tels les cadres et collectifs organisationnels et professionnels ?

3. La force injonctive des organisations

Une autre façon de lire la prison et les pratiques professionnelles qui s'y développent est de s'intéresser à l'échelle organisationnelle. Rappelons que nous entendons par organisations, des cadres et des collectifs, formels et locaux, d'exercice professionnel. Ce niveau organisationnel n'est pas indépendant de l'échelon institutionnel dans ses différentes dimensions (projet sociétal, encadrements juridiques, politiques et administratifs). Il ne s'y résume pas pour autant. La variété des fonctionnements locaux d'établissements est un premier indice de cette irréductibilité (Combessie, 1996 ; Marchetti, 1996).

Notons pour commencer que les professionnels de la santé et de l'enseignement exerçant en prison se trouvent généralement impliqués dans plusieurs organisations : l'établissement-prison (une organisation qu'on appellera locale) et le service de soin / d'enseignement (une organisation qu'on appellera micro-locale). Certains exercent d'ailleurs aussi dans plusieurs services : c'est le cas des soignants travaillant dans un service, lui-même inclus dans un pôle (on parlera alors d'organisations « concentriques »). D'autres interviennent dans plusieurs établissements pénitentiaires ou conjointement en prison et milieu libre : c'est le cas de nombreux enseignants vacataires et aussi des soignants dans les petits établissements.

Qu'ils exercent dans un ou plusieurs services, dans un ou plusieurs établissements pénitentiaires, ces différents professionnels voient leurs actions fortement influencées par les régulations organisationnelles environnantes. En tant que sociologue des organisations, on peut observer en prison comme ailleurs, des jeux d'acteurs, des choix, des stratégies, d'autant plus raffinés que les personnels sont anciens et connaissent le milieu pénitentiaire, ses différents acteurs, ses règles formelles et les limites acceptées de leur contournement ; les zones d'incertitude, comme les sources de pouvoir, y sont nombreuses ; les régulations conjointes y sont comme ailleurs des produits de régulations autonomes et de régulations de contrôle, même si ces dernières paraissent particulièrement prégnantes. On peut aussi observer comment les professionnels trouvent, à chacun des niveaux organisationnels (service, établissement) des

compromis, des accords négociés, avec leurs collègues de travail, ainsi qu'avec les personnes détenues, les personnels pénitentiaires et les autres professionnels présents dans la détention, et repérer ensuite les formes de régulation globale et de nature du social qui en émergent. On peut enfin analyser comment se constituent des « identités au travail », avec le temps, selon des trajectoires internes à l'organisation et selon les appartenances à des collectifs professionnels. Quelles sont alors, s'il y en a, les spécificités des organisations pénitentiaires ? Comment s'articulent les différents niveaux organisationnels ? Comment les professionnels s'y intègrent-ils et participent-ils des régulations en œuvre ? Quelle est la part de diversité des positionnements organisationnels chez les soignants et les enseignants ?

De façon générale, on peut dire que les organisations pénitentiaires sont très « injonctives ». Elles fixent de nombreuses règles et limitent fortement leur contournement au nom de l'impératif sécuritaire : c'est néanmoins dans le contournement des règles rigides que les collectifs donnent à l'organisation la souplesse qu'elle exige pour fonctionner au quotidien (la grève du zèle, couramment employée par les surveillants quand il s'agit de manifester leur mécontentement à leur hiérarchie, atteste « en creux » de la nécessité de ce contournement). Dès lors, les organisations provoquent des contradictions permanentes entre l'exigence de respecter les règles et la nécessité de les contourner ; elles enjoignent les professionnels à des négociations complexes et compliquées où les conflits de rôles sont courants ; elles produisent, chez les individus et dans les collectifs, de fortes tensions entre les aspirations éthiques / déontologiques et les mises en pratique effectives. Les attitudes de retrait, de passager clandestin, d'indifférence, de neutralité, d'apathie... y sont difficiles à adopter et à tenir dans le temps. Les professionnels sont ainsi fortement contraints par les différents réseaux dans lesquels ils sont enserrés, mais ils participent aussi de cet « enserrement ». Précisons le diagnostic.

3.1. Au niveau des établissements, des négociations tendues et serrées

L'organisation-prison est particulièrement prégnante sur les pratiques des professionnels qui y interviennent, même les professionnels « tiers » qui disposent de statuts « institutionnels » censés leur garantir une indépendance d'exercice : les négociations de compromis avec les personnels pénitentiaires et les personnes détenues y sont particulièrement complexes, et permanentes. Nos résultats de thèse sont ici confirmés par nos dernières observations dans le cadre de l'Antenne Toxicomanies. Dégageons-en les principaux traits.

Les négociations avec l'administration pénitentiaire

L'organisation-prison est d'abord contraignante sur l'exercice professionnel des soignants et enseignants, par son architecture et la distribution des détenus⁸⁶ (avec des premiers effets sur les temps de déplacements en son sein), par ses règlements et impératifs de sécurité. Par exemple, la présence obligée des détenus dans leurs cellules à certaines heures de la journée, l'impossibilité de faire se rencontrer dans les mêmes espaces (qu'ils soient de soin ou d'enseignement) des détenus condamnés pour moeurs avec d'autres détenus, compliquent singulièrement l'activité des soignants et enseignants, qui disent continuellement manquer d'espace et de temps d'intervention. De nombreuses contraintes sont d'abord ainsi matérielles. La négociation d'espaces supplémentaires de soin ou d'enseignement apparaît particulièrement compliquée dans un espace global qui n'est pas extensible : la conquête d'espace en prison est un jeu à somme nulle, où tout gain des « tiers » est perçu comme une perte par les personnels pénitentiaires. L'appropriation des espaces est aussi difficile quand il s'agit de négocier que les surveillants n'entrent pas dans les cabinets de soins et dans les salles de classe. On sait que l'appropriation des territoires est une dimension centrale des comportements organisationnels : la psychologie des espaces de travail rappelle que « les espaces de travail ne sont pas de simples espaces mécaniques ; ils sont des espaces humains parce qu'ils sont humanisés comme tous les autres environnements, d'une part en fonction d'un jeu de différenciation cognitive et symbolique opéré en permanence sur lui, et d'autre part en fonction de conduites qui l'intègrent comme une « dimension cachée » de leur stratégie à l'intérieur du système professionnel » (Gustave-Nicolas Fischer, 1990, p. 167). La prison n'échappe pas à cette dynamique générale d'appropriation des espaces, de dominance ou de marquage (on a retrouvé cette dynamique sur nos autres terrains), mais elle présente néanmoins la particularité qu'il y est très difficile d'y imposer des territoires primaires, voire secondaires, pour reprendre la terminologie d'Irwin Altman (1975) : « le territoire primaire est un lieu occupé de manière stable et clairement reconnu comme sien » ; « le territoire secondaire est un lieu semi-public ou semi-privé, régi par des règles plus ou moins clairement définies concernant l'accès et l'usage du territoire » ; « le territoire public est un lieu occupé temporairement, et n'importe qui peut, en principe y pénétrer »⁸⁷. De nombreuses négociations portent ainsi sur la possibilité de s'approprier un espace, d'en faire *a minima* un territoire secondaire (échappant au contrôle permanent des surveillants), au mieux un territoire primaire (libre de toute surveillance).

⁸⁶ La répartition des détenus s'opère selon des critères de nationalité, de motifs d'incarcération, d'activité de travail, de gestion du calme en détention. Contrairement à l'hôpital ou à l'école, la distribution des publics n'est pas établie selon des critères de disponibilité pour les soignants et enseignants. Les professionnels doivent quotidiennement attendre leurs publics.

⁸⁷ On a repris ici les définitions rapportées par Fischer, op. cité, 1990, p. 168.

Au regard de la vétusté de certains établissements et du manque d'équipement matériel de la plupart d'entre eux, les conditions matérielles des prisons amènent aussi régulièrement les professionnels à négocier avec l'administration pénitentiaire locale des conditions de vie pour leurs publics patients ou étudiants (par exemple des douches quotidiennes ou des cellules isolées), et par là des conditions d'exercice de leurs propres pratiques professionnelles : au-delà de considérations humanistes, il est par exemple plus simple de soigner des mycoses quand les détenus accèdent à des douches quotidiennes ; il est plus simple de former des détenus quand ceux-ci bénéficient de conditions d'études « correctes » (comme des cellules individuelles), tout du moins privilégiées par rapport aux conditions de détention habituelles.

Mais les contraintes organisationnelles ne sont pas que matérielles, elles peuvent être aussi réglementaires. Les professionnels doivent d'abord souvent négocier avec les directions locales d'établissement pour faire en sorte que les détenus engagés dans des traitements médicaux ou des cycles d'enseignement ne soient pas transférés, faire en sorte que l'administration prête une oreille attentive à la nécessité de ne pas isoler certains détenus (ou au contraire de ne pas les placer en cellule collective) selon leur état psycho-médical du moment, faire en sorte que les condamnations au prétoire ne touchent que marginalement l'accès aux soins et à l'enseignement. Il s'agit aussi d'avoir des arguments et des stratégies pour résister aux injonctions des directions locales de l'administration pénitentiaire : injonctions de prise en charge médicale des détenus agités ou perçus comme risquant de se suicider, injonction de prise en charge pédagogique des détenus désœuvrés dits « inoccupés », injonction d'information sur les pathologies de certains détenus. Face à ces demandes, les professionnels trouvent des arrangements entre d'une part les principes déontologiques (quand il y en a) de leurs professions (secret médical, libre consentement du patient, volontariat de l'étudiant, ...) et leurs éthiques personnelles, d'autre part ce qu'ils estiment ou non comme des injonctions illégitimes, des demandes légitimes. L'autonomie d'exercice vis-à-vis d'une direction locale est en tout cas à négocier, non pas quotidiennement, mais régulièrement au cours d'une année et d'une carrière.

Dans ces négociations, les « professionnels tiers » disposent de nombreuses ressources, en lien avec le contenu de leur activité et leur statut extra-pénitentiaire. Les professionnels de la santé s'appuient beaucoup sur la sacralité du droit à la santé, sur les risques vitaux associés à une faible prise en compte de leurs recommandations (risque de mort et de suicide des détenus, et incidemment d'accusation de non assistance à personne en danger), sur leur compétence professionnelle en rupture avec les savoirs profanes des personnels pénitentiaires, sur leur statut d'hospitalier : leur statut extra-pénitentiaire et leur affiliation au droit de la santé publique (cf. supra) leur donnent des marges de négociation non négligeables à l'échelle locale. S'ils disposent aussi d'un statut extra-pénitentiaire, les enseignants ont moins de ressources : l'accès à l'enseignement est perçu par les personnels pénitentiaires moins comme un droit que comme un privilège à accorder aux détenus les plus coopératifs, « l'absence d'enseignement ne tue pas », la compétence des enseignants paraît moins spécialisée et

plus proche de la compétence intuitive de tout à chacun que celle des soignants. Les négociations avec l'administration pénitentiaire locale, pour autant qu'ils acceptent d'en engager, sont donc plus compliquées pour les enseignants que pour les soignants. On voit ici clairement combien la dimension totalisante de la prison prend autant forme à l'échelon organisationnel des établissements qu'à l'échelle institutionnelle.

Les professionnels tiers doivent aussi en permanence négocier une autonomie d'exercice, avec les surveillants de proximité avec lesquels ils sont quotidiennement en contact et qui sont en position de tiers obligé dans les relations entre détenus et professionnels : ce sont eux qui transmettent généralement les demandes (notamment de soins) des détenus, qui vont chercher les détenus et les accompagnent en fonction de leurs heures d'enseignement et de consultation, qui font cet accompagnement avec plus ou moins d'entrain et de célérité. La question des retards (dans la transmission des informations et dans la gestion des flux des détenus) est donc au cœur des négociations (cette fois quotidiennes et continues) entre professionnels et surveillants de proximité (Benguigui, 1997). Dans ces négociations, les soignants et enseignants ont là encore de nombreuses ressources : les ressources évoquées dans le paragraphe précédent, auxquelles s'ajoute la possibilité d'en appeler à la hiérarchie pénitentiaire pour limiter les retards, le freinage des « simples surveillants ».

Face à ces modes de régulation organisationnelle, les soignants et enseignants adoptent des positions variées, souvent tranchées. Une partie des professionnels opère des compromis avec l'administration pénitentiaire, en acceptant certaines demandes et injonctions, certains retards. Cette position vient soit de professionnels adhérant au projet institutionnel d'enfermement punitif, soit de professionnels s'y opposant mais considérant qu'il faut être « pragmatique ». Etre « pragmatique », cela consiste à bien s'entendre avec les surveillants qui ouvrent les portes et vont chercher les détenus, pour que ceux-ci fassent vite et ne les retardent pas dans leur emploi du temps, bref à échanger de la fluidité dans l'exercice, et ainsi gagner en autonomie, contre certains « petits aménagements pratiques ou éthiques ». Parmi les pragmatiques, on trouve beaucoup de personnels intervenant à temps partiel en prison, généralement beaucoup plus pressés que ceux qui travaillent à plein temps. Mais les deux variables ne se superposent pas.

Une autre partie des professionnels adopte des positions de résistance et d'opposition avec l'administration pénitentiaire, aussi bien avec les dirigeants locaux qu'avec les surveillants de proximité. Le pragmatisme leur paraît avoir ses limites. Soit parce que « la déontologie et l'éthique ne se négocient pas », soit parce la prison leur paraît être un monde dual dans lequel il faut choisir entre pro- et anti- détenus, pro- et anti-surveillants. Ces intransigeants sont principalement des intervenants à temps plein (ils ont plus de temps pour arriver à leurs fins, non pas qu'ils souhaitent en perdre, mais qu'ils ne veulent pas en gagner au prix d'arrangements jugés illicites). Certains sont anciens en milieu pénitentiaire et appuient leur stratégie sur ce qu'ils pensent être la

logique de la prison (il ne faut rien lâcher), d'autres sont nouveaux et s'appuient sur leur volonté d'importer les standards éthiques extérieurs.

Les lignes des clivages alliance / opposition, pragmatisme / intransigeance ne sont pas toujours aussi radicales. Tous les professionnels sont amenés à trouver des compromis ou à poser des limites aux demandes et aux pratiques de l'administration pénitentiaire : on pourrait alors plutôt opposer la souplesse et la raideur dans les compromis négociés. Par ailleurs, les lignes de clivage peuvent se déplacer selon les situations : un même professionnel pourra opter pour une stratégie d'alliance dans une situation donnée, la refuser ensuite. Les lignes de clivages ainsi dégagées permettent néanmoins de dresser un premier portrait des positionnements organisationnels.

Les négociations avec les détenus

S'ajoutent à ce premier portrait des « jeux organisationnels », les positionnements organisationnels que trouvent les professionnels avec les personnes détenues. En prison comme ailleurs en milieu libre, les soignants et les enseignants sont amenés à fixer leurs pratiques, en référence aux attentes et aux logiques de comportement de leurs publics. Il y a d'abord tout un jeu de définition de ce que sont leurs publics, des personnes qu'ils acceptent comme « patientèle » ou « étudiantèle » (le terme « clientèle » étant honni par la plupart des professionnels). Soignants et enseignants sont amenés à définir les contours de leurs publics, en fixant ce qui leur semble relever des activités de « soins » et d'« enseignement ». Dans la plupart des situations, cette question ne se pose pas : ils reçoivent et suivent les personnes souffrant de pathologies ou souhaitant suivre des enseignements. Mais se présentent aussi des situations où divergent les définitions professionnelles et profanes (celles des détenus) de ce qui justifie une intervention : faut-il soutenir la demande d'un détenu qui souhaite bénéficier d'une douche quotidienne ou d'un traitement médicamenteux pour de simples motifs de « confort » (les contours du « confort » variant selon ceux qui le définissent) ? Faut-il accepter d'intégrer dans un cycle d'enseignement un détenu dont le principal souhait apparent est de sortir de cellule ? Au quotidien, les professionnels sont en permanence en train de négocier avec les détenus ce qui fait l'objet *légitime* d'une prise en charge.

On retrouve là des négociations classiques dans les professions qui sont amenées à travailler avec ou sur un public, pour reprendre la distinction opérée par Hughes (1956). Il reste que le statut de personnes incarcérées a sans doute une influence propre et directe sur ces négociations. D'abord, parce que l'incarcération est bien souvent l'origine de troubles somatiques, psychologiques et psychiatriques nouveaux (liés au choc de l'incarcération, à la séparation avec les familles, aux conditions matérielles de détention) : les suicides, particulièrement médiatisés ces dernières années, ne sont ici que la manifestation la plus grave de ces troubles généralisés en prison. Les détenus peuvent donc espérer trouver chez les soignants des remèdes médicamenteux ou relationnels à ces maux dont ils souffrent. On ajoutera que beaucoup de détenus sont amenés avec l'incarcération à devoir soigner des pathologies antérieures, parfois

d'ailleurs à l'origine de leur incarcération (c'est le cas des addictions aux substances psycho-actives, à l'alcool) : les premiers jours d'incarcération riment pour eux avec des traitements de sevrage plus ou moins rudes, selon les pratiques soignantes en vigueur. Les négociations avec les personnels soignants en ressortent parfois extrêmement tendues. Nous avons notamment observé ces négociations et les difficultés qu'elles entraînent au cours de notre dernière étude sur l'Antenne Toxicomanies, avec des professionnels confrontés à la difficulté de définir ce qu'est la dépendance, devant l'afflux de certaines demandes de détenus : à partir de quel niveau de dépendance est-il légitime d'accepter comme fondé ce qu'un détenu présente comme une demande de soin ? Ne faut-il pas refuser certaines demandes plus ou moins « fantaisistes » ? Que faire face à un détenu qui entend prescrire ce dont il a besoin, qui refuse certaines prescriptions pour en suggérer d'autres ? N'est-ce pas céder à la pression, voire se décrédibiliser que d'accepter ces auto-diagnostics ?

Plus généralement, les négociations entre les soignants et les détenus sont compliquées par les doutes que certains détenus formulent sur les compétences des soignants (le fait d'exercer en prison étant considéré comme un signe de faible compétence) et sur leur autonomie vis-à-vis de l'administration pénitentiaire : les soignants sont parfois accusés d'endormir la détention à coups de cachetons (c'est une image souvent associée aux psychiatres). Refuser des demandes « exagérées » en mobilisant le critère médical devient alors absolument nécessaire pour des soignants dont la réputation collective est entachée. Mais la frontière est souvent mince entre une demande qui sera reconnue comme légitime et une demande qui sera rejetée. Elle l'est d'autant plus aux yeux des détenus qu'elle est variable selon les professionnels. Les détenus savent donc qu'il faut négocier, parce que ce qui est refusé par un professionnel sera peut-être accepté (du moins l'espèrent-ils) par un autre. En milieu libre, ces négociations peuvent être facilitées par la possibilité de consulter plusieurs médecins ou bien de trouver un médecin par réputation ; en prison, les négociations sont beaucoup plus difficiles (les patients sont en situation captive : ils ne peuvent pas changer de médecin), mais pas impossibles pour autant, quand les services de soins comportent plusieurs professionnels. Les jeux des détenus consistent donc à trouver le professionnel qui leur convient le mieux ; les jeux des professionnels les amènent en retour à s'imposer des règles communes. L'ordre négocié avec les détenus doit donc aussi être discuté entre professionnels.

Les négociations entre les détenus et les personnels enseignants sont quant à elles moins investies en énergie et en affect : elles ne se font généralement pas dans les premiers jours de l'incarcération, elles se font moins sous le régime de l'urgence. Ceux des détenus qui demandent à être scolarisés ont généralement « encaissé » le choc de l'incarcération et mûri leur projet (en comparant, quand ils en ont le choix, l'opportunité d'une activité scolaire, au regard des autres activités en prison : notamment le travail rémunéré). Les rapports que chacun entretient avec sa santé (et aux enjeux vitaux qu'elle peut recouvrir) et avec un parcours de formation sont par ailleurs totalement différents. Les détenus mettent donc généralement moins de pression sur les

enseignants pour que ceux-ci acceptent de les scolariser. Cette pression peut néanmoins exister, de la part de détenus qui se sont vus refuser une activité de travail, qui s'ennuient en prison, qui cherchent à tout prix des moyens de sortir de cellule. L'insistance pour être scolarisé peut ainsi être forte, sans que les enseignants ne parviennent toujours à distinguer ce qui relève d'une « vraie demande motivée » et ce qui relève d'une « fausse demande déplacée ». Face à toutes ces demandes plus ou moins « sérieuses » des détenus, les enseignants adoptent des positionnements très différents. Certains revendiquent des règles (par exemple la formulation d'un projet, le respect de l'assiduité) pour refuser les « touristes » ; d'autres les refusent ou les contournent, en considérant que la motivation chez les adultes vient généralement à l'usage.

Les organisations comme contraintes mais aussi produits de l'action

On voit à travers ces positionnements combien et comment l'organisation-prison – en tant que système de règles et collectif composé de personnels pénitentiaires, de détenus, de soignants et enseignants – contraint, souvent fortement, les professionnels « tiers ». Il reste que ces professionnels contribuent à constituer et faire évoluer ces cadres et collectifs, en même temps qu'ils en sont dépendants.

Les professionnels qui jouent l'alliance avec les personnels pénitentiaires ou qui défendent une large souplesse dans la négociation des compromis acceptables tendent incidemment à constituer le cadre organisationnel local, pour eux-mêmes, pour leurs collègues et pour leurs successeurs. Il existe ainsi des établissements où les négociations sont courantes (par exemple, informations échangées sur les maladies des détenus) et où l'arrivée d'un nouveau professionnel récalcitrant à ces négociations bouscule les jeux d'acteurs : généralement, le « nouveau » ne tient guère longtemps dans une position de pur récalcitrant, car il se trouve vite isolé par les autres professionnels, et gêné par les contraintes (retards notamment) posées par les surveillants. Inversement, il existe des établissements, avec une culture de l'opposition, où la présence et l'arrivée de professionnels prêts à beaucoup négocier avec les personnels pénitentiaires, est mal perçue. Celui qui veut gagner du temps et qui concède pour cela des arrangements avec les surveillants, peut ainsi beaucoup perdre en souplesse d'exercice et en qualité de relations avec ses « pairs ». Dans toutes ces situations, le collectif paraît très contraignant. Deux perspectives radicales pourraient se dégager : intégrer rapidement les mœurs locales, sortir de l'organisation (*exit*). Dans les faits, ce sont le plus souvent des négociations qui se mettent en place entre les professionnels, qui aboutissent à une modification des équilibres antérieurs ou à des conflits. La socialisation ne se résume ainsi que rarement pour les nouveaux arrivés à un renoncement complet aux aspirations antérieures, ainsi qu'à un mécanisme vertical d'imposition des règles et normes anciennes aux nouveaux arrivés.

On voit donc combien les acteurs, en même temps qu'ils subissent l'ordre organisationnel local négocié par leurs prédécesseurs, tendent à le constituer, soit en le

reproduisant avec des pratiques conformes aux standards locaux (application ou contournement des règles), soit en le produisant avec des pratiques « atypiques ». La participation à un ordre local dépend ainsi de sa relation avec ses prédécesseurs, mais aussi avec ses collègues du moment. En cela, les contours et effets du cadre organisationnel local ne peuvent se comprendre qu'en rapport qu'avec les contours et effets des cadres organisationnels micro-locaux, ceux des services.

3.2. Les services comme refuges et poudrières

Les positionnements professionnels des soignants et enseignants exerçant en prison doivent aussi se comprendre au niveau micro-local, celui des services de soins et services d'enseignement, à l'intérieur des prisons. Comment s'articule ce niveau avec le niveau organisationnel de l'établissement, mais aussi avec les niveaux qualifiés d'institutionnels et de professionnels ?

Les jeux organisationnels micro-locaux sont déjà fortement dépendants des jeux organisationnels locaux (à l'échelle des établissements). De façon générale, les soignants et enseignants qui s'inscrivent le plus en rupture avec les logiques organisationnelles de l'établissement (ceux qui refusent les négociations avec les surveillants et la direction, ceux qui sont les moins souples dans ces négociations, ceux qui se montrent très fermes à l'égard des demandes « décalées » de certains détenus) sont aussi ceux qui investissent le plus le niveau micro-local des services de soin et d'enseignement. Ces services sont pour eux des refuges, dans lesquels ils se sentent plus à l'aise et à l'abri des pressions des personnels pénitentiaires. Ils y trouvent aussi l'appui des professionnels qui partagent leurs conceptions. Mais ils s'y trouvent aussi en opposition avec ceux des professionnels qui acceptent de négocier plus de compromis avec l'administration pénitentiaire et qui refusent un fonctionnement en vase clos des services ; pour ces derniers, les services ne doivent pas devenir le repaire des intransigeants ou des neutres, de ceux qui se replient sur une position d'opposition à l'administration pénitentiaire ou sur une position supposée de neutralité, intenable selon eux en prison.

Avec cette première opposition, brossée à grands traits, on perçoit combien les relations entre professionnels peuvent être tendues au sein d'un même service. Pour peu que les services soient composés de professionnels aux positionnements divers – ce qui est généralement le cas –, ils deviennent des lieux d'affrontements internes, des « poudrières ». Ce qui est possible dans des services d'autres milieux d'exercice – l'évitement et la limitation à une coopération minimale avec d'autres professionnels avec qui l'on ne s'entend pas – ne l'est guère en prison, où les lieux ne permettent guère l'évitement et où tout geste (ne serait-ce qu'une forme de politesse) prend une résonance particulière.

Ce constat ne nous était pas apparu clairement au moment de la thèse : il nous manquait des éléments de comparaison avec d'autres terrains ; il nous manquait aussi des temps de présence sur le terrain, au contact quotidien des professionnels, au cœur de leurs

interrelations. Ce sont ces deux manques qui ont été comblés par nos autres terrains et par notre étude de l'Antenne Toxicomanies. Pour avoir assisté à de nombreuses réunions de service, il nous y est apparu combien les relations entre professionnels étaient constamment marquées par des oppositions fortes sur tous les sujets évoqués, que ceux-ci touchent aux règles cliniques (quel suivi donner à tel détenu ?), à l'activité du service, à l'activité de chacun, aux relations entretenues ou à entretenir avec les autres services, etc. Ce qui se passe dans ce service entre en résonance avec ce qui est dit dans les entretiens de professionnels intervenant en prison, et prend du relief par rapport à nos observations d'autres services de soin en milieu libre. La prison rend paroxystiques les enjeux des relations entre professionnels, à l'intérieur des services : les divergences sur les façons de gérer le primat du punitif et les régulations de l'établissement viennent notamment attiser le feu des controverses.

Il reste à comprendre, tout au moins à situer, comment les différents positionnements intra-organisationnels prennent sens par rapport aux trajectoires des personnes. Y a-t-il des facteurs plus explicatifs que d'autres de la nature des positionnements professionnels ? Dans notre recherche de « facteurs », celui de l'ancienneté de l'exercice en prison joue assurément un rôle : les plus anciens ont généralement des positions différentes des plus jeunes. Comme ailleurs, certains anciens se sentent les détenteurs de la mémoire des lieux, sinon de leur « culture ». Mais plus qu'ailleurs, l'ancienneté est elle-même un indicateur de positionnement professionnel. Les plus anciens témoignent d'une forme d'acceptation des contraintes du lieu d'exercice : ils acceptent, par consentement, résignation ou pragmatisme, le primat des logiques punitives et sécuritaires ; ils connaissent aussi par expérience les voies les plus efficaces (application ou contournement des règles) pour imposer leur point de vue. Les plus jeunes, sans doute par inexpérience ou déficit de socialisation au milieu, adoptent souvent des positions, moins tenables dans la durée, d'opposition franche à l'administration pénitentiaire, aux détenus ne correspondant pas aux standards qu'ils attendent de leurs publics (patients ou élèves), aux pairs dont ils ne partagent pas les repères. Selon leurs façons de supporter les tensions ainsi produites et leurs opportunités de changer de lieu d'exercice, ils auront des carrières plus ou moins longues en prison. Autrement dit, les pratiques professionnelles et notamment les relations aux organisations sont aussi à comprendre comme les produits de positions dans la carrière, mais elles en sont aussi les matrices de ces carrières.

3.3. Conclusion : soignants, enseignants et organisations pénitentiaires

Les poids des organisations – l'établissement pénitentiaire et les services de soins et d'enseignement – sont forts sur l'ensemble des soignants et enseignants, que ceux-ci décident d'adopter des comportements de conformité aux règles (à la fois celles qui sont formalisées dans les règlements et celles qui sont négociées) ou qu'ils choisissent

régulièrement des logiques de contournement des règles. Les verbes « décider » et « choisir » sont excessifs au regard de certaines situations où la part de contrainte sur le travail des « professionnels tiers » est importante : l'application des règles est alors vécue moins comme un choix que comme un impératif ou un impondérable (par exemple, quand un détenu se voit privé de certains droits pour des motifs disciplinaires). Il n'en demeure pas moins que la variété des comportements des soignants et enseignants au sein des mêmes établissements et des mêmes services témoigne d'une part d'autonomie dans la conduite de l'action.

Si les établissements, leurs règlements et leurs collectifs (personnels pénitentiaires, détenus), ainsi que les services, leurs règles internes et leurs collectifs de collègues produisent des obligations, ils obligent d'abord à faire des choix. Les choix qui sont retenus ne sont jamais fixés, ils sont variables selon les soignants et enseignants. Certains adoptent des positions d'opposition franche et radicale aux régulations de l'établissement : le service devient la citadelle, depuis laquelle sont contrecarrés les projets de l'administration pénitentiaire. D'autres conduisent des négociations avec les personnels pénitentiaires, avec les détenus, avec leurs collègues, soit par conviction axiologique, soit par pragmatisme. La coexistence de ces différents types de professionnels – allant de pair avec le renouvellement des effectifs – fait des services de véritables poudrières, où aucun acte aussi bien de respect que de contournement des règles ne semble neutre, ne paraît pouvoir échapper à la lecture des autres professionnels, des détenus, des personnels pénitentiaires. Les organisations deviennent des condensés d'idéologie et d'éthique.

L'action au travail des soignants et enseignants est ainsi fortement marquée par l'empreinte des régulations organisationnelles, notamment à l'échelle des établissements. Si l'on ajoute à cette empreinte celle de l'institution carcérale (notamment le projet sociétal d'enfermement, le primat de la mission punitive), on repère que leur action est fortement influencée. Mais cette influence, symptôme de ce que d'aucuns pourraient appeler la dimension totalisante de la prison, ne va pas jusqu'à déterminer les professionnels dans leurs pratiques. La diversité des actions au travail rappelle que les professionnels peuvent réagir différemment aux contraintes qui pèsent sur eux : il n'y a pas de produit uniforme de l'institution et de l'organisation. La diversité des actions est par ailleurs une matrice des régulations organisationnelles observées en prison : selon les choix opérés par les soignants et les enseignants, ces régulations sont plus ou moins contraignantes sur eux-mêmes et sur leurs pairs.

Il reste alors à comprendre comment ces différentes dimensions de l'action au travail s'inscrivent aussi dans les rapports que les acteurs entretiennent avec leurs groupes professionnels.

4. Les professions, entre fragments et segments

Il s'agit maintenant de repérer comment les professionnels observés en prison se rattachent à leurs collectifs professionnels, soignants ou enseignants. Fragments de communautés professionnelles qui exercent majoritairement en milieu libre, les soignants et enseignants exerçant en prison revendiquent ou non le statut de « segments » pour leurs collectifs. Certains revendiquent une appartenance pleine et entière et non segmentée aux professions de la santé et de l'enseignement ; d'autres voudraient voir au contraire reconnaître les spécificités de leur exercice en prison et s'affirment comme un segment distinct. Cette diversité de revendications et d'attachements aux groupes professionnels est très différente selon les activités de soins et d'enseignement, ce qui invite à un regard différencié sur les dynamiques professionnelles des deux ensembles. Mais une dimension est commune : l'isolement géographique et la méconnaissance qui en résulte entre les professionnels, minoritaires, qui exercent en prison et leurs « pairs », majoritaires, qui exercent en milieu libre.

Les dynamiques professionnelles des deux ensembles soignants et enseignants exerçant en prison, ou encore les façons dont ces ensembles s'inscrivent par rapport à leurs collectifs de pairs (exerçant en prison et en milieu libre), sont fortement influencées par la coupure des milieux d'exercice (milieu pénitentiaire / milieu libre). Les soignants et enseignants travaillant en prison exercent en dehors de leurs cadres d'exercice classiques – respectivement l'hôpital et l'école –, ce qui les isole du reste de leurs collectifs de pairs et de leurs hiérarchies. Cet isolement est plus ou moins valorisé : « Loin des yeux, loin du cœur », disent notamment certains soignants souffrant du manque de soutien et de reconnaissance de leurs tutelles ou pairs hospitaliers ; « loin des yeux, loin des chefs » répondent la majorité des enseignants et ceux des soignants qui entendent profiter de l'autonomie (hiérarchique et normative) que leur confère leur distance géographique aux tutelles. La coupure des milieux d'exercice et des collectifs professionnels est donc ambivalente : la distance géographique retire certains soutiens mais donne aussi de l'autonomie. Cette distance est aussi symbolique, au sens où la grande majorité des professionnels (aussi bien de santé que d'enseignement) exerçant en milieu libre n'ont aucune idée de la nature des prestations soignantes et éducatives en prison, et où, pour ceux qui en ont une connaissance, cette idée est généralement vague. Peu de professionnels de milieu libre savent ce qu'il se fait en prison dans leur champ d'activité ; les représentations s'appuient sur des préjugés, plutôt positifs chez les enseignants, plutôt négatifs chez les soignants. Les professionnels en prison sont donc des fragments souvent oubliés par le reste de leurs professions. Ils ont à gérer cet oubli, cette marginalisation.

Mais la coupure milieu libre / milieu carcéral n'est pas totale. Il n'est pas exceptionnel de voir des professionnels intervenir et en milieu carcéral et en milieu libre : c'est notamment le cas des enseignants du secondaire qui viennent quelques heures par semaine exercer en prison et dont l'activité principale reste effectuée en milieu libre ;

c'est aussi le cas de certains professionnels de santé, notamment dans les petites maisons d'arrêt, où ne sont pas prévus des temps pleins d'exercice (certains professionnels interviennent alors à mi-temps en prison, à mi-temps à l'hôpital ou en secteur libéral) ; ce double exercice – et les contacts qu'il implique avec des professionnels extérieurs – leur permet, plus qu'aux autres, d'évaluer (mais aussi d'essayer de combler) la distance symbolique qui peut séparer les professionnels exerçant en prison du reste de leurs professions.

En dehors de l'isolement géographique et de la méconnaissance qui en résulte entre ceux qui exercent en prison et ceux qui exercent en milieu libre, se dégagent de nettes différences entre les deux types de collectifs soignants et enseignants. Pour structurer notre propos, nous avons retenu de les distinguer.

4.1. L'isolement et le déficit de reconnaissance des médecins et infirmiers

Quels sont les attachements des médecins et infirmiers intervenant en prison aux collectifs professionnels « transversaux » ? Deux dimensions peuvent être distinguées : l'attachement statutaire, l'attachement symbolique.

En ce qui concerne les attachements statutaires, il faut rappeler que depuis 1986 dans le secteur psychiatrique et 1994 dans le secteur somatique, l'ensemble des professionnels de santé exerçant en prison relèvent du secteur hospitalier public et sont attachés à un établissement hospitalier public dit de rattachement. Cet attachement commun recouvre dans le détail de nombreux statuts. Dans certains établissements, souvent les plus petits et les plus éloignés des grandes villes, les médecins et les infirmiers sont des libéraux, intervenant en prison à titre de vacataires de l'établissement hospitalier de rattachement. Dans la très grande majorité des cas, les personnels intervenant en prison sont des professionnels de la fonction publique hospitalière : au sein des médecins, on retrouve des praticiens hospitaliers et des internes, beaucoup plus rarement des professeurs d'université ; au sein des soignants (au sens hospitalier du terme), on trouve quasi-exclusivement des infirmiers et quasiment pas d'aides-soignants et d'aides-soignants hospitaliers⁸⁸. Par delà leurs différences statutaires, tous les professionnels de santé se disent particulièrement attachés au statut d'hospitaliers publics. D'abord, parce que ce statut leur garantit une certaine autonomie vis-à-vis des différents personnels de l'administration pénitentiaire (cf. supra). Ensuite, parce que ce statut est en lien avec un projet historique de l'hôpital public : celui de soigner tous les individus, quels que soient leurs revenus et leurs niveaux de couverture sociale. Nous reviendrons sur les contours de ce projet institutionnel dans le chapitre 5 consacré à l'hôpital. Notons seulement que ce projet, que François Dubet (2002) de « charité » et que nous préférons

⁸⁸ Soulignons que les unités de soins en prison ne sont généralement pas des unités d'hospitalisation (seuls les Services Médico-Psychologiques Régionaux échappent parfois à cette règle) : les hospitalisations ont lieu dans les hôpitaux publics de rattachement.

qualifier d'« universalité des soins », est particulièrement présent dans les discours des personnels de santé exerçant en prison : quand ils expliquent leur attachement au service public, ils font écho à une « mission », un devoir ultime de soigner tous les individus. Cette mission relève d'un « projet sociétal » de santé publique : il s'agit d'assurer une continuité des soins entre prison et milieu libre. Mais elle est aussi souvent présentée comme une vocation personnelle, une adhésion à certaines « valeurs ultimes » de l'hôpital public. Cette mission, à la fois projet sociétal et vocation personnelle, prend à leurs yeux une résonance particulière dans un milieu carcéral où les détenus sont majoritairement des personnes défavorisées, avec des trajectoires de santé difficiles et n'ayant souvent pas eu, avant leur incarcération, un contact régulier avec les services de soins. Alors même que les conditions d'exercice en prison sont compliquées (souvent contraignantes), alors même que certains personnels de santé souhaiteraient quitter ce milieu d'exercice sans le pouvoir, la référence aux missions de l'hôpital public sert ainsi de repère de la pratique et de ferment du groupe.

Mais cette référence commune au projet hospitalier ne suffit pas à faire des soignants en prison un groupe parfaitement intégré aux communautés hospitalières. D'abord parce que ces communautés ne leur renvoient pas la reconnaissance symbolique qu'ils attendent. Ensuite, parce que les soignants en prison sont divisés quant à la revendication ou non d'être un segment distinct du reste de la communauté hospitalière. Analysons les deux dimensions.

De façon générale, on peut dire que les médecins et les infirmiers intervenant en prison manifestent un fort attachement symbolique aux collectifs professionnels transversaux (les médecins, les infirmiers, les hospitaliers). Tous soulignent une continuité entre l'exercice en prison et l'exercice en milieu libre : il s'agit alors de gérer l'ignorance et la disqualification que portent parfois sur eux les autres professionnels de santé. L'exercice en prison ne fait pas « envie » en milieu hospitalier : les conditions d'exercice y sont réputées difficiles, les arrangements obligés avec l'administration pénitentiaire y sont dénoncés avec virulence. Dès lors, les professionnels hospitaliers ont tendance à faire de leurs collègues exerçant en prison, au mieux un sous-segment de leur profession, au pire un extra-segment (une « sous-médecine » dans leurs termes), un fragment, un groupe qui n'appartient pas vraiment à la profession. Pour les professionnels intervenant en prison, leur attachement au statut hospitalier (leur insistance à se qualifier par son biais) est donc une façon de revendiquer leur pleine intégration à un milieu professionnel qui ne les reconnaît guère, voire les méprise.

Mais derrière un refus commun de la dévalorisation de leur activité par les pairs (ou encore d'une reconnaissance négative de leur particularité) se cachent des revendications singulières au sein des personnels de santé intervenant en prison. Certains militent pour une reconnaissance positive de leurs spécificités, notamment leur connaissance fine du public détenu et des pathologies carcérales : ils entendent apparaître comme un segment pour autant que celui-ci ne soit pas perçu comme un sous-segment. Ils ne veulent pas, comme les autres, des étiquetages « sous-médecine »

et « hors-médecine », mais ils affirment néanmoins une spécificité de l'exercice en milieu pénitentiaire, une expertise propre. Ils défendent ainsi le principe d'une segmentation, d'une spécialité pénitentiaire. D'autres entendent se distinguer de ces « spécialistes » en revendiquant, par crainte de participer de leur propre discrédit, une appartenance pleine et entière à une communauté hospitalière présentée comme une et indivisible. Ils craignent notamment que l'existence d'une « spécialité pénitentiaire » n'entérine leur relégation comme « sous-professionnels » et ne complique incidemment leur perspective de mobilité au sein de l'hôpital (notamment hors prison).

Ces différents attachements professionnels conduisent souvent à des tensions fortes au sein des équipes de soins en prison ou entre équipes de soin (par exemple entre service somatique et service psychiatrique). On repère incidemment que ces tensions ne sont pas indépendantes des positionnements institutionnels et organisationnels observés précédemment et conduisant les personnels à se situer vis-à-vis du projet pénitentiaire punitif, vis-à-vis aussi des règles locales de fonctionnement. Les rapports entre institutions, organisations et professions sont ainsi fortement intriqués au cœur de la conduite de l'action. Si l'on se limite à une analyse professionnelle, on observe que les revendications d'appartenance à la « grande communauté hospitalière publique » recouvrent des intérêts et objectifs, normes et valeurs très différents.

4.2. Une segmentation recherchée et une reconnaissance diffuse des enseignants

Quels sont les attachements des enseignants intervenant en prison aux collectifs enseignants ? Nous reprendrons la distinction analytique entre attachement statutaire et attachement symbolique.

Comme leurs *alter ego* soignants, les professionnels enseignants intervenant en prison ont un statut commun d'appartenance à l'Education nationale⁸⁹. Ils ont aussi dans le détail des statuts multiples : certains sont instituteurs ou professeurs des écoles, avec ou sans spécialité dans l'enseignement pour adultes ; d'autres sont professeurs du secondaire, certifiés ou agrégés. Ces différences se retrouvent largement dans les quotités d'exercice en prison. Comme il y a très peu de détenus engagés dans des cycles de formation relevant du niveau secondaire d'enseignement (correspondant aux niveaux du collège et des lycées en milieu libre), les professeurs du secondaire interviennent généralement en vacations, deux à trois fois par semaine, sauf dans les « lycées pénitentiaires » présents dans les établissements où sont rassemblés les plus jeunes des détenus (notamment les mineurs). Confrontés à une demande beaucoup plus importante (au regard des niveaux de formation des détenus), les professeurs des écoles interviennent quant à eux beaucoup plus souvent à temps plein. Il reste qu'au-delà de ces différences de statut (et de quotités afférentes d'exercice en prison), les enseignants

⁸⁹ Nous avons exclu de notre recherche les intervenants bénévoles (cf. fiche 1, annexe 2).

exerçant en prison ont un statut commun qui leur sert de ferment nominal identitaire particulièrement fort (équivalent à celui des hospitaliers publics pour les soignants) : celui d'enseignants de l'Education nationale.

L'attachement au groupe des enseignants de l'Education nationale est composite. Il recouvre d'abord un attachement à un encadrement administratif (l'Education nationale), qui garantit une certaine autonomie institutionnelle et organisationnelle vis-à-vis de l'administration pénitentiaire. Il recouvre aussi un attachement à une mission du service public : c'est ici le droit de tous les individus à l'enseignement qui est mis en avant et revendiqué par les enseignants. On est ici très proche des attachements des soignants au service public hospitalier. S'ajoute une différence notable : tandis que les personnels de santé revendiquent très souvent leurs différences internes entre médecins, soignants, para-médicaux, ... les enseignants intervenant en prison se reconnaissent dans une étiquette commune : celle qui les qualifie justement d'« enseignants ». Cet attachement est lié à des représentations pédagogiques et des parcours de formation. Monique Hirschhorn dans *L'ère des enseignants* rappelle à ce sujet : « se dire enseignant d'abord, c'est admettre que la compétence professionnelle n'est plus tant fondée sur la maîtrise d'un savoir que d'un savoir-faire pédagogique. Ce terme (le terme « enseignants ») va donc recueillir l'adhésion de tous ceux qui pour une raison ou une autre (absence de statut, statut dévalorisé, difficultés pédagogiques) doutent de la valeur des hiérarchies universitaires » (1993, p. 20). Le recours à l'étiquette « enseignants » permet aussi aux enseignants exerçant en prison de se distinguer du monde des « éducateurs » relevant de l'administration pénitentiaire et plus explicitement affiliés au projet carcéral. En se revendiquant « enseignants », ils affichent la transmission des connaissances (et non celle des savoir-faire et savoir-être) au fronton de leur activité.

Sur la question de la reconnaissance symbolique par les pairs travaillant en milieu libre et celle des dynamiques de segmentation à l'œuvre dans la profession enseignante, le cas des enseignants s'avère nettement différent de celui des professionnels de santé. La question de la reconnaissance est d'abord très distincte : s'ils sont autant isolés que les soignants de leurs collègues exerçant en milieu libre, les enseignants en prison ne disent pas souffrir d'un manque de reconnaissance, soit qu'ils disent ne pas en rechercher, soit qu'ils disent en trouver dans leurs relations avec leurs collègues de milieu libre (c'est le cas des enseignants intervenant en prison et en milieu libre). Pour ceux qui disent ne pas en rechercher, émerge l'implicite que cette reconnaissance existe de toutes façons : l'enseignement en prison, pour ce qu'ils peuvent en évaluer dans leurs différents contacts sociaux, est une activité valorisée ; elle met en valeur ceux qui la portent, les assimilant à des « engagés », des « missionnaires » auprès de publics défavorisés. En ce sens, les enseignants en prison bénéficient d'une reconnaissance sociale diffuse (et d'une reconnaissance implicite par leurs groupes professionnels) d'eux-mêmes et de leurs missions. On voit là des ressorts différents de la reconnaissance dans les communautés professionnelles : si le prestige de la recherche et de la science est commun aux deux mondes soignants et enseignants, le fait de se préoccuper des publics défavorisés est beaucoup plus valorisé en milieu enseignant qu'en milieu soignant.

La dynamique de segmentation est aussi très différente chez les enseignants au sens où c'est plutôt la différenciation des actes selon les publics qui prévaut dans ce milieu. L'uniformisation des pratiques (celle qui sous-tend le principe d'équivalence et de continuité des soins) y est plutôt un répulsif. Autrement dit, à chaque public ses enseignants ; à chaque type de public, son modèle d'enseignant. La segmentation est donc un modèle valorisé et valorisant chez les enseignants, tandis qu'elle met en péril l'image de communautés unies que les professions soignantes veulent donner d'elles-mêmes (les codes de déontologie les appelant d'ailleurs explicitement à ce communautarisme d'apparence).

Dès lors, la diversité des pratiques et des représentations qui anime les professionnels intervenant en prison est beaucoup moins tabou qu'elle ne peut l'être chez les soignants. Sans doute est-ce lié au fait que les impératifs déontologiques n'y sont pas les mêmes et plus largement aux dynamiques de segmentation propres à chaque profession. La prison n'est en cela que le reflet de dynamiques transversales plus larges.

4.3. Conclusion : soignants, enseignants et professions

Les collectifs professionnels sont des ressources « identitaires » importantes pour l'ensemble des soignants et des enseignants en prison. Les références aux collectifs des hospitaliers publics et des enseignants de l'Education nationale fonctionnent ainsi comme des ferments identitaires. Elles permettent de se situer vis-à-vis de l'institution pénitentiaire, de souligner des attachements à d'autres projets et cadres institutionnels, de manifester ainsi une forme d'extra-territorialité par rapport à l'institution-prison et à ses ambitions punitives. Il reste que les collectifs professionnels soignants et enseignants exerçant en milieu libre, du fait de leur éloignement (et par là de leur ignorance sur ce qui se pratique en prison) et parfois du mépris (c'est le cas dans le secteur de la santé) dans lequel ils tiennent les professionnels en prison, ne sont pas d'un grand secours pour résoudre les complexités de l'action quotidienne en prison. Se dégage une situation paradoxale où les collectifs paraissent investis comme des ressources, mais n'en sont guère. Les collectifs professionnels sont de fait très extérieurs aux professionnels exerçant en prison. C'est donc plutôt que vers les collectifs locaux que les professionnels se tournent, vers leurs équipes (équipe de soins, équipe d'enseignement en prison), ce que nous avons appelé plus haut les organisations micro-locales. Ces équipes et services sont ainsi « surinvestis » par des professionnels qui ne trouvent généralement pas chez leurs pairs de milieu libre les supports (pratiques, mais aussi normatifs) qu'ils attendent d'eux.

Il reste que tous les professionnels n'investissent pas de la même façon leurs références aux collectifs professionnels. Si tous les enseignants et hospitaliers voudraient voir reconnaître la qualité de leur action en prison, certains revendiquent une spécificité de cette action par rapport au milieu libre, et entendent ainsi constituer un segment à part entière dans les « communautés » enseignantes et hospitalières. D'autres au contraire, notamment chez les médecins et les soignants, redoutent les effets de cette

segmentation : ils ne veulent pas être des fragments délaissés de leurs professions. Cette diversité d'attachements aux professions ne rend alors que plus compliqués les échanges à l'intérieur des services entre des professionnels aux repères et modes d'action différents.

Finalement, les soignants et enseignants exerçant en prison, même s'ils se réfèrent très souvent centralement à leurs groupes professionnels, se trouvent très souvent démunis de ressources (hormis leur statut et l'affichage de leur mission de service public) ; ils restent des fragments isolés et ont donc à gérer en interne les difficultés de leurs pratiques, face à une institution prégnante et des organisations injonctives.

Conclusion du chapitre 3

Les entrées institutions, organisations et professions sont des entrées essentielles pour lire les activités des professionnels de la santé et de l'enseignement intervenant en prison.

Ces entrées peuvent être perçues comme des données transcendantes aux individus, qui les dépassent, qui leur seraient extérieures. Les soignants et enseignants peuvent tous être considérés de ce point de vue, comme des héritiers ou des produits de projets, cadres ou collectifs qui leur échappent. Le projet sociétal d'enfermement s'est construit historiquement il y a plusieurs décennies, voire siècles ; il paraît intrinsèquement contradictoire avec tous les projets sans portée punitive et sécuritaire, comme le sont les projets institutionnels soignant (continuité des soins entre les milieux libre et fermé) et éducatif (accès à l'enseignement comme droit et chance de réinsertion) ; les organisations locales sont habituées à fonctionner en réduisant au maximum le rôle des tiers dits extérieurs (c'est-à-dire les personnels ne relevant pas de l'administration pénitentiaire) ; les professionnels soignants et enseignants exerçant en milieu libre se soucient rarement d'un milieu d'exercice qui n'est pour eux que marginal et périphérique. Au regard de tels constats, les actions au travail paraissent fortement prescrites : soignants et enseignants sont réduits à gérer leur isolement professionnel, dans une institution totalisante et une organisation carcérale très contraignante, en marge de professions lointaines : le repli sur soi ou sur les organisations micro-locales (celles que représentent les services de soin et d'enseignement), le fonctionnement en vase clos, apparaissent comme la solution « logique » à cette imbrication d'influences.

Bien sûr, des différences de logiques peuvent être repérées selon que l'on observe l'activité soignante ou l'activité enseignante, les licences et mandats de chacune des professions dans la société française, les statuts des différents acteurs, leurs ressources (par exemple leur reconnaissance auprès des personnels pénitentiaires et des détenus). Les médico-soignants disposent tous d'un statut autonome par rapport à l'administration

pénitentiaire, mais aussi d'une large reconnaissance par celle-ci de leurs utilité et autorité professionnelles ; ils disposent de marges de manœuvre assez grandes dans leurs négociations avec les acteurs locaux, aussi bien personnels pénitentiaires que détenus ; qu'ils soient médecins ou infirmiers, ils sont tous très faiblement reconnus par leurs collectifs professionnels. Les enseignants disposent eux aussi d'un statut autonome par rapport à l'administration pénitentiaire, mais leur autorité professionnelle est beaucoup plus discutée ; l'utilité et l'autonomie du projet éducatif par rapport au projet d'enfermement sont aussi plus contestées que celles du projet soignant ; leurs marges de manœuvre s'en trouvent réduites. Le fait d'exercer en prison est par contre mieux reconnu – par leur monde professionnel et plus largement dans le regard de leurs proches – chez les enseignants que chez les soignants : sans parler de prestige, les enseignants en retirent une reconnaissance symbolique appréciée.

D'une façon générale, on peut donc lire les différences de positionnements professionnels entre soignants et enseignants, au travers de la confrontation, dans des expériences organisationnelles locales, entre un projet institutionnel d'enfermement et des projets institutionnels et professionnels alternatifs (soigner, enseigner) qui dépassent tous largement les individus qui les portent. Il reste que s'établissent de nettes différences dans les façons dont ces acteurs – à l'intérieur de chaque groupe d'activité – se positionnent par rapport aux institutions, organisations et professions, en l'occurrence ici, par rapport au primat de la logique punitive, par rapport aux personnels pénitentiaires, aux détenus, à leurs collègues et à leurs pairs extérieurs. Au sein de chaque groupe ou sous-groupe professionnel, les individus deviennent acteurs de leurs positionnements : certains adhèrent au primat de la logique punitive de la prison sur les autres logiques, acceptent de nombreux compromis avec les personnels pénitentiaires, se montrent intransigeants avec les demandes des détenus, se sentent lointains des standards professionnels transversaux ; d'autres refusent toute intrusion du punitif / sécuritaire dans leurs pratiques, tout arrangement avec les personnels pénitentiaires locaux, mais aussi avec les détenus, en se référant aux seuls standards de leur profession, tels qu'ils sont portés par les professionnels intervenant en milieu libre ; d'autres encore défendent des attitudes de résistance et de distance par rapport au milieu pénitentiaire, mais avec une prise en compte des singularités de ce milieu, de ses publics, de ses professionnels, qui exige une forme de segmentation professionnelle avec les autres pans de la profession intervenant en milieu libre.

Cette diversité des positionnements a un premier corollaire : les institutions, organisations et professions observées, que nous avons jusqu'alors envisagées comme des formes extérieures aux individus, sont des produits composites. Nous retrouvons d'abord ici l'idée que les formes sociales sont autant des produits que des matrices de l'action : en développant des pratiques plus ou moins résistantes au primat de la logique punitive, les professionnels entérinent ou fragilisent à leur échelle ce primat ; en

acceptant ou non de négocier des compromis avec les personnels pénitentiaires, les détenus et les collègues dont ils ne partagent pas les visées, en étant plus ou moins souples dans ces négociations, les soignants et enseignants participent des régulations organisationnelles qui les (eux-mêmes et leurs collègues locaux) entourent ; en jouant la carte d'une intégration segmentée ou bien d'une intégration indifférenciée aux collectifs professionnels transversaux (intervenant en prison et en milieu libre), ils composent l'indifférence et la reconnaissance dans lesquels les tiennent leurs différents collègues de milieu libre et de milieu carcéral. Les formes sociales sont donc des produits de l'action au travail. Elles sont aussi des produits composites, tant les actions au travail paraissent diverses dans l'entrecroisement de logiques d'action individuelles et de formes sociales multiples. Institutions, organisations et professions s'expliquent ainsi mutuellement, par les interactions réciproques qui les lient.

Ces interactions si elles sont réciproques, n'en sont pas pour autant équilibrées ou symétriques. Dans le cas des soignants et enseignants exerçant en prison, on observe un poids dominant du projet institutionnel punitif et de l'organisation-établissement sur les autres formes sociales en présence : les projets institutionnels soignant et éducatif, les organisations constituées par les services de soins et d'enseignements, les segments professionnels. Les dynamiques de ces dernières formes sociales sont fortement imbriquées, pour ne pas dire encastrées dans l'institution punitive et les régulations organisationnelles des établissements pénitentiaires. A l'échelle macro-sociale des articulations entre institutions, organisations et professions, on pourrait ainsi parler d'une forme de « déséquilibre stabilisé » de l'« écologie carcérale ». C'est un « déséquilibre » parce que certaines formes institutionnelles et organisationnelles ont un poids dominant sur l'action au travail, par rapport à d'autres formes institutionnelles, organisationnelles et professionnelles. C'est aussi un déséquilibre « stabilisé » qui n'a que très peu évolué au fil des dernières décennies.

Les positionnements des individus par rapport aux institutions, organisations et professions apparaissent finalement comme des constructions complexes des rapports des individus à leurs environnements. De même, les relations entre les trois formes sociales institutions, organisations et professions apparaissent comme des interactions complexes, ici déséquilibrées mais stabilisées dans le temps. Le cas des soignants et des enseignants en prison donne ainsi accès à une première lecture, que nous voudrions confronter maintenant à d'autres milieux, pour repérer ce qui pourrait être spécifique à la prison, aux professions soignantes et enseignantes et, symétriquement, ce qui pourrait être transversal à plusieurs milieux d'exercice et plusieurs activités professionnelles. Peut-on dégager des constantes dans la compréhension de l'action au travail et l'explication des relations entre professions, organisations et institutions ?

Rappel du sommaire général et détails du sommaire du chapitre 4

- **Introduction**
- **Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail**
- **Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique**
- **Chapitre 3 : Détour par la prison**

● **Chapitre 4 : Détour par l'Équipement**

1. Introduction : de l'équipement au développement durable

- 1.1. Monographie d'un centre d'études techniques de l'Équipement
- 1.2. Précisions liminaires

2. La métamorphose d'un projet institutionnel

- 2.1. Apogée et déclin / métamorphose d'une institution
- 2.2. La métamorphose vue par les professionnels de l'Équipement
- 2.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et institutions

3. La débureaucratisation des organisations

- 3.1. Les transformations organisationnelles et leurs impacts généraux
- 3.2. La variété des expériences du changement organisationnel
- 3.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et organisations

4. Un floutage et une re-segmentation des professions techniques

- 4.1. L'« ancienne » structuration professionnelle
- 4.2. De nouvelles segmentations professionnelles
- 4.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et professions

Conclusion du chapitre 4

- **Chapitre 5 : Détour par l'hôpital**
- **Chapitre 6 : Retours sur un modèle**
- **Conclusion générale**

Chapitre 4 : Détour par l'Équipement

« L'Équipement n'a pas d'avenir, dans son mode d'organisation actuel comme dans l'énoncé de ses missions. Il n'a plus le monopole de ses savoir-faire, il a perdu la légitimité que l'État lui conférait dans la sauvegarde d'un intérêt général maintenant évanescant. Globalement la France est équipée, tout au moins au sens qu'on donnait à ce mot dans les années 1960. Surtout, rien de ce que fait concrètement l'Équipement ne peut être fait ailleurs et par d'autres. »

Patrice Duran, 2001, « L'Équipement, une administration de gestion en recherche de mission », *Annales des ponts et chaussées*, p. 66-72

Le terrain des anciennes structures du ministère de l'Équipement et du nouveau ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer (MEEDDM)⁹⁰ offre une autre entrée pour tester la force et les limites d'un modèle de compréhension de l'action au travail, à partir des institutions, organisations et professions. Y observe-t-on les mêmes encastresments entre ces trois formes sociales qu'en prison avec les personnels soignants et enseignants ? Comment les ingénieurs des Travaux Publics de l'État et les techniciens de l'Équipement articulent-ils les projets, les cadres et les collectifs qui les entourent et qu'ils construisent ? Repère-t-on une aussi grande variété dans les ajustements trouvés ? Quels sont les effets des profondes transformations qui animent ce secteur d'activité ?

Ce chapitre sera organisé en cinq temps, sur le modèle du précédent chapitre :

- une introduction pour entrer au cœur des transformations actuelles de l'équipement au développement durable ;
- un second temps consacré à une lecture institutionnelle de l'action au travail des professionnels du nouveau MEEDDM ;
- un troisième temps intégrant une lecture organisationnelle ;
- un quatrième temps ajoutant une lecture professionnelle ;
- un dernier temps conclusif.

⁹⁰ La dénomination et les contours du ministère ont changé en novembre 2010 : le MEEDDM est devenu MEDDTL (ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement). Nous avons choisi de conserver l'acronyme MEEDDM en vigueur dans la période (2008-2010) où nous avons conduit les deux recherches qui seront le socle de ce chapitre. Au demeurant, les trois structures que nous avons étudiées, et les professionnels que nous y avons rencontrés, qui étaient sous la tutelle du MEEDDM sont aujourd'hui sous la tutelle du MEDDTL.

1. Introduction : de l'équipement au développement durable

Comme dans le chapitre précédent, notre introduction se décomposera en deux temps : un premier temps consacré à une monographie (1.1.), un second temps donnant des précisions liminaires sur la nature de nos matériaux et l'état de la question sociologique sur le champ de l'Equipement (1.2.).

1.1. Monographie d'un centre d'études techniques de l'Equipement

2009-2010. Un centre d'études techniques de l'Equipement, structure de l'ex-ministère de l'Equipement dont elle a gardé la dénomination. Quatre sites, huit services, six cents personnes, une trentaine de « métiers différents » selon la plaquette de présentation. Créés au début des années 1970, les sept CETE avaient pour vocation d'assurer – sur un territoire donné (plusieurs régions administratives) – des missions de recherche appliquée sur l'aménagement du territoire (expertise, conseil, études d'ingénierie et essais, recherche en assistance à maîtrise d'ouvrage), en lien avec les services centraux du ministère et ses services déconcentrés (directions départementales et régionales de l'Equipement), avec les autres services du Réseau Scientifique et Technique (RST) du ministère de l'Equipement, avec les collectivités territoriales. Avec les transformations récentes de ce ministère (fusion avec le ministère de l'Environnement, montée en puissance des problématiques de développement durable), devenu « ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer, en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le Climat », la mission des CETE se trouve redéfinie : il s'agit notamment de réorienter des activités traditionnelles de l'équipement (infrastructures, routes, ouvrages d'art, géotechnique) vers des activités plus « Grenelle de l'Environnement » (écologie, énergie, transports collectifs, urbanisme, habitat), moins consommatrices de bitume, acier et béton. Certaines activités des CETE sont cependant peu touchées (sécurité routière, urbanisme) par ces transformations.

L'organisation se découpe en trois départements d'études, trois Laboratoires Régionaux des Ponts et Chaussées (LRPC) et deux services « transversaux » (secrétariat général, service informatique). Deux des trois LRPC se situent sur des sites très éloignés (200 km) du siège. Le dernier laboratoire et les trois départements d'études se répartissent sur deux sites, le site du siège, dans une grande métropole régionale, et un autre site localisé dans la grande banlieue de cette même métropole (à une vingtaine de kilomètres). Les laboratoires comprennent chacun une centaine de personnels ; les départements ont des tailles variables (liées à la nature de leur activité), généralement moins importantes que celle des laboratoires. Tous ces services sont composés majoritairement de personnels techniques de l'Equipement : principalement des ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat (ITPE) et des techniciens de l'Equipement ; s'ajoutent des personnels administratifs (secrétariat, gestion, comptabilité), pour la plupart rassemblés dans le service secrétariat général, mais pour certains attachés aux autres unités. La très grande majorité des personnels sont fonctionnaires, appartenant à la fonction publique d'Etat ; quelques-uns disposent de statuts « à part », comme les « PNT » (Personnels Non Titulaires), un statut ancien (réservé à des personnels recrutés avant le milieu des années 1980), propre au ministère de l'Equipement, avec garantie de l'emploi. La direction (direction du CETE et

direction de chaque service) est composée d'ingénieurs divisionnaires des Travaux Publics de l'Etat (ingénieurs TPE ayant accédé au statut de divisionnaire après dix-quinze ans d'exercice dans différentes structures du ministère), auxquels s'ajoutent quelques ingénieurs des Ponts et Chaussées (IPC) dans les plus hautes fonctions. En termes de catégories de la fonction publique, on trouve un quart de personnels de catégorie A, une moitié de catégorie B, un dernier quart de catégorie C : l'organisation a la forme d'une toupie. En termes de genres, on compte environ deux tiers d'hommes et un tiers de femmes, avec une plus forte représentation des femmes dans les personnels administratifs et une plus faible dans les personnels techniques (environ un cinquième de ces personnels). En termes d'ancienneté au ministère, on observe une distribution assez équilibrée sur toutes les classes d'ancienneté, avec une légère sous-représentation des plus récents (moins de cinq ans), liée à la réduction des effectifs de la fonction publique qui touche la structure. En termes d'ancienneté dans le CETE, on observe une répartition encore plus équilibrée : un tiers des personnels ont moins de cinq ans, un autre tiers entre cinq et quinze ans, un dernier tiers plus de quinze ans d'ancienneté. La population des « moins anciens du CETE » est composée de nouveaux personnels dans le ministère, mais aussi des nombreux personnels de direction, amenés pour progresser dans leur carrière à changer régulièrement de postes (tous les trois ou quatre ans en moyenne).

Dans le cadre de la politique nationale de révision des missions et des statuts des CETE (politique dite de polarisation / circulaire du 15 juillet 2008), chaque CETE a été amené à conduire un « plan d'évolution » qui restructure profondément ses contours organisationnels, ses unités (départements et laboratoires) et leurs activités. C'est dans cette perspective que la direction d'un des sept CETE lança en 2009 un appel d'offres pour la conduite d'un « diagnostic identitaire » devant lui permettre d'accompagner son plan d'évolution : par « identité », elle entendait une culture de l'organisation, commune à l'ensemble des personnels. G. Herreros et moi, lorsque nous répondons à l'appel d'offres, venons de travailler sur le cas d'une direction départementale et d'une direction régionale de l'Equipement, toutes les deux en fusion avec d'autres structures et où nous avons rencontré des professionnels profondément marqués par les transformations en cours. Les CETE nous y avaient été présentés comme les structures les plus protégées des transformations du ministère, d'abord du fait de leur image de fleuron technique, ensuite par l'absence de fusion projetée avec des structures d'autres ministères. Si nous doutions de trouver au CETE une culture commune à tous les personnels, nous ne pensions donc pas y trouver un tel éclatement.

Les professionnels du CETE se méconnaissent tout d'abord. Les personnels de direction, généralement en poste depuis deux ou trois ans (la mobilité est la règle d'avancée dans la carrière), ne connaissent pas précisément l'activité des autres personnels qu'ils dirigent et qui, le sachant, se trouvent ignorés voire méprisés. Les personnels ne connaissent généralement pas non plus les activités des personnels des autres sites que le leur. A l'intérieur d'un département ou d'un laboratoire (une centaine de personnes au maximum), il arrive même que des personnels ne se connaissent pas et ne connaissent pas précisément (autrement que par une dénomination) l'activité des autres groupes de travail (entre dix et vingt personnes) que le leur. A cette méconnaissance – surprenante au regard de l'ancienneté moyenne dans la « maison » et des collaborations passées entre services – s'ajoute souvent du mépris. D'un laboratoire à un département, d'un département à un autre département, d'un service à un autre service, les qualificatifs pleuvent pour désigner l'activité des uns et des autres. Il ne s'agit pas de querelles de personnes, mais d'oppositions profondes de conceptions sur ce qui assure l'expertise

technique (l'expérience ou l'innovation, le « terrain » ou la science), sur les fonctions du CETE (investir le territoire régional et servir les clients locaux / répondre à la commande centrale et investir des pôles de compétences nationaux), sur les missions du nouveau MEEDDM, voire du service public en général (servir l'Etat, servir l'intérêt général, servir le public).

La majorité des personnels conçoit l'expertise comme des savoirs et savoir-faire sédimentés (appuyés sur l'expérience des années), éprouvés (mis à l'épreuve du terrain et de la pratique), territorialisés (en lien avec un espace local identifié et des clients territoriaux connus). Face à eux se dressent des personnels de direction, aux profils de carrière plus mobiles et généralistes, défendant l'idée que l'expertise consiste à avoir une longueur d'avance, qu'elle n'attend pas le poids des années, qu'elle doit se constituer dans la recherche-innovation plutôt que dans des études répétitives, qu'elle doit se déployer à des échelles nationales voire internationales et qu'elle ne saurait se suffire d'un territoire et de partenaires restreints. Le clivage est profond : les premiers présentent les seconds comme des managers, ignorants, incompetents ; les seconds qualifient les premiers d'artisans-commerçants, boutiquiers routiniers, autant de qualificatifs qui, dans le monde de l'ingénierie, sont particulièrement disqualifiants. A ce premier clivage entre personnels et direction, s'ajoute un clivage autour des conceptions du service de l'Etat et du service public. Tous les personnels tiennent à leur appartenance à la fonction publique et entendent défendre l'intérêt public. Mais il y a derrière cet affichage des intentions et des conceptions fort distinctes. Pour la majorité des personnels de direction, la référence à la fonction publique est ressentie comme une nécessité de servir l'Etat et de respecter les orientations politiques gouvernementales sur lesquelles ils disent ne pas s'autoriser de jugement, parce qu'elles sont le fruit d'un processus électoral démocratique ; ils se présentent comme des fonctionnaires pour lesquels l'obéissance est un devoir ; certains se qualifient de « mercenaires de l'Etat ». Les autres personnels leur reprochent ce qu'ils perçoivent comme de la servilité ou de la collaboration aveugle : pour eux, le service public est avant tout conçu comme un service de qualité rendu à l'utilisateur par des organisations et des professionnels à l'abri des pressions de la rentabilité et des intérêts privés ; autonomie, indépendance, impartialité, neutralité sont les termes employés pour qualifier le secteur public qu'ils entendent défendre, en opposition à ce qu'ils présentent comme la logique concurrentielle, libérale et privée.

Au sein de ceux qui, majoritaires en nombre, défendent le principe d'une expertise ancrée, des clivages internes se font jour. Un premier sous-clivage oppose les personnels des trois départements d'étude et les personnels des trois laboratoires des Ponts et Chaussées. Le clivage remonte à la création des CETE dans les années 1970 : les laboratoires existaient auparavant et étaient le lieu d'expérimentation / application / essais pour les recherches du Laboratoire Central des Ponts et Chaussées ; les départements d'étude, créés en même temps que les CETE, sont des unités de recherche et d'études, sans application directe de terrain ; avec les années, les laboratoires sont devenus de plus en plus des lieux d'expérimentation / application / essais pour les recherches des départements d'études du CETE. Dès lors se sont progressivement installées des représentations clivantes : les personnels des départements se vivent comme la tête (des « ingénieurs-chercheurs ») et vivent les personnels des laboratoires comme les bras (des « ingénieurs-techniciens ») ; les seconds se vivent comme les véritables experts du territoire (parce qu'ils vont sur le terrain) et vivent les autres comme les beaux-parleurs (parce qu'ils se limiteraient à faire des « études de bureau »).

Un second sous-clivage oppose, à l'intérieur de chaque département ou laboratoire, les « grenellisés » et les « non-grenellisés », les « grenellisables » et les « non grenellisables », les

« pro- » et les « anti-Grenelle » (autant de qualificatifs indigènes), à savoir ceux qui ont vu leur activité légitimée par le Grenelle de l'Environnement et la transformation du ministère de l'Équipement en ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer (par exemple, les professionnels qui exercent dans les domaines de l'environnement, de l'urbanisme, de l'habitat, de l'énergie) et ceux qui ont été disqualifiés par eux (par exemple, ceux qui travaillent dans les domaines des infrastructures, des routes, des ouvrages d'art, de la géotechnique). Cette légitimation a d'abord été symbolique : les dénominations non-grenellisées ont toutes vite disparu des intitulés des départements et services (le département des « infrastructures », autrefois phare du CETE, a perdu son nom), les « dénominations-Grenelle » fleurissent quant à elles, même si les activités ne changent pas ; pour la direction du CETE, il s'agit de donner au ministère des gages formels sur les transformations en cours. Mais les transformations et la double légitimation / délégitimation des différentes activités ne sont pas que rhétoriques et symboliques : elles s'accompagnent de mesures sur les moyens (en personnels et en budget). Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), le CETE doit « rendre des postes » au ministère, ce qu'il fait en supprimant des postes dans les activités non grenellisées. Et ce sont ces mêmes activités qui sont touchées par l'objectif de réduction de l'ingénierie publique concurrentielle (visant à abandonner les activités déjà investies par le secteur privé). Ces évolutions d'activités (peau de chagrin pour certaines, croissance pour d'autres) s'accompagnent d'expériences radicalement différentes pour ceux qui les portent : entre les défaits-insatisfaits et les satisfaits-triomphants, se trouvent tous ceux qui sont, quel que soit leur état d'esprit, appelés à se (re)convertir d'une activité vers une autre. Les clivages entre tous ceux-là se font dès lors profonds, de plus en plus profonds.

Au lieu de trouver une culture commune, nous avons donc trouvé des clivages profonds et grandissants au sein du CETE étudié. Le propos ne vise pas ici à entrer dans le diagnostic, ni à relater la réception qu'il a reçue auprès des professionnels de la structure, mais à poser les bases d'un questionnement sur les transformations de l'Équipement, à travers le modèle des institutions, organisations, professions et des transformations de l'intervention publique. Le CETE, comme les autres structures étudiées et émanant de l'ex-ministère de l'Équipement, devenu aujourd'hui MEEDDM, donne à voir des professionnels confrontés à une métamorphose institutionnelle, un chamboulement organisationnel, un floutage et une re-segmentation des professions de l'ingénierie publique. Ce sont les professionnels, de ceux que nous avons rencontrés au cours de notre carrière de sociologue, qui paraissent les plus perturbés dans leurs attachements, leurs pratiques, leurs identités individuelles et collectives, leurs actions au travail.

Certains croient au nouveau projet institutionnel du développement durable qui leur est proposé et dont ils se sentent porteurs dans le cadre du MEEDDM ; d'autres se sentent extérieurs à un projet et à un ministère, qu'ils sentent en rupture radicale avec le projet institutionnel et le ministère dont ils se sentent les héritiers ou les derniers défenseurs : l'Équipement. Le nouveau projet institutionnel dont nous parlons n'est cependant pas clairement identifié et stabilisé. Certains professionnels le relient au Grenelle de l'Environnement et y voient un virage historique pour la société française, voire pour l'humanité. D'autres en ont une lecture moins enchantée : le développement durable et l'apparent glissement d'un projet d'équipement à un projet de développement durable ne serait qu'une façade d'un changement institutionnel plus large : la redéfinition des périmètres de l'intervention publique, de l'intervention de l'État et du service public. En leur sens, s'il y a un changement d'institution, c'est à leurs yeux celui de la

diminution perçue comme drastique des champs d'intervention étatiques et publics au profit du secteur privé.

A l'échelle des organisations, certains acceptent le jeu imposé ou imposent le jeu du redécoupage des services et des équipes, soit par stratégie personnelle et utilitariste, soit parce qu'ils sont convaincus que ces redécoupages sont la seule voie possible d'un véritable portage organisationnel du nouveau projet institutionnel du développement durable ; d'autres « s'accrochent » à leurs équipes, leurs groupes, leurs collectifs locaux d'exercice, non parce qu'ils sont naturellement résistants aux changements, mais là encore, soit par stratégie personnelle et utilitariste, soit parce qu'ils portent des conceptions de l'expertise, du projet institutionnel de l'équipement et du projet institutionnel de service public qui leur semblent incompatibles avec un bouleversement des organisations.

A l'échelle des professions, ce sont les fondements de l'activité et des dynamiques de groupes qui sont interrogés : comment développer rapidement de nouvelles expertises dans des champs nouveaux lorsque l'on considère l'expertise comme une construction longue et graduelle ? Comment passer de métiers « durs », définis par un statut, un domaine clairement identifié (l'ingénierie de l'Etat), des interlocuteurs précis – à des métiers « flous » (Jeannot, 2005) : flou des objets, flou des positions, flou des emplois, flou des métiers ? Quelle forme d'équilibre trouver entre les anciens et les nouveaux segments dominants dans ces groupes professionnels, par exemple entre les spécialistes des routes et les nouveaux experts de l'environnement ? Ces questions traversent les deux corps que sont les ingénieurs des travaux publics de l'Etat et les techniciens de l'Equipement, et qui sont en profonde redéfinition, sur le modèle de ce qu'il se passe pour le corps des Ponts et Chaussées (Thoenig, 1996 ; Gervais, 2008) : les logiques de corps jouent-elles encore un rôle majeur dans la dynamique des groupes ? Les syndicats sont-ils encore un point d'ancrage des professionnels, et si oui, de quels professionnels ?

Là encore, nous pensons que le modèle de lecture articulant les trois niveaux institution – organisation – profession donne beaucoup à voir et à comprendre de ces expériences et transformations. C'est ce que nous allons étayer, en ouvrant nos analyses aux autres terrains du MEEDDM que nous avons observés.

1.2. Précisions liminaires

Comme pour la prison, donnons quelques précisions sur les bases du propos de ce chapitre, en évoquant nos matériaux et leur inscription dans la littérature existante. Notre propos s'appuiera principalement sur deux recherches (présentées dans les fiches 3 et 4 en annexe 2).

- « Les transformations locales du ministère de l'Equipement : la mise en place des DREAL (directions régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) et des DDEA (directions départementales de l'Equipement et de l'Agriculture) » (octobre 2008-mars 2009), avec Gilles Herreros, Contrat de recherche avec l'ENTPE (Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat).
- « Le CETE de Lyon et ses genres professionnels » (mai 2009-mai 2010), avec Gilles Herreros, Contrat de recherche avec le CETE de Lyon.

Ces deux recherches se sont effectuées sur la base d'entretiens, majoritairement auprès d'ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat et de techniciens de l'Equipement. C'est sur eux que nous centrerons notre analyse car si nous avons aussi interrogé des personnels administratifs, ceux-ci étaient trop peu nombreux pour permettre une comparaison avec les personnels techniques, et plus encore avec les autres personnels administratifs relevant d'autres administrations (c'est pour autant une piste que nous aimerions explorer dans les prochaines années). Nous ferons aussi référence à une étude plus ancienne (« L'insertion professionnelle des ingénieurs TPE », 1998-1999, avec Sven Grillet et Gilles Herreros, Rapport GLYSI-SAFA, décembre 1999), qui servira de point de référence pour évaluer les transformations des discours des ingénieurs au cours des dix dernières années.

Nous nous appuyerons aussi sur la littérature existante sur ce champ d'activité. Le ministère de l'Equipement et ses transformations ont déjà fait l'objet de nombreux regards sociologiques. Dans le champ des sociologies sur lesquelles nous nous focalisons, c'est d'abord la « sociologie de l'action publique »⁹¹ qui a prédominé : Erhard Friedberg et Jean-Claude Thoenig (1970), Jean-Claude Thoenig (1973), Patrice Duran et Jean-Claude Thoenig (1996). Il s'agissait de voir comment une politique publique se mettait en place à l'échelle territoriale, comment les acteurs locaux s'en emparaient. Comme le souligne Patrick Hassenteufel (2008), la sociologie des organisations a constitué un des principaux fondements analytiques de ces analyses, mais leurs auteurs ont progressivement élargi leurs interrogations aux transformations des formes du pouvoir politique et de sa légitimation :

« Le poids accordé aux interactions d'acteurs au sein de l'analyse des politiques publiques découle de leur multiplication, de l'interpénétration de différents niveaux d'action (infranationaux, nationaux et supranationaux), de l'érosion des frontières entre public et privé, du changement des modes d'intervention étatiques (libéralisation, régulation, contractualisation, délibération...) et du rôle croissant des politiques procédurales et incitatives. Il en résulte une interrogation sur les mutations de la régulation politique (à partir de la notion de gouvernance) et de la nature de l'Etat contemporain. »

Patrick Hassenteufel, 2008, *Sociologie politique : l'action publique*, p. 23

L'interrogation, portée initialement sur les organisations (Etat, collectivités territoriales, organismes déconcentrés), s'est donc ouverte à des perspectives plus larges, d'interrogation sur ce que nous avons nommé des « projets institutionnels ». Cela ne signifie pas que les premières interrogations ne questionnaient aucunement l'échelle institutionnelle, mais elles limitaient largement cette échelle aux appareils politiques et administratifs (particulièrement l'Etat) et ne la réfèrent guère aux projets sociétaux. Depuis les années 1990, les recherches sur les politiques publiques et « l'action

⁹¹ Rappelons que nous avons préféré la terminologie « intervention publique » pour éviter une confusion entre le niveau d'action individuel et le niveau d'action de l'Etat et des autorités publiques.

publique » (Jean-Claude Thoenig, 1998 ; Patrice Duran, 1999 ; Jean-Pierre Gaudin, 2004), sont moins étato-centrées et articulent les entrées organisationnelles et institutionnelles, telles que nous les avons définies.

Plus récemment, le champ de l'Équipement a aussi été exploré à travers les transformations de ses professions, de ses métiers : on pense aux travaux de Patrice Duran (2001), de Véronique Chanut (2004), de Gilles Jeannot (2001, 2005) ou encore au colloque *Action publique et légitimités professionnelles* (organisé à Aix-en-Provence en 2005) ayant abouti à un ouvrage du même nom en 2008. Plusieurs communications (celles de Julie Gervais, Fabrice Bardet et Sébastien Gardon, Jean-Pierre Le Bourhis) portent spécifiquement dans ce recueil sur le champ de l'ex-ministère de l'Équipement. Si l'on étend le champ d'observation à l'Environnement, on repère aussi d'autres travaux (Pierre Lascoumes, Jean-Pierre Le Bourhis, 2001 ; Michel Callon, Pierre Lascoumes, Yannick Barthe, 2001), donnant à voir des transformations actuelles des professions et métiers au sein du MEEDDM.

Organisations, institutions, professions, intervention publique sont donc des entrées régulièrement mobilisées et croisées pour analyser les transformations du MEEDDM. Nos analyses seront amenées à se positionner dans cet héritage d'interrogations.

2. La métamorphose d'un projet institutionnel

« Le secteur de l'aménagement (...) fournit une bonne illustration (des transformations de l'action publique). L'action publique y a été longtemps conçue comme le déploiement progressif sur le territoire d'équipements (routes, maisons de jeunes, hôpitaux, ...) qui venaient répondre à des besoins. Mais aujourd'hui nous vivons la fin de l'équipement. Non pas que le pays dispose aujourd'hui de toutes les infrastructures dont il a besoin et n'aurait plus qu'à les gérer. Il y a en effet une étonnante continuité dans la part du revenu national consacrée aux infrastructures publiques. Ce qui est aujourd'hui mis en cause, c'est une certaine manière de concevoir l'action publique autour des équipements, une action conçue comme la réponse à des besoins (de transport, de logement, d'hygiène, de santé...) par une offre d'infrastructures. »

Gilles Jeannot, 2005, *Les métiers flous. Travail et action publique*, p. 4

L'institution Équipement est difficile à observer, car elle est en profonde mutation et car ses nouvelles limites ne sont pas encore stabilisées. Le projet sociétal de l'Équipement (équiper, aménager le territoire), ses encadrements juridiques, ses appareils politiques et administratifs (le ministère de l'Équipement, ses directions régionales et départementales, ses subdivisions, son réseau scientifique et technique), qui ont connu leurs heures de gloire dans les années 1970 et 1980, sont en pleine transformation : les professionnels parlent même régulièrement d'une « métamorphose » vers le développement durable. Que recouvre ce diagnostic indigène ? En prenant les points de

vue des professionnels de l'ex-ministère de l'Équipement comme base de lecture de la nouvelle institution développement durable, nous prenons le point de vue d'acteurs centraux, progressivement marginalisés et délégitimés⁹². Mais c'est là un propos très généralisant, qu'il convient de nuancer en fonction des activités et des profils au sein des ex-personnels de l'Équipement.

Avant de s'engager dans cette étude, il convient de dire quelques mots de ce que nous appelons « développement durable ». Est-ce véritablement une institution, au sens où nous l'avons qualifiée ? Peut-on dire que c'est un système de rôles stabilisé, un projet sociétal légitime et assis sur des encadrements juridiques, politiques et administratifs stables ? Nous ne le pensons pas. Il ne s'agit pas là de reprendre le discours des professionnels les plus sceptiques, réduisant le développement durable à une rhétorique politique, un affichage argumentaire persuasif. Il s'agit de signifier que le développement durable n'est pas encore stabilisé, dans sa légitimité et ses contours : si ce projet sociétal est peut-être amené à devenir une institution, le processus d'institutionnalisation ne paraît qu'amorcé au sein de la société française. Il reste qu'il faut bien nommer ce nouveau projet qui se met en place et qui vient progressivement remplacer ou chapeauter un projet plus ancien et qui périclité : celui de l'équipement du territoire. Aussi prendrons-nous le raccourci de désigner par « développement durable », cette nouvelle configuration, prenant progressivement les formes d'une nouvelle institution. C'est à la genèse d'une institution (et à la mort d'une autre) que nous assisterions dans cette métamorphose, l'emploi du mode conditionnel restant de rigueur, car seul le temps historique long permettra de vérifier cette assertion.

Pour saisir cette dynamique institutionnelle propre à l'Équipement, nous fixerons d'abord quelques repères historiques (2.1.), avant d'analyser comment les différents professionnels vivent cette métamorphose (2.2.).

2.1. Apogée et déclin / métamorphose d'une institution

Quel point de départ adopter pour lire les évolutions de l'institution Équipement ? Si l'on entend sous ce projet la volonté sociétale et / ou étatique d'équiper le territoire en voies de communication (routes, ponts, canaux, puis voies ferrées, aéroports, autoroutes, ...), avec toutes les dimensions qu'un tel aménagement implique du point de vue politique (affermisssement du rôle de l'État, réduction des inégalités spatiales) et économique, on peut remonter loin dans l'histoire... Par exemple, à la création en France en 1716 du Corps des Ponts et Chaussées, en 1747 de l'école royale des Ponts et Chaussées, en 1775 de l'École Nationale des Ponts et Chaussées, en 1794 de l'École centrale des travaux publics, future Ecole Polytechnique. Tout au long du XIX^{ème} siècle, le projet sociétal d'équipement du territoire en infrastructures reste central, avec une progression forte du contrôle étatique sur la construction des voies de communication et

⁹² Un regard complémentaire pourrait être apporté en s'appuyant sur les points de vue des professionnels issus des ministères de l'Écologie et de l'Environnement.

sur la formation des ingénieurs du génie civil. Avec les deux guerres mondiales, ce projet est même affermi : d'abord, parce qu'il y a un enjeu de reconstruction des infrastructures du territoire ; ensuite, pour compléter l'aménagement du territoire. Mais cette remontée dans l'histoire, aussi cruciale soit-elle pour comprendre les origines du projet équipement, nous emmènerait loin de notre propre objet, de nos compétences scientifiques et des matériaux biographiques que l'on mobilise à travers les entretiens. Nous nous limiterons donc à une histoire courte, celle du ministère de l'Équipement⁹³. Ce ministère est créé en 1966 sur la base de la fusion entre le ministère des Travaux publics et des Transports, et celui de la Construction ; il est alors confié à Edgard Pisani. Revenons ainsi aux origines du « ministère de l'Équipement » pour en saisir le « projet institutionnel » initial puis ses évolutions.

« Cet événement considérable apparaît comme une réponse cohérente à une mutation historique, celle du passage en France à la société urbaine.

En dépit du caractère très dissemblable des deux administrations originelles (celle des Travaux publics, remontant à la royauté, très déconcentrée et liée au monde rural, forte de 85000 agents ; celle de la Construction, créée seulement en 1944, très centralisée et urbaine, onze fois moins nombreuse), l'Équipement s'organise très rapidement en s'appuyant sur la dynamique de la fusion. L'administration centrale se structure à partir de puissantes directions : DPOS, DAFAG, DAFU, Direction des Routes, Direction de la Construction..., tandis que les services extérieurs refondus donnent naissance aux DDE, dont l'organisation, définie par la directive « Bideau-Foch », restera stable pendant plus de quinze ans. La légitimité du ministère sera consacrée par la Loi d'orientation foncière (LOF) votée en 1967. Les multiples fonctions de l'Équipement apparaissent fondées sur un certain nombre de valeurs, auxquelles adhèrent très fortement ses agents : le sens du service public, la compétence technique, la territorialité de l'organisation.

Après les soubresauts du printemps 1968, l'Équipement atteint les sommets de sa puissance durant la décennie 1970. Durant cette période, il constitue un outil stratégique essentiel entre les mains de l'État. Il est alors porteur d'un projet mobilisateur qui répond aux attentes de la population : moderniser les routes, construire enfin un réseau autoroutier, organiser le développement urbain et construire massivement des logements.

C'est cependant au cours de ces mêmes années que s'amorcent les transformations socio-économiques et politiques qui affectent de plus en plus profondément la société française, et qui se traduisent par les premières

⁹³ Nous nous appuyons notamment dans les paragraphes qui suivent sur le rapport d'Alain Billon, inspecteur général de la Construction, répondant à une commande du Conseil Général des Ponts et Chaussées (*Étude historique sur les valeurs propres au ministère de l'équipement*, 2004).

contestations de l'action du ministère : remise en cause de la politique des grands ensembles, émergence des préoccupations de protection de l'environnement qui mènent à la création d'un ministère de l'Environnement (campant sur des positions très critiques vis-à-vis des supposés « bétonneurs » de l'Equipement), montée de la contestation contre son « omnipotence » au sein des collectivités locales. En 1976, le rapport Guichard donnera une large audience à ces thèmes de l'environnement, de la décentralisation, de l'intercommunalité... La fin de la décennie sera marquée par l'échec de plusieurs tentatives de faire progresser la décentralisation, mais aussi par un essai de fusion entre l'Equipement et l'Environnement au sein d'un ministère de l'Environnement et du Cadre de vie, qui n'aura pas le temps de porter véritablement ses fruits... »

Alain Billon, 2004, *Etude historique sur les valeurs propres au ministère de l'Equipement*, p. 7-8

Le rapport d'Alain Billon rappelle deux lectures historico-sociologiques classiques qui ont été données de la création de ce ministère. La première est celle de Catherine Grémion (*in* Andrianjafy et Vaulont, 2000) : elle rapporte la création du ministère aux intentions du Général de Gaulle (restaurer / créer un Etat fort autour des préfets et de grands ministères fusionnés comme ceux des Affaires Sociales et de l'Agriculture) et à la personnalité d'Edgard Pisani, lui-même issu du corps préfectoral. La seconde est celle de Jean-Claude Thoenig et Erhard Friedberg (1970) qui insistent sur les éléments de contexte historique (situation de crise, en matière de transports publics, de logement et d'urbanisme dans les années 1960), sur le poids politique d'Edgard Pisani mais aussi sur le rôle central du corps des ingénieurs des Ponts et Chaussées, trouvant dans le rapprochement entre les secteurs du logement et du transport une opportunité stratégique de se positionner au cœur du système politique et administratif central. Ces deux sociologues analysent ainsi comment un petit groupe d'acteurs, organisés autour de l'association professionnelle des ingénieurs des Ponts et Chaussées dirigée par Georges Pebereau, trouvent des relais et des appuis (notamment Emile Bideau et Jacques Foch, inspecteur général de la Construction), se constituent comme un « lobby » d'action qui parviendra à ses fins avec la création du ministère de l'Equipement. L'intérêt de leur analyse « stratégique » est notamment qu'elle met des acteurs derrière les intentions et les contextes de cette création.

Avec cette lecture, on insiste cependant beaucoup sur les jeux individuels des acteurs, sans nécessairement les relier aux contextes sociétaux qui les ont entourés et les ont plus ou moins légitimés (et par là fait réussir), ce que nous pourrions appeler les « sources » de l'institution. Comme dans l'analyse interactionniste symbolique des professions, il paraît pourtant important de considérer les mandats dont se trouvent finalement dotés des acteurs, comme double produit de logiques d'action et d'une légitimation progressive d'une mission par une société ou par son Etat. En l'occurrence, il est important de rapporter la réussite du lobby d'une partie du corps des Ponts et Chaussées aux mutations de la société française d'après-guerre, aux projets sociétaux alors

dominants et aux mandats qui en ont découlé. C'est ce que fait Alain Billon dans son rapport quand il rappelle que « la création du ministère de l'Équipement apparaît comme une réponse cohérente à une mutation historique, celle du passage d'une société demeurée longtemps largement rurale, à une société urbaine. Elle marque l'irruption massive du fait urbain dans les préoccupations de l'appareil d'État en France ».

La décennie 1970 est celle de l'apogée du projet sociétal Équipement et de ses appareils politiques et administratifs, leur « âge d'or ». Développement urbain, développement autoroutier et développement du logement font alors un large consensus au sein de la société française. Quelques fêlures apparaissent bien dans l'architecture de cette institution : critique de l'urbanisme des grands ensembles, critique de la politique du logement social, critique du tout routier, avènement des préoccupations environnementales, ... auxquelles s'ajoutent des premiers assauts contre les formes d'intervention publique de l'État (cession de certaines parties du réseau routier au secteur privé) et contre le pouvoir des corps techniques de l'État. Mais ces fêlures n'ébranlent guère l'institution Équipement. Si l'on ne se fie qu'à l'évolution des contours des ministères, on repère que la création en 1971 d'un ministre délégué auprès du 1^{er} ministre à la protection naturelle et à l'environnement (occupé par Robert Poujade) ne fait guère d'ombre au « grand » ministère de l'Équipement qui englobe régulièrement au cours de la décennie les portefeuilles des Transports et de l'Aménagement du territoire. De même, l'essai de fusion entre le ministère de l'Équipement et celui de l'Environnement au sein d'un même ministère de l'Environnement et du Cadre de vie (confié à Michel d'Ornano) ne dure que quelques mois (1978-1981)⁹⁴. Dans le premier gouvernement Mauroy, on retrouve des découpages plus traditionnels : ministère de l'Équipement et des Transports, ministère du Logement, ministère de l'Environnement, ministère de la Mer.

Les années 1980 voient une première remise en cause de l'institution Équipement. D'abord, du point de vue de la légitimité de la mission, à l'échelle sociétale : celle-ci fait l'objet de contestations de plus en plus profondes. On pense par exemple au nouveau mouvement social que constitue le mouvement écologiste. Les réalisations passées du ministère de l'Équipement sont aussi de plus en plus critiquées : les mouvements sociaux dans les banlieues mettent ainsi au jour les effets de la construction des grands ensembles. Mais ce sont aussi les encadrements juridiques, politiques et administratifs qui subissent des remises en cause dans cette décennie. Les quatre lois de décentralisation⁹⁵ de 1982-1985 transforment fondamentalement le

⁹⁴Ce nouveau ministère rassemble les administrations de l'Équipement, les directions de l'Urbanisme, du Logement, celle de l'Environnement, plus la direction de l'Architecture et la protection des sites. Un ministère des transports est créé, qui rassemble la direction des Routes et celle des Transports Terrestres (Billon, 2004, p. 34-35).

⁹⁵ La loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ; la loi du 7 janvier 1983, relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État ; la loi du 26 janvier 1984, portant statut de la fonction publique territoriale ; la loi du 11

maillage territorial de l'Équipement. Comme dans la décennie précédente, les périmètres des ministères évoluent constamment, au gré des remaniements ministériels et des alternances politiques, mais c'est beaucoup moins à cette échelle ministérielle qu'à l'échelle de la répartition des pouvoirs entre Etat et collectivités locales que se jouent les évolutions de fond. Les directions départementales de l'Équipement voient ainsi leurs prérogatives et leurs liens avec les collectivités locales (notamment les conseils généraux) redéfinis par la décentralisation. Malgré tout, l'institution Equipement (le projet sociétal et le ministère qui l'accompagne) reste puissante. Symboliquement, le ministère adopte alors un nouveau logo (un carré bleu barré de trois flèches symbolisant l'urbanisme, le logement, les transports) qu'il a conservé jusqu'au milieu des années 2000 et qui marque son emprise d'alors sur trois champs qui lui seront plus tard contestés.

Les années 1990 voient se renforcer le mouvement jusque-là latent de contestation du projet Equipement, sous la double poussée de la politique de la ville et de l'Environnement. L'avènement en 1990 d'un ministère d'Etat à la Ville (en lien avec les mouvements urbains) et la montée en puissance des structures de l'Environnement redistribuent là encore les prérogatives de l'Équipement. La décennie, marquée de nombreuses alternances gouvernementales, est donc pour le ministère de l'Équipement une décennie de réflexions et de doutes, comme en témoignent le débat « Ensemble traçons notre avenir » lancé par quelques-unes de ses élites, la parution d'un *Livre bleu* en 1995, les rapports Delevoye (1999) et Mauroy (2000). Les autres projets sociétaux concurrents paraissent quant à eux se renforcer : loi sur l'intercommunalité (1999), loi d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire (1999), loi solidarité et renouvellement urbain (SRU) (2000), perspective d'une seconde décentralisation. Si l'on suit l'argumentation d'Alain Billon, le ministère vacille sur ses piliers : « Chacun des trois piliers du triptyque fondamental des valeurs de l'Équipement apparaît désormais soumis à un processus d'altération :

- l'intérêt général (source de légitimité du service public) devient pluriel, et par voie de conséquence, source de contradictions ; la logique juridique européenne gagne du terrain face à la logique jacobine linéaire ; d'autres logiques apparaissent, avec une légitimité « venant d'en bas », celle de l'utilisateur ;
- le pilier technique du ministère se voit de plus en plus communément concurrencé par le secteur privé (BTP, routes) ; les nouvelles techniques pertinentes se trouvent de plus en plus souvent maîtrisées aussi en dehors du ministère ;

octobre 1985, relative à la prise en charge par l'Etat, les départements et les régions des dépenses de personnel, de fonctionnement et d'équipement des services placés sous leur autorité (Billon, 2004, p. 39-40)

- la territorialité départementale est durement contestée par la montée en puissance des collectivités locales et des nouveaux « acteurs – aménageurs », par de nouvelles logiques de territorialité (zones frontalières, consistance accrue du niveau régional) et par des évolutions technologiques et de nouveaux modes de communication » (2004, p. 56-57).

Les transformations sociétales convergent ainsi pour mettre en discussion l'institution. Ses trois piliers – le service public, la compétence technique et la territorialité (nous y reviendrons) – sont réinterrogés.

Les années 2000 confirment le déclin du projet institutionnel équipement, le recul de son ministère, la montée en puissance d'autres projets institutionnels. En 2002, est certes entérinée l'existence d'un ministère de l'Équipement, du Logement, des Transports, du Tourisme et de la Mer, mais celui-ci doit cohabiter avec un nouveau ministère de l'Écologie et du Développement durable, et un ministère délégué à la Ville et à la Rénovation urbaine, rattaché au ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Le ministère de l'Équipement perd donc la mission de rénovation urbaine et voit ses prérogatives se réduire comme peau de chagrin. La mission Logement lui est retirée en 2004 ; la loi de décentralisation « libertés et responsabilités locales » (2004) organise le transfert de certaines de ses compétences (notamment la construction, l'entretien et l'exploitation des routes et ouvrages d'art) et de ses personnels (30 000 agents) des DDE vers les conseils généraux ou les directions interdépartementales des routes (DIR) ; et les préoccupations autour du développement durable se font plus visibles et publiques dans l'agenda politique.

La dénomination « équipement » disparaît officiellement en 2007, avec la création en mai du MEDAD (ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement Durables). Le « Grenelle de l'Environnement », ensemble de rencontres politiques organisées en octobre 2007, confirme la montée en légitimité des nouvelles dénominations « environnement » et « développement durable », ainsi que la délégitimation simultanée de l'« équipement ». Les changements de dénominations et de périmètres s'accroissent ensuite : MEEDDAT en mars 2008 (ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire)⁹⁶, MEEDDM en août 2009 (ministère de l'Écologie, de l'Énergie et du Développement Durable et de la Mer), MEEDDTL (ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement⁹⁷) en novembre 2010. Les ministres en sont A. Juppé (mai-juin 2007), J.-L. Borloo (juin 2007-novembre 2010), N. Kosciusko-Morizet

⁹⁶ par fusion du MEDAD et du ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer et par le rattachement de la partie du ministère de l'Industrie consacrée à l'énergie (l'ex-DGEFP).

⁹⁷ La principale nouveauté est le transfert de la mission Énergie à un nouveau ministère de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie numérique, lui-même sous la direction du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie.

(depuis novembre 2010) (avec B. Apparou comme secrétaire d'Etat chargé du Logement et T. Mariani comme secrétaire d'Etat chargé des Transports). Au-delà des changements d'étiquette – que les professionnels ne cessent de railler ne sachant plus à quel saint se vouer –, ces changements manifestent les hésitations d'un projet institutionnel en train de se construire. Cela ne signifie pas que ces changements ne sont que rhétoriques : des lois sont promulguées – par exemple la loi du 3 août 2009 dite « Grenelle 1 » et la loi du 12 juillet 2010 dite « Grenelle 2 » –, des structures sont fusionnées, des missions sont redistribuées. Mais le nouveau projet institutionnel du développement durable semble encore se chercher, tout au moins se construire.

Dans ce mouvement de construction, la seule véritable certitude est celle de la disparition ou du déclin du projet Equipement et de ses structures politiques et administratives, à l'échelle nationale comme aux échelles locales. A partir du 1^{er} janvier 2007 a ainsi été amorcé un mouvement de fusion des directions départementales de l'Equipement et de l'Agriculture (DDEA), qui se prolonge depuis le 1^{er} janvier 2010 par une fusion de ces DDEA avec les structures départementales relevant du ministère de l'Intérieur (pour former les directions départementales des territoires). L'abandon de toute mission d'ingénierie concurrentielle est aussi annoncé pour les structures de l'ex-ministère de l'Equipement pour la fin 2011 : elles ne doivent plus exercer d'activité d'ingénierie (notamment maîtrise d'ouvrage et assistance à la maîtrise d'œuvre) – leur ancien cœur d'activité – qui puisse être en concurrence avec le secteur privé ; elles doivent se spécialiser sur des domaines non concurrentiels. Le diagnostic sans appel, énoncé par Patrice Duran en 2001 et reproduit en tête de ce chapitre, résonne ainsi de façon prémonitoire.

Cette histoire du ministère, largement inspirée du rapport d'Alain Billon (2004), souligne les transformations de l'institution équipement et de ce qui en est une déclinaison : l'encadrement politique et administratif du ministère de l'Equipement et de ses structures décentralisées. Mais cette histoire souligne bien aussi la transformation sous-jacente du projet sociétal. En quarante ans, on voit s'institutionnaliser un projet, gagner en légitimité sociale et en assise juridique / administrative, puis progressivement s'effriter, pour enfin disparaître symboliquement des dénominations. Mais la disparition n'est pas totale : les ex-organisations de l'Equipement perdurent, même si elles sont fusionnées ou redessinées, les professions des ingénieurs et des techniciens n'ont pas disparu et continuent d'être alimentées de nouvelles recrues. Comment alors les professionnels vivent-ils cette disparition symbolique, cette profonde transformation institutionnelle au cœur de leur action au travail ? Participent-ils de ces transformations, les subissent-ils ?

2.2. La métamorphose vue par les professionnels de l'Équipement

Le positionnement vis-à-vis des transformations de l'institution est au cœur de la diversité des genres professionnels observés chez les « ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat » et des « techniciens de l'Équipement » (ces dénominations correspondent à des titres officiels). Les transformations de l'institution viennent percuter de deux façons ces genres : en introduisant une fracture générationnelle entre ceux qui sont entrés dans la carrière avant le milieu des années 2000 et ceux qui sont rentrés après (les « néo-professionnels ») ; en introduisant une coupure au sein des « anciens » entre ceux qui subissent ou regrettent la transformation institutionnelle (que nous nommerons les « non grenellisés », en référence aux catégories en usage chez les professionnels rencontrés) et ceux qui s'en félicitent ou la promeuvent (les « grenellisés »). Si le Grenelle de l'Environnement sert de dénomination usuelle pour qualifier les changements institutionnels et se positionner vis-à-vis d'eux, il est clair pour la plupart des acteurs que ce « Grenelle » n'a été qu'une intention, un moment et un affichage politiques parmi d'autres. Quand ils se disent « grenellisés » ou « pro Grenelle », les professionnels entendent se positionner vis-à-vis du Grenelle de l'Environnement, mais aussi tout à la fois vis-à-vis des changements de dénomination et de périmètre d'activité du ministère et de ses structures déconcentrées, vis-à-vis des lois Grenelle, vis-à-vis des problématiques de développement durable et de leur portage politique, vis-à-vis de la réduction de l'ingénierie publique concurrentielle.

Au regard de ces positionnements, quatre principaux groupes d'acteurs peuvent être distingués. Nous dressons ici une typologie qui, à partir des discours des professionnels, tente de rendre compte des régimes, registres, modes, logiques d'action. Comme nous l'avons dit dans le chapitre 1 (cf. § 2.1. *L'action au travail*) et dans la conclusion du chapitre 2, cette appréhension de l'action au travail se veut large, non ciblée sur un de ses formats (par exemple, les gestes). Elle tente de repérer le sens global des expériences de travail des professionnels.

Un premier groupe rassemble les professionnels les plus touchés par les transformations institutionnelles des dernières décennies : ce sont des professionnels généralement anciens au ministère mais aussi anciens dans les structures déconcentrées dans lesquelles ils travaillent aujourd'hui ; ce sont aussi des professionnels qui étaient porteurs des champs traditionnels du ministère de l'Équipement des années 1970 : l'ingénierie locale, les routes, les ouvrages d'art, la géotechnique. Nous les avons qualifiés dans nos recherches de « spécialistes stabilisés non grenellisés ». Certains d'entre eux – les plus anciens parmi eux – ont connu l'âge d'or de l'Équipement, celui des années 1970 et 1980, le temps du « grand ministère de l'Équipement », le temps de la construction des grandes autoroutes et ouvrages d'art prestigieux, le temps de l'ingénierie des directions départementales de l'Équipement auprès des collectivités locales. Mais bien d'autres sont arrivés après, dans les années 1990, voire au début des années 2000, et regrettent aussi cet « âge d'or » que leur content les « anciens » et plus

encore la remise en cause actuelle de leur domaine d'activité. L'institution qu'ils voient changer, avec amertume ou dépit, est aussi présentée comme un ensemble de valeurs qui déclinent. Ils se réfèrent notamment aux trois « piliers » de l'Équipement, mis en évidence lors du débat qui a animé le ministère dans les années 1994-1995 (cf. supra) : le service public, la compétence technique et la territorialité. Au milieu des années 1990, au moment même où le ministère commençait à vaciller et perdre de ses prérogatives, ce sont ces trois principes, tels des valeurs, qui ressortaient comme ceux qui étaient fondateurs et unificateurs des personnels de l'Équipement.

Quinze ans après, ce sont des principes que nous avons retrouvés, avec Gilles Herreros, dans notre étude sur le CETE. Une majorité des personnels y défendent en effet une expertise qu'ils conçoivent comme devant être sédimentée dans le temps, éprouvée dans la maîtrise d'ouvrage et l'assistance à la maîtrise d'œuvre, territorialisée dans un espace régional et auprès d'interlocuteurs reconnus, publique par opposition aux logiques prêtées au secteur privé⁹⁸. La nouveauté dans les valeurs ici défendues concerne les dimensions sédimentée et éprouvée. Leur mise en avant par de nombreux professionnels peut s'expliquer par un phénomène nouveau depuis les années 1990 : la fin de l'ingénierie publique concurrentielle leur laisse penser qu'ils n'auront plus la possibilité d'installer leurs expertises dans le temps et les mises à l'épreuve de la maîtrise d'ouvrage et de l'assistance à la maîtrise d'œuvre. L'innovation sera certes conservée dans le domaine public, mais la mise en application sera concédée au secteur privé. On le voit, certains professionnels vivent donc au cœur de leur activité de travail les transformations du projet institutionnel équipement ; ceux-là vivent cette transformation comme un phénomène extérieur, qui les dépasse et auquel ils ne participent pas.

Un second groupe rassemble des professionnels qui eux aussi sont anciens dans le ministère et les structures déconcentrées qui les emploient, mais qui sont spécialisés dans des champs d'activité différents, aujourd'hui légitimés dans le nouveau périmètre d'action du ministère : l'urbanisme, l'énergie, l'habitat, ... Ces professionnels rejoignent les précédents sur leur défense d'une expertise sédimentée, éprouvée, territorialisée, publique ou encore des grandes valeurs fondatrices que sont le service public, la compétence technique et la territorialité. Mais ils s'en distinguent par leur

⁹⁸ Par *expertise technique sédimentée*, nous désignons ce qu'une grande majorité des personnels du CETE comprend comme un ensemble de savoir-faire, appuyé sur l'expérience des années et la durée. Par *expertise technique éprouvée*, il faut entendre un ensemble de savoir-faire, mis à l'épreuve, testé sur le terrain ou dans la pratique. Par *expertise technique territorialisée*, il s'agit de désigner le territoire comme lieu d'ancrage et de déploiement de l'expertise et de souligner l'importance de la connaissance des partenaires et des clients territoriaux. Par *expertise technique publique*, il s'agit de souligner l'attachement de la très grande majorité des membres du CETE au secteur public d'intervention et à ce qu'il garantit à leurs yeux pour l'expertise du CETE, par opposition à celle du secteur privé : autonomie, indépendance, impartialité, neutralité sont les termes les plus souvent usités pour qualifier cette dimension publique / étatique de l'expertise.

détachement à l'égard de ce qu'ils considèrent être les missions passées et passées de l'Équipement, et par leur attachement à l'égard de ce qu'ils considèrent comme les missions d'avenir du développement durable. Eux participent largement du nouveau projet institutionnel, tel qu'il est en train de se mettre en place. Certes, ils sont en partie contraints par les orientations gouvernementales, mais ils travaillent à leur échelle à construire de nouveaux périmètres d'action : ce travail ne se fait pas sans heurts, notamment auprès de leurs collègues « non grenellisés », mais ils y participent généralement avec conviction, pour autant que leurs craintes sur l'avenir de l'ingénierie publique ne prennent pas le pas sur leur engagement pour le MEEDDM. C'est ici un point important à souligner : leur enthousiasme de croyants dans les perspectives ouvertes par le développement durable est largement mâtiné des craintes qu'ils ont sur l'avenir de la fonction publique, à l'heure de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Un troisième groupe est constitué de ceux qui sont en position de management dans les organisations et de pilotage des réformes à l'échelle organisationnelle locale. Il est aussi traversé par le clivage entre ceux qui portent l'« ancien » projet Équipement et ceux qui portent le nouveau projet « développement durable ». Selon leur spécialité initiale, selon leur parcours dans le ministère, ils sont plus ou moins attachés à des activités portées ou délégitimées par le Grenelle et le nouveau ministère. La principale différence avec les autres groupes vient de qu'ils ne sont généralement pas spécialisés dans un domaine d'activité (ils sont devenus généralistes au fil de leur carrière mobile). Ce qui importe pour ceux que nous avons appelé des « généralistes mobiles », c'est de porter, en fonctionnaires loyaux ou obéissants, les orientations politiques ministérielles et gouvernementales, elles-mêmes émanation de la légitimité démocratique. Ils mettent en avant une valeur qui leur semble supérieure aux valeurs de l'équipement et du développement durable : le respect de la démocratie. C'est ce qu'ils défendent derrière le principe de service public. En se faisant donc les rouages des politiques du nouveau ministère, ces acteurs participent pleinement du projet institutionnel qui se met en place.

Un dernier groupe – les « néo-professionnels » – a un positionnement singulier vis-à-vis des transformations de l'institution. Ce sont les nouveaux professionnels arrivés depuis quelques années dans le ministère et qui n'ont pas connu personnellement au cours de leur carrière ces transformations. Ces acteurs se sentent généralement très extérieurs aux débats qui animent leurs différents collègues. On repère ainsi un effet génération (au sens de Mannheim, 1928) caractérisant ceux ont connu ou n'ont pas connu un moment – ici un tournant – historique fondateur. Les jeunes professionnels se disent largement convaincus par le virage institutionnel de l'équipement vers le développement durable. Cela ne signifie qu'ils défendent les manifestations politiques récentes de ce virage, comme le Grenelle de l'Environnement, la charte de l'Environnement, le rythme accéléré des changements de dénomination et de périmètres du ministère ; beaucoup se montrent au contraire critiques vis-à-vis de ce qu'ils considèrent être des rhétoriques ou des paravents d'une réduction du service public d'ingénierie. Mais ils défendent pour autant fermement la légitimité d'un virage de l'équipement vers le développement

durable. L'adhésion à une institution est donc autant une question de légitimation d'un projet sociétal que le simple attachement à des structures politiques et administratives.

La distinction d'un genre professionnel spécifique à un groupe générationnel – ce que nous ne retrouvons pas sur nos deux autres terrains – n'est pas sans interroger sur les façons dont la métamorphose d'un projet institutionnel peut prendre corps au cœur des régulations intergénérationnelles d'un groupe professionnel. Sur nos autres terrains, la « lunette » générationnelle donne peu à comprendre des genres professionnels et des différents attachements institutionnels. Ici, les néo-professionnels se distinguent nettement, par rapport aux autres genres, par un attachement plus uniforme et plus fort au projet institutionnel du développement durable et une distance plus uniforme et plus forte au projet institutionnel de l'équipement. Et il apparaît que ce phénomène est nouveau, à l'échelle même des ingénieurs et des techniciens de l'Etat.

A titre comparatif, nous pouvons par exemple nous référer à l'étude conduite en 1999 avec Sven Grillet et Gilles Herreros sur les modes d'intégration des jeunes ingénieurs de l'ENTPE dans les différentes structures du ministère. En une décennie, les profils des jeunes ingénieurs et leurs modes d'intégration ont beaucoup changé. Il y a encore dix ans, les jeunes ingénieurs rencontrés (alors qu'ils occupaient leur premier poste après la sortie de l'école) étaient caractérisés par une grande diversité de profils et ne partageaient pas de conviction commune autour de ce qu'aurait pu être le projet institutionnel de leur ministère. Il aurait été alors impossible de distinguer un groupe de « néo-professionnels », tant les pratiques et les valeurs de ces jeunes ingénieurs les opposaient entre eux et les rapprochaient d'autres profils d'ingénieurs plus anciens. Aujourd'hui, un groupe de néo-professionnels se distingue nettement, parmi les ingénieurs (et aussi les techniciens, mais nous n'avons pas sur eux de points de comparaison historique), par un attachement commun au nouveau projet institutionnel du développement durable, ou de façon négative, par une répulsion commune avec ce qu'ils définissent comme l'ancien projet institutionnel de l'équipement du territoire. La métamorphose du projet institutionnel de l'équipement en développement durable s'est accompagnée de la naissance d'une génération.

Autrement dit, l'existence actuelle d'un genre professionnel superposable à un groupe générationnel distinct est un symptôme fort du déclin du projet institutionnel de l'équipement. Ce déclin apparaît aussi dans la fragilisation manifeste des anciens modes de socialisation, qui conféraient un poids important aux aînés, aux corps d'Etat et aux syndicats dans la formation initiale et professionnelle des nouveaux. Avec cette métamorphose institutionnelle, ce ne sont donc pas que des attachements à des projets institutionnels qui sont modifiés, ce sont aussi les modes de transmission des savoirs et des valeurs, les modes de « socialisation institutionnelle » qui sont redéfinis.

La socialisation initiale et professionnelle des ingénieurs et des techniciens a longtemps été organisée par les aînés et par les corps d'Etat. Au moment de notre première étude sur les ingénieurs TPE, en 1998-1999, le poids des aînés et des corps d'Etat était très fort au sein de l'Ecole (où beaucoup d'enseignements étaient dispensés par des

ingénieurs en poste, où le syndicat des ingénieurs TPE veillait avec attention sur les parcours des élèves et leur intégration professionnelle), mais aussi sur les lieux de prise en poste des nouveaux ingénieurs (avec le parrainage des nouveaux par des aînés et avec une attention permanente du syndicat sur les modes d'intégration des jeunes ingénieurs et la construction de leur carrière). Ce poids était d'autant plus puissant qu'il n'était pas contesté par les jeunes ingénieurs, pour lesquels les aînés et le syndicat étaient légitimes à les encadrer, les conseiller, les accompagner. Certes, ce modèle n'était pas général et l'on observait bien des situations où la socialisation se faisait seul, entre pairs ou de façon conflictuelle avec les anciens. Certes aussi, la perte d'audience des syndicats ne date pas des seules dernières années et se manifestait déjà à la fin des années 1990 (les jeunes ingénieurs ne se syndiquaient pas, mais usaient régulièrement des ressources du réseau syndical et du corps des ITPE). Il n'empêche que la comparaison des deux situations laisse entrevoir une transformation nette des modes de socialisation. Les aînés et les corps paraissent beaucoup moins légitimes aux yeux des nouveaux professionnels d'aujourd'hui qu'ils ne le paraissaient il y a dix ans. Selon nous, cette perte de légitimité est à mettre en rapport avec les transformations institutionnelles observées précédemment : ce qu'incarnent les aînés, les corps d'Etat et les syndicats corporatistes, c'est un projet institutionnel (celui de l'équipement) qui paraît unanimement dépassé auprès d'une génération de nouveaux professionnels convaincus par un autre projet institutionnel : celui du développement durable. Inversement, les nouveaux professionnels se trouvent beaucoup plus légitimes qu'ils ne l'étaient auparavant, auprès des aînés qu'ils croisent dans leurs interactions, à défendre des registres d'action différents de ceux qui sont en place. Ce gain de légitimité s'installe au cœur des compétences professionnelles (les « néo-professionnels » sont plus formés que les anciens aux compétences valorisées dans le modèle du développement durable).

La socialisation professionnelle a toujours été et reste faite d'influences réciproques entre les professionnels des différentes générations. On peut néanmoins penser que les équilibres entre générations qui donnaient à la socialisation des professionnels techniques ses contours passés – du temps de la dominance du projet institutionnel de l'équipement – ont été profondément transformés *en même temps* que la métamorphose de ce projet institutionnel.

2.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et institutions

Le champ de l'équipement et du développement durable fait apparaître une articulation originale entre les projets institutionnels et les acteurs observés. Tout au moins, une articulation originale par rapport à ce que nous avons observé en prison. L'originalité vient d'abord de ce que le projet institutionnel dominant est en profonde transformation depuis quelques années, ce que l'on n'observe pas à l'échelle de la prison. Les missions prêtées aux acteurs, les valeurs qu'ils portent sont en profond changement en parallèle avec les transformations des formes juridiques, politiques et administratives (notamment ministérielles) qui les accompagnent.

Les rapports des acteurs à l'institution s'en trouvent fortement influencés : certains se sentent extérieurs à des changements qu'ils regrettent et subissent, en défendant des expertises ou des valeurs telles qu'elles étaient promues dans le projet institutionnel d'équipement du territoire ; d'autres les soutiennent et entendent y prendre part, en portant et développant de nouvelles expertises ou valeurs telles qu'elles sont promues dans le cadre du développement durable. L'évolution de l'institution se fait donc à coups de résistances et d'implications de différents acteurs.

Il reste alors à comprendre les fondements de ces résistances et implications : ils se trouvent d'abord dans les valeurs défendues et dans un processus de légitimation / délégitimation des acteurs. Ce processus est symétrique : l'institution légitime certains acteurs en les dotant notamment de ressources symboliques, elle en délégitime d'autres en les privant de ces mêmes ressources ; mais ce sont aussi les professionnels qui détruisent ou construisent le projet institutionnel, le fragilisent ou le renforcent, en délégitimant ou légitimant ses finalités et valeurs. Ce processus symétrique, loin d'être totalement abstrait, se fait au détour des socialisations réciproques entre acteurs, plus ou moins légitimes et légitimés, dans leurs compétences professionnelles et les valeurs qu'ils défendent, par cette même transformation institutionnelle à laquelle ils participent.

Souligner le rôle des valeurs dans les relations qui lient les professionnels aux projets institutionnels ne signifie par pour autant que c'est ici le seul mode de relations institutionnelles. Quand l'institution habilite et contraint, elle le fait par le biais des valeurs, mais aussi en distribuant des ressources matérielles et humaines (par exemple des moyens en budget et en effectifs), en fixant des règles juridiques (par exemple, en interdisant la poursuite d'activité dans certains domaines), en imposant des standards normatifs de pratiques (notamment via les lignes hiérarchiques). Inversement, quand les professionnels s'investissent ou s'opposent à des projets et cadres institutionnels, ils ne le font pas qu'au titre d'« idéaux collectifs », de « préférences finales et ultimes », d'« états légitimés, valorisés et désirables du système social » (Boudon et Bourricaud, 1982). Pour autant, les valeurs ont à l'échelle institutionnelle un poids très fort, sans doute plus important qu'aux échelles organisationnelle et professionnelle.

3. La débureaucratiation des organisations

Le ministère de l'Équipement a longtemps constitué un archétype du modèle bureaucratique pyramidal, appuyé sur une division approfondie des tâches, une formalisation poussée des lignes hiérarchiques, le développement de règles impersonnelles de fonctionnement. Le poids majeur des statuts et des corps de la fonction publique dans la distribution des tâches et des autorités en était le symbole. Les repères organisationnels en ressortaient particulièrement clairs pour les acteurs : selon leur statut, leur place dans l'organisation et l'avancée dans la carrière, ils connaissaient les règles et par là les limites et les opportunités, de leur activité. Ce modèle bureaucratique, appelé aussi *tightly coupled system* dans la théorie des organisations, a cependant été fortement remis en question ces dernières années. Les transformations de l'activité du ministère (en lien avec les transformations institutionnelles évoquées précédemment), la fusion de nombreuses structures de l'Équipement avec des structures sous tutelle d'autres ministères, les nombreuses réorganisations internes (dans un contexte de réduction des effectifs de la fonction publique) ont brouillé ces repères organisationnels. Les formes de « régulation » de l'activité en ressortent transformées, parfois introuvables. La mise en place de nouvelles organisations moins cloisonnées entre ministères, entre services, entre corps, entre statuts, ... est censée répondre aux nouvelles exigences de l'intervention publique. Mais elle ne s'accompagne pas de la production de règles opératoires claires pour tous les professionnels. Au contraire, elle fragilise pour certains les « petits » espaces et collectifs de travail dans lesquels se construisaient ces règles opératoires, ce que Jean-Daniel Reynaud appellerait des régulations autonomes. La difficulté devient alors la suivante : les transformations organisationnelles visent à introduire une nouvelle régulation plus souple de l'activité, mais elles fragilisent fortement des cadres et des collectifs dans lesquels se construisaient les régulations antérieures, sans offrir à tous de nouveaux cadres et collectifs de substitution. Ce constat doit être précisé aux regards des différents profils de professionnels, certains étant fortement désorientés, d'autres trouvant dans les nouveaux cadres et collectifs organisationnels des repères de l'action.

Étayons cette lecture en deux temps : en revenant sur les transformations organisationnelles et leur impact général (3.1), en observant comment les différents acteurs expérimentent ces transformations (3.2.). Notons incidemment que le cas de l'Équipement permet de tester la force du changement comme prisme d'analyse des organisations : les attachements aux organisations sont-ils plus visibles en période de changement qu'en période de stabilité ? Le changement est-il un temps privilégié d'étude de l'organisation (Bernoux, 2004) ? Plus largement, il s'agit de repérer comment se combinent, pour les ingénieurs et techniciens, le triple chamboulement institutionnel, organisationnel et professionnel.

3.1. Les transformations organisationnelles et leurs impacts généraux

Les mutations du ministère de l'Équipement se sont accompagnées de profondes transformations organisationnelles : d'abord à l'échelle ministérielle, puisqu'il s'est agi de fusionner des ministères et des directions générales des ministères de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Industrie ; ensuite aux échelles locales (régionale et départementale). Ce sont ces transformations locales que nous avons étudiées avec Gilles Herreros. Situons les trois types de transformation étudiés, avant d'en analyser les articulations avec l'action au travail des ingénieurs et techniciens de l'Équipement.

DDEA, DREAL et CETE

Les directions départementales de l'Équipement et de l'Agriculture (DDEA) sont issues de la fusion des directions départementales de l'Équipement (DDE) d'une part, des directions départementales de l'Agriculture et de la Forêt (DDAF) d'autre part. Le principe d'un rapprochement, voire d'une fusion, de ces deux structures départementales avait été envisagé dès les années 1990, mais de nombreuses résistances (notamment des corps d'ingénieurs⁹⁹) ainsi que le faible empressement politique à faire disparaître formellement le ministère de l'Agriculture de l'échelon départemental avaient fait capoter le projet. La perspective de rapprochement-fusion a ensuite été relancée dans les années 2000 et a abouti cette fois, au 1^{er} janvier 2007 pour huit départements pilotes ; au 1^{er} janvier 2009 pour la moitié des départements restants ; au 1^{er} janvier 2010 pour l'autre moitié. C'est une des huit DDEA-pilotes que nous avons étudiée en 2009, et qui dépendait alors du MEEDDM et du ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche. Précisons que cette DDEA préparait dès cette époque une autre fusion organisationnelle, avec les structures départementales relevant du ministère de l'Intérieur : au 1^{er} janvier 2010 était prévu le passage aux directions départementales des territoires. Le passage des DDE et DDAF aux DDEA s'est opéré en deux temps : un premier temps de nomination des directions (la moitié des directions de DDEA ont été confiées à d'ex-directeurs de DDE, l'autre moitié à d'ex-directeurs de DDAF), un second temps de reconfiguration interne des services et des équipes (dénominations et périmètres).

Les directions régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) sont le produit de la fusion des directions régionales de l'Équipement (DRE),

⁹⁹ On pense aux prestigieux IPC (Ingénieurs Ponts et Chaussées) et IGRÉF (Ingénieurs Génie Rural Eaux et Forêts). Mais aussi aux ITPE sortis de l'ENTPE, aux ITA (ingénieurs des travaux agricoles) sortis des ENITA (Ecole Nationale des ITA), aux ITR (ingénieurs des travaux ruraux) sortis de l'ENGES (Ecole nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg), aux ITEF (ingénieurs des travaux eaux et forêts) sortis de l'ENGREF. En 2006, ITA, ITR et ITEF ont fusionné pour former les IAE (Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement).

des directions régionales de l'Environnement (DIREN), des directions régionales de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE). Leur fusion s'avérait « logique » dans le cadre du regroupement des ministères de l'Équipement et de l'Environnement et du rattachement d'une partie du ministère de l'Industrie (mai 2007) : les DREAL apparaissent ainsi comme une réplique régionale de ce qu'est le ministère au niveau national. Comme pour les DDEA, ont été choisis comme directeurs de ces nouvelles structures régionales des ex-directeurs des DRE (souvent ingénieurs divisionnaires TPE), des DIREN (souvent ingénieurs divisionnaires de l'Agriculture et de l'Environnement) et des DRIRE (souvent ingénieurs divisionnaires de l'Industrie et des Mines), en respectant une égalité des répartitions à l'échelle nationale. Outre le choix du et des lieu(x) d'implantation, ces directeurs ont ensuite défini, avec leurs équipes rapprochées, des macro-organigrammes fixant les contours des nouveaux services et les personnels responsables de ces nouvelles unités, en puisant dans les ressources en ingénieurs divisionnaires. À charge pour ces derniers de travailler ensuite les contours internes des services. C'est en tout cas de cette façon que s'est opérée la restructuration de la DREAL que nous avons observée en 2008-2009. Le pilotage de la réforme organisationnelle s'y est, comme pour la DDEA, avéré vertical et descendant, au sens où il a été pensé par la direction restreinte de la nouvelle DREAL et présenté, une fois fixé, aux « agents » des services.

C'est ce même processus vertical que nous avons d'ailleurs observé au sein d'un centre d'études techniques de l'Équipement (CETE), dernière structure déconcentrée du ministère que nous avons étudiée et elle aussi en transformation organisationnelle. Il n'était pas en question – au moment de l'étude (en 2009-2010) – de fusionner cette structure avec d'autres. Mais la direction du CETE avait reçu commande de sa tutelle ministérielle d'opérer une profonde réorganisation interne (des départements et des laboratoires, ainsi que des services en leur sein), de façon à répondre aux nouvelles attentes du ministère dans le champ du développement durable et à une nouvelle répartition des tâches entre les sept CETE du territoire national. Nous y avons donc aussi observé comment se mettaient en place des transformations organisationnelles à l'échelle interne et comment les différents professionnels, aux différents niveaux, vivaient ces transformations.

Les impacts généraux

Quels sont les impacts généraux de ces transformations ?

Un premier impact concerne la taille des nouveaux cadres et collectifs d'exercice : les structures fusionnées (DREAL et DDEA) ont des tailles plus importantes qu'auparavant. Cela a des effets sur l'activité des professionnels, puisque ceux-ci travaillent désormais dans des structures dont ils peuvent ne pas connaître tous les membres. Autrement dit, certaines structures mises en place s'éloignent de plus en plus de ce qu'Eugène Enriquez nomme l'instance groupale (un ensemble de personnes pouvant communiquer ensemble si possible de face à face). Se construit ou s'élargit une

disjonction entre le format juridique des structures et la nature des coopérations au travail : les professionnels côtoient d'autres professionnels avec lesquels ils n'auront pas de contact, ni en termes de coopération active de travail, ni en termes relationnels. En cela, les structures ne correspondent plus aux cadres réglementaires antérieurs.

Un second impact lié à ces fusions concerne la plus grande variété des profils professionnels de personnels en présence. Au sein des DDEA, se côtoient des ingénieurs et techniciens de l'Équipement et de l'Agriculture, qui non seulement n'ont pas les mêmes profils et trajectoires de formation, mais encore ont été très longtemps en concurrence à l'échelle des départements. Au sein des DREAL, ce sont aussi des professionnels issus de trois champs historiquement en concurrence qui se côtoient : l'Équipement, l'Environnement, l'Industrie. Outre les conflits de personnes qu'il s'agit de régler, de nouveaux cadres de coopération sont à trouver. Le contenu même de l'activité est redéfini parce qu'il s'agit pour tous ces professionnels de coopérer avec des acteurs qui n'ont pas les mêmes standards et repères de pratiques. On touche là à un effet classique des fusions et réorganisations, mais une particularité pointe néanmoins : on observe une forme de glissement des régulations organisationnelles, depuis la production de règles opératoires, proches des gestes de travail, vers la production de règles de coordination des activités. Si ce glissement ne concerne pas tous les acteurs, on repère dans les organisations nouvellement créées, plus grandes et moins cloisonnées, la nécessité pour certains personnels – notamment les hiérarchiques – d'orienter de plus en plus leur activité vers la recherche de nouvelles formes de coordination. Cela n'est pas sans conséquence sur les acteurs du « bas de l'échelle » voyant leurs supérieurs s'éloigner de leur activité « pratique ». En cela, les fusions organisationnelles accentuent certaines distances hiérarchiques.

Au regard de ces deux premiers impacts, on perçoit que la « débureaucratisation » à l'œuvre dans le champ de l'Équipement n'est pas aussi efficace qu'inéluctable. Selon Patrice Duran et Thomas Le Bianic (2008), l'affaiblissement de l'organisation bureaucratique est inéluctable, au regard des difficultés des organisations publiques à s'adapter aux nouvelles formes de « problèmes », qui ne sont plus donnés, mais à construire du fait qu'ils nécessitent des solutions qui dépassent le cadre d'une seule organisation :

« La question est donc largement managériale dans la mesure où il s'agit de mieux croiser les démarches verticales de gestion des organisations comme ensemble de moyens avec les modalités de gestion des problèmes qui doivent être plus transversales. Ceci revient à conjuguer de manière concomitante deux systèmes organisationnels profondément différents puisqu'il s'agit d'un côté de ce que les anglo-saxons appellent des « tightly coupled systems », des systèmes fortement liés correspondant généralement à des organisations hiérarchiques caractérisées par une cascade d'asymétries transitives reliant les acteurs entre eux (on reconnaîtra aisément le modèle classique de la bureaucratie), et d'un autre côté des « loosely coupled

systems », des systèmes faiblement liés, sans véritable autorité centrale, orientés vers le traitement des problèmes et dont les interactions et les communications sont justement commandées par la nature des problèmes et non par d'éventuels organigrammes. »

Patrice Duran et Thomas Le Bianic, 2008, *Introduction générale à l'Action publique et légitimités professionnelles*, p. 14-15

Il reste que les « systèmes faiblement liés » en train de se mettre en place et dont les nouvelles structures DDEA et DREAL sont des exemples, sont aussi confrontés à une difficulté de taille : celle de produire des régulations qui intègrent suffisamment l'ensemble des acteurs, qui aient un sens dans la conduite de leur activité. Peut ainsi s'établir une tension forte, sinon un paradoxe, entre la tendance à l'assouplissement des règles bureaucratiques et l'incapacité des nouvelles organisations à produire des cadres réglementaires, à ne pas « surimposer » de nouvelles régulations de contrôle et à laisser s'installer des régulations autonomes. Cette tension est d'autant plus visible à l'échelle de l'Équipement, que le projet institutionnel de l'équipement du territoire et, comme nous le verrons aussi, les groupes professionnels des ingénieurs et techniciens, ne constituent plus parallèlement des cadres et collectifs aussi intégrateurs qu'auparavant. Dans une période de changement institutionnel et de fragilisation des groupes professionnels, les nouvelles organisations ont dès lors toutes les difficultés à tenir le rôle qui est attendu d'elles par ceux qui les promeuvent comme le nouveau modèle de l'intervention publique. Ce constat peut être affiné en prenant en compte la variété des expériences du changement dont rendent compte les professionnels de l'Équipement.

3.2. La variété des expériences du changement organisationnel

Comment se situent les professionnels de l'Équipement face à ces changements organisationnels ? Les vivent-ils comme des contraintes ou les portent-ils, les transforment-ils en opportunités stratégiques ? Quels sont les facteurs de variété des positionnements ? Y avait-il un effet homogénéisant du modèle bureaucratique d'organisation sur ces positionnements, et si oui, quels sont les effets des transformations récentes du modèle bureaucratique pyramidal ? C'est à travers la réponse à ces différentes questions que nous allons saisir les positionnements des acteurs dans les organisations : nous faisons ici le choix d'étudier les attachements organisationnels à travers les expériences du changement.

On observe d'abord une large fracture entre ceux qui vivent ces changements comme exogènes et ceux qui se vivent comme ses acteurs. Il est difficile de quantifier leurs proportions respectives, par ailleurs relatives en fonction de chaque situation locale, sinon pour dire que l'un et l'autre des positionnements ne concernent jamais des faibles proportions des effectifs en présence. Ce clivage recouvre pour partie la coupure entre les personnels de direction – en charge du pilotage du changement organisationnel – et ceux qui n'occupent pas de fonction de direction (le pouvoir formel et les statuts qui vont avec, restent un gage de contrôle sur l'organisation). Mais il ne résume pas à lui,

puisque l'on retrouve aux niveaux non directionnels de l'organisation des professionnels qui se vivent comme acteurs du changement organisationnel ou qui en sont partisans.

Il est certain néanmoins que l'on retrouve parmi ceux qui se sentent les plus acteurs et actifs dans les changements organisationnels une majorité des personnels en position de direction. Dans les situations observées, ce sont essentiellement des ingénieurs ayant le statut de divisionnaires et répondant à des profils de carrière mobiles (avec des compétences généralistes plutôt que des expertises techniques pointues). Le statut de divisionnaire s'obtient généralement à la suite de nombreuses mobilités dans le ministère : ce n'est pas une règle infaillible, puisque certains ingénieurs deviennent divisionnaires sur la base de leur expertise technique développée dans la même structure, mais c'est un cas rare ; le modèle classique est celui de l'accession au statut de divisionnaire par le biais d'une carrière mobile, enchaînant trois ou quatre postes dans des structures différentes et avec des compétences différentes (ce qui aboutit à en faire des généralistes). Qu'il rime comme dans le cas général avec mobilité et compétences de généraliste ou par exception, avec stabilité et compétences d'expert technique, l'accès au statut de divisionnaire s'accompagne toujours de prises de fonction hiérarchique, avec des postes de management d'équipes, de services, de structures. Les professionnels que nous décrivons sont donc à la tête des organisations qui sont actuellement restructurées et généralement au cœur des circuits de décision de ce changement. Et la plupart se vivent comme acteurs de ces changements. Cela ne signifie pas qu'ils partagent toujours la philosophie sous-jacente du changement (notamment la RGPP et la transformation du ministère), mais ils se positionnent en serviteurs loyaux de l'Etat, qui se font un devoir d'appliquer et de faire appliquer les réformes. Si certains se disent circonspects à l'égard du développement durable, ils se vivent par fonction comme parties prenantes et moteurs des mutations organisationnelles. On retrouve chez certains des tensions assez fortes entre leurs différentes valeurs : défense de l'ancien modèle équipement versus loyauté envers la hiérarchie. Mais c'est l'attachement à la loyauté, installée au rang de valeur et de règle incontournable de la fonction, qui l'emporte généralement dans leurs comportements et qui explique leurs comportements d'obéissance.

Le modèle utilitariste peut aussi expliquer leurs comportements d'obéissance. Les transformations organisationnelles actuelles limitent fortement le nombre de places pour les ingénieurs divisionnaires et redistribuent donc les opportunités de carrière. Les perspectives de carrière, telles que les acteurs les imaginaient en référence avec leur propre carrière passée (succession de postes, occupés trois ou quatre ans dans des structures différentes, de façon à avancer dans les fonctions occupées), s'avèrent largement obstruées par la réduction des postes et le nombre croissant d'ingénieurs divisionnaires désirant changer de poste ou de structure. Certains reconnaissent ressentir pour la première fois dans leur carrière la crainte d'être bloqué dans leur trajectoire, voire celle de devoir quitter le ministère ; ils adoptent alors des stratégies individuelles défensives, visant à ne rien faire de ce qui pourrait les desservir. A la régulation de la

carrière par l'appartenance au corps succède ainsi une construction de carrière par la concurrence et l'individualisation.

D'autres professionnels qui ne sont pas aux niveaux directionnels des organisations se vivent aussi comme les acteurs du changement organisationnel. Ce sont des ingénieurs et techniciens qui valorisent ce changement en le considérant comme cohérent et convergent avec le changement institutionnel qu'ils défendent de l'équipement vers le développement durable. Ce ne sont généralement pas des « inconditionnels » des transformations du ministère, puisqu'ils critiquent généralement fermement les effets de la RGPP en termes de diminution des effectifs et de redimensionnement de l'ingénierie publique concurrentielle. Mais ils défendent les changements organisationnels, dans la mesure où ceux-ci renforcent leur champ d'expertise « grenellisé » : ils participent et défendent les changements quand leur champ d'expertise se voit renforcé par des transferts ou des recrutements de personnels, par des renforcements de mission, par une meilleure visibilité de leur activité dans l'organigramme et la répartition des ressources. Leurs adhésion et participation au changement se comprennent donc à la fois par conviction et par opportunisme stratégique. Comment participent-ils alors du changement organisationnel ? Certains le font de façon « passive », en ne résistant pas, en ne s'opposant pas, comme certains de leurs collègues, à la redéfinition des organigrammes, des contours de services et d'équipes de travail. D'autres le font de façon « active », en défendant les nouveaux contours des collectifs, en participant aux réunions de constitution et d'animation des nouvelles équipes, en marginalisant (par le verbe et les actes) ceux qui se mettent en marge de ces changements.

Il y a aussi ceux qui, nombreux et majoritaires, se vivent comme les objets des changements organisationnels. On les trouve notamment chez les ingénieurs et les techniciens dans les champs d'activité « non grenellisés » et dans les services et unités qui sont frontalement percutés par les restructurations (absorption par un autre service ou disparition). Ceux-là vivent l'ensemble des transformations organisationnelles comme les effets directs des transformations institutionnelles qu'ils récusent (RGPP, fin de l'ingénierie concurrentielle, passage au développement durable). Ils se désespèrent aussi de voir des personnels de direction porter les réformes organisationnelles par obéissance. Ils se désespèrent encore plus de voir certains de leurs collègues porter les changements organisationnels par conviction pour le développement durable : ces derniers leur paraissent se leurrer sur les véritables enjeux des transformations (que sont à leurs yeux la réduction des effectifs et la réduction du champ d'intervention du secteur public). Ils sont donc farouchement opposés aux « philosophies » qui leur semblent sous-jacentes à ces réformes. Mais cette opposition se transforme rarement en oppositions ou résistances déclarées. Le modèle de Hirschman (1970) ne permet pas de comprendre leur position : opposés au changement, tel qu'il leur est imposé, ils ne sont pas dans la prise de parole, mais ils ne sont pas non plus dans des stratégies de sortie ou de loyauté. C'est plutôt le modèle de l'apathie (Bajoit, 1988) ou le sentiment du désarroi (Linhart *et alii*, 2006) qui dominent. Ils ne se mobilisent pas, ils regrettent ou dénoncent l'absence des relais syndicaux pour porter la résistance, mais ne sont pas syndiqués et

ne comptent pas se syndiquer. Ils se vivent comme les objets d'un changement qui les dépasse.

Il reste que cette tendance à l'apathie souffre des exceptions. On a trouvé dans certaines structures des formes de résistance et d'opposition aux changements organisationnels. On a d'abord noté des oppositions à des changements d'espace de travail ou de lieu d'exercice, mais aussi des oppositions à la redéfinition des équipes de travail. Ces oppositions se manifestent souvent individuellement dans nos entretiens, quelques fois aussi dans des prises de position publiques, par exemple, dans les réunions de service, dans les assemblées générales ou les réunions transversales des cadres intermédiaires. Ces prises de position sont parfois collectives, avec signature d'un tract ou d'une motion envoyée à la direction. Mais elles ne sont généralement pas pérennes et très vindicatives, ni même collectives, avec des expressions souvent fortes de désillusion ou de désabusement. Les personnels avaient généralement des explications à ces caractères éphémère et peu vindicatif de leur protestation individuelle et plus généralement de la difficulté à mobiliser collectivement les mécontents : la montée de l'individualisme dans la société française contemporaine (comme en attesterait la baisse du syndicalisme), ou bien encore en interne, le départ historique des personnels les plus militants vers les collectivités locales. Ingénieurs et techniciens – personnels de catégories A et B de la fonction publique – se rappellent le temps où les mouvements sociaux de leurs structures reposaient et étaient animés par les personnels de catégorie C. D'autres soulignent la peur qui commence à prendre forme chez les personnels fonctionnaires de perdre leur emploi, d'être obligé de changer de lieu de travail ou d'activité. Tels les chefs de service, encore plus loyaux et obéissants actuellement dans un contexte de pénurie de postes, certains personnels craignent que l'expression du mécontentement n'aboutisse à des licenciements, tout au moins des « mises au placard » : la peur des licenciements ou d'une détérioration des conditions de travail est assurément aujourd'hui un des moteurs de la faible mobilisation contestataire.

Au-delà des explications à la relative faiblesse des manifestations d'oppositions aux changements d'organisations, les entretiens conduits avec ces professionnels ont permis de repérer à quelles formes de cadres et de collectifs d'exercice, bref à quelles organisations, ils tiennent le plus. Dans les trois structures observées, certains professionnels disent regretter que la disparition de la DDE et de la DRE, qui la profonde transformation interne de la structure CETE et de son esprit. Mais ce ne sont généralement pas ces niveaux d'organisation qui paraissent les plus « attachants ». De même, certains professionnels critiquent ou regrettent les changements de périmètre d'activité et de collectif attendant de personnels, liés aux transformations des départements, des divisions, des services, autant de « mini-structures » composées de cinquante à cent personnels. Mais là encore, ces regrets ne s'expriment jamais aussi fortement que pour d'autres cadres et collectifs formels. Les organisations auxquelles les personnels se disent généralement les plus attachés (nous excluons ici les personnels de direction), ce sont les « petits collectifs » de travail, les « équipes », les « groupes », composés de cinq à vingt-cinq personnes pour donner un ordre de grandeur. On peut

penser que se jouent dans ces collectifs des dimensions affectives plus fortes que dans les collectifs plus grands, dimensions renforcées par le temps et l'interconnaissance. Mais nous ne saurions réduire la nature de ces attachements organisationnels à des liens proprement affectifs, tels ceux qui peuvent se développer dans des réseaux d'affinités informels. Certains de professionnels disent tenir à ces petits collectifs, sans pour autant être attachés affectivement à leurs membres : l'attachement est alors proprement professionnel, relié à la façon dont les individus pensent la meilleure façon de travailler avec d'autres, en commun. Le collectif d'attachement, c'est donc aussi un collectif idéal, renvoyant à la façon dont les professionnels conçoivent le meilleur déploiement possible de leur propre expertise et de l'expertise collective.

Les restructurations, les fusions, le passage à de plus grandes structures marquent une croissance de la taille des cadres et des collectifs d'exercice et une fragilisation concomitante des liens d'attachement aux petits collectifs. C'est là qu'on retrouve une tension forte : les nouveaux cadres et collectifs organisationnels sont invités, dans le cadre des transformations de l'intervention publique, à installer de nouvelles régulations plus souples de l'activité, mais dans les faits, ils en produisent souvent de plus rigides.

3.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et organisations

Le champ de l'équipement et du développement durable offre une focale illustrative des effets et des appropriations possibles du changement organisationnel en général, de la décomposition du modèle bureaucratique en particulier.

Un premier constat concerne les relations différentielles que les professionnels entretiennent avec leurs organisations : certains sont en position de contrôle, leur donnant des marges d'action et d'influence sur leurs collègues et sur la conduite du changement ; d'autres subissent beaucoup plus les ordres locaux établis et leur transformation. Aucun des différents acteurs ne se retrouve jamais sans ressource et sans capacité d'intervention sur les ordres négociés localement, mais les niveaux de ressources (notamment en pouvoir formel, en expertise, en information) ont néanmoins des effets importants sur les « performances » de l'action. De ce point de vue, on repère dans les structures de l'ex-Equipement, plus que sur d'autres terrains, le poids durable des statuts (notamment entre ingénieurs divisionnaires et « simples » ingénieurs et techniciens) dans la répartition des pouvoirs au sein des organisations. C'est encore moins l'expertise que le statut formel qui garantit aux acteurs d'être en position d'investir les organisations comme des systèmes d'opportunité plutôt que de les subir comme des systèmes de contrainte. Il reste que les changements institutionnels récents – aussi bien l'avènement du projet de développement durable que la réduction des effectifs dans la fonction publique (dans le cadre de la révision générale des politiques publiques) – ont brouillé quelque peu les jeux organisationnels, en disqualifiant certains acteurs « forts », en qualifiant des acteurs autrefois « faibles ».

Un second constat général touche à la décomposition du modèle bureaucratique pyramidal. Celle-ci paraît inéluctable aux yeux de Thomas Le Bianic et Patrice Duran (2008, cf. supra), en tout cas pensée comme une intention politique affichée des transformations actuelles de l'intervention publique en France. Dans les faits, elle est paradoxale : elle repose sur la volonté d'installer de nouvelles régulations en décloisonnant les champs d'activité et en effaçant les logiques corporatistes et statutaires, mais elle ne parvient que très imparfaitement à cet objectif. Au contraire même, les nouveaux formats des organisations (de plus grandes structures avec des professionnels de divers profils), ainsi que l'imposition par le haut du changement organisationnel tendent à renforcer les régulations de contrôle, à fragiliser les collectifs et cadres produisant des régulations autonomes et finalement à complexifier la production de nouvelles régulations conjointes. Les nouvelles règles de l'activité au travail apparaissent moins flexibilisées que rigidifiées.

Ce paradoxe observé à l'échelle organisationnelle est d'autant plus crucial, que les autres cadres et collectifs de l'action apparaissent fragilisés : le projet institutionnel de l'équipement se décompose tandis que le projet du développement durable peine à s'installer, à se légitimer auprès de tous les professionnels ; les groupes professionnels, autrefois repères majeurs de l'activité, se trouvent eux aussi floutés et re-segmentés. Les organisations peinent ainsi à jouer leur rôle central dans le nouvel équilibre – en fait déséquilibre – entre Institutions, Organisations et Professions.

4. Un floutage et une re-segmentation des professions techniques

Comment se situent ingénieurs et des techniciens de l'Équipement à l'égard de leurs groupes professionnels et plus largement des métiers de l'ingénierie technique ? Les deux groupes sont confrontés à un « floutage » (l'expression est empruntée à Gilles Jeannot, 2005) et à une re-segmentation de leurs professions, alors même que la référence à des métiers et à des segments nettement identifiés était une de leurs caractéristiques principales. Il y a encore quelques années, ils s'identifiaient entre eux et étaient particulièrement bien identifiés au sein des professions techniques des ingénieurs et techniciens, aussi bien par le contenu de leur activité au service de l'État, leur distance avec les segments professionnels techniques du secteur privé, leurs écoles de formation, leurs corps d'appartenance, leurs statuts de la fonction publique (catégorie A pour les ingénieurs, B pour les techniciens), leurs logiques de carrière au sein du ministère de l'Équipement, ... Aujourd'hui, beaucoup de ces repères sont modifiés, floutés, fragilisés. Les contours et contenus des métiers ont changé et, avec eux, les modes d'identification et d'intégration des acteurs à des collectifs qui leur paraissent de moins en moins des communautés de référence, des communautés pertinentes de l'action collective. En même temps que les projets institutionnels, les repères

professionnels perdent ainsi en force, laissant dès lors aux organisations le rôle central de cadrage et régulation de l'activité.

Pour étayer cette lecture, nous commencerons par donner quelques repères sur l'« ancienne » structuration de ces groupes professionnels des ingénieurs et des techniciens (4.1.), avant d'étudier les « nouvelles » segmentations (4.2.).

4.1. L'« ancienne » structuration professionnelle

L'histoire des groupes professionnels de l'Équipement est marquée par l'organisation de leurs filières de formation, par le mode d'acquisition d'un diplôme / titre et d'un statut, par les modes d'organisation du travail technique au sein de la société française. Ces groupes partagent en cela de nombreux traits communs avec les ingénieurs et les techniciens en général (Jean-Marie Duprez, André Grelon et Catherine Marry, 1991 ; Paul Bouffartigue, 1994 a et b ; Paul Bouffartigue et Charles Gadéa, 1997), mais ils ont aussi quelques spécificités liées notamment à leur statut de personnels de la fonction publique d'État et à leur appartenance à des corps d'État. Ingénieurs et techniciens ont aussi des caractéristiques propres qui nous ont fait opter pour une présentation en deux temps.

Le corps des ingénieurs

Le groupe des ingénieurs des TPE a d'abord été longtemps marqué par son système de formation initiale. Depuis 1953, c'est l'École Nationale des Travaux Publics de l'État (ENTPE)¹⁰⁰, qui forme les ingénieurs TPE¹⁰¹ : certains sont fonctionnaires d'État et sont membres du corps d'État des ITPE ; d'autres sont dits « civils » et exercent, après leur formation à l'École, dans le secteur privé, parapublic ou dans les collectivités territoriales. Ceux que nous avons étudiés étaient fonctionnaires d'État. Ils étaient aussi ingénieurs : l'ENTPE est habilitée depuis 1972 par la Commission du Titre d'Ingénieur (CTI) à délivrer le diplôme d'ingénieur. Cette habilitation par la CTI est tout à fait cruciale, parce qu'elle place l'ENTPE au cœur d'un système d'obligations de contenu de formation et de concurrence avec les autres grandes écoles d'ingénieurs (Sonia Ghaffari, 2009). Pendant très longtemps, les ingénieurs TPE ont été très majoritairement issus des classes préparatoires aux grandes écoles ; seule une petite minorité était issue de la voie interne (ex-techniciens supérieurs de l'Équipement ou ex-contrôleurs des TPE). Ils recevaient à l'ENTPE d'une part, une formation technique proche des

¹⁰⁰ L'ENTPE a été déplacée à Vaulx-en-Velin en 1975 et dispose, depuis 2006, du statut d'Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP). Sous tutelle du ministère de l'Équipement pendant toute la période d'existence de ce dernier, elle est aujourd'hui (fin 2010) sous la tutelle du ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement.

¹⁰¹ Le grade d'ITPE remonte à 1920 avant la création de l'ENTPE ; ses sources « lointaines » remontent même à la création du corps des conducteurs de travaux des Ponts et Chaussées (en 1804).

formations reçues dans les autres écoles d'ingénieurs, d'autre part une formation spécifique en lien avec les diverses activités dont le ministère de l'Équipement avait le monopole.

Les caractéristiques de ce modèle de formation au travail technique se prolongeaient à l'échelle du marché du travail, dans les organisations, en s'inscrivant dans un modèle national d'organisation du travail technique, un modèle que Paul Bouffartigue et Charles Gadéa qualifient d'« organisation étatique » :

« L'« organisation étatique » (...) se singularise par une stratification du travail technique explicitement fondée sur les diplômes. Ce privilège accordé à la certification scolaire filtre l'accès aux postes d'ingénieurs. Il s'accompagne de la tendance à contrôler l'accès à la catégorie par la limitation du nombre des diplômes délivrés. Les salariés techniques se trouvent ainsi davantage fragmentés que dans d'autres modèles d'organisation, avec de fortes probabilités pour les plus diplômés d'intégrer le management, tandis que les moins diplômés en sont écartés. (...) Les organisations des salariés techniques supérieurs sont ici plutôt tournées vers la défense catégorielle et la défense des titres scolaires, les moins diplômés pouvant être davantage disposés à un syndicalisme de type ouvrier. »

Paul Bouffartigue, Charles Gadéa, 1997, « Les ingénieurs français », p. 305

Les ingénieurs TPE s'inscrivaient ainsi dans un modèle professionnel « français » des ingénieurs, avec un fort poids donné au diplôme dans l'acquisition du statut, dans les profils de postes occupés et dans l'évolution de carrière, avec aussi le développement de stratégies de défense catégorielle (ou corporatisme), avec une rupture assez marquée avec les autres statuts des métiers techniques.

Ce modèle a été largement transformé dans les années 1990. Dans la lignée de la conclusion de l'article de Jean-Marie Duprez, André Grelon et Catherine Marry (1991), Paul Bouffartigue et Charles Gadéa dégagent en 1997 quelques lignes-forces de ces transformations : pour ce qui concerne le système de formation, le développement de nouvelles formations valorisant la formation continue et la diversification des formations initiales ; pour ce qui concerne le travail et les professionnalités, la tendance au décloisonnement entre les fonctions professionnelles, l'explosion des spécialités informatiques, le développement des fonctions de recherche et des relations entre recherche et production. Le groupe professionnel des ingénieurs TPE n'a pas échappé à ces transformations générales des professions d'ingénieurs. Mais il a aussi été touché par les transformations singulières de son ministère d'exercice et plus largement du champ de l'intervention publique.

Les ingénieurs TPE avaient des particularités au sein des ingénieurs en France. Comme aujourd'hui encore, ils appartenaient à la fonction publique d'État et au corps d'État des

TPE (corps technique de catégorie A). Ils intervenaient aussi dans un champ d'activité (l'Équipement) où l'État et ses structures déconcentrées étaient en situation de prescripteur dominant, voire de monopole ; autant de caractéristiques liées qui autorisaient à parler d'un segment singulier au sein du monde professionnel des ingénieurs. Ils appartenaient d'abord à la fonction publique d'État, avec des missions, droits et devoirs particuliers : ils avaient un statut de fonctionnaire, avec des horizons de carrière à long terme, une garantie de l'emploi, mais aussi des quasi-obligations de mobilité dans leur carrière ; ils étaient au service de l'État et du service public, que ce soit à l'échelle nationale (quand ils travaillaient en administration centrale) ou locale (avant la décentralisation ; ou après, dans les services déconcentrés). Ils appartenaient aussi à un corps, et beaucoup étaient membres d'un syndicat catégoriel (le SNI-TPE, aujourd'hui SNITPECT Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État et des Collectivités Territoriales) rattaché à Force Ouvrière. Toutes ces caractéristiques restent aujourd'hui valables, mais elles paraissent moins prégnantes dans l'exercice professionnel de chacun et l'organisation du groupe professionnel.

Le corps des techniciens

Les techniciens de l'Équipement sont, quant à eux, des personnels de catégorie B, ils sont formés au sein de l'École Nationale des Techniciens de l'Équipement (ENTE d'Aix-en-Provence). Comme dans le cas des ingénieurs, certaines de leurs caractéristiques étaient communes à l'ensemble des techniciens et des métiers techniques en France ; d'autres leur étaient spécifiques.

Au rang des caractéristiques communes avec les autres métiers de techniciens, on peut placer d'abord leur position décalée, « dominée », vis-à-vis des ingénieurs. Le groupe professionnel des techniciens a d'abord été et reste encore beaucoup moins identifié que celui des ingénieurs, en termes de reconnaissance de ses qualifications par la protection d'un titre scolaire, de profil de poste occupé, d'évolution de carrière, de place dans la division sociétale et organisationnelle du travail technique. Il n'a jamais constitué un de ces groupes professionnels qui ont réussi à se faire reconnaître une large autonomie d'exercice par l'État et la société. Localement, les techniciens étaient et restent aussi le plus souvent placés sous l'autorité des ingénieurs, en position subalterne. La faible perméabilité entre les deux groupes professionnels témoigne d'ailleurs de l'hermétisme, largement entretenu par les corps d'ingénieurs, et en grande partie spécifique au cas français (Paul Bouffartigue, Charles Gadéa, 1997) (cf. supra). De fait, dans le champ de l'Équipement, les techniciens avaient – et ont encore – une place largement inférieure par rapport aux ingénieurs TPE et plus encore aux ingénieurs divisionnaires TPE : il y avait peu de promotions de techniciens dans le corps des ingénieurs TPE et encore moins de situations où un technicien – même très expérimenté et en fin de carrière – se retrouvait en position hiérarchique vis-à-vis d'ingénieurs.

Au-delà de leurs places respectives dans les hiérarchies organisationnelles, les techniciens et les ingénieurs de l'Équipement avaient des faisceaux de tâches assez différents, liés à leurs places dans la division locale du travail : en tendance, les techniciens étaient engagés dans des activités plus proches du terrain et de l'expérimentation, tandis que les ingénieurs étaient plus souvent employés à des activités transversales et privilégiaient des visées plus générales sur l'aménagement du territoire. On retrouve cette opposition dans les observations faites par Gilles Jeannot (2005, chapitre 2), auprès de chefs de service de DDE : ces derniers étaient confrontés à la difficulté de « faire émerger d'interventions multiples désordonnées et contingentes une ligne générale qui puisse se traduire de manière visible et pratique sur le territoire et donner un contenu à l'injonction de développement équilibré et économe du territoire » (p. 21), tandis que les agents avaient le problème symétrique : gérer le décalage entre une règle générale et la singularité d'une situation particulière. Cette dualité autour des professionnalités – faire du général avec du singulier pour les ingénieurs chefs de service, gérer le singulier des situations locales avec les règles générales pour les autres agents – renvoyait assurément à des clivages hiérarchiques propres à l'Équipement, mais aussi à des inscriptions des ingénieurs et des techniciens au sein de la division sociétale du travail technique.

Mais les techniciens de l'Équipement avaient aussi des particularités par rapport aux techniciens au sens large. Comme pour les ingénieurs, ces spécificités tenaient à leur statut de fonctionnaire d'État, au fait d'appartenir à un corps technique d'État, et à leur domaine d'activité, dans le champ de l'Équipement et des infrastructures au sens large (routes, ouvrages d'art, ...). Leur attachement aux domaines spécialisés d'activité du ministère de l'Équipement était même plus marqué que celui des ingénieurs, car ils étaient moins souvent amenés au cours de leur carrière à changer de domaines d'activité pour ensuite occuper des postes de management : l'attachement à l'expertise y était donc plus fort que pour les ingénieurs chez qui la figure de référence de l'ingénieur-manager pouvait venir se substituer au cours de la carrière à celle de l'ingénieur-technicien. Les changements de champ d'activité au cours de la carrière étant plus rares chez les techniciens que chez les ingénieurs, la figure du technicien-expert était encore plus valorisée. Mais cette figure s'avère confrontée aux transformations de l'intervention publique, notamment la réduction de l'ingénierie publique concurrentielle, qui signifie pour beaucoup de techniciens qu'ils devront abandonner leurs domaines d'expertise.

A l'instar de ce qu'il se passe pour les ingénieurs, l'image et la place historiques que les techniciens se sont construites sont percutées, « floutées » par les transformations du ministère de l'Équipement.

4.2. De « nouvelles » segmentations professionnelles

De nombreuses tendances récentes conduisent à un floutage et une re-segmentation des deux groupes professionnels des ingénieurs et techniciens de l'Etat. Leur domaine d'activité a profondément évolué ces dernières années (on touche là aux transformations institutionnelles déjà évoquées). Au domaine d'activité historique de l'équipement du territoire en infrastructures s'est substitué le nouveau domaine du développement durable. Le champ d'intervention étatique large et monopolistique s'est aussi fortement rétréci (réduction des effectifs dans le cadre de la révision générale des politiques publiques, transfert de missions et personnels aux collectivités territoriales, abandon de l'ingénierie publique dans le champ concurrentiel au profit du secteur privé, ...). Parallèlement, les corps d'Etat et les syndicats catégoriels ont perdu beaucoup de leur force et leur existence même est désormais remise en cause¹⁰². Les statuts de la fonction publique restent des repères forts pour tous les professionnels, mais la « loi mobilité »¹⁰³ de 2009 provoque chez certains la crainte de perdre une garantie de l'emploi qui faisait leur spécificité. Qu'en est-il alors des nouveaux contours de ces groupes ? Comment les professionnels se situent-ils par rapport aux professions ?

Il est difficile de dégager des tendances globales dans les façons dont les professionnels de l'ex-ministère de l'Equipement vivent les transformations des segmentations de leurs groupes professionnels respectifs. Certes, ils ressentent et disent tous que les transformations sont importantes et que de nouveaux équilibres se mettent en place, mais au-delà de cet accord sur le constat, apparaissent de nettes différences dans les façons de juger les transformations évoquées et dans les façons de se positionner par rapport à elles. Si l'on plonge dans le détail des expériences des ingénieurs et techniciens rencontrés, on voit émerger plusieurs lignes de fractures entre ceux qui subissent les nouvelles segmentations et ceux qui les promeuvent. Ces lignes de fracture sont à relier aux figures et aux segments professionnels actuellement re-questionnés.

Une première figure classique qui apparaît questionnée est celle de l'ingénieur et du technicien d'Etat spécialisés dans le champ des infrastructures : les « ingénieurs et techniciens d'Etat-routiers », les « ingénieurs et techniciens d'Etat-bétonneurs », les « aménageurs du territoire ». Cette figure était identifiée et valorisée à la fois par les ingénieurs et techniciens répondant à ce profil et par les autres segments des professions techniques (par exemple dans le secteur privé et les ingénieurs dits « civils »). Certains élèves des classes préparatoires aux grandes écoles choisissaient par exemple l'ENTPE ou l'ENTE pour accéder à ce segment qui croisait à la fois une spécialité et l'appartenance au secteur public. L'avènement progressif du développement durable a d'abord délégitimé symboliquement cette figure et le segment associé. Aussi

¹⁰² *Rapport de la mission d'étude sur l'avenir des corps d'ingénieurs de l'Etat* par Daniel Canepa et Jean-Martin Folz, mars 2009, dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

¹⁰³ Loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels (3 août 2009).

délégitimés étaient-ils, les ingénieurs et techniciens d'Etat répondant à ce profil ne voyaient pourtant pas en danger, considérant que l'Etat aurait toujours besoin de spécialistes dans ces champs, que l'aménagement du territoire – même réduit – resterait une « affaire d'Etat » : la figure de l'ingénieur et du technicien de l'Etat-routiers ou -bétonneurs était peut-être délégitimée, elle leur paraissait indispensable.

La fin décidée de l'ingénierie publique concurrentielle dans ces mêmes champs, a transformé cette délégitimation symbolique en mort programmée. Pour tous les ingénieurs et techniciens d'Etat concernés (les « non grenellisés »), l'apparente alternative se résume à rejoindre le secteur privé pour continuer à exercer dans leur champ d'activité privilégié, ou à rester dans le secteur public en pensant à une reconversion dans des champs du développement durable, avec toutes les questions que cela engage sur la capacité à définir collectivement un nouveau champ d'expertise et à acquérir personnellement un niveau d'expertise équivalent à celui qu'ils ont acquis dans leur domaine « traditionnel ». L'alternative peut être perçue comme un dilemme au sens où elle met en conflit deux attachements forts : l'attachement au service public, l'attachement à un champ d'activité. La plupart du temps, les acteurs rencontrés tranchent dans ce dilemme, en disant ne pas envisager de quitter le service public : l'attachement à la figure de l'ingénieur d'Etat reste plus fort que l'attachement à la figure de « l'ingénieur-aménageur ». Avec ces premières transformations, c'est tout un segment interne des métiers de l'ingénierie d'Etat qui apparaît mis en crise et il n'est pas étonnant d'y retrouver les expériences professionnelles les plus douloureuses.

Une autre figure classique qui apparaît questionnée est celle des ingénieurs et techniciens « faiseurs ». Historiquement, les corps des ingénieurs et des techniciens d'Etat se sont beaucoup appuyés sur cette figure professionnelle et sur la conception de la professionnalité qui lui était associée : une professionnalité acquise au contact du terrain, expérimentée dans la maîtrise d'ouvrage et l'assistance à la maîtrise d'œuvre. Cette professionnalité technique, ancrée dans le terrain et le faire, jouait un rôle catalyseur dans les deux groupes professionnels des ingénieurs et des techniciens d'Etat. Ce n'est plus vrai. En effet, il ne s'agit plus pour les structures et les professionnels de l'ex-ministère de l'Equipement, d'investir la maîtrise d'ouvrage et l'assistance à la maîtrise d'œuvre, mais de réguler, de donner des conseils : l'Etat régalien et dirigiste s'est transformé en Etat régulateur et conseiller. Certains ingénieurs et techniciens de l'Equipement se reconnaissent dans cette transformation et la portent (ce sont notamment les « néo-professionnels »), d'autres la subissent et la regrettent.

Souvent associée à la figure des faiseurs, la figure des experts est elle aussi rediscutée. Cette représentation de la professionnalité (comme expertise reposant sur des savoirs techniques pointus et tranchés par rapport aux savoirs profanes), à laquelle se réfèrent encore beaucoup d'ingénieurs et de techniciens n'est pas spécifique aux corps techniques de l'Etat. Elle n'en prend pas moins des contours particuliers dans le champ de l'ingénierie d'Etat, à partir du moment où celui-ci est confronté à un renouvellement important des savoirs, au temps du développement durable. A ce sujet, un malentendu

profond traverse la plupart des nouvelles organisations du nouveau ministère, avec des personnels de direction qui défendent l'idée que l'expertise peut se concevoir comme le fait d'avoir une longueur d'avance sur les autres (et notamment sur le secteur privé), tandis que la grande majorité des personnels dans les services conçoivent l'expertise comme un niveau de savoirs et de compétences acquis et stabilisés dans un champ déterminé. Les premiers défendent la capacité des professionnels du ministère à devenir experts dans un champ nouveau, les seconds doutent de la capacité collective et individuelle à construire cette expertise. Leurs doutes reposent sur le temps qu'il faut pour construire un expert, sur le lien entre expertise et recherche opérationnelle territoriale (peut-on devenir expert sans faire ?), sur la concurrence à venir du secteur privé dans ces nouveaux champs (les risques et les coûts paraissent nombreux d'investir des champs qui pourraient être confiés au privé dans quelques années).

Plusieurs figures professionnelles et avec elles, des segments entiers des métiers techniques de l'Etat, sont donc actuellement en profonde redéfinition. Ceux qui se référaient aux figures des aménageurs, faiseurs et experts se trouvent largement déstabilisés dans leurs repères et plus largement dans la conduite de leur action. Parallèlement, cette déstabilisation, largement imposée de l'extérieur (notamment par la politique publique de réduction de l'ingénierie publique dans le champ concurrentiel), conduit à de nouvelles segmentations, en légitimant de nouvelles figures professionnelles, en portant de nouveaux champs d'activité. Beaucoup des professionnels de l'Equipement que nous avons rencontrés subissent ces transformations : c'est le cas de ceux qui appartenaient aux segments autrefois forts et aujourd'hui délégitimés, de ceux qui se réfèrent à des figures largement fragilisées par les dernières évolutions institutionnelles (aussi bien le projet de développement durable que le redimensionnement du ministère). Mais d'autres portent ces nouvelles segmentations, en défendant des nouvelles figures de l'ingénierie (notamment celle du conseil), en investissant les nouveaux segments associés à ces figures : c'est notamment le cas des « néo-professionnels » qui ont pour point commun de n'avoir pas connu le temps des aménageurs, faiseurs et experts. Ces investissements peuvent se comprendre relativement à des stratégies utilitaristes (appliquer une politique pour continuer à faire carrière, délégitimer des anciennes générations pour asseoir son propre pouvoir dans l'organisation), mais ils méritent aussi d'être rapportés aux valeurs, aux représentations profondes qu'ont les acteurs de ce que doit être l'activité de l'ingénierie d'Etat dans le cadre de leur nouveau ministère. C'est là que l'adhésion au projet institutionnel revient en force comme facteur explicatif des actions au travail.

Il est important de souligner que les redéfinitions repérées ici dépassent les cadres d'exercice locaux, les organisations. Ce que nous avons observé est transversal aux trois terrains étudiés (DDEA, DREAL et CETE) et témoigne d'une dynamique touchant globalement les professions de l'ingénierie d'Etat. Ce qui se manifeste dans les discours des ingénieurs et techniciens rencontrés, à travers les figures qu'ils mobilisent, ce ne sont donc pas seulement des positionnements et des investissements dans des organisations localement situées, mais aussi des attachements et des détachements à des

groupes professionnels transversaux. Autrement dit, l'étude des actions au travail donne bien à voir une part des dynamiques de re-segmentation professionnelle en cours.

Resurgit dans notre propos une spécificité que nous pensons être attachée aux terrains de l'Equipement (par contraste avec la prison et l'hôpital). Apparaît en effet un net clivage générationnel au cœur des façons dont les ingénieurs et les techniciens du MEEDDM conçoivent en général leurs actions, et plus précisément perçoivent et investissent les projets institutionnels, les cadres organisationnels et les différents segments de leurs groupes professionnels. Ce clivage est à mettre en rapport avec les transformations de la socialisation professionnelle déjà évoquée. Cette socialisation, assurée en partie par les aînés dans chaque organisation, était aussi l'affaire de la profession en général, de ses différents segments. Dans les écoles (ENTPE et ENTE), c'étaient bien souvent des spécialistes stabilisés dans les champs traditionnels de l'Equipement, qui venaient former les jeunes générations. Avec la délégitimation et marginalisation de ces spécialistes, c'est aussi tout le modèle de socialisation initiale qui ne fonctionne plus. De la même façon, c'est tout le modèle de la socialisation par la profession qui est aujourd'hui mis en question : les plus jeunes n'ayant pas beaucoup à apprendre des aînés, soit parce que ceux-ci sont dans des secteurs en voie d'extinction, soit parce qu'ils travaillent dans des secteurs d'avenir mais sans un niveau d'expertise très différent des nouveaux arrivés, soit parce qu'ils sont très éloignés hiérarchiquement d'eux. Cette transformation des formes de la socialisation peut expliquer que se développe un segment spécifiquement générationnel.

4.3. Conclusion : ingénieurs, techniciens et professions

Si l'on regarde les professionnels de l'ex-ministère de l'Equipement, avec le prisme des groupes et segments professionnels, on perçoit et comprend mieux les formes actuelles de certains registres d'action. Les ingénieurs et les techniciens de l'Equipement se sont historiquement construits comme un segment à part des professions d'ingénieurs et de techniciens : le segment des corps techniques de l'Etat, avec les statuts et les attributs que leur donnait cette appartenance (autorité, neutralité), avec aussi des champs d'expertise spécifiques liés à la forte influence de l'Etat (parfois son monopole) sur la question de l'aménagement du territoire. Avec l'affaiblissement du projet d'équipement du territoire, la montée en puissance d'un projet de développement durable, et le recul concomitant des périmètres de l'Etat dans le champ de l'ingénierie, ces professionnels ont perdu en expertise et en autorité vis-à-vis des autres ingénieurs et techniciens.

Ce sont aussi les segmentations internes qui se sont trouvées redéfinies, avec de nouveaux équilibres entre les différents sous-groupes professionnels, en lien avec la fragilisation des anciennes formes de socialisation. Les segments autrefois dominants (et socialisateurs) s'avèrent aujourd'hui affaiblis, aussi bien du fait des nouveaux champs d'expertise du MEEDDM que du fait d'une transformation des formes d'expertise mobilisées (passage d'une expertise de faiseur à une expertise de conseiller). Apparaît ainsi un net clivage générationnel entre des professionnels « anciens » dont la

forme et le domaine d'expertise sont largement délégitimés et des « néo-professionnels », aux formes et domaines d'expertise plus en phase avec la nouvelle donne institutionnelle. Cette nouvelle donne est notamment portée par des professionnels qui n'ont pas connu les formes anciennes de l'Équipement. Elle est aussi portée par ceux qui continuent de détenir les pouvoirs formels intra-organisationnels : des ingénieurs-managers qui ont le statut d'ingénieurs divisionnaires, qui ont suivi une carrière mobile entre différents postes pour obtenir ce statut, et pour lesquels l'attachement à la profession se construit moins par l'expertise que par le service loyal de l'État.

Deux enseignements majeurs ressortent de cette analyse des articulations entre actions au travail et professions. À l'échelle du champ d'activité de l'Équipement, on voit que les professions jouent aujourd'hui un rôle beaucoup moins important que dans le passé sur la configuration des actions au travail. Face à ce déclin des professions et du déclin parallèle du poids du projet institutionnel de l'Équipement (tandis que le nouveau projet institutionnel du développement durable peine à se constituer), ce sont les organisations qui se voient conférées un rôle régulateur central de l'activité. Mais leurs transformations permanentes et les forts clivages qui les traversent entre hiérarchie et personnels peinent à jouer ce rôle.

À l'échelle individuelle, on voit que certains acteurs subissent largement les nouvelles segmentations à l'œuvre et les vivent comme des contraintes, à l'instar des transformations institutionnelles et organisationnelles ; d'autres investissent ces segmentations, les défendent et les portent ; aucun ne paraît ni totalement contraint, ni totalement libre dans sa façon de se positionner dans les nouveaux équilibres professionnels.

Conclusion du chapitre 4

Comme dans le cas des enseignants et des soignants exerçant en prison, les entrées institutions, organisations et professions sont des entrées analytiques utiles pour lire l'action au travail des ingénieurs et des techniciens de l'Équipement.

Il y a certes entre ces deux terrains des différences importantes : la « nature » de l'expertise et de l'activité (plus ou moins technique ou relationnelle, de production de biens ou de services, ...), la « forme » de relation à autrui (certains travaillant sur autrui, d'autres travaillant à distance avec autrui), la part des « changements sociétaux » (notamment dans les politiques publiques) affectant ces domaines d'activité, etc. Ces différences, pour autant qu'on les garde à l'esprit, n'interdisent pas la construction d'un modèle analytique voulu comparatif et transversal, prenant en compte simultanément les

projets institutionnels, les cadres et collectifs organisationnels, les cadres et collectifs professionnels ; elles le justifient au contraire, permettant par exemple de mettre des mots sous les dénominations vagues « nature », « forme », « changements sociétaux ».

Le terrain de l'Équipement présente un paysage beaucoup plus déstabilisé que celui de la prison : les projets institutionnels, les contours organisationnels, les segmentations professionnelles observés y sont beaucoup plus en transformation que ce que nous avons observé pour les soignants et enseignants exerçant en prison. Il faut dire que l'action au travail en prison apparaît comme particulièrement pérenne dans ses formes sociales : il s'agit alors pour les enseignants et soignants de se positionner vis-à-vis de ces formes stabilisées, vécues comme héritées du passé et des prédécesseurs. Le cas prison constitue ainsi un repère « fixe » de notre modèle, celui où les professionnels ont à se positionner vis-à-vis d'institutions, d'organisations et de professions largement stabilisées, en « déséquilibre stabilisé » : l'« écologie carcérale » est en effet marquée pour les soignants et enseignants par un poids dominant du projet institutionnel et des règles organisationnelles des établissements, ainsi que par la faiblesse relative des groupes professionnels dans la structuration de l'activité.

L'« écologie » de l'Équipement est marquée quant à elle par une forte déstabilisation de l'équilibre ancien. Cet équilibre reposait sur une imbrication étroite du projet institutionnel de l'équipement du territoire, des organisations bureaucratiques pyramidales du ministère de l'Équipement et des professions des ingénieurs et techniciens d'État qui relayaient et mettaient en œuvre ce projet institutionnel. Les ingénieurs et techniciens d'État sont aujourd'hui confrontés à de *nouvelles* interrogations, à l'échelle de leur activité personnelle et celle de leurs collectifs de référence : ils ont à trouver de nouveaux positionnements, car les anciens positionnements – les leurs ou ceux de leurs prédécesseurs – ne sont plus tenables ou soutenables dans des environnements aussi changeants. A l'heure d'une profonde redéfinition du projet de l'équipement et d'une transformation de l'intervention publique, les repères professionnels et institutionnels ont notamment perdu de leur force structurante, laissant aux nouvelles organisations le rôle de régulateur central de l'activité. Mais ces nouvelles organisations, plus grandes et moins cloisonnées, mais toujours très hiérarchisées, peinent à jouer ce rôle de régulation : la force des régulations de contrôle et la fragilisation des petits collectifs et cadres de travail se conjuguent pour complexifier la production de nouvelles régulations conjointes. En ce sens, on peut dire que l'écologie de l'équipement est passée du stade d'« équilibre stabilisé » à celui d'« équilibre déstabilisé » (et peut-être aujourd'hui de « déséquilibre déstabilisé »).

Prison et Equipement constituent donc deux pôles du modèle articulant les institutions, les organisations et les professions : le pôle du « déséquilibre stabilisé » et le pôle de l'« équilibre déstabilisé ».

Pour autant, les observations sur ces deux terrains présentent des similitudes. Les positionnements par rapport aux institutions, organisations et professions apparaissent comme des constructions complexes des relations des individus à leurs environnements. Certaines de ces relations sont vécues comme exogènes et déterminées par des acteurs qui se sentent produits et jouets de formes sociales qui les dépassent. C'est le cas de certains professionnels de l'Equipement qui se sentent soumis aux transformations actuelles du ministère et du projet de développement durable, aux fusions des organisations et à la fragilisation voire disparition de ce qu'ils vivaient comme un segment central des professions techniques (les ingénieurs et techniciens de l'Etat) ; ils regrettent ces transformations, cherchent parfois à s'y opposer, mais renoncent généralement faute de capacité d'agir ou faute de mobilisation collective ; le désarroi observé par Danièle Linhart et ses collègues (2006) dans une direction départementale de l'Equipement renvoie à cette expérience. C'est aussi le cas de certains soignants et enseignants en prison se sentant totalement extérieurs au projet d'enfermement et à sa mise en œuvre, impuissants face à l'administration pénitentiaire, isolés et mésestimés par leurs collègues de milieu libre. Tous ces professionnels subissent plus les formes sociales qu'ils ne participent à leur construction.

Mais d'autres professionnels construisent des relations beaucoup plus « actives » avec leurs cadres et collectifs d'activité, en participant largement de l'évolution de leurs contours. C'est le cas d'ingénieurs et de techniciens qui – en partageant ou non les intentions de la révision générale des politiques publiques – entendent participer de l'avènement de « leur » nouveau ministère et de la mise en œuvre d'un projet institutionnel de développement durable. C'est le cas d'acteurs qui s'engagent dans des nouveaux cadres et collectifs aussi bien organisationnels que professionnels, quand et pour autant que cet engagement leur paraît compatible avec leurs attachements au service public. C'est aussi le cas, nous l'avons dit, de soignants et d'enseignants exerçant en prison, qui acceptent le projet pénitentiaire (et notamment le primat du punitif sur les logiques considérées comme périphériques dont ils sont pourtant les représentants), qui participent par les négociations qu'ils mènent d'ordres locaux croisés avec les personnels pénitentiaires, qui luttent pour la reconnaissance d'un segment ou au contraire d'une pleine intégration aux communautés professionnelles des soignants et des enseignants. Tous ces professionnels construisent autant les formes sociales qu'ils ne les subissent.

Il reste maintenant à éprouver cette lecture avec le troisième terrain que nous avons exploré : celui de l'hôpital.

Rappel du sommaire général et détails du sommaire du chapitre 5

- **Introduction**
- **Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail**
- **Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique**
- **Chapitre 3 : Détour par la prison**
- **Chapitre 4 : Détour par l'Équipement**

● **Chapitre 5 : Détour par l'hôpital**

1. *Introduction au cœur de l'hôpital et de ses sociologies*

- 1.1. Zoom sur un centre hospitalier universitaire
- 1.2. Précisions liminaires

2. *Une nouvelle configuration institutionnelle hospitalière*

- 2.1. Les dernières transformations institutionnelles de l'hôpital
- 2.2. L'emprise du projet de rationalisation de l'activité hospitalière
- 2.3. Conclusion : les hospitaliers et les projets institutionnels

3. *Le poids des régulations organisationnelles locales*

- 3.1. La prédominance des « cultures de services »
- 3.2. De nouveaux niveaux de régulation organisationnelle ?
- 3.3. Conclusion : les hospitaliers et les organisations

4. *Le poids des professions à l'hôpital*

- 4.1. Pouvoir et restructuration de la profession médicale
- 4.2. *Cure* et *care*, une segmentation transversale à toutes les professions ?
- 4.3. Conclusion : les hospitaliers et leurs professions

Conclusion du chapitre 5

- **Chapitre 6 : Retours sur un modèle**
- **Conclusion générale**

Chapitre 5 : Détour par l'hôpital

« (L'hôpital moderne) est le produit d'une double filiation. D'une part il est l'héritier des institutions charitables et religieuses, d'autre part il s'inscrit dans l'histoire d'une institution scientifique commandée par la médecine, devenue science et technologie. Les infirmières sont issues de ces deux histoires. Mais la rencontre progressive de ces deux univers n'a jamais engendré un monde totalement intégré, celui dont Parsons a essayé de définir la forme institutionnelle avec le type idéal de la relation médecin / malade attribuant des valeurs et des rôles stables aux médecins et aux soignés. Ce modèle, qui aurait pu être la figure d'un seul programme institutionnel, ne s'est jamais pleinement stabilisé sous l'affirmation de chacune des logiques qui le composaient : renforcement de la médecine scientifique, renforcement considérable du poids de l'organisation hospitalière et de la logique de services, renforcement de l'autonomie des malades qui ne sont plus, en principe, réduits à leur maladie et à la dépendance qu'elle implique. »

François Dubet, 2002, *Le déclin de l'institution*, p. 195

Terminons nos détours empiriques avec l'hôpital. Comment ce terrain, par ailleurs beaucoup plus exploré par les sociologues que les deux précédents, éclaire-t-il les articulations trouvées par les professionnels entre les différents projets, cadres et collectifs institutionnels, organisationnels et professionnels ? Quels sont les effets des plus récentes transformations qui animent ce secteur d'activité sur l'action au travail des hospitaliers ? Comment ceux-ci participent-ils en retour de la mise en œuvre, de l'infléchissement ou de la contestation de ces transformations ?

Pour étudier les différentes interactions entre institutions, organisations et professions et leurs interrelations avec l'action au travail, ce chapitre sera organisé en cinq temps, sur le modèle des deux chapitres précédents :

- une introduction ouvrant sur le fonctionnement d'une structure hospitalière et donnant des précisions liminaires sur la nature de nos matériaux et interrogations ;
- un second temps consacré aux formats institutionnels de l'action au travail des hospitaliers ;
- un troisième temps dédié à l'intérêt d'une entrée organisationnelle et de ses emboîtements avec les institutions et les professions ;
- un quatrième temps interrogeant les nouveaux formats professionnels et leurs articulations avec les projets institutionnels et organisationnels ;
- un dernier temps conclusif.

1. Introduction au cœur de l'hôpital et de ses sociologies

Comme dans les deux chapitres précédents, nous commencerons notre approche par un regard focalisé sur une des structures observées (1.1.). Nous évoquerons ensuite nos différents terrains et ferons un état de l'art des questionnements sociologiques sur l'hôpital qui mobilisent les entrées institutions, organisations et professions (1.2.).

1.1. Zoom sur un centre hospitalier universitaire

2003-2005, un centre hospitalier universitaire (CHU) d'une métropole régionale, comprenant une vingtaine d'établissements, plus de 5000 lits d'hospitalisation, environ 20 000 personnels. Le cas typique d'une configuration qu'il paraît tout à fait inimaginable d'analyser en sociologie, même en équipe... C'est pourtant ce terrain que nous – Gilles Herreros et moi – avons été amenés à approcher, certes très partiellement, lors de notre étude sur la démarche-qualité dite de certification en milieu hospitalier. Très partiellement, car nous n'avons promené notre regard que dans quelques établissements du CHU et que dans ceux-là, nous n'y avons rencontré au maximum qu'une vingtaine de personnels, pour un total d'une cinquantaine d'entretiens. Parler de monographie aurait donc été tout à fait abusif, d'où notre préférence pour le mot « zoom ». Ce zoom est assurément grossier.

Nous avons néanmoins retenu ici ce niveau d'entrée macroscopique, pour changer d'échelle par rapport aux deux chapitres précédents : nous avons commencé notre approche de la prison par un regard microscopique sur les positionnements de trois professionnels de santé dans un service de soin d'une petite maison d'arrêt ; nous avons débuté notre propos sur le développement durable par la présentation « méso-scopique » d'un centre d'études techniques d'environ 600 personnels. Changeons à nouveau d'échelle et abordons notre lecture de l'hôpital par une entrée macroscopique. Ce changement d'entrée et d'échelle ne signifie pas que nous pensions que les positionnements professionnels des hospitaliers seraient mieux à même d'être compris avec une échelle macro qu'avec une échelle micro (comme à l'échelle d'un service) ou méso (comme à l'échelle d'un établissement donné)¹⁰⁴, mais seulement que nous pensons intéressant – au moins didactiquement – de confronter notre modèle de lecture de l'action au travail avec différents facteurs d'échelle.

Revenons à notre CHU. Les premiers contacts se sont opérés au niveau « central », avec la direction générale et la direction-qualité transversale à tous les établissements. Sur la base de notre convention avec la Haute Autorité de Santé (à la recherche de facteurs « mécaniques » de pérennisation et de valorisation de la démarche de certification de la qualité), nous voulions négocier avec elles des accès au terrain, pour pouvoir ensuite conduire des entretiens et observations dans ceux des établissements qui nous paraissaient les plus intéressants du point de vue des dynamiques de démarche-qualité. C'est d'ailleurs avec cette logique que nous avons finalement retenu quatre établissements du CHU, variables selon leur taille, leur spécialité, leur

¹⁰⁴ Nous pensons fondamentalement que les articulations entre institutions, organisations et professions peuvent se lire à toutes les échelles du social et sur tous les terrains professionnels.

stade d'avancement dans la démarche de certification, les résultats obtenus aux premières certifications. Nous avons par exemple choisi un établissement-phare, l'un des plus prestigieux du CHU, dans lequel la certification s'était pourtant déroulée de façon particulièrement conflictuelle avec les experts-visiteurs ; un autre établissement beaucoup moins prestigieux par la taille et la spécialité (la gériatrie), un de ces « vilains petits canards » que les personnels du CHU évitent dans leurs demandes de mutations et que les directions citent rarement en exemple, mais qui, à la grande surprise de tous, avait obtenu le fameux label « sans réserves et sans recommandations » de la Haute Autorité de Santé. Derrière ce choix d'établissements, il s'agissait, entre autres objectifs, de repérer ce que les évaluateurs évaluaient sous la notion de qualité et labellisaient / stigmatisaient (avec leurs réserves et recommandations) dans leurs visites et rapports, de voir ce que les professionnels de santé percevaient de ces évaluations et étiquetages, de repérer aussi les dynamiques temporelles de la démarche de certification de la qualité : qu'y avait-il en jeu dans les phases de préparation des visites ? Que se passait-il lors des visites elles-mêmes ? Quels étaient les effets post-visite ? Sans pouvoir détailler ici les résultats obtenus, nous proposons d'en relire quelques-uns à l'aune du modèle analytique proposé dans le présent travail.

Le premier axe de lecture qui vient à l'esprit pour lire l'action au travail des hospitaliers est celui des groupes professionnels. Le secteur hospitalier a été très souvent étudié en sociologie avec cette entrée, soit en focalisant le regard sur un groupe professionnel en particulier (les aides-soignants, les infirmiers, les cadres infirmiers, les médecins, les directeurs d'établissement, ...), soit en analysant les articulations macro-sociales entre ces groupes (notamment les liens entre les personnels médicaux et soignants). A chaque fois, l'idée sous-jacente (posée à titre d'hypothèse ou de résultat) est que l'activité des hospitaliers s'explique largement par leurs appartenances à des groupes ou segments professionnels, transversaux aux lieux d'exercice. De fait, on retrouve à l'échelle du CHU ici présenté, la force des appartenances professionnelles, le poids des clivages entre groupes professionnels et intra-catégoriels (entre segments). Il y a ainsi de grandes proximités dans les façons dont les aides-soignants, les infirmiers, les cadres soignants, les médecins, les personnels médico-techniques, les personnels administratifs conçoivent la qualité des soins, perçoivent la démarche-qualité en particulier, se situent plus généralement par rapport aux patients et à leurs collègues. Si l'on se limite aux perceptions indigènes de la qualité, on peut dire qu'elles sont fortement attachées aux groupes professionnels d'appartenance (on retrouve ici un résultat de Jean-Pierre Claveranne *et alii*, 2003), comme en témoignent les définitions suivantes de la qualité, extraites d'entretiens.

« La qualité selon moi, elle doit s'adresser autant à l'agent de service qu'au chef de service. La qualité, c'est avoir des réactions et des comportements responsables vis-à-vis du malade, de la famille, des visiteurs, de n'importe qui qui est en souffrance physique ou en demande de renseignement. Pour le moment, la qualité est cantonnée à des segments sur lesquels tout le monde se précipite, mais on passe à côté de l'essentiel. La qualité, elle devrait être définie par rapport au malade. » (directeur qualité)

« La qualité, c'est avant tout la qualité de l'acte chirurgical, puis celle des soins, puis le reste. Il y a trois cercles : au centre le chirurgien, ensuite les soignants, et puis le reste, l'intendance, l'administration. Pour les deux premiers cercles, la qualité est à peu près atteinte. C'est le 3^{ème} cercle qui pose problème : faire la queue à l'entrée ou à la sortie, mal manger, ... c'est tout cela la qualité. » (chirurgien)

« L'avantage de la qualité, c'est de savoir qui fait quoi. Chacun est fixé sur son pré carré, ça a le mérite d'être clair, de savoir qui fait quoi. Les dysfonctionnements, c'est justement quand il y a de l'exercice illégal, de la délégation de tâches qui ne devraient pas être déléguées. » (cadre infirmier)

« La qualité, c'est surtout les procédures.

Y a-t-il des procédures qui ne servent pas, dans toutes celles qui ont été mises en place ?

Non, je ne vois pas de procédures inutiles, de contraintes réglementaires inutiles. (...)

L'information bénéfico-risque, elle est faite comment ?

A partir d'un papier qu'on donne au patient. Le papier dit comment se passe l'examen, le bénéfice attendu, le risque encouru. On récupère le document signé le lendemain. L'important, c'est la signature, la trace écrite, la preuve.

C'est une crainte du judiciaire ?

Oui, y a l'aspect judiciaire, mais pas seulement. C'est une précaution. Mais le moteur de l'histoire, c'est quand même que les gens soient concernés par ce qui leur arrive. » (cadre infirmier)

« Pour moi, la qualité se joue surtout dans les choses qui ne laissent pas de trace : le temps passé, le savoir faire, le savoir être. (...) Pour une demande de consentement, on donne un document au patient, on lui fait signer, on le met dans le dossier et l'HAS est contente. Mais est-ce que le patient, lui, est content ? Est-ce qu'il n'aurait pas préféré une autre façon de faire ? J'ai peur que le fait de donner des documents dédouane les personnels d'une communication avec les patients. » (infirmier)

Au-delà de ces quelques extraits dont la sélection est nécessairement déformante, nos interlocuteurs témoignent généralement de conceptions très « catégorielles » sur la qualité des soins et sur les démarches-qualité. Les médecins définissent généralement la qualité par celle de leur acte technique : la qualité, c'est l'excellence technique de l'acte médical dont ils se définissent comme les seuls dépositaires. La majorité d'entre eux contestent dès lors la capacité d'une part de la Haute Autorité de Santé et de ses experts (qualifiés de « théoriciens de la qualité »), d'autre part de ceux qu'ils considèrent comme les relais de ces « théoriciens » au niveau local (les directions, les responsables qualité), à pouvoir parler de qualité et plus encore à venir évaluer la qualité de leurs pratiques. Ils présentent leur savoir médical comme un savoir évaluable par les seuls et vrais experts de la médecine – à savoir leurs « pairs » – : ils contestent ainsi toute légitimité aux experts non médicaux de la HAS à venir les conseiller, les guider dans leurs auto-évaluations, pire les évaluer. Ils présentent aussi leur travail comme un ensemble de compétences irréductibles à des procédures, du fait de l'incertitude qui caractérise la science et les diagnostics médicaux. Ils rappellent qu'ils n'ont pas de temps à perdre en réunions inutiles, que leur temps « clinique » (considéré comme le seul temps où s'épanouit leur professionnalité) est déjà serré et compté. Ils soulignent l'impossibilité de penser à améliorer la qualité dans un contexte de restriction et de contrôle budgétaires, ce qui leur permet généralement de critiquer et les choix budgétaires (avec une critique notamment de la nouvelle tarification à l'activité) et l'accumulation des réformes hospitalières (avec des interrogations sur leurs cohérences respectives et leurs liens). Ils soulignent la responsabilité des autres personnels (notamment administratifs et logistiques) dans la difficulté à améliorer la qualité des services à l'hôpital. S'ils souhaitent une meilleure coopération, c'est pour rêver de professionnels qui se mettraient

au service des médecins et de leurs difficultés quotidiennes pour améliorer la performance technique de leurs actes.

Les médecins sont rejoints dans certaines de leurs critiques par l'ensemble de ceux qui se caractérisent comme les praticiens de l'hôpital, les « gens de terrain », tels les soignants. Tous les infirmiers rencontrés (on exclut ici les cadres infirmiers) soulignent que la qualité est d'abord bloquée ou gênée par la question des moyens et des effectifs, ce qui est l'occasion de remettre en cause les choix budgétaires gouvernementaux et la logique de rentabilité sous-tendue par la tarification à l'activité. Tous rejoignent aussi les médecins sur le thème des dysfonctionnements (les « micro-emmerdements » dit un de nos interlocuteurs) du quotidien et de la logistique, les « couacs » en amont de leurs services (ambulance, alimentation, maintenance) qui seraient les principaux responsables du manque de qualité : comme si les défauts de qualité étaient avant tout imputables aux autres personnels hospitaliers. Mais les soignants se distinguent généralement des médecins dans leur volonté de centrer l'amélioration de la qualité sur une plus grande prise en compte du patient (« plus de temps et plus de temps de qualité ») et sur une meilleure coopération entre les personnels. Si la coopération médecins-soignants n'est guère évoquée par les médecins, elle est régulièrement présentée par les soignants comme une condition de la qualité des soins à l'hôpital. Ce sont ici très souvent les médecins qui sont désignés du doigt comme ceux qui n'entendent pas coopérer, ceux qui ne veulent pas discuter de leurs pratiques, ceux qui disent ne pas avoir le temps d'une réunion ou d'une réflexion sur un nouveau mode d'organisation.

Les para-médicaux – biologistes, pharmaciens, ... – soulignent quant à eux leur isolement face aux soignants et aux médecins, un isolement souvent territorial (séparation spatiale des lieux d'exercice) mais aussi pratique (diversité des horaires de travail et des modes opératoires), ainsi qu'un manque de reconnaissance. De fait, ce sont ceux qui sont les plus isolés dans leurs pratiques et qui travaillent le moins avec les équipes de soins, au contact des patients, dans les services. Pourtant, leur travail est au cœur du dispositif de soins (par exemple sur la question des médicaments) mais cette centralité de leur activité, dès lors qu'elle ne s'accompagne pas d'une présence physique dans les services, est souvent ignorée, parfois contestée par les soignants et les médecins, au mépris parfois du respect de certains protocoles. La démarche-qualité, en ce qu'elle défend le principe d'un décloisonnement des pratiques et d'un respect strict des protocoles, est pour eux une voie de reconnaissance, quasi de renaissance dans un monde hospitalier qui les marginalise : « l'accréditation nous donne un poids face aux équipes qui vivent en cunchons et qui gardent leur chasse gardée », dit un pharmacien. Leur présence (souvent forte et régulière) dans les groupes de réflexion sur la qualité et dans les groupes d'auto-évaluation n'est dès lors guère surprenante. Dans plusieurs établissements du CHU, les para-médicaux assurent de fait une grande part de l'animation des réflexions sur la qualité. Ils sont sans doute parmi ceux qui appellent le plus à une plus grande coopération, ceux qui aussi présentent le plus le manque de coopération comme une des principales faiblesses du fonctionnement hospitalier.

Les membres de l'administration hospitalière portent très souvent sur la qualité un discours militant, sur le ton du management, prônant une nécessaire mise à plat des pratiques, une transversalité de l'activité, un décloisonnement catégoriel pour une meilleure satisfaction des patients, et reprenant ainsi largement à leur compte le discours de la HAS et de ses experts, même s'ils qualifient parfois celui-ci d'« irréal » ou « irréaliste ». Mais la coopération, qu'ils invoquent au nom de la démarche-qualité et plus généralement de la qualité des soins, leur

paraît plus théorique que réelle. Ils soulignent ainsi souvent le sentiment de solitude qu'ils éprouvent dans la conduite de la certification et sa pérennisation et disent souffrir très fortement de la difficulté à faire coopérer les soignants et les médecins, notamment les mandarins qui ne leur reconnaissent que peu de légitimité sur le terrain hospitalier. Ils critiquent l'étiquette de « théoriciens de la qualité » qui leur est généralement affublée par les médecins et les soignants. Ces administratifs trouvent généralement des relais chez les cadres de santé (notamment les cadres supérieurs), qui sont ceux qui, parmi les soignants, sont les plus ouverts aux démarches-qualité. Ces cadres définissent souvent la qualité comme conformité aux procédures et semblent vouloir profiter de la certification ou des autres démarches-qualité pour mettre en ordre l'activité des soignants dont ils ont la responsabilité hiérarchique.

Ces différentes conceptions sont ici dressées à grands traits et gommant de nombreuses diversités intra-catégorielles. Il reste que ce premier tableau s'appuie sur des tendances lourdes, plus importantes que celles que nous avons observées sur nos autres terrains (prison et MEEDDM). Le CHU nous donne ici l'image d'une très forte segmentation par groupes professionnels des représentations de la qualité et des pratiques de soins : chaque groupe professionnel semble vouloir mettre l'accent sur sa « compétence fonctionnelle », celle que ne partagent pas les autres et qui légitime ainsi son autorité spécifique. On peut parler d'un égocentrisme ou plutôt d'un ethnocentrisme (à l'échelle du groupe professionnel) de la qualité : celle-ci ne serait alors vue qu'à partir de son angle d'analyse, de sa formation initiale, de son faisceau de tâches, de sa place dans la division sociale du travail.

Une autre lecture classique des positionnements au travail des hospitaliers est celle qui insiste sur les ordres locaux trouvés au sein d'un même lieu d'exercice de l'activité. On retrouve ici l'analyse stratégique des organisations souvent appliquée à l'hôpital, mais aussi l'approche interactionniste des ordres négociés. Il s'agit alors de s'intéresser aux particularités des arrangements locaux trouvés, avec les patients et entre des acteurs de professions différentes, mais ayant tous le même lieu d'exercice et des relations de coopération directes. De fait, nous avons aussi retrouvé au sein du CHU une diversité des ordres locaux, qui conduit chaque établissement, et à l'intérieur de chaque établissement chaque service, à des modes d'organisation et de régulation spécifique, en particulier pour ce qui concerne la conduite des démarches-qualité.

La démarche-qualité englobe des expériences extrêmement diverses dans le CHU ; depuis le dispositif de certification de la HAS qui concerne tous les établissements jusqu'aux projets-qualité plus ou moins formalisés et institutionnalisés, les formes d'actions-qualité varient et font plus ou moins consensus ou clivages, selon les lieux et les équipes. À chaque fois, selon les acteurs attendants (les personnels appartenant à des structures transversales du CHU ou d'un établissement, les équipes d'un pôle ou d'un service...), telle ou telle inflexion est donnée à la démarche-qualité et plus profondément à la nature des soins dispensés. Dans tel service, le projet-qualité met l'accent sur l'établissement de nouveaux protocoles de soins afin de respecter les guides de bonnes pratiques établis par la profession. Dans tel autre, l'action insiste sur la nécessité d'accorder un meilleur accueil au patient ou à sa famille, en leur fournissant une meilleure information, en travaillant à un recueil plus systématique de leur consentement éclairé. Ailleurs, il s'agit de réfléchir globalement au respect de la confidentialité et de l'anonymat, à l'établissement d'un dossier de soins unique, au circuit des médicaments, au respect des normes d'incendie, au stockage des matériels, à l'élimination des ordures, etc. Dans telle unité, il s'agit surtout de parvenir à écrire des normes et à les respecter alors que dans tel

autre pôle ou département, il est surtout question de parvenir à discuter entre professionnels. Bref, en dehors de leur dénomination commune et de leur but affiché d'amélioration de la qualité, toutes ces démarches sont différentes dans les prestations qu'elles visent comme dans les formes qu'elles revêtent.

Ces remarques soulignent qu'il y a donc de nombreuses singularités micro-locales dans les façons dont les groupes d'acteurs, au sein du CHU, développent des projets-qualité et plus largement conçoivent et mettent en œuvre les soins. Ces singularités sont généralement expliquées par les professionnels hospitaliers par la spécialité de leur service, la technicité du soin et la nature de la relation au patient qui en découle. Combien de fois nous a-t-on expliqué que la qualité du soin ne peut se concevoir en gériatrie ou en pédiatrie comme elle se conçoit en chirurgie orthopédique, parce qu'elle n'engage pas les mêmes profils de patients et les mêmes enjeux de guérison ? Il reste que nous avons observé des discours et des pratiques extrêmement différents, d'un service à l'autre, pourtant de la même spécialité (ce fut le cas en gériatrie et en pédiatrie, deux secteurs dans lesquels nous avons eu l'occasion de comparer des unités). Pour notre commanditaire, la Haute Autorité de Santé, qui était initialement à la recherche de déterminants et facteurs universels de réussite (en termes de pérennisation et valorisation) de la démarche de certification, notre conclusion était déroutante et désenchantante...

« Il n'y a pas de facteur déterminant, ni de configuration idéale assurant la pérennité et la valorisation des démarches-qualité. Celles-ci semblent plutôt relever d'alchimies singulières, irréductibles à quelques indicateurs.

Le type (CH / CHU), la taille, l'architecture (monobloc, pavillonnaire), la spécialité des établissements, la taille des services, des départements ou des pôles, la nature des pathologies, les disciplines médicales exercées, l'organisation du travail (en 3x8, hospitalisation de jour, ...), la longueur et la forme des lignes hiérarchiques, la durée moyenne des hospitalisations, le profil des « chefs » (médecins et cadres), l'ancienneté et la stabilité des équipes... ne sont pas des facteurs nécessaires et suffisants – et par là des garanties sûres et certaines – de pérennité et de valorisation des démarches-qualité, quelles qu'elles soient.

Derrière ce constat d'absence de « facteurs », nous entendons l'absence de facteur déterminant mais aussi de « facteur favorable », de « condition ». Si dans les discours apparaît parfois l'idée que tel ou tel élément (par exemple le leadership d'un « chef », la culture de l'établissement) serait favorisant, la confrontation des expériences montrent que tel élément peut servir dans une configuration donnée, le développement de la tension procédure-coopération, que ce même élément peut, dans une autre situation, le bloquer. S'il n'y a pas de facteur, il y a néanmoins des configurations facilitantes. Avec ce concept de configuration, il s'agit d'insister sur les liens, le liant entre les éléments.

Deux dimensions semblent favoriser ce liant : les plus ou moins grandes centralité et activité des patients dans le processus de soins, une relation démythifiée à la démarche-qualité de ceux qui sont en position de « manager » les collectifs. »

Gilles Herreros et Bruno Milly, 2006, *Les voies de la qualité à l'hôpital*, p. 115

Pour notre commanditaire, ce résultat invitait à faire le deuil de la recherche de conditions partout efficaces de pérennisation et de valorisation de la démarche-qualité. Il invitait aussi à une extrême vigilance sur les dangers d'une démarche de certification qui serait transformée par ses tenants en une « religion universelle » à laquelle il s'agirait de convertir tous les hospitaliers, car s'il y a, parmi ces derniers, des croyants dans les démarches-qualité, il y a une majorité de sceptiques qui défendent certes le souhait de produire des soins de qualité, mais qui doutent que

les démarches-qualité soient un moyen – efficace ou légitime – pour y parvenir. En soulignant le poids que jouent les patients et les relations aux patients dans les formes de mises en œuvre locales des projets-qualité et plus largement des pratiques de soins, notre conclusion mettait enfin en exergue le fait que les ordres locaux organisationnels ne se réduisent pas à des accords ou conflits entre professionnels, mais engagent les relations avec les patients. Ce résultat n'est pas surprenant pour les sociologues de l'hôpital, amenés depuis Anselm Strauss à repérer la place des patients dans les ordres négociés, dans les trajectoires de la maladie, dans le travail d'articulation des hospitaliers. Il l'est plus pour des experts de la qualité, habitués à centrer leurs évaluations sur la seule analyse des référents professionnels. A l'échelle de notre CHU, on retiendra la diversité des ordres locaux organisationnels mise en évidence par l'appropriation des démarches-qualité, mais aussi la place des patients dans la composition de ces ordres locaux.

Il reste à repérer ce qui pourrait relever dans l'action au travail des hospitaliers de ce CHU, et plus précisément dans leur mise en œuvre de la qualité des soins, d'une dimension institutionnelle. Deux figures de référence nous paraissent émerger des discours : le CHU d'une part, l'hôpital public d'autre part. L'attachement à chacune de ces figures doit se comprendre à la fois comme un attachement statutaire à une méta-organisation (ce que nous avons ailleurs appelé une forme administrative) et comme un attachement à un projet sociétal particulier lié à ces méta-organisations. Autrement dit, les hospitaliers étudiés dans notre CHU sont institutionnellement attachés au CHU et à l'hôpital public, à la fois parce qu'ils y sont – et s'y sentent – rattachés de façon statutaire, mais aussi parce qu'ils en portent et en définissent le(les) projet(s). Ces positionnements institutionnels apparaissent clairement dans les représentations de la qualité des soins mises en avant dans les rhétoriques professionnelles.

Le CHU est une première institution de référence dominante des professionnels hospitaliers rencontrés, même s'ils se disent souvent attachés prioritairement à des services, des pôles, des établissements particuliers au sein du CHU. C'est d'abord un attachement « statutaire » : « ma feuille de paie a l'en-tête du CHU, ma blouse porte l'étiquette du CHU et même si je change d'établissement, je resterai dans le CHU », dit un cadre infirmier. Même les fonctionnaires publics hospitaliers se vivent souvent prioritairement comme membres du CHU : ils sont rémunérés par l'intermédiaire du CHU et la plupart ont construit leur carrière passée et projettent leur carrière future dans son cadre, c'est-à-dire en passant de l'un à l'autre des établissements du CHU (cette mobilité intra-CHU caractérise notamment les personnels soignants, beaucoup moins les personnels médicaux). Mais l'attachement des hospitaliers au CHU n'est pas que statutaire ; c'est aussi un attachement à un projet sociétal, celui que portent les CHU depuis leur création dans le champ de la santé en France. Pour simplifier (nous serons plus précis au cœur du chapitre), ce projet fait des CHU le lieu central de la formation et de la recherche en soins, le lieu aussi de l'excellence du soin (en comparaison avec ce qu'il se passerait dans les centres hospitaliers « classiques ») : c'est ici la dimension universitaire et scientifique qui est mise en avant. Les CHU sont perçus et sont investis par les hospitaliers des CHU comme des lieux de recherche (ceux où l'on invente de nouvelles techniques de soins, ceux où l'on se confronte aux maladies rares, ceux où l'on se confronte aux cas désespérés, ceux où l'on dispose des équipements de pointe), avec tout le prestige qui ressort de cette représentation. Les mandarins soulignent qu'ils sont PUPH (Professeurs des Universités Praticiens Hospitaliers), s'enorgueillissent d'attirer et de former les meilleurs internes, valorisent leurs découvertes et exploits médicaux, développent des nouveaux protocoles de

soins, sous-traitent les activités jugées routinières ou moins « complexes », discréditent les confrères des « petits » hôpitaux ou cliniques occupés à des soins « simples » ou « répétitifs ». Les autres personnels – depuis les médecins Praticiens Hospitaliers jusqu’aux soignants – mettent souvent en avant qui leur intérêt, qui leur plaisir, qui leur fierté, à travailler dans des services, des pôles ou des établissements avec des « patrons » de renom, des histoires glorieuses (telles les « premières médicales »), des techniques pointues, des patientèles aux pathologies compliquées ou graves.

Certes, plus on s’éloigne du haut de la pyramide médicale, moins les acteurs valorisent – ou se sentent autorisés à valoriser – dans leurs discours cette dimension de la recherche et de la formation universitaire, sans doute parce qu’ils s’en sentent moins investis. Il reste que l’attachement à la recherche et à l’excellence technique qui en découlerait apparaît comme un point commun, voire un ferment transversal aux différents professionnels. Certes aussi, tout le CHU n’est pas composé de services aussi engagés dans la recherche / formation et aussi prestigieux les uns que les autres : la place de la recherche et le renom qui lui est souvent associé se distribuent verticalement, depuis les plus prestigieuses spécialités (chirurgie, cardiologie, neurologie et oncologie) jusqu’aux plus négligées (comme la gériatrie ou la médecine générale). Mais dans tout le CHU se diffuse néanmoins un projet – une idéologie diront les plus critiques – faisant du CHU, au moins par différence avec les autres établissements hospitaliers (notamment les centres hospitaliers mais aussi les cliniques privées), le lieu étant ou devant être celui de l’excellence scientifique et technique. Cette diffusion s’observe clairement dans les façons dont les différents professionnels – au-delà de leurs groupes professionnels et appartenances organisationnelles – perçoivent la qualité des soins et mettent en œuvre les soins. La représentation portée par les médecins – concevant la qualité comme celle de la performance / l’excellence de l’acte technique – irrigue (en CHU plus que dans les autres types d’hôpitaux observés) les autres professionnels qui travaillent avec eux. Les infirmiers, les cadres de santé, les personnels médico-techniques, les administratifs au pire se soumettent, au mieux se convertissent partiellement à cette volonté de faire du CHU le lieu de la performance technique du soin. Si beaucoup – notamment les soignants – disent toujours regretter le manque de temps et d’humanité de leurs soins, ils admettent plus qu’ailleurs ce manque comme un prix à payer de la performance technique propre au CHU.

L’hôpital public est une autre figure de référence dominante des professionnels hospitaliers rencontrés dans ce CHU. Là encore, c’est d’abord un attachement statutaire qui apparaît : ceux des hospitaliers rencontrés qui sont fonctionnaires publics hospitaliers entendent défendre ce statut pour eux-mêmes et leurs collègues (que ceux-ci aient déjà ce statut ou qu’ils aspirent à l’obtenir, comme les nombreux contractuels). Cet attachement se manifeste notamment dans leurs façons – transversales à tous les groupes professionnels et appartenances syndicales – d’évoquer l’importance de la défense du service public, la précarité des statuts de certains personnels, la précarisation des statuts des nouveaux embauchés. Derrière ces discours peuvent apparaître des revendications catégorielles et statutaires, mais semblent se dessiner le plus souvent des représentations plus larges de ce qu’est et doit être le soin dans le champ hospitalier public. Là encore, la référence institutionnelle combine une dimension statutaire et le positionnement vis-à-vis d’un projet sociétal. Ce projet sociétal, lié à l’hôpital public, et tel que le présentent la quasi-totalité des hospitaliers du CHU rencontrés, est un projet de soin ouvert à tous, qui ne soit pas dépendant des ressources financières des patients et qui ne se limite pas aux pathologies « rentables » (celles qui coûtent peu en personnels, en temps et en budget). C’est ici

le principe d'universalité du soin, d'humanisme ou de charité qui est mis en avant. Cette mise en avant est particulièrement nette dans les façons dont les professionnels mettent quasiment toujours en avant les contradictions entre d'une part, la mise en œuvre de la certification supposée permettre d'améliorer la qualité des soins, et d'autre part, la mise en œuvre de la tarification à l'activité (réforme dite de la T2A). Beaucoup de professionnels en viennent à souligner que la certification n'est qu'une façade, que la qualité des soins ne peut se faire à coup de restriction budgétaire, limitant le nombre de personnels et les équipements de soins. Le principe d'universalité des soins est aussi mis en avant quand les hospitaliers du CHU, de façon transversale et quasi-unanime, soulignent leur volonté de soigner tous les patients, quelles que soient leurs pathologies : l'attachement au principe d'universalité croise ici l'attachement au principe d'excellence technique ; l'hôpital public est conçu et présenté comme le lieu où toutes les pathologies doivent être traitées, celles qui sont rares, nouvelles et compliquées (principe de science) ; celles qui sont coûteuses en temps et personnels, qui sont faiblement rémunératrices, qui n'aboutissent pas toujours à des guérisons, comme la gériatrie ou la psychiatrie (principe d'universalité).

On a là un attachement transversal qui dépasse les clivages de groupes professionnels d'activité et les ordres locaux d'exercice. Les personnels médicaux et médico-techniques soulignent régulièrement qu'ils ne travaillent pas à l'hôpital public, qu'ils n'ont pas « choisi » le secteur public pour « faire de l'argent » ; les soignants disent ne pas vouloir faire de « l'abattage » comme il pourrait s'en faire dans les cliniques privées ; les administratifs – notamment direction et gestionnaires – disent porter les réformes hospitalières et le principe de rationalisation de l'activité (exigeant par exemple une plus grande connexion entre les soins et les coûts, un décloisonnement des pratiques), pour sauver l'hôpital public qui disparaîtrait sinon. Tous soulignent leur attachement à ce que soient reçus à l'hôpital tous les types de patients, quels que soient leurs pathologies et niveaux de ressources (revenus et couverture sociale). Bien sûr, ces discours peuvent être saisis comme des miroirs et des masques, des vitrines et des façades, des arguments persuasifs, que les acteurs mobiliseraient dans leurs présentations de soi pour convaincre leurs interlocuteurs de la légitimité de leurs revendications, ou bien encore de l'utilité sociale de leur activité. Beaucoup dénoncent d'ailleurs la dimension artificielle des discours portés par les autres catégories de personnels : l'altruisme revendiqué par autrui ne convainc pas toujours et apparaît plutôt comme un corporatisme déguisé. Le sociologue est donc tout alerté sur l'intérêt qu'il a à croiser les discours avec les pratiques, pour ne pas se laisser leurrer par les rhétoriques professionnelles.

Si l'on se limite ici à ce que nous avons pu observer des démarches-qualité et des formes d'engagement (que celles-ci soient de participation, de résistance ou d'opposition) des hospitaliers dans ces démarches, il nous semble néanmoins que ces registres de discours permettent d'accéder à un attachement qui n'est pas seulement formel. Cette « profondeur » de l'engagement apparaît notamment dans les façons qu'ont les différents acteurs hospitaliers de lier entre elles les différentes réformes hospitalières et de refuser de les interpréter (au double sens de les analyser et de les mettre en œuvre) isolément, comme elles sont pourtant parfois promues à l'échelle ministérielle. Elle apparaît aussi dans les façons dont beaucoup d'hospitaliers construisent leurs pratiques – leur action au travail – comme un refuge vis-à-vis des réformes : beaucoup donnent des gages formels de participation aux réformes, mais investissent le soin technique ou relationnel, l'acte quotidien, comme le lieu de préservation du projet institutionnel qu'ils entendent défendre.

La très grande majorité des hospitaliers du CHU se vivent donc comme les héritiers d'une institution – l'hôpital public – et des projets sociétaux qui leur semblent liés – l'universalité et la performance technique du soin – qu'ils entendent ensuite incarner, défendre ou développer dans leurs pratiques quotidiennes. L'institution serait ainsi à la fois une forme sociale génératrice et générée de l'action au travail.

Il reste maintenant à savoir si ce premier portrait, dressé à partir d'un zoom porté sur la réception des démarches-qualité dans un CHU, peut être développé à d'autres échelles, celle de l'hôpital public, celle de l'hôpital au sens large, celle de la santé.

1.2. Précisions liminaires

Comme dans les chapitres précédents, deux liminaires ont été retenus : une rapide présentation de nos matériaux, une présentation un peu plus longue de l'état de l'art des sociologies de l'hôpital qui mobilisent les entrées institutions, organisations et professions.

Nos matériaux

Notre propos sur l'hôpital s'appuiera sur trois recherches (présentées dans les fiches 5, 6 et 7 en annexe 2), toutes conduites avec Gilles Herreros : une recherche sur la démarche-qualité dont est issu le précédent zoom, une recherche sur la réforme dite de la « nouvelle gouvernance hospitalière », une recherche sur les actions culturelles à l'hôpital. Comme pour les autres recherches, nous ne reviendrons pas sur leurs résultats spécifiques, produits en lien avec les attentes initiales de nos différents commanditaires : respectivement la Haute autorité de santé (HAS), la Mission d'évaluation et d'audit hospitalier (MeaH), et pour la dernière recherche, l'Agence régionale hospitalière (ARH), la direction régionale des affaires culturelles (DRAC) et la Région Rhône-Alpes. Nous relirons nos matériaux avec notre propre modèle d'analyse, une relecture qui n'engage pas notre partenaire de recherche, même si elle s'appuie sur des discussions engagées avec lui.

Quelques repères sont nécessaires pour présenter le matériau dont nous disposons sur les professionnels hospitaliers. Les trois recherches ont adopté des portes d'entrée très différentes pour approcher ces professionnels et leurs pratiques. Les deux recherches sur les démarches de certification de la qualité et la Nouvelle Gouvernance ont adopté un prisme transversal en analysant la réception de deux des plus récentes réformes du secteur hospitalier public en France : ce prisme est transversal parce que les deux réformes étudiées concernent tous les acteurs hospitaliers. La dernière étude a adopté un prisme sélectif : celui des actions culturelles. Il est sélectif, car peu d'établissements et *a fortiori* de professionnels hospitaliers sont impliqués dans ces actions. En est-il moins significatif de ce qui se passe de façon transversale à tous les établissements et à tous les hospitaliers impliqués ou non dans la promotion d'actions culturelles ? Il ne nous le semble pas, considérant qu'à travers leur discours sur l'art et la culture à l'hôpital, les professionnels rencontrés dans cette dernière recherche disent aussi beaucoup des

façons dont se construisent plus largement les projets institutionnels de l'hôpital, les dynamiques de ses organisations et groupes professionnels.

Nous nous centrerons dans ce chapitre sur les catégories professionnelles sur lesquelles nous avons recueilli le plus de matériau et sur lesquelles nous pensons donc pouvoir prétendre à certaines généralisations : les infirmiers, les médecins et les personnels administratifs de direction des établissements. Nous avons aussi rencontré des représentants d'autres catégories professionnelles : des agents de service, des brancardiers, des aides-soignants, des pharmaciens, des biologistes, des secrétaires, des gestionnaires, des référents culturels, ... Mais le nombre final d'entretiens conduits au sein de chacune de ces catégories (moins de dix dans chaque groupe) ne permet pas de « monter en généralité », à l'échelle de ce que nous avons appelé des positionnements institutionnels, organisationnels et professionnels. Par ailleurs, nos recherches ont toutes porté sur des établissements hospitaliers publics. Il est certain qu'un prisme comparatif avec des établissements privés aurait été intéressant pour repérer les effets propres du service public sur les dynamiques professionnelles, organisationnelles et professionnelles. Ce n'est pour le moment qu'une perspective de recherche que nous pouvons envisager pour l'avenir.

L'état de l'art

Du point de vue de la littérature sociologique, l'hôpital est celui de nos trois terrains qui a été le plus travaillé par la recherche sociologique en général, par les sociologues des institutions, des professions et des organisations en particulier. Aussi notre état de l'art sera-t-il ici plus long que dans les deux chapitres précédents. Il est à mettre en rapport avec la revue de littérature générale à laquelle nous avons procédé dans le deuxième chapitre : l'hôpital est une figure classique du raisonnement sur l'action au travail.

Parmi les « classiques » anglo-saxons, Talcott Parsons, Robert K. Merton, Everett Hughes, Howard Becker, Erving Goffman, Anselm Strauss, Eliot Freidson, James S. Coleman se sont tous intéressés de près ou de loin à l'hôpital ou aux activités de santé. Dans son article de 1973, François Steudler évoque aussi un grand nombre de travaux anglo-saxons d'après-guerre sur l'organisation hospitalière : les travaux d'Alfred H. Stanton et Morris S. Schwartz (1954) ou de William Caudill (1958) que Steudler relie au mouvement des relations humaines ; les travaux d'Ivan Belknap (1956) et d'Erving Goffman (1961) qu'il rassemble sous le label des « analyses sur les structures de pouvoir » ; l'approche de Samuel Bloom (1965) qu'il relie au courant de psychothérapie institutionnelle. Dans le même article, Steudler présente aussi les travaux de Charles Perrow (1961, 1963), de Mary E. W. Goss (1963) et de Harvey L. Smith (1966) qui s'inscrivent directement dans les perspectives de sociologie classique des organisations, développées précédemment par le courant des dysfonctions bureaucratiques (Philip Selznick, Herbert Simon, Alvin Gouldner, Peter Blau ou William Richard Scott). Sur la base de travaux conduits dans des hôpitaux généraux et psychiatriques, Perrow, qui a obtenu son Ph. D à l'Université de Berkeley sous la direction de Selznick, met par

exemple l'accent sur l'importance de la variable technologique pour comprendre la variété des fonctionnements des hôpitaux et des services. En parallèle se développe aux Etats-Unis une perspective interactionniste d'analyse de l'hôpital, avec Goffman, Becker, Strauss, insistant sur les effets de situation ainsi que sur les dynamiques des groupes professionnels (pas seulement celle du corps médical) et refusant radicalement la perspective technologique. Les héritiers de Hughes partagent l'aversion de celui-ci pour une sociologie des organisations et une sociologie des seules professions établies qu'il perçoit comme des sociologies du « grand spectacle ».

En France, on peut lire les premiers débats sociologiques sur l'hôpital dans les années 1970 en les rapportant à l'opposition institution / organisation. D'aucuns défendent une entrée institutionnelle et macro-sociale, d'autres défendent une entrée organisationnelle et locale. Commençons par deux défenseurs d'une approche dite « institutionnelle » : François Steudler et Robert Castel. Steudler ne cite, dans son article de 1973, ni Anselm Strauss et ceux qui avaient théorisé avec lui la notion d'ordre négocié (1963), ni Eliot Freidson (1970), sans doute parce que leurs approches lui apparaissent alors trop micro-locales et situationnelles, ne permettant pas de saisir ce qu'il définit lui-même comme les trois niveaux majeurs du fonctionnement hospitalier : d'abord, le niveau organisationnel (celui de l'entreprise et des rapports internes) ; ensuite, le niveau institutionnel défini en référence à Alain Touraine (1969) comme un niveau intermédiaire entre le système économique et le niveau organisationnel ; enfin, le niveau du pouvoir économique, caractérisé par « l'orientation des choix et la maximisation de l'efficacité » :

« En se situant à ces différents niveaux, et plus particulièrement au niveau institutionnel, on peut essayer de voir comment l'hôpital répercute les décisions du pouvoir économique et les grands choix politiques, comment il est la médiation entre les exigences du système économique et les besoins et les conditions d'activité d'une unité organisationnelle, comment il reflète les rapports entre divers groupes, rapports dont ne peut rendre compte une analyse centrée uniquement sur le système de production ou les relations de travail. »

François Steudler, 1973, « Hôpital, profession médicale et politique hospitalière », p. 14-15

Ainsi donc Steudler ouvre-t-il en France à une lecture de l'hôpital qui combine une entrée organisationnelle locale et une entrée institutionnelle, sans oublier une lecture par les groupes professionnels, puisque, sans qu'il ne l'identifie comme un « niveau » à part entière, l'auteur mobilise régulièrement le corps médical comme un des acteurs centraux des transformations hospitalières. Largement inspiré par Alain Touraine, sous la direction duquel il a travaillé au sein du Centre d'Etude des Mouvements Sociaux, Steudler se méfie d'une approche qui se limiterait au niveau micro-local

organisationnel. Il est rejoint dans cette méfiance par ceux avec qui il a coopéré pour étudier l'hôpital, comme Jacques Saliba¹⁰⁵ et Antoinette Chauvenet (1972, 1973)¹⁰⁶.

Cette perspective « institutionnelle » est aussi soutenue par Robert Castel (1971, 1977), très méfiant à l'égard des approches proprement organisationnelles. En distinguant deux approches de l'hôpital – une psycho-sociologie de l'établissement psychiatrique et une sociologie de l'institution psychiatrique (cf. chapitre 2, § 1.1.) –, Castel s'inscrit dans l'héritage foucauldien (1961) : l'institution est un appareil de pouvoir et de contrôle social, dont il convient de dénoncer les mécanismes de fonctionnement.

« L'institution psychiatrique représente l'un des lieux où éclate sous sa forme la moins voilée une des contradictions fondamentales des sociétés modernes entre une idéologie humaniste, libérale et rationalisatrice d'une part, et d'autre part l'existence d'instances officielles qui institutionnalisent la ségrégation sociale et perpétuent les formes les plus absolutistes du pouvoir sur l'homme. »

Robert Castel, 1971, « L'institution psychiatrique en question », p. 60

Avec cette perspective, Castel construit une critique radicale des praticiens (psychiatres et psychanalystes) qui pensent pouvoir réformer l'hôpital, tout autant que des sociologues qui croient pouvoir analyser l'hôpital à un niveau micro-local (Castel cite Charles Perrow). Pour lui, comme pour François Steudler, l'hôpital est une institution avant d'être une « organisation ».

A ces deux approches institutionnelles de l'hôpital s'oppose radicalement une autre perspective, directement inspirée de la sociologie des organisations anglo-saxonne et française : celle que développe Olgierd Kutny, adepte de l'analyse stratégique. Dans son article fondateur de la *Revue Française de Sociologie* (1975), issu de sa thèse (1973) soutenue sous la direction de Michel Crozier, Kutny présente d'abord les analyses de Charles Perrow (1965) et d'Eliot Freidson, pour s'en distancer : il montre certes, comme Perrow, qu'il existe de grandes différences structurelles entre différentes unités de soins, au sein même de spécialités identiques (en l'occurrence, quatre unités de dialyse et de transplantation rénales), et insiste, comme Freidson, sur le rôle de ce qu'il nomme la « variable-organisation des groupes de collègues ». Mais, selon lui, les différences structurelles ne sont dues que marginalement à des différences de technologies et ne peuvent être rapportées à des produits d'une culture professionnelle qui serait celle de l'ensemble de la profession médicale. Au contraire, ces différences seraient dépendantes

¹⁰⁵ Jacques Saliba, non daté, *Transformation de l'hôpital public et politiques hospitalières*, Paris, Centre d'Etude des Mouvements Sociaux

¹⁰⁶ Antoinette Chauvenet tire ses articles d'une thèse réalisée sous la direction d'Alain Touraine : « L'objectif de cette recherche était d'appliquer à l'activité hospitalière les résultats et les méthodes de la sociologie industrielle en replaçant cette activité dans le cadre plus global de la fonction socio-économique des différents services et des politiques hospitalières » (1973, note bas de page n° 2, p. 61).

d'orientations culturelles individuelles des médecins, ou encore de leurs manières de vivre le monde social.

« Lorsque nous employons le mot culture (...), nous visons, par priorité, l'idée d'une disposition fondamentale à l'égard d'autrui, caractérisant toutes les relations d'un acteur social. Cette disposition fondamentale implique une conception de l'autorité, une préférence pour un type de rapport de pouvoir et une vision du monde. On comprend dès lors que ces orientations culturelles des acteurs entrent en conflit les unes avec les autres, et qu'une négociation intervient. »

Olgierd Kutny, 1975, « Orientation culturelle et profession médicale », p. 190

Et c'est cette négociation que Kutny analyse avec les outils (stratégies, pouvoir, incertitude, ...) et postulats de l'analyse stratégique. La publication de son ouvrage vingt ans plus tard (en 1994) confirme la certitude de Kutny que l'analyse stratégique reste l'entrée privilégiée pour analyser un phénomène hospitalier, qui serait avant tout organisationnel.

Ainsi donc se trouvent posées en France, dès le début des années 1970, les bases d'un débat en sociologie sur les niveaux légitimes pour analyser l'hôpital : institution ou organisation ? Mais le débat ne se limite pas à une opposition institutionnel / organisationnel ou encore global / local. Au regard des spécificités du terrain hospitalier, avec la présence d'un corps médical fortement établi, la question est aussi d'intégrer l'entrée professionnelle dans la compréhension des pratiques. C'est par exemple le projet développé par Claudine Herzlich dans un article de la *Revue Française de Sociologie* (1973) qui établit le poids dominant des régulations professionnelles médicales sur les contours du projet et du fonctionnement de l'hôpital au sens large, des services au niveau local. Elle confirme d'abord que la physionomie de l'hôpital est très hétérogène selon les lieux et services observés, en lien avec les degrés de spécialisation de l'activité médicale et les formes de sélectivité dans le recrutement des malades. Elle recourt ainsi prioritairement à l'entrée professionnelle (les choix médicaux) pour expliquer la diversité des fonctionnements de service. En mobilisant notamment les travaux d'Eliot Freidson qu'elle a contribué à diffuser en France¹⁰⁷, elle montre que le choix par les médecins de leurs malades devient le lieu et le moyen principaux des relations médecins-hôpital, que la profession produit l'hôpital plus qu'elle n'en est le fruit : « l'hôpital public français ne demeure-t-il pas, encore aujourd'hui, une partie du système professionnel médical, plus que le médecin n'a dû, en raison des réformes récentes, s'intégrer dans l'hôpital ? » (p. 55). Ce faisant, Claudine Herzlich place la régulation professionnelle transversale au corps médical au cœur de l'analyse des pratiques hospitalières.

¹⁰⁷ avec l'ouvrage *Médecine, maladie et société* (1970) qu'elle a coordonné, puis avec la préface de *La profession médicale* en 1984.

Dès le début des années 1970 en France, se trouvent donc posés les jalons Institutions Organisations et Professions qui ne cesseront ensuite d'être investis par les sociologues de l'hôpital. Il est difficile de dégager une seule ligne directrice aux recherches des décennies suivantes, nombreuses et adoptant des prismes d'analyse différents sur l'hôpital. La tendance de fond est néanmoins à une montée, depuis les années 1980, de l'intérêt porté aux groupes professionnels et à leurs dynamiques. Plusieurs indices attestent un tel gain d'intérêt pour l'approche professionnelle. D'abord, par analogie avec ce qu'il s'est passé pour la sociologie des professions dans son ensemble, les sociologues de l'hôpital ou de la santé ont (re)découvert les travaux précurseurs interactionnistes symboliques, les ont investis, traduits, diffusés. On pense par exemple aux initiatives d'Isabelle Baszanger¹⁰⁸ : ses recherches sur la socialisation des étudiants en médecine (1981), sur les maladies chroniques et leur ordre négocié (1986), sur le travail de légitimation des médecins de la douleur (1990), la diffusion qu'elle assure en 1992 des travaux de Strauss avec la publication de *La trame de la négociation* sont autant de façons d'investir les auteurs interactionnistes symboliques et leurs différents concepts (carrière, ordre négocié, segment). Ensuite, de nombreux travaux émergent qui s'intéressent à des groupes professionnels en particulier : on pense aux travaux de Jacques Saliba, Brigitte Bon-Saliba et Brigitte Ouvry-Vial (1993) sur les infirmières, à la thèse¹⁰⁹ d'Isabelle Feroni (1994) sur les infirmières hospitalières, à la thèse¹¹⁰ d'Anne-Marie Arborio (1996) sur les aides-soignantes, aux travaux de François-Xavier Schweyer sur les directeurs d'hôpitaux (1999), aux travaux de Françoise Acker (2004) sur les infirmiers¹¹¹. Toutes ces approches soulignent l'idée, largement inspirée des travaux de Claudine Herzlich, que l'hôpital ne peut se comprendre indépendamment des dynamiques propres aux différents groupes professionnels qui le composent.

Et aujourd'hui encore, alors même que les réformes de l'hôpital ont redessiné la nature de l'inscription des groupes professionnels dans l'hôpital (vers une moins grande autonomie), l'entrée par les corps professionnels reste un axe d'étude privilégié par les sociologues de l'hôpital en France. Concluant l'ouvrage consacré aux liens entre action publique et légitimités professionnelles, et se basant sur les travaux de François-Xavier Schweyer et Magali Robelet dans le même ouvrage, Patrick Hassenteufel et Antoine Vion peuvent ainsi écrire :

« Une question importante est donc aujourd'hui de savoir si nous assistons à la fin des arrangements néo-corporatistes ou à leur reconfiguration dans de nouveaux cadres institutionnels. La réponse n'est pas aussi évidente qu'il

¹⁰⁸ dont la thèse de doctorat a d'ailleurs été dirigée par Claudine Herzlich, elle-même à l'origine de la diffusion des travaux anglo-saxons en France (1970).

¹⁰⁹ sous la direction d'Alain Chenu.

¹¹⁰ sous la direction de Claudine Herzlich.

¹¹¹ On pourrait ajouter les thèses de Pierre Aïach sur les pharmaciens d'officine (1978) et celle de Patrick Hassenteufel sur les médecins (1997), même si celles-ci ne touchent pas directement le monde hospitalier.

n'y paraît. (...) Franz Traxler suggère qu'il s'agit peut-être plus d'une métamorphose du (néo-)corporatisme qui devient plus flexible, tout en continuant à se distinguer de modes de régulation néo-libéraux dominés par des logiques de privatisation et de marchandisation. (...) Il reste que la compétition croissante pour l'accès aux ressources publiques aiguise les luttes de territoire au sens où les entend Abbott (1988). »

Patrick Hassenteufel et Antoine Vion, 2008, Conclusion,
Action publique et légitimités professionnelles p. 324-325

Cette dernière référence aux travaux d'Andrew Abbott n'est pas anodine car le modèle d'analyse du « système des professions » par les écologies liées est devenu un repère quasi-incontournable des sociologies actuelles de l'hôpital en France. C'est le cas par exemple dans les derniers travaux de Carine Vassy (1999). L'auteure entend s'inscrire dans la lignée des travaux de William A. Glaser (1970), qui, à partir d'une comparaison d'hôpitaux aux Etats-Unis, en Europe et dans des « pays en voie de développement », montre qu'il existe une relation entre certains aspects des structures formelles hospitalières, l'environnement socio-politique du pays considéré et les rapports de pouvoir internes à l'hôpital. Sur la base d'une comparaison de services de neurologie en Allemagne, France et Grande-Bretagne, elle nuance fortement les résultats d'Olgierd Kutny et Marianne Binst, pour lesquels la comparaison internationale (respectivement France / Belgique, France / Suisse / Etats-Unis) montre la force des ordres locaux et la faiblesse des influences exogènes. L'analyse croisée des organisations et des effets sociétaux fait apparaître un bilan contrasté selon Vassy : peu de différences nationales pour les médecins, de plus grandes spécificités nationales pour les soignants et les relations soignants-médecins ; autrement dit, le zoom organisationnel serait majeur pour comprendre la profession médicale, le zoom sociétal le serait pour les professions soignantes et les relations inter-professionnelles. L'auteure mobilise ainsi une troisième entrée – les professions – et les sociologies attenantes (notamment Andrew Abbott) pour comprendre les articulations entre organisations et institutions :

« L'une des raisons pour lesquelles ces deux groupes s'organisent de manière différente à l'hôpital est qu'ils ne s'inscrivent pas de la même manière dans l'espace politique, médiatique et juridique de leur pays. Nous reprenons là trois dimensions mises en évidence par Abbott (1988) pour qui chaque profession se déploie simultanément dans les trois arènes différentes que sont les lieux de travail, où elle est en contact direct avec d'autres professions, l'arène politique et médiatique, où elle défend ses intérêts auprès des représentants de l'opinion publique, et l'arène juridique, où elle essaie d'établir une jurisprudence en sa faveur. »

Carine Vassy, 1999, « Travailler à l'hôpital en Europe. Apport des comparaisons internationales à la sociologie des organisations », p. 343

La perspective de Carine Vassy invite ainsi à articuler effets sociétaux, ordres organisationnels et groupes professionnels, une invitation que nous reprenons volontiers à notre compte dans le cadre de cette recherche.

Si les modèles croisés d'analyse de l'hôpital se sont développés, les angles « unifocaux » se sont toutefois aussi maintenus. L'hôpital a d'abord continué à être investi par les sociologues des organisations, au premier rang desquels les tenants de l'analyse stratégique. Au colloque de Cerisy de 1990 consacré à cette analyse et aux travaux de Michel Crozier (Pavé (sous la dir.), 1994), plusieurs intervenants ont traité du système hospitalier : on reconnaît parmi eux des sociologues (Françoise Gonnet, Jean-Claude Moisdon, Marianne Binst, Olgierd Kutny et Didier Vrancken) plus ou moins proches de l'analyse stratégique, mais aussi des praticiens de l'hôpital (Jean-Louis Funck-Brentano) et des spécialistes des sciences de gestion (Gérard de Pourville). Dans le même esprit, en 1996 paraît aussi un ouvrage au titre évocateur : *L'hôpital stratège, Dynamiques locales et offre de soins*, sous la direction d'André-Pierre Contandriopoulos et Yves Souteyrand. Nombre de ses articles, écrits par des sociologues, des spécialistes des sciences de gestion ou des professionnels hospitaliers (par exemple, outre les coordonnateurs de l'ouvrage, Jean-Claude Moisdon et Dominique Tonneau, Jean-Pierre Claveranne), mobilisent l'analyse stratégique pour repérer les jeux internes des acteurs, les jeux « externes » des hôpitaux. Les références à Michel Crozier et Erhard Friedberg y sont nombreuses, comme celles à Henry Mintzberg (1979), à ses configurations organisationnelles et notamment le modèle de la bureaucratie professionnelle dont est censé se rapprocher l'hôpital. Cet ouvrage apparaît ainsi comme un nouveau fruit de l'essaimage des théories stratégiques et des sciences de gestion au sein des réflexions des professionnels hospitaliers sur leur milieu.

Quant aux sociologues dits « des organisations », spécialisés sur le champ de l'hôpital, en même temps qu'ils se familiarisent avec les nouvelles théories des sciences de gestion et du management, ils peuvent aussi puiser dans les travaux sociologiques anglo-saxons contemporains de nouvelles références : on pense d'abord aux travaux généraux de Karl Weick (1969, 1976, 1995), de Michael Cohen, James March et Johan Olsen (1972), de James March et Johan Olsen (1976), de Herbert Simon (1982), de James March (1988). Les notions de systèmes faiblement et fortement liés, d'anarchie organisationnelle, d'apprentissage organisationnel, de rationalité procédurale, de routine... donnent de nouveaux angles de lecture des choix et du sens de l'action dans les hôpitaux, ainsi que des types d'organisation qui en résultent. Dans les années 1990, les lectures sur l'hôpital se sont aussi ouvertes aux perspectives néo-institutionnalistes, avec notamment les travaux de William Richard Scott (1993).

Rendant compte de l'ouvrage que Scott a écrit avec Martin Rueff, Peter J. Mendel et Carol Caronna (2000), Patrick Castel (2002), montre d'abord les distances prises par Scott avec le modèle initial de Di Maggio et Powell : « l'attention portée à la déstabilisation des arrangements institutionnels et la prise en compte de la capacité des acteurs à influencer le cours des événements » (p. 606). Sur la base de ces inflexions,

Scott étudie les transformations institutionnelles et organisationnelles du système de santé dans la baie de San Francisco. Il distingue depuis 1945 trois « ères institutionnelles », toutes composées de logiques institutionnelles (systèmes de croyance et pratiques qui prédominent), d'acteurs institutionnels et de structures de gouvernance caractéristiques, et explique le passage d'une ère à une autre par des transformations des formes de légitimité de l'action. Si l'on suit la critique de Patrick Castel, l'analyse de Scott pêche encore par un excès de holisme, en négligeant les jeux locaux d'acteurs, les conflits entre groupes d'acteurs et le poids de la profession médicale dans toutes ces transformations. Scott n'échapperait donc pas totalement aux critiques adressées initialement au courant sociologique néo-institutionnaliste anglo-saxon (cf. chapitre 2, § 1.2.). Mais, comme ce dernier courant, son approche a le mérite de décloisonner le raisonnement sur les organisations, en l'ouvrant à d'autres perspectives analytiques. Aujourd'hui, les sociologues des organisations intéressés par l'hôpital ou les politiques de santé en France combinent d'ailleurs généralement l'analyse stratégique avec ces nouveaux angles de lecture ou avec d'autres approches sociologiques (sociologie de l'action publique, des réseaux, des risques, des professions, ...) : on pense par exemple à Henri Bergeron, Patrick Castel, Daniel Benamouzig au sein du Centre de Sociologie des Organisations. L'entrée organisationnelle est donc désormais souvent articulée aux entrées professionnelle et institutionnelle.

Quant à l'entrée institutionnelle, elle a perdu un peu de son succès, peut-être du fait de la polysémie du terme « institution », peut-être aussi en raison du recul des traditions holistes auxquelles était attaché l'usage de la notion dans les années 1970. Le double héritage de François Steudler et de Robert Castel aurait-il ainsi été totalement oublié ? Rien n'est moins sûr car on retrouve bien des sociologies qui traitent de l'hôpital, en mobilisant cette entrée. On pense à François Dubet et à Lise Demailly dont nous avons présenté les travaux dans le chapitre 2 (cf. § 3.2. et 4.2.). Si la filiation entre le niveau institutionnel distingué par Steudler (en référence à Touraine) et le programme institutionnel étudié par Dubet ne paraît pas directe, on retrouve bien chez les deux auteurs une même aversion pour une approche qui ne serait qu'organisationnelle (ou professionnelle) et qui ne prendrait pas en compte le projet sociétal sous-jacent à l'hôpital moderne et notamment à la politique dite de rationalisation de son activité. De la même façon, on trouve dans les travaux que Lise Demailly¹¹² consacre au seul champ de la santé (notamment dans les champs de la psychiatrie et des réseaux de soins), la volonté de repérer, derrière les registres d'action des professionnels, « des articulations de statuts et de rôles qui ont un rôle central pour faire lien dans une société entre les individus et cette société » (2008, p. 130), autrement dit, dans son langage, des « institutions ». Son projet rejoint celui de Dubet quand elle cherche à analyser les transformations historiques de l'institution hospitalière, même si elle refuse de parler de déclin et encore moins de désinstitutionnalisation. Ainsi donc, l'hôpital fait encore

¹¹² dont la thèse de 3^{ème} cycle – *Pédagogie du français et rapports sociaux* (1980) – a été réalisée à l'EHESS sous la direction de Pierre Bourdieu.

classiquement l'objet d'une approche institutionnelle, même si la dimension des rapports de pouvoir et de contrôle social, nettement mise en avant par Robert Castel dans les années 1970, est aujourd'hui moins étudiée. Par un étrange retournement de l'histoire, ce sont les approches néo-institutionnalistes anglo-saxonnes, issues pourtant de la tradition d'interrogation sur les organisations, qui paraissent aujourd'hui défendre le plus une perspective d'analyse macrosociale des institutions en général, de l'hôpital en particulier.

Voici donc brossée à larges traits – en nous centrant sur les notions que nous privilégions – une rapide histoire du traitement sociologique de l'hôpital en France. Cette histoire confirme l'intérêt de croiser, lorsque l'on s'intéresse à l'hôpital, les trois entrées institutionnelle, organisationnelle et professionnelle.

2. Une nouvelle configuration institutionnelle hospitalière

« Sans jamais se confondre, ces deux ensembles [la science, la charité] s'imbriquent de plus en plus fortement sous le règne de l'organisation hospitalière, quand l'hôpital devient une « entreprise de soins » ouverte à toute la population avec le développement des assurances maladies et de l'Etat-Providence. D'un côté, l'hôpital est le territoire de la science médicale, avec la création des CHU, la multiplication des services et l'intégration croissante de la médecine et de la recherche. De l'autre, ouvert à tous, l'hôpital reçoit les riches et les pauvres, la charité devient une politique publique essentielle de l'Etat-Providence, avec le poids économique de la santé, les emplois créés et la prise en charge plus ou moins directe des programmes sociaux et des politiques de santé publique. »

François Dubet, 2002, *Le déclin de l'institution*, p. 198

Suivant l'image qu'en donne François Dubet, l'hôpital peut être compris comme un programme institutionnel pluri-dimensionnel, dont les racines historiques sont lointaines mais dont les développements contemporains ont largement redéfini les contours. C'est d'abord un programme pluri-dimensionnel, parce qu'il recouvre à ses origines un double projet : la charité et la science, pour reprendre les termes de François Dubet, ce que nous avons appelé dans notre zoom introductif, l'universalité et l'excellence technique. C'est aussi un programme dont les racines historiques sont lointaines, puisque l'on peut voir en la Révolution française une rupture forte dans la construction de cette institution : « c'est la Révolution qui a « défroqué » l'hôpital et l'a ouvert progressivement au monde de la médecine » dit François Dubet (2002, p. 196) soulignant par ailleurs l'importance de la réforme de 1802 créant l'externat et l'internat. Les travaux de Michel Foucault (1963) soulignent à cet égard le poids majeur du XIX^{ème} siècle dans la construction historique et sociale de la « clinique ». Le développement de l'Etat-Providence et l'après Seconde Guerre Mondiale ont ensuite constitué des périodes de profonde transformation du projet hospitalier, avec pour ce qui

concerne la France, les réformes hospitalières cruciales de 1958 et 1970, et notamment l'affermissement de l'hospitalo-centrisme et du pouvoir administratif. Au double projet historique – charité et science – s'est progressivement adjoint un troisième projet – celui de la rationalisation de l'activité hospitalière – au cœur désormais du projet institutionnel hospitalier. Comment les différents acteurs de l'hôpital investissent-ils ces projets ?

Après avoir précisé l'importance des deux réformes-phares de 1958 et 1970 et situé les réformes plus récentes qui ont été le cadre de nos observations (2.1.), nous étudierons comment les professionnels se situent aujourd'hui à l'égard des projets institutionnels de l'hôpital public (2.2.).

2.1. Les dernières transformations institutionnelles de l'hôpital

« La prééminence de l'institution hospitalière, devenue une affaire d'Etat, a donné au système de soins son trait le plus fondamental : l'hospitalocentrisme, qui soumet au principe et à la loi de l'autorité médicale hospitalo-universitaire l'ensemble du champ de la production médicale (Michel Arliaud, 1987, *Les médecins*, p. 90). L'essor des hôpitaux publics est récent. Il a été marqué à la fois par un recrutement massif de médecins et de personnel paramédical et par une entreprise générale de rationalisation du fonctionnement hospitalier. Le développement des techniques a rythmé et accompagné la spécialisation continue de la pratique médicale, il induit une partie de l'accroissement des dépenses que les pouvoirs publics essayèrent de maîtriser par la planification hospitalière. L'hôpital est devenu à la fois technique et bureaucratique. »

François-Xavier Schweyer, 2003,
« Crises et mutations de la médecine hospitalière », p. 235-236

Suivant la lecture qu'en propose ici François-Xavier Schweyer (dans laquelle est mise en avant la montée en puissance du projet institutionnel de rationalisation du fonctionnement hospitalier), nous nous limiterons dans notre repérage aux transformations de l'hôpital public depuis 1958, depuis la réforme de Robert Debré, l'une des deux réformes qui a le plus marqué l'institution hospitalière française moderne. Cette réforme reposait sur quatre idées forces :

- « le rapprochement et la coordination des activités de l'hôpital et de la faculté de médecine ;
- le principe du plein-temps des services et du personnel hospitalo-universitaire ;
- l'enseignement de disciplines scientifiques à tous les futurs médecins ;

- l'institution d'un concours final de recrutement, national et anonyme, rompant avec le sacro-saint principe de la spécificité locale. » (*op. cité*, p. 237)

Cette réforme, à l'origine des centres hospitaliers universitaires, a constitué une révolution. Elle a fait entrer la recherche scientifique au cœur de l'hôpital et des activités médicales prestigieuses (jusqu'à là était surtout valorisé le travail clinique) ; elle a localisé la formation de tous les médecins à l'hôpital ; elle a diffusé le principe de l'activité à temps plein des professionnels aux dépens d'un maintien d'une double activité publique et libérale ; elle a limité le poids des particularismes locaux ; elle a fondamentalement changé le contenu de la formation des médecins et des savoirs enseignés. L'hôpital public du début du XXI^{ème} siècle en France garde de nombreux traits de cette réforme : le système de santé français reste hospitalo-centré et le système hospitalier reste organisé autour des CHRU (centres hospitaliers régionaux universitaires), la majeure partie des personnels hospitaliers interviennent à plein-temps à l'hôpital et les fonctions universitaires continuent de polariser le prestige médical. La réforme de 1958 est finalement un tournant majeur dans l'histoire de l'hôpital, en ce qu'elle ancre au cœur des CHU, le projet et principe de scientificité ou d'excellence technique du soin.

Un autre tournant majeur est la réforme majeure de 1970 (loi du 31 décembre) qui crée le Service Public Hospitalier (en avançant trois principes : égalité d'accès, égalité de traitement, continuité du service), en même temps qu'elle instaure la carte sanitaire et les groupements et syndicats inter-hospitaliers. Cette réforme, tout en rappelant dans ses principes le projet d'universalité / charité propre à l'hôpital public, installe un autre projet au cœur de cette institution : celui de la rationalisation de l'activité hospitalière.

« On peut parler de *logique rationalisatrice* pour définir cette attitude visant à *planifier, programmer, contrôler* pour augmenter l'efficacité des diverses actions entreprises et dominer l'évolution d'un système hospitalier qui tend à suivre sa propre logique, conduisant ainsi à faire participer le corps médical aux décisions et aux objectifs poursuivis. Cette attitude apparaît à divers niveaux : plan, réforme hospitalière, gestion de l'hôpital. L'expression « *logique rationalisatrice* » n'implique pas qu'il s'agit de la méthode la plus rationnelle, mais d'une logique visant à coordonner et contrôler diverses exigences économiques, techniques et sociales. »

François Steudler, 1973, « Hôpital, profession médicale et politique hospitalière », p. 30

Ce nouveau projet de rationalisation ne cessera de prendre de la force ensuite, avec les réformes touchant à la territorialisation de l'espace sanitaire français, au financement des hôpitaux, à la distribution formelle des activités au sein de l'organisation hospitalière (notamment entre les filières administratives, soignantes et médicales) et dont les réformes des plans Hôpital 2007 et Hôpital 2012 peuvent être lues comme les derniers produits. La réforme de 1970 a, entre autres transformations, largement imposé

(pour ne pas dire « institué ») le projet de rationalisation de l'activité hospitalière, aussi bien dans sa dimension financière (maîtrise des coûts) qu'organisationnelle (recherche d'une division du travail plus « efficace » entre les filières professionnelles hospitalières) et territoriale (recherche d'une « cohérence » de l'offre de soins à l'échelle géographique). Cet avènement puis montée en puissance du projet de rationalisation (apparents dans ce qu'il est convenu d'appeler la « planification hospitalière ») ne se sont pas faits sans heurts : en tendance, le projet de rationalisation de l'activité a été principalement porté, à l'échelle locale des établissements hospitaliers, par la filière administrative (avec à sa tête les directeurs d'établissement¹¹³) et discuté, critiqué, freiné par les filières médicale et soignante (à l'exception peut-être pour cette dernière de son sommet : les directions de soins).

La transformation du projet institutionnel hospitalier peut ainsi se lire en lien avec l'évolution des équilibres des trois pouvoirs administratif, médical et soignant. Si la fonction de directeur d'hôpital existe depuis 1941, la montée en puissance du pouvoir administratif – celui des directeurs mais aussi de l'ensemble des personnels administratifs – est plus récente et en lien avec les préoccupations de rationalisation de l'activité hospitalière (dont la gestion financière n'est qu'une dimension). Avec les décennies 1970, 1980, 1990, l'hôpital public a pris une nouvelle forme, autour d'un nouvel équilibre des pouvoirs entre médecins, infirmiers, administratifs, autour aussi d'un nouvel arrangement des trois projets institutionnels : universalisme du soin, excellence technique du soin, rationalisation de l'activité.

Bien d'autres réformes se sont succédées depuis ces deux réformes-phares de 1958 et 1970. Pour ne citer que les plus connues : la loi du 9 janvier 1986 créant la fonction publique hospitalière, la loi du 31 juillet 1991 créant les schémas régionaux d'organisation des soins (SROS) et reconnaissant l'unicité du système hospitalier au-delà du statut des établissements (publics / privés à but non lucratif) ; la réforme Juppé de 1996 de l'hospitalisation publique et privée (avec notamment la création des agences régionales d'hospitalisation) ; la loi du 27 juillet 1999 créant la couverture médicale universelle ; la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de soins. Et c'est sans compter ici les nombreuses autres voies de réformes (décrets, ordonnances, protocoles d'accord, accords, ...) qui ne relèvent pas des lois, mais qui ont redessiné les contours de l'hôpital, les statuts des hospitaliers. Il reste que, de l'avis des chercheurs spécialistes de l'hôpital, le schéma initial installé en 1958 et

¹¹³ Cela ne signifie pas que les directeurs ont accepté, ni rapidement, ni avec facilité et entrain, cette charge. François-Xavier Schweyer (1999, 2003) alerte sur une vision simpliste : « Contrairement à une idée répandue, les directeurs d'hôpital n'ont pas été le bras armé de l'Etat. Jusqu'aux années récentes, ils étaient plutôt des entrepreneurs locaux du service public hospitalier, soucieux d'offrir à tous les progrès de la médecine » (2003, p. 244). Autrement dit, les projets d'universalité et d'excellence technique du soin hospitalier étaient aussi et sont encore portés par les directeurs hospitaliers.

1970, ne s'est pas fondamentalement modifié avec toutes ces réformes, au cours des décennies 1970, 1980, 1990.

Qu'en est-il des dernières réformes hospitalières conduites dans les années 2000 ? Deux groupes de réformes ont notamment été portés : le *plan Hôpital 2007*, lancé en 2002, et le *plan Hôpital 2012*, lancé en 2007. Ce sont ces deux plans qui constituent la trame de fond des terrains analysés. Présentons-les rapidement pour en évaluer ensuite la portée *institutionnelle* sur et dans l'action au travail des hospitaliers. Commençons par le *plan Hôpital 2007*, dit aussi « plan Mattéi » :

« La réforme hospitalière vise à donner plus de facilités aux professionnels pour la réalisation de leurs projets, à réformer les modes de financement des établissements publics et privés et à leur offrir de nouvelles possibilités de développement :

- moderniser les structures hospitalières en accordant davantage de confiance à la capacité de décision de leurs responsables,
 - desserrer le carcan des règles d'achats publics pour accélérer les investissements et simplifier la gestion,
 - redonner aux établissements leurs capacités d'innovation et d'adaptation, mais aussi leur fournir les moyens de leur développement,
 - disposer de davantage d'autonomie et de capacité d'initiative dans l'exercice de leurs responsabilités quotidiennes,
- tels sont les axes retenus de cette réforme.

Trois missions concourent et accompagnent sa mise en œuvre : la Mission tarification à l'activité (T2A), la Mission nationale d'appui à l'investissement hospitalier (MAINH), la Mission nationale d'expertise et d'audit hospitalier (MeaH) »

<http://www.sante.gouv.fr/htm/dossiers/hopital2007/>¹¹⁴

Ce texte officiel de présentation énonçait des objectifs très larges, qui ont pris des contours beaucoup plus précis dans chacune des nouvelles réformes du plan (la tarification à l'activité, la nouvelle gouvernance hospitalière, la relance de l'investissement hospitalier), ou encore dans la poursuite des réformes initiées précédemment (schémas régionaux d'organisation des soins, certification). La réforme centrale, du moins celle qui a été considérée par de nombreux professionnels hospitaliers comme la réforme *princeps*, est celle la tarification à l'activité qui base le nouveau mode de financement des établissements de santé, sur les recettes issues des activités hospitalières et non plus sur les dépenses (passage d'une logique de moyens à une logique de résultats). En quelques mots, la tarification à l'activité consiste en un mode unique de financement pour les activités de médecine, chirurgie et obstétrique, à partir de nouveaux indicateurs (notamment les GMH – Groupes Homogènes de Malades – et les GHS – Groupes Homogènes de Séjour –), qui rend centraux la quantification

¹¹⁴ actualisation nov 2005, consultation déc 2009

des activités de soins et le regard gestionnaire sur l'organisation des soins, deux tendances dites « médico-économiques » contre lesquelles médecins et infirmiers résistaient assez unanimement depuis des décennies. Les pôles, constitués dans le cadre de la Nouvelle Gouvernance, sur la base de rassemblement d'activités, sont censés être équilibrés budgétairement, ou encore avoir des volumes d'activité leur autorisant les dépenses engagées.

En 2007 a été lancé un nouveau plan, le *plan Hôpital 2012* :

« Ce plan a pour objectif d'améliorer l'efficacité de l'offre hospitalière et de poursuivre la modernisation technique des établissements de santé engagé avec le plan Hôpital 2007, dont il constitue le prolongement. Il comporte deux priorités majeures, la recomposition hospitalière et la modernisation des systèmes d'information centrés sur les processus de soins et une action spécifique relative aux projets exceptionnels de mise en sécurité »

<http://www.mainh.sante.gouv.fr/page.asp?page=424>¹¹⁵

Là encore, les objectifs ont été déclinés à une échelle plus concrète, par exemple avec la loi de juin 2009 « Hôpital, Patients, Santé et Territoires » (HPST) ou encore avec l'adaptation des Systèmes d'Information Hospitaliers (SIH) concernant le dossier médical personnel, la tarification à l'activité, le plan urgences.

Que disent nos terrains de ces différentes transformations ? Que disent-ils sur les positionnements des hospitaliers ? L'institution (et notamment l'articulation entre les trois projets d'universalité du soin, d'excellence technique du soin et de rationalisation de l'activité hospitalière) a-t-elle changé, est-elle en train de changer ? Si oui, quels sont les acteurs qui portent ces changements ?

2.2. L'emprise du projet de rationalisation de l'activité hospitalière

En tendance, on observe une montée en puissance du projet de rationalisation de l'activité hospitalière au cœur des représentations et pratiques professionnelles. Les deux autres projets institutionnels (science et charité) ne sont pas perdus de vue, mais sont désormais articulés, pensés avec l'objectif de rationalisation. Au-delà de cette tendance générale, on observe des différences entre les différents groupes professionnels et au sein même de ces groupes. Pour étayer cette lecture, nous nous appuyons sur notre étude sur la Nouvelle Gouvernance Hospitalière, en commençant par une lecture de portée transversale, en enchaînant par une lecture différenciée selon les groupes professionnels.

¹¹⁵ actualisation nov 2009, consultation sept 2010

Une lecture de portée transversale

D'une façon générale, les positionnements face à la Nouvelle Gouvernance (que ceux-ci soient d'opposition / exclusion ou d'acceptation / participation) des différents acteurs hospitaliers marquent une emprise de plus en plus forte du projet de rationalisation de l'activité hospitalière sur les deux autres projets d'universalité et d'excellence technique du soin (même si ceux-là sont loin d'avoir disparu), en tout cas une acceptation de plus en plus généralisée de la cohabitation de ces différents projets. Les personnels de direction hospitaliers sont sans doute les premiers à s'être convertis à cette nouvelle donne institutionnelle, investis qu'ils sont depuis les années 1970 de la charge de maîtrise des dépenses et de planification sanitaire. La large participation des médecins à la Nouvelle Gouvernance marque quant à elle une étape dans la conversion – choisie ou subie – de ce groupe professionnel au projet de rationalisation de l'activité hospitalière. Quant aux soignants, ils sont très concernés dans leur activité quotidienne par la rationalisation de l'activité hospitalière, mais ils subissent ce mouvement, plus qu'ils n'ont l'impression de le porter et encore moins de le maîtriser ; ils sont par ailleurs largement exclus des nouvelles instances de la Nouvelle Gouvernance. Encore faut-il distinguer au sein de cette filière soignante, différents profils d'acteurs selon leur place dans la hiérarchie (direction de soins, cadres supérieurs, cadres, soignants) et la nature afférente de leur activité (à l'échelle de l'établissement, des pôles ou des services). Le nouvel équilibre institutionnel hospitalier – fortement empreint d'une rationalisation gestionnaire plus accentuée de l'activité hospitalière – se fait néanmoins au détriment des soignants.

Quelques repères formels sur la Nouvelle Gouvernance hospitalière

Cette réforme a créé deux nouvelles instances de pilotage des établissements hospitaliers : le conseil exécutif et les pôles d'activité. Le conseil exécutif, en parallèle des autres organes de décisions et instances consultatives de l'hôpital (conseil d'administration ; commission médicale d'établissement ; comité technique d'établissement ; commission des soins infirmiers) réunit à parité des membres des filières administratives et médicales (il ne comprend pas de droit des représentants de la filière soignante). Cette nouvelle instance prépare le projet d'établissement, les contrats pluri-annuels d'activité, le projet médical, les plans de formation ; elle donne son avis sur la nomination des responsables de pôles d'activité et sur l'évaluation annuelle des conditions d'exécution des contrats internes. Les « pôles d'activité » sont quant à eux une nouvelle entité juridique censée venir remplacer les services et départements. Chaque établissement s'est vu conduit à dessiner des pôles (dont le nombre varie selon la taille de la structure), en regroupant des services à activités communes ou complémentaires. A la tête de chaque pôle a été placé un responsable médical de pôle (praticiens hospitaliers inscrits sur une liste d'aptitude, choisis et nommés par le directeur et par le président de la Commission Médicale de l'Etablissement), accompagné d'un responsable administratif de pôle et d'un responsable soignant (généralement un cadre supérieur soignant). Les responsables de pôles sont dotés de responsabilités importantes : ils ont autorité fonctionnelle sur tous les personnels médicaux, paramédicaux et non médicaux de leurs services ; ils élaborent des projets de pôles et les contractualisent avec la direction de l'établissement, ils peuvent avoir une délégation de gestion (essentielle dans le cadre de la tarification à l'activité) et de signature.

Quand ils évoquent la Nouvelle Gouvernance et la Tarification à l'Activité, qu'ils relient quasi-mécaniquement, et leurs effets sur leurs pratiques professionnelles, les personnels hospitaliers développent généralement une lecture large, que l'on pourrait qualifier de sociétale et historique, des transformations hospitalières : ils disent que la « philosophie », l'« esprit », la « culture » de l'hôpital public a changé ou change et se questionnent sur les effets de ces changements sur leurs propres pratiques. Rares sont ceux qui sont totalement convaincus du caractère positif de ces changements et qui n'entrevoient pas de « risques » qui viendraient fragiliser les projets auxquels ils disent prioritairement adhérer : ce sont ici encore les principes d'universalité du soin et de performance technique qui paraissent les plus menacés par une montée en puissance du principe de rationalisation de l'activité hospitalière. Mais rares sont aussi ceux qui se disent totalement opposés à cette dernière montée en puissance.

En ce sens, il y a imprégnation des convictions professionnelles par le projet de rationalisation de l'activité hospitalière : la majorité des hospitaliers rencontrés dit reconnaître la nécessité d'une rationalisation des pratiques et d'une mise à plat des déséquilibres financiers. Certes, la lecture des origines des déséquilibres qu'il faudrait combattre est très différente selon les professions d'appartenance et les places dans l'organisation : en tendance, soignants et administratifs soulignent la nécessité d'un plus grand contrôle de l'activité médicale jusque-là très peu contrôlée ; administratifs et médecins défendent une plus grande souplesse de l'organisation des soins ; soignants et médecins dénoncent les dérives de choix jugés purement comptables. A l'intérieur de chacun de ces groupes professionnels, s'établissent par ailleurs des différences de positionnements, selon les intérêts et valeurs propres à défendre, selon l'histoire et les perspectives envisagées des organisations (services, établissements) impliquées par les transformations en cours. S'il s'agit bien de trouver une place dans les différents cadres institutionnels, une chose paraît actée : l'imprégnation de l'action au travail par la rationalisation de l'activité hospitalière. Mais cette imprégnation est différente selon les groupes professionnels hospitaliers et en leur sein-même.

Une lecture différenciée selon les groupes professionnels

Commençons par les médecins hospitaliers, longtemps considérés comme les plus réticents à l'émergence d'un projet de rationalisation gestionnaire de l'activité hospitalière. En 1973 (p. 37), François Steudler évoquait trois types d'attitudes des médecins face à l'administration et à la rationalisation de l'activité : l'attitude *traditionnelle* (le médecin conteste l'aspect bureaucratique de l'administration, ne voit que le côté médical et technique, mais ne souhaite pas au fond que le rapport de forces se modifie), l'attitude *hyperprofessionnalisante* (c'est celle qui considère que l'hôpital devrait être dirigée par les médecins), l'attitude *participationniste* (le médecin doit participer aux décisions et il doit y avoir un renforcement du pouvoir administratif). Près de quatre décennies plus tard, les trois attitudes n'ont pas disparu, mais leur équilibre s'est modifié. De fait, nous avons encore trouvé des médecins réticents au

projet de Nouvelle Gouvernance (sur le modèle de l'attitude traditionnelle définie précédemment), mais ceux-là sont considérés et se considèrent bien souvent eux-mêmes comme « les derniers des Mohicans » (sic) d'une lutte qu'ils pensent « malheureusement » être perdue devant le poids ascendant des personnels administratifs et la conversion de leurs confrères. A l'exception de ces derniers résistants, la majorité des médecins rencontrés se montrent en effet convertis au principe de rationalisation gestionnaire de l'activité hospitalière. Plus encore, les médecins, historiquement rétifs à ce projet institutionnel (qu'ils pensaient être réservé aux « administratifs », « gestionnaires ») et défenseurs des deux autres projets universaliste et techniciste, se trouvent aujourd'hui largement impliqués dans la gestion administrative et financière de l'hôpital, aussi bien à l'échelle du conseil exécutif que des pôles d'activité. C'est là un mode de lecture très généralisant car tous les médecins n'ont pas réagi de la même façon à ce rééquilibrage / déséquilibre. Un clivage s'est d'abord opéré entre les tenants d'une coopération avec les administratifs (acceptant le projet d'une rationalisation de l'activité hospitalière) et les fervents du maintien d'une nette séparation entre le projet de rationalisation et les deux projets d'universalité et d'excellence technique du soin au nom desquels ils revendiquaient une autonomie de leurs pratiques ; mais ces derniers se sont avec le temps généralement ralliés aux premiers, devant l'échec de leurs stratégies autonomistes. Aujourd'hui, la très grande majorité des médecins se sont donc convertis – soit par conviction, soit par pragmatisme – aux nouveaux formats du projet institutionnel hospitalier.

Les avis officiels de l'Ordre des médecins sur la Nouvelle Gouvernance¹¹⁶, en convergence avec les entretiens que nous avons conduits, manifestent clairement cette conversion croissante et aujourd'hui diffuse des médecins au projet de rationalisation de l'activité hospitalière. Pour beaucoup, cette rationalisation gestionnaire est inéluctable, au regard des contraintes de budget (posées comme incontournables) pesant sur l'hôpital public : une autre forme de rationalisation (que les plus anciens se rappellent avoir appelé de leurs vœux), telle une rationalisation médicale qui aurait pris pour finalité une amélioration de la performance technique des actes médicaux (par exemple, en améliorant les plateaux techniques), ou une rationalisation territoriale qui aurait pris pour finalité le maintien d'une offre homogène sur l'ensemble du territoire, leur paraît désormais hors d'atteinte, hors même de rêve. L'acceptation de la rationalisation gestionnaire est donc aussi une affaire de renonciation. Les rhétoriques mobilisées font toujours apparaître le fort attachement des médecins aux deux autres projets institutionnels de l'hôpital public : les critiques sur la « balkanisation » de l'hôpital public témoignent de la crainte d'un « hôpital à deux vitesses », l'un pour les activités rentables, l'autre pour les activités non rentables (la rentabilité étant évaluée par le niveau de ressources des patients, la complexité et la fréquence des pathologies et le

¹¹⁶ Par exemple, http://bulletin.conseil-national.medecin.fr/article.php3?id_article=53, actualisation nov 2006, consultation sept 2010

coût associé des soins). L'imprégnation (voire la « colonisation ») des pratiques médicales par le projet de rationalisation de l'activité hospitalière n'est donc pas complète, puisque les deux autres projets historiques (technicité et universalité du soin) perdurent. Cela ne signifie pas pour autant que les médecins s'engagent aujourd'hui à moitié dans la réforme de la Nouvelle Gouvernance. Mais leur engagement fort se comprend alors moins comme une conversion « philosophique » que comme une stratégie contrôlée, réfléchie, stratégique, visant à garder le pouvoir sur les autres personnels (notamment chefs d'établissement et soignants). La question de l'indépendance professionnelle est ainsi clairement mise en avant dans les discours, quels que soient leurs niveaux de publicisation (un niveau maximal quand il s'agit des avis officiels de l'Ordre, beaucoup plus faible quand il s'agit de propos tenus au cours d'entretiens sociologiques). Autrement dit, les médecins ont investi les pôles et les conseils exécutifs, pour garder une latitude maximale d'action, vis-à-vis des autres acteurs et du nouveau jeu de contraintes qui s'annonçait.

L'imprégnation de la profession médicale par le projet de rationalisation gestionnaire de l'activité hospitalière n'est aussi pas complète, au sens où les différences antérieures au sein du corps médical hospitalier n'ont pas toutes disparu. Si l'on s'en tient aux attachements différentiels des médecins hospitaliers aux deux projets d'universalité du soin et d'excellence technique, on repère toujours des médecins plus attachés au premier projet et qui défendront principalement dans l'hôpital public l'idéal de recevoir tous les patients quels que soient leurs ressources et leurs pathologies, et parallèlement des médecins particulièrement attachés au format de l'hôpital scientifique. Les premiers défendent généralement une vision « intégrée » du système de soins français, considérant qu'il y a un continuum entre la médecine de ville, la médecine en centre hospitalier et la médecine en centre hospitalier universitaire : l'essentiel leur semble être que la protection sociale garantisse les mêmes droits à tous les malades et que le système de santé leur garantisse les mêmes soins. Les seconds ont une vision beaucoup plus différenciée du système de soins : dans leur esprit, les centres hospitaliers universitaires doivent être réservés à la formation et à l'exercice d'une médecine de pointe pour des pathologies hors du commun, tandis que les pathologies plus communes devraient être traitées dans les centres hospitaliers et par la médecine de ville ; ces médecins se montrent généralement particulièrement sévères avec ce qu'ils nomment une dérive sociale du fonctionnement des structures hospitalières, à savoir accueillir, notamment dans les services d'urgence, des populations démunies socialement, mais dont les pathologies ne nécessitent pas selon eux une hospitalisation.

Nous retrouvons derrière ces perceptions le clivage fort qui oppose les médecins des centres hospitaliers universitaires (considérés comme l'élite médicale hospitalière) et les médecins des centres hospitaliers, mais ce clivage traverse aussi les disciplines (notamment d'un côté, les disciplines « nobles » comme la chirurgie, de l'autre côté les disciplines dévalorisées comme la médecine générale et la gériatrie). Le monde médical hospitalier n'est donc pas beaucoup plus homogène qu'auparavant, du fait de sa conversion progressive au projet de rationalisation de l'activité hospitalière. Tout au

plus peut-on dire que cette conversion constitue aujourd'hui l'un de ses rares points communs. En ce sens, on peut dire que la Nouvelle Gouvernance hospitalière, en lien avec la tarification des activités, est venue sceller la participation médicale à un projet de rationalisation des soins qui ne soit pas qu'un projet de rationalisation médicale, mais bien plutôt un projet de rationalisation gestionnaire.

Le cas de la filière soignante

L'emprise du projet de rationalisation de l'activité hospitalière est aussi apparente dans la filière soignante, mais celle-ci paraît beaucoup plus hétérogène que la filière médicale. Les plus fervents défenseurs de la réforme de la Nouvelle Gouvernance s'y trouvent chez les cadres supérieurs de soins, amenés à participer au pilotage des nouveaux pôles d'activité : leur conversion peut ainsi s'expliquer par un gain immédiat en termes d'intérêt de l'activité (ou de pouvoir) au sein des établissements, mais elle mérite aussi d'être comprise à l'aune de leurs trajectoire et profil d'activité. Les cadres supérieurs de soins sont des soignants de formation, devenus cadres de santé (avec une année de formation en Institut de Formation des Cadres de Santé), puis après plusieurs années (au moins trois) dans cette dernière fonction, ayant accédé au grade de cadre supérieur de santé ; au fil de la carrière, leur profil d'activité s'est très généralement éloigné de l'activité directe de soin, avec ou sur le patient, au profit d'activités d'« organisation » (gestion des personnels, des matériels et des finances ; rédaction des projets d'établissement et de services, ...). En cela, les cadres supérieurs sont beaucoup plus sensibles aux préoccupations de la rationalisation de l'activité hospitalière que les autres professionnels de la filière soignante, notamment les cadres, les infirmiers et les aides-soignants.

Le sommet de la filière soignante, avec les directions de soins, participe généralement du même état d'esprit favorable à l'égard du projet de rationalisation de l'activité hospitalière, mais se montre ponctuellement réservé à l'égard de la Nouvelle Gouvernance. Les directions de soins sont dévolues à des cadres de santé ou cadres supérieurs de santé devenus directeurs des soins, après une année de formation à l'École des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) de Rennes. Ces professionnels ont donc généralement aussi une trajectoire et un profil récent d'activité qui les rapproche des activités d'« organisation » et du projet de rationalisation de l'activité hospitalière. Ce n'est d'ailleurs pas ce projet institutionnel qui les fait s'opposer à la Nouvelle Gouvernance, mais le fait que celle-ci les marginalise à l'échelle locale ou les écarte des nouveaux rôles de pouvoir : les directions de soins ne sont pas présentes de droit dans les conseils exécutifs (ce qui affaiblit la représentation soignante par rapport aux représentations médicale et administrative) et à l'échelle des pôles, ce sont les cadres supérieurs (inférieurs hiérarchiquement) qui se voient dotés de plus grandes prérogatives. C'est donc l'équilibre inter-professionnel et intra-professionnel (au sein de la hiérarchie soignante), à l'échelle organisationnelle locale, comme à l'échelle nationale, qui est redéfini, de façon défavorable aux directions de soins.

Le « bas » de la filière soignante – composé des cadres, des infirmiers, des aides-soignants, des agents de service hospitaliers – est enfin beaucoup plus réservé, à l'égard tant du projet de rationalisation de l'activité hospitalière que de la dernière réforme de la Nouvelle Gouvernance. Il faut d'abord souligner qu'il n'est pas rare de rencontrer parmi ces acteurs des professionnels qui disent ne rien connaître de la réforme de la Nouvelle Gouvernance, et même parfois, ne pas savoir que l'établissement dans lequel ils travaillent s'est engagé dans une telle réforme. Cela rappelle que cette réforme de la Gouvernance est avant tout une réforme du pilotage des établissements et des pôles et qu'elle néglige fortement les acteurs du « bas de l'échelle ». Pour autant, si les soignants n'ont qu'une connaissance toute limitée de cette réforme spécifique, ils perçoivent clairement la tendance globale de rationalisation de l'activité hospitalière par le biais des effets de cette tendance sur leur propre et seule activité. D'aucuns dénoncent les formes de polyvalence imposées aux soignants, dans le cadre des nouveaux pôles d'activité ; beaucoup d'autres critiquent la détérioration générale des soins délivrés aux patients.

Cette détérioration est généralement perçue à plusieurs niveaux : le manque de temps et de moyens techniques pour délivrer des soins de « qualité », une sélection accrue des patients et des pathologies, un déséquilibre de plus en plus fort de ressources entre les services rentables et les services non rentables. Comme les médecins, les soignants se retrouvent donc pour dénoncer la « balkanisation » de l'hôpital public (entendue comme une mise en concurrence des établissements rentables et non rentables), pour énoncer leur attachement aux deux projets historiques qui le sous-tendent : universalité et excellence technique du soin. Comme les médecins, ils expliquent cet attachement par la nature de leur activité : ils sont occupés à des tâches de soins ou d'organisation des services qu'ils définissent comme « pratiques » et « proches » des patients ; ils estiment que cette *praxis* et cette proximité les rendent plus sensibles aux risques de remise en cause des projets d'universalité et de technicité. Le patient qui risque de ne plus être reçu à l'hôpital ou encore le soin dont la qualité se détériore (faute de temps, faute de moyens, faute de personnels) ne sont pas des concepts ou figures rhétoriques, mais renvoient dans leur esprit au concret de leur expérience. Cette rhétorique n'est d'ailleurs pas nouvelle, puisqu'on la retrouve à l'échelle historique dans la construction de la profession infirmière (André Petitat, 1989, 1994 ; Isabelle Feroni, 1994). Elle est néanmoins particulièrement mobilisée dans une période où l'universalité et la qualité du soin paraissent fragilisées par le nouveau projet institutionnel hospitalier. Les infirmiers se sentent d'ailleurs abandonnés par les médecins dont l'implication dans la Nouvelle Gouvernance leur paraît au mieux révéler la permanence de leurs stratégies de pouvoir, au pire manifester une conversion radicale au projet de rationalisation gestionnaire de l'activité. On n'observe donc pas aujourd'hui au bas de la filière soignante une totale imprégnation des convictions par le projet de rationalisation de l'activité hospitalière.

Le cas de la filière administrative

Pour ce qui concerne les personnels de direction administratifs – ceux qui sont souvent appelés les « Rennais » parce qu'ils ont été formés à l'École des Hautes Etudes en Santé Publique de Rennes –, la Nouvelle Gouvernance a généralement été perçue comme une aubaine puisqu'elle a conduit à rapprocher les médecins de leur vision du projet hospitalier (sous l'angle d'une nécessaire rationalisation de l'activité). On exclut ici le cas particulier des directions de soins, évoqué plus haut, dont le profil ressemble pour partie à tous les « Rennais » (ils ont aussi été formés dans cette École et sont des porteurs historiques du projet de rationalisation de l'activité), mais dont l'origine soignante ainsi que le « sort » qui est leur réservé dans la Nouvelle Gouvernance (avec un affaiblissement fort de leur place dans l'organisation) en font des « directeurs à part » du point de vue de leur réception de cette réforme. Hormis donc les directeurs de soins, les directions administratives se présentent comme des farouches partisans, et de la Nouvelle Gouvernance, et du projet de rationalisation de l'activité hospitalière en général. A l'instar de ce que nous avons décrit dans notre zoom introductif à propos de la conduite des démarches de certification de la qualité, ces personnels se retrouvent en pointe de l'application des dernières réformes de l'hôpital. D'abord, parce que leur position statutaire les fait dépendre directement du ministère et des administrations hospitalières (notamment les agences régionales), ce qui les oblige à une loyauté hiérarchique permanente (contrairement aux médecins qui jouent de leur autonomie). Ensuite, du fait de leurs convictions « institutionnelles » (autrement dit, leur « foi » dans les différents projets sociétaux confiés à l'hôpital public). S'ils défendent toujours l'esprit d'un hôpital public voulu universaliste et scientifique, ce sont, avant tout et globalement, des convaincus de la pertinence voire de l'urgence de rationaliser, plus encore qu'auparavant, les activités hospitalières. L'esprit des « entrepreneurs locaux du service public hospitalier » (Schweyer, 2001) a donc fortement évolué ces deux dernières décennies.

Certes nous trouvons chez ces directions administratives, comme dans les autres catégories professionnelles, des divergences d'intérêts et de conceptions : ceux qui sont à la tête d'établissements « en danger » (notamment de fermeture, de restructuration, de fusion) sont plus nombreux à identifier et critiquer les dangers d'une combinaison de la Nouvelle Gouvernance et de la tarification à l'activité qui aboutirait à discriminer nettement les pôles rentables et les pôles non rentables ; ceux qui sont à la tête d'établissements « protégés » peuvent à l'inverse manifester un engagement sans nuance dans la réforme. De même, les directeurs administratifs amenés à quitter les directions centrales de leur établissement et à prendre des responsabilités à l'échelle déconcentrée des nouveaux pôles, en se confrontant quotidiennement aux « praticiens », sont souvent plus réservés quant aux avantages des réformes actuelles (eux aussi dénoncent souvent les risques de pôles balkanisés, autonomes budgétairement, et non solidaires), tandis que les directeurs restés en position centrale et transversale se montrent moins dubitatifs.

Mais au-delà de ces différences, un point d'accord se dégage chez les directeurs administratifs pour souligner l'intérêt d'une bi-gouvernance médicale et administrative (et en creux, non soignante) à l'échelle des établissements et des pôles, pour encourager une plus forte implication des médecins dans la gestion hospitalière (notamment par le biais des contrats de pôle), pour faire « descendre » les soucis budgétaires à l'échelle des services et des praticiens du soin (aussi bien médicaux que soignants). Autrement dit, ils défendent fermement la montée en puissance d'un projet institutionnel qui ferait de l'hôpital, en même temps que le sanctuaire d'un soin ouvert à tous les patients et au sommet des techniques, le lieu d'un soin rationalisé, dont les modalités seraient mieux articulées aux ressources disponibles.

2.3. Conclusion : les hospitaliers et les projets institutionnels

La prégnance des projets institutionnels est sans doute ce qu'il y a de plus difficile à définir et à clarifier pour un professionnel dans la description de son activité : tandis que les contours des organisations et des groupes professionnels sont clairs, parce que proches et visibles, les cadres institutionnels paraissent plus lointains. Pourtant, les discours – et les pratiques dont ils rendent compte – font bien apparaître la force de ces repères dans la conduite de l'action au travail : les hospitaliers ne cessent pour rendre compte de leur activité, de leurs difficultés, de leur intérêt au travail de se référer à ce qui relève de projets sociétaux confiés à l'hôpital public et dont ils se sentent les héritiers et les garants. Deux projets historiques perdurent : la charité et la science selon les termes employés par François Dubet, ou bien encore l'universalité et l'excellence technique du soin, bref la volonté, le souhait de soigner tous les patients (quels que soient leurs pathologies et leurs conditions) et d'être au plus haut de la performance technique des soins.

Mais un nouveau projet institutionnel s'est clairement imposé depuis quelques décennies : celui d'une rationalisation gestionnaire des soins. Les historiens de l'hôpital en France font remonter son émergence dans les années 1970 ; les années 2000 marquent la poursuite de sa diffusion. Celle-ci apparaît aussi bien dans les politiques publiques mises en place récemment, dans les cadres administratifs qui en découlent (par exemple, les dernières agences régionales de santé, les schémas régionaux d'organisation des soins) que dans les convictions qu'ont désormais les différents acteurs hospitaliers que l'hôpital, le soin, le praticien, le patient auraient tout à perdre d'une déconnexion entre ce nouveau projet et les deux projets institutionnels plus anciens.

Ce diagnostic souligne combien la vie des institutions et leur emprise sur les acteurs, doit se comprendre dans la durée, ici celle de plusieurs décennies pour le projet de rationalisation, de plusieurs siècles pour les deux autres. C'est là ce qui pourrait faire en partie le sentiment d'éloignement qu'ont les professionnels face aux institutions qui les encadrent et qu'ils produisent. Ce sont des sédimentations longues. Pour autant, les professionnels ne font pas seulement qu'hériter de ces sédimentations, ils en constituent

aussi les nouveaux ingrédients : en acceptant par exemple de « jouer le jeu » de la Nouvelle Gouvernance, soit par simple intérêt stratégique, soit par conviction axiologique, une grande part des directeurs administratifs, des cadres soignants mais aussi aujourd'hui des médecins participent désormais d'une logique gestionnaire qu'ils ont un temps combattue. Les infirmiers et les médecins, restés attachés aux seuls principes d'un soin performant techniquement et universellement distribué (sans limites de pathologies et de ressources), sont alors largement délégitimés et marginalisés dans cette nouvelle donne institutionnelle : leurs pratiques se trouvent de plus en plus en tensions avec celles de leurs collègues ; aussi les ordres négociés qui résultent des formes de coopération des acteurs se trouvent-ils peu à peu déplacés. Si l'institution est un cadre de fond des pratiques, elle en est donc aussi le produit. Et ce constat peut être étendu à deux autres formes sociales du travail hospitalier : les organisations et les professions.

3. Le poids des régulations organisationnelles locales

Les matériaux recueillis sur nos trois terrains convergent pour souligner le poids permanent des régulations organisationnelles locales dans la conduite de l'action au travail. On pense avant tout au poids des services (3.1.), mais aussi au poids croissant d'autres cadres et collectifs organisationnels : les pôles et les établissements (3.2.). Comment se manifestent précisément ces poids des organisations ? Comment les professionnels s'y réfèrent-ils ? Quelle est la part de diversité des positionnements professionnels chez les personnels soignants, médicaux et administratifs de direction ?

3.1. La prédominance des « cultures de services »

Avant d'envisager d'éventuelles transformations des régulations organisationnelles, il faut reconnaître la persistance de la prédominance des « fonctionnements de service » sur les pratiques hospitalières. Pour en attester, nous commencerons par un exemple. Nous réfléchissons ensuite à une échelle plus transversale sur ce poids des « cultures de services » pour reprendre une expression d'Ivan Sainsaulieu (2006, 2007).

Un cas particulier ?

Nous prendrons l'exemple d'un service de soins au sein d'un département de pédiatrie d'un grand établissement de CHU, étudié dans le cadre de l'étude sur la démarche de certification de la qualité. Appelons-le Gamma. Nous y avons rencontré, sur une période d'un mois, quinze personnels soignants et para-médicaux : médecins, cadres, infirmiers, auxiliaires-puéricultrices, agents de service hospitaliers, éducateurs, professeurs des écoles. Nous n'y avons pas interrogé de patients du fait de leur âge, mais les avons régulièrement croisés au cours de nos observations (par exemple, dans la salle d'école).

Monographie d'un service de soins

Le service Gamma accueille des enfants, principalement des adolescents, souffrant de pathologies diverses, et nécessitant beaucoup moins de soins techniques que dans les autres services pédiatriques du département et des établissements du CHU. Il est ainsi défini par ses personnels comme un service multi-pathologies, travaillant plus sur le relationnel que sur le soin technique, peu spécialisé dans les matériels et les gestes qu'il mobilise, avec des protocoles moins nombreux et moins pointus que dans les autres services dits « techniques » ou « hyper-techniques ». Ce sont des caractéristiques qui, dans le CHU, en font un service peu attractif pour les personnels attirés par la spécialisation technique. Gamma est d'autant moins attractif que c'est un service « multi-patrons » (s'y côtoient ou plutôt s'y croisent cinq professeurs décrits comme bataillant pour leurs lits au mépris d'une logique de service et de l'intérêt des patients) et que c'est un service « difficile mentalement », parce que c'est un service accueillant des enfants et adolescents souffrant souvent de pathologies lourdes (troubles pédo-psychiatriques, tentatives de suicide, anorexies, attentes de greffes). La question de la qualité des actes y est dès lors nécessairement cruciale, même si elle ne prend guère appui sur la démarche de certification.

Un éclairage avec une entrée organisationnelle localisée paraît légitime à plusieurs points de vue : poids des spécificités et contingences locales, poids des logiques d'acteurs, poids des patients dans les pratiques professionnelles et les relations avec les patients. Gamma est d'abord un service très cloisonné professionnellement. S'y manifestent des séparations extrêmement nettes entre les médecins (la plupart intervenant dans plusieurs services) et les autres personnels (affectés au service et considérant ainsi assurer la continuité et la permanence des soins), entre les soignants au sens large (médecins, infirmiers, aides-soignants) et les autres personnels, et au sein du personnel soignant. Ces divisions apparaissent nettement dans la division des tâches entre les différents personnels, mais aussi quand il s'agit d'évoquer les niveaux de qualité des soins et de définir la qualité souhaitable. La grande majorité des personnels para-médicaux mettent en cause les médecins dans la difficulté qu'aurait le service à produire de la qualité : entendue comme une capacité à produire de la satisfaction du patient, ici l'enfant et sa famille. Pour les soignants, cette capacité passe d'abord par des moyens en temps et en personnels qui permettraient de donner plus d'attention aux enfants, de leur donner un temps de qualité (par exemple en prenant le temps de jouer) et de ne pas se limiter aux soins techniques : on retrouve ici de nombreux discours dénonçant l'incompatibilité entre l'exigence officielle de qualité et le contexte de restriction budgétaire (et ses effets sur le nombre de personnels, les emplois du temps, les moyens). Mais les soignants soulignent aussi que la qualité est une affaire d'état d'esprit : la qualité qu'il s'agit de donner aux enfants leur paraît devoir être un ensemble de moments et de gestes d'attention, d'explication et de communication, pas seulement des temps strictement utiles et des gestes froids, ceux de « l'urgence et de la technique » qui caractériseraient justement le monde des médecins.

On retrouve ici en filigrane la question de l'organisation et de la division des tâches et leurs effets sur les pratiques et les conceptions de la qualité. La grande majorité des médecins intervenant dans le service interviennent dans plusieurs services ; ils sont décrits comme des « médecins TGV » ne prenant pas le temps de la communication avec les patients et celui de la coopération avec les soignants. Les soignants soulignent ainsi que leurs coopérations avec les professeurs sont réduites au « minimum technique », i.e. ce qui a trait au traitement dit

« médical » d'une pathologie. Dès qu'il s'agit de questions dépassant ce traitement médical (établir un nouveau protocole de soins, réfléchir à une fiche-outil, discuter de façon générale de la manière de prévenir les parents), les soignants disent ne pouvoir faire appel qu'aux assistants, aux internes pour qu'ils en « réfèrent aux patrons ». Il y a donc une nette coupure, dans les pratiques et les représentations, entre le monde des médecins et le monde des soignants.

Cette coupure se double d'une autre coupure qui, elle, sépare le monde des médico-soignants (médecins, infirmiers, aides-soignants) et le monde des non-soignants (psychologues, assistants sociaux, professeurs, éducateurs), désignés ou auto-désignés par les qualificatifs de « personnels sociaux », « psycho », « à côté du soin ». Ces derniers manifestent de façon assez consensuelle une frustration quant à la domination du médico-soignant et à l'impossibilité qui lui serait liée de produire de la qualité, entendue là encore comme la production de satisfaction chez le patient et sa famille (et non pas seulement comme l'amélioration de l'état organique du patient). Selon eux, cette qualité passe par une coopération des différents professionnels hospitaliers autour d'un projet de l'enfant, coopération dont seraient incapables des médecins et des soignants trop rivés à la dimension technique de leur activité et ne voyant chez les enfants que des pathologies, des « occupants des lits de LEUR service ». Ils soulignent par exemple la difficulté de rencontrer (individuellement et surtout collectivement) les médecins et les soignants pour parler d'un enfant, pour ne pas échanger sur son seul état organique et trouver le temps de fonder un projet éducatif et social dépassant le court terme et le temps de l'hospitalisation. La frustration est donc grande chez ces personnels qui se sentent négligés. Certes, cette frustration s'exprime différemment : pour certains, c'est une domination naturelle, compréhensible dans le cadre d'un hôpital pensé avant tout comme un lieu de soin ; pour d'autres, c'est une domination inacceptable « dès lors que l'on n'entend pas réduire les enfants hospitalisés à des porteurs de maladie ». Mais pour tous, la domination médico-soignante est dommageable du point de vue du patient et de sa famille. La démarche de certification de la qualité est d'ailleurs ici souvent critiquée en ce qu'elle avaliserait la domination des médico-soignants et la valorisation de la dimension médicale de la qualité (en ne s'intéressant qu'aux médecins et aux soignants).

S'ajoute par ailleurs dans ce service une autre dimension du cloisonnement professionnel, cette fois au sein des soignants, entre les différentes catégories professionnelles (infirmiers, auxiliaires puéricultrices, Agents de Service Hospitaliers). L'organisation du travail est nettement divisée : aux ASH le nettoyage des locaux sans contact avec les enfants, aux auxiliaires-puéricultrices les tâches et les gestes proprement relationnels, aux infirmiers les tâches techniques. Pour beaucoup, ce cloisonnement des tâches empêche la production de qualité, à la fois parce qu'il va contre l'idée de la satisfaction du patient (distance des personnels aux enfants) et parce qu'il est générateur de dysfonctionnements (repli sur le rôle propre de chacun qui aboutirait à une rigidification des relations). L'évocation de la réglementation empêchant la délégation des tâches est ainsi récurrente dans les entretiens, généralement sur un mode critique, et particulièrement chez les plus anciens qui ont perdu, avec cette réglementation, certaines de leurs prérogatives et de leurs tâches les plus valorisantes (i.e. des tâches offrant des contacts avec les patients et des tâches techniques). Chez les plus jeunes, on observe plutôt une acceptation tacite de cette division du travail, même si ses effets contre-productifs du point de vue de la satisfaction des patients sont là encore admis et reconnus.

Gamma a donc toutes les caractéristiques d'un service où la démarche-qualité n'est pas installée dans sa dimension coopérative. Pourtant, la question de la pérennisation de la qualité s'y pose bien, comme ailleurs. S'ils ne connaissent pas la démarche d'accréditation ou doutent de sa

pertinence, s'ils insistent sur la difficulté du service à produire de la qualité du fait d'un manque de coopération, les personnels de Gamma sont beaucoup plus convaincus de l'utilité des procédures. Rappelons ici que c'est un service considéré comme peu technique et sans beaucoup de procédures par ses personnels. Pour autant, chaque personnel est capable en entretien de décrire quelques-unes des procédures qui régissent son activité, de dire comment il les met (plus ou moins) en pratique, d'en évaluer le plus ou moins grand intérêt. Les discours sont alors généralement assez positifs vis-à-vis de l'existence des procédures et de leur respect, vis-à-vis aussi des tentatives de les faire mieux appliquer. Pourtant, ces tentatives se sont parfois manifestées de façon assez brutale ou autoritaire : par exemple, à son arrivée dans le service, devant des dérives du temps qu'il jugeait graves, le nouveau cadre infirmier avait décidé de rédiger, en deux mois, une quinzaine de rapports d'incidents sur des erreurs de prescription, d'administration médicamenteuse, de retranscription de prescription médicamenteuse. Les personnels ne gardent pas pour autant un souvenir cuisant de cette période. La plupart reconnaissent et soulignent la nécessité de mettre en procédures les pratiques et de faire respecter ces procédures. La plupart soulignent l'effet négatif du temps dans la conduite de leurs pratiques : d'aucuns parlent de « routines », d'autres de « dérives coupables ». La plupart soulignent aussi la nécessité et l'intérêt d'harmoniser les pratiques entre tous les personnels, anciens et nouveaux dans le service, expérimentés et novices, laxistes et scrupuleux. Se dégage ainsi une acceptation consensuelle de l'utilité des procédures et de la remise en ordre des pratiques.

Certes, comme souvent ailleurs, il y a quelques discours critiques sur l'inutilité de certaines procédures (« Il y a des tonnes de prescriptions médicales répétitives qui ne servent à rien, du genre surveillance de glycémies, de tensions » dit une auxiliaire-puéricultrice), mais les mêmes personnes reconnaissent généralement dans les entretiens qu'il était nécessaire et qu'il est parfois encore nécessaire de les recadrer, face à leur tendance inconsciente ou peu consciente à « dériver ». La question des procédures suscite donc moins de critiques que des interrogations assez fines et réfléchies sur la tendance, évolutive avec le temps, à les appliquer plus ou moins strictement, sur les niveaux de leur application. On touche là à des questionnements pratiques (expression d'un sentiment de tension entre normes et pratiques effectives, entre contrainte procédurale et contrainte temporelle) qui croisent très souvent un questionnement de nature éthique. La plupart des discours s'organisent ainsi autour d'une interrogation sur la place des enfants et des familles dans le service, dans les tâches et les relations de soins, dans les tâches et relations sociales au sens large. Doit-on calmer les adolescents suicidaires en les attachant, pour gagner en temps et en personnels disponibles ? Combien de temps passer à discuter avec les familles ? Combien de temps passer à nourrir un enfant anorexique ? Quid alors des autres enfants du service ?

Confrontés à la nécessité de gagner du temps, les personnels entendent ne pas faire le sacrifice de la prise en compte du patient et sont ainsi parfois conduits, dans leurs arbitrages entre respect des procédures et prise en compte du patient, à privilégier – tout du moins à ne pas oublier – la seconde dimension. Si le respect des procédures est jugé utile et souhaitable, il n'est pas pour autant considéré comme devant supprimer toutes les autres formes de qualité. Dans cette perspective où l'éthique de la prise en compte du patient est considérée comme ne devant pas plier face à la nécessité du respect des procédures, le pire geste de non qualité que craignent d'opérer les personnels n'est pas un écart à une procédure mais l'indifférence qu'ils pourraient témoigner à un patient. Le pire signe de « non qualité » qu'ils craignent de se voir manifester

n'est ni une remontrance d'un supérieur hiérarchique ou d'un médecin, ni un rapport d'incident, encore moins une réserve ou une recommandation de la part de la Haute Autorité de Santé, c'est un retour négatif de la part des familles ou des enfants.

Les professionnels rencontrés apparaissent finalement très sceptiques quant à leur capacité à produire de la qualité. Ils n'ont pas conscience de faire de la qualité ; au contraire, ils insistent plutôt sur la difficulté à en faire. Tous disent devoir gagner du temps et ne pas avoir le temps suffisant et nécessaire pour la coopération, le respect strict des procédures, une prise en compte humaine des enfants hospitalisés ; tous en ressentent une forte frustration. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils ne sont pas engagés, au moins implicitement, dans une démarche d'amélioration de la qualité. Au contraire même, on trouve dans leurs interrogations et positionnements des interrogations qui montrent que cet engagement est fort (bien plus fort en tout cas que dans d'autres services, même labellisés par tel ou tel prix « qualité »). Etant données les contraintes de l'organisation du travail dans le service (en termes de rigidité du système organisationnel, de manque de temps et de personnels), les différents personnels se disent tous conduits à devoir faire des arbitrages entre la façon idéale de travailler (coopération, respect des procédures et éthique de prise en compte du patient) et leurs conduites effectives.

Les spécificités locales apparaissent ici nettement. Ce service a une organisation du travail, un type de public, des profils singuliers de personnels qui donnent une couleur toute particulière, locale et contingente, aux relations de travail et de soins qui s'y déroulent. Le service, même s'il est inscrit dans un département, dans un établissement et dans un CHU, constitue un système d'action concret, révélateur de nombreux jeux d'acteurs autour de la mise en œuvre de ce que chacun conçoit comme la qualité dans les relations de soins : les explications endogènes et chrono-centrées donnent déjà beaucoup à voir de ces jeux à la fois collectifs (entre chaque catégorie d'acteurs) et individuels (au sein de chaque catégorie, par exemple au sein des médecins). Des logiques de pouvoir apparaissent clairement, dans les luttes entre médecins (principalement autour du nombre de lits et de la régulation afférente des temps d'hospitalisation des patients), dans les tensions entre cadre soignant et soignants (autour du respect scrupuleux ou non des protocoles), dans les débats entre professionnels soignants et non soignants (autour de la coloration technique à donner aux soins), dans les formes de répartition des tâches et notamment de délégation du sale boulot (tâches pénibles, mauvais patients et mauvaises familles, ...). Chaque professionnel use de ressources de pouvoir particulières (expertise, information, position d'intersection avec les autres services, statut formel) dans les zones d'incertitude de l'activité dans le service (notamment la durée d'hospitalisation jugée nécessaire). Par exemple, selon qu'ils ont ou non « envie » de garder un patient, les médecins jouent sur les éléments de diagnostic des états de guérison, les cadres jouent de leurs relations dans l'hôpital pour trouver ou non une place dans un autre service, les soignants et para-médicaux cherchent à convaincre les familles du bien-fondé d'une sortie plus ou moins rapide de l'enfant. Ces jeux s'expriment en référence au bien-être de l'enfant, mais prennent aussi les contours de stratégies utilitaristes. La régulation

finale peut apparaître comme un équilibre des pouvoirs entre des médecins puissants par leur autorité technique et statutaire mais peu présents ; des soignants puissants par leur omniprésence et leur expertise du soin technique mais souvent perçus comme distants par les patients ; des non-soignants puissants par la nature des relations qu'ils arrivent à tisser avec ceux des patients et des familles qui ne se contentent pas d'un soin technique et organiciste.

Un autre regard « organisationnel » peut aussi être posé sur le service, en repérant comment s'y négocie et s'y stabilise un ordre, là encore local, mais ici pensé autour des compromis évolutifs entre acteurs. Depuis les réunions de service et les « débriefings » jusqu'aux discussions plus ou moins formelles dans les chambres des patients, dans les couloirs du service ou autour d'un café dans la tisanerie, tous les espaces-temps sont exploités pour tantôt imposer ses vues stratégiques, tantôt travailler des accords et les renouveler, « car les accords conclus, les contrats en vigueur – qui constituent les fondements d'un bon ordre, prévu, sans surprise, assuré, bien réglé – ne le sont aucunement pour l'éternité » (Strauss, p. 88). Les processus de donnant-donnant, de diplomatie, de marchandage, d'arrangements, etc. entre professionnels y apparaissent autant présents que dans les deux services psychiatriques étudiés par Strauss et ses collègues. Le poids des patients – et ici des familles – est aussi important dans la nature des accords trouvés. Les professionnels sont pleinement conscients de ce poids des patients et des familles, notamment quand ils évoquent les « tactiques » des adolescents. Ces derniers ont des stratégies d'action et de négociation assez transparentes aux yeux des professionnels ; beaucoup de choses se négocient ainsi ouvertement avec les adolescents : passer sur l'odeur de cigarette dans la chambre, en échange d'une plus grande coopération dans le soin par exemple. Les relations établies dans le service sont donc fondamentalement le produit d'interactions de travail et d'interactions au travail. Comme Strauss, on peut s'interroger en définitive sur les liens entre d'une part ces ordres locaux interactionnels et ponctuels, d'autre part l'ordre social permanent – celui qui traverse le temps – qui régit un collectif. L'ordre social permanent, dit Strauss, n'est pas seulement fait de règlements formels et de statuts ; il est aussi le produit sans cesse renouvelé des ordres interactifs locaux, eux-mêmes produits partiels de la structure formelle. Il est aussi une matrice des futurs cadres et collectifs organisationnels, dans la mesure où les collectifs peuvent chercher à formaliser les compromis trouvés, comme dans le cas de la mise en forme de protocoles.

Nul doute donc que le regard organisationnel local – qu'il soit synchronique ou diachronique – donne beaucoup à voir des actions au travail des professionnels hospitaliers. Le cas de ce service est-il alors particulier ? Non, si l'on se réfère à nos autres observations, ainsi qu'aux analyses sociologiques récentes de l'hôpital, qui continuent de faire des services un niveau explicatif dominant des pratiques hospitalières.

Les « cultures de service » comme règle générale

Dans l'hôpital public en France, le service a longtemps représenté l'unité organisationnelle de base et la figure de référence des hospitaliers. A la tête d'un service, un médecin-chef de service accompagné d'un cadre soignant, chacun chapeautant respectivement les médecins et les soignants (infirmiers, aides-soignants, agents de service hospitaliers) intervenant dans le service, auprès des patients du service. Ceux qui n'intervenaient pas dans les services (la direction, les administratifs), comme ceux qui intervenaient dans plusieurs services à la fois ou encore les personnels dits transversaux (pharmacie, biologie, ...) ont longtemps été perçus comme des « périphériques ». La figure organisationnelle du service était donc prédominante, au moins dans les identifications de chacun. Cette prédominance apparaît ainsi dans ce qu'Ivan Sainsaulieu appelle les « attachements », les « identifications », les « dimensions collectives vécues » des hospitaliers. Analysant les discours que les professionnels tiennent sur leur activité et notamment leurs sentiments d'appartenance à des collectifs (quels sont les « nous » et les « autres » du discours ?), Sainsaulieu a établi le poids historique des « cultures de service ». Il relie ce poids à la nature des coopérations de travail à l'hôpital, qui se construisent selon lui, surtout à l'échelle des services. Si l'on peut interroger ce dernier constat-hypothèse, ainsi que la possibilité d'une lecture historique des attachements (comment rendre compte de l'évolution historique des attachements ?), la focale portée par Sainsaulieu sur les contenus de travail pour expliquer les attachements, est convaincante.

D'autres explications peuvent néanmoins être avancées : l'attachement au service, ce peut être aussi un attachement « affectif » à des collègues, un attachement à des coopérations déjà établies, un attachement plus large à des conditions de vie (le fait de pouvoir travailler exclusivement ou régulièrement dans le même service rime généralement avec une certaine stabilité des modes et règles d'organisation du travail : horaires, roulements, ...). L'intérêt de cette explication multiple, mais centrée sur le travail, est qu'elle met à distance une explication psychologisante qui limiterait l'attachement au service à un attachement affectif à un « patron » et à des collègues. Si cette explication n'est pas à exclure, revenir au cœur de l'activité de travail et des interactions au travail permet de comprendre la force historique de l'attachement au service.

L'attachement au service peut être d'abord conçu comme un attachement à une expertise professionnelle, organisée historiquement autour du découpage clinique par pathologies des spécialités médicales. Etre attaché à un service, c'était ainsi – et c'est encore bien souvent – être attaché à des compétences expertes dans un champ précis de la médecine ou du soin (la cardiologie, la neurologie, ...). Il serait intéressant de s'interroger sur les façons dont le champ des savoirs médicaux a été historiquement découpé (principalement organiquement) par les médecins, ainsi que sur les façons dont les professionnels de santé se sont ensuite emparés de ces découpages : nul doute

qu'une lecture généalogique ou anthropologique de la clinique, telle que la développent Michel Foucault (1963), Jacques Léonard (1981) ou François Laplantine (1986), donnerait ici à voir des fondements des attachements hospitaliers. Sans revenir à ces fondements liés à ce que Laplantine appelle des modèles étiologiques et thérapeutiques, nous lisons, derrière l'attachement des hospitaliers à des services spécialisés, un attachement au projet institutionnel de performance technique évoqué précédemment et qui est généralement associé à la réorganisation de l'hôpital public à partir de la réforme de 1958. C'est à l'échelle des services et des découpages par pathologies qu'ont été pensés les soins, la recherche médicale, la formation des médecins à l'hôpital, depuis cette date. Ce n'est donc pas un hasard si les fonctions de chefs de service ont longtemps été celles qui ont polarisé les appétits stratégiques des médecins : le service était conçu comme le lieu premier de la socialisation professionnelle (en CHU tout au moins) et de la pleine réalisation de l'expertise professionnelle.

Pour les autres professionnels aussi, notamment soignants, le service pouvait être associé comme ce lieu de réalisation de l'expertise, dans un champ de spécialité restreint. L'attachement au chef de service n'était donc pas tant une affaire de paternalisme et de charisme, qu'un attachement au contenu du travail, à une forme de l'expertise. Les résistances affichées de certains soignants à la polyvalence et à la mutualisation des soignants à l'échelle de plusieurs services peuvent se comprendre dans cette perspective. Tous les soignants n'ont pas résisté à cette polyvalence : certains ont intégré volontairement des « *pools* » amenés à intervenir au gré des besoins dans différents services ; beaucoup de soignants décident par ailleurs de changer de secteur d'activité au cours de leur carrière. Mais il y a néanmoins une crainte récurrente des soignants devant ce qui serait une polyvalence généralisée : s'ils envisagent de changer de secteur d'activité au cours de leur carrière, ils ne veulent généralement pas exercer au même moment dans plusieurs services ou secteurs, car chaque service / secteur demande des compétences singulières que seule l'expérience acquise au cours de plusieurs années leur semble autoriser. Avec le principe d'une polyvalence généralisée, beaucoup craignent ainsi de perdre en technicité au profit d'une compétence de généraliste. C'est ici que se trouve engagée une conception de la qualité du soin, de la relation de soin : par delà leurs différences d'activité et divergences de conception, les soignants se montrent généralement très attachés à la technicité du soin dispensé. Le projet, l'idéal de technicité ou de performance technique est diffus dans le corps soignant, tout autant que dans le corps médical. L'investissement organisationnel des médecins et des infirmiers dans leur service est ainsi en partie explicable par leur attachement à certains projets institutionnels. On peut parler d'une intrication, d'un encastrement de l'organisation dans les projets institutionnels.

Il faut aussi préciser que l'attachement des hospitaliers aux services pouvait et peut encore s'expliquer par un attachement à des conditions de travail et à des règles de l'activité. Comme nous l'avons dit plus haut, le fait de pouvoir travailler exclusivement ou régulièrement dans le même service assure généralement une certaine stabilité des modes d'organisation du travail (horaires, roulements, binômes, ...). Il ne s'agit plus

alors de défendre un régime d'activité dans un domaine précis des spécialités médicales, mais seulement une forme de permanence des contours de l'activité, notamment de ses rythmes. Cela ne signifie aucunement que l'acteur serait « naturellement » routinier et résistant au changement : les travaux de sociologie des organisations, et parmi eux notamment ceux de Philippe Bernoux (2004), ont souligné et rappelé la dimension idéologique de ce mythe managérial de la résistance au changement. Une étude approfondie des carrières hospitalières chez les soignants, pourrait d'ailleurs montrer l'ineptie d'une telle assertion : les carrières soignantes se composent généralement d'une succession de postes dans des services divers. Mais cette succession est contrôlée, le plus souvent discontinue, au sens où les professionnels passent généralement plusieurs années dans chacun des services, manifestant ainsi l'attachement dominant au service comme forme stabilisée de la vie au travail. Il faut bien sûr relier cet attachement dominant (il ne caractérise pas tous les professionnels) aux articulations à trouver, entre vie au travail et vie privée (notamment conjugale et familiale), aux différentes étapes du cycle de vie. Le travail hospitalier, avec ses rythmes singuliers (travail de jour et de nuit, tout au long de la semaine et de l'année, astreintes), oblige de ce point de vue à des articulations singulières¹¹⁷, par rapport à d'autres formes de travail. La recherche d'une relative continuité dans les rythmes de l'activité – par exemple travailler seulement de jour ou de nuit – même si ceux-ci sont décalés par rapport aux activités sociales les plus répandues (on pense au travail de nuit) peut donc être considérée comme une des explications de l'attachement au service.

Les attachements à des formes de l'expertise et à une stabilité sur le moyen terme des conditions de travail (et par là des articulations trouvées entre vie au travail et vie privée) peuvent donc être considérés comme des raisons dominantes de l'attachement au service d'un grand nombre de personnels hospitaliers. Mais cet attachement n'est-il pas aujourd'hui moins généralisé et en partie questionné par l'évolution institutionnelle et organisationnelle formelle de l'hôpital public en France ? Qu'en est-il de ce niveau des services, à l'heure de réformes qui mettent en avant d'autres cadres formels (pôles et établissements) ? De fait, des évolutions se font jour, avec les transformations institutionnelles évoquées précédemment (et notamment la montée du projet de rationalisation de l'activité hospitalière) et les dernières réformes organisationnelles (notamment la Nouvelle Gouvernance). Si les personnels restent toujours attachés aux services, d'autres niveaux d'attachement et de régulation de l'activité émergent : les pôles, l'établissement.

¹¹⁷ Singulières ne signifie pas qu'elles soient pour autant exceptionnelles, puisque nous avons repéré des tendances analogues pour les conductrices de la SNCF, elles aussi confrontées à la contrainte de travailler de jour et de nuit, tout au long de l'année.

3.2. De nouveaux niveaux de régulation organisationnelle ?

Les pôles et les établissements sont des niveaux organisationnels qui prennent de plus en plus de poids dans les pratiques de travail des hospitaliers.

Commençons par la « nouvelle » figure des pôles d'activité clinique ou médico-technique. Cette configuration a pris ses contours juridiques avec la réforme de la Nouvelle Gouvernance et plus précisément l'ordonnance n° 2005-406 du 2 mai 2005 simplifiant le régime juridique des établissements de santé. Cette création s'est accompagnée de nouvelles fonctions, par exemple celle de chef de pôle nommé par le directeur d'établissement sur présentation d'une liste de propositions établie, dans les centres hospitaliers, par le président de la commission médicale d'établissement (décret n° 2010-656 du 11 juin 2010). Il est clair que ces créations ont d'abord eu des effets sur les personnels obtenant avec elles de nouveaux statuts : chef de pôle, responsable administratif de pôle, cadre soignant de pôle. De la même façon, les nouvelles prérogatives des pôles (déconcentration de gestion et contractualisation) ont changé la répartition des enjeux et les jeux d'acteurs. Ces nouvelles prérogatives étant très fortement liées au projet institutionnel de rationalisation de l'activité, elles ont été avant tout investies par les acteurs les plus convaincus par ce projet, à savoir les directeurs administratifs et les cadres supérieurs de santé en priorité, dans un second temps, les médecins dont nous avons dit qu'ils s'étaient progressivement convertis au projet institutionnel de rationalisation de l'activité hospitalière.

Dans plusieurs hôpitaux étudiés, les instances de pôles n'ont d'abord pas été très recherchées par le corps médical, laissant aux médecins les moins prestigieux la charge de les conduire initialement, durant la phase d'installation de la réforme. Mais très rapidement aussi, dans ces mêmes hôpitaux, une fois la conviction que la réforme de la Nouvelle Gouvernance ne serait pas passagère, les médecins, cette fois dans leur ensemble, même les plus réticents et les plus prestigieux (on pense aux chefs de service et aux professeurs des universités PUPH dans les CHU), se sont ensuite préoccupés d'investir les instances de pôle. Les pôles ayant été repérés comme de nouvelles instances de pouvoir, des instances aussi où se jouerait une partie de l'affectation des ressources aux différents acteurs, les médecins ont développé des stratégies de prise de pouvoir. En même temps qu'elle révèle des jeux classiques de pouvoir au sein du corps médical hospitalier et plus largement au sein de l'hôpital, cette tendance peut être interprétée comme la manifestation de l'emprise progressive du projet de rationalisation de l'activité hospitalière sur le corps médical. Cette emprise explique pourquoi ce qui avait échoué dans les années 1980 avec les départements¹¹⁸ réussit aujourd'hui avec les pôles : la participation du corps médical à la gestion hospitalière. Cela ne signifie pas

¹¹⁸ Des départements ont été créés officiellement par la loi du 3 janvier 1984 et étaient censés venir remplacer les services. Dans les faits, les deux types de structures ont coexisté et les services étaient beaucoup plus investis.

que l'échelle organisationnelle des services a perdu de son intérêt et de son attractivité pour les médecins, cela signifie seulement que l'échelle des pôles est devenue un des cadres formels pertinents de leur action.

Les infirmiers et les cadres de santé (on excepte ici les cadres supérieurs), quant à eux, ont très peu investi les pôles et leurs nouvelles instances, aussi bien dans leurs pratiques que dans leurs attachements : rappelons que ce sont aussi ceux qui sont aujourd'hui les plus résistants au projet institutionnel de rationalisation de l'activité. Leur cadre de référence prioritaire reste fondamentalement celui du service. Là encore, cet investissement peut se comprendre au regard de leur attachement aux projets institutionnels d'universalité et de technicité du soin (le service étant considéré comme le cadre par excellence de l'exercice humaniste et technique du soin), et de leur distance au projet institutionnel de rationalisation de l'activité. Les imbrications entre l'adhésion à des projets institutionnels et l'implication dans les cadres et collectifs organisationnels continuent ainsi de se vérifier à l'échelle des infirmiers. Certes, certains des infirmiers rencontrés témoignent plus d'intérêt que d'autres au fonctionnement des nouveaux pôles (c'est le cas par exemple des infirmiers issus de *pools* amenés à travailler dans différents services), mais la tendance générale reste une méfiance pour les pôles et plus encore pour le contrôle des moyens et la polyvalence des personnels qu'ils craignent voir se mettre en place à cette échelle.

Ainsi donc, quel que soit le groupe professionnel étudié, on observe que l'investissement dans la nouvelle organisation pôle (aussi bien le cadre que la collectivité qu'elle subsume) et l'attachement qui en résulte sont fortement liés aux façons dont les acteurs se situent vis-à-vis des différents projets institutionnels de l'hôpital public aujourd'hui. De la même façon, il apparaît que l'appartenance et la référence des acteurs à l'organisation-établissement peut être comprise au regard des différents attachements aux projets institutionnels hospitaliers, et notamment à celui d'universalité du soin.

Tous les professionnels hospitaliers n'investissent pas autant les uns que les autres le cadre organisationnel que constitue l'établissement dans lequel ils travaillent. Ces investissements dépendent de nombreux facteurs : position occupée dans l'hôpital (direction / unités déconcentrées), nature des fonctions (transversale / cloisonnée), ancienneté dans l'établissement, nombre d'établissements fréquentés au cours de la carrière, taille de l'établissement, appartenance de l'établissement à un groupement d'établissements (par exemple dans les CHU), ... Ils dépendent aussi du contexte temporel : dans une période où l'incitation (ou l'obligation) aux fusions et aux regroupements est forte de la part du ministère et des agences régionales de santé (c'est le cas dans les deux plans 2007 et 2012 avec les schémas régionaux d'organisation des soins), les acteurs locaux sont souvent amenés à prendre la défense d'un établissement – « leur » établissement – qu'ils sentent ou pressentent menacé. Enfin, ces attachements dépendent aussi des groupes professionnels en présence.

Les plus attachés à l'échelle de l'établissement sont sans doute les directeurs administratifs, puisqu'ils critiquent depuis la création de leur corps, les cloisonnements internes et défendent l'idée qu'une régulation globale est la meilleure échelle de rationalisation des soins. Avec la montée en puissance de ce dernier projet, ils sont rejoints par les médecins et les infirmiers. En tendance, on peut en effet repérer que la très grande majorité des médecins et des infirmiers témoignent, dans leur discours, d'un attachement de plus en plus fort à cette échelle d'action : ils sont attachés aux services, ils se disent de plus en plus attachés à l'établissement. C'est apparent dans les discours portés sur les risques de balkanisation de l'établissement. Comment comprendre cet attachement, alors même que l'échelle établissement est assez éloignée de leurs pratiques quotidiennes auprès des patients, dans les services ? Les médecins, comme les infirmiers, disent craindre que les pôles deviennent les nouvelles unités de gestion et qu'avec elles, disparaisse le principe de solidarité financière entre les activités déficitaires et les activités excédentaires. Ces craintes sont particulièrement développées chez les personnels exerçant dans des activités peu « rentables » (la psychiatrie, la gériatrie, les maladies orphelines, ...), moins chez les personnels occupés dans des « champs de pointe ». Mais les inquiétudes apparaissent tout de même diffuses. L'attachement aux établissements qui ressort de toutes ces craintes et inquiétudes pourrait ainsi être lié à l'attachement des professionnels au projet institutionnel d'universalité du soin. Derrière la défense de l'établissement comme cadre et collectif légitimes de l'action, les professionnels défendraient ainsi une certaine conception de l'activité hospitalière, qui ne devrait pas se limiter à des soins « rentables ».

C'est le même attachement que nous pensons retrouver quand les professionnels défendent non plus leur établissement en particulier mais l'hôpital public, quand ils s'en revendiquent, quand ils s'en font les porte-parole. Là encore, l'argument, récurrent dans les discours, de la balkanisation, non plus interne aux établissements, mais entre les établissements, ou bien encore les nombreuses argumentations avançant des différences d'esprit entre le service public et le secteur privé apparaissent comme des indicateurs éclairants de la force des attachements institutionnels. L'hôpital public ne peut pas être considéré comme une organisation, au sens où nous l'avons défini, puisque ce n'est pas une échelle locale d'exercice de l'activité ; il n'en est pas moins pour autant un cadre de l'action, un cadre d'autant plus investi que les projets institutionnels fondateurs dont il est le fruit paraissent menacés par la montée en puissance du projet institutionnel gestionnaire.

3.3. Conclusion : les hospitaliers et les organisations

L'action au travail des différents hospitaliers reste encore nettement marquée par les projets, cadres et collectifs organisationnels dans lesquels elle s'inscrit et auxquels elle donne vie. C'est d'abord l'échelle du service qui se maintient comme dominante pour expliquer l'action : les jeux d'acteurs, les identités au travail, les ordres négociés apparaissent très dépendants de l'organisation et de la division du travail à l'échelle des services, des statuts de chacun, des sources différentielles de pouvoir que chaque professionnel parvient à mobiliser dans l'exercice quotidien de son activité. Il n'en est donc pas terminé des influences légale-rationnelle, charismatique et parfois traditionnelle, des médecins chefs de service sur les autres acteurs ; il n'en est pas terminé du pouvoir rationalisateur du cadre soignant sur son équipe ; il n'en est pas terminé des pouvoirs des personnels plus anciens sur les nouveaux, grâce à une connaissance aguerrie de la division technique et morale des tâches dans le service et des profils des « bons » patients ou inversement de ceux qu'il faut éviter ; il n'en est pas terminé de certains pouvoirs des « petits » (aides-soignants, agents de service hospitaliers, ...) sur les grands (médecins, cadre soignant) grâce à l'investissement et à la maîtrise de zones d'incertitude.

Il reste que les services se trouvent aujourd'hui de plus en plus mis en concurrence avec d'autres cadres et collectifs organisationnels : les pôles et les établissements notamment sont deux niveaux d'action qui paraissent de plus en plus prégnants dans la conduite de l'action. Le constat est évident pour les pôles puisque ceux-ci sont d'origine récente : leur mise en place avec la Nouvelle Gouvernance a fait émerger de nouveaux lieux et positions de pouvoir, notamment la place des cadres supérieurs, des médecins chefs de pôle, des responsables administratifs de pôle, au détriment de la direction des soins, des cadres soignants, et aussi des médecins et des administratifs non impliqués dans la gestion directe d'un pôle. Cette émergence ne remet pas en question tous les anciens jeux d'acteurs, mais elle redistribue néanmoins fortement les ressources et avec elles, les formes d'accords qui se négocient au quotidien entre les hospitaliers. De la même façon, l'établissement apparaît comme une échelle de plus en plus prégnante sur l'action au travail. Cet échelon pèse depuis longtemps, même dans les services les plus isolés, cherchant à se développer en rupture avec leur établissement d'appartenance. Il reste que la Nouvelle Gouvernance, en établissant des pôles larges, en imposant la signature de contrats entre les pôles et l'établissement, en visibilisant les critères d'évaluation de l'activité et de gestion, complique sérieusement ces stratégies autonomistes et renforce par là-même le poids local de l'établissement sur les fonctionnements micro-locaux. Par ailleurs, la référence à l'établissement peut se comprendre comme un effet de l'attachement renouvelé de nombreux hospitaliers au projet institutionnel d'universalité du soin qui leur paraît mis en danger par certaines formes de rationalisation de l'activité hospitalière. L'hypothèse centrale qui en ressort est que les façons dont les professionnels investissent les organisations sont profondément articulées – pour ne pas

dire encadrées – dans leurs investissements des différents projets institutionnels. Il y aurait ici, au cœur de l'action au travail, des encastresments, des emboîtements entre organisations et institutions.

4. Le poids des professions à l'hôpital

L'hôpital est un milieu d'exercice où les découpages par groupes professionnels sont prégnants dans les façons dont les acteurs se positionnent au travail. Que la sociologie du travail ait régulièrement utilisé ces découpages pour rendre compte du travail à l'hôpital (avec des sociologues spécialisés sur les infirmiers, les médecins, les aides-soignants, ...) est un premier indice de la force et de la permanence de ces clivages. Nos propres observations et ce que nous avons écrit jusqu'ici confirment aussi ces résultats : le zoom de départ sur le CHU a mis en évidence les différences des représentations de la qualité selon les groupes professionnels ; de même, les réceptions de la nouvelle gouvernance dépendent beaucoup des appartenances professionnelles. Bref, les groupes professionnels et ce qu'ils recouvrent – des différences de statuts, de formations, de faisceaux de tâches, de places dans l'organisation du travail, de pouvoirs professionnels (au sens de Freidson), ... – sont prégnants dans la compréhension des actions au travail, dans les investissements des acteurs dans les institutions et les organisations hospitalières.

Mais, nous l'avons aussi déjà avancé, l'appartenance à un groupe professionnel ne suffit pas pour autant à *déterminer* l'action au travail. Au sein de chaque groupe professionnel se font jour des différences de pratiques qui témoignent d'abord de formes de segmentation intra-professionnelle et que nous pouvons rapporter, au moins partiellement, aux emboîtements croisés entre institutions, organisations et groupes professionnels. C'est cette ligne de lecture que nous commencerons par explorer en nous focalisant sur certaines transformations de la filière médicale (4.1.). Le pouvoir médical n'est-il pas le produit de nouvelles articulations dynamiques que les acteurs trouvent dans la conduite de leurs actions, avec les projets institutionnels hospitaliers, les cadres organisationnels, leurs groupes d'appartenance statutaire ?

Il reste que ce modèle d'analyse ne dit peut-être pas tout de l'action au travail. Peut-on toujours réduire cette action au produit des principaux contours institutionnels, organisationnels et professionnels ? C'est cette seconde question qui nous guidera ensuite et qui nous permettra d'entrevoir des frontières de notre modèle (4.2.).

4.1. Pouvoir et restructuration de la profession médicale

L'hôpital est un milieu de travail réputé pour la force de ses segmentations entre groupes professionnels. Le thème du cloisonnement entre les filières administrative, médicale et soignante est ainsi récurrent dans les discours des professionnels. Les sociologues de l'hôpital ont aussi souvent porté leur attention sur ces clivages. On pense par exemple aux travaux fondateurs de Harvey L. Smith (1958) sur la dualité des lignes

d'autorité, plus précisément l'opposition de l'autorité médicale et de l'autorité administrative, aux travaux d'Eliot Freidson (1970) montrant la forte autonomie de la filière médicale et ses modes formels et informels de domination sur les autres filières administrative et soignante. En France, les travaux de François Steudler (1973, 1974) ont mis en évidence une opposition entre la filière administrative rationalisatrice et la filière scientifique et technique médicale ; ceux d'Antoinette Chauvenet (1972) ont aussi insisté sur la force de la division du travail entre soignants et médecins. Aujourd'hui, peu de travaux à notre connaissance portent spécifiquement sur les clivages entre les différentes filières hospitalières¹¹⁹. Mais les synthèses sur les sociologies de l'hôpital – nous pensons par exemple à celle de Danièle Carricaburu et Marie Ménoret (2004), à celle d'Ivan Sainsaulieu (2007) – continuent d'insister sur la force des différences interprofessionnelles, aussi bien à l'échelle des établissements qu'à celle des services et nouveaux pôles. Nos propres travaux confirment ce constat de permanence mais ils ouvrent aussi à des nuances. La segmentation interprofessionnelle ne serait-elle pas moins marquée, avec le brouillage de certains repères institutionnels et organisationnels ?

Au-delà des clivages entre professions, c'est aussi la force de la filière médicale, au sein des différentes filières hospitalières, qui est souvent mise en avant. On parle, à l'hôpital comme en sociologie, de la prise et de l'emprise du « pouvoir médical »¹²⁰. Amené à réfléchir sur la force du pouvoir médical à la fin des années 1990, Patrick Hassenteufel remarque que le pouvoir professionnel¹²¹ des médecins en Europe (France, Allemagne et Grande-Bretagne) est sinon sur le déclin, tout au moins en érosion. Selon lui, c'est l'autonomie de la pratique qui est alors le pilier le plus touché de la profession médicale :

« Avec les politiques de maîtrise des dépenses de santé, le critère des coûts, l'évaluation économique des actes médicaux occupe une place croissante, ce qui modifie les conditions mêmes de la pratique médicale. Le médecin ne doit plus seulement guérir, mais aussi contribuer à l'équilibre financier des

¹¹⁹ Nous pouvons certes penser aux travaux de Geneviève Picot (2002) sur les relations entre médecins et infirmiers, mais son angle d'entrée (les rapports de genre) focalise le regard sur une seule dimension de ces relations.

¹²⁰ La notion de « pouvoir médical » est toutefois polysémique puisqu'elle évoque autant les travaux de Michel Foucault (1961, 1963), que ceux, limités à la sociologie des professions, de Terry Johnson (*Professions and Power*, 1972) puis d'Eliot Freidson (*Professional Powers*, 1986). Elle peut désigner autant la capacité d'expertise, la participation des médecins au pouvoir d'Etat (comme chez Johnson), les formes de contrôle du travail (comme chez Freidson), que « la chance de faire triompher au sein d'une relation sociale sa propre volonté, même contre des résistances, peu importe sur quoi repose cette chance » (Weber, 1922, p. 56).

¹²¹ Une des quatre formes de pouvoir qu'il distingue, avec le pouvoir politique, le pouvoir économique et le pouvoir social.

systèmes de protection sociale ! (...) La pratique médicale est de plus en plus considérée (et traitée) comme une activité de type économique, ou tout au moins comme une activité susceptible de faire l'objet d'une évaluation économique. (...) Cette évolution s'est accompagnée d'un développement des outils d'information pour surveiller l'activité des médecins, avec le codage des actes et l'informatisation. On retrouve ce double encadrement économique et médicalisé dans le secteur hospitalier, avec, d'un côté, les effets du budget global (et l'affirmation du pouvoir des directeurs d'hôpitaux) et, de l'autre, ceux de la mise en place progressive du programme de médicalisation des systèmes d'information (PMSI) permettant de comparer, sur la base de groupes homogènes de malades, les performances économiques et thérapeutiques des différents hôpitaux. »

Patrick Hassenteufel, 1999, « Vers le déclin du "pouvoir médical" ?
Un éclairage européen : France, Allemagne, Grande-Bretagne », p. 55-56

Selon Hassenteufel, le pouvoir professionnel médical, et avec lui les contours de la profession médicale, se sont érodés, avec un affaiblissement de l'autonomie de la pratique (l'auto-contrôle). D'autres dimensions de ce pouvoir professionnel sont par contre restées aussi fortes : l'appropriation de certains actes de soins dits « actes médicaux » (le monopole de l'exercice), le rapport de domination sur les autres professions du soin (les « professions prescrites »). Qu'en est-il de ce constat, établi à la fin des années 1990 pour les médecins libéraux et élargi à la médecine hospitalière ? Les dix dernières années écoulées, et les réformes qui les ont occupées, ont-elles renforcé, inversé cette tendance à l'effritement de l'auto-contrôle médical ? Les formes de segmentation interne de la profession médicale ont-elles évolué parallèlement aux transformations institutionnelles et organisationnelles ?

Notre hypothèse transversale, développée dans l'ensemble de ce chapitre, est que l'action au travail des hospitaliers – ici des médecins – ne peut être lue avec le seul prisme du groupe professionnel, et qu'elle doit être croisée avec les entrées institutionnelles et organisationnelles. Le cloisonnement des filières médicale, soignante et administrative reste certes particulièrement fort dans l'hôpital public : les lignes statutaires sont disjointes¹²² et les rôles distribués, les tâches accomplies restent fortement attachés aux différents statuts. Les lois et décrets qui fixent les attributions et faisceaux de tâche de chacun (les rôles propres) continuent d'être plus prégnants que dans d'autres milieux de travail. Il n'empêche que l'on observe, à l'échelle de certaines tâches et de certains rôles, des redécoupages. La diffusion du projet institutionnel de rationalisation de l'activité hospitalière, les nouvelles instances organisationnelles de l'hôpital (le conseil exécutif, les pôles), la nouvelle répartition des tâches gestionnaires ont notamment brouillé cette frontière jusque-là étanche entre la filière médicale et la

¹²² Il n'y a pas par exemple de passage statutaire d'une filière vers une autre. On ne devient pas médecin après une carrière d'administratif, on ne devient pas directeur administratif après une carrière médicale.

filière administrative. Si certains médecins hospitaliers continuent de cultiver leur autonomie à l'échelle du geste « technique » de soin et de leur champ de spécialité, les contours de leur activité au sens large sont moins imperméables qu'il y a encore quelques années : il ne s'agit plus seulement de parler de l'érosion de l'auto-contrôle des médecins (avec un contrôle extérieur de plus en plus prégnant¹²³), mais de l'intégration par les médecins-mêmes de la dimension gestionnaire au cœur de leur activité.

De nombreux médecins sont aujourd'hui en partie occupés à des tâches de gestion, d'élaboration de projets de service / contrats de pôles / projet médical d'établissement, de mise en place de tableaux de bord, de suivi de référentiels qualité, ... autant de tâches renvoyant à ce que Salvatore Maugeri et Valérie Boussard appellent des « dispositifs de gestion » (2003), et que les médecins avaient l'habitude collective de déléguer aux personnels administratifs. De la même façon, les médecins voient de plus en plus souvent leurs pratiques être orientées par les systèmes d'information (codage des pathologies, relevé de l'activité, ...), ce qui manifeste une forme de conversion à une « conception gestionnaire de la médecine » (Ogien, 2000a, 2000b) qu'ils ont longtemps refusée. Ainsi donc, la filière médicale est-elle beaucoup plus poreuse à l'influence gestionnaire. Si les statuts administratifs et médicaux restent disjoints, si de larges parties des activités restent aussi indépendantes, les faisceaux de tâches se croisent aujourd'hui plus qu'auparavant. Autrement dit, on observe un mouvement de redistribution des tâches qui redessine les contours des professions, en même temps qu'il accompagne les transformations organisationnelles (qui diluent les services¹²⁴ au profit des nouveaux pôles, les commissions professionnelles au profit de commissions médico-administratives) et institutionnelles (avec l'imprégnation progressive des convictions et attachements des médecins par le projet de rationalisation de l'activité hospitalière).

En même temps que la segmentation inter-filières, ce mouvement redessine la segmentation interne de la profession médicale hospitalière. Cette segmentation reste fortement marquée par les clivages statutaires¹²⁵ et par les clivages par spécialités

¹²³ Il faudrait par ailleurs interroger cette diminution de l'auto-contrôle des médecins. Par exemple, les normes de pratiques sont aussi bien des contraintes pesant sur l'autonomie professionnelle médicale, que, dans certaines situations, de nouvelles ressources (Patrick Castel et Ivanne Merle, 2002).

¹²⁴ Ces fameuses « baronnies » ou « citadelles » auxquels les administratifs ne pouvaient accéder.

¹²⁵ Le corps des médecins hospitalo-universitaires comprend de nombreux statuts, correspondant bien souvent à des segments : les professeurs des universités praticiens hospitaliers (PU-PH), les maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers (MCU-PH), les chefs de clinique des universités assistants des hôpitaux, les assistants hospitaliers universitaires, les praticiens hospitaliers universitaires. Mais il existe aussi des « mono-appartenants » : les praticiens hospitaliers qui n'ont pas officiellement de charge d'enseignement et de recherche. Il y a aussi des professionnels qui n'interviennent pas à plein temps (certains ont une activité libérale en ville), ils sont alors temporaires, internes, assistants, contractuels, attachés. Tous ces professionnels ont des statuts différents, ils sont nommés par des autorités spécifiques (Présidence de la République, ministère, direction d'établissement, direction de CHU,

d'exercice, qui se croisent parfois pour former des formes de collégialité. Mais elle est aujourd'hui aussi structurée autour de la plus ou moins grande proximité avec l'activité gestionnaire dont les réformes de la certification et de la nouvelle gouvernance que nous avons étudiées, sont un des vecteurs. Ce n'est là qu'une des nouvelles formes de segmentation, aux côtés des différenciations induites par les progrès de la technique ou les transformations des relations aux patients (Schweyer, 2003). Elle n'en est pas moins fortement structurante. Si aucun médecin hospitalier n'a totalement échappé ces dernières années à une redéfinition gestionnaire de son activité, il y a de nettes différences entre médecins selon le temps passé et l'intérêt accordé à cette nouvelle charge, selon le niveau d'acceptation de cette nouvelle dimension de l'activité. Nous pouvons quasiment parler de segments différents entre les professionnels selon qu'ils sont investis ou dés-impliqués dans les nouvelles instances de pilotage des établissements, selon qu'ils sont fervents, loyaux, apathiques face à ces nouvelles formes de pilotage. Si l'on reprend l'analyse conduite par Isabelle Baszanger (1990) à propos des médecins de la douleur, sur la base d'un croisement de l'analyse des segments et des mondes sociaux, on peut considérer que la diffusion des tâches gestionnaires a ici été imposée de l'extérieur, avant de s'introduire au cœur des régulations de la profession médicale, avec notamment des jeux d'acteurs à l'échelle des services, pôles et établissements pour se répartir les tâches et les places prestigieuses et moins valorisantes.

Institutions, organisations et professions sont donc fortement imbriquées dans la conduite de l'action médicale. Cette lecture est d'ailleurs extensible à la filière soignante. Mais la montée en puissance du travail gestionnaire ne s'observe pas uniformément à tous les niveaux de cette filière : ce sont les cadres supérieurs et les cadres qui sont les plus touchés par cette transformation, tandis que les infirmiers et aides-soignants sont principalement touchés, au cœur de leur faisceau de tâches, par une montée en puissance des contraintes de temps et des standards de pratiques, par une « mise sous pression » (Ivan Sainsaulieu, 2003).

En même temps que nous l'énonçons, nous avons bien conscience du statut d'hypothèse qu'il convient de conférer à cette lecture. D'autres indices pourraient témoigner d'une permanence des frontières du groupe médical : les commissions proprement médicales n'ont pas disparu ; tous les médecins ne sont pas aussi concernés les uns que les autres par une transformation gestionnaire de leur faisceau de tâches et par une influence très marquée des dispositifs de gestion ; le « cœur » de la pratique médicale (aussi bien en termes d'intérêt que de temps consacré) reste d'ailleurs, pour une majorité de médecins, les actes « techniques » de diagnostic, d'inférence et de traitement pour reprendre les termes d'Andrew Abbott. Par ailleurs, les années manquent encore pour repérer ce qui dans la tendance que nous suggérons, pourrait être superficiel ou éphémère. Il

direction d'UFR, Préfecture de région, ...), pour des durées différentes, avec des charges différentes (Schweyer, 2003, p. 247-250).

n'empêche que la confrontation avec les travaux récents sur les transformations gestionnaires de l'hôpital (Schweyer, 2003, 2004 ; Ogien, 2009) va dans le sens de cette hypothèse. Ne serait-on pas là face aux premiers effets, sur les contours des groupes professionnels hospitaliers, de la montée en puissance des dispositifs de gestion au cœur de l'activité médicale hospitalière ?

Mais n'y a-t-il pas des points aveugles à cette lecture qui insiste sur les formes de segmentations professionnelles et leurs liens avec les transformations des projets institutionnels et des cadres organisationnels ?

4.2. *Cure* et *care*, une segmentation transversale à toutes les professions ?

L'action au travail des hospitaliers peut-elle toujours être comprise avec le seul triptyque Institutions-Organisations-Professions ? Est-elle réductible aux produits et à la matrice de ces trois formes sociales ? Nous ne le pensons pas. Afin d'éclairer cet angle obscur, voire aveugle, de notre modèle, nous nous référerons aux résultats de notre recherche sur les réceptions des actions culturelles à l'hôpital. Il nous est apparu au fil de cette recherche spécifique, puis à la relecture de ces matériaux dans le cadre du présent travail, que les entrées Institutions-Organisations-Professions ne donnaient guère à voir la diversité des modes de représentations qu'ont les hospitaliers de l'intérêt des actions culturelles à l'hôpital. Un modèle du soin *care* y apparaît en nette opposition au modèle dominant du soin *cure*, sans que les référents professionnels n'apparaissent comme une clé de lecture heuristique. Est-ce lié à l'objet « actions culturelles » et à ce que d'aucuns des acteurs rencontrés jugent être son éloignement avec leur activité de travail ? Est-ce lié aux limites de notre modèle ?

Les modèles de réception des actions culturelles à l'hôpital

L'étude (présentée dans la fiche n° 7 en annexe 2), conduite pendant trois ans (2007-2009), consistait à évaluer un dispositif tripartite (charpenté par une Région, une agence régionale hospitalière et une direction régionale des affaires culturelles) visant à développer – par des moyens logistiques et financiers – la conduite d'actions culturelles à l'hôpital. Par actions culturelles, il faut entendre des interventions d'artistes en milieu hospitalier (spectacles, expositions, concerts, ...) auprès de patients mais aussi de leurs familles et des professionnels, ainsi que la venue de patients à des manifestations culturelles extérieures à l'hôpital. Le dispositif mis en place veille à distinguer ces actions « culturelles » des animations dites « socio-culturelles », souvent conduites dans les établissements pour « occuper » les patients. Comment ces actions se diffusent-elles à l'hôpital et que nous dit cette diffusion sur l'action au travail des professionnels hospitaliers ? Un des premiers résultats de cette recherche est la grande diversité des modes de réception de ces actions culturelles. Pour en rendre compte, nous avons construit un schéma simplifié des représentations des événements culturels rencontrés au fil de nos entretiens. Quatre représentations se dégagent : le modèle des événements

superflus ; le modèle des événements finalisés ; le modèle des événements auto-suffisants et le modèle des événements contextualisés.

Le modèle des événements inutiles ou superflus est dominant dans le champ hospitalier. Il est porté par ceux qui pensent que l'action culturelle n'a guère (voire pas du tout) sa place en milieu hospitalier, parce qu'elle se conjugue mal avec les exigences techniques du soin, avec le manque de temps des personnels, avec la gravité des expériences des malades. Il est aussi porté par ceux qui, sans être allergiques aux actions culturelles, pensent qu'elles sont trop coûteuses, surtout en période de restrictions budgétaires, donc luxueuses. La culture est un luxe que ne pourrait plus s'offrir l'organisation hospitalière, si tant est qu'elle n'ait jamais pu se l'offrir.

Le modèle des événements finalisés, c'est celui qui pense l'action culturelle à l'hôpital en lien avec des finalités « hospitalières » :

- celle de la **thérapie**, du soin, du *cure* : la culture pourrait soigner ou aider à soigner. Elle serait inscrite dans un projet thérapeutique, comme dans l'art-thérapie.
- celle de l'**occupation**, du divertissement, de la distraction des patients, voire des personnels.
- celle de la **communication**, qu'elle soit externe, à l'intention des partenaires extérieurs (marketing), ou interne, à l'intention des personnels (management) pour accompagner des changements organisationnels (fermeture, ouverture, délocalisation, mise en pôles, ...).

Selon cette représentation, les actions culturelles peuvent être prises en charge par des soignants, des art-thérapeutes, des animateurs, des amateurs (bénévoles, personnels de l'hôpital, patients, ...). C'est un modèle qui est répulsif pour les artistes et les responsables culturels, qui dénoncent les risques d'une dérive de l'art vers l'art-thérapie, d'une déformation du culturel en simple animation ou en occupationnel, d'une instrumentalisation de l'action culturelle au profit du marketing et du management d'établissement hospitalier.

Opposé à ce modèle, on trouve **le modèle des événements auto-suffisants**. L'œuvre culturelle est ici considérée comme ne devant pas être finalisée, ne devant pas non plus être « justifiée ». Elle tient par elle-même, en dehors du cadre de référence hospitalier. L'événement culturel est en quelque sorte gratuit, désintéressé, indépendant, autonome. On retrouve ici une figure issue du monde artistique, portée par les artistes et les représentants culturels : l'art pour l'art, la culture pour la culture. Peu importe que le public soit un public de personnes malades, peu importe que les lieux soient ceux de l'hôpital, il s'agit de donner, d'offrir une œuvre dans sa plénitude artistique, sans la pervertir par des considérations finalisées. Nous n'avons pas rencontré beaucoup de tenants de ce modèle des événements auto-suffisants dans notre recherche, mais il en existe pourtant, au sein même des hospitaliers.

On a enfin trouvé, au cours de nos pérégrinations au cœur ou à la périphérie du dispositif régional « Culture à l'hôpital », **un modèle plus consensuel, celui de l'évènement contextualisé, la culture – care**, défendant le principe d'une action culturelle, prenant place dans une conception élargie de la prise en charge hospitalière du patient et de sa santé (au sens de l'OMS¹²⁶), une forme de soin et de prise en charge articulant l'acte technique et la relation, la procédure et la dimension humaine, l'organicisme et la prise en charge globale de la personne. C'est aussi une conception d'une nouvelle organisation hospitalière plus « humaine », avec des soignants participant de l'action culturelle, impliqués, non rivés à leurs seules tâches techniques de soins. Pour ces professionnels, plus proches (ou moins éloignés) du modèle auto-suffisant, les actions culturelles doivent être prises en charge par des artistes professionnels, des artistes reconnus et légitimes, des structures culturelles patentées.

La dominance des deux premiers modèles (l'action culturelle perçue comme évènement inutile ou comme évènement finalisé) au sein des personnels hospitaliers permet d'abord de souligner une forte résistance de ces professionnels, toutes filières confondues, à la diffusion des actions culturelles. L'avis général reste que l'hôpital est un lieu de soin technique, que l'action culturelle n'est qu'un supplétif coûteux, inutile voire indécent dans des périodes de compression budgétaire. Au mieux, l'action culturelle est-elle considérée comme un additif acceptable, à partir du moment où elle participe du soin, entendu comme un geste technique. A travers ces deux réceptions dominantes, nous voyons émerger l'attachement diffus, dans toutes les professions hospitalières, à une figure institutionnelle de l'hôpital, comme le lieu d'un soin technique contre des pathologies organiques, le lieu du *cure*.

Mais il reste à expliquer les deux autres modèles de réception des actions culturelles et les formes de leur diffusion. Ces deux modèles sont à la fois moins diffus que les deux premiers, et comme eux, sans lien particulier avec une profession, un segment professionnel ou un type d'organisation. Les hospitaliers qui défendent le modèle de « l'art pour l'art » sont très rares, mais l'on en trouve dans toutes les catégories de personnels. Plus nombreux sont les partisans de la *culture-care*, avec une perception décloisonnée du soin, qui attache autant d'importance au geste technique qu'à la relation de soins, à l'organique qu'au psychologique, au patient qu'à la personne. Et là encore, on les trouve aussi bien chez les médecins, les infirmiers, les administratifs, chacun d'entre eux étant à chaque fois minoritaire, à la fois dans son groupe professionnel et dans son organisation, pour défendre cette représentation.

C'est une représentation du soin qui n'est d'ailleurs pas seulement perceptible dans le champ des actions culturelles. Nous avons par exemple retrouvé le même clivage entre *cure* et *care* dans notre étude sur l'Antenne Toxicomanies d'une prison, mobilisant là

¹²⁶ « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Cette définition est celle du préambule à la Constitution de l'OMS (1946).

encore des professionnels de santé hospitaliers. Psychiatres, psychologues, éducateurs spécialisés se divisaient fortement sur les critères d'évaluation des « addictomanies », ainsi que sur la nature des traitements ou solutions à proposer aux détenus, sans que l'on puisse rapporter les positions à des statuts, des places dans l'organisation, des parcours professionnels. Dans leur langage, les « organicistes » s'opposaient aux « affectifs », les « cliniciens » aux « thérapeutes ». Les termes ne semblaient pas avoir de contenu fixement déterminé, mais ils permettaient à chacun, au gré de ses discussions et échanges professionnels, de situer son positionnement et de critiquer les positionnements adverses. Le *cure*, entendu comme un soin proprement technique et organiciste, s'opposait au *care*, entendu comme un soin avant tout relationnel adressé à un patient conçu dans sa globalité (une personne plus qu'une pathologie).

Plus généralement, si la majorité des hospitaliers défendent une conception du soin, ouvert à tous et équivalent pour tous, performant techniquement, et, rationalisé (avec une adéquation forte des ressources utilisées au regard de la finalité poursuivie) – on reconnaît là les trois projets institutionnels dominants de l'hôpital public –, une minorité défend un contenu de soin personnalisé, autant relationnel que technique, et le plus possible détaché des considérations purement financières. Le modèle du *care* est donc beaucoup plus large que la seule ouverture aux actions culturelles. Il constitue un axe de lecture transversal de la diversité des actions au travail à l'hôpital.

Il reste que nos analyses d'entretiens ne permettent pas d'identifier les origines des attachements des différents acteurs au *cure* ou au *care*, ni dans les attachements institutionnels, ni dans les jeux d'acteurs organisationnels, ni dans les segmentations professionnelles. On touche donc ici à un point aveugle de notre modèle. Comment expliquer alors ces représentations singulières de ce que pourrait être l'acte de soins ? En recourant à des trajectoires (à la fois trajectoires professionnelles et trajectoires de vie au sens large) ? Nos analyses d'entretien n'ont pas permis non plus d'identifier des facteurs communs aux différentes trajectoires professionnelles et « privées » de ceux qui défendaient ce modèle de culture-*care*. Il faut donc peut-être se résoudre à faire de cette forme de l'action, un élément irréductible à des facteurs institutionnels, organisationnels et professionnels.

S'il y a bien des formes de l'action qui seraient irréductibles à l'effet des institutions, des organisations et des professions qui les entourent, peut-être peut-on aussi y voir les ferments des futurs cadres de l'action. Peut-être que l'opposition entre le *cure* et le *care*, aujourd'hui recoin de la pratique hospitalière, pourrait devenir l'un des axes structurants de l'hôpital de demain, aussi bien ses projets institutionnels, ses régulations organisationnelles, ses segmentations professionnelles. En cela, alors, l'action au travail pourrait bien être la matrice des formes sociales.

4.3. Conclusion : les hospitaliers et leurs professions

L'entrée par les groupes professionnels (les médecins, les soignants, les administratifs) et par les segments professionnels (sous-groupes à l'intérieur des grandes filières précédemment citées) permet de souligner le poids des clivages entre filières et disciplines, et au sein de chaque filière, entre différents sous-groupes statutaires. La répartition des tâches et des rôles (inscrite dans le droit), la distribution formelle des pouvoirs entre filières et à l'intérieur des filières (notamment dans la filière soignante entre infirmiers, cadres et cadres supérieurs) convergent pour faire de l'hôpital un espace où les pratiques de travail sont fortement structurées par statuts et groupes professionnels.

A l'intérieur des groupes professionnels, apparaissent aussi des clivages internes entre segments. Mais il est difficile sur ce point de repérer des lignes de clivages qui seraient transversales à tous les établissements et à tous les domaines des activités professionnelles hospitalières. Les hospitaliers ont pourtant tendance à souligner le poids des clivages selon les spécialités d'exercice : les chirurgiens sont réputés pour développer des pratiques et des représentations beaucoup plus organicistes que les gériatres, les personnels des « blocs op » sont par capillarité considérés comme les plus techniciens des soignants, ... Le regard sociologique posé jusqu'à maintenant sur l'hôpital ne permet pas de confirmer totalement ces visions indigènes. Certes, on retrouve parfois un clivage disciplinaire dans les logiques d'action (des chirurgiens qui cherchent à s'unir en pôle d'activité), mais ce clivage est loin d'être toujours dominant : la réception des actions culturelles à l'hôpital en est un symbole puissant. Ceux qui sont ouverts aux actions culturelles et portent une conception élargie du soin se trouvent répartis dans toutes les spécialités médicales ; les résistants ne se trouvent pas seulement chez les chirurgiens et les « spécialistes des organes ». Autrement dit, l'organicisme (et la logique du *cure*) est largement diffus au sein de l'espace professionnel hospitalier et peut être notamment rattaché au poids des deux projets institutionnels de performance technique et de rationalisation de l'activité hospitalière. Inversement, l'humanisme (et la logique du *care*), même s'il est moins diffus, traverse tous les groupes professionnels. L'entrée par les groupes professionnels, même croisée avec les entrées institutionnelles et organisationnelles, ne saurait donc tout expliquer des actions au travail à l'hôpital.

Conclusion du chapitre 5

Les entrées institutions, organisations et professions sont utiles pour lire l'action au travail – ses contours comme ses effets – des acteurs hospitaliers, que ceux-ci nous parlent de qualité des soins, de gouvernance de l'hôpital ou de légitimité / illégitimité de conduire des actions culturelles à l'hôpital.

Nous avons d'abord repéré dans le milieu hospitalier public une diversité des projets institutionnels en présence et en concurrence. Les projets « historiques » d'universalité et d'excellence technique du soin restent dominants et transversaux, au cœur des registres de l'action professionnelle, mais le « nouveau » projet institutionnel de rationalisation de l'activité hospitalière, après avoir suscité de nombreuses résistances chez les médecins et les soignants, s'est aussi imposé au cœur de ces registres, soit que certains professionnels lui confèrent aujourd'hui la légitimité qui lui manquait, soit que d'autres sont contraints de le mettre en œuvre. On perçoit aussi que les projets institutionnels peuvent être à la fois des systèmes de contrainte et des systèmes d'opportunité, contraignant certains acteurs, en habilitant d'autres (en les dotant de ressources).

En retour, les projets institutionnels ne peuvent être compris totalement indépendamment des acteurs hospitaliers qui les portent ou les subissent. Si l'origine de ces projets institutionnels est en partie exogène (ils sont impulsés par l'Etat, par les autorités publiques, parfois aussi par la société au sens large ; ils prennent la forme de politiques publiques, de dispositifs contraignants), elle prend aussi source dans les pratiques quotidiennes des hospitaliers. Selon leurs modes d'investissement et de positionnement face aux nouveaux standards de certification de la qualité des pratiques et face aux nouvelles structures dessinées par la Nouvelle Gouvernance, les acteurs hospitaliers donnent leurs contours aux projets institutionnels en place. Si leurs modes d'action peuvent être rapportés à des intérêts stratégiques et utilitaristes, ils peuvent aussi se comprendre comme le produit de valeurs. Ce qui se joue dans les adhésions et les oppositions différentielles aux différents projets hospitaliers, ce sont ainsi prioritairement des « idéaux collectifs », des « préférences finales et ultimes », des « états légitimés, valorisés et désirables du système social » (Boudon et Bourricaud, 1982) telle une représentation du soin entre charité et science, telle encore une représentation du soin entre *cure* et *care*.

L'analyse des discours des hospitaliers permet aussi de repérer le poids des régulations organisationnelles sur les formes d'actions, un poids qui est observable à l'échelle des établissements hospitaliers, des services et des nouveaux pôles. Les cadres et les collectifs des services de soins restent dominants pour expliquer les jeux d'acteurs et les identités au travail de nombreux médecins et soignants, ainsi que les ordres négociés qu'ils peuvent produire au quotidien, au contact de « leurs » patients. Mais d'autres organisations régulent aussi les formes de l'action des praticiens du soin :

l'établissement et les nouveaux pôles, avec leurs nouvelles formes de gouvernance, les confrontent à des acteurs administratifs qu'ils avaient tendance à contourner, redéfinissent leurs faisceaux de tâches, leur imposent de nouveaux jeux et de nouvelles négociations, parfois modifient leurs identités au travail. Comme les projets institutionnels, ces cadres et collectifs organisationnels ne peuvent pas être considérés comme des formes sociales qui s'imposeraient aux individus à leurs complets dépens. Si certains acteurs (notamment les infirmiers et dans une moindre mesure les cadres soignants) manquent de ressources et subissent assez fortement les différentes régulations organisationnelles, d'autres acteurs (notamment les médecins, les cadres supérieurs de soins et les directeurs administratifs) sont beaucoup plus habilités que contraints, et leur influence sur les régulations qui se mettent en place n'en est que plus forte. Mais cette lecture générale apparaît de suite à affiner, avec un regard local cher aux sociologues des organisations, en observant la diversité des sources de pouvoir ou de négociation, la diversité connexe de leurs usages, et par là la diversité des positionnements et investissements des acteurs.

Cette lecture organisationnelle ne doit pas être déconnectée de la lecture institutionnelle, puisque les positionnements organisationnels des acteurs dépendent en partie de leurs adhésions différentielles aux différents projets institutionnels. On retrouve à l'échelle organisationnelle locale le poids des valeurs dans la conduite de l'action, mais celle-ci est aussi, et avant tout, une affaire de règles et de rôles, de contournements des règles et de déplacement des rôles, de régulations et de négociations. Cette mise en avant du poids des règles et des rôles, compris comme des repères formalisés et explicités de l'action, n'est pas indépendante de la définition adoptée des organisations (cadres et collectifs, *formels* et locaux, d'exercice de l'activité). Avec les réformes de la certification et de la nouvelle gouvernance, de nombreux nouveaux protocoles de soins, projets d'établissements, règlements de pôles, contrats d'activité sont venus modifier les cadres formels de l'action au travail et en conséquence les différentes formes de régulation (qu'elles soient de contrôle, autonome, ou conjointe pour reprendre les termes de Jean-Daniel Reynaud) et de négociation dans lesquelles sont impliqués les professionnels. Si les règles et les rôles explicites ne sont pas les seuls moteurs de l'action en organisation, ils en sont des dynamiques essentielles. L'action au travail des hospitaliers se comprend alors comme une combinaison des articulations trouvées par chacun avec des repères institutionnels et organisationnels.

Mais cette action se comprend aussi en référence aux groupes professionnels. Plus que dans d'autres milieux d'exercice et d'activité, les clivages entre filières (médicale, soignante et administrative), entre groupes statutaires, parfois même entre « spécialités médicales » apparaissent comme déterminants dans la conduite de l'action. Ces clivages conduisent à une forte segmentation de la communauté hospitalière et à une influence forte de chaque segment constitué sur ceux qui le composent. Systèmes de contraintes réduisant l'autonomie des acteurs, les segments professionnels sont cependant aussi des systèmes d'opportunité qui habilitent certains acteurs, en les dotant de ressources singulières (par exemple, des positions de porte-parole, d'édiction de standards de

pratiques). Les acteurs, par leurs positionnements et leurs investissements, sont ainsi autant les produits que les matrices des segmentations professionnelles : certains travaillent à de nouvelles segmentations, d'autres défendent un *status quo*. On peut considérer que l'influence des (sous-)communautés professionnelles ainsi construites s'opère principalement à travers des normes, distinctes des règles par leur plus faible formalisation et par l'absence d'une instance spéciale chargée de sanctionner leur transgression. Avec cette définition, il y a bien des règles dans les communautés professionnelles hospitalières, par exemple les règles de déontologie, inscrites dans des codes, eux-mêmes inscrits dans la loi (par exemple un décret pour le *Code de déontologie médicale*) et avec une instance (l'Ordre des médecins) chargée de sanctionner les transgressions. Ou bien encore des « décrets de rôles », fixant les rôles propres à chaque profession et groupe statutaire. Mais certaines articulations entre acteurs et groupes professionnels (notamment à l'échelle des segments) s'établissent par des repères moins formalisés : les segments se construisent souvent autour de divergences sur les standards de pratique, ils intègrent plus ou moins les professionnels selon la façon dont ceux-ci respectent ce qui, implicitement, se fait ou ne se fait pas. Ainsi donc peut-on lire les formes d'intégration et de segmentation des groupes professionnels comme des enjeux prioritairement normatifs.

Cette lecture professionnelle de l'action au travail doit à son tour être combinée avec les deux lectures organisationnelle et institutionnelle, car les dynamiques professionnelles sont profondément encastrées dans les projets institutionnels hospitaliers et les cadres et collectifs organisationnels locaux : certains clivages entre filières et entre segments s'opèrent autour des différents projets institutionnels et des régulations organisationnelles locales (par exemple le clivage entre les médecins chefs de service et les autres). Inversement, la dynamique institutionnelle (par exemple, la montée en puissance du projet de rationalisation de l'activité) est étroitement liée à la structuration des groupes professionnels et notamment aux articulations entre pouvoir médical et pouvoir administratif ; les dynamiques organisationnelles locales restent elles aussi marquées par le pouvoir de la profession médicale.

L'action au travail des hospitaliers peut ainsi se *comprendre* comme le produit et la matrice des articulations dynamiques qui s'opèrent entre l'action au travail d'une part, les institutions, les organisations, les professions d'autre part. Même si ce dernier triptyque ne recouvre pas pleinement le triptyque valeurs-règles-normes, il est le produit de dynamiques différentes de l'action au travail. En retour, il permet d'expliquer la diversité des actions au travail. Mais comme nous l'avons vu en fin de chapitre avec une lecture de la réception des actions culturelles à l'hôpital, il ne saurait toutefois être considéré comme un modèle explicatif exhaustif.

A une échelle maintenant macro-sociologique – celle qui s'intéresse à l'*explication* des relations entre les trois formes sociales institutions, organisations et professions – , l'hôpital présente une nouvelle forme de configuration ou encore d'écologie. L'« écologie carcérale », étudiée du point de vue des enseignants et soignants exerçant

en prison, est celle d'un « déséquilibre stabilisé » : déséquilibre au sens physique (résultat de forces inégales), stabilisé au sens dynamique (immobilité, permanence). Le projet institutionnel punitif et les régulations organisationnelles des établissements ont un poids prédominant sur les autres formes sociales, notamment professionnelles, et cette prédominance n'a guère été perturbée par les modifications juridiques des dernières décennies des conditions d'enseignement et de soins. L'écologie de l'Équipement est caractérisée au contraire par le passage d'un « équilibre stabilisé » à un « équilibre déstabilisé » (avec une forte déstabilisation de tous les repères institutionnels, organisationnels et professionnels) voire un « déséquilibre déstabilisé » (au sens où les organisations sont aujourd'hui amenées à jouer un rôle dominant dans la conduite de l'activité, par rapport aux projets institutionnels et aux groupes professionnels).

Dans cette perspective, l'écologie hospitalière apparaît comme une figure intermédiaire, que l'on pourrait qualifier de « déséquilibre mouvant ». C'est un « déséquilibre » au sens où les groupes professionnels ont longtemps joué et jouent encore un poids très fort, dominant, sur la constitution et la diffusion des projets institutionnels, ainsi que sur les dynamiques organisationnelles. On ne peut ainsi pas lire les attachements institutionnels et les jeux organisationnels des personnels hospitaliers, indépendamment de leurs appartenances professionnelles. Cela étant dit, le déséquilibre n'est pas aussi prononcé que dans le cas de la prison, les projets institutionnels et les cadres et collectifs organisationnels jouant à l'hôpital des rôles de contrepoids face aux professions, que les professions ne jouent justement guère en prison face au poids du projet institutionnel punitif et des régulations pénitentiaires.

L'écologie hospitalière est aussi une figure intermédiaire dans sa mouvance : elle s'oppose à celle de la prison, marquée par sa pérennité ; mais aussi à celle de l'Équipement, où les trois formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles sont fortement déstabilisées et ne parviennent pas encore à un nouvel équilibre des forces. L'étude historique des transformations de l'hôpital montre des modifications lentes du déséquilibre entre les trois forces institutions, organisations et professions : le projet de rationalisation de l'activité hospitalière gagne en poids, les pôles et les établissements gagnent en force, les segmentations professionnelles perdent symétriquement un peu de leur prégnance. Le mouvement se fait donc lentement, imperceptiblement, mais sûrement... Entre mouvement et sables mouvants, l'écologie hospitalière représente ainsi une troisième forme des articulations possibles entre institutions, organisations et professions.

Rappel du sommaire général et détails du sommaire du chapitre 6

- **Introduction**
- **Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail**
- **Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique**
- **Chapitre 3 : Détour par la prison**
- **Chapitre 4 : Détour par l'Équipement**
- **Chapitre 5 : Détour par l'hôpital**

- **Chapitre 6 : Retours sur un modèle**

- 1. Une analyse générale de l'action au travail***

- 1.1. Les articulations entre action au travail et formes sociales

- 1.2. Les articulations macro-sociales entre institutions, organisations et professions

- 2. Une analyse des transformations de l'intervention publique***

- 2.1. Les effets de l'intervention publique sur le triptyque Institutions-Organisations-Professions

- 2.2. Les effets de l'intervention publique sur l'action au travail

- 3. Des limites de la recherche***

- 3.1. Les limites de l'objet

- 3.2. Les cadres logiques restrictifs ou limites théoriques et méthodologiques

- **Conclusion générale**

Chapitre 6 : Retours sur un modèle

« Tant que l'individu ne réalise pas ou ne trouve pas réalisé cet *a priori* de son existence sociale : la corrélation permanente de son être individuel avec les cercles qui l'entourent, la nécessité, pour la vie de l'ensemble, d'intégrer sa particularité déterminée par sa vie intérieure personnelle – alors l'individu n'est pas socialisé, la société n'est pas l'activité réciproque intégrale qu'exprime son concept.

La catégorie de la *profession* représente une conscience exacerbée de cet état de choses. L'Antiquité ne connaissait certes pas ce concept dans le sens où il exprime les différences entre les personnes et l'organisation de la société selon la division du travail. Mais son fondement, c'est-à-dire le fait que l'activité efficace dans la société est l'expression unitaire de la qualification intérieure, que la subjectivité s'objective pratiquement dans sa totalité et sa permanence grâce à ses fonctions dans la société – cela existait aussi dans l'Antiquité. (...) En développant davantage, ce concept présente une structure singulière : d'un côté la société produit et offre une « place » en son sein, avec un contenu et une définition qui la rendent certes différente des autres, mais qui par principe peut néanmoins être occupée par un grand nombre de personnes, ce qui en fait donc en quelque sorte quelque chose d'anonyme ; et malgré le caractère général de cette place, l'individu peut la saisir en raison d'une « vocation » intérieure, d'une qualification ressentie comme tout à fait personnelle. D'une façon générale, il ne peut y avoir de « profession » sans que d'une façon ou d'une autre se fasse aussi cette harmonie entre l'édifice de la société et son processus vital d'un côté, les dispositions et les pulsions individuelles de l'autre. C'est sur cette condition universelle que repose finalement l'idée que toute personne a dans la société une position et une tâche à laquelle elle est « appelée », et l'obligation impérative de chercher jusqu'à ce qu'elle les ait trouvées. »

Georg Simmel, 1894, « *Das Problem der Soziologie* », trad. fçse, « Le problème de la sociologie », in Georg Simmel, 1999, *Sociologie, Etudes sur les formes de la socialisation*, p. 77-78

Il s'agit dans ce dernier chapitre de retirer de nos trois détours empiriques des enseignements transversaux, qui permettent de revenir sur les contours du modèle d'analyse esquissés dans les deux premiers chapitres. Nous décomposerons ces enseignements / retours en trois temps : une analyse générale de l'action au travail (Partie 1), une analyse des transformations de l'intervention publique (Partie 2), un repérage des délimitations et limites de notre recherche (Partie 3). Nous ne reprendrons pas ici tous les résultats spécifiques à chaque terrain, nous nous centrerons sur les éléments de comparaison.

1. Une analyse générale de l'action au travail

Rappelons en quelques lignes le modèle analytique que nous avons dressé à la fin de nos deux premiers chapitres, pour le confronter transversalement aux résultats obtenus sur nos trois terrains. Notre modèle d'analyse se décompose en quatre séquences : c'est à partir de

1. la lecture des mises en forme discursives des actions que
2. nous accèderons à une appréhension large de l'action au travail
3. permettant de comprendre comment sont composées, à partir des actions individuelles, les formes sociales que sont les institutions, les organisations et les professions,
4. et d'expliquer les articulations, spécifiques à chaque champ d'activité, entre ces trois formes sociales.

Nous avons peu questionné les deux premières séquences dans nos trois chapitres empiriques. La première concerne les mises en discours des acteurs, les intérêts et les faiblesses de leur usage en sociologie pour accéder au sens de leur action. Nous reviendrons dans la troisième partie de ce chapitre sur les principales limites (la capacité mémorielle, la capacité discursive) que nous prêtons *a posteriori* à l'entretien et qu'il conviendrait de contourner. Soulignons ici seulement que cette méthode conduit à privilégier l'étude du « travail-sujet » sur celle du « travail-objet » (De Terssac, 2006), celle de l'expérience de travail sur celle du geste de travail.

La seconde séquence de notre modèle rappelle l'amplitude des formes de l'action que nous visons. C'est d'abord l'action individuelle qui nous intéresse, nous rapprochant des sociologies interactionnistes qui, inspirées de Georg Simmel et de Max Weber, définissent l'activité sociale en référence aux comportements individuels, nous éloignant inversement des sociologies, par exemple actionnalistes, qui définissent l'activité sociale comme l'action de la société sur elle-même. Nous avons ensuite fait le choix de ne pas nous centrer sur une dimension singulière de l'action (par exemple, le geste technique, l'identité, les repères normatifs, ...), mais d'appréhender l'action d'un professionnel au sens large, comme ce qui pourrait être transversal à ses actes, ce qui donnerait sens global à son activité. Différents niveaux ont ainsi été appréhendés, comme nous l'avons établi en conclusion du chapitre 2 :

- le niveau des repères individuels qui donnent « sens » à l'action : les « motivations », les « raisons », les « motifs », « les significations », et à un niveau plus approfondi de qualification, les « intérêts », les « valeurs », les « repères éthiques », les « idéaux »...

- le niveau des repères collectifs qui guident l'action : d'autres « valeurs », des « règles », des « normes », des « rôles », des « codes », des « sources de légitimité ».
- le niveau des mises en pratique : les « pratiques », les « techniques », les « gestes », les « actions élémentaires » au sens de Parsons.
- le niveau des tensions éprouvées entre les repères individuels / collectifs et les mises en pratique.
- le niveau des mises en forme discursives des actions.
- le niveau des produits individuels des actions : les identités au travail, les expériences.
- et le niveau des produits collectifs des actions, dont les trois formes sociales qui nous intéressent : les institutions, les organisations, les professions.

En appréhendant simultanément ou successivement ces différents niveaux, et en ne nous centrant pas sur l'un deux, nous avons perdu parfois en précision. En se centrant par exemple sur les identités au travail, des recherches comme celles de Renaud Sainsaulieu, Philippe Bernoux, Claude Dubar, permettent d'approfondir des dimensions (celles de la construction relationnelle et de la construction biographique des repères identitaires) que nous n'avons que croisées. Inversement, du fait de leurs entrées analytiques privilégiées, ces recherches acceptent de laisser dans l'ombre d'autres dimensions de l'action, par exemple le poids des normes du groupe professionnel extra-organisationnel sur les pratiques et les identités chez Sainsaulieu et Bernoux, le poids des règles organisationnelles locales chez Dubar. Avec notre visée d'une compréhension multi-entrées institution-organisation-profession, nous étions guidés vers une appréhension nécessairement large de l'action au travail. C'est cette appréhension large que nous avons cherché à conserver.

Il reste à nous interroger sur les deux dernières séquences de notre modèle, sur lesquelles nous avons centré notre développement des derniers chapitres. Ces séquences recouvrent deux intentions principales :

- 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 professions en présence.

Même s'ils comportent des délimitations et limites (que nous essaierons d'identifier à la fin de ce chapitre, § 3.), nos différents détours empiriques apportent des éclairages sur ces deux niveaux d'intention ; des éclairages qui sont pour certains, circonscrits à chacun de ces terrains, et pour d'autres, transversaux aux trois terrains, voire à d'autres

domaines de l'intervention publique et de l'action au travail en général. Dire que des éclairages sont transversaux ne signifie pas pour autant qu'ils soient permanents, *universels* et *atemporels*. Nous empruntons ces deux adjectifs en italiques à Raymond Aron qui les utilise pour qualifier le statut de la loi chez les penseurs matérialistes / déterministes pour l'opposer au statut de la causalité historique chez Weber. Dans son *Introduction à la philosophie de l'histoire* (1938), Aron souligne ainsi que pour Weber, les causalités historiques (celles que doit rechercher le sociologue) sont toujours partielles et probabilistes : ce sont des « affinités électives ». Ainsi en est-il, à l'échelle de nos terrains, des articulations entre institutions, organisations et professions : ces articulations sont de nature partielle et probabiliste ; elles peuvent être ramenées, comme chez Weber et Aron, à des affinités électives, ainsi qu'aux produits d'actions individuelles et par extension à l'autonomie de l'acteur dans la conduite de l'action.

Nous commencerons par revenir sur notre première intention, en réfléchissant aux articulations entre action au travail et formes sociales (1.1.). Nous poursuivrons en revenant sur notre seconde intention analytique, touchant aux articulations, à l'échelle sociétale, entre formes sociales (1.2.).

1.1. Les articulations entre action au travail et formes sociales

Plusieurs résultats peuvent d'abord être dégagés sur les articulations, à l'échelle individuelle, entre action au travail et institutions, organisations et professions. Comment les acteurs se positionnent-ils vis-à-vis de ces formes sociales ? Comment les investissent-ils et en sont-ils investis ? Peut-on repérer des modes spécifiques d'articulation avec chaque type de forme ? Nous répondrons à ces interrogations, en commençant par reprendre successivement chaque type : institutions, organisations et professions. Nous ferons ensuite une synthèse.

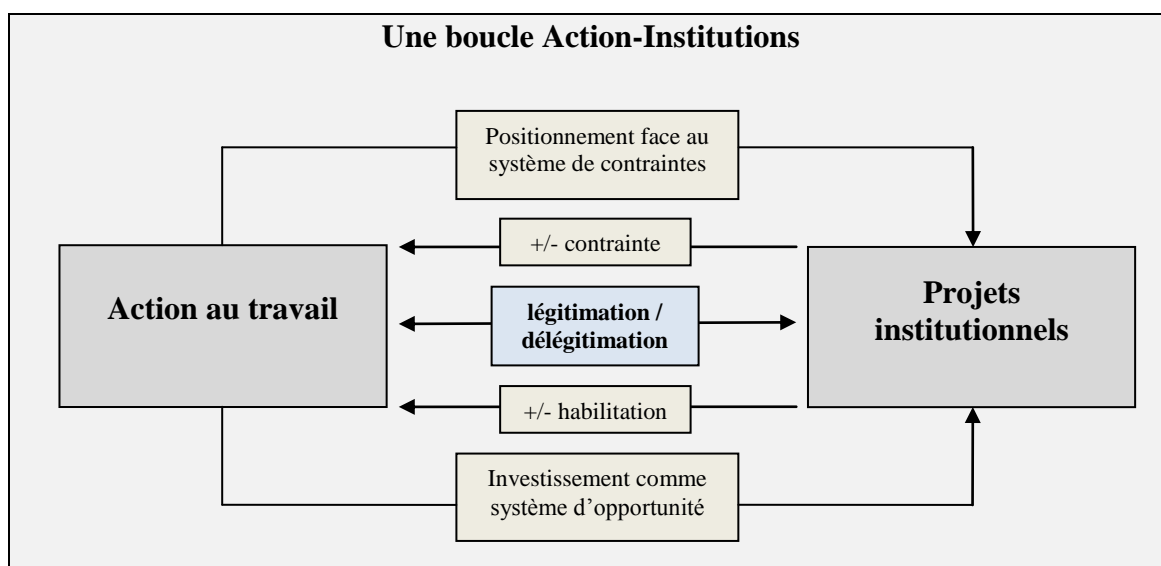
Action au travail et institutions

L'étude des relations entre l'action au travail et les projets institutionnels, sur chacun des trois terrains, permet de dégager quelques repères analytiques communs : **pluralité des projets institutionnels dans un même champ d'activité, relations institution / action individuelle faisant de l'un et l'autre des deux pôles à la fois des matrices et des produits de l'autre pôle, pluralité des modes de positionnement des professionnels face aux projets institutionnels, poids des valeurs dans la relation des acteurs aux formes institutionnelles.**

Chaque terrain présente certes des spécificités en lien avec ces repères analytiques, mais pas nécessairement là où nous l'anticipions. Une spécificité que nous nous attendions à voir émerger était liée au statut plus ou moins central des professionnels étudiés par rapport au projet institutionnel dominant dans leur milieu d'exercice. De fait, en prison, les soignants et enseignants se retrouvent dans la situation de devoir « affronter » le

projet institutionnel d'enfermement et porter des projets institutionnels propres à leurs administrations d'origine, et en partie contradictoires avec le projet d'enfermement valorisé par l'administration pénitentiaire. C'est là une spécificité de ces acteurs parmi tous les professionnels étudiés, puisque les autres acteurs rencontrés exercent dans des milieux « classiques » au sens où ils ne sont pas confrontés à un projet institutionnel porté par une autre administration. Mais la différence s'arrête là, car dans tous les milieux étudiés, les professionnels se retrouvent en fait confrontés à une pluralité de projets institutionnels, dont certains sont aussi répulsifs pour les professionnels concernés que ne l'est le projet d'enfermement punitif pour certains soignants et enseignants exerçant en prison. La gestion de la diversité des projets institutionnels apparaît donc comme un horizon commun des professionnels rencontrés ; la constitution réciproque de l'action et des institutions en est un autre.

Plutôt que de considérer les projets institutionnels comme des programmes, des contraintes extérieures sur lesquelles les professionnels n'auraient aucune prise, l'analyse invite à considérer les positionnements professionnels comme des équilibres, des compositions, des « modes de gestion », que les acteurs trouvent entre d'une part, les contraintes et les habilitations qui résultent de ces projets institutionnels, d'autre part, des « choix » qui conduisent les acteurs individuellement ou collectivement (à l'échelle de petits collectifs de travail) à se positionner vis-à-vis des projets institutionnels et à les investir. Les effets de l'institution sur les acteurs sont doubles : le projet institutionnel peut « contraindre » les professionnels, au sens où il limite leur marge d'action, où il leur impose des conduites qu'ils n'auraient pas adoptées dans un autre milieu d'exercice, où il suscite dès lors des tensions entre les idéaux et les pratiques effectives ; mais il peut aussi les « habilitier » en leur donnant des ressources qui leur permettent d'agir conformément à leurs intérêts, à leurs repères normatifs et axiologiques.



Même quand la contrainte est extrêmement forte et l'habilitation extrêmement faible, comme c'est le cas pour la majorité des soignants et des enseignants avec le projet institutionnel d'enfermement punitif¹²⁷, pour les ingénieurs et techniciens du MEEDDM qui défendent l'ancien projet institutionnel de l'Équipement ou pour les hospitaliers opposés au projet de rationalisation de l'activité hospitalière, les acteurs sont amenés à des « choix » qui vont de l'opposition explicite aux contraintes (résistance, prise de parole), jusqu'à des soumissions (résignation, acceptation), en passant par toutes sortes de compromis variant selon les situations, les moments de la carrière où ils surviennent, les acteurs qui y sont engagés. Dans les cas où la contrainte est plus faible et l'habilitation plus forte, l'autonomie de l'acteur ne se limite plus à se positionner vis-à-vis des projets institutionnels, et se manifeste dans des formes d'engagement dans ces projets, non plus vécus comme de simples systèmes de contraintes ou des programmes, mais investis comme des systèmes d'opportunité. C'est ce qu'il se passe pour la majorité des soignants et enseignants en prison, si l'on observe maintenant les projets institutionnels de soin et d'enseignement qu'ils portent. Eloignés de leur administration de rattachement, exerçant hors les murs des hôpitaux et des établissements scolaires, ces professionnels ont une relative autonomie dans leurs pratiques et plus largement dans leur façon individuelle ou collective de concevoir ce que doit être le soin ou l'enseignement en prison : les projets institutionnels qui en résultent apparaissent alors clairement comme un produit des investissements des acteurs.

Il reste que l'exemple de la prison, comme des deux autres terrains, montre que cette dichotomie (projets institutionnels très contraignants et peu habilitants vécus par les acteurs comme des systèmes de contraintes versus projets institutionnels moins contraignants et fortement habilitants, investis par les acteurs comme des systèmes d'opportunité) n'est qu'analytique, et qu'au quotidien, chaque acteur construit dans sa conduite de l'action, des combinaisons entre positionnement contraint et investissement autonome, en jouant notamment sur la variété des projets institutionnels en présence. Cette relative latitude d'action qu'ont les acteurs vis-à-vis des projets institutionnels apparaît nettement si l'on prend en compte la diversité des modes d'action au sein de mêmes groupes professionnels et espaces organisationnels. Sur chacun des terrains, s'observent des différences inter-individuelles, qui prouvent que les modes d'action ne sont pas les produits mécaniques d'une contrainte ou de programmes institutionnels qui seraient donnés *ex ante*, *extra corporis*, indépendamment des investissements que les acteurs engagent.

Y a-t-il maintenant un mode d'articulation spécifique de la forme sociale institutionnelle avec les actions au travail ? La notion d'institution, même si nous avons essayé de la délimiter en ne retenant pas les définitions les plus larges (celles de Durkheim, Fauconnet et Mauss, Radcliffe-Brown et plus récemment celles de Douglas et des néo-

¹²⁷ Mais pas pour la totalité, puisque certains professionnels trouvent un intérêt à intervenir en milieu carcéral, avec des contraintes carcérales qui leur permettent de soigner comme ils souhaitent idéalement le faire : en n'étant par exemple pas soumis aux « exigences » des patients, en étant en position de refuser tout ce qui leur semble relever des « soins de confort ».

institutionnalistes), reste ample, et avec cette amplitude, se pose la question de la variété des modes d'articulation que l'on peut lui prêter avec l'action individuelle. Si on se limite à une définition de l'institution par le projet sociétal, il apparaît que l'articulation entre actions et institutions repose principalement sur une dimension axiologique. Les projets institutionnels fixent des valeurs pour les acteurs qu'ils partagent plus ou moins, qu'ils intègrent plus ou moins rapidement ; de leur côté, les acteurs portent ces valeurs, les transmettent avec plus ou moins d'entrain et de conviction, en développent d'autres qui finissent parfois par déborder le cadre de leurs pratiques individuelles, trouver légitimité auprès de la société, et prendre de nouveaux contours institutionnels.

Mais les institutions, au moins telles que nous les avons entendues, ne se résument pas à des projets sociétaux et à des valeurs : elles se déclinent dans des encadrements juridiques, politiques et administratifs qui ont leurs propres régimes d'articulation avec l'action. Les encadrements juridiques posent notamment des règles de l'action. Quant aux encadrements politiques et administratifs, ils ont des modes d'articulation pluriels, mobilisant souvent conjointement valeurs, règles et normes. Par exemple, le cadre administratif contraint et habilite les acteurs en fixant des valeurs, des statuts, des règlements, des rôles propres, parfois même des tâches précises ; l'obéissance hiérarchique peut être à la fois une valeur, une règle, une norme, parfois même un simple rôle, quand l'obéissant décide de s'en tenir à une application aveugle des règles qui lui sont posées (cf. grève du zèle). Aussi perçoit-on que l'effet institutionnel sur l'action ne se limite pas à poser des valeurs « transcendantes » qui fixeraient des finalités « supérieures », il se décline parfois au plus près des pratiques de travail, en fixant des repères procéduraux.

Insister sur la transmission et la production des valeurs dans l'articulation qui lie l'action au travail et les institutions, permet néanmoins de mettre en avant un processus central de légitimation / délégitimation, par lequel les acteurs sont contraints et habilités par les institutions, en même temps qu'ils fabriquent et déconstruisent ces projets. Les acteurs au travail ne sont certes pas les seuls (nous pensons aux publics, à l'Etat, ...) à produire la légitimité d'un projet sociétal, et à en faire ainsi un projet institutionnel ; ils sont néanmoins des acteurs centraux de ce travail institutionnel de légitimation.

Le positionnement et l'investissement des acteurs vis-à-vis des projets institutionnels est donc prioritairement une affaire de valeurs et d'adhésion à des valeurs. Cela ne veut pas dire que des motifs utilitaristes ne président pas aussi à l'adhésion ou à la répulsion à l'égard d'un projet institutionnel. Le cas des cadres dirigeants des structures du MEEDDM est en cela tout à fait révélateur : beaucoup se disent attachés en valeur au projet de l'aménagement du territoire et sceptiques en valeur à l'égard du projet de développement durable, mais acceptent de porter le nouveau projet, au nom de ce qu'ils définissent comme une valeur supérieure de l'action (« l'obéissance du fonctionnaire ») ou au nom de leur propre intérêt de carrière. Ces cadres dirigeants ne sont pas les seuls acteurs rencontrés, pour lesquels se croisent des motivations à la fois en valeur et en finalité utilitariste ; ils sont ceux chez qui les motifs utilitaristes nous ont paru les plus

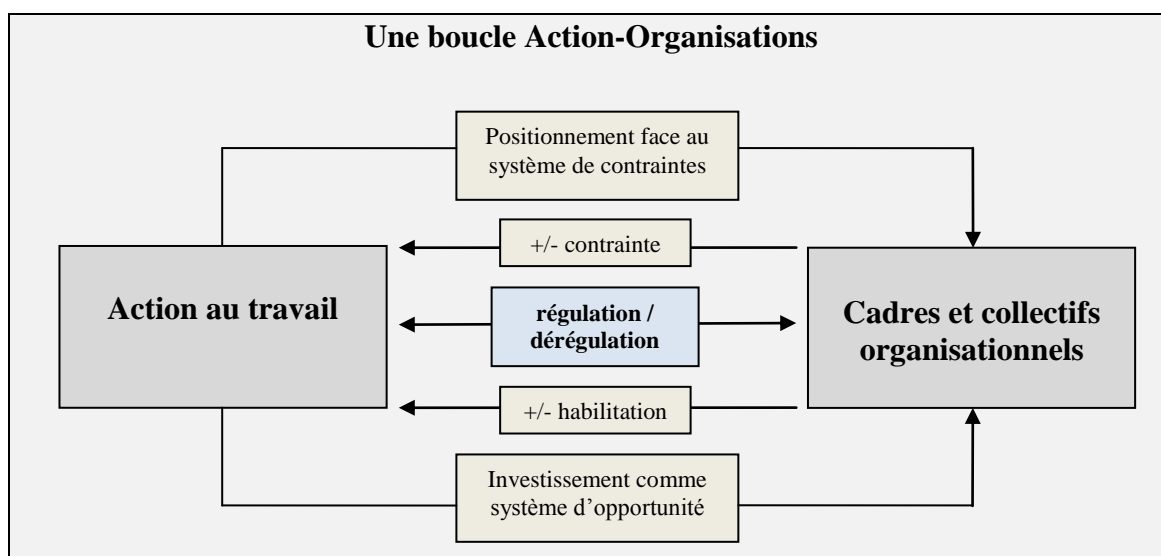
dominants. Pour autant, il serait inversement très réducteur de n'envisager que des motifs utilitaristes à la conduite de l'action en général, à l'adhésion ou à la répulsion vis-à-vis des projets institutionnels en particulier. Les valeurs sont au cœur des attachements et des détachements des soignants et enseignants en prison à l'égard du projet d'enfermement punitif et d'un projet d'enfermement alternatif, des différents acteurs hospitaliers à l'égard des projets de rationalisation de l'activité hospitalière, d'universalité et de technicité des soins, des acteurs du MEEDDM à l'égard des projets d'équipement du territoire et de développement durable.

Pluralité des projets institutionnels dans un même champ d'activité, constitution réciproque institution / action individuelle, pluralité des modes de positionnement des professionnels face aux projets institutionnels, poids des valeurs dans les attachements institutionnels sont donc des horizons communs à nos trois terrains. Ces premières configurations entre action au travail et projets institutionnels sont complexifiées par les articulations parallèles et croisées qui se créent avec les organisations et les groupes professionnels.

Action au travail et organisations

L'étude des relations entre l'action au travail et les cadres et collectifs organisationnels permet aussi de dégager quelques repères analytiques communs aux trois terrains : **relations organisation / action faisant de l'un et l'autre des deux pôles à la fois des matrices et des produits de l'autre pôle, pluralité des cadres organisationnels dans lesquels les acteurs sont impliqués, pluralité des modes de positionnement des professionnels face à ces différents cadres organisationnels, poids des règles et des mécanismes de régulation dans la relation des acteurs aux formes organisationnelles.**

On retrouve ici des résultats parallèles à ce que nous avons observé pour les institutions.



Ce schéma n'étonne guère, au regard de la tradition de sociologie des organisations qui a très tôt été amenée à dégager les articulations croisées entre action individuelle et cadre organisationnel, entre acteur et système. La particularité de notre approche par rapport aux analyses classiques des organisations réside de ce point de vue principalement dans notre pari de croiser l'angle endogène organisationnel avec des angles « exogènes » institutionnels et professionnels. Cela étant dit, on peut revenir sur les effets propres des organisations sur l'action au travail et les effets en retour de celle-ci sur la constitution des cadres et collectifs formalisés et locaux d'exercice de l'activité.

Comme dans bien d'autres terrains, les modes d'action des professionnels peuvent d'abord être saisis par les contraintes issues de leur position dans l'organisation formelle. Cette position n'est pas libre, elle dépend de statuts, de rôles prédéfinis, de places fixées dans la division locale du travail : l'organisation – en tant que cadre et collectif d'exercice de l'activité – précède bien souvent l'individu, elle le socialise, l'initie et parfois le soumet à des valeurs, règles et normes locales. Mais l'organisation – depuis ses organigrammes et règles formels jusqu'aux normes informelles qui animent ses différents collectifs d'acteurs – ne fait pas seulement que contraindre les acteurs, elle les habilite en les dotant de ressources. C'est particulièrement net pour les personnels d'encadrement, dotés de statuts et de positions leur permettant de jouer en position de force. Mais c'est aussi le cas de la très grande majorité des acteurs, profitant des règles et normes établies ou de la possibilité de les contourner pour asseoir, qui leurs valeurs et intérêts propres, qui leur pouvoir sur d'autres acteurs. Expertise et maîtrise de l'information sont des contre-pouvoirs puissants au pouvoir donné par les statuts et les places formelles dans l'organisation locale du travail. Ces contre-pouvoirs sont particulièrement mobilisés par les professionnels les plus anciens dans l'organisation, ceux qui sont stabilisés et qui connaissent le mieux les repères formels et les jeux possibles autour de ces repères. Inversement, les nouveaux – aussi bien dans la carrière professionnelle que dans l'organisation – manquent généralement de ces ressources alternatives et peuvent apparaître fragilisés dans les jeux d'acteurs. Mais ce n'est pas toujours le cas, car ces « nouveaux » peuvent être détenteurs de ressources valorisables, telle la récence de la formation initiale ou bien l'expérience professionnelle acquise dans d'autres organisations et les réseaux qui la sous-tendent. Toutes ces ressources permettent d'asseoir le pouvoir des différents acteurs, les uns vis-à-vis des autres. Mais les coopérations trouvées ne se résument pas à des équilibres de pouvoir, elles peuvent aussi se comprendre comme des régulations, des ordres négociés entre acteurs aux logiques et repères différents. Là encore, l'établissement de règles – voie privilégiée de l'influence du cadre formel sur l'action – n'est qu'une dimension de cette négociation. Les acteurs trouvent d'autres voies – la mobilisation de valeurs transcendantes à l'organisation, l'établissement de normes informelles, de routines, d'arrangements pratiques collectifs – pour réguler leur action individuelle et son inscription dans des collectifs locaux. On touche là à des résultats classiques de la sociologie des organisations.

Un résultat moins classique concerne la pluralité des cadres organisationnels dans lesquels les acteurs sont impliqués et l'importance de cette pluralité pour comprendre leur action au travail. Cette pluralité a d'abord été observée sur les trois terrains. Les soignants et enseignants en prison ont d'abord à se situer vis-à-vis de l'organisation-établissement, d'un collectif composé de personnels pénitentiaires, de détenus et d'eux-mêmes, d'un cadre structuré autour d'une formalisation approfondie des relations (les fameux règlements d'établissements). Ils ont aussi à se situer vis-à-vis des services de soins ou d'enseignement, collectifs composés des seuls soignants ou enseignants et de leurs patients et élèves, cadres structurés avec des règles et normes de fonctionnement beaucoup moins stabilisées qu'à l'échelle de l'établissement (certaines sont fixées par des règlements de service, beaucoup d'autres sont orales). Les ingénieurs et techniciens du MEEDDM ont eux aussi généralement à se situer dans plusieurs organisations – un service, un département, une structure –, généralement concentriques et avec une formalisation approfondie de la division du travail. Il s'ajoute – et c'est là une différence importante par rapport à la prison – que ces organisations sont en profond changement : leurs contours et périmètres ont été constamment redéfinis ces dernières années (fusions, restructurations), amenant les ingénieurs et techniciens de l'Équipement à se confronter à des professionnels et à des règles de fonctionnement venant d'autres organisations et ministères, les amenant aussi à investir des faisceaux de tâches beaucoup moins identifiés et formalisés qu'auparavant. Le cas des personnels hospitaliers est assez proche, si l'on considère qu'ils sont dans des organisations historiquement fortement formalisées (depuis les établissements jusqu'aux services), mais aussi en mutation importante ces dernières années. La mise en place générale des pôles dans tous les hôpitaux, accompagnée des nombreuses restructurations des établissements dans le cadre des Schémas Régionaux d'Organisation des Soins, aboutit à une redéfinition importante des cadres et collectifs d'exercice de l'activité. Le feuilletage¹²⁸ organisationnel est donc un horizon commun des professionnels de nos trois terrains. Et l'action au travail ne peut se comprendre si on ne la situe pas dans ces différents « feuillets » et dans les façons dont les acteurs gèrent leurs articulations. En effet, selon les situations, selon les lieux, les différents acteurs investissent certaines de leurs organisations, en désinvestissent d'autres. L'organisation, au lieu d'être considérée par le sociologue comme le système d'action qui donne le mieux à voir la nature des jeux d'acteurs, mérite ainsi d'être analysée dans la pluralité des cadres et collectifs formels qui la composent.

La diversité des positionnements individuels face à ce feuilletage est un autre résultat de nos recherches. C'est clairement le cas en prison. Au regard des contraintes de l'organisation carcérale (celles de l'établissement), on aurait pu imaginer qu'une

¹²⁸ Le terme est ici utilisé dans un autre sens que celui que mobilise Valérie Boussard (2003) pour qualifier les différents niveaux d'interprétation de la réalité au travail par les acteurs en situation (cf. chapitre 1, § 1.4.).

solution naturelle pour les professionnels serait d'investir, de surinvestir l'organisation-service, à la fois pour se retrouver entre soi et pour espérer pouvoir définir des standards de pratiques indépendants de la pression pénitentiaire. C'est en effet ce que font certains des professionnels, qui investissent l'organisation-service comme un refuge, face aux contraintes de l'établissement, aux pressions des professionnels pénitentiaires. Mais tous les professionnels, aussi bien soignants qu'enseignants, ne « choisissent » pas ce mode de positionnement, car un tel repli sur l'organisation-service peut leur apparaître incompatible avec la place qu'ils imaginent devoir être des soignants et enseignants dans la prison, car l'organisation-service les confronte à des pairs qui ne font pas les mêmes choix qu'eux. Aussi faut-il relier les positionnements et les investissements dans les organisations à des « choix » qui tiennent aussi aux attachements des professionnels à différents projets institutionnels et collectifs professionnels. De la même façon, au MEEDDM comme dans l'hôpital public, la diversité des investissements organisationnels est patente. Les réactions aux changements organisationnels, courants dans ces deux champs, en sont une manifestation. Face aux changements d'organisation, les acteurs adoptent des positionnements différents : certains en sont les acteurs, d'autres les subissent ; certains adhèrent aux intentions qu'ils pensent être recouvertes par ces changements, d'autres s'y opposent, ou s'y résignent ; certains investissent les nouvelles organisations comme des systèmes d'opportunité, d'autres se replient sur les services conçus comme les lieux les plus adéquats à l'exercice de l'activité tel qu'ils l'imaginent idéalement. Ces différents positionnements se comprennent en fonction des contraintes pesant sur chaque acteur et des ressources dont il dispose, notamment celles qui sont liées à son statut et sa position dans la division formelle du travail, à sa « place organisationnelle », mais aussi au regard de ses places dans les projets institutionnels, dans les cadres et collectifs organisationnels. Organisations, institutions et professions se complètent alors pour comprendre la conduite de l'action. Notons toutefois que si ces trois entrées permettent de comprendre une part de la variété des actions, elles ne sont pas pour autant « suffisantes ». D'autres formes sociales pourraient être mobilisées ; l'acteur ne se réduit pas à des effets de places organisationnelles, institutionnelles et professionnelles.

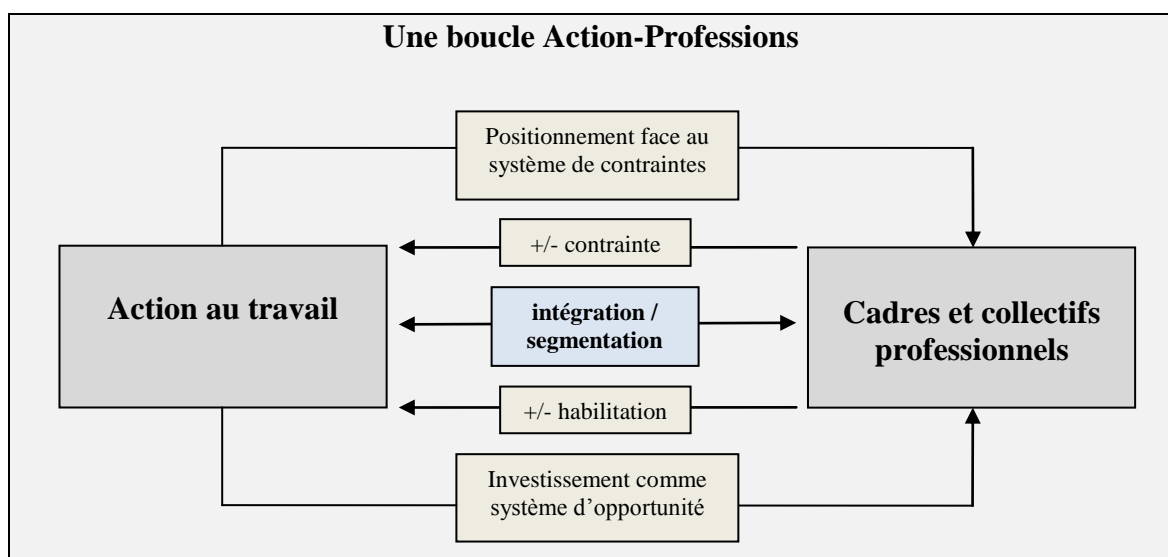
Il reste maintenant à savoir si les organisations ont, à l'instar des institutions, un mode d'articulation spécifique ou privilégié avec les actions au travail. La relation aux institutions, au moins en tant que projets sociétaux, est prioritairement une affaire de valeurs, comprise comme « impératifs », « exigences », « convictions » ultimes (Weber, 1922). Parallèlement, nous pouvons dire que la relation des acteurs aux organisations, en tant que cadres et collectifs formels d'exercice de l'activité, est d'abord une affaire de règles, compris comme des devoir-être et des devoir-faire, reposant sur des formes d'obligation strictes et objectives. Cette affirmation adopte l'héritage des travaux de Jean-Daniel Reynaud (1989) qui insistait sur les natures différentielles des actions collectives formalisées et des actions collectives non formalisées (cf. chapitre 1, § 1.2.). En produisant des règles formalisées et en ayant donc un système régulateur spécifique, lui-même matrice et produit des actions individuelles, l'organisation se distingue

d'autres systèmes sociaux. Pour autant, la relation à l'organisation se ne résume pas à une affaire de règles écrites et formalisées et de contournement de ces règles : des valeurs, des normes, des repères implicites, des codes plus ou moins systématisés, des standards de pratique, ... participent des systèmes régulateurs mis en exergue par Jean-Daniel Reynaud. Insister sur le poids du mécanisme de régulation / dérégulation vise alors simplement à se souvenir que les organisations ne sont pas des cadres et collectifs totalement homomorphiques aux autres cadres et collectifs de l'action au travail ; ils fixent des règles formelles, en plus des valeurs et normes qu'ils peuvent produire.

Relations organisation / action faisant de l'un et l'autre des deux pôles à la fois des matrices et des produits de l'autre pôle, pluralité des cadres organisationnels dans lesquels les acteurs sont impliqués, pluralité des modes de positionnement des professionnels face à ces différents cadres organisationnels, poids des règles dans la relation des acteurs aux formes organisationnelles sont donc des résultats communs à nos différents terrains. On accède avec cette lecture organisationnelle à une forme de compréhension de la diversité des positionnements des acteurs. Mais cette compréhension peut être complétée par un regard sur les groupes professionnels.

Action au travail et professions

L'étude des relations entre l'action au travail et les cadres et collectifs professionnels permet aussi de dégager quelques repères analytiques communs aux trois terrains : **relations profession / action faisant de l'un et l'autre des deux pôles à la fois des matrices et des produits de l'autre pôle, pluralité des modes de positionnement des professionnels face aux différents cadres / segments professionnels dans lesquels ils sont impliqués, poids des normes dans la relation des acteurs aux groupes professionnels et notamment dans le processus central d'intégration / segmentation.**



Considérer les liens réciproques entre les acteurs et leurs cadres / collectifs d'activité n'est pas aussi courant dans la sociologie des professions que dans la sociologie des organisations. Certes, la forte influence interactionniste symbolique sur la sociologie des professions a-t-elle conduit à ne pas réduire les membres des communautés professionnelles à de simples agents socialisés par des collectifs qui leur seraient extérieurs : l'approche des ordres négociés de Strauss a bien montré et la latitude des acteurs, et leur participation à la construction des cadres qui les entourent ; de même, l'approche des identités professionnelles de Dubar (1991) ne réduit-elle pas la socialisation à un mécanisme extérieur sur lesquels les individus n'auraient pas de prise.

Il reste que la sociologie des professions, même dans ses différents versants interactionnistes symboliques, a souvent insisté sur les façons dont les groupes professionnels « fabriquaient » leurs membres, à travers différentes phases de socialisation professionnelle depuis l'entrée dans la profession jusqu'à son éventuelle sortie. Talcott Parsons est l'auteur auquel on a prêté la vision la plus déterministe de ce processus de socialisation, mais on retrouve chez bien des auteurs une même tendance à envisager la communauté professionnelle, comme une entité extérieure, homogène, quasi indépendante de ses membres et ayant sur leurs actions (notamment celles des derniers entrants) un poids prédominant. On pense par exemple à Eliot Freidson qui a toujours été très critique envers Parsons, mais qui envisage, au fil de ses travaux, les professions à un niveau de plus en plus agrégé et macro-social (notamment dans leurs relations avec l'Etat et le marché), un niveau qui conduit à perdre de vue tant la diversité possible des pratiques professionnelles au sein d'une même communauté (voire au sein d'un segment), que le caractère structurant des communautés par les acteurs individuels.

C'est le même diagnostic qu'avance Antoine Vion (2008) quand il affirme que « la façon dont Abbott analyse la construction des savoirs ne permet pas véritablement de définir une typologie des capacités d'expertise sur un mode plus pragmatique » (p. 304)¹²⁹. Vion défend de son côté le principe typologique qui « permet d'échapper à des catégorisations générales comme « experts » ou « expertise », en spécifiant les situations d'action publique et les situations d'expertise, en comprenant les modalités empiriques de recours à des professionnels et de construction de leurs savoirs, et en éprouvant le degré d'institutionnalisation de leurs capacités de diagnostic et de préconisation. (...) Au final, (il) permet surtout de prendre de la distance à l'égard des prétentions à la généralité d'un certain nombre de démarches d'analyse (sociologie des professions, des mobilisations, des controverses, de l'expertise, etc.) » (p. 320). Et c'est bien cette même distance à l'égard des prétentions généralisantes sur les communautés

¹²⁹ Antoine Vion développe une analyse différenciée des formes par lesquelles s'opère la légitimation professionnelle dans diverses situations d'action. Il distingue ainsi quatre formes ou voies de légitimation : celles de la préférence (la forme que prend l'accréditation d'un professionnel dans une situation donnée), de l'inférence (les types de raisonnement sur lesquels s'appuie la capacité de diagnostic du professionnel), de la référence (les plans d'énonciation à partir desquels un professionnel produit du sens), de la déférence (les modes de consolidation de l'autorité professionnelle).

professionnelles que nous avons prise en allant explorer la diversité des actions au travail de certains professionnels du secteur public. Cela étant dit, la perte de vue de l'acteur et de sa relative autonomie n'est jamais que partielle dans la sociologie des professions (elle est en tout cas beaucoup moins marquée que dans certaines sociologies des institutions) ; on pourrait la dire « relative ». En soulignant les dangers, nous voudrions seulement rappeler l'intérêt d'une approche des professions « par le bas », appuyée sur les discours que les individus portent sur leur faisceau de tâches, telle que celle que promeut Everett Hughes.

Avec une telle approche par les discours sur le travail, on se rend compte que les groupes professionnels – les communautés, les segments, voire les petits collectifs locaux de pairs – ne sont jamais donnés « extérieurement » : les acteurs insistent en permanence sur l'influence qu'ont ces groupes sur leurs pratiques, mais aussi sur leur participation personnelle à cette influence. Nous n'avons trouvé aucune situation – ni chez les enseignants et soignants intervenant en prison, ni chez les hospitaliers, ni dans les corps techniques de l'Etat – où les professionnels se seraient dits totalement produits, contraints, « formatés », « normés », « normalisés » par les groupes professionnels auxquels ils appartiennent. Inversement, tous expliquent combien ils peuvent jouer – individuellement ou collectivement – autour des valeurs officielles et des règles formelles de la profession, des standards de pratiques posés par leurs pairs (que ceux-ci soient des représentants officiels de la profession, ou bien de simples collègues) : certains se perçoivent ou se revendiquent, à l'échelle individuelle, comme des « brebis galeuses », des « brebis égarées », soulignant leur volonté de ne pas être des « moutons » ; d'autres perçoivent ou revendiquent des différences à une échelle collective, celle d'un segment, qui les distingueraient d'autres segments. Bref, les acteurs rencontrés vivent au cœur de leur expérience de travail le sentiment d'être à la fois les produits et les matrices des groupes professionnels et des formats de l'action qui en découlent, ce que nous avons appelé la constitution réciproque des actions et des formes sociales. L'expérience et le discours des acteurs sont alors un témoin de la co-construction des acteurs et des professions.

Cette co-construction est simultanée. A la manière de Parsons, on peut certes concevoir le processus de socialisation professionnelle en plusieurs temps : un temps de socialisation initiale où l'entrant intègre (des valeurs, des règles, des normes, des standards de pratiques, des savoir- et devoir-faire, des savoir- et devoir-être) beaucoup plus qu'il ne participe à la production de nouveaux standards professionnels ; puis un autre temps de socialisation où les professionnels, une fois « installés » dans le noyau de la communauté, initient à leur tour plus qu'ils ne sont initiés. Ce modèle a une vertu : celle d'intégrer la dimension diachronique dans la compréhension des trajectoires individuelles (ou des carrières) et des dynamiques collectives de groupes (professionnalisation, segmentation, effet génération). Cette vertu serait cependant limitée si elle devait masquer le fait que la co-construction de l'action au travail et des formes professionnelles est aussi une affaire de production simultanée, entre des acteurs anciens ou nouveaux, qui s'échangent et négocient au quotidien des standards de

pratiques. Cette dimension simultanée est particulièrement apparente dans les situations de changement des repères professionnels, en lien d'ailleurs avec les transformations organisationnelles et institutionnelles évoquées plus haut : dans les structures du MEEDDM, les standards de pratiques qui s'imposent aujourd'hui dans des groupes professionnels (celui des ingénieurs ou celui des techniciens) ou bien dans un de leurs segments sont autant des produits de la « culture » des jeunes formés à l'esprit et aux expertises naissantes du développement durable que de celle des plus anciens, beaucoup plus retors à cet esprit et détenteurs de formes d'expertise pratiques en grande partie délégitimées par les évolutions du ministère de l'Équipement et de l'intervention publique. De même, à l'hôpital, nous avons recueilli des discours montrant que l'évolution des savoirs dans certaines spécialités équilibre, voire renverse, les modes de socialisation entre anciens et nouveaux. Le changement est donc une voie privilégiée d'appréhension de la dimension simultanée de la co-construction entre action au travail et groupes professionnels.

Mais cette dimension simultanée n'est pas propre aux situations de « changement ». Dans le quotidien de l'action, celui de l'innovation ordinaire (Alter, 2000), dans les structures qui ne « changent » pas, elle est aussi permanente. C'est par exemple le cas des structures de soins et d'enseignement observées en prison. On ne peut pas dire que les pratiques professionnelles n'y évoluent pas, puisqu'elles sont sans cesse questionnées et re-questionnées, par exemple dans les débats portant sur la gestion de nouvelles populations (comme les toxicomanes et les alcoolos-dépendants). Le recul « historique » (celui que nous a donné notre étude récente de l'Antenne Toxicomanies par rapport à nos observations du milieu des années 1990) montre certes que les formats généraux de l'action n'ont pas été bouleversés, mais dans ces structures aussi, la co-production des acteurs et des groupes professionnels (ici, plutôt des segments), quels que soient les anciennetés des premiers et les taux de turn-over des seconds, apparaît clairement. Les professionnels les plus anciens tentent bien de former les nouveaux à leurs propres formats de pratiques (par ailleurs très différents selon les individus) ; les nouveaux en retour intègrent certains standards, mais la plupart du temps, les négocient, les adaptent, en proposent des différents qui sont à leur tour travaillés, adaptés et négociés, par les anciens. Les formats de l'action sont donc en permanence discutés, ce qui réduit fortement la pertinence d'un modèle discontinu de lecture des mécanismes liant action et forme sociale.

Ce modèle discontinu peut être pertinent dans le cas des règles juridiques. Georg Simmel lui-même prenait souvent l'exemple du droit pour montrer comment ce sont des décisions individuelles, prises dans une génération donnée, qui produisent des formes sociales, qui se cristallisent ensuite dans des formes plus rigides qui s'imposent aux individus des générations suivantes. Le modèle d'articulation entre l'action et la forme sociale peut ici être décomposé, au moins analytiquement : une première phase où l'action produit la forme, une seconde phase où la forme influence l'action. La disjonction s'opère ici facilement car la codification de la règle (par exemple, la promulgation d'une loi) distingue nettement un avant et un après. Mais ce n'est pas le

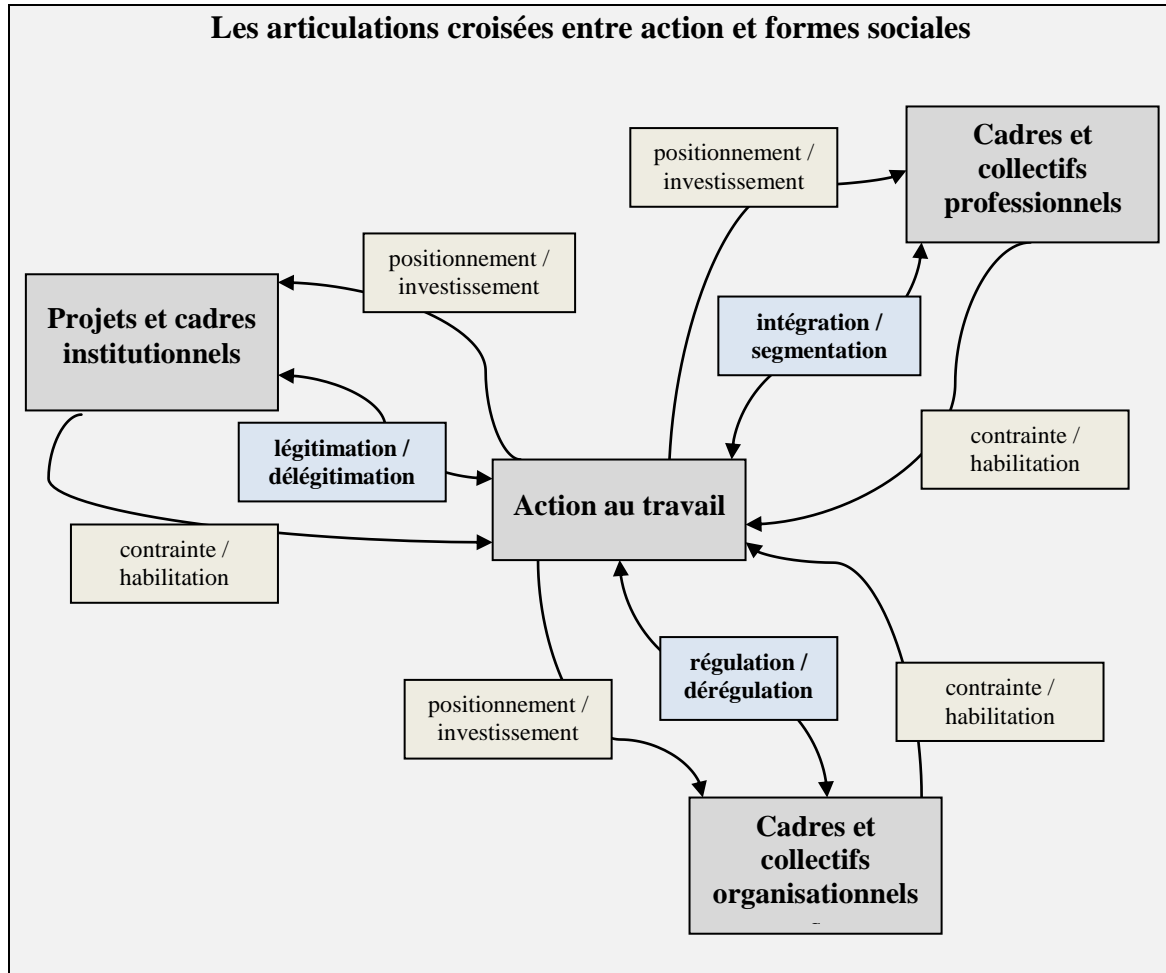
cas de la plupart des repères qui se construisent au sein des groupes professionnels : si certains repères sont codifiés (par exemple dans les codes de déontologie, dans des procédures et protocoles), beaucoup restent aussi informels, parfois à peine verbalisés. Aussi sont-ce ces « normes » qui paraissent principalement orienter l'action au travail vis-à-vis des groupes professionnels.

En tendance là encore, nous pourrions dire que le mode d'articulation privilégié entre l'action au travail et le groupe professionnel est celui de la transmission de normes, comprises comme des devoir-être et des devoir-faire, reposant sur des formes d'obligation informelles. Les normes professionnelles peuvent être très différentes les unes des autres (conventions, coutumes, routines, standards de pratiques, ...), elles n'en ont pas moins une distance commune avec ce qui relève d'une part des règles et du droit, d'autre part de la morale individuelle. Dans le cas des groupes professionnels, l'influence principale s'opère à travers des conventions, des coutumes, des standards de pratique, sans qu'il y ait d'instance spéciale pour les faire respecter. On pourrait objecter que certains groupes professionnels sont dotés de telles instances (on pense aux « ordres ») mais la convocation de ces dernières est exceptionnelle. Au quotidien, dans la conduite de l'action, c'est plus le groupe des pairs – une instance aux contours mouvants (puisque'ils dépendent notamment des façons dont les professionnels s'y rattachent) – qui construit l'obligation de suivre les standards de pratique. Cette construction peut se produire dans les relations de face-à-face entre pairs, mais aussi à distance (tous les membres d'une profession ne travaillant pas dans les mêmes lieux), contrairement à la construction locale des règles organisationnelles. Elle est aussi généralement plus légère, moins stricte que dans les cadres et collectifs organisationnels.

C'est donc principalement autour des normes que s'opèrent les principales dynamiques des groupes professionnels, celles de l'intégration et de la segmentation. Nous rejoignons ainsi des intuitions portées par Anselm Strauss dans son analyse des ordres négociés (1963), relayées par Isabelle Baszanger (1990, 1995) dans sa lecture de la médecine de la douleur. Ce poids des normes dans la relation des acteurs aux groupes professionnels complète nos autres résultats communs à nos trois terrains : relations profession / action faisant de l'un et l'autre des deux pôles à la fois des matrices et des produits de l'autre pôle, pluralité des modes de positionnement des professionnels face aux différents cadres / segments professionnels dans lesquels ils sont impliqués. Il reste à repérer comment s'articulent tous ces résultats sur les institutions, les organisations et les professions.

Des articulations croisées

Comment se combinent toutes ces articulations qui lient l'action au travail et les trois types de formes sociales ici analysées ? Commençons par un schéma, synthétisant les trois schémas précédents.



Ce schéma souligne d'abord les multiples sens des relations entre action au travail et formes sociales. Aucun des termes que nous y utilisons n'est à la fois exhaustif et exclusif des relations que nous voulons décrire. Par exemple, le couple positionnement / investissement que nous utilisons pour qualifier les façons dont les acteurs se situent vis-à-vis des formes sociales pourrait être complété par d'autres termes, comme celui d'attachement (ce à quoi tient l'individu et ce par quoi il est lié). De la même façon, les trois dynamiques circulaires régulation / dérégulation, intégration / segmentation, légitimation / délégitimation peuvent être croisées, même si elles caractérisent des modes privilégiés d'articulation entre l'action au travail et un type de forme sociale. Ce croisement aurait l'avantage de souligner que dans chacune de ces dynamiques se

construisent, se transmettent, s'échangent des valeurs, des règles, des normes¹³⁰. Pour autant, ces différentes dynamiques ne sont pas totalement superposables : la relation aux institutions est d'abord une affaire de valeurs, la relation aux organisations est d'abord une affaire de règles, la relation aux professions est d'abord une affaire de normes.

N'y a-t-il pas maintenant un point commun à ces trois mécanismes circulaires ? Le concept de socialisation, pour autant qu'on l'élargisse à une conception large, comme le fait Claude Dubar (1991) dans son appréhension des identités professionnelles, peut qualifier une dynamique commune. Ce concept a l'intérêt de souligner le poids des différents acteurs dans la dynamique des institutions, des organisations et des professions, compris comme des projets, des cadres et des collectifs : ce sont des individus qui socialisent les nouveaux entrants aux projets institutionnels, règles organisationnelles et standards professionnels ; ce sont eux-mêmes qui sont socialisés par ces nouveaux entrants à de nouveaux repères d'action. Le concept de socialisation se rapproche alors de la notion d'apprentissage mutuel. Sans doute, les parts influentes de chacun varient-elles selon l'avancée dans le cycle de vie professionnel, l'expérience acquise dans la profession, l'ancienneté dans tel ou tel lieu d'activité. Mais nos terrains montrent que la socialisation ne se résume pas à une inculcation de repères d'acteurs « centraux », « anciens » ou « puissants » par des acteurs « périphériques », « jeunes » ou « fragiles ». Le concept de socialisation est donc utile en ce qu'il permet d'« incarner », au sens premier du terme (revêtir d'un corps de chair), certains des modes de construction des repères de l'action au travail.

Peut-on maintenant aller plus loin dans cette schématisation et fixer des ordres de grandeur des influences réciproques entre action et formes sociales, un peu à la manière dont Talcott Parsons (1937) avait construit son modèle cybernétique d'analyse du système de l'action sociale ? Nous ne le pensons pas. Sur chaque terrain, on observe une variété de comportements d'acteurs qui témoignent des différentes relations qu'ils entretiennent avec les formes sociales qui les entourent ou qu'ils contribuent à faire évoluer. Les acteurs se retrouvent généralement dans des situations de soumission et de contrainte par rapport à certaines formes sociales, d'investissement et d'implication dans d'autres. Les investissements sont différents d'un acteur à l'autre. Cela ne signifie pas qu'il y a autant de positionnements que d'acteurs, mais que l'on ne saurait pour autant dégager des logiques générales de positionnements propres à un ensemble de personnes ayant le même métier. Certes, les positionnements trouvés par chacun dépendent pour une part d'assignations dans différentes formes de division du travail : locale et formelle (on pense à une assignation par le statut), sociale et professionnelle (on pense à une assignation par la professionnalité, ou encore à la nature de son

¹³⁰ Les distinctions entre ces différents repères de l'action ne sont pas toujours aussi nettes que l'on peut les qualifier abstraitement : cela n'invalide en rien – bien au contraire ! – la volonté d'en construire des formes analytiques (comme chez Durkheim, Simmel et Weber), mais cela souligne la complexité de la conduite de l'action au travail.

expertise), macro-sociale et institutionnelle (on pense à une assignation par sa place dans un champ d'intervention, plus ou moins soumis aux transformations des politiques publiques) : cela explique des proximités dans les façons dont des acteurs peuvent positionner leur action au travail. Mais outre que ces « assignations » peuvent être interprétées par les acteurs selon des registres différents, ceux-ci gardent des marges de manœuvre dans leurs façons de se positionner vis-à-vis de leur pouvoir contraignant, assignant. S'il y a assignation, il n'y a pas, dans les champs professionnels observés, de consignation.

A l'intérieur même d'un groupe d'acteurs défini par une forte contrainte d'une des formes sociales, on observe parfois une grande diversité, selon les façons que chacun a d'accepter, ou non, cette soumission. C'est typiquement le cas des soignants et enseignants exerçant en prison, qui s'avèrent fortement contraints par le primat du projet institutionnel punitif et par les règles des établissements pénitentiaires, mais qui réagissent différemment à ces contraintes, selon les modèles normatifs et axiologiques personnels qu'ils portent : certains s'y opposent, d'autres l'acceptent, d'autres s'en résignent et se préfèrent se concentrer sur d'autres enjeux de leur activité. Au final, quelle que soit la réaction adoptée, les contraintes ne varient pas, mais la forme de l'action s'en trouve pour autant nettement différente, selon que la contrainte est placée au centre de l'action, contournée, déplacée. Ce résultat peut être généralisé à toutes les relations qu'entretiennent les professionnels avec les formes d'action qui ont tendance à les contraindre fortement (ce peuvent être les institutions, mais aussi des organisations, des professions). Mais il peut aussi être étendu à l'analyse des relations avec les formes d'action moins ou peu contraignantes. Il s'agit alors de voir comment les acteurs se positionnent, avec une part de choix plus importante : le positionnement devient investissement, engagement dans des systèmes d'opportunité ; le devoir devient pouvoir ; les formes sociales deviennent plus des produits des actions que leurs matrices.

Plutôt qu'à un schéma général des relations entre l'action au travail et les formes sociales institutions, organisations et professions, l'analyse invite donc à des typologies, propres à chaque terrain, des différentes appropriations individuelles par les acteurs des contraintes et des opportunités que leur donnent les formes sociales.

1.2. Les articulations macro-sociales entre institutions, organisations et professions

Il reste à expliquer à l'échelle sociétale quelles sont les relations qui s'établissent, dans un champ d'activité donné et éventuellement par delà les champs d'activité, entre les différentes institutions, organisations et professions en présence. Cette synthèse n'est pas indépendante de la précédente. Au contraire, elle lui est clairement attachée, puisque nous avons la certitude que c'est en passant par la compréhension des actions individuelles que l'on peut saisir les affinités électives entre formes sociales. Mais ce passage par l'action individuelle ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas des causalités singulières entre des formes collectives de l'action, des emboîtements, des encastremements pour parler comme les néo-institutionnalistes, des formes d'engendrement réciproque pour parler comme les individualistes.

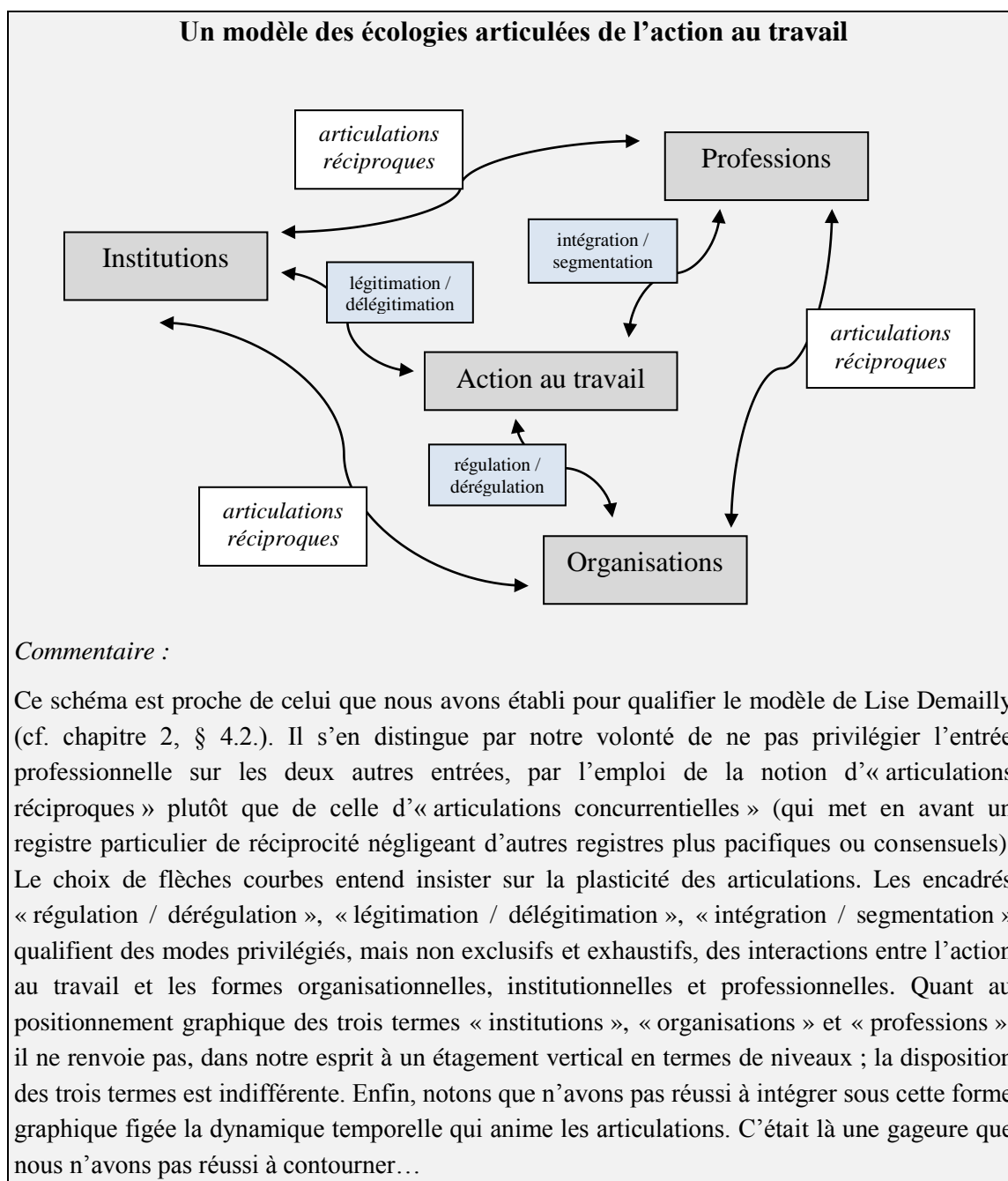
Nous défendons d'abord l'idée qu'aucun terrain ne peut être compris sans référence simultanée aux trois formes sociales. Celles-ci entretiennent des relations croisées permanentes. Nous parlerons, en nous inspirant Andrew Abbott (1988), d'« écologies articulées », mais sans restreindre cette notion au système des groupes professionnels : les « écologies liées » du travail croisent des projets, des cadres et des collectifs, avec des natures différentes, à différentes échelles. Parler d'« écologies articulées » a l'avantage de souligner les liens d'interdépendance entre les trois formes sociales : les transformations d'un projet institutionnel ont toujours des conséquences – même latérales – sur les dynamiques organisationnelles et les ordres professionnels ; et symétriquement. Toute modification de l'un des projets, cadres et collectifs a donc ses effets sur les autres formats de l'action. Ce ne sont pas des effets mécaniques, nécessairement descendants, qui feraient par exemple que les ordres locaux organisationnels seraient une simple déclinaison, caisse de résonance de transformations institutionnelles sociétales. Ce ne sont pas non plus des effets nécessairement ascendants qui feraient des projets institutionnels actuels le seul produit des stratégies de certains groupes professionnels puissants amenés à défendre une certaine conception de leur activité ou encore le seul résultat de régulations organisationnelles locales prenant le pas sur les anciens projets institutionnels en crise. Si ces différents effets peuvent exister (l'organisation prison est fortement liée au projet sociétal d'enfermement punitif ; les projets institutionnels hospitaliers ne peuvent se comprendre indépendamment du pouvoir de la profession médicale ; les organisations du MEEDDM ont un poids prépondérant sur les conduites au travail, à l'heure où un nouveau projet institutionnel peine encore à trouver sa légitimité), ils ne sont pas généralisés dans tous les champs d'activité ; ils sont par ailleurs beaucoup plus complexes que nous venons de les formuler, du fait de la nature réciproque (sans être nécessairement équilibrée) des relations entre les formes sociales. Les articulations des institutions, organisations et professions ne sont donc pas qualifiables, indépendamment des terrains et des situations

historiques dans lesquelles elles s'inscrivent, indépendamment aussi des différents acteurs qui les vivent et les font vivre.

Parler d'« écologies articulées » ne signifie pas que les trois formes sociales ont la même place et la même influence sur chacun des terrains. Dans le champ de la prison, nous voyons la force du projet institutionnel d'enfermement punitif et des cadres organisationnels sur la segmentation des groupes professionnels soignants et enseignants. A l'hôpital, les dynamiques des groupes professionnels sont beaucoup plus prégnantes, rappelant ainsi que les formes de collégialité dans certaines professions ont un effet important sur les formes de l'organisation et de l'institution. C'était aussi le cas du ministère de l'Équipement où le poids des corps professionnels était un des régulateurs centraux de l'activité, aussi bien à l'échelle des organisations qu'à celle des projets institutionnels, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui, avec un poids croissant des effets d'organisation. Ces tendances méritent par ailleurs d'être affinées, en rentrant dans le détail des situations locales, sans quoi l'on ne peut pas prendre en compte les effets propres organisationnels. A l'intérieur d'un même champ d'activité, les organisations micro-locales (par exemple les services) peuvent avoir des effets plus ou moins prégnants sur l'activité. Aussi le fait de parler d'« écologies articulées » n'a-t-il pas d'intérêt si c'est pour dire que les trois formes de l'action auraient des effets simultanés, équilibrés et permanents sur l'activité. Il en a plus si c'est pour rentrer dans le détail des articulations entre formes sociales de l'activité et rentrer aussi dans le détail de leurs évolutions.

Nos détours empiriques nous ont ainsi permis de dégager plusieurs modèles d'écologies articulées : « déséquilibre stabilisé » pour la prison, « équilibre déstabilisé » pour l'Équipement et « déséquilibre mouvant » pour l'hôpital (cf. conclusions des trois chapitres 3, 4 et 5). Ces modèles permettent de souligner l'intérêt d'analyser autant l'équilibre ou le déséquilibre des « forces » (entre Institutions, Organisations et Professions) dans une écologie à un moment donné, que la dynamique temporelle de cette écologie. Tandis que certains équilibres et déséquilibres sont particulièrement stables dans le temps (on pense à l'écologie carcérale), d'autres apparaissent en déstabilisation sinon révolution (on pense à l'écologie de l'Équipement), d'autres encore (on pense à l'écologie hospitalière) sont engagés dans un mouvement lent opérant, tel un mobile, un déplacement progressif des articulations entre Institutions, Organisations et Professions.

En acceptant de nous placer à un niveau de généralité élevé – transversal aux différents terrains –, voici une nouvelle schématisation de notre réflexion :



Parler d'« écologies articulées », entre formes sociales, a enfin une autre conséquence importante, cette fois dans le domaine scientifique de la sociologie. Cela invite à un décloisonnement des traditions de pensée de la sociologie du travail. Nous rejoignons ici de nombreux courants et chercheurs qui défendent une telle position décloisonnante (cf. chapitre 2). Certains sociologues restent toutefois adeptes d'interrogations plus délimitées : on pense notamment dans le champ de la sociologie des organisations à Erhard Friedberg, mais on pourrait aussi citer de nombreux sociologues des professions qui continuent à analyser des groupes professionnels, quasiment indépendamment des

organisations et des institutions qui les entourent, ou bien encore la position de François Dubet qui analyse le déclin du programme institutionnel dans les métiers du travail sur autrui, en tenant peu compte des dynamiques des organisations et des groupes professionnels. Si nous nous en tenons à la position d'Erhard Friedberg (1993), qui est la plus simple à commenter parce qu'elle visibilise et justifie théoriquement son choix de se limiter à une lecture uni-focalisée du travail (en l'occurrence avec le seul prisme des systèmes d'action concrets), nous percevons certes les dangers et limites d'un regard décroisé : le choix analytique de ne mobiliser qu'une seule entrée permet d'investir totalement son objet ; théoriquement, un regard cloisonné évite aussi les risques du syncrétisme conduisant à croiser indifféremment toutes les traditions et interrogations sociologiques. Le choix de Friedberg invite ainsi à une certaine vigilance. Mais il pose aussi un problème de fond qu'un regard décroisé permet d'éviter : celui de porter un regard quasi-substantialiste sur les réalités sociales, notamment celles de l'action au travail, en les posant comme des ordres qui ne seraient que locaux, contingents et synchroniques. Convaincu que nous sommes que l'action au travail ne peut se comprendre dans sa seule relation aux cadres et collectifs locaux et synchroniques, nous défendons donc au contraire un projet de décroisement des interrogations sur le travail.

Nous rejoignons ici volontiers la lecture avancée par Michel Lallement, pour saisir les caractéristiques contemporaines des institutions. Son analyse s'appuie sur une définition large de l'institution, héritée de Durkheim, et en propose une triple extension.

« Il me semble possible d'aller au-delà du paradigme du fondateur de l'école française de sociologie de trois façons complémentaires.

La première consiste à renoncer à penser en termes d'ordre, d'équilibre ou encore de complémentarité fonctionnelle. Si l'on veut bien admettre en effet que chacun des pôles distingués précédemment [l'individuation, l'intégration, la régulation et la di-vision]¹³¹ possède sa propre historicité et qu'il porte des enjeux idiosyncrasiques qui mobilisent des acteurs variés, alors il n'y a aucune raison pour que les quatre composantes forment des pièces à même de s'emboîter parfaitement pour constituer, toujours et partout, un irréprochable puzzle institutionnel. (...)

Une seconde voie intéressante à explorer pour se défaire du corsetage durkheimien consiste à faire le pari que le modèle de l'institution que je viens d'évoquer peut fonctionner à tous les niveaux, depuis les épures d'ensemble qui donnent à voir des macroréalités nationales jusqu'à l'expérience purement individuelle où chacun combine de façon plus ou

¹³¹ Cette typologie fait écho à l'extrait cité dans le chapitre 1 (§ 1.1. Les institutions / D'une large définition durkheimienne à une définition restrictive).

moins bricolée l'action des quatre pôles qui nous instituent en tant qu'êtres sociaux. (...)

Cette manière d'appréhender l'institution, non comme une réalité figée déjà donnée mais comme un processus multipolaire toujours en mouvement et en tension, présente encore un autre avantage. Elle permet de mobiliser sans peine des outils d'analyse étrangers à l'univers durkheimien. Je pense en particulier à la notion de rationalisation qui structure un grand pan de l'œuvre weberienne. (...)

Du point de vue que j'ai défendu, en effet, l'institution ressemble davantage - pour reprendre une métaphore chère à Jean-Daniel Reynaud - à une machine de Tinguely qu'à une mécanique intégrée et parfaitement huilée. Et c'est bien de cette réalité toute faite de tensions, de luttes et de compromis que, empiriquement, il revient au sociologue de rendre compte. »

Michel Lallement, 2010, « Repenser l'institution : avec Durkheim et au-delà », p. 22-24

Notre modèle se reconnaît volontiers dans cette dernière image du monde social comme machine de Tinguely, en équilibre instable ou déséquilibre permanent, (dés)articulée plus que (dé)structurée, composite et asymétrique. Il se reconnaît aussi dans les trois perspectives proposées d'interrogation actuelle des institutions, pour autant qu'on en accepte d'étendre ce terme aux différentes formes sociales que nous avons étudiées : les projets institutionnels, les organisations et les professions : ne pas les penser comme des ensembles nécessairement équilibrés et intégrés, les observer à différentes échelles, les analyser en lien avec les tensions réactualisées entre formes de rationalisation (par exemple celles qui apparaissent dans les nouveaux modes de l'intervention publique).

2. Une analyse des transformations de l'intervention publique

Nous nous proposons d'explorer dans cette partie quelques-uns des enseignements et des perspectives attachés à l'analyse des transformations de l'intervention publique à partir de nos trois terrains et du modèle d'analyse Institutions-Organisations-Professions de l'action au travail. Nos trois terrains sont marqués du sceau de l'intervention publique ; en retour, ils peuvent être une focale d'analyse de cette intervention, de ses transformations et de celles de l'Etat.

Au préalable, il faut souligner que l'identification des effets des transformations récentes de l'intervention publique pose deux problèmes importants. Le premier porte sur la possibilité de dégager ce qui relève du caractère récent des transformations envisagées¹³², et par là ce qui relèverait de différentes « étapes » : peut-on parler d'une nouvelle étape de transformation de l'intervention publique, et si oui, depuis quand ? Il est certain par exemple que l'effritement du modèle organisationnel bureaucratique n'est pas « nouveau » : Karl Weick (1976) le mettait en exergue dès les années 1970 dans le système d'éducation, François Dupuy et Jean-Claude Thoenig (1983), Pierre Muller (1992) et Erhard Friedberg (1993) en ont aussi souligné des contours précoces en France. De même, les effets de la décentralisation des compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales ne sont pas récents : Dominique Lorrain (1993) a ainsi questionné les contours d'une flexibilisation de l'intervention publique dès la fin des années 1980. Quel recul historique prendre alors pour parler des transformations « actuelles » ? Nous prendrons celui que nous ont donné nos terrains : nous évoquerons les changements de la prison à partir des années 1990 et notamment de la loi de 1994 transférant la charge des soins somatiques au secteur public hospitalier, ceux de l'Equipement à partir des années 2000, ceux de l'hôpital à partir des réformes hospitalières des plans 2007 et 2012.

En nous limitant à un regard sur les deux dernières décennies, nous sommes confrontés à un second problème : celui de l'envergure des transformations interrogées. Quand on interroge les évolutions de l'intervention publique, on questionne ensemble de nombreuses dimensions qu'il serait plus raisonnable d'isoler. En même temps, un regard global sur les nouveaux contours généraux de l'intervention publique apparaît

¹³² Nous avons réfléchi à cette difficulté dans le cadre d'un article (Milly, 2005) consacré aux lectures sociologiques des transformations du social (et notamment du travail), à partir notamment de deux ouvrages : *La crise des identités* (2001) de Claude Dubar, *Le déclin de l'institution* de François Dubet (2002). Les transformations du travail sont-elles « nouvelles » ou inscrites dans un temps historique long ? Sont-elles radicales ou continues : peut-on parler de « crise » ou faut-il emprunter au vocabulaire de la linéarité ? Les sociologues actuels – dont nous-mêmes en l'occurrence – n'ont-ils pas tendance à considérer comme historiquement nouveau ce qu'ils découvrent, sans imaginer que leur découverte puisse seulement être liée à une nouvelle forme d'interrogation du social ? Plus encore, n'y a-t-il pas une forme de « tropisme de la modernité » visant à considérer comme radicalement nouveau ce qui relève en fait de changements sociétaux lents ?

intéressant, comme en témoignent les travaux de synthèse sur « l'action publique »¹³³ (Duran, 1999 ; Lascoumes, Le Galès, 2007 ; Hassenteufel, 2008). La recherche d'efficacité et de réduction des coûts, la dé-segmentation de l'intervention publique (les programmes publics deviennent transversaux), la substitution progressive d'une logique de résultat à une logique de réalisation, l'extension du système politique à de nouveaux acteurs comme l'Union Européenne et les collectivités territoriales, l'émergence d'acteurs privés comme entrepreneurs de politiques publiques, les nouvelles formes de gouvernance, la mouvance et la complexification de l'environnement (notamment du fait de la concurrence entre secteur privé et public, mais aussi entre autorités publiques), la volonté d'une plus grande valorisation des ressources humaines et d'une évaluation plus fine du personnel (conduisant à l'assouplissement des modèles statutaires et à l'émergence de modèles alternatifs de rétribution), les nouveaux principes de management (avec de nouvelles perspectives d'intégration des tâches fonctionnelles et opérationnelles) sont autant de tendances qui, selon Patrice Duran et Thomas Le Bianic (2008), caractérisent les transformations de l'intervention publique. Nous n'avons pour notre part pas pu les observer toutes ensemble. Au contraire, notre lecture, appuyée sur le suivi de quelques réformes et sur les discours des professionnels, ne donne à voir qu'une facette du sujet. Que disent ces réformes et expériences ?

Accréditation, tarification à l'activité, nouvelle gouvernance, schéma régional d'organisation des soins pour l'hôpital ; décentralisation, fusion avec les services départementaux de l'agriculture et avec les services préfectoraux, fin de l'ingénierie publique concurrentielle pour l'équipement ; contrats publics / privés dans les nouvelles prisons : y a-t-il des liens entre toutes ces transformations ? Quels sont leurs effets sur les formes professionnelles, organisationnelles et institutionnelles (partie 2.1.) ? Quels sont aussi leurs effets sur les expériences de travail des acteurs du secteur public et des professionnels de la fonction publique (partie 2.2.) ?

2.1. Les effets de l'intervention publique sur le triptyque Institutions-Organisations-Professions

Commençons par analyser les effets des transformations de l'intervention publique sur les formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles. C'est sur ces effets que se concentrent les travaux de sociologie politique. Nous réfléchissons d'abord à une échelle institutionnelle : que disent nos terrains sur les transformations des institutions qui les traversent, et plus largement sur l'institution « intervention publique » ? Y a-t-il « désinstitutionnalisation » ? Nous poursuivrons à l'échelle organisationnelle : peut-on parler de la fin du modèle d'organisation bureaucratique ? Nous terminerons avec une échelle professionnelle : peut-on parler d'une déprofessionnalisation généralisée dans le champ de l'intervention publique ?

¹³³ Rappelons que nous avons préféré employer une autre terminologie – celle de l'« intervention publique » –, pour la distinguer nettement de « l'action au travail ».

L'intervention publique et les projets institutionnels

Le fait que les projets que nous avons étudiés aient été longtemps ou soient encore inscrits dans le champ de l'intervention publique est un signe de leur institutionnalisation. Cela ne signifie pas – rappelons-le – que nous considérons qu'un projet sociétal ne puisse être institutionnel que s'il est porté dans le champ de l'intervention publique, mais que sa prise en charge par le secteur public est néanmoins un signe de reconnaissance sociétale de sa légitimité et de sa centralité. En en faisant des axes de l'intervention publique, notamment en France, différents acteurs (des publics, mais aussi l'Etat) témoignent de la légitimité qu'ils confèrent à certains projets. Il reste maintenant à dégager ce que les transformations récentes de l'intervention publique disent de ces différents projets « institutionnels » : sont-ils en train de se désinstitutionnaliser, en même temps qu'ils s'éloignent du champ d'intervention étatique ou public ? Ou bien n'est-ce pas une autre forme d'institutionnalisation qui se met en place, relayant des formes historiques où le lien entre reconnaissance et intervention publique était beaucoup plus fort qu'aujourd'hui ?

La réponse à cette double question ouvre sur une question plus large touchant à l'intervention publique comme projet institutionnel. L'intervention publique au sens large peut en effet elle-même être considérée comme une institution, entendue comme un projet sociétal reconnu comme central et légitime, et décliné sous la forme d'encadrements juridiques, politiques et administratifs. L'évolution actuelle des périmètres de l'intervention publique, dans la société française, est assurément une manifestation des transformations de cette institution. Y a-t-il une crise, un déclin de l'institution publique, des programmes institutionnels publics ? Si oui, peut-on parler d'un mouvement global de transformation de tous les projets institutionnels ou faut-il préciser le diagnostic au prisme de quelques institutions ? Autrement dit, peut-on aujourd'hui parler d'une transformation générale des régulations étatiques et publiques (par exemple dans le sens d'une libéralisation) ou seulement d'effets locaux ? Est-on face à un phénomène conjoncturel et sociétal (spécifique au cas français) ou transversal ?

Ces différentes questions, évoquées dans notre premier chapitre, trouvent quelques éléments de réponse sur nos terrains. Ce sont des « éléments » qui permettent d'avancer des pistes de réflexion et qui demanderaient des développements. Considérons-les comme des hypothèses. Nous pensons d'abord qu'il convient de distinguer les réponses apportées selon les terrains et les politiques publiques auxquelles ils renvoient. Nous pensons ensuite que la comparaison permet de repérer des permanences et des évolutions des formes de l'Etat (régalien, Providence, producteur, régulateur).

Commençons par observer les différences de transformations de l'intervention publique selon les trois terrains : carcéral, hospitalier, « environnemental ». Le champ de la prison est assurément celui des trois terrains où le projet institutionnel est le plus stabilisé et où les modes de l'intervention publique ont le moins changé ces dernières

années, voire décennies. Les principales modifications de l'intervention publique dans ce domaine touchent à la délégation au secteur privé d'une partie de la gestion des nouvelles prisons, à l'externalisation des services de soins au secteur public hospitalier. Mais ces réformes n'ont pas fondamentalement modifié la visée prioritairement punitive du projet d'enfermement, ni même les contours des déclinaisons juridiques, politiques et administratives de ce projet. De l'avis partagé des experts de la prison, aussi bien praticiens que sociologues (cf. chapitre 3, § 2.), la nouvelle loi pénitentiaire de 2009 n'a pas non plus modifié ces contours ; le ministère de la Justice et l'administration pénitentiaire, aux contours stabilisés, restent largement prédominants dans la conduite des politiques pénitentiaires ; la centralité de la prison dans le système de pénalité reste peu contestée à l'échelle sociétale ; la primauté de la punition et de la sécurité sur les autres modes de justification de la prison reste dominante (cf. les débats récents sur la rétention de sûreté). Ces observations ont une première conséquence qui touche à la prison : le projet institutionnel carcéral garde des contours stabilisés. Elles ont une seconde conséquence qui touche à l'intervention publique : celle-ci n'a guère évolué dans le champ du maintien de l'ordre. C'est ici l'Etat régalien qui est en action, avec une intervention largement incontestée et stabilisée.

Les mutations sont plus importantes dans le champ hospitalier. Avec la montée en puissance du projet institutionnel de rationalisation de l'activité, et avec la réforme récente de la tarification à l'activité, ce sont d'abord certains principes du modèle public de soin hospitalier qui ont été remis en question, en faisant advenir la question des coûts et des équilibres budgétaires au cœur de la régulation du système de soins, en calant ainsi – au moins partiellement – le secteur public sur le modèle hospitalier privé. Avec les réformes des schémas régionaux d'organisation des soins, le clivage entre champ d'intervention public et privé s'est aussi nettement brouillé (fusions d'établissements publics et privés, incitations aux partenariats et coopérations) ; la fermeture de certains établissements et services marque aussi un net désengagement de l'intervention publique, en même temps qu'une nouvelle conception étatique (et sans doute sociétale) du rôle des services publics dans l'aménagement du territoire. Si l'on ne peut pas parler d'un désengagement général du secteur public et de l'Etat dans le champ hospitalier, il est certain que le soin hospitalier est moins qu'il y a quelques décennies, un des axes centraux du champ d'intervention public. C'est ici une autre forme de l'Etat qui est questionnée et transformée, celle de l'Etat-Providence, défini par Dominique Schnapper comme « l'Etat d'intervention qui, au nom des principes de justice sociale qui fondent la communauté des citoyens, encadre la production et redistribue les richesses produites, organise la formation des individus par le système d'enseignement, garantit la protection sociale en assurant également à tous les soins de santé et en fournissant des compensations en cas d'accidents, de chômage et de retraite » (2003, p. 199).

Les mutations institutionnelles sont les plus fortes dans le champ de l'équipement du territoire et de l'environnement. A l'échelle du projet institutionnel du MEEDDM, on observe une mutation profonde depuis un projet d'équipement du territoire vers un projet de développement durable : cette mutation s'observe aussi dans les contours des

ministères, des administrations, des missions de chaque structure. Mais on observe par ailleurs dans ce champ une profonde redéfinition du projet institutionnel de l'intervention publique : avec le transfert de certaines missions de l'Etat aux collectivités locales et au secteur privé, c'est l'intervention publique qui est redéfinie. Ce sont ici les figures de l'Etat interventionniste et de l'Etat producteur – celui qui intervient pour construire et renforcer l'Etat-nation à travers des politiques de transport et de communication – qui sont interrogées, avec une montée en puissance d'une nouvelle figure, celle de l'Etat régulateur, contrôleur et incitateur. Ce mouvement s'opère avec une redistribution des compétences au sein du secteur public (avec une décentralisation), mais aussi avec une externalisation de compétences vers le secteur privé. En cela, il y a bien d'une part désengagement de l'Etat, d'autre part réduction du champ de l'intervention publique. Peut-on pour autant parler d'une forme de désinstitutionnalisation des projets d'équipement du territoire à l'échelle de la société française ? Oui, si l'on réduit la dimension institutionnelle à la prise en charge par les domaines étatique ou public d'intervention, comme beaucoup de professionnels issus du ministère de l'Equipeement sont conduits à le faire dans leurs discours. Non, si l'on considère que la dimension institutionnelle renvoie à la reconnaissance par la société, de la centralité et de la légitimité de ce projet, indépendamment de sa prise en charge par le secteur public. L'aménagement du territoire pourrait ainsi rester une institution, un projet central et légitime, même s'il est largement confié au secteur privé. C'est ici une étude des représentations des habitants, des élus locaux, des professionnels du secteur privé qu'il serait alors intéressant de conduire, pour repérer si le passage au développement durable marque seulement l'affaiblissement du projet *étatique et public* de l'équipement du territoire ou plus largement une remise en cause du projet *sociétal* de l'équipement du territoire.

En comparant nos trois terrains, nous voyons donc des transformations très différentes de chacun des projets institutionnels qui les traversent, ainsi que la complexité de la reconfiguration de l'intervention étatique et publique en France ces dernières années. Cette dernière reconfiguration est complexe parce qu'elle recouvre un fort désengagement (étatique mais aussi public) dans le domaine de l'équipement du territoire, un maintien dans le domaine régalién de la détention, un redécoupage dans le domaine sanitaire. Cette complexité ne permet pas de parler d'une désinstitutionnalisation générale du projet d'intervention publique. Celui-ci apparaît encore fondé, légitime, dans certains domaines d'activité, beaucoup plus discuté dans d'autres. Ces évolutions renvoient à des types de politique publique, mais aussi à des formes d'Etat différentes et des modes de légitimation dominants : retrait de l'Etat-nation (au profit d'un Etat régulateur et évaluateur), recul de l'Etat-Providence, permanence de l'Etat régalién ? On retrouve ici les catégorisations proposées par Patrick Hassenteufel, s'inspirant lui-même de Pierre Lascoumes et Patrick Le Galès (2004), pour qualifier les transformations historiques de l'Etat.

Type de politique publique, forme de l'Etat et mode de légitimation

Type de politique publique emblématique	Forme de l'Etat	Mode de légitimation dominant
Réglementaire	Etat régalien	Maintien de l'ordre
Intervention directe (administration publique)	Etat nation	Valeurs collectives
Redistributive	Etat providence	Prise en charge de risques collectifs
Intervention directe (production économique)	Etat producteur	Bien-être économique
Procédurale (instruments conventionnels et délibératifs) Incitative (instruments informationnels et standards de bonnes pratiques)	Etat régulateur	Démocratique Efficience

(in P. Hassenteufel, 2008, p. 16)

Notre analyse des transformations institutionnelles du travail et de l'intervention publique rejoint donc les travaux de sciences politiques et de sociologie politique qui ont travaillé, beaucoup plus précisément que les nôtres, les mutations historiques et actuelles de l'Etat et des politiques publiques. Cette convergence rappelle l'intérêt qu'il y aurait à décloisonner la sociologie du travail et la sociologie politique, et plus largement la sociologie, les sciences politiques et l'histoire. Dans une même perspective d'élargissement et d'approfondissement, il serait intéressant de développer une approche comparative internationale : si les trois terrains restent en grande partie à l'écart des effets de la trans-nationalisation des politiques publiques – à l'échelle de l'Europe et du monde –, ils n'échappent pas totalement aux impacts de cette trans-nationalisation ; la comparaison serait par ailleurs une voie privilégiée pour comprendre la spécificité – et son éventuelle pérennité – du fait sociétal et étatique français.

L'intervention publique et les organisations

Qu'en est-il maintenant des conséquences organisationnelles des transformations de l'intervention publique ? Les organisations publiques ont longtemps été construites autour du modèle bureaucratique. Nous ne reviendrons pas sur les débats tenant aux vertus et aux limites de l'idéal-type proposé par Max Weber (1922) (cf. François Chazel, 1995), tenant ensuite aux dysfonctionnements des organisations bureaucratiques

réelles. Il s'agit plutôt d'interroger les transformations des organisations publiques ces seules dernières années. Que sont devenues les organisations bureaucratiques françaises en ce début de XXI^{ème} siècle, à l'heure de la révision générale des politiques publiques (RGPP) ? Quelles images peut-on donner du modèle français d'administration publique ou encore des formes actuelles de coordination et régulation dans ces structures ? Les prisons et les structures de l'ex-ministère de l'Équipement (on pourrait ici ajouter les rectorats) se sont longtemps construites autour de la forme bureaucratique classique, avec ses contours standards : qualification des professionnels, force du modèle hiérarchique pyramidal, importance des statuts impersonnels, ... L'hôpital a bien souvent été présenté comme une structure à part, combinant le modèle bureaucratique et le modèle professionnel (celui de la collégialité médicale) : la notion de bureaucratie professionnelle de Henry Mintzberg (1979) en est le symbole, mais d'autres travaux antérieurs avaient déjà exploré cette singularité aussi bien aux États-Unis (Freidson, 1963) qu'en France (Herzlich, 1973 ; Steudler, 1974). Comment ces formes organisationnelles ont-elles traversé les mutations de l'intervention publique ?

Selon Patrice Duran et Thomas Le Bianic (2008), les transformations récentes de l'intervention publique se sont répercutées sur les formats organisationnels : « Les schémas de la division du travail s'éloignent de plus en plus du modèle bureaucratique classique, remettant ainsi en question les procédures qui, jusque-là, orientaient l'action. Autrement dit la logique bureaucratique est peu adaptée à bien des aspects actuels de l'action publique. La bureaucratie a perdu son statut de modèle général d'organisation » (p. 12). Cette lecture, explicitement inscrite dans la lignée des travaux de Karl Weick (1976), Martin Landau (1991) et Erhard Friedberg (1993), mérite d'être interrogée. Peut-on la généraliser à l'échelle de nos trois terrains ? Pour répondre à cette question, nous isolerons les différentes dimensions organisationnelles, en nous référant à notre définition initiale de l'organisation : des cadres et des collectifs, formels et locaux, d'exercice de l'activité. Les cadres et les collectifs, leurs contours, leurs natures, les formes de coordination qu'ils recouvrent, ont-ils changé, sont-ils en train de changer dans le secteur de l'intervention publique ? Les degrés de formalisation des coordinations (autrement dit, les règles) sont-ils moins prégnants ? L'échelle spatiale se déplace-t-elle ? Peut-on parler d'une débureaucratiation, et si oui, en quels sens ?

Si nous commençons par observer la taille des organisations publiques, nous percevons des changements notables et différents selon nos terrains : l'avènement du MEEDDM s'est accompagné de nombreuses fusions de directions départementales et régionales ; la nouvelle gouvernance hospitalière a développé des nouveaux pôles sur la base de regroupements de services qui n'ont pas disparu formellement mais qui ont perdu certaines de leurs attributions ; les schémas régionaux d'organisation des soins ont abouti à de nombreux regroupements d'établissements, de façon juridique mais aussi parfois spatiale ; seule la prison échappe à ce modèle de croissance des tailles

d'organisation¹³⁴. Autant dire que le nouvel adage de l'intervention publique est devenu : « *big is beautiful* ». Cette croissance modifie les repères de travail des professionnels, même si les modifications ne sont pas brutales, totales et générales : la majorité des professionnels, sur les deux terrains concernés (hôpital et MEEDDM), restent attachés (aussi bien juridiquement qu'affectivement) à des plus petits collectifs de travail (un service, une unité) et perçoivent d'abord les fusions comme des artifices juridiques, visant principalement une réduction des coûts, mais ne devant pas modifier leurs pratiques et coopérations de travail. Beaucoup admettent néanmoins, avec le temps, que ces recompositions structurelles ne sont pas que des artifices et que la taille accrue de leurs nouvelles organisations et les nouvelles règles attenantes finissent – que ce soit avec ou contre leur gré – par influencer leurs pratiques de travail : leur perception de cette influence dépend fortement de variables de situations (façon et rythme avec lesquels se sont faites les fusions, nature des coopérations antérieures avec les structures et les personnels qui fusionnent, marge de manœuvre pour résister aux nouveaux cadres juridiques et règles de la nouvelle organisation). Avec cette transformation de taille se jouent donc aussi des transformations de régulation des collectifs de travail.

Les organisations observées s'éloignent de plus en plus de ce qu'Eugène Enriquez (1992) définit comme l'instance groupale (un ensemble de personnes pouvant communiquer ensemble si possible de face à face) ou de ce que Denis Segrestin estime être un niveau fondateur des communautés pertinentes de l'action collective (« configurations sociales singulières dotées de caractéristiques susceptibles de les apparenter aux groupes primaires dans la mesure où leur taille permet l'établissement de relations directes entre les membres de la collectivité », 1980, p. 190). Il y a une disjonction de plus en plus nette entre le format statutaire et juridique des organisations publiques et la nature des coopérations au travail : les nouvelles grandes organisations, telles qu'elles sont formalisées juridiquement, sont des ensembles où la fréquence des relations entre plusieurs de leurs membres peut être faible ou nulle, où les formes quotidiennes de coopération au travail peuvent aussi être très faibles. Cela aboutit à deux tendances : quand les professionnels peuvent se rattacher à des organisations plus petites, ils tendent à surinvestir ces dernières organisations, et avec elles leurs cadres et leurs collectifs régulateurs, et à désinvestir les formes plus larges ; quand les professionnels n'ont plus de point d'appui dans de petits collectifs et cadres restreints, ils sont fortement déstabilisés car les grandes organisations mises en place délimitent des cadres juridiques et statutaires, mais ne fixent pas suffisamment de règles opératoires et ne renvoient pas à des collectifs de référence. Le premier cas est courant chez les hospitaliers, dont beaucoup se réfèrent encore aux services, qui leur fournissent et un cadre opératoire et un collectif de référence, aussi composite soit-il. Le second cas

¹³⁴ Les services de soins en prison n'ont pas échappé à cette nouvelle donne organisationnelle, puisqu'ils ont été intégrés dans des pôles. Mais les établissements pénitentiaires n'ont sinon pas connu de profondes évolutions en termes de taille des cadres d'exercice.

est courant au sein du MEEDDM, où les techniciens et les ingénieurs au gré des fusions de structures, mais aussi des réorganisations permanentes de services, ont perdu la plupart des cadres et collectifs qui organisaient leur activité, sans en trouver d'autres en remplacement. La transformation de « taille » n'est pas donc sans conséquence sur la nature des formes de coordination au sein des organisations.

Ces effets de taille s'accompagnent aussi d'effets de nature d'activité liés à la plus grande variété des spécialités professionnelles en présence. Dans les grandes structures aujourd'hui mises en place, le nombre de spécialités d'exercice est beaucoup plus important qu'il y a encore quelques années : dans les nouvelles directions départementales des territoires (DDT) se côtoient par exemple, des ingénieurs et techniciens territoriaux, des ingénieurs et techniciens de l'Équipement, des ingénieurs et techniciens de l'Agriculture qui travaillaient auparavant dans des structures différentes, sans compter tous les personnels administratifs, supposés avoir des compétences transversales, mais dont la compétence est en fait très liée au champ d'activité de leur structure d'origine. Ce mouvement, que l'on observe aussi à l'hôpital à l'échelle des pôles (avec par exemple le rapprochement de spécialités médicales très différentes), conduit à des transformations des règles de l'activité : celles-ci concernent de plus en plus les formes de coopération inter-professionnelle. Il s'agit de trouver les conditions qui permettent de coopérer – on pourrait parler d'« activité organisatrice » au sens de Norbert Alter (2000) –, plus que d'opérer. Il y a ainsi un glissement, avec ces organisations plus grandes et moins cloisonnées professionnellement, d'une production de règles opératoires, proches du geste de travail, vers une production de règles de coordination des activités entre acteurs. L'activité de travail se trouve nécessairement influencée par ce glissement de régulations organisationnelles.

D'autres transformations de nature des activités conduites apparaissent dans les organisations publiques observées. De nombreux repères d'activité, qui découlent des cadres et collectifs de travail et qui les régulent à leur tour, ont changé : nous pensons à certaines missions affectées aux organisations publiques, à des règles de fonctionnement (comme le poids des statuts), à des objectifs d'efficacité et de productivité, aux règles d'évaluation de l'activité. Ces transformations locales sont à mettre en lien avec les transformations générales de l'intervention publique, soulignées par Duran et Le Bianic et citées plus haut : recherche d'efficacité et de réduction des coûts, déssegmentation de l'intervention publique, substitution progressive d'une logique de résultat à une logique de réalisation, émergence d'acteurs privés comme entrepreneurs de politiques publiques, nouvelles formes de gouvernance, évaluation plus fine du personnel, nouveaux principes de management. Ces transformations générales, en ce qu'elles sont articulées les unes aux autres, ont des effets communs sur chacun de nos terrains. Pour autant, des effets différenciés apparaissent selon les organisations observées. Nous prenons donc quelques distances avec le diagnostic de Duran et Le Bianic, dégagant un modèle global de « désorganisation » du modèle bureaucratique.

Le milieu organisationnel qui correspond le plus au diagnostic de Patrice Duran et Thomas Le Bianic est celui du MEEDDM. Ce n'est pas étonnant si l'on rappelle que Patrice Duran a consacré plusieurs de ses travaux à l'Équipement et à la gestion publique territoriale (avec Jean-Claude Thoenig, 1996). De fait, l'ex-ministère de l'Équipement, autrefois archétype du modèle bureaucratique pyramidal, est sans doute celui qui a connu le plus de transformations de son intervention et de ses modes d'organisation : réduction de ses champs d'intervention au profit des collectivités territoriales et du secteur privé, fusion avec d'autres ministères, fortes mouvances et complexification de l'environnement avec le passage d'une logique de fourniture de service (une logique d'opération) à une logique de concertation avec les autres acteurs publics, montée en puissance des usagers, remise en cause des logiques de corps (fusion de nombreux statuts et corps), réduction des effectifs de personnels (non remplacement des départs à la retraite), ... Aujourd'hui, les anciennes structures de l'Équipement évoquent bien l'épuisement du mode de fonctionnement bureaucratique, sans que l'on puisse pour autant repérer nettement quels sont les nouveaux modes d'organisations et d'activités organisatrices qui se mettent en place : bureaucraties dérégulées, structures sans règles, cadres et collectifs vides ? Ces différentes formulations ont l'inconvénient de paraître péjoratives, même si elles collent le plus souvent au sentiment général des acteurs au travail. Faut-il leur préférer les « loosely coupled systems » de Weick ? Au-delà du débat terminologique, il est certain que les formes de coordination dans ces structures sont en profonde redéfinition (Demailly, 2008b).

Mais cela n'est pas autant le cas des deux autres terrains observés. Aussi le diagnostic d'une transformation générale des organisations dans le champ de l'intervention publique doit-il être nuancé. A l'hôpital, tout d'abord. Certes, les formats de taille changent. Certes aussi, la nature des règles organisationnelles a évolué, avec, si l'on s'en tient aux réformes observées, la « rationalisation » de l'activité hospitalière, la mise en place de la tarification à l'activité et avec elle une recherche d'efficacité et de réduction des coûts, la mise en place de la certification et de nouvelles formes d'évaluation des pratiques, la mise en place d'une nouvelle gouvernance. Les règles de l'activité ont donc changé. Mais pas autant que pour le MEEDDM. De nombreux repères organisationnels restent stables, tels l'activité de soin en tant que fourniture d'un service, l'organisation par statuts (notamment les filières administrative, médicale, soignante), les types de socialisations et de carrières professionnelles au sein de chaque filière. Les organisations hospitalières gardent une part de leur stabilité historique : on retrouve ainsi de nombreux traits observés dans les années 1960 par Eliot Freidson, Harvey L. Smith, Anselm Strauss, ou bien dans les années 1970 en France, par François Steudler, Claudine Herzlich, Olgierd Kutny. Si le modèle organisationnel de la bureaucratie professionnelle est ébranlé, il n'est pas totalement remis en question, tant dans sa dimension bureaucratique, qui rime avec une forte division du travail et un fort poids des statuts, que dans sa dimension professionnelle, qui donne un fort poids à la collégialité.

En ce qui concerne la prison, c'est là que l'on observe la plus grande stabilité organisationnelle. Nos terrains sur les services de soins et d'enseignement en prison témoignent certes de changements dans les modes de régulation locaux des différents établissements. La loi de 1986 transférant la charge des soins psychiatriques à des hôpitaux publics extérieurs, celle de 1994 opérant le même transfert pour les soins somatiques, les conventions de 1995 et 2002 entre le ministère de la Justice et le ministère de l'Education nationale ont fixé des nouveaux cadres juridiques sociétaux (des cadres « institutionnels ») qui ont aussi modifié les règles organisationnelles locales : les statuts des soignants et enseignants s'en sont trouvés renforcés et avec eux, leurs marges d'autonomie locale. Mais cette autonomie formelle est loin d'être suffisante au quotidien pour fixer son aire de juridiction vis-à-vis des professionnels pénitentiaires, des détenus et des pairs. Aux dires des plus anciens des professionnels, les repères organisationnels restent fondamentalement les mêmes : les règles locales sont à négocier en permanence ; la norme pénitentiaire est celle de la négociation des règles !¹³⁵ A l'échelle des collectifs en présence, la stabilité est encore de mise : se confrontent le collectif pénitentiaire (avec une division en son sein, entre personnels de surveillance et personnels de direction), le monde des détenus (nous ne parlerons pas de collectif tant ce monde est éclaté et composite), le collectif des professionnels « extérieurs ». Ce dernier a sans doute gagné en cohérence ces dernières décennies, avec la convergence des statuts (les soignants relèvent aujourd'hui de la fonction publique hospitalière, les enseignants relèvent de l'Education nationale), mais on n'observe pas, comme au MEEDDM et dans une moindre mesure à l'hôpital, des réorganisations qui tendraient à brouiller les clivages professionnels, à redistribuer la donne organisationnelle. En ce sens, la prison reste une organisation bureaucratique, où la division du travail est clairement codifiée, où les lignes hiérarchiques sont rendues parfaitement visibles, où les règles impersonnelles sont particulièrement développées, où les statuts définissent fortement les répertoires d'activité. L'organisation-prison serait-elle totalement imperméable aux changements extérieurs de l'intervention publique ? Peut-être n'avons-nous pas les meilleurs angles d'analyse pour repérer les transformations actuelles (il faudrait notamment observer les fonctionnements organisationnels des nouvelles prisons, où les partenariats entre le secteur privé et l'administration pénitentiaire modifient les équilibres organisationnels). Au regard des terrains dont nous disposons, les établissements pénitentiaires paraissent pour le moment avoir été épargnés par les transformations organisationnelles de l'intervention publique.

Il paraît donc difficile, sur la base de nos trois terrains, de parler d'une transversalité des transformations organisationnelles de l'intervention publique.

¹³⁵ On pense ici inévitablement aux descriptions par Merton (1940) des organisations bureaucratiques avec un évitement des règles institué comme fondement de la fluidité organisationnelle.

L'intervention publique et les groupes professionnels

Il y a accord chez tous les sociologues des professions pour souligner en France le poids prépondérant de l'Etat et de l'intervention publique sur la construction des groupes professionnels en général, et plus encore sur celle des groupes professionnels dont une partie des membres exercent dans le secteur public. Mais cette réflexion ne mérite-t-elle pas aujourd'hui d'être nuancée, au regard des transformations de l'intervention étatique et publique ? Les groupes professionnels du secteur public ne perdent-ils pas, avec ces transformations, une part de leur cohésion, de leur légitimité, de leurs licence et mandat, de leur autorité professionnelle ? Ne peut-on pas parler d'une forme de déprofessionnalisation de certains groupes professionnels ? Nos observations nous amènent à suivre le diagnostic nuancé de Thomas Le Bianic (2008) : « une approche en terme de « déprofessionnalisation » est toutefois trop simpliste pour comprendre la nature des recompositions en cours. Certaines professions voient leur situation se dégrader du fait d'un contrôle externe accru des résultats de leur activité, alors que d'autres (ou d'autres segments internes à une même profession) semblent au contraire tirer parti de ces réformes. Au final, une compréhension fine des effets des réformes du secteur public sur les professions suppose de prendre en compte les jeux de pouvoir multiples dans lesquels se trouve prise chaque profession et le contexte spécifique de chacune d'entre elles » (p. 272).

Comme pour les transformations institutionnelles et organisationnelles, c'est dans le champ de l'équipement que l'on observe les plus grandes transformations professionnelles. A l'instar de qu'il s'est passé avec le corps des Ponts et Chaussées (Gervais, 2008), les « corps techniques de l'Etat » des ingénieurs et des techniciens ont été profondément redimensionnés ces dernières années et se cherchent une nouvelle légitimité :

« La fragilisation décrite par Jean-Claude Thoenig suite à l'échec de la conquête des villes par les ingénieurs des Ponts et Chaussées (IPC) s'est accentuée, sous les effets conjugués des lois de décentralisation, des directives européennes et de la montée des préoccupations environnementales. A leur tour, les différentes procédures de concertation mises en place ces dernières années troubleraient les pratiques professionnelles au fondement de la légitimité des IPC dont une partie repose encore partiellement sur des ententes avec les élus locaux dans le cadre de dispositifs stabilisés d'échanges de ressources. La respectabilité acquise par les profanes et la montée en puissance de la contestation associative viendraient notamment affaiblir l'ascendant de ce grand corps technique, critiqué par les « non-initiés ». Venant mettre à mal les modalités traditionnelles de prise de décision, « l'impératif délibératif » imposerait désormais aux IPC d'acquérir une légitimité de type procédurale et rhétorique présidant à l'organisation des débats entre un maître d'ouvrage et

un public, sous le contrôle d'une commission chargée d'en garantir la qualité. »

Julie Gervais, 2008, « Le corps des Ponts et Chaussées aux prises avec le débat public, p. 186

Toutes ces transformations du corps des IPC concernent aussi les corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE) et des techniciens de l'Equipement. C'est leur spécialisation dans un domaine d'intervention (équipement) qui a d'abord été remise en question ; c'est aussi la figure des ingénieurs et des techniciens-faiseurs qui a laissé la place à celle des professionnels coordonnateurs, ceux qui doivent acquérir une légitimité procédurale et rhétorique ; c'est aussi la figure des professionnels d'Etat qui a été remise en question, avec des différences d'activité désormais moins nettes avec les ingénieurs et techniciens du privé. C'est donc la légitimité des corps techniques de l'Etat qui a été re-questionnée avec les transformations de l'intervention publique, et avec elle, la segmentation globale des professions des ingénieurs et des techniciens en France.

Dans le champ de l'hôpital, on observe aussi des redéfinitions de certains groupes professionnels. Ces transformations ne sont pas propres à la France, comme l'atteste l'ouvrage coordonné par Terrence Johnson, Gerry Larkin et Mike Saks (*Health Professions and the State in Europe*, 1995) et consacré aux relations entre les professions de santé et l'Etat en Europe occidentale (Royaume-Uni, Espagne, Belgique, Pays-Bas, Scandinavie) :

« Les pressions en faveur du changement viennent souvent de forces extérieures au champ professionnel, et dans le domaine de la santé celles-ci ont été très significatives. Dans les dernières décennies ces pressions ont pris leur source dans les changements de politiques des gouvernements dans le domaine plus large de l'intervention de l'Etat et parfois, de façon plus manifeste, dans les transformations des caractéristiques de l'Etat lui-même. »

Terrence Johnson, Gerry Larkin et Mike Saks, 1995, *Health Professions and the State in Europe*, p. 1, cité in Le Bianic, 2008, p. 274

L'ouvrage montre que la professionnalisation – dans le champ de la santé mais aussi par extension dans d'autres secteurs professionnels – est un processus continu et en tensions, qui ne se manifeste pas toujours par une augmentation de l'autorité et de l'autonomie des groupes professionnels (une critique adressée au modèle supposé téléologique de Freidson), mais qui peut au contraire, selon les contextes et notamment les formes de l'Etat, évoluer vers une perte d'autorité et de légitimité, une mise en concurrence plus forte avec d'autres professions, une dérégulation au niveau national. L'intrusion de critères marchands dans l'évaluation du travail professionnel aboutit par exemple à une remise en question de l'autonomie médicale. En France, cette intrusion a de fait redéfini les contours des activités médicale et soignante dans l'hôpital public : ces activités sont moins autonomes qu'il y a encore quelques décennies, plus dépendantes de critères de gestion ; elles sont aussi plus imprégnées, au quotidien, par

les critères d'efficience et de réduction des coûts. Pour autant, les formes de segmentation des professions de santé n'ont que peu évolué : les clivages entre filières restent majeurs, les modes de segmentation à l'intérieur de chaque filière n'ont pas été chamboulés par l'avènement du projet de rationalisation de l'activité et plus largement par la redéfinition de l'intervention publique dans le champ de la santé.

Certes, on observe bien des évolutions dans l'écologie des professions de santé hospitalières : selon Thomas Le Bianic, par exemple, « la création d'un ordre infirmier en décembre 2006, réclamé par les organisations professionnelles depuis plusieurs décennies, n'est pas étranger à la délégation aux infirmiers de certaines tâches autrefois réservées aux médecins, et au souci de réduction des dépenses de santé qui l'accompagne » (2008, p. 272). Mais ces évolutions ne brouillent pas les frontières entre filière médicale et filière soignante. Les dernières réformes du système de formation des professionnels de santé médicaux et soignants tendent au contraire à accentuer l'écart entre les filières, et la domination de la filière soignante par la filière médicale. Les effets des transformations de l'intervention publique sur l'écologie des professions de santé hospitalières sont donc tout à fait limités.

Dans le champ de la prison, si l'on s'intéresse aux soignants et enseignants, on voit d'autres effets des transformations de l'intervention publique : en rattachant les soignants au service public hospitalier, en rattachant les enseignants à l'Education nationale et en les « libérant » du statut de vacataires de l'administration pénitentiaire, la nouvelle donne juridique a contribué à asseoir la légitimité et l'autorité de ces professionnels auprès des publics de détenus et de personnels pénitentiaires. Elle a aussi redistribué les cartes de la segmentation de ces différentes professions : soignants et enseignants en prison sont moins marginalisés dans leurs professions ; ils sont statutairement intégrés à des communautés qui sont dès lors obligées, au moins à l'échelle de leurs représentants, de les considérer comme leurs membres. Cela ne réduit pas totalement la coupure symbolique entre les professionnels intervenant en prison et ceux intervenant en milieu libre, puisque, par exemple, les médecins et soignants exerçant en prison restent mésestimés au sein de la communauté médicale et soignante, mais cela réduit leur « extra-territorialité ». L'intervention publique participe alors d'une réintégration des segments, composés des professionnels exerçant en prison, dans la communauté plus larges.

Les transformations de l'Etat et de l'intervention publique peuvent donc avoir une influence forte sur les façons dont se structurent et se segmentent les professions : c'est le cas des corps techniques de l'Etat. C'est aussi le cas des professionnels intervenant en prison, dont le rattachement statutaire au secteur public, a redéfini leur place dans le système global de leurs groupes professionnels. Mais cette influence apparaît beaucoup moins forte dans le champ hospitalier public, où l'organisation inter-filières et la segmentation intra-professionnelle ont été peu affectées par les transformations récentes de l'intervention publique dans le champ sanitaire. Si les mutations de l'Etat – régalienn, Providence, interventionniste – et du secteur public affectent bien certaines facettes des

structurations et segmentations professionnelles, elles ne les transforment pas aussi profondément les unes que les autres.

Les transformations de l'intervention publique ont donc eu des effets inégaux, selon les projets sociétaux, les organisations et les groupes professionnels étudiés.

2.2. Les effets de l'intervention publique sur l'action au travail

Les transformations de l'intervention publique ayant des effets propres sur les formes sociales Institutions, Organisations et Professions, on peut s'attendre à ce qu'elles aient des effets finaux importants sur l'action au travail des professionnels du service public. Qu'en est-il ainsi des expériences vécues dans les métiers du service public ?

Cette question évoque explicitement les travaux de Dominique Schnapper (2003) sur les métiers de ce qu'elle appelle l'Etat-Providence¹³⁶. Partant d'enquêtes sur les travailleurs sociaux, les médecins, les enseignants, les artistes, l'auteure retrouve, au-delà des différences de qualification et de contrainte, un même type d'expériences vécues : « échappant au monde dominant de la production concurrentielle et de ses valeurs d'efficacité, se référant à des valeurs de type « humaniste », ils sont vécus comme « en crise » » (p. 202). Schnapper dégage une forte tension entre deux pôles de l'activité quotidienne : le pôle de la vocation (autour de la défense d'une mission de charité et de solidarité, de valeurs humanistes, morales, culturelles et politiques) et le pôle de la profession (autour de la défense de qualifications et compétences reconnues, de l'autonomie d'exercice, de droits matériels et statutaires de leur groupe). Cette tension, permanente dans les professions plus ou moins directement dépendantes de l'Etat d'intervention¹³⁷, prendrait aujourd'hui une forme singulière – celle d'une crise d'identité professionnelle –, à l'heure de la prééminence de la logique de l'efficacité technique, de la concurrence et des relations marchandes (p. 213). Ce serait là l'origine d'un malaise des professions de l'Etat-Providence : « Personne ne souhaite renoncer à la sécurité matérielle et à la consécration sociale induites par l'Etat d'intervention, mais en même temps tous déplorent dans leur discours la bureaucratisation d'un monde qui reconnaît mal l'originalité absolue de leur vocation » (p. 215).

Cette lecture résonne avec l'analyse de François Dubet dans *Le déclin de l'institution* (2002). L'auteur ne dit pas s'intéresser spécifiquement aux métiers du secteur public, mais comme il délimite son analyse au travail sur autrui dans les champs de l'éducation, de la santé et du travail social, son diagnostic concerne également, voire centralement, les expériences des professionnels du secteur public, et pour certains de la fonction

¹³⁶ Sur nos terrains, ce sont les professionnels hospitaliers qui s'approchent le plus de ces métiers ; les professionnels de l'Équipement seraient plus rattachés aux métiers de l'Etat-interventionniste, tandis que le milieu d'exercice carcéral serait rattaché à l'intervention de l'Etat-régalien.

¹³⁷ L'auteure rappelle l'unanime et constante plainte, repérée par Dominique Monjardet chez les policiers, sur l'« absence de moyens » qui empêcherait de remplir la véritable mission.

publique. Comme Schnapper, Dubet (p. 77-82) montre que les professionnels sont tiraillés entre différents repères : des valeurs et des principes, des références à la vocation, des exigences d'efficacité professionnelle, des contraintes d'organisation. La crise ou le malaise du travail sur autrui ne sont plus seulement des effets macro-sociaux de la décomposition d'un modèle général de socialisation des acteurs, « cette crise et ce malaise font partie de l'expérience de travail elle-même » (p. 81).

Tensions entre vocation et professionnalité, tiraillement entre valeurs et contraintes, malaise, crise de la vocation, désarroi... Toutes ces tendances, par ailleurs évoquées dans d'autres travaux (Dubar, 2000 ; Linhart *et alii*, 2006 ; Osty, Sainsaulieu, Uhalde, 2007) se retrouvent-elles sur nos terrains ? Oui, mais ce diagnostic général doit être nuancé selon les groupes professionnels étudiés, et à l'intérieur de ces groupes selon les individus.

Les acteurs qui connaissent la plus grande crise expérientielle ou identitaire, se trouvent assurément parmi les professionnels de l'ex-ministère de l'Equipement. Ce sont eux qui sont conjointement touchés par les plus grandes transformations des repères institutionnels (notamment le passage du projet équipement au projet développement durable), organisationnels (notamment les fusions de structure) et professionnels (notamment la remise en cause de l'expertise de producteur et par là, des états de grandeur au sein des groupes professionnels des ingénieurs et techniciens). Leur « désarroi »¹³⁸ se manifeste par des doutes, des malaises (au sens littéral : se sentir mal à l'aise), de la souffrance au travail, des interrogations sur leur vocation, des remises en question sur leur utilité, des tiraillements entre repères et pratiques, des sentiments de mal faire, de la résistance à certains changements, du mécontentement, parfois de l'apathie, de la rancune, des craintes, des peurs sur leur propre avenir et l'avenir de leurs différents collectifs, des inquiétudes sur l'avenir de la fonction publique, des doutes sur le maintien futur des valeurs « ancestrales » du ministère de l'Equipement (notamment la neutralité et l'impartialité), ... Autant de manifestations qui témoignent d'une forte déstabilisation des différents repères de l'action.

Mais tous les professionnels de l'ex-ministère de l'Equipement rencontrés ne vivent pas ces transformations sur ce registre négatif. Certains ont gardé des repères qui leur servent de points d'attachement, d'autres en ont trouvé dans les nouvelles formes du ministère : ce peuvent être le souhait de servir l'Etat (en fonctionnaires « loyaux »), le projet de développement durable, l'intérêt porté à se construire une nouvelle expertise dans ce nouveau champ d'action, le lien à un nouveau collectif local de travail, ... Selon la diversité des attachements aux institutions, aux organisations et aux professions, les

¹³⁸ Nous reprenons ici un terme employé dans le rapport dirigé par Danièle Linhart (2006) sur les différents visages de la modernisation du service public dans le Nord. L'introduction a pour titre : « Le désarroi du fonctionnaire d'Etat face à la modernisation du service public ». Le constat de désarroi s'établit sur deux terrains : le Trésor public et une direction départementale de l'Equipement. La préfecture et le rectorat sont jugés plus à l'abri de cette vague de désarroi.

expériences de travail sont donc plus ou moins marquées par les transformations de l'intervention publique. On trouve ainsi des enthousiastes aussi bien chez les dirigeants des nouvelles structures qui défendent le principe d'une obéissance fidèle à l'Etat et au ministère, que chez des ingénieurs et des techniciens qui travaillent dans des champs portés par le Grenelle de l'Environnement (les « grenellisés ») : ceux-là partagent le nouveau projet institutionnel du développement durable, ils le portent ; ils profitent généralement des restructurations organisationnelles ; ils profitent aussi de la reconfiguration des expertises professionnelles qui leur donne un poids plus fort dans les groupes des ingénieurs et techniciens.

Entre ces deux pôles du désarroi et de l'enthousiasme, c'est la variété qui domine. Si nous devons donner une tonalité générale des expériences de travail au MEEDDM, nouvelle figure d'un Etat régulateur et évaluateur et non plus interventionniste et producteur, ce serait sans nul doute l'inquiétude et le sentiment de désarroi que nous retiendrons. Mais cette tonalité cacherait une grande variété d'expériences au travail dont seul un travail typologique, propre à ce terrain, pourrait rendre compte¹³⁹.

De la même façon, c'est une grande variété d'expériences que nous avons observée à l'hôpital public. Quelques tendances générales se dégagent certes pour l'ensemble des professionnels : à l'échelle des institutions, la crainte de ne plus pouvoir porter les projets d'universalité des soins et de performance technique au nom de critères de gestion et d'efficacité, la crainte d'un alignement avec les logiques de fonctionnement du secteur privé ; à l'échelle des organisations, la crainte de fusions d'établissements (intra secteur public ou inter public / privé) ou de services, qui ne se feraient que sur des critères comptables, qui multiplieraient les contraintes de coordination sans donner de règles opératoires, qui réduiraient aveuglément les effectifs et les moyens ; à l'échelle des professions, la crainte d'une remise en cause des statuts de la fonction publique hospitalière, d'une précarisation généralisée des emplois du public. De nombreux ingrédients identifiés par Dominique Schnapper et François Dubet à propos de ces métiers symboles de l'Etat-Providance, sont donc présents.

Mais quelques nuances peuvent être apportées. Tout d'abord, certains ingrédients paraissent manquer : nous n'avons pas observé à l'hôpital public de nombreuses « crises de la vocation »¹⁴⁰ ; l'horizon de la carrière à long terme dans la fonction publique hospitalière reste une référence de la très grande majorité des professionnels ; les repères liés à l'expertise et à l'attachement à des groupes professionnels ou à des filières (médicale, soignante, administrative) sont stables. Par ailleurs, on observe une grande variété d'expériences au travail et d'expériences des transformations de l'intervention publique : plutôt qu'entre désarroi et enthousiasme, la variété s'établit entre inquiétude et confiance. La tonalité générale serait moins négative que celle que nous avons

¹³⁹ Pour une telle typologie, nous renvoyons à notre rapport de recherche sur le CETE (2010).

¹⁴⁰ Il faut entendre par là des interrogations qu'auraient des professionnels en exercice sur leur envie de rester dans le métier. On observe par contre des difficultés de recrutement dans le secteur hospitalier.

observée au MEEDDM, mais tout aussi trompeuse dans sa prétention à la généralité. Là encore, la typologie s'avère un complément essentiel du regard sur l'action au travail¹⁴¹.

La question des effets des transformations de l'intervention publique sur les expériences des soignants et enseignants exerçant en prison se pose très différemment, parce que l'intervention publique n'a que très peu évolué ces dernières décennies dans ce milieu. Aussi les soignants et les enseignants n'ont-ils été que très peu affectés dans leurs expériences par d'éventuelles mutations de l'intervention de l'Etat et du service public. La seule exception à cette affirmation concerne les personnels soignants qui ont connu l'avant 1994, date à laquelle la charge des soins somatiques en milieu carcéral a été transférée au secteur public hospitalier (1986 pour le secteur psychiatrique). Ceux qui ont connu – mais ils sont désormais minoritaires – ce changement, l'ont vécu comme une transformation importante, essentielle dans la conduite de leur action au travail : il rimait avec une plus grande ouverture du projet d'enfermement à un projet sociétal de santé publique, avec une plus grande indépendance organisationnelle des soignants à l'égard de l'administration pénitentiaire, avec une plus grande reconnaissance auprès des soignants exerçant en milieu libre. A l'exception notable de ce changement, les soignants et enseignants exerçant en prison n'ont pas connu ces dernières années – à leur grand regret généralement – de transformations de leurs expériences de travail. En tant que professionnels relevant de la fonction publique hospitalière et de l'Education nationale, ils ont bien été affectés par certains nouveaux contours de l'intervention publique, mais leur isolement géographique en prison, quasi-autarcique, les a partiellement tenus à l'écart de ces mutations. C'est donc plutôt la permanence de l'Etat qui caractérise leurs expériences de leurs attachements au secteur public¹⁴².

Enfin, nos observations sur différents terrains ne permettent pas ni d'établir un diagnostic général sur les expériences vécues dans les différents métiers observés du secteur public, ni de faire une typologie qui serait transversale aux trois milieux étudiés. La variété des expériences peut être mise en rapport avec les façons qu'ont les différents acteurs de se situer vis-à-vis des institutions, organisations et professions et les façons dont chacune de ces formes sociales a été affectée par les transformations récentes de l'intervention publique. Ces formes de l'action au travail dans le secteur public et le domaine de la fonction publique – aussi bien les institutions, les organisations et les groupes professionnels – sont trop diverses et ont connu de trop diverses transformations pour évoquer, comme par voie de conséquence, une transformation générale des « expériences vécues » dans le champ de l'intervention publique.

¹⁴¹ Nos différents rapports sur l'hôpital ont établi des typologies, mais en lien avec chacun des thèmes étudiés : la certification, la nouvelle gouvernance, l'action culturelle. Le matériau nous manque encore pour établir une typologie « générale » des professionnels hospitaliers.

¹⁴² Les typologies d'acteurs que nous avons pu construire sur le terrain carcéral (Milly, 2000, 2001a) ne sont d'ailleurs pas différentes de celles que nous établirions aujourd'hui à la suite de notre étude sur l'Antenne Toxicomanies.

3. Délimitations et limites de la recherche

Quelles sont les principales délimitations et limites que nous avons identifiées de ce travail transversal de lecture de l'action au travail ?

« Les concepts introduisent un biais en faveur de la perception de certains traits. Pour reprendre l'image décrite par l'historien E. Carr, le spécialiste des sciences sociales est comparable à un pêcheur, qui a délimité sa zone de pêche, c'est-à-dire son sujet de départ et son terrain, mais qui ne sait pas quel poisson il va attraper, et qui est tributaire des instruments qu'il a emportés (Carr, 1988, *Qu'est-ce que l'histoire ?*). Le résultat de la recherche dépend à la fois des caractéristiques du terrain, de l'outillage intellectuel et de l'habileté du chercheur. »

Carine Vassy, 2003, « Données qualitatives et comparaison internationale : l'exemple d'un travail de terrain dans des hôpitaux européens », p. 218

En lien avec cette image halieutique, il nous semble qu'il y a deux formes principales de biais à identifier dans notre travail : les délimitations qui sont liées aux « caractéristiques » de notre objet, les limites qui sont liées à « l'outillage intellectuel » que l'on a mobilisé. Les premières relèvent des terrains explorés, de leurs spécificités et de leur degré d'investissement. Les secondes sont plus contrariantes car elles questionnent l'adéquation des outils aux types de résultats attendus, mais aussi la dépendance des résultats obtenus aux outils mobilisés ; elles touchent à des « cadres logiques restrictifs », pour reprendre la terminologie de Raymond Boudon dans *L'art de se persuader des idées douteuses, fragiles ou fausses* : « La réalité peut suggérer à celui à qui l'on pose ou qui se pose telle question un cadre logique inadéquat. Cela résulte notamment de ce que, par défaut, on a souvent tendance à adopter un cadre logique restrictif, lequel permet plus facilement de déterminer la réponse à la question posée. A quoi il faut ajouter que, si l'on peut soumettre ces cadres logiques à la critique, d'une part ils demeurent le plus souvent métaconscients, d'autre part il est parfois difficile de déterminer le cadre pertinent » (1990, p. 227). Quant à notre « habileté personnelle », dont pourraient dépendre les résultats de notre recherche, il n'est pas de notre ressort d'en juger ; tout au plus, peut-on espérer l'affûter dans cette partie, par un retour réflexif sur les limites de nos analyses.

3.1. Les délimitations de l'objet

Il y a d'abord des limites qui sont intrinsèques aux particularités des objets de recherche étudiés. Elles tiennent aux terrains explorés et donc partiellement aux aléas de la vie scientifique, au gré des rencontres professionnelles et des opportunités de recherche (cf. introduction). Rien ne justifiait *a priori* de comparer la prison, l'hôpital et l'équipement. Ces milieux de travail ont des proximités (notamment leur lien avec l'intervention publique), mais ils ont aussi leurs spécificités qui gênent la comparaison : leur étude simultanée ou parallèle se justifiait donc principalement au regard de notre parcours de recherche. Nous espérons néanmoins avoir montré que cette justification première n'en oblitère pas pour autant l'intérêt d'un modèle analytique transversal sur l'action au travail. Mais alors pourquoi ne pas avoir intégré les mondes des rectorats et des métiers à dominante technique de la SNCF que nous avons aussi étudiés ? Ce choix, nous l'avons aussi écrit dès l'introduction, est largement lié à la nature des matériaux recueillis : nous pensions manquer d'entretiens ou d'éléments de comparaison récents sur ces deux derniers terrains. Est-ce à dire que nous disposions de tous les éléments nécessaires pour notre étude de la prison, de l'hôpital et de l'équipement ? Les réponses sont différentes selon les trois terrains étudiés. Sans parler de représentativité et en s'en tenant au degré de saturation de l'information ressenti au cours des entretiens, nous pensons que nos investigations de la prison et des structures de l'Équipement permettent un regard assez approfondi sur les activités professionnelles étudiées. C'est moins vrai pour l'hôpital, qui est un milieu si large et hétérogène qu'on ne peut estimer que l'avoir exploré superficiellement après nos trois études. Par ailleurs, sur chacun des trois terrains, certaines activités professionnelles ont été insuffisamment explorées pour que l'on s'autorise à les questionner de la même façon que celles qui ont été le cœur de ce travail : les personnels de surveillance en prison, les personnels techniques à l'hôpital, les personnels administratifs du MEEDDM, ... et d'autres professionnels encore exerçant dans ces milieux donneraient pourtant à voir des spécificités non seulement de leurs groupes propres de travail, mais aussi des arrangements organisationnels et institutionnels dans lesquels ils sont impliqués.

Bien des pistes s'ouvrent donc pour compléter et affiner le modèle. Il serait assurément intéressant d'approfondir les terrains les moins bien explorés – on pense à l'hôpital – avec d'autres études et d'autres entretiens. Ou de comparer nos terrains à ce qu'il se passe dans d'autres domaines du secteur public, ainsi que dans le secteur privé. Ou de comparer les expériences selon les statuts des professionnels de chaque secteur (notamment fonctionnaires et non fonctionnaires). Ou d'étudier ce qu'il se passe pour les professionnels administratifs, de façon transversale aux trois terrains. Ou d'intégrer les points de vue des publics ou des clients. Ou de comparer nos terrains à ce qu'il se passe dans d'autres pays. Ou de confronter notre lecture sociologique à d'autres approches disciplinaires (anthropologie, histoire, ergonomie, psychologie, économie, ...). Toutes ces limites ne nous paraissent pas cruciales du point de vue de la nature du matériau recueilli et analysé. Au pire sont-elles frustrantes, parce qu'elles ne

permettent pas de clore une lecture exhaustive des transformations actuelles de l'action au travail. Mais ce projet lui-même d'exhaustivité ne serait-il pas totalement utopique, à l'échelle d'un enseignant-chercheur ? L'intérêt heuristique d'un modèle n'est-il pas de pouvoir être appliqué à d'autres terrains ? La conscience de telles délimitations ouvre en fait des perspectives de recherche, plus qu'elle n'interroge les fragilités du modèle développé.

Certaines délimitations questionnent néanmoins plus que d'autres le contenu de notre modèle d'analyse et la possibilité de l'appliquer à d'autres terrains. Nous pensons d'abord aux trois délimitations initialement identifiées et évoquées dès l'introduction :

- une première délimitation spatio-temporelle, liée au fait que nos matériaux se limitent à une lecture du travail dans la société française au début du XXI^{ème} siècle.
- une seconde délimitation liée au fait que les professionnels observés en milieu carcéral n'y occupent pas une place en lien direct avec la finalité « principale » de la prison.
- une troisième délimitation liée au fait que les différents métiers analysés n'engagent pas des relations de services de même nature, du point de vue de la fréquence et de l'intensité de la relation entre les professionnels et leurs publics.

Revenons sur ces trois délimitations, avec le recul de notre parcours. La première, tenant à la réduction spatio-temporelle de notre regard, est inégalement importante, selon que l'on s'intéresse à la dimension spatiale ou à la dimension temporelle (nous traiterons cette dernière dans la partie suivante, au regard de l'importance qu'elle revêt). Sur la question de la réduction spatiale, qui délimite notre regard à l'observation de la société française, le problème nous semble encore relever d'un simple choix de terrain. Il est évident que la comparaison internationale permettrait de dégager des éléments instructifs sur la construction sociétale des articulations entre institutions, organisations et professions, sur les dynamiques de l'action au travail, sur les articulations des régulations globales et locales, et ce notamment, à une époque où les frontières nationales sont largement re-questionnées. Nous l'avons vu par exemple, les travaux de Carine Vassy sur l'hôpital (1999) montrent tout l'intérêt, mais aussi les difficultés méthodologiques (Vassy, 2003), d'une comparaison internationale et d'un repérage des « effets sociétaux ». Il ne s'agit donc pas de nier l'importance et la plus-value du comparatisme (Lallement et Spurk (sous la dir.), 2003) ou d'une interrogation sociologique sur les contours et les effets de la mondialisation (nos collègues du Modys travaillant sur le travail, la comparaison internationale et la mondialisation – nous pensons notamment à Michèle Dupré, Bernard Ganne, Béatrice Maurines, Cédric Verbeck – ne nous le pardonneraient pas !), mais de réfléchir à la *nécessité* analytique d'intégrer cette interrogation comparative à l'échelle de notre modèle. Sans doute parce que nos terrains touchent au secteur public et donc de façon proche à la construction de

l'Etat, notre lecture nous paraît pouvoir être circonscrite, sans conséquence majeure, à une échelle nationale. Certes, ce constat mériterait d'être discuté en détail, par exemple en prenant en compte les effets de l'eupéanisation de certaines politiques publiques sur les modes de régulation et d'autonomie dans certains secteurs d'activité et certaines professions (on pense aux travaux de Catherine Paradeise, 2008). A notre échelle, il apparaît cependant que les projets institutionnels et les groupes professionnels sont (encore) fortement empreints d'un « effet sociétal » qui autorise un regard national (sans pour autant invalider un regard international) ; cette intuition est confirmée par le mode « très national » sur lequel se sont – au moins initialement – construits les sociologies des institutions et des professions en France (notamment en opposition aux sociologies anglo-saxonnes). C'est sans doute moins vrai des cadres organisationnels, moins marqués par un effet sociétal, peut-être parce que l'influence de l'Etat s'y fait moins sentir (on retrouve cette intuition lorsque l'on observe la construction très internationale du champ d'interrogation sociologique sur les organisations). Ces remarques ne visent encore une fois pas à invalider la comparaison internationale (par ailleurs fortement pratiquée par les politologues sur la question des institutions, par les sociologues sur la question du travail), mais simplement à l'envisager comme une perspective de recherche qui pourrait apporter une plus-value au modèle, sans qu'elle lui soit pour autant nécessaire.

Nous serons rapides sur la seconde délimitation initialement identifiée, car nous en avons régulièrement évoqué les tenants et aboutissants (cf. au début de ce même chapitre 6, § 1.1.). Nous avons déjà justifié *a priori*, en introduction et dans le chapitre 1, le choix de comparer nos trois terrains, même si le statut des professionnels de santé et d'enseignement exerçant en prison semble très distinct de celui des autres professionnels étudiés, du fait de leur exercice dans un milieu qui ne leur est pas « traditionnel ». *A posteriori* cette fois, au regard de nos résultats d'analyse, il apparaît toujours que cette « limite » n'en est pas vraiment une. Certes, les soignants et enseignants sont placés dans une situation singulière au regard de la nature des projets, cadres et collectifs institutionnels, organisationnels et professionnels qu'ils portent et auxquels ils sont confrontés. Mais cette singularité est faible si l'on considère que bien d'autres des acteurs étudiés sont confrontés à une diversité de projets institutionnels dont ils ne partagent pas toujours les finalités et les valeurs, sont impliqués dans des organisations qui les contraignent et qu'ils ne peuvent modeler librement, se retrouvent dans des segments isolés ou mésestimés de leur communauté professionnelle.

La troisième délimitation que nous avons initialement identifiée est liée au fait que les différents métiers analysés n'engagent pas des relations de service de même nature, du point de vue de la fréquence et de l'intensité de la relation entre les professionnels et leurs publics. Nous l'avons dit dès le chapitre 1 (§ 3.2.), ces différences ne paraissaient pas *a priori* pouvoir autoriser une montée en généralité – à l'échelle de nos terrains – sur les « politiques de la relation » qui seraient transversales aux différents champs d'activité. Cette intuition se confirme *a posteriori*. De fait, les différences de relations aux publics entre les trois terrains s'avèrent très nettes. Le clivage est d'abord majeur

entre les enseignants et les soignants d'une part, les professionnels du MEEDDM et les administratifs hospitaliers d'autre part : les premiers travaillent sur des publics qui sont par ailleurs les destinataires finaux de leur action (l'enseignement, le soin), les seconds pour des publics (les administratifs hospitaliers voient rarement les patients ; la plupart du temps, les ingénieurs et les techniciens du MEEDDM travaillent avec des élus, des techniciens d'autres collectivités locales, ... et ne voient jamais les habitants) ; les premiers travaillent avec un contact physique et régulier avec leurs publics, les seconds sont le plus souvent à distance de leurs publics et ont avec eux des contacts épisodiques ; bref, les politiques de la relation sont très différentes entre des métiers relationnels et des métiers techniques / administratifs. Entre les enseignants et les soignants intervenant en prison, on observe aussi de profondes différences de nature de relation au public : la dimension organiciste du travail de soin (même dans le secteur psychiatrique) engage une relation au corps physique que l'on n'observe pas dans le travail des enseignants ; l'enjeu vital que constitue parfois le soin (au sens propre : sauver la vie) engage aussi une relation à part. Les politiques de la relation sont donc très différentes dans les différents terrains étudiés, au point que l'on peut se demander si ces différences autorisent une comparaison.

En acceptant de comparer des métiers aussi différents du point de vue des relations à leurs publics que ceux que nous avons étudiés, il est certain que nous donnions à notre modèle un angle mort qu'il peut être légitime de vouloir réduire en ne s'intéressant qu'à des métiers plus proches : les activités professionnelles relationnelles (Demailly, 2008a), le travail sur autrui (Dubet, 2002), les relations de service (Laville, 2005 ; Weller, 1999). Une focalisation sur les « métiers de service » n'empêche pas d'interroger la construction de ces professions singulières au regard des organisations et des institutions : « S'il est de bonne méthode d'appréhender la relation de service de façon située au prisme des interactions qui, *hic et nunc*, la structurent et lui donnent forme, il importe tout autant de prendre en considération la façon dont cette relation s'encastre dans des ensembles organisationnels et institutionnels au sein desquels se percutent des intérêts multiples et parfois peu compatibles » (Lallement, 2007, p. 308-309). Mais cette focalisation permet de donner une plus grande place à la prise en compte de la relation au public dans le modèle d'analyse.

On touche avec cette dernière autocritique à de nouvelles formes de limites, qui ne concernent pas seulement la délimitation de notre objet, mais aussi les instruments (méthodologiques et théoriques) que nous avons mobilisés pour l'analyser.

3.2. Les limites de l'interrogation

Plusieurs limites qui touchent cette fois aux « instruments » théoriques et méthodologiques, et que nous avons plus ou moins bien identifiées au début de notre recherche, se sont révélées au fil de notre parcours. Ces limites sont plus cruciales que les précédentes, car il ne s'agit pas seulement de les combler en ouvrant d'autres terrains. Il convient d'en analyser les effets sur les matériaux, les analyses et le modèle proposés.

La première de ces limites concerne notre vision que l'on pourrait qualifier de chrono-centrée (et que nous avons initialement associée avec la limite socio-centrée). Notre regard se focalise sur le présent de l'action au travail dans la société française. Il s'appuie sur des entretiens conduits auprès de professionnels en exercice (le recul qu'ils ont sur l'évolution de leurs activités est celui de leur carrière, au maximum, une quarantaine d'années) ; il s'appuie aussi sur des terrains investis au plus tôt au milieu des années 1990 (pour la prison) ; il rend compte des transformations des dernières années, éventuellement des toutes dernières décennies. Ces contours obligent à se limiter à évoquer le présent de l'action au travail et nous ne pensons pas avoir dérogé à cette obligation. Cela étant dit, l'une des entrées que nous mobilisons dans notre modèle se satisfait peu de cette approche chrono-centrée, surtout quand on entend en lire la dynamique. La lecture des organisations est assurément celle qui se satisfait le plus d'une lecture dynamique courte, même si de nombreux travaux essaient d'intégrer une lecture historique des changements (par exemple Osty *et alii*, 1997). De même, si la lecture dynamique des professions gagne quand on l'intègre dans un temps long (Larson, 1977 ; Grelon, 1986 ; Karpik, 1995, 1999), elle nous paraît pouvoir être aussi éclairée par le temps court : certaines formes de segmentation des professions peuvent se lire sur un temps de quelques années et décennies. La lecture des dynamiques institutionnelles apparaît quant à elle, compliquée à appréhender dans un temps court, comme nous l'avons vu sur nos trois terrains. Les projets institutionnels les plus stabilisés (comme ceux de la prison ou certains projets de l'hôpital) trouvent des fondements dans les siècles précédents. D'autres projets pourtant assez récents à l'échelle historique (comme la rationalisation de l'activité hospitalière ou l'équipement du territoire) ont pris contours dans les années 1960 et 1970 et sont donc hors de portée de la mémoire de la plupart des professionnels aujourd'hui en activité. Quant aux projets institutionnels les plus récents (comme celui du développement durable), nous ne sommes pas sûrs que notre intuition qu'ils puissent constituer à moyen et long termes des projets sociétaux reconnus comme centraux et légitimes, ne soit pas finalement une illusion du temps présent : ce sont les prochaines décennies qui détermineront la centralité et la force légitime de ce projet, et par là, sa dimension institutionnelle. Bref, il nous semble que le regard largement synchronique que nous développons ne permet pas de saisir pleinement les transformations institutionnelles, alors même qu'il peut être adapté aux lectures de certaines transformations organisationnelles et professionnelles.

Cette remarque faite, il reste à s'interroger sur les méthodes qu'il conviendrait d'utiliser pour mieux intégrer la lecture dynamique des changements institutionnels. Car ce n'est pas parce qu'il est difficile de les analyser qu'il n'y a pas de transformations institutionnelles en cours et que celles-ci ne jouent pas un rôle important sur la conduite de l'action au travail. Une première piste à explorer serait celle de mieux intégrer la lecture diachronique, en s'appuyant sur des matériaux historiques. Outre les compétences d'historien qu'elle demande, cette piste comporte ses propres difficultés si on veut l'articuler au regard sociologique que nous proposons : sur quels matériaux historiques s'appuyer qui seraient comparables aux entretiens que nous conduisons avec des professionnels en activité, certains que nous sommes que l'accès au discours des acteurs est une voie cruciale de compréhension des interactions entre action au travail et institutions ? Les travaux d'histoire économique et sociale (on pense aussi à la micro-histoire) ont appréhendé cette question et montrent que l'impossibilité n'est pas établie d'associer micro-observations et analyses macro-sociales. Il reste que les sociologies du travail qui mobilisent le plus la dimension historique nous semblent encore se faire au prix d'un éloignement avec l'action individuelle au travail et la saisie de la diversité de ses formes. Le travail sur les traces laissées (aussi individuelles et biographiques soient-elles) ne peut jamais s'assimiler au travail d'entretien conduit avec des professionnels, dont beaucoup font partie de ceux qui ne laissent pas de trace dans la « grande histoire », ni même dans la « micro-histoire ». Une lecture historique comparative sur le long terme des changements institutionnels reste donc très périlleuse.

Pour une appréhension de moyen terme des changements institutionnels (à l'échelle de quelques décennies), il est possible d'interroger les plus anciens des acteurs, sur la base de leur mémoire professionnelle : ces « anciens » se voient confier la tâche de recomposer pour le sociologue la façon dont les projets institutionnels ont évolué (et incidemment les façons dont les acteurs se sont positionnés par rapport à eux). Mais ce travail rétrospectif demandé aux acteurs est particulièrement difficile. La capacité mémorielle qu'il réclame est un écueil majeur : il s'agit alors moins de désigner des formes d'illusion biographique et d'illusion rétrospective que de viser directement la capacité des acteurs à se souvenir et à rendre compte des formes passées des projets et cadres institutionnels. Le meilleur moyen méthodologique pour une appréhension à moyen terme des changements institutionnels est alors assurément de reproduire, à quelques années et mieux quelques décennies d'intervalle, les enquêtes auprès des professionnels de chaque milieu. Autrement dit, la saisie dynamique des transformations institutionnelles nécessite un suivi diachronique des terrains. C'est en tout cas une perspective de recherche que nous envisageons dans nos prochains travaux (nous y reviendrons en conclusion).

Quant aux moyens méthodologiques projectifs ou prédictifs qui permettraient de savoir si les changements actuels à l'œuvre se confirmeront, s'affermiront ou s'infléchiront dans les prochaines décennies, pour faire advenir ou non de nouveaux projets institutionnels, nous n'en connaissons pas, et ce dans aucune discipline scientifique, hormis peut-être celui de se méfier de toute téléologie. On retrouve ici les célèbres

phrases conclusives des *Dix-huit leçons sur la société industrielle* de Raymond Aron : « Toute prévision historique doit tenir compte de ce qu'on appellera la pluralité des déterminations ou la possibilité des rencontres et des accidents. Fort heureusement, pour notre bien ou pour notre mal (je pense plutôt pour notre bien), nous ne pouvons pas prévoir l'avenir » (p. 375). Seul l'avenir donnera donc des réponses à nos intuitions prédictives (notamment sur l'institutionnalisation du projet sociétal de développement durable).

Avec cette critique sur la difficulté à lier une lecture micro-centrée de l'action au travail avec une lecture dynamique des institutions, on a touché à la question, moins méthodologique que technique, des limites de l'entretien. L'entretien est la technique d'enquête la plus mobilisée dans nos recherches, même si nous l'avons parfois complétée avec d'autres outils « classiques » (observations) ou propres à la sociologie d'intervention (confrontations aux acteurs, document-martyre, ...). Hormis la capacité mémorielle déjà évoquée, l'entretien présente ses limites qu'il est plus ou moins difficile de contourner. Nous pensons d'abord aux déformations conscientes de l'information (façades, miroirs, mensonges, tabous, ...): c'est ici une difficulté classique qui ne nous a pas paru plus importante sur les terrains étudiés que dans d'autres recherches et pour laquelle nous avons quelques ficelles de métier (comparer les discours selon les arènes, confronter les acteurs à d'autres discours, éventuellement à leurs contradictions, ...) (cf. chapitre 1, § 3.1.). Nous pensons aussi à la capacité discursive des acteurs (leur capacité à mettre en mots leurs actions et expériences) : en nous appuyant sur les discours des acteurs, il est certain que notre approche de l'action s'est focalisée sur des niveaux de l'action qui peuvent être d'une part conscientisés, d'autre part verbalisés. Ce n'est sans doute pas le cas de certains savoirs, de certains gestes de travail, de certaines routines procédurales, qui nécessitent donc pour être analysées le recours à d'autres techniques d'enquête que l'entretien. En exploitant principalement la méthode de l'entretien, nous savions porter une ombre sur certains niveaux de l'action au travail. *A posteriori*, il nous semble que cette ombre engage à des études complémentaires, à bases notamment d'observation, pour repérer comment les institutions, les organisations et les professions se construisent et opèrent aussi au cœur même de ces niveaux.

Une autre limite de notre approche concerne l'intégration des trajectoires biographiques et des carrières professionnelles dans notre méthodologie et dans notre modèle. Le modèle de lecture de l'action au travail que nous proposons reste très synchronique. Nous essayons, pourtant et autant que possible, dans nos entretiens d'avoir une lecture dynamique des positionnements professionnels. Si nous ne pouvons parler d'entretiens biographiques aussi approfondis que ceux que défendent par exemple Daniel Bertaux (1980), Didier Demazière et Claude Dubar (1997), nous posons « classiquement » de nombreuses questions sur la période de formation scolaire, la période de l'entrée dans le métier, les périodes passées de socialisation dans de nouveaux cadres et collectifs (organisationnels et professionnels), les articulations entre ces différentes périodes. Ces effets de carrière biographique apparaissent pourtant finalement assez peu dans le

modèle de lecture proposé de l'action au travail. Il faut dire là encore que nous nous sommes régulièrement confrontés à la question de la capacité mémorielle des acteurs et aussi aux formes d'idéologie biographique (Bertaux, 1976), d'illusion biographique (Bourdieu, 1986) ou simplement de construction rétrospective. Nous entendons par là des déformations plus ou moins conscientes, comme des relectures « filtrées » du passé par le présent, des recompositions *a posteriori* d'une cohérence à une trajectoire qui n'en avait pas nécessairement, mais aussi tout simplement le fait – c'est une lapalissade en sociologie – qu'un discours sur le passé donne plus accès à une lecture du présent qu'à une lecture du passé. Et le discours des acteurs sur leur action au travail n'échappe pas à cette évidence : certains niveaux de l'action (les valeurs, les normes, les gestes, les tensions, ...) ne laissent guère de prise au regard rétrospectif. Nous avons ainsi été constamment confrontés à la difficulté, et particulièrement pour les personnes anciennes dans leur profession ou leur organisation, d'intégrer la dimension du parcours professionnel et des transformations éventuelles de leurs registres d'action au cours de la carrière. Cette limite conduit à penser à d'autres modes d'appréhension des dynamiques de socialisation à l'échelle des carrières. Ne faut-il pas penser à des suivis de personnes sur la durée, par exemple en réinterrogeant, à intervalles réguliers, les mêmes professionnels ?

Une dernière limite sur laquelle nous voudrions nous appesantir concerne le statut de l'acteur-sujet dans notre modèle d'analyse. Ce modèle, en lien fort avec les postulats de l'individualisme méthodologique, met l'acteur et ses « bonnes raisons », son autonomie et ses rationalités, au cœur de l'analyse de l'action. De plus, nous avons régulièrement insisté dans nos résultats sur la pluralité des positionnements et investissements des acteurs vis-à-vis des formes sociales qui les entourent ; une pluralité que nous ne pensions pas pouvoir expliquer avec quelques variables d'origines et de trajectoires, de positions et de dispositions, ni même de places institutionnelles, organisationnelles et professionnelles. Faut-il pour autant en déduire que les positionnements et investissements au travail sont tous dissemblables, que l'acteur que nous étudions est totalement irréductible aux autres acteurs ? Non, selon nous. Chacune des formes sociales étudiées, dans chaque terrain, a au contraire des effets qui réduisent la diversité des actions au travail ; c'est d'ailleurs bien un des enjeux de notre modèle que de repérer ce que les effets combinés des institutions, des organisations et des professions permettent de comprendre des proximités et éloignements entre différents acteurs au travail. Il reste que ces trois formes sociales, même combinées, ne nous paraissent pas suffisantes à expliquer toute la variété des comportements. D'abord, parce que nous pouvons penser que d'autres formes sociales, d'autres sous-espaces du travail et du hors-travail, jouent sur l'action au travail. Mais aussi parce que l'action au travail elle-même trouve sans doute une part d'explication dans une « équation personnelle », faite d'histoires de vie singulières, d'« instances individuelles et pulsionnelles » pour utiliser la terminologie d'Eugène Enriquez (1992). Nous touchons peut-être là à un des points limites de l'explication sociologique qui, moins en tout cas que la psychologie et la psychanalyse, permet d'appréhender la part proprement personnelle dans les

comportements individuels. Pour autant, cette part personnelle ne nous paraît pas pouvoir être analysée en sociologie indépendamment des processus de socialisation qui relient les individus et les groupes sociaux qui les entourent. Nous partageons ici le point de vue défendu par Didier Demazière et Claude Dubar dans leur appréhension des identités personnelles.

« S'il est vrai que l'identité personnelle résulte bien d'un « travail singulier » consistant à « gérer une pluralité de significations » en « combinant des rationalités » et en « construisant l'expérience sociale comme étant son expérience » (Dubet, 1994), celle-ci ne peut qu'être décrite comme résultante d'un processus d'intériorisation, de transformation, d'appropriation et de combinaison de « formes identitaires » considérées comme des formes sociales d'individualisation. Cet objectif de description, qui constitue un véritable « tournant » dans l'histoire de la sociologie (Quéré, 1992) nous semble rigoureusement complémentaire de celui qui consiste à mettre à jour les formes symboliques les plus prégnantes à partir desquelles se construisent les identités personnelles, dans un espace-temps déterminé. »

Didier Demazière et Claude Dubar, 1997,
Analyser les entretiens biographiques, p. 323

Plus largement, nous défendons une appréhension sociologique de l'action au travail (et pas seulement du niveau identitaire) à partir d'une conception de l'acteur *socialisé*. Nous retrouvons ici l'analyse simmelienne des appartenances sociales, évoquée au début de ce chapitre. Dans cette filiation sociologique revendiquée, nous affirmons définitivement que la variété des actions au travail est moins le produit d'une équation personnelle des sujets, que le produit d'une autonomie des acteurs dans la construction de certaines formes sociales qui les entourent et qu'ils contribuent à faire évoluer.

Rappel du sommaire général et détails du sommaire de la conclusion générale

- **Introduction**

- **Chapitre 1 : Premiers contours d'un modèle d'analyse de l'action au travail**

- **Chapitre 2 : Contours théoriques : les articulations institutions / organisations / professions dans la pensée sociologique**

- **Chapitre 3 : Détour par la prison**

- **Chapitre 4 : Détour par l'Équipement**

- **Chapitre 5 : Détour par l'hôpital**

- **Chapitre 6 : Retours sur un modèle**

● **Conclusion générale**

- 1. Les principaux enseignements*
- 2. Un large espace de débats*
- 3. Nos perspectives de recherche*

Conclusion générale

Au terme de notre parcours fait de contours, détours et retours, nous voudrions conclure avec trois perspectives : rappeler les principaux enseignements de notre modèle sur la lecture de l'action au travail ; ouvrir l'espace des débats avec différentes sociologies des institutions, des organisations et des professions, et plus largement du travail ; évoquer les perspectives de recherche que nous voudrions explorer les prochaines années.

Les principaux enseignements

Nous ne reviendrons pas ici précisément sur les apports du modèle et ses limites, tels que nous les avons dressés et synthétisés dans le précédent chapitre. Soulignons-en seulement les idées-force.

La compréhension de l'action au travail est d'une grande complexité, tant elle attache différentes dimensions : les formats de l'action au travail sont divers, les formes sociales qu'elle compose et qui l'entourent sont aussi multiples. La tradition sociologique a souvent préféré décomposer ces dimensions pour ne s'attacher qu'à l'une d'entre elles. Nous défendons pour notre part un modèle combinant une appréhension large de l'action au travail, à partir des discours des acteurs, et une appréhension croisée de trois formes sociales spécifiques : les institutions, les organisations, les professions. Ce modèle trouve ses inspirations dans de nombreux travaux sociologiques qui ont initié et approfondi des croisements entre ces différentes entrées (cf. chapitre 2). Certains travaux ont néanmoins été plus influents que d'autres : nous pensons aux recherches « interactionnistes », mettant la compréhension des actions individuelles au cœur de l'analyse des formes sociales. En mobilisant le terme « interactionniste » dans le sens que lui donne Raymond Boudon (1977) et en ne le circonscrivant pas aux approches interactionnistes symboliques, nous défendons un retour aux sources simmeliennes de l'analyse des actions réciproques.

Notre approche interactionniste part du principe que les acteurs sont les mieux à même de rendre compte des raisons et contours de leur activité ; elle focalise ainsi le regard sur les (re)constructions par les acteurs du/des sens qu'ils donnent à leur travail. Ce faisant, elle privilégie certains formats de l'action (le « travail-sujet », l'expérience, les raisons explicites et dicibles, le sens global donné à l'activité). Avec cette entrée analytique et méthodologique sur l'action au travail, nous relevons que les acteurs entretiennent des relations complexes avec les formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles qui les entourent et qu'ils composent : ils sont à la fois les matrices et les produits de ces formes sociales. Ce résultat général, classique en sociologie, tout au moins convergent avec la majorité des analyses (qu'elles soient individualistes ou holistes) amenées à s'interroger sur les relations entre individu et société, entre acteur et système, prend des contours particuliers sur nos terrains.

Nous avons montré que chaque forme sociale, plutôt que d'être considérée comme unitaire et homogène, se déclinait de façon plurielle : c'est généralement face à une pluralité de projets institutionnels, d'organisations, voire de segments professionnels, que les acteurs ont à se situer. Nous avons aussi montré que les formes sociales méritent d'être considérées comme des ensembles tout à la fois contraignants et habilitants ; en retour, les acteurs – selon les situations – peuvent soit se positionner de façon extérieure et largement soumise face à des systèmes de contraintes, soit investir les formes sociales, de façon plus impliquée, comme des systèmes d'opportunité. Nous avons ainsi montré qu'une grande diversité de positionnements / investissements pouvait caractériser les acteurs investis de mêmes projets institutionnels, engagés dans les mêmes cadres et collectifs organisationnels, intégrés dans les mêmes groupes professionnels.

Les trois formes sociales institutions, organisations et professions agissent de façon combinée sur les acteurs, mais avec des canaux privilégiés différents. En nous appuyant sur la distinction analytique classique entre valeurs, règles et normes, nous avons ainsi repéré des canaux (légitimation / délégitimation, régulation / dérégulation, intégration / segmentation) et des contenus privilégiés de relations entre l'action et les formes sociales : les valeurs sont au cœur des relations avec les projets institutionnels, les règles au cœur des relations avec les organisations, les normes au cœur des relations avec les groupes professionnels. Cela ne signifie pas que l'on ne retrouve pas les valeurs, les normes et les règles aux trois niveaux¹⁴³, mais que celles-ci ne sont pas pour autant également distribuées dans l'espace des formes sociales.

En réponse à notre première intention de recherche, nous pouvons donc avancer que les actions au travail peuvent se comprendre comme la matrice et le produit d'articulations croisées et différenciées dans leur contenu avec les trois types de formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles.

Notre modèle permet aussi d'expliquer à un niveau macro-social certaines des articulations qui s'établissent, dans un champ d'activité donné, entre ces trois types de formes sociales. Ces articulations sont tout d'abord réciproques, mais cette réciprocity ne signifie pas que les forces en présence sont équilibrées : selon les secteurs d'activité et selon les périodes, les institutions, les organisations et les professions, ainsi que les voies d'orientation de l'action qu'elles portent (légitimation / délégitimation, régulation / dérégulation, intégration / segmentation), sont plus ou moins déterminantes sur l'action et entretiennent entre elles des articulations plus ou moins équilibrées. Plutôt qu'un système général transversal aux trois terrains, plutôt que des configurations

¹⁴³ Les institutions, en tant qu'elles sont déclinées dans des cadres juridiques, politiques et administratifs, posent ainsi de nombreuses règles de l'action ; les organisations produisent aussi des normes, si l'on entend par là des devoir-être et des devoir-faire moins généraux et absolus que les règles, sans instance spéciale pour en châtier la transgression ; les professions produisent des normes, mais aussi des valeurs (par exemple des idéaux de la relation de service, comme dans le serment d'Hippocrate), plus rarement des règles, comme dans les codes de déontologie.

équilibrées dans leurs forces et stabilisées dans le temps, nous avons repéré des « écologies articulées », spécifiques à chaque terrain et ancrées dans des temporalités particulières. Le terme « écologie », emprunté à Andrew Abbott, entend souligner la relativité et la plasticité des articulations observées : elles ne sont ni communes aux trois secteurs d'activité, ni équilibrées dans leurs forces, ni stables dans le temps. Les trois modèles proposés « équilibre stabilisé », « déséquilibre déstabilisé » et « déséquilibre mouvant » pour désigner les liens entre institutions, organisations et professions dans les écologies de la prison, de l'équipement et de l'hôpital, rendent ainsi compte de registres et dynamiques différents d'articulation, ainsi que d'une plus ou moins grande sensibilité des écologies observées aux transformations de l'intervention publique.

Les transformations de l'intervention publique des dernières décennies ont justement pris des formes singulières et eu des effets très inégaux, selon les projets sociétaux, les organisations et les groupes professionnels étudiés. A l'échelle institutionnelle, la reconfiguration étatique et publique en France recouvre en l'occurrence un fort désengagement (étatique mais aussi public) dans le domaine de l'équipement du territoire, un maintien dans le domaine régalien de la détention, un redécoupage dans le domaine sanitaire. A l'échelle organisationnelle, on n'observe pas une plus grande généralité des transformations de l'intervention publique, les prisons échappant encore largement au vaste mouvement de remise en question du modèle d'organisation bureaucratique. A l'échelle des groupes professionnels aussi, les mutations de l'Etat – qu'il soit régalien, Providence ou interventionniste – et du secteur public affectent bien certaines facettes des structurations et segmentations professionnelles, notamment celles des corps techniques de l'Etat, mais elles ne les transforment pas aussi profondément les unes que les autres. Aussi est-il essentiel de repérer la diversité des formes et effets des transformations de l'intervention publique.

Cette diversité se retrouve dans les expériences que font les professionnels du service public. La variété des expériences domine, dans les secteurs déstabilisés comme dans les secteurs plus stabilisés. Cette variété peut être mise en rapport avec les façons qu'ont les différents acteurs de se situer vis-à-vis des institutions, organisations et professions et les façons dont chacune de ces formes sociales a été affectée par les transformations récentes de l'intervention publique.

En réponse à notre seconde intention de recherche, nous pouvons donc avancer que les relations entre formes sociales institutionnelles, organisationnelles et professionnelles peuvent s'expliquer comme des articulations réciproques, dont l'équilibre et la dynamique sont spécifiques à chaque secteur d'activité ou écologie, mais toujours en lien avec les actions individuelles qui les composent.

Soulignons enfin que ce modèle d'analyse ne prétend pas épuiser la complexité de l'action au travail : ce n'est qu'un « îlot d'intelligibilité » pour reprendre l'expression de Jean-Claude Passeron dans *Le raisonnement sociologique* (1991). S'il réduit la part d'inexpliqué dans la conduite de l'action, il pourrait intégrer l'effet d'autres formes sociales, d'autres sous-espaces du travail et du hors-travail. Il n'entend pas par ailleurs

comprendre la part d'équation personnelle régulant l'action, laissant cette tâche à d'autres disciplines que la sociologie. Plus que le sujet, c'est ainsi l'acteur – à la fois socialisé et socialisant, contraint et habilité, dépendant et autonome – que ce modèle cherche à mettre au cœur de la compréhension de l'action au travail.

Voici donc rappelés les principaux résultats de notre travail, développés dans le chapitre 6. Au stade conclusif, nous voudrions maintenant revenir sur la façon dont ce modèle définit et questionne les trois notions d'institution, d'organisation et de profession, et ainsi esquisser ce que pourraient être des lignes du débat avec les sociologies adoptant d'autres définitions de ces entrées.

Un large espace de débats

Institutions, organisations et professions sont des notions polysémiques qui renvoient à des niveaux de réalité pluriels. Aussi nous sommes-nous astreints à les définir le plus précisément possible. Ces délimitations visaient à engager le débat sur des bases fermes. Il est néanmoins possible d'assouplir nos définitions et ainsi d'ouvrir l'espace des débats. Quels dialogues entamer avec les diverses sociologies des institutions, des organisations et des professions ?

Notre définition des institutions, comme projets sociétaux centraux et légitimes, et déclinés sous la forme d'encadrements juridiques, politiques et administratifs, n'est-elle pas trop restrictive en ce qu'elle néglige un pan de la sociologie des institutions et notamment les héritages durkheimien et foucaldien ? Quel dialogue entamer avec les sociologies des organisations qui n'intègrent pas la dimension formalisée du cadre comme un critère déterminant des régulations analysées ? Comment se situer dans l'alternative traversant aujourd'hui la sociologie des professions, entre approche macro-sociale des écologies professionnelles et approche micro-sociale des expériences et identités ?

La notion d'institutions reste la plus polysémique des trois que nous avons employées ; les analyses qui la mobilisent sont aussi les plus diverses, à la fois dans le champ de la sociologie du travail et dans les autres domaines d'interrogation sociologique. Au regard de cette polysémie et de cette diversité, notre définition initiale et l'emploi que nous en avons fait tout au long de ce travail sont à la fois restrictifs et larges. Ils sont restrictifs, parce que nous nous sommes limités au champ d'interrogation sociologique, alors même que la notion d'institution est explorée dans de nombreuses disciplines, et parfois dans les débats interdisciplinaires entre la sociologie et ses voisines (nous pensons notamment à l'économie). Ils sont aussi restrictifs parce que nous avons choisi de ne retenir ni la définition durkheimienne et maussienne (croyances et modes de conduite institués), aujourd'hui largement reprise dans les interprétations néo-institutionnalistes anglo-saxonnes, ni la définition foucaldienne (appareil et mécanisme de pouvoir) encore prégnante dans les interprétations « structuralistes génétiques ». Si nous avons croisé et questionné au fil de nos développements, certaines de ces

réinterprétations (par exemple, les interprétations « durkheimiennes » de Mary Douglas, de Michel Lallement, les interprétations « foucaaldiennes » de Robert Castel, de Loïc Wacquant), le débat avec ces différentes analyses reste à investir.

Notre définition initiale de l'institution se voulait néanmoins large, en ce qu'elle entendait combiner la dimension du projet sociétal et celle des déclinaisons juridiques, politiques et administratives ; elle ouvrait ainsi à un débat entre les approches sociologiques et les sciences juridiques et politiques, *a minima* entre la sociologie du travail et la sociologie politique de l'intervention publique. Au terme de notre parcours et du fait des matériaux que nous avons choisi de recueillir et d'analyser, nous devons reconnaître que nous avons privilégié dans notre regard la dimension du projet sociétal, sans l'articuler toujours étroitement avec l'analyse des encadrements juridiques, politiques et administratifs qui en découlent. Le débat avec les sciences juridiques et politiques, mais aussi avec la sociologie de l'intervention publique, reste donc encore largement à investir.

Notre approche des organisations comme cadres et collectifs, formels et locaux, d'exercice d'une activité, et la restriction de notre regard aux organisations de travail sont plus classiques dans le domaine de l'analyse sociologique des organisations. Les principaux débats qu'elles soulèvent concernent la place donnée à la formalisation et l'homomorphie entre les différentes organisations, qu'elles touchent au travail ou au « hors-travail ». Rejoignant les perspectives de Jean-Daniel Reynaud, nous avons d'abord pris le parti de mettre la dimension formelle, celle des règles, au cœur de notre analyse organisationnelle. Ce faisant, notre lecture se construit en contrepoint des perspectives avancées dans les derniers développements de l'analyse stratégique, et notamment dans les analyses d'Erhard Friedberg. Nous défendons par exemple l'intérêt d'interroger les façons dont les acteurs ont à se situer dans un feuilletage organisationnel, c'est-à-dire l'ensemble des règles pas toujours congruentes des diverses organisations auxquelles ils appartiennent ; l'approche stratégique, en ce qu'elle étudie des systèmes d'action concret, quasi indépendamment de la pluralité des cadres formels dans lesquels sont inscrits les acteurs, critique cette entrée. Mais plutôt que de fermer le débat autour d'une antinomie des approches, il nous paraîtrait intéressant de les confronter : la pluralité et la porosité des organisations formelles, ainsi que la diffusion des comportements de contournement des règles conduisent-ils à dissoudre l'intérêt heuristique d'une analyse différenciée des formes de l'action selon le degré de formalisation de ses cadres ? Y a-t-il des différences de « nature » entre les organisations de travail selon leur degré de formalisation, et si oui, quels sont ces éléments de nature ?

De même, notre approche organisationnelle pourrait être ouverte à des comparaisons avec les approches ne choisissant pas de restreindre leur regard aux organisations *de travail*. Le modèle interactionniste de l'action au travail que nous proposons ne peut-il pas par exemple être étendu à l'étude de certaines associations, de certains mouvements sociaux, ou encore de certains collectifs définis à la fois par une même activité de travail

et d'autres repères identitaires communs (par exemple, le genre, la génération, l'attachement territorial, la trajectoire migratoire, ...) ¹⁴⁴ ? Cette extension nécessiterait de questionner les contours du travail et leurs effets : quelle est par exemple l'importance, dans les articulations et écologies observées, de la rémunération financière de l'activité de ceux qui la conduisent (bénévoles ou non), de leurs statuts (indépendant / salarié, privé / public), de leurs types de contrat, de la nature des biens ou services produits, des autres dimensions identitaires des individus et des collectifs ? Dans la même optique extensive, notre approche pourrait être complétée ou confrontée avec les approches intégrant les publics (qu'ils soient clients, patients) dans l'analyse de l'action au travail et des écologies environnantes. C'est ce que nous avons commencé à faire dans le cadre du réseau thématique Sociologie des institutions de l'Association française de sociologie, mais l'intérêt de ce débat dépasse assurément ce petit cadre de discussion.

Notre dernière définition des professions est sans doute la plus consensuelle, à l'image de la relative « pacification » du champ de la sociologie des professions. Les premiers débats qui l'ont animé, entre sociologies fonctionnalistes et sociologies interactionnistes symboliques, entre sociologies des professions établies et sociologies des *occupations*, entre sociologies anglo-saxonnes et sociologies françaises, sont aujourd'hui dépassés. Pour autant, des clivages apparaissent encore, de façon au moins implicite. Nous pensons notamment à l'alternative entre des approches macro-sociales des professions (interrogeant les rapports entre un groupe professionnel, l'Etat, des publics, les groupes professionnels concurrents) – par exemple les analyses de Johnson, Freidson et Abbott – et des approches micro-sociales des expériences professionnelles (interrogeant les pratiques, les identités individuelles, les façons dont des acteurs particuliers perçoivent leurs attachements à des collectifs et construisent par là des sous-groupes, des segments au sein d'un même groupe professionnel). Au regard de cette alternative, notre approche a résolument choisi la seconde option d'analyse. Mais là encore, ce choix ne ferme pas la porte à des débats sur l'intérêt d'un croisement des perspectives, un croisement d'ailleurs aujourd'hui installé au cœur des réflexions collectives de la sociologie des professions (Menger (sous la dir.), 2003 ; Demazière et Gadéa, 2009).

De même, il serait intéressant de croiser les expériences des professionnels selon qu'ils sont en emploi, au chômage, en inactivité (par exemple à la retraite, en arrêt maladie de longue durée), en reconversion. Que se passe-t-il pour les acteurs qui sont plus ou moins fragilisés sur le marché de l'emploi, qui perdent leur emploi, qui en recherchent un, qui changent de secteur d'activité ? Comment se réfèrent-ils non seulement aux groupes professionnels, mais aussi aux projets institutionnels et aux cadres et collectifs

¹⁴⁴ Ces dimensions évoquent les travaux conduits au début des années 1980 dans le cadre du Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles du CNAM (Segrestin (dir.), 1981) (cf. note 32 chapitre 1) : ces travaux analysent des collectifs définis à la fois par une communauté d'activité et par une communauté de trajectoires migratoires (Maryse Tripier), de genre (Margaret Maruani), d'appartenances syndicales (Guy Groux), d'attachements territoriaux (Nicole Mercier).

organisationnels qu'ils ont portés, portent encore ou voudraient emporter, qui les ont entourés et les entourent encore ? Comment les écologies articulées Institutions-Organisations-Professions, dans un champ d'activité donné, sont-elles aussi imprégnées et transformées par l'état et les formes de développement macro-social du chômage, des temps partiels, de l'équilibre public / privé, ... ?

Notre modèle d'analyse interactionniste de l'action au travail ouvre donc autant, sinon plus, de perspectives de débats qu'il n'en ferme. Il reste à préciser comment nous comptons personnellement investir ces perspectives.

Nos perspectives de recherche

Nous avons commencé notre propos introductif en évoquant les remarques critiques et les frustrations ressenties à l'égard du choix, par nécessité analytique et méthodologique, d'un cadre logique restrictif dans notre premier travail de recherche. Nous espérions pouvoir, dix ans après, sur la base de différentes recherches conduites entre-temps, ressentir moins de frustrations. Ce n'est que partiellement le cas. Certes, notre modèle ouvre à une compréhension des actions au travail beaucoup plus large et approfondie que celle que nous avons produite à partir du seul terrain des soignants et enseignants exerçant en prison. Mais ce modèle reste limité, avec des cadres logiques encore restrictifs. Se dégagent ainsi bien des perspectives personnelles pour compléter, enrichir un modèle qui est plutôt à considérer comme au milieu du gué.

Un premier chantier envisagé est de poursuivre nos recherches dans les trois champs d'activité réexplorés ici, ainsi que dans celui des rectorats explorés au début des années 2000. Il s'agit d'abord de pouvoir, à notre échelle biographique, évaluer les renforcements et les infléchissements des tendances institutionnelles, organisationnelles et professionnelles observées jusqu'à maintenant, et notamment d'avoir un début de vision diachronique des changements institutionnels à l'œuvre. Dans le cadre de ces nouvelles investigations, nous aimerions tester un nouvel outil méthodologique d'appréhension des changements institutionnels à partir des points de vue des acteurs, puisque nous avons repéré que c'était une des fragilités de notre modèle : en plus des entretiens que nous conduirons avec de nouveaux professionnels, nous pensons réinterroger, cinq, dix ou vingt ans après, suivant le principe du suivi de cohorte, des professionnels déjà rencontrés en entretien. C'est une perspective qui a ses difficultés (il faut notamment retrouver les personnes, rencontrées sur tout le territoire de la France, et ayant été peut-être amenées à des mobilités géographiques) mais cette perspective est riche de promesses. Nous envisageons le dispositif méthodologique en deux temps : un premier temps d'entretien « classique » ; un second temps d'entretien conduit sur la base d'une confrontation à l'enregistrement ou à la retranscription de l'entretien initial. Il s'agit ainsi d'évaluer, avec les acteurs eux-mêmes, la transformation avec le temps de leur action au travail, de leurs pratiques, de leurs repères. Cette méthode devrait permettre ainsi d'intégrer – mieux que nous l'avons fait jusqu'alors et en contournant la

difficulté des capacités mémorielles – la construction dynamique de l'action au travail au fil de la carrière.

Ce premier chantier diachronique pourrait en même temps être ouvert à une étude comparative de nos terrains avec le secteur d'activité privé (on pense notamment aux prisons privées, aux cliniques, à l'ingénierie privée). Nous n'excluons pas cette perspective qui permettrait, par la comparaison, d'une part, de repérer ce qui – dans la conduite de l'action au travail et ses formats institutionnels, organisationnels, professionnels –, est transversal aux secteurs privé et public, d'autre part, de mieux saisir les spécificités de l'intervention publique. Sans certitude sur l'opportunité (notamment en termes d'accès aux terrains) que nous aurons de conduire une telle étude comparative, nous envisageons prioritairement pour le moment d'en rester à un regard sur le seul secteur public, en nous appuyant sur nos terrains et nos contacts. Cette focalisation sur le secteur public devrait nous permettre de réfléchir plus profondément la question de l'intervention publique, de ses transformations récentes et actuelles. Une perspective serait alors de mieux intégrer les approches de sociologie politique, que nous n'avons intégrées que marginalement dans notre recherche. En travaillant principalement sur les professionnels « en bout de chaîne », il nous a manqué de trop nombreux éléments sur les méandres de l'intervention publique, et notamment sur les logiques des acteurs politiques qui initient et promeuvent les politiques publiques. Pour combler ce déficit, nous aimerions suivre le déroulement d'une politique, depuis ses fondements jusqu'à ses applications. Nous pensons précisément aux politiques d'hospitalisation en psychiatrie des personnes détenues atteintes de troubles mentaux : il s'agirait d'étudier le nouveau dispositif des Unités Hospitalières Spécialement Aménagées (UHSA) qui se met en place (et dans lequel nous avons des accès), mais aussi les réflexions et actions politiques (au sein de la direction des hôpitaux, des ministères de la Santé et de la Justice) participant de la mise en forme d'un projet institutionnel.

Nous avons par ailleurs deux autres projets. Nous voudrions d'abord, par le biais de notre investissement de quatre champs de l'intervention publique – la prison, l'hôpital, le MEEDDM, les rectorats –, avoir une réflexion sur le travail administratif. Nous disposons déjà d'un matériau conséquent, constitué d'entretiens conduits avec des personnels administratifs sur les quatre terrains, mais cet ensemble reste encore composite du fait que nous ne l'avons pas produit dans une vue comparative. Notre projet est de rafraîchir et compléter ces matériaux, avec des entretiens auprès des représentants de la filière administrative et de produire sur cette nouvelle base, une analyse focalisée sur le travail administratif. Les administratifs ont-ils une position singulière qui tiendrait à la nature de leur travail ? Peut-on repérer des lignes de transversalité entre les différents champs de l'intervention publique ? Quelles sont au contraire les lignes de clivage entre ces champs et au sein même de la filière administrative ? Autrement dit, il s'agit de passer le travail administratif au crible de notre modèle de lecture de l'action au travail : y a-t-il un projet institutionnel proprement administratif ? Peut-on parler d'un groupe professionnel administratif qui

serait transversal aux organisations ? Quels sont les jeux et logiques des administratifs dans les organisations ? Comment les différents administratifs construisent et gèrent-ils leurs cadres et collectifs d'activité ?

Un autre chantier, entamé dans le cadre du réseau thématique Sociologie des institutions de l'Association française de sociologie, nous amènera à questionner la place des patients et des relations au public dans la conduite de l'action au travail. Nos échanges, avec des spécialistes de l'analyse des métiers relationnels et des publics dans les relations de service, invitent à une réflexion transversale sur la place et les effets de la relation sur ou avec autrui dans les activités professionnelles. Quelles sont les formes de prise en compte des publics, qu'ils soient forts ou faibles ? En dehors d'une réflexion comparative collective, nous souhaitons approcher cette question, à travers une étude de la relation au patient à l'hôpital. Les différentes études conduites avec Gilles Herreros – notamment la dernière étude sur les actions culturelles et quelques-unes des interactions que nous avons eues avec des patients – nous ont amenés à cette certitude que le patient, s'il est souvent réduit à un ensemble d'organes par les professionnels hospitaliers, joue un rôle croissant dans la conduite des activités professionnelles qui sont produites sur lui. François Dubet (2002) dirait que le patient n'accepte plus le rôle d'objet ou de public soumis qui lui était dévolu dans le programme institutionnel classique, et qu'il est advenu sujet de la relation soignante. C'est un énoncé général que nous voulons tester, dans différents lieux et auprès de patients aux pathologies variées, puis croiser avec une analyse des pratiques professionnelles.

Du point de vue théorique enfin, nous aimerions nous aventurer au-delà de quelques-unes des frontières du modèle interactionniste de l'action que nous avons proposé. Deux pistes nous intéressent particulièrement. La première est de réfléchir au statut du sujet dans les sociologies de l'action ; une aventure qui devrait nous conduire en terre psycho-sociologique, chez des auteurs que nous connaissons peu. La seconde est de confronter notre modèle à des lectures plus « déterministes », non pas celles qui excluent les débats avec les sociologies « interactionnistes », mais celles qui défendent un point de vue complémentaire. Ainsi donc notre projet initial de décloisonnement et de dialogue entre différentes interrogations sur le travail pourrait-il se poursuivre au-delà du présent travail.

Ces différents chantiers ne se feront sans doute pas seuls. J'espère bien sûr pouvoir poursuivre mes collaborations avec mes « complices » privilégiés, que ce soit avec Gilles Herreros, au sein du Centre Max Weber, au sein du réseau thématique Sociologie des institutions de l'AFS, mais aussi avec « mes » étudiants en sociologie. Ceux-ci ont beaucoup nourri mes réflexions depuis mon entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur : je pense notamment aux étudiants de masters, aux mémoires qu'ils ont réalisés sur la question du travail, aux échanges qui en sont ressortis. Mon engagement dans une HDR avait pour motivation – en même temps que celle de synthétiser différentes expériences de recherche et promouvoir un modèle d'analyse – la possibilité

de poursuivre ces échanges dans le cadre du suivi des doctorants. Au terme de ce travail, cela reste mon principal vœu.

Bibliographie

Nous avons retenu deux principes de structuration de la bibliographie :

- pour chaque référence, celui d'indiquer après les nom et prénom de l'auteur, l'année de la première publication. L'année de l'édition consultée (et à laquelle se réfèrent les renvois de page) apparaît en fin de référence.
- pour les références étrangères et traduites en français, celui de commencer par l'année et le titre de la première version étrangère.

ABBOTT Andrew D., 1988, *The System of Professions. An essay on the division of expert labor*, Chicago, University of Chicago Press

ABBOTT Andrew D., 1999, « Ecologies liées : à propos du système des professions », in MENGER Pierre-Michel (sous la dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Editions de la MSH, p. 29-50

ACKER Françoise, 2004, *Configurations et reconfigurations du travail infirmier à l'hôpital*, Rapport appel d'offres DREES-MiRe « Les dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », CERMES

AIACH Pierre, 1978, *Les pharmaciens d'officine. Contradictions et ambiguïtés d'une profession singulière*, Thèse de 3^{ème} cycle de sociologie, Université Paris X Nanterre

AIACH Pierre et FASSIN Didier, 1994, *Les métiers de la santé, Enjeux de pouvoir et quête de légitimité*, Paris, Anthropos

AKRICH Madeleine et CALLON Michel, 2004, « L'intrusion des entreprises privées dans le monde carcéral français : le programme 13 000 », in ARTIÈRES Philippe, LASCOURMES Pierre (sous la dir.), *Gouverner, enfermer. La prison, un modèle indépassable ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 295-317

ALTER Norbert, 2000, *L'innovation ordinaire*, Paris, PUF

ALTER Norbert, 2003, « Mouvement et dyschronies dans les organisations », *L'Année sociologique*, 53-2, p. 489-514

ALTER Norbert (sous la dir.), 2006, *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF

ALTHUSSER Louis, 1970, « Idéologie et Appareil Idéologique d'Etat », *La Pensée*, 151, repris in ALTHUSSER Louis, 1976, *Positions (1964-1975)*, Paris, Les Éditions sociales, p. 67-125

ALTMAN Irwin, 1975, *The environment and social behavior privacy. Personal space, territories, crowding*, Monterey, CA : Brooks / Cole

ANDRIANJAFY H. et VAULONT I., 2000, 1966 – *Création du ministère de l'équipement*, Actes de la journée d'études de l'association Blaise Pascal, Secrétariat du Comité d'Histoire, Ministère de l'équipement des transports et du logement Paris, CGPC, 146 p.

ARBORIO Anne-Marie, 1996, *Les aides-soignantes à travers l'hôpital : trajectoires sociales et ajustements institutionnels*, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS

ARBORIO Anne-Marie, 2001, *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris, Anthropos

ARON Raymond, 1938, *Introduction à la philosophie de l'histoire. Essai sur les limites de l'objectivité historique*, Paris, Gallimard, 1986

ARON Raymond, 1962, *Dix-huit leçons sur la société industrielle*, Paris, Gallimard, 1988

ARON Raymond, 1967, *Les étapes de la pensée sociologique*, Paris, Gallimard

- ARTIÈRES Philippe, LASCOUMES Pierre (sous la dir.), 2004, *Gouverner, enfermer. La prison, un modèle indépassable ?*, Paris, Presses de Sciences Po
- ARTIÈRES Philippe, LASCOUMES Pierre, SALLE Grégory, 2004, *Introduction*, in ARTIÈRES Philippe, LASCOUMES Pierre (sous la dir.), 2004, *Gouverner, enfermer. La prison, un modèle indépassable ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 23-54
- AYMARD Nadia et LHUILIER Dominique, 1993, *Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance*, Paris, GERAL, rapport de recherche
- BADIE Bertrand, 2001, article « Institution / Institutionnalisation », in HERMET Guy, BADIE Bertrand, BIRNBAUM Pierre et BRAUD Philippe, *Dictionnaire de la science politique et des institutions politiques*, Paris, Colin, 5^{ème} éd., p. 140
- BADINTER Robert, 1992, *La prison républicaine (1871-1914)*, Paris, Fayard
- BAJOIT Guy, 1988, « Exit, Voice, Loyalty... and Apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », *Revue Française de Sociologie*, 29-2, p. 325-345
- BALANDIER Georges, 1989, Préface à l'édition française de DOUGLAS Mary, *Ainsi pensent les institutions*, Florence, Editions Usher
- BALLE Catherine, 1990, *Sociologie des organisations*, Paris, PUF, 2009
- BASZANGER Isabelle, 1981, « Socialisation professionnelle et contrôle social. Le cas des étudiants en médecine futurs généralistes », *Revue Française de Sociologie*, 22-2, p. 223-245
- BASZANGER Isabelle, 1986, « Les maladies chroniques et leur ordre négocié », *Revue Française de Sociologie*, 27-1, p. 3-27
- BASZANGER Isabelle, 1990, « Emergence d'un groupe professionnel et travail de légitimation, le cas des médecins de la douleur », *Revue Française de Sociologie*, 31-2, p. 257-282
- BASZANGER Isabelle, 1995, *Douleur et médecine, la fin d'un oubli*, Paris, Seuil
- BECKER Howard S., 1962, « The Nature of a Profession », in *Education for the Professions*, Chicago, National Society for the Study of Education, p. 24-46
- BECKER Howard S., 1982, *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion, 1988
- BECKER Howard S., GEER Blanche, HUGHES Everett, STRAUSS Anselm, 1961, *Boys in White : Student Culture in Medical School*, Chicago, University of Chicago Press
- BELKNAP Ivan, 1956, *Human Problems of a State Mental Hospital*, New York, Mc Graw-Hill
- BENGUIGUI Georges, 1972, « La définition des professions », *Epistémologie sociologique*, 13, p. 99-113
- BENGUIGUI Georges, 1997, « Contrainte, négociation et don en prison », *Sociologie du travail*, 97-1, p. 1-17
- BENGUIGUI Georges, MONJARDET Dominique, 1971, *Etre cadre en France ? Les cadres et l'emploi*, Paris, Dunod
- BENGUIGUI Georges, MONJARDET Dominique, 1982, « L'utopie gestionnaire. Les couches moyennes entre l'Etat et les rapports de classe », *Revue Française de Sociologie*, 23-4, p. 605-638
- BENNEY Mark et HUGHES Everett C., 1956, « Of the Sociology and the Interview », *American Journal of Sociology*, 63-2, p. 137-142
- BERNOUX Philippe, 1981, *Un travail à soi*, Toulouse, Privat
- BERNOUX Philippe, 1985, *La sociologie des organisations*, Paris, Seuil, 6^{ème} éd., 2008

- BERNOUX Philippe, 2004, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris, Seuil
- BERNOUX Philippe, MOTTE Dominique, SAGLIO Jean, 1973, *Trois ateliers d'OS*, Paris, Les éditions ouvrières
- BERNOUX Philippe et LIVIAN Yves-Frédéric, 1999, « L'entreprise est-elle toujours une institution ? », *Sociologie du travail*, 41-2, p. 179-194
- BERTAUX Daniel, 1980, « L'approche biographique, sa validité méthodologique, ses potentialités », *Cahiers internationaux de sociologie*, 69-2, p. 198-225
- BESSIN Marc, LECHIEN Marie-Hélène, 2002, « Hommes détenus et femmes soignantes : l'intimité des soins en prison », *Ethnologie française*, 32-1, p. 69-80
- BESSIN Marc, LECHIEN Marie-Hélène, ZELEM Marie-Christine et CAMBON Laurence, 1997, *Soigner en prison, Logiques et pratiques des acteurs de la réforme des soins en milieu pénitentiaire, Etude pilote sur deux sites*, Lyon, Groupe de Recherche sur la Socialisation
- BEZES Philippe, LALLEMENT Michel, LORRAIN Dominique, 2005, « Introduction. Les nouveaux formats de l'institution », *Sociologie du travail*, 47-3, p. 293-300
- BILLON Alain, 2004, *Etude historique sur les valeurs propres au ministère de l'équipement*, Rapport n°2004-0105-01 du Conseil Général des Ponts et Chaussées, 117 p.
- BINST Marianne, 1988, *Modernité de l'organisation patriarcale en milieu hospitalier : étude comparative du fonctionnement de services de chirurgie cardiaque en France, Suisse et aux Etats-Unis*, Thèse de doctorat de sociologie, Paris, Institut d'Etudes Politiques
- BINST Marianne, 1990, *Du mandarin au manager hospitalier*, Paris, L'Harmattan
- BLAU Peter M., 1955, *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago, University of Chicago Press
- BLOOM Samuel W., 1965, *The Doctor and his Patient, a Sociological Interpretation*, New York, The Free Press
- BONNET Estelle, CART Benoît, CHARRIER Philippe, DELSART Virginie, MILLY Bruno, PERNOD-LEMATTRE Martine, RABIER Jean-Claude, TONDELLIER Michel, TOUTIN-TRELCAT Marie-Hélène, VERLEY Elise, 2008, *Féminisation et féminités professionnelles dans les métiers à dominante technique de la SNCF*, Rapport de recherche, 231 p.
- BORZEIX Anni et ROT Gwenaële, 2010, *Genèse d'une discipline, naissance d'une revue. Sociologie du travail*, Paris, Presses Universitaires de Paris Ouest
- BOUDON Raymond, 1977, *Effets pervers et ordre social*, Paris, PUF
- BOUDON Raymond, 1979, *La logique du social. Introduction à l'analyse sociologique*, Paris, Hachette
- BOUDON Raymond, 1984, « Les problèmes de la philosophie de l'histoire de Simmel : une théorie de l'objectivité en histoire et dans les sciences sociales », *Introduction à SIMMEL Georg*, 1984, *Les problèmes de la philosophie de l'histoire*, Paris, PUF, p. 7-52
- BOUDON Raymond, 1990, *L'art de se persuader des idées douteuses, fragiles ou fausses*, Paris, Seuil, 1991
- BOUDON Raymond, 1999, *Le sens des valeurs*, Paris, PUF
- BOUDON Raymond, 2000, *Etudes sur les sociologues classiques*, Paris, PUF
- BOUDON Raymond, 2002, « Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ? », *Sociologie et sociétés*, 34-1, p. 9-34
- BOUDON Raymond, 2003, « La conversion de Coleman à la théorie du choix rationnel : impressions et conjectures », *Revue Française de Sociologie*, 44-2, p. 389-398

- BOUDON Raymond, BOURRICAUD François, 1982, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF
- BOUFFARTIGUE Paul, 1994a, *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*, Paris, L'Harmattan
- BOUFFARTIGUE Paul, 1994b, « Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière. Trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, 35-1, p. 69-100
- BOUFFARTIGUE Paul, GADEA Charles, 1997, « Les ingénieurs français. Spécificités nationales et dynamiques récentes d'un groupe professionnel », *Revue Française de Sociologie*, 38-2, p. 301-326
- BOURDIEU Pierre, 1980, *Le sens pratique*, Paris, Minuit
- BOURDIEU Pierre, 1982, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 43-1, p. 58-63
- BOURDIEU Pierre, 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62-63, p. 69-72
- BOURRICAUD François, 1955, *Introduction à PARSONS Talcott, Eléments pour une sociologie de l'action*, Paris, Plon, p. 1-104
- BOURRICAUD François, 1975, « Contre le sociologisme : une critique et des propositions », *Revue Française de Sociologie*, 14, p. 583-603
- BOURRICAUD François, 1977, *L'individualisme institutionnel. Essai sur la sociologie de Talcott Parsons*, Paris, PUF
- BOURRIER Mathilde, 1999, *Le nucléaire à l'épreuve de l'organisation*, Paris, PUF
- BOURRIER Mathilde, 2005, « L'analyse culturelle : un horizon, pas un point de départ », *Revue Française de Sociologie*, 46-1, p. 171-176
- BOUSSARD Valérie, 2003, « Dispositifs de gestion et simulacre de contrôle », in BOUSSARD Valérie et MAUGERI Salvatore (sous la dir.), 2003, *Du politique dans les organisations. Sociologies des dispositifs de gestion*, Paris, L'Harmattan, p. 173-191
- BOUSSARD Valérie et MAUGERI Salvatore 2003, « Introduction », in BOUSSARD Valérie et MAUGERI Salvatore (sous la dir.), 2003, *Du politique dans les organisations. Sociologies des dispositifs de gestion*, Paris, L'Harmattan, p. 25-61
- BOUTINET Jean-Pierre, 1990, *Anthropologie du projet*, Paris, PUF
- BOUVIER Alban, 2003, « Dans quelle mesure la théorie sociale de James S. Coleman est-elle trop parcimonieuse ? », *Revue Française de Sociologie*, 44-2, p. 331-356
- BUCHER Rue et STRAUSS Anselm L., 1961, « Professions in Process », *American Journal of Sociology*, 66-4, p. 325-334, repris in STRAUSS Anselm L., 1992, *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan, « La dynamique des professions », p. 67-86
- CALLON Michel, LASCOUMES Pierre et BARTHE Yannick, 2001, *Agir dans un monde incertain, essai sur la démocratie technique*, Paris, Seuil
- CARCASSONNE Marie et GLADY Marc, 2006, « Langage, travail et organisation », in ALTER Norbert (sous la dir.), 2006, *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, p. 209-225
- CARR-SAUNDERS Alexander M., 1928, *Professions : their Organization and Place in Society*, Oxford, Clarendon Press
- CARR-SAUNDERS Alexander M. et WILSON Paul Alexander, 1933, *The professions*, Oxford, Clarendon Press

- CARRICABURU Danièle et MENORET Marie, 2004, *Sociologie de la santé. Institutions, professions et maladies*, Paris, Colin
- CASADAMONT Guy, 2004, *La détention et ses surveillants. Représentations et champ carcéral*, Thèse de doctorat, EHESS
- CASTEL Patrick, 2002, « Compte-rendu de lecture de SCOTT William Richard, RUEFF Martin, MENDEL Peter J. et CARONNA Carol, *Institutional Change and Healthcare Organizations* », *Sociologie du travail*, 44, p. 605-608
- CASTEL Patrick, MERLE Ivonne, 2002, « Quand les normes de pratiques deviennent une ressource pour les médecins », *Sociologie du travail*, 44-3, p. 337-355
- CASTEL Robert, 1971, « L'institution psychiatrique en question », *Revue Française de Sociologie*, 12-1, p. 57-92
- CASTEL Robert, 1977, *L'ordre psychiatrique*, Paris, Minuit
- CASTEL Robert, 1989, « Institutions totales et configurations ponctuelles », in CASTEL Robert, COSNIER Jacques, JOSEPH Isaac *et alii*, 1989, *Le parler frais d'Erving Goffman*, Paris, Minuit, p. 31-43
- CASTEL Robert, 2005, « Compte-rendu de François Dubet, *Le déclin de l'institution* », *Sociologie du travail*, 47-2, p. 269-271
- CASTORIADIS Cornelius, 1975, *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil, 2006
- CAUDILL William, 1958, *The Psychiatric Hospital as a Small Society*, Cambridge, Harvard University Press
- CHAMBAZ Christine, MAURIN Eric et TORELLI Constance, 1998, « L'évaluation sociale des professions en France », *Revue Française de Sociologie*, 39-1, p. 177-226
- CHAMPY Florent, 2009, *La sociologie des professions*, Paris, PUF
- CHANLAT Jean-François (sous la dir.), 1990, *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Québec / Ottawa, Presses de l'Université de Laval, Editions, Eska
- CHANTRAINE Gilles, 2004a, « Les temps des prisons. Inertie, réformes et reproduction d'un dispositif institutionnel », in ARTIÈRES Philippe, LASCOUMES Pierre (sous la dir.), *Gouverner, enfermer. La prison, un modèle indépassable ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 57-82
- CHANTRAINE Gilles, 2004b, *Par-delà les murs*, Paris, PUF Le Monde
- CHANUT Véronique, 2004, *L'Etat didactique*, Paris, L'Harmattan
- CHAPOULIE Jean-Michel, 1973, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue Française de Sociologie*, 14-1, p. 86-114
- CHAPOULIE Jean-Michel, 1987, *Les professeurs de l'enseignement secondaire, un métier de classe moyenne*, Paris, Edition de la Maison des Sciences de l'Homme
- CHAPOULIE Jean-Michel, 1996, « E. C. Hughes et la tradition de Chicago », in HUGHES Everett, *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris, Editions de l'EHESS, p. 13-57
- CHAPOULIE Jean-Michel, 2001, *La tradition sociologique de Chicago*, Paris, Seuil
- CHAUVENET Antoinette, 1972, « Professions hospitalières et division du travail », *Sociologie du travail*, 13-2, p. 145-163
- CHAUVENET Antoinette, 1973, « Idéologies et statuts professionnels chez les médecins hospitaliers », *Revue Française de Sociologie*, 14, p. 61-76
- CHAUVENET Antoinette, 1996, « L'échange et la prison », in FAUGERON Claude, CHAUVENET Antoinette, COMBESSIE Philippe (sous la dir.), *Approches de la prison*, PU de Montréal, PU d'Ottawa, De Boeck Université, p. 45-70

- CHAUVENET Antoinette, BENGUIGUI Georges, ORLIC Françoise, 1992, *Le personnel de surveillance des prisons, Essai de sociologie du travail*, Centre d'Etudes des Mouvements Sociaux
- CHAUVENET Antoinette, BENGUIGUI Georges, ORLIC Françoise, 1993a, « Les surveillants de prison : le prix de la sécurité », *Revue Française de Sociologie*, 34-3, p. 345-366
- CHAUVENET Antoinette, BENGUIGUI Georges, ORLIC Françoise, 1993b, « Sécurité, insécurité et prisons », *Revue internationale d'action communautaire*, 30 / 70, p. 135-143
- CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, 1994, *Le monde des surveillants de prison*, Paris, PUF
- CHAZEL François, 1974, *La théorie analytique de la société dans l'œuvre de Talcott Parsons*, Paris, Mouton
- CHAZEL François, 1995, « Eléments pour une reconsidération de la conception wébérienne de la bureaucratie », in LASCOUMES Pierre (sous la dir.), *Actualité de Max Weber pour la sociologie du droit*, Paris, LGDJ, p. 179-198
- CHAZEL François, 2000, *Aux fondements de la sociologie*, Paris, PUF
- CLAVERANNE Jean-Pierre, CANDEL Danièle, DUBOIS Danièle, FRAISSE Stéphane, MARCHAUDON Pierrette, ROBELET Magali, VINOT Didier, 2003, « Les perceptions de la qualité chez les professionnels des établissements de santé », Rapport de recherche ANAES
- COHEN Michael D., MARCH James G. et OLSEN Johan P., 1972, « A Garbage Can Model of Organizational Choice », *Administrative Science Quarterly*, 17, p. 1-25
- COLEMAN James Samuel, 1986, *Individual interests and collective action*, Cambridge, Cambridge University Press
- COLEMAN James Samuel, 1990, *Foundations of social theory*, Cambridge, Cambridge University Press
- COMBESSIE Philippe, 1994, *Quatre prisons dans leur environnement, étude d'écologie sociale*, Thèse de doctorat de sociologie, Université Paris VIII
- COMBESSIE Philippe, 1996a, « Ecosystème social et distribution des pouvoirs en prison », in FAUGERON Claude, CHAUVENET Antoinette, COMBESSIE Philippe (sous la dir.), *Approches de la prison*, PU de Montréal, PU d'Ottawa, De Boeck Université, p. 71-99
- COMBESSIE Philippe, 1996b, *Prisons des villes et des campagnes, Etude d'écologie sociale*, Paris, Les Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières
- COMBESSIE Philippe, 2001, *Sociologie de la prison*, Paris, La Découverte
- CONTANDRIOPOULOS André-Pierre et SOUTEYRAND Yves (sous la dir.), 1996, *L'hôpital stratège, Dynamiques locales et offre de soins*, Paris, John Libbey Eurotext
- CORBIN Juliet et STRAUSS Anselm L., 1990, *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, 2nde ed., 1998, Londres, Sage Publications
- CRESSON Geneviève, SCHWEYER François-Xavier (sous la dir.), 2000, *Professions et institutions de santé face à l'organisation du travail. Aspects sociologiques*, Rennes, Editions de l'ENSP
- CROZIER Michel, 1963, *Le phénomène bureaucratique. Essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel*, Paris, Seuil, 1985
- CROZIER Michel, 1965, *Le monde des employés de bureau*, Paris, Seuil
- CROZIER Michel, FRIEDBERG Erhard, 1977, *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1992

- CROZIER Michel, THOENIG Jean-Claude, 1975, « La régulation des systèmes organisés complexes. Le cas du système de décision politico-administratif local en France », *Revue Française de Sociologie*, 16-1, p. 3-32
- DE COSTER Michel, 1994, « Introduction : bilan, actualité et perspectives de la sociologie du travail », in DE COSTER Michel et PICHAULT François (sous la dir.), 1994, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 2nd éd. 1998, p. 11-39
- DE COSTER Michel et PICHAULT François (sous la dir.), 1994, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 2nd éd. 1998
- DELAS Jean-Pierre, MILLY Bruno, 1997, *Histoire des pensées sociologiques*, Paris, Colin, 3^{ème} éd., 2009
- DEMAILLY André, 1994, « Cultures et mémoires organisationnelles », in LOUCHE Claude (sous la dir.), *Individu et organisations. Textes de base en sciences sociales*, Neuchâtel et Paris, Delachaux et Niestlé, p. 179-206
- DEMAILLY Lise, 1985, « Contribution à une sociologie des pratiques pédagogiques », *Revue Française de Sociologie*, 26-1, p. 96-119
- DEMAILLY Lise, 1987, « La qualification ou la compétence professionnelle des enseignants », *Sociologie du Travail*, 29-1, p. 59-69
- DEMAILLY Lise, 1991, *Le collège : crise, mythe et métiers*, Lille, Presses Universitaires de Lille
- DEMAILLY Lise, 1992, « Simplifier ou complexifier ? Les processus de rationalisation du travail dans l'administration publique », *Sociologie du travail*, 34-4, p. 429-450
- DEMAILLY Lise, 2008a, *Politiques de la relation. Approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion
- DEMAILLY Lise, 2008b, « Introduction à la 1^{ère} partie : Les recompositions de la coordination bureaucratique », in LE BIANIC Thomas et VION Antoine, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et Société, n° 48, p. 39-45
- DEMAZIERE Didier, 1992, *Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille, Presses Universitaires de Lille
- DEMAZIERE Didier et DUBAR Claude, 1997, *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan
- DEMAZIERE Didier et GADEA Charles (sous la dir.), 2009, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte
- DEMAZIERE Didier et GADEA Charles, 2009, « Introduction », in DEMAZIERE Didier et GADEA Charles (sous la dir.), 2009, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, p. 13-24
- DE SCHUTTER Olivier et KAMINSKI Dan, 2002, *L'institution du droit pénitentiaire. Enjeux de la reconnaissance de droits aux détenus*, Paris, Bruylant et LGDJ
- DESROSIERES Alain et THEVENOT Laurent, 1988, *Les catégories socio-professionnelles*, Paris, La Découverte
- DI MAGGIO Paul J. et POWELL Walter W., 1983, « The iron cage revisited : Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields », *American Sociological Review*, 48-2, p. 147-160
- DODIER Nicolas, 1993, *L'expertise médicale. Essai de sociologie sur l'exercice du jugement*, Paris, Métailié

- DOUGLAS Mary, 1986, *How institutions think*, 1^{ère} trad. française, *Ainsi pensent les institutions*, Editions Usher, 1989, 2^{ème} trad. française, *Comment pensent les institutions ?*, Paris, La Découverte, 2000
- DUBAR Claude, 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Colin
- DUBAR Claude, 1992, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, 33-4, p. 505-529
- DUBAR Claude, 1998, « Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel », in DE COSTER Michel et PICHAULT François (sous la dir.), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Bruxelles, De Boeck Université, 2^{nde} édition, 1998, p. 385-401
- DUBAR Claude, 1999, « Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif », in MENGER Pierre-Michel (sous la dir.), *Les professions et leurs sociologies*. Paris, Editions de la MSH, p. 51-60
- DUBAR Claude, 2000, *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF
- DUBAR Claude et LUCAS Yvette (sous la dir.), 1994, *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lille, Presses Universitaires de Lille
- DUBAR Claude et TRIPIER Pierre, 1998, *Sociologie des professions*, Paris, Colin
- DUBET François, 2002, *Le déclin de l'institution*, Paris, Seuil
- DUPREZ Jean-Marie, GRELON André, MARRY Catherine, 1991, « Les ingénieurs des années 1990 : mutations professionnelles et identité sociale », *Sociétés contemporaines*, 6, p. 41-64
- DUPUY François, 1994, « L'évolution conceptuelle du raisonnement stratégique et systémique. Ses apports à l'analyse du système politico-administratif local et des politiques publiques », in PAVE Francis (sous la dir.), 1994, p. 123-132
- DUPUY François, THOENIG Jean-Claude, 1983, *Sociologie de l'administration française*, Paris, Colin
- DURAN Patrice, 1999, *Penser l'action publique*, Paris, LGDJ
- DURAN Patrice, 2001, « L'Equipement, une administration de gestion en recherche de mission », *Annales des ponts et chaussées*, 99, p. 66-72
- DURAN Patrice et LE BIANIC Thomas, 2008, Introduction générale, à LE BIANIC Thomas et VION Antoine, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et Société, n° 48, p. 11-35
- DURAN Patrice et THOENIG Jean-Claude, 1996, « L'Etat et la gestion publique territoriale en France », *Revue Française de Science Politique*, 46-4, p. 580-623
- DURKHEIM Emile, 1893, *De la division du travail social*, (2^{nde} éd., 1902), Paris, PUF, 1990
- DURKHEIM Emile, 1895, *Les règles de la méthode sociologique*, (2^{nde} éd., 1901), Paris, PUF, 1985
- ELIAS Norbert, 1970, *Was ist Soziologie ?*, trad. française, *Qu'est-ce que la sociologie ?*, Paris, Pocket Agora, 1993
- ENRIQUEZ Eugène, 1992, *L'organisation en analyse*, Paris, PUF
- EVETTS Julia, 2003, « The Sociology of professional groups. New questions and different explanations », *Savoirs, travail et société*, vol. 1, n° 1, p. 33-55
- FAUCONNET Paul et MAUSS Marcel, 1901, « Sociologie », in *Grande Encyclopédie*, vol. 30, Paris, Société anonyme de la Grande Encyclopédie, p. 165-176, repris in MAUSS Marcel, 1969, *Œuvres*, vol. 3, Paris, Minuit, p. 139-177

- FAUGERON Claude, 1991, Chap. 10 : « De la Libération à la guerre d'Algérie », Chap. 11 : « Les prisons de la Ve République », in PETIT Jacques-Guy *et alii*, 1991, *Histoire des galères, des bagnes et des prisons*, Toulouse, Privat, p. 289-343
- FAUGERON Claude (sous la dir.), 1995, « Prisons et politiques pénitentiaires », *Problèmes politiques et sociaux*, 755-756, La Documentation Française
- FAUGERON Claude, 1995, « La dérive pénale », *Esprit*, 215, p. 132-144
- FAUGERON Claude, 1996, « Introduction : Une théorie de la prison est-elle possible ? », in FAUGERON Claude, CHAUVENET Antoinette, COMBESSIE Philippe (sous la dir.), 1996, *Approches de la prison*, Presses de l'Université de Montréal, Presses de l'Université d'Ottawa, De Boeck Université, p. 15-41
- FAUGERON Claude, CHAUVENET Antoinette, COMBESSIE Philippe (sous la dir.), 1996, *Approches de la prison*, Presses de l'Université de Montréal, Presses de l'Université d'Ottawa, De Boeck Université
- FAUGERON Claude, HOUCHON Guy, 1985, « Prison et pénalités : de la pénologie à une sociologie des politiques pénales », *L'Année sociologique*, 35, p. 115-151
- FAUGERON Claude et LE BOULAIRE Jean-Michel, 1988, « La création du service social des prisons et l'évolution de la réforme pénitentiaire en France de 1945 à 1958 », *Déviance et Société*, 12-4, p. 317-359
- FAUGERON Claude et LE BOULAIRE Jean-Michel, 1992, « Prisons, peines de prison et ordre public », *Revue Française de Sociologie*, 33-1, p. 3-32
- FERONI Isabelle, 1994, *Les infirmières hospitalières : la construction d'un groupe professionnel*, Thèse de doctorat de sociologie, Univ. de Nice Sophia-Antipolis
- FISCHER Gustave-Nicolas, 1990, « Espace, identité et organisation », in CHANLAT Jean-François (sous la dir.), *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Québec / Ottawa, Presses de l'Université de Laval, Editions Eska, p. 165-183
- FOUCAULT Michel, 1957, « La psychologie de 1850 à 1950 », in HUISMAN D. et WEBER A., *Histoire de la philosophie européenne*, repris in FOUCAULT Michel, *Dits et écrits*, 2001, tome I, 1954-1975, p. 148-186
- FOUCAULT Michel, 1961a, *Folie et déraison. Histoire de la folie à l'âge classique*, Paris, Gallimard, 1972
- FOUCAULT Michel, 1961b, *Préface à Folie et déraison. Histoire de la folie à l'âge classique*, p. I-XI (préface présente dans la seule édition de 1961), repris in FOUCAULT Michel, *Dits et écrits*, 2001, tome I, 1954-1975, p. 187-195
- FOUCAULT Michel, 1963, *Naissance de la clinique*, Paris, PUF, 5ème éd., 1997
- FOUCAULT Michel, 1975, *Surveiller et Punir, Naissance de la prison*, Paris, Gallimard
- FOUCAULT Michel, 1977, « Le jeu de Michel Foucault », *Ornicar ?*, *Bulletin périodique du champ freudien*, n° 10, p. 62-93, repris in FOUCAULT Michel, *Dits et écrits*, tome II, 1976-1988, p. 298-329
- FOUCAULT Michel, 2001, *Dits et écrits*, tomes I et II, Paris, Gallimard
- FRANCFORT Isabelle, OSTY Florence, SAINSAULIEU Renaud et UHALDE Marc, 1995, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer
- FREIDSON Eliot, 1963, *The hospital in modern society*, New York, The Free Press of Glencoe
- FREIDSON Eliot, 1970, *Profession of Medicine*, New York, Harper and Row, trad. française, 1984, *La profession médicale*, Paris, Payot
- FREIDSON Eliot, 1983, « The theory of professions : state of the Art », in FREIDSON Eliot, 1983, *Professionalism reborn*, Cambridge, Polity Press, p. 13-29

- FREIDSON Eliot, 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, 27-3, p. 431-443
- FREIDSON Eliot, 1986, *Professional powers. A study of the institutionalization of formal knowledge*, Chicago, University of Chicago Press
- FREIDSON Eliot, 1994, *Professionalism reborn. Theory, Prophecy and Policy*, Chicago, Chicago University Press
- FREIDSON Eliot, 2001, *Professionalism, the third logic. On the practice of knowledge*, Chicago, University of Chicago Press
- FREUND Julien, 1981, *Introduction à SIMMEL Georg, Sociologie et Epistémologie*, Paris, PUF, p. 7-78
- FRIEDBERG Erhard, 1972, *L'analyse sociologique des organisations*, Cahiers de la Revue Pour, n°28, Paris, GREP (nouvelle édition 1988)
- FRIEDBERG Erhard, 1992, « Les quatre dimensions de l'action organisée », *Revue Française de Sociologie*, 33-4, p. 531-557
- FRIEDBERG Erhard, 1993, *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil
- FRIEDBERG Erhard, 1998, « En lisant Hall et Taylor : néo-institutionnalisme et ordres locaux », *Revue Française de Science Politique*, 48-3 / 4, p. 507-514
- FRIEDBERG Erhard, 2005, « La culture « nationale » n'est pas tout le social », *Revue Française de Sociologie*, 46-1, p. 177-193
- FRIEDBERG Erhard, THOENIG Jean-Claude, 1970, *La création des Directions Départementales de l'Équipement ; Phénomènes de corps et réforme administrative*, Paris, CNRS - Groupe de sociologie des organisations
- FRIEDMANN Georges, 1961-1962, « L'objet de la sociologie du travail », in FRIEDMANN Georges, NAVILLE Pierre avec le concours de TREANTON Jean-René (sous la dir.), 1961-1962, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Colin, 3^{ème} éd., 1970, p. 11-34
- FRIEDMANN Georges, NAVILLE Pierre avec le concours de TREANTON Jean-René (sous la dir.), 1961-1962, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Colin, 3^{ème} éd., 1970
- GAUDIN Jean-Pierre, 2004, *L'action publique. Sociologie et politique*, Paris, Presses de Sciences Po et Dalloz
- GERVAIS Julie, 2008, « Le corps des Ponts et Chaussées aux prises avec le débat public. L'apprentissage de la concertation comme outil de re-légitimation professionnelle d'un grand corps technique », in LE BIANIC Thomas et VION Antoine (sous la dir.), 2008, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, p. 185-196
- GHAFFARI Sonia, 2009, « Le diplôme d'ingénieur à l'épreuve des conventions nationales », in DEMAZIERE Didier et GADEA Charles (sous la dir.), 2009, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, p. 391-401
- GIRAUD Claude, 1987, *Bureaucratie et changement. Le cas de l'administration des Télécommunications, du 22 à Asnières à la télématique*, Paris, L'Harmattan
- GIRAUD Claude, 1993, *L'action commune. Essai sur les dynamiques organisationnelles*, Paris, L'Harmattan
- GIRAUD Claude, 1994, *Concepts d'une sociologie de l'action. Introduction raisonnée*, Paris, L'Harmattan
- GIRAUD Claude, 1999, *L'intelligibilité du social. Chemins d'intelligibilité*, Paris, L'Harmattan
- GIRAUD Claude, 2003, *Logiques sociales de l'indifférence et de l'envie. Contribution à une sociologie des dynamiques organisationnelles et des formes de l'engagement*, Paris, L'Harmattan

- GIRAUD Claude, 2008, *De l'épargne et de la dépense. Essai de sociologie de l'organisation et de l'institution*, Paris, L'Harmattan
- GIRAUD Claude, MILLY Bruno, 2003, *Les visages de l'académie. Etude sur le fonctionnement de l'académie de Lyon*, Rapport de recherche
- GLASER Barney et STRAUSS Anselm L., 1967, *The Discovery of Grounded Theory, Strategies for Qualitative Research*, Chicago, Aldine
- GLASER William A., 1970, *Social settings and medical organization. A cross-national study of the hospital*, New York, Atherton Press
- GOFFMAN Erving, 1961, *Asylums*, trad. française, 1968, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minuit
- GOFFMAN Erving, 1974, *Frame Analysis*, trad. française, 1991, *Les cadres de l'expérience*, Paris, Minuit
- GONNET Françoise, LUCAS Sylvie, 2003, *L'hôpital en question(s)*, Rueil Malmaison, Editions Lamarre, 1^{ère} éd. 1992
- GOODE William J., 1957, « Community within a community : the professions », *American Sociological Review*, 22-2, p. 194-200
- GOSS Mary E. Weber, 1963, « Patterns of Bureaucracy among Hospital Staff Physicians », in FREIDSON Eliot, 1963, *The hospital in modern society*, New York, The Free Press of Glencoe, p. 170-194
- GOULDNER Alvin W., 1954, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Glencoe, Ill., Free Press
- GRANOVETTER Mark, 2000, *Le marché autrement*, Paris, Desclée de Brouwer
- GRELON André (sous la dir.), 1986, *Les Ingénieurs de la crise. Titre et profession entre les deux guerres*, Paris, Editions de l'EHESS
- GRILLET Sven, HERREROS Gilles, MILLY Bruno, 1999, *L'insertion professionnelle des ingénieurs TPE*, Rapport de recherche
- GURVITCH George, 1955, « Le concept de structure sociale », *Cahiers internationaux de sociologie*, 19
- HALL Oswald, 1946, « The Informal Organization of the Medical Profession », *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 12, p. 30-44
- HASSENTEUFEL Patrick, 1997, *Les médecins face à l'Etat. Une comparaison européenne*, Paris, Presses de Sciences Po
- HASSENTEUFEL Patrick, 1999, « Vers le déclin du "pouvoir médical"? Un éclairage européen : France, Allemagne, Grande-Bretagne », *Pouvoirs*, 89, p. 51-64
- HASSENTEUFEL Patrick, 2008, *Sociologie politique : l'action publique*, Paris, Colin
- HASSENTEUFEL Patrick et VION Antoine, 2008, « Conclusion générale », in LE BIANIC Thomas et VION Antoine (sous la dir.), 2008, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, p. 321-327
- HERREROS Gilles, 2002, *Pour une sociologie d'intervention*, Toulouse, Erès
- HERREROS Gilles, 2008, *Au-delà de la sociologie des organisations. Sciences sociales et intervention*, Toulouse, Erès
- HERREROS Gilles, MILLY Bruno, 2005, *La Nouvelle Gouvernance Hospitalière : les voix de l'expérience*, Rapport de recherche, 151 p.
- HERREROS Gilles, MILLY Bruno, 2006, *Les voies de la qualité à l'hôpital : entre procédures et coopération. Dynamique et horizons de la démarche qualité en milieu hospitalier : les conditions de pérennisation et de valorisation*, Rapport de recherche, 116 p.

- HERREROS Gilles, MILLY Bruno, 2009, *Culture-Hôpital. De l'expérimentation à l'institutionnalisation*, Rapport de recherche, 97 p.
- HERREROS Gilles, MILLY Bruno, 2010, *Le CETE de Lyon et ses genres professionnels*, Rapport de recherche, 79 p.
- HERZLICH Claudine (sous la dir.), 1970, *Médecine, maladie et société*, Paris, Mouton
- HERZLICH Claudine, 1973, « Types de clientèle et fonctionnement de l'institution hospitalière », *Revue Française de Sociologie*, 14-1, p. 41-59
- HERZOG-EVANS Martine, 2002, « La révolution pénitentiaire française », in DE SCHUTTER Olivier et KAMINSKI Dan, 2002, *L'institution du droit pénitentiaire. Enjeux de la reconnaissance de droits aux détenus*, Paris, Bruylant et LGDJ, p. 17-41
- HESS Rémi, 2006, « Georges Lapassade et l'invention de l'analyse institutionnelle », Préface à la 5^{ème} édition de LAPASSADE Georges, *Groupes, organisations, institutions*, Anthropos Economica, p. V-XIX
- HIRSCHHORN Monique, 1993, *L'ère des enseignants*, Paris, PUF
- HIRSCHHORN Monique, 2000, in BERTHELOT Jean-Michel, *La sociologie française contemporaine*, Paris, PUF, 2^{nde} éd. 2003, p. 47-58
- HIRSCHMAN Albert O., 1970, *Exit, Voice and Loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, trad. française, 1972, *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Editions ouvrières
- HOFSTEDE Geert, 1980, *Culture's Consequences : International Differences in Work-Related Values*, Londres, Sage Publications
- HOSS Dietrich, MILLY Bruno, 2003, *Suivi de la mise en place d'un bilan social au sein de l'Education Nationale. Etude sur le fonctionnement de l'académie de Clermont-Ferrand*, Rapport de recherche
- HUGHES Everett C., 1951a, « Studying the Nurse's Work », *American Journal of Nursing*, 51, p. 294-295, repris in *Le regard sociologique*, 1996, chap. 2 : Pour étudier le travail d'infirmière, p. 69-73
- HUGHES Everett C., 1951b, « Work and Self », in ROHER J. H. SHERIF Muzaref (eds), *Social Psychology at the Crossroads*, New York, Harper and Row, repris in *Le regard sociologique*, 1996, chap. 3 : Le travail et le soi, p. 75-85
- HUGHES Everett C., 1951c, « Mistakes at Work », *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 17 (3), p. 320-327, repris in *Le regard sociologique*, 1996, chap. 4 : Des erreurs dans le travail, p. 87-97
- HUGHES Everett C., 1951d, « Bastard Institutions », communication à l'Université de Chicago, repris in *Le regard sociologique*, 1996, chap. 9 : Les institutions bâtardes, p. 155-163
- HUGHES Everett C., 1956, « Social Role and the Division of Labor », *Midwest Sociologist*, 17(1), p. 3-7, repris in *Le regard sociologique*, 1996, chap. 1 : Division du travail et rôle social, p. 61-68
- HUGHES Everett C., 1957, « Going Concerns : The Study of American Institutions », communication à l'*American Sociological Association*, repris in *Le regard sociologique*, 1996, chap. 8 : Les institutions américaines comme entreprises collectives, p. 139-153
- HUGHES Everett C., 1958, *Men and their Work*, Glencoe, Ill., The Free Press
- HUGHES Everett C., 1963, « Professions », *Daedalus*, 92-4, p. 655-668, repris in *Le regard sociologique*, 1996, chap. 6 : Les professions établies, p. 107-121
- HUGHES Everett C., 1970, « The Humble and the Proud : The Comparative Study of Occupations », *The sociological Quarterly*, 9(2), p. 147-156, repris in *Le regard sociologique*,

1996, chap. 7 : Métiers modestes et professions prétentieuses : l'étude comparative des métiers, p. 123-135

HUGHES Everett C., 1971, *The Sociological Eye : Selected Papers*, Chicago, Aldine

HUGHES Everett C., 1996, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Paris, Editions de l'EHESS

IRIBARNE (d') Philippe, 1989, *La logique de l'honneur*, Paris, Seuil

IRIBARNE (d') Philippe, 1991, « Culture et "effet sociétal" », *Revue française de sociologie*, 32-4, p. 599-614

IRIBARNE (d') Philippe, 2005, « Analyse stratégique et culture : un nécessaire retour aux sources », *Revue Française de Sociologie*, 46-1, p. 151-170

JEANNOT Gilles, 2001, « L'impossible fin de la solution équipement », *Les Annales des Ponts et Chaussées*, 99, p. 4-14

JEANNOT Gilles, 2005, *Les métiers flous. Travail et action publique*, Toulouse, Octarès

JOHNSON Terry, 1972, *Professions and Power*, Londres, Macmillan

JOHNSON Terrence, LARKIN Gerry et SAKS Mike (éd.), 1995, *Health Professions and the State in Europe*, Londres, Routledge

KARPIK Lucien, 1995, *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché, XIIIe-XXe siècles*, Paris, Gallimard

KARPIK Lucien, 1999, « Les professions et la sociologie historique », in MENGER Pierre-Michel (sous la dir.), *Les professions et leurs sociologies*. Paris, Editions de la MSH, p. 61-71

KERSVADOUE (De) Jean (sous la dir.), 2003, *La crise des professions de santé*, Paris, Dunod

KIRCHHEIMER Otto et RUSCHE Georg, 1939, *Punishment and social structures*, trad. française, *Peine et structure sociale, Histoire et "Théorie Critique" du régime pénal*, Paris, Les Editions du Cerf, 1994

KUTY Olgierd, 1973, *Le pouvoir du malade. Analyse sociologique des unités de rein artificiel*, Thèse de sociologie, Université Paris V

KUTY Olgierd, 1975, « Orientation culturelle et profession médicale », *Revue Française de Sociologie*, 16-2, p. 189-214

KUTY Olgierd, 1994, *Innover à l'hôpital. Analyse sociologique d'une unité de dialyse rénale*, Paris, L'Harmattan

KUTY Olgierd et VRANCKEN Didier, 1994, « Stratégies et identités professionnelles. La nouvelle valeur d'autonomie en gériatrie », in PAVE Francis (sous la dir.), 1994, *L'analyse stratégique. Sa genèse, ses applications et ses problèmes actuels. Autour de Michel Crozier*, Paris, Seuil, p. 362-368

LALLEMENT Michel, 1993, *Histoire des idées sociologiques, tome II : De Parsons aux contemporains*, Paris, Nathan, 2000

LALLEMENT Michel, 2000, « Du travail à l'emploi, de l'organisation à l'entreprise : un double tournant problématique », in BERTHELOT Jean-Michel (sous la dir.), 2000, *La sociologie française contemporaine*, Paris, PUF, 2003, 2nde éd., p. 143-154

LALLEMENT Michel, 2007, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard

LALLEMENT Michel et SPURK Jan (sous la dir.), 2003, *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris, CNRS Editions

LALLEMENT Michel, 2009, « Le statut de l'institution en sociologie : quelles leçons pour la sociologie économique ? », in BOURGEOIS Catherine, CONCHON Alice, LALLEMENT

- Michel et LENEL Pierre (coord.), *Dynamiques de la sociologie économique. Concepts, controverses, chantiers*, Toulouse, Octarès, 2009, p. 141-150
- LALLEMENT Michel, 2010, « Repenser l'institution : avec Durkheim et au-delà », *Idées*, 159, p. 18-24
- LANDAU Martin, 1991, « On multiorganizational Systems in Public Administration », *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1 (1), p. 5-18
- LAPASSADE Georges, 1965, *Groupes, organisations, institutions*, 5^{ème} éd., 2006, Paris, Economica
- LAPLANTINE François, 1986, *Anthropologie de la maladie*, Paris, Payot
- LARSON Magali Sarfati, 1977, *The Rise of Professionalism. A sociological Analysis*, Berkeley, University of California Press
- LASCOUMES Pierre, LE BOURHIS Jean-Pierre, 2001, *L'environnement ou l'administration des possibles. La création des Directions Régionales de l'Environnement*, Paris, L'Harmattan
- LASCOUMES Pierre, LE GALES Patrick (sous la dir.), 2004, *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po
- LASCOUMES Pierre, LE GALES Patrick, 2007, *Sociologie de l'action publique*, Paris, Colin
- LATOUR Bruno, 2006, *Changer de société. Refaire de la sociologie*, Paris, La Découverte
- LAVILLE Jean-Louis, 2005, *Sociologie des services. Entre marché et solidarité*, Ramonville Saint-Agne, Erès
- LAZEGA Emmanuel, 1992, « Analyse de réseaux d'une organisation collégiale : les avocats d'affaire », *Revue Française de Sociologie*, 33-4, p. 559-589
- LAZEGA Emmanuel, 1994, « Analyse de réseaux et sociologie des organisations », *Revue Française de Sociologie*, 35-2, p. 293-320
- LE BIANIC Thomas, « L'Etat et les professions dans la sociologie continentale et anglo-américaine : un état des lieux », in LE BIANIC Thomas et VION Antoine (sous la dir.), 2008, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, p. 249-277
- LE BIANIC Thomas et MALOCHET Guillaume (avec la collaboration de Fabrice FERNANDEZ et Samuel LEZE), 2009, *Les modes de coordination entre intervenants en santé mentale en milieu carcéral. Logiques professionnelles et dynamiques organisationnelles*, Rapport de recherche, Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales
- LE BIANIC Thomas et VION Antoine (sous la dir.), 2008, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ
- LECA Jean et JOBERT Bruno, 1980, « Le dépérissement de l'Etat. A propos de *L'acteur et le système* de Michel Crozier et Erhard Friedberg », *Revue Française de Science Politique*, 30-6, p. 1125-1170
- LEONARD Jacques, 1981, *La médecine entre les savoirs et les pouvoirs. Histoire intellectuelle et politique de la médecine française au XIX^{ème} siècle*, Paris, Aubier
- LINHART Danièle, BERTAUX-WIAME Isabelle, DESCOLONGES Michèle, DIVERT Nicolas, LEDUC Sacha, MAUCHAMP Nelly, 2006, *Les différents visages de la modernisation du service public. Enquête sociologique sur les valeurs des agents de la fonction publique du Nord*, Paris, La Documentation française
- LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, 1997, *L'univers pénitentiaire. Du côté des surveillants de prison*, Paris, Desclée de Brouwer
- LORRAIN Dominique, 1993, « Après la décentralisation, l'action publique flexible », *Sociologie du travail*, 35-3, p. 285-307

- LOUCHE Claude (sous la dir.), 1994, *Individu et organisations. Textes de base en sciences sociales*, Neuchâtel et Paris, Delachaux et Niestlé
- LOURAU René, 1970, *L'analyse institutionnelle*, Paris, Minuit
- LOURAU René, 1997, *La clé des champs. Une introduction à l'analyse institutionnelle*, Paris, Anthropos
- MACLOUF Pierre, 2006, « Le travail humain entre institution et organisation », in ALTER Norbert (sous la dir.), *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, p. 247-263
- MALOCHET Guillaume, 2007, *À l'école de la détention. La socialisation professionnelle des surveillants de prison. Trajectoires et expériences dans l'institution carcérale*, Thèse de doctorat de sociologie, CNAM
- MANNHEIM Karl, 1928, *Das Problem der Generationen*, trad. fçse, 2005, *Le problème des générations*, Paris, Colin
- MARCEL Jean-Christophe, 2010, *Éléments pour une analyse de la réception de la sociologie américaine en France (1945-1959)*, Mémoire original pour l'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université Paris Sorbonne
- MARCEL Jean-Christophe, MILLY Bruno, 2002, *Expliquer et comprendre*, Direction de travail pour les agrégations de sciences économiques et sociales, Centre National d'Enseignement à Distance (CNED)
- MARCH James G., 1988, *Decisions and Organizations*, Londres, Basil Blackwell, trad. fçse, 1991, *Décisions et organisations*, Paris, Ed. d'organisation
- MARCH James G. et OLSEN Johan P. (eds), 1976, *Ambiguity and Choice in Organizations*, Bergen, Universitetsforlaget, 2nd ed., 1979
- MARCH James G. et OLSEN Johan P. (eds), 1989, *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Politics*, New York, Free Press
- MARCH James G. et SIMON Herbert A., 1958, *Organizations*, trad. fçse, 1979, *Les organisations. Problèmes psycho-sociologiques*, Paris, Bordas
- MARCHETTI Anne-Marie (avec la collaboration de Philippe COMBESSIE), 1996, *La prison dans la ville*, Paris, Desclée de Brouwer
- MARSHALL Thomas H., 1939, « The recent history of professionalism in relation to social structure and social policy », *Canadian Journal of economics and political science*, 5-3, p. 325-340
- MAURICE Marc, 1972, « Propos sur la sociologie des professions », *Sociologie du Travail*, 14-2, p. 213-225
- MAURICE Marc, SELLIER François, SILVESTRE Jean-Jacques, 1979a, « La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal. Comparaison France-Allemagne », *Revue Française de Sociologie*, 20-2, p. 331-365
- MAURICE Marc, SELLIER François, SILVESTRE Jean-Jacques, 1979b, « Priorité à la régulation conjointe ou aux rapports sociaux ? », *Revue Française de Sociologie*, 20-2, p. 377-380
- MAURICE Marc, SELLIER François, SILVESTRE Jean-Jacques, 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF
- MEAD George Herbert, 1933, *Mind, Self and Society*, trad. fçse, 2006, *L'esprit, le soi et la société*, Paris, PUF
- MENDRAS Henri, 1995, *Comment devenir sociologue. Souvenirs d'un vieux mandarin*, Paris, Actes Sud

- MENGER Pierre-Michel (sous la dir.), 2003, *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Actes du colloque de la Société Française de Sociologie, Paris, Ed. de la Maison des Sciences de l'Homme
- MENGER Pierre-Michel, 2003, « Introduction », in MENGER Pierre-Michel (sous la dir.), 2003, *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Ed. de la Maison des sciences de l'homme, p. 1-26
- MERTON Robert King, 1940, « Bureaucratic Structure and Personality », *Social Forces*, 18, p. 560-568, repris in MERTON Robert King, 1997, *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Colin
- MERTON Robert King, *Social Theory and Social Structure*, 1957, trad. française, *Eléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Plon, 1965, Paris, Colin, 1997
- MILLY Bruno, 2000, *Professions et prison. Soigner et enseigner en prison : un regard sociologique croisé sur le fonctionnement de la prison et sur les professions de la santé et de l'enseignement intervenant dans ce milieu*, Thèse de doctorat de sociologie, Université Lyon 2
- MILLY Bruno, 2001a, *Soigner en prison*, Paris, PUF
- MILLY Bruno, 2001b, « Les professions en prison : convergences entre individualisme méthodologique et interactionnisme symbolique », *L'Année sociologique*, 51-1, p. 103-136
- MILLY Bruno, 2003, « L'accès aux soins des détenus en France : un droit bafoué », *Droit et Société*, 55, p. 745-767
- MILLY Bruno, 2004, « L'enseignement en prison : du poids des contraintes pénitentiaires à l'éclatement des logiques professionnelles », *Déviance et Société*, 28-1, p. 57-79
- MILLY Bruno, 2005, « Les « nouvelles » qualités du social : transformations du social ou fin d'un aveuglement ? », in GANNE Bernard et GLYSI-SAFA, *Les creux du social. De l'indéterminé dans un monde se globalisant*, Paris, L'Harmattan, p. 99-123
- MINTZBERG Henry, 1979, *The Structuring of Organizations : A Synthesis of the Research*, Prentice-Hall, trad. française, 1982, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les éditions d'organisation
- MOISDON Jean-Claude *et alii*, 1999 et 2000, *La démarche gestionnaire à l'hôpital*, tome 1 Recherches sur la gestion interne, tome 2 La régulation du système hospitalier, Paris, Seli Arslan
- MOISDON Jean-Claude et TONNEAU Dominique, 1996, « Concurrence et complémentarité. Stratégies de l'hôpital et de sa tutelle », in CONTANDRIOPOULOS André-Pierre et SOUTEYRAND Yves (sous la dir.), *L'hôpital stratège. Dynamiques locales et offres de soin*, Paris, John Libbey Eurotext, p. 21-45
- MONJARDET Dominique, 1985a, « Police et sociologie, questions croisées », *Déviance et Société*, 8-4, p. 297-311
- MONJARDET Dominique, 1985b, « A la recherche du travail policier », *Sociologie du travail*, 27-4, p. 391-407
- MONJARDET Dominique, 1987, « Compétence et qualification comme principes d'analyse de l'action policière », *Sociologie du Travail*, 29-1, p. 47-58
- MONJARDET Dominique, 1989, « Questionner les similitudes. A propos d'une étude sur la police », *Sociologie du travail*, 31-2, p. 193-204
- MONJARDET Dominique, 1996, *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*, Paris, La Découverte
- MONJARDET Dominique, CHAUVENET Antoinette, CHAVE Daniel, ORLIC Françoise, 1984, *La police quotidienne, éléments de sociologie du travail policier*, Paris, CNRS, Groupe de Sociologie du Travail

- MOORE Wilbert E., 1969, « Occupational Sozialisation », in GOSLIN David A. (eds), 1969, *Handbook of Socialization. Theory and Practice*, Beverly Hills, Russel Sage
- MULLER Pierre, 1992, « Entre le local et l'Europe : la crise du modèle français des politiques publiques », *Revue Française de Science Politique*, 42-2, p. 275-297
- OGIEN Albert, 2000a, « La volonté de quantifier. Conceptions de la mesure de l'activité médicale », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 55-2, p. 283-312
- OGIEN Albert, 2000b, « Médecine, santé, gestion », in CRESSON Geneviève, SCHWEYER François-Xavier, *Professions et institutions de santé face à l'organisation du travail*, Rennes, Ed. de l'ENSP, p. 133-148
- OGIEN Albert, 2009, « L'hôpital saisi par la quantification. Une analyse de l'usage gestionnaire de la notion de qualité », *Sciences de la société*, 76, p. 31-51
- OLSON Mancur, 1965, *Logic of Collective Action*, Harvard University Press, trad. fçse, 1978, *Logique de l'action collective*, Paris, PUF
- OSTY Florence, SAINSAULIEU Renaud et UHALDE Marc, 2007, *Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations*, Paris, La Découverte
- PARADEISE Catherine, 1984, « La marine marchande française, un marché du travail fermé ? », *Revue Française de Sociologie*, 25-3, p. 352-375
- PARADEISE Catherine, 1987, « Compte-rendu de l'ouvrage de Denis Segrestin, Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France », *Revue Française de Sociologie*, 28-2, p. 362-367
- PARADEISE Catherine, 1988, « Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail », *Sociologie du travail*, 30-1, p. 79-105
- PARADEISE Catherine, 1998, avec la collaboration de Jacques CHARBY et François VOURC'H, *Les comédiens. Professions et marché du travail*, Paris, PUF
- PARADEISE Catherine, 2008, « Autonomie et régulation : retour sur deux notions-clés », LE BIANIC Thomas et VION Antoine (sous la dir.), 2008, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, p. 289-296
- PARSONS Talcott, 1937, *The Structure of Social Action*, Glencoe, Illinois, The Free Press, 2^{nde} éd., 1949
- PARSONS Talcott, 1939, « The Professions and Social Structure », repris in *Essays in Sociological Theory, Pure and Applied*, 1958, 2^{ème} éd., Glencoe, Illinois, The Free Press, p. 34-49
- PARSONS Talcott, 1951, « Social Structure and Dynamic Process : The Case of Modern Medical Practice », in *The Social System*, Glencoe, Illinois, The Free Press, chap X, p. 428-479
- PARSONS Talcott, 1955, *Eléments pour une sociologie de l'action*, Introduction et traduction de François Bourricaud, Paris, Plon
- PARSONS Talcott, 1972, article « Professions », in *International Encyclopedia of the Social Sciences*, New York, The Macmillan Company & The Free Press, p. 536-547
- PASSERON Jean-Claude, 1991, *Le raisonnement sociologique. L'espace non poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan
- PAVE Francis (sous la dir.), 1994, *L'analyse stratégique. Sa genèse, ses applications et ses problèmes actuels. Autour de Michel Crozier*, Colloque de Cerisy de juin 1990, Paris, Seuil
- PENEFF Jean, 1992, *L'hôpital en urgence. Etude par observation participante*, Paris, Métailié
- PERROT Michelle (sous la dir.), 1980, *L'impossible prison, Recherches sur le système pénitentiaire au XIX^{ème} siècle*, Paris, Seuil

- PERROT Michelle, 1984, *Introduction à Alexis de TOCQUEVILLE, Ecrits sur le système pénitentiaire en France et à l'étranger*, tome IV des *Œuvres Complètes* de Tocqueville, Paris, Gallimard, p. 7-44
- PERROT Michelle, 2001, *Les ombres de l'Histoire, Crime et châtements au XIX^{ème} siècle*, Paris, Flammarion
- PERROT Michelle, 2004, « La prison, encore, et toujours », Préface à ARTIÈRES Philippe, LASCOUMES Pierre (sous la dir.), *Gouverner, enfermer. La prison, un modèle indépassable ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 13-21
- PERROW Charles, 1961, « The Analysis of Goals in Complex Organization », *American Sociological Review*, 26, p. 854-866
- PERROW Charles, 1963, « Goals and Power Structures. A Historical Case Study », in FREIDSON Eliot, 1963, *The hospital in modern society*, New York, The Free Press of Glencoe, p. 112-146
- PERROW Charles, 1965, « Hospitals : Technology, Structure and Goals », in MARCH James G. (ed.), *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally & Company, p. 910-971
- PETIT Jacques-Guy (sous la dir.), 1984, *La prison, le bagne et l'histoire*, Genève, Editions Médecine et Hygiène, Paris, Méridiens Klincksieck
- PETIT Jacques-Guy, 1990, *Ces peines obscures. La prison pénale en France (1780-1875)*, Paris, Librairie Arthème Fayard
- PETIT Jacques-Guy, CASTAN Nicole, FAUGERON Claude, MICHEL Pierre et ZYSBERG André, 1991, *Histoire des galères, des bagnes et des prisons XIIIe - XXe siècles, Introduction à l'histoire pénale en France*, Préface de Michelle PERROT, Toulouse, Bibliothèque historique Privat
- PETITAT André, 1989, *Les infirmières. De la vocation à la profession*, Montréal, Boréal
- PETITAT André, 1994, « La profession infirmière. Un siècle de mutations », in AIACH Pierre et FASSIN Didier, 1994, *Les métiers de la santé, Enjeux de pouvoir et quête de légitimité*, Paris, Anthropos, p. 227-259
- PICOT Geneviève, 2002, *Le rapport social entre médecins et infirmières de l'hôpital public*, Doctorat de sociologie, Univ. de Versailles Saint-Quentin en Yvelines
- PIOTET Françoise et SAINSAULIEU Renaud, 1994, *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, Paris, Presses de la FNSP / ANACT
- PIOTET Françoise, 2002, « Renaud Sainsaulieu », *Sociologie du travail*, 44-4, p. 457-460
- PIRES Alvaro P., 1998, « La formation de la rationalité pénale moderne », in DEBUYST Christian, DIGNEFFE Françoise, PIRES Alvaro P., *Histoire des savoirs sur le crime et la peine*, vol. 2, *La rationalité pénale et la naissance de la criminologie*, Presses de l'Université de Montréal, Presses de l'Université d'Ottawa, De Boeck Université, p. 3-219
- POWELL Walter W. et DI MAGGIO Paul J. (eds), 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press
- POWELL Walter W. et DI MAGGIO Paul J., 1991, « Introduction », in POWELL Walter W. et DI MAGGIO Paul J. (eds), 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press, p. 1-40
- QUERO Laurent, 2004, « Les standards pénitentiaires internationaux », ARTIÈRES Philippe, LASCOUMES Pierre (sous la dir.), *Gouverner, enfermer. La prison, un modèle indépassable ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 319-339
- RADCLIFFE-BROWN Alfred Reginald, 1952, *Structure and Function in Primitive Society*, trad. française, *Structure et fonction dans la société primitive*, Paris, Minuit, 1972

- REYNAUD Jean-Daniel, 1979, « Conflit et régulation sociale. Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe », *Revue Française de Sociologie*, 20-2, p. 367-376
- REYNAUD Jean-Daniel, 1989, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Colin
- RIVARD Pierre, 1986, « La codification sociale des qualités de la force de travail », in SALAIS Robert et THEVENOT Laurent (sous la dir.), 1986, *Le travail, marchés, règles, conventions*, Paris, Economica, p. 119-134
- ROBELET Magali, 2002, *Les figures de la qualité des soins, rationalisations et normalisation dans une économie de la qualité*, Thèse de doctorat de sociologie, Université Aix-Marseille II
- ROLLE Pierre, TRIPIER Pierre, MARZOUK Bétina, VANHOUTTE Jean-Marc, VOURC'H François, 1978, « Le mouvement de la qualification des informaticiens », Rapport de recherche, Paris VII, Paris X
- ROSTAING Corinne, 1994, *Prisons de femmes, les échanges et les marges de manœuvre dans une institution contraignante*, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS
- ROSTAING Corinne, 1997, *La relation carcérale, Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*, Paris, PUF
- SAINSAULIEU Ivan, 2003, *Le malaise des soignants. Le travail sous pression à l'hôpital*, Paris, L'Harmattan
- SAINSAULIEU Ivan, 2006, « Les formes d'appartenance collective à l'hôpital », *Sociologie du travail*, 48-1, p. 72-87
- SAINSAULIEU Ivan, 2007, *L'hôpital et ses acteurs. Appartenances et égalité*, Paris, Belin
- SAINSAULIEU Renaud, 1977, *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la FNSP
- SAINSAULIEU Renaud, 1987, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, 2nde édition : *Sociologie de l'entreprise. Organisation, culture et développement*, Paris, Presses de la FNSP et Dalloz, 1995
- SAINSAULIEU Renaud (sous la dir.), 1990, *L'entreprise, une affaire de société*, Paris, Presses de la FNSP
- SAINSAULIEU Renaud et SEGRESTIN Denis, 1986, « Vers une théorie sociologique de l'entreprise », *Sociologie du Travail*, 28-3, p. 335-352
- SALIBA Jacques, non daté, *Transformation de l'hôpital public et politiques hospitalières*, Paris, Centre d'Etude des Mouvements Sociaux
- SALIBA Jacques, BON-SALIBA Brigitte, OUVRY-VIAL Brigitte, 1993, *Les infirmières, ni nonnes, ni bonnes*, Paris, Syros
- SCHNAPPER Dominique, 2003, « Les expériences vécues dans quelques métiers de l'Etat Providence », in MENGER Pierre-Michel (sous la dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Editions de la MSH, p. 199-216
- SCHNAPPER Dominique, 1989, « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue Française de Sociologie*, 30-1, p. 3-29
- SCHWEYER François-Xavier, 1999, *Le corps des directeurs d'hôpital. Entre logique professionnelle et régulation d'Etat*, Rapport de recherche MiRe, Ministère de la Santé
- SCHWEYER François-Xavier, 2001, « Les directeurs d'hôpital : des entrepreneurs locaux du service public hospitalier ? », *Revue française des affaires sociales*, 4, p. 115-121
- SCHWEYER François-Xavier, 2003, « Crises et mutations de la médecine hospitalière », in KERSVADOUE (de) Jean (sous la dir.), *La crise des professions de santé*, Paris, Dunod, p. 233-279

- SCHWEYER François-Xavier, 2004, « La transformation des normes professionnelles des médecins hospitaliers », in SCHWEYER François-Xavier, PENNEC Simone, CRESSON Geneviève, BOUCHAYER Françoise, *Normes et valeurs dans le champ de la santé*, Rennes, Ed. de l'ENSP, p. 119-134
- SCHWEYER François-Xavier, PENNEC Simone, CRESSON Geneviève, BOUCHAYER Françoise, 2004, *Normes et valeurs dans le champ de la santé*, Rennes, Ed. de l'ENSP
- SCOTT William Richard, 1993, « The Organization of Medical Care Services : Toward an Integrated Theoretical Model », *Medical Care Review*, 50, p. 271-303
- SCOTT William Richard, 2001, *Institutions and Organizations. Ideas and Interests*, London, Sage
- SCOTT William Richard, MEYER John W. et alii, 1994, *Institutional Environments and Organizations*, Thousand Oaks, Sage
- SCOTT William Richard, RUEFF Martin, MENDEL Peter J. et CARONNA Carol, 2000, *Institutional Change and Healthcare Organizations*, Chicago et Londres, The University of Chicago Press
- SEGRESTIN Denis, 1980, « Les communautés pertinentes de l'action collective. Canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue Française de Sociologie*, 21-2, p. 171-203
- SEGRESTIN Denis (coord.), 1981, *Les communautés pertinentes de l'action collective*, Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles du CNAM
- SEGRESTIN Denis, 1985, *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard et Fondation Saint Simon
- SEGRESTIN Denis, 1987, « Réponse à l'analyse de Catherine Paradeise sur le Phénomène corporatiste », *Revue Française de Sociologie*, 28-3, p. 559-560
- SEGRESTIN Denis, 1992, *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Colin, 2nd éd., 1996
- SEGRESTIN Denis, 1994, « Compte-rendu sur *Le pouvoir et la règle* », *Revue Française de Sociologie*, 35-1, p. 129-134
- SELZNICK Philip, 1949, *TVA and the Grass-Roots*, Berkeley, University of California Press
- SELZNICK Philip, 1957, *Leadership in Administration*, Evanston, Ill., Row, Peterson
- SIMMEL Georg, 1892, *Die Probleme der Geschichtsphilosophie*, trad. fçse, *Les problèmes de la philosophie de l'histoire*, 1984, Paris, PUF
- SIMMEL Georg, 1894, « Das Problem der Soziologie », *Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich*, trad. fçse, 1894, « Le problème de la sociologie », *Revue de métaphysique et de morale*, p. 497-504, repris in SIMMEL Georg, 1999, *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, p. 39-79
- SIMMEL Georg, 1908, « Die Gesellschaft zu zweien », *Der Tag* 118, trad. fçse, SIMMEL Georg, 1999, « La détermination quantitative du groupe », *Sociologie. Etudes sur les formes de socialisation*, Paris, PUF, p. 81-159
- SIMMEL Georg, 1981, *Sociologie et épistémologie*, Paris, PUF
- SIMMEL Georg, 1999, *Sociologie. Etudes sur les formes de socialisation*, Paris, PUF
- SIMON Herbert, 1947, *Administrative Behavior : A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, New York, MacMillan
- SMITH Harvey L., 1966, « Two Lines of Authority : The hospital's dilemma », in JACO E. Gartly, 1966, *Patients, Physicians and Illness*, New York, The Free Press, p. 468-491, trad. fçse, « Un double système d'autorité, le dilemme de l'hôpital », in HERZLICH Claudine, 1970, *Médecine, Maladie et Société*, Paris, Mouton, p. 259-262

- STANTON Alfred H. et SCHWARTZ Morris S., 1954, *The Mental Hospital*, New York, Basic Books
- STEINER Philippe, 2003, « Les *Foundations* de James S. Coleman : une introduction », *Revue Française de Sociologie*, 44-2, p. 205-229
- STEUDLER François, 1972, *Sociologie médicale*, Paris, Colin
- STEUDLER François, 1973, « Hôpital, profession médicale et politique hospitalière », *Revue Française de Sociologie*, 14, p. 13-40
- STEUDLER François, 1974, *L'hôpital en observation*, Paris, Colin
- STEUDLER François, 1984, *Institutions de soins et professionnels de santé*, Thèse d'Etat, Université Paris V
- STRAUSS Anselm Leonard, 1959, *Mirrors and Masks*, trad. française, *Miroirs et Masques. Une introduction à l'interactionnisme*, Paris, Métailié, 1992
- STRAUSS Anselm Leonard, 1963, (avec SCHATZMAN Leonard, BUCHER Rue, EHRLICH Danuta et SABSHIN Melvin), « The hospital audits negotiated order », in FREIDSON Eliot, *The hospital in modern society*, New York, The Free Press, p. 147-168, repris in STRAUSS Anselm L., 1992, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan, « L'hôpital et son ordre négocié », p. 87-112
- STRAUSS Anselm L., 1978, *Negotiations. Varieties, Contexts, Processes and Social Order*, San Francisco, Jossey-Bass
- STRAUSS Anselm L., 1992, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Textes réunis et présentés par Isabelle Baszanger, Paris, L'Harmattan
- TERSSAC (de) Gilbert, 2000, « L'action organisée », in BERTHELOT Jean-Michel, *La sociologie française contemporaine*, Paris, PUF, 2nd éd. 2003, p. 99-116
- TERSSAC (de) Gilbert, 2006, « Pour une sociologie des activités professionnelles », in BIDET Alexandra et alii, *Sociologie du travail et activité*, Toulouse, Octares, p. 191-207
- THOENIG Jean-Claude, 1973, *L'ère des technocrates : le cas des Ponts et Chaussées*, Paris, Editions d'organisation, Paris, L'Harmattan, 1987
- THOENIG Jean-Claude, 1985, « L'analyse des politiques publiques », in LECA Jean, GRAWITZ Madeleine (sous la dir.), *Traité de science politique*, Paris, PUF, p. 1-60
- THOENIG Jean-Claude, 1996, « Les grands corps », *Pouvoirs*, 79, p. 107-120
- THOENIG Jean-Claude, 1998, « Politique publique et action publique », *Revue internationale de politique comparée*, 5-2, p. 295-314
- TONNEAU Dominique, 1996, *L'organisation du travail dans les services de soins*, Lyon, ANACT
- TOURAINÉ Alain, 1952, « Ambiguïté de la sociologie industrielle américaine », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 12, p. 131-146.
- TOURAINÉ Alain, 1955, *L'évolution du travail aux usines Renault*, Paris, Ed. du CNRS
- TOURAINÉ Alain, 1966, *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil
- TOURAINÉ Alain, 1969, *La société post-industrielle*, Paris, Denoël
- TOURAINÉ Alain, 1973, *Production de la société*, Paris, Plon
- TOURAINÉ Alain, 2000, « Du système à l'acteur », in *L'acteur et ses raisons. Mélanges en l'honneur de Raymond Boudon*, Paris, PUF, p. 113-129
- TRAPIER Pierre, 1991, *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologie et interactions*, Bruxelles, Ed. de l'Université de Bruxelles

- VAN ZANTEN Agnès, 2003, « Les cultures professionnelles dans les établissements d'enseignement : collégialité, division du travail et encadrement », in MENGER Pierre-Michel (sous la dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Editions de la MSH, p. 161-181
- VASSEUR Véronique, 2000, *Médecin-chef à la prison de la Santé*, Paris, Cherche-Midi
- VASSY Carine, 1999, « Travailler à l'hôpital en Europe. Apport des comparaisons internationales à la sociologie des organisations », *Revue française de sociologie*, 40-2, p. 325-356
- VASSY Carine, 2003, « Données qualitatives et comparaison internationale : l'exemple d'un travail de terrain dans des hôpitaux européens », in LALLEMENT Michel et SPURK Jan (sous la dir.), 2003, *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris, CNRS Editions, p. 215-227
- VEIL Claude et LHUILIER Dominique, 2000, *La prison en changement*, Toulouse, Erès
- VION Antoine, 2008, « Situations d'action publique et légitimités professionnelles », in LE BIANIC Thomas et VION Antoine (sous la dir.), 2008, *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, p. 297-320
- VRANCKEN Didier, 1994, « De la profession au marché du travail », in DE COSTER Michel et PICHAULT François, *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, p. 253-274
- WACQUANT Loïc, 1999, *Les prisons de la misère*, Paris, Liber Raisons d'agir
- WEBER Florence, 2001, *Max Weber*, Paris, Hachette
- WEBER Max, 1904, *Die « Objektivität » sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis*, trad. fçse, *L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales*, in *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1992
- WEBER Max, 1905, *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, trad. fçse, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, 1964
- WEBER Max, 1922, *Wirtschaft und Gesellschaft*, trad. fçse, *Economie et société*, Paris, Plon, 1971 ; Paris, Agora, 1995
- WEICK Karl, 1969, *The Social Psychology of Organizing*, Reading, Mass., Addison / Wesley
- WEICK Karl, 1976, « Educational Organizations as Loosely Coupled Systems », *Administrative Science Quarterly*, 21-1, p. 1-19
- WEICK Karl, 1995, *Sensemaking in Organizations*, Londres, Sage Publications
- WELLER Jean-Marc, 1999, *L'Etat au guichet. Sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer
- ZNANIECKI Florian, 1947, « Organisation sociale et institutions », in GURVITCH Georges, 1947, *La sociologie au XX^{ème} siècle*, Paris, PUF, tome 1, p. 174-222

Annexe 1 : Lexique des principales abréviations

ARH : agence régionale hospitalière

ARS : agence régionale de santé

CETE : centre d'études techniques de l'Équipement

CHU : centre hospitalier universitaire

DREAL : direction régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DDAF : direction départementale de l'Agriculture et de la Forêt

DDE : direction départementale de l'Équipement

DDEA : direction départementale de l'Équipement et de l'Agriculture

DDT : direction départementale des territoires

DIREN : direction régionale de l'Environnement

DRAC : direction régionale des affaires culturelles

DRE : direction régionale de l'Équipement

DRIRE : direction régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement

EHESP : école des hautes études en santé publique

MeaH : mission nationale d'expertise et d'audit hospitaliers

MEDAD (2007-2008) : ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement Durables

MEDDTL (depuis nov. 2010) : ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement

MEEDDAT (2008-2009) : ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire

MEEDDM (2009-2010) : ministère de l'Écologie, de l'Énergie et du Développement Durable et de la Mer

PH : praticiens hospitaliers

PUPH : professeurs des universités praticiens hospitaliers

RGPP : révision générale des politiques publiques

SMPR : service médico-psychologique régional (en prison)

SPIP : service pénitentiaire d'insertion et de probation

SROS : schémas régionaux d'organisation des soins

T2A : tarification à l'activité

UCSA : unité de consultations et de soins ambulatoires (en prison)

Annexe 2 : Présentation succincte des recherches

Fiche 1 : Les professionnels de la santé et de l'enseignement exerçant en prison (1996-2000)

Thèse de doctorat de sociologie, « Professions et prison. Soigner et enseigner en prison : un regard sociologique croisé sur le fonctionnement de la prison et sur les professions de la santé et de l'enseignement intervenant dans ce milieu. », Université Lumière Lyon 2, sous la direction de Claude Giraud, soutenue le 14 janvier 2000

Cette recherche a été conduite dans le cadre de ma thèse de doctorat de 3^{ème} cycle. Initiée en 1992-1993 par une maîtrise consacrée aux enseignants intervenant dans les maisons d'arrêt parisiennes, poursuivie en 1995-1996 par un DEA consacré aux soignants somatiques intervenant dans ces mêmes établissements, elle s'est élargie à partir de 1996 à une comparaison large entre les soignants (des secteurs somatiques et psychiatriques) et les enseignants (à tous les niveaux d'enseignement) dans plusieurs types d'établissement et régions pénitentiaires.

Au total, 65 entretiens ont été conduits auprès de 73 personnes (plusieurs entretiens ont été collectifs).

- 23 professionnels de la santé dont 10 médecins (7 psychiatres, 3 somatiques), 10 infirmiers (8 somatiques, 2 psychiatriques), 3 responsables administratifs nationaux (Direction des Hôpitaux, Direction de l'administration pénitentiaire).

- 19 professionnels de l'enseignement général relevant de l'Education nationale, dont 5 professeurs du primaire, 10 professeurs du secondaire, une intervenante dans la lutte contre l'illettrisme relevant d'un GRETA (Groupement d'établissements de l'Education nationale pour la formation professionnelle continue), 3 responsables administratifs (proviseur, direction de l'administration pénitentiaire, direction régionale).

- 5 professionnels de la formation professionnelle dont deux responsables administratifs (Direction de l'administration pénitentiaire et responsable d'une association intermédiaire).

- 11 personnes détenues.

- 14 représentants de l'administration pénitentiaire, auquel s'ajoute un directeur d'une agence privée d'un établissement 13 000, construit dans le cadre de la loi du 22 juin 1987. Parmi les représentants de l'administration pénitentiaire, on compte cinq directeurs et sous-directeurs, six personnels de surveillance (un chef de service, deux premiers surveillants, trois surveillants), deux conseillers d'insertion et de probation, une assistante sociale.

Ces personnes ont été rencontrées dans 10 établissements des régions parisienne et lyonnaise (au sens large) : huit maisons d'arrêt et deux établissements pour peines ; neuf établissements pour hommes, un établissement pour femmes.

La recherche propose un double regard sociologique, inspiré des sociologies de l'action. Un premier regard est porté sur la prison à travers le prisme des professions : la prison ne peut plus être assimilée à une institution uniformément totale — en ce qu'elle limiterait structurellement l'autonomie de tous ceux qui y exercent une profession —, et nécessairement totalitaire — en ce qu'elle priverait les personnes détenues de droits dont celles-ci ne sont pas juridiquement privées —. Si l'accès des détenus à l'enseignement (encore conçu comme un privilège) et l'autonomie des enseignants restent fort limités, l'accès à la santé (conçu comme un droit) et l'autonomie des médecins et infirmiers se sont fortement développés ces dernières décennies.

Un second regard est porté sur les professions à travers le prisme de la prison. Il établit la diversité des actions et des représentations de ceux qui sont généralement nommés ou qui se nomment sous de mêmes étiquettes professionnelles, alors même que ces acteurs interviennent dans un système de contraintes supposé uniformisant. La diversité des modèles normatifs et des façons dont chaque professionnel conçoit sa place en prison, explique l'éclatement des comportements d'acteurs pourtant recouverts sous de mêmes étiquettes professionnelles. Cet éclatement, reconnu et revendiqué par les enseignants, est passé sous silence par la plupart des professionnels de santé. L'analyse dégage alors les poids et les enjeux, différents selon les ensembles professionnels étudiés, des effets d'affichage et des présentations de soi dans l'usage de dénominations professionnelles.

Fiche 2 : Les professionnels d'une Antenne Toxicomanies en prison (2007-2009)

Cette « recherche-action » a été conduite à la suite de la commande d'une Antenne Toxicomanies, une structure hospitalière qui assure dans une grande maison d'arrêt, l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes incarcérées qui rencontrent des difficultés dans l'usage des produits psycho-actifs licites ou illicites (médicaments, alcool, tabac, drogues). Elle propose à ces personnes une aide ou un soin durant leur incarcération et une préparation à la sortie. L'Antenne Toxicomanies était composée de 3 médecins, 2 psychologues, 2 éducateurs spécialisés, 1 secrétaire, ainsi que d'intervenants ponctuels.

Cette Antenne, située au sein d'une grande maison d'arrêt, est rattachée institutionnellement à un établissement hospitalier spécialisé dans la psychiatrie et à la DDASS. En 2007, dans le cadre de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, elle s'engage dans un processus de passage du statut de CSST (centre de soins spécialisés aux toxicomanes) au nouveau statut de CSAPA (centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie), qui exige notamment l'écriture d'un nouveau projet de service. Pour ce faire et au regard des tensions entre les membres de l'équipe, l'Antenne décide de faire appel à un regard universitaire extérieur. C'est ce rôle de regard extérieur que j'accepte de poser en proposant comme méthode : une première série d'entretiens individuels auprès de tous les membres de l'équipe, une séance de restitution collective sur cette série d'entretiens, le suivi régulier (une demie-journée toutes les quinze semaines pendant un an) des réunions de services et le travail sur le nouveau projet de fonctionnement. Au terme de 15 mois de suivi (en février 2009), un projet de fonctionnement provisoire a été présenté aux tutelles de l'Antenne, permettant de l'engager officiellement dans le passage au statut de CSAPA. Ici s'est arrêté mon regard extérieur, le projet ayant été prolongé par l'équipe jusqu'au passage officiel au statut de CSAPA.

Outre le respect des contraintes réglementaires liées à la loi de 2002 (écriture d'un projet de service, d'un règlement intérieur, d'un livret d'accueil), le passage au statut de CSAPA était l'occasion :

- d'une réflexion approfondie sur les conditions d'accueil des personnes détenues prises en charge par l'Antenne.
- d'une réflexion sur les liens organisationnels avec le centre hospitalier et la DDASS, en tant qu'institutions de rattachement.
- d'une réflexion sur les liens entre l'Antenne et d'une part, les autres services médico-sociaux en prison (SMPR, UCSA, SPIP, ...), d'autre part, les services relevant directement de l'administration pénitentiaire.
- d'une mise à plat, interne à l'Antenne, des positionnements professionnels de chacun, dans un cadre d'exercice carcéral marqué par de nettes spécificités, dans le contexte de réformes institutionnelles importantes (notamment mise en place des CSAPA) et dans la perspective du déménagement de la prison sur un autre site.

L'enjeu était particulièrement important (et intéressant du point de vue sociologique) au regard des spécificités de cette structure : particularité des publics, particularité de la pluri-professionnalité, particularité de l'exercice en milieu carcéral, particularité des rattachements institutionnels, ...

Les enseignements sociologiques de cette recherche sont nombreux. Du point de vue empirique, cette situation de recherche me permettait de redécouvrir un terrain, dix ans après. Ce fut l'occasion de réexplorer la prison et le champ des professionnels de la santé travaillant dans ces lieux, leurs contraintes d'exercice, leurs choix professionnels : une redécouverte qui me permettait d'observer des points d'évolution et de stabilité (beaucoup plus nombreux), qui me permettait aussi d'appliquer d'autres méthodes de recueil : plus longues (que les entretiens conduits pendant la thèse) et au cœur du collectif professionnel. Du point de vue méthodologique, il s'est agi d'investir le champ des recherches-actions, de confronter mes postures classiques (conduite d'entretiens, observation de réunions, analyse et écriture) aux attentes d'un commanditaire (restitutions, discussions, accompagnement). Du point de vue théorique, cette recherche m'a permis – je l'espère – dans ce présent travail, de repérer des modes d'articulation particuliers des pratiques et des attachements, entre institution, organisation et professions.

Fiche 3 : Les professionnels de l'Équipement et les nouvelles structures déconcentrées du MEEDDM (2009)

« Les transformations locales du ministère de l'Équipement : la mise en place des DREAL (directions régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) et des DDEA (directions départementales de l'Équipement et de l'Agriculture) » (octobre 2008-mars 2009), avec G. Herreros, Contrat de recherche avec l'ENTPE (Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat)

L'ENTPE est historiquement l'école qui formait les ingénieurs – les ITPE – amenés à intervenir au ministère de l'Équipement, en direction centrale, dans les DDE, les DRE, les CETE, les services techniques. Elle continue de former aujourd'hui des ITPE dont la plupart rejoindront le MEEDDM. En parallèle de son cycle de formation initiale (3 ans en général, mais de plus en plus souvent prolongés par les élèves par des masters recherches et des thèses de doctorat), l'Ecole assure la formation continue de ses anciens élèves. C'est dans ce cadre que l'Ecole fait intervenir des sociologues pour qu'ils donnent ou rappellent aux ingénieurs quelques outils analytiques leur permettant de décrypter les jeux organisationnels dans lesquels ils sont partie prenante. C'est aussi dans ce cadre que l'Ecole a lancé un appel d'offres visant l'élaboration de cas pédagogiques, sur la base de deux monographies d'une DDEA et d'une DREAL, pour éclairer les jeunes ingénieurs sur leurs positions organisationnelles. G. Herreros et moi avons été retenus dans le cadre de cet appel d'offres.

La recherche a consisté en une série de 40 entretiens dans deux structures « en fusion » : une DDEA issue de la fusion d'une DDE et d'une DDAF, une DREAL issue de la fusion d'une DRE, d'une DRIRE et d'une DIREN. Les entretiens ont été conduits auprès d'ingénieurs TPE et de techniciens de l'Équipement, dans différents niveaux hiérarchiques, stades de carrière, domaines de spécialité.

Le travail d'analyse a consisté à écrire un cas pédagogique, sur la base des entretiens conduits et visant à mettre en valeur les apports d'une lecture sociologique des situations et rhétoriques professionnelles. Plusieurs ensembles de matériaux y sont présentés pour ouvrir sur différentes lectures possibles : notamment l'analyse stratégique, les identités professionnelles, les conventions, l'acteur-réseau. Le cas est désormais intégré au cycle de formation continue de l'ENTPE.

C'est un format d'analyse tout à fait nouveau qu'il nous a été offert de produire, puisqu'il ne s'agissait pas de produire de rapport de recherche. Pour autant, la méthode d'investigation retenue était tout à fait classique et a permis de recueillir un matériau riche sur les expériences par les ingénieurs des transformations locales du MEEDDM. G. Herreros et moi travaillons à l'écriture d'une synthèse sur ces transformations locales, à partir d'une confrontation au terrain présenté dans la fiche suivante. L'analyse présentée dans ce travail d'HDR est une exploitation personnelle de ce matériau.

Fiche 4 : Les professionnels de l'Équipement dans le Réseau Scientifique et Technique (2009-2010)

« Le CETE de Lyon et ses genres professionnels » (mai 2009-mai 2010), avec G. Herreros (Univ. Lyon 2), Contrat de recherche avec le CETE de Lyon, Rapport de recherche, avril 2010, 79 p.

Cette recherche est présentée dans la monographie introduisant le chapitre 4. Créés au début des années 1970, les sept centres d'études techniques de l'Équipement sont des structures de l'ex-ministère de l'Équipement et ont pour vocation d'assurer – sur un territoire donné (plusieurs régions administratives) – des missions de recherche appliquée sur l'aménagement du territoire (expertise, conseil, études d'ingénierie et essais, recherche en assistance à maîtrise d'ouvrage), en lien avec les services centraux du ministère et ses services déconcentrés (directions départementales et régionales de l'Équipement), avec les autres services du Réseau Scientifique et Technique du ministère de l'Équipement, avec les collectivités territoriales. Avec les transformations récentes de ce ministère (fusion avec le ministère de l'Environnement, montée en puissance des problématiques de développement durable), et dans le cadre de la politique nationale de révision des missions et des statuts des CETE (politique dite de polarisation / circulaire du 15 juillet 2008), chaque CETE a été amené à conduire un « plan d'évolution » qui restructure profondément ses contours organisationnels, ses unités (départements et laboratoires) et leurs activités. C'est dans cette perspective que la direction d'un des sept CETE lança en 2009 un appel d'offres pour la conduite d'un « diagnostic identitaire » devant lui permettre d'accompagner son plan d'évolution. G. Herreros et moi proposâmes un dispositif d'enquête qui fut retenu.

La recherche a principalement consisté en la constitution et l'animation d'un comité de pilotage de l'étude ; en la conduite de 67 entretiens auprès de professionnels du CETE ; en des restitutions régulières des avancées de l'étude auprès du comité de pilotage, du comité de direction, des organisations syndicales et de l'ensemble des personnels de chacun des 4 sites ; en la rédaction d'un rapport transmis à l'ensemble des personnels et discuté à nouveau avec eux dans des assemblées générales. Le dispositif méthodologique a été principalement construit pour contrer le sentiment diffus chez les personnels que cette étude serait instrumentalisée par la direction pour faire « passer la pilule » de son plan d'évolution. Les organisations syndicales et les personnels les plus opposés à la réforme organisationnelle en cours nous ont très vite alertés sur les risques de cette instrumentalisation. De fait, même si la direction nous avait initialement garanti une totale liberté d'action et de parole, nombreuses ont été ses pressions (notamment de censure) au fur et à mesure de l'avancée de nos analyses qui ne lui semblaient pas aller dans le sens de ses « intérêts stratégiques ».

Cette recherche a été pour nous l'occasion d'investir longuement un terrain que nous avions entrouvert dans une DREAL et une DDEA (cf. fiche précédente) : elle nous a ainsi ouvert un nouvel angle de lecture des transformations du MEEDDM. Ces transformations apparaissent moins brutales que celles qui touchent les DREAL et les DDEA, puisqu'il n'y est pas question de fusion avec des structures d'autres ministères, puisque la réduction des effectifs de personnels s'y avère un peu moins tranchante (sauf dans le champ des fonctions dites support : secrétariat, gestion), puisque le redimensionnement de l'ingénierie publique dans le champ concurrentiel y est un peu moins conséquent. Pour autant, les discours recueillis permettent de lire des évolutions transversales à toutes les structures du MEEDDM : interrogation professionnelle sur les métiers de l'ingénierie d'Etat et plus largement sur les métiers de l'ingénierie, sur la nature de l'expertise, sur les modes de transmission intergénérationnelle des savoirs ; interrogation organisationnelle sur le rôle de l'encadrement supérieur dans la conduite du changement, sur le poids affaibli des relais organisationnels classiques (syndicats, cadres intermédiaires, corps d'Etat), sur les effets des statuts dans les dynamiques locales ; interrogation institutionnelle sur la remise en question du projet d'aménagement du territoire autour duquel s'est développé le ministère de l'Équipement pendant plusieurs décennies, sur l'avènement du développement durable – sa réception, entre scepticisme et enthousiasme chez les différents personnels –, sur les fondements et les perspectives du service public.

Sur la forme, cette recherche nous a aussi donné l'occasion de mettre à l'épreuve une éthique de sociologues d'intervention, devant savoir gagner la confiance de l'ensemble des professionnels d'une structure, puis être à la hauteur de cette confiance gagnée, en sachant – au prix de rapports de force – résister aux pressions d'un commanditaire – jugées par nous – illégitimes. Les derniers mois de l'enquête ont ainsi été largement consacrés à obtenir de la direction ce à quoi nous nous étions communément engagés : une liberté de parole scientifique et une diffusion interne non limitée de nos résultats. Cette recherche n'a pas encore fait l'objet de publications scientifiques. Au regard des tensions avec la direction sur la seule diffusion interne de notre rapport, il n'est pas envisageable que nous puissions écrire un article spécifique sur cette étude. C'est pourquoi nous travaillons à un article synthétisant les résultats communs aux deux études sur le MEEDDM.

Fiche 5 : Les professionnels de santé hospitaliers et la Nouvelle Gouvernance Hospitalière (2005)

« La Nouvelle Gouvernance Hospitalière : les voix de l'expérience », avec G. Herreros, Contrat de recherche avec la MeaH (Mission nationale d'expertise et d'audit hospitaliers), Ministère de la Santé et des Solidarités, Rapport MeaH, septembre 2005, 151 p., en ligne sur HAL-SHS

Cette étude sociologique, conduite de février à septembre 2005 avec G. Herreros, analyse la réception par les acteurs hospitaliers de la réforme de la Nouvelle Gouvernance. Elle a été conduite à la suite d'une commande de la MeaH, une Mission relevant du ministère de la Santé. La commande initiale visait à recueillir des paroles d'acteurs hospitaliers, depuis les acteurs les plus impliqués dans sa mise en œuvre (participant aux nouveaux conseils exécutifs et pôles d'activité) jusqu'aux acteurs jusque-là peu engagés.

Elle s'est déroulée sous la forme de 58 entretiens, conduits dans 4 établissements hospitaliers publics (2 centres hospitaliers et 2 centres hospitaliers universitaires) : 28 personnels soignants, 12 personnels médicaux, 18 personnels administratifs. Les entretiens ont fait d'un double traitement. Le premier traitement permettait de répondre directement à la commande initiale : le choix de 23 témoignages / portraits, retravaillés de façon à assurer l'anonymat de chacun. Un second traitement, plus classique dans l'analyse sociologique, consistant à dégager des axes d'analyse transversaux à l'ensemble des entretiens.

C'est ce second traitement qui nous a le plus intéressés, permettant de comprendre les nouveaux positionnements des acteurs dans l'organisation. Ce sont d'abord les organisations locales qui sont affectées par cette réforme. Mais c'est aussi plus largement le niveau institutionnel qui est interrogé, car la Nouvelle Gouvernance s'accompagne d'une redistribution des champs d'activité et des pouvoirs des administratifs, des médecins et des soignants. Quand elle est reliée aux autres réformes du plan Hôpital 2007, notamment la tarification à l'activité (T2A), cette réforme permet de lire une institution en changement, avec notamment une redéfinition profonde des logiques du soin. La Nouvelle Gouvernance (NG) est-elle alors en train de changer la « sociologie de l'hôpital » ? Contribue-t-elle réellement à « lutter contre les rigidités et les cloisonnements qui pèsent sur le fonctionnement hospitalier », à « mieux assumer leurs missions au service du patient en assouplissant et en clarifiant les responsabilités », selon les objectifs officiels ? Ou bien n'est-elle qu'un « feu de paille », un « jeu de dupes », une « façon déguisée de faire « passer la pilule » de la T2A (tarification à l'activité) et des restrictions budgétaires », pour emprunter des expressions à nos interlocuteurs ? En termes plus sociologiques, modifie-t-elle ou bouleverse-t-elle les activités de travail, les formes de division technique et morale du travail hospitalier, les ordres négociés de l'hôpital, les équilibres de jeux de pouvoir, les identités professionnelles ?

A posteriori, cette étude m'a permis d'investir un nouveau terrain hospitalier que je ne connaissais jusque-là que par la marge (celle des hospitaliers intervenant en prison). Conduite en même temps que la recherche sur la démarche-qualité à l'hôpital, cette recherche m'a aussi confronté à un terrain plus mouvant que celui de la prison, au sens où il était l'objet de « grandes réformes ». L'entrée par une lecture des transformations des politiques publiques en est alors apparue plus légitime, même si les entrées organisationnelles, professionnelles et institutionnelles donnaient déjà beaucoup à voir de ce monde « nouveau ».

Fiche 6 : Les professionnels de santé hospitaliers et la démarche-qualité (2003-2006)

« Les voies de la qualité à l'hôpital : entre procédures et coopération. Dynamique et horizons de la démarche qualité en milieu hospitalier : les conditions de pérennisation et de valorisation », avec G. Herreros, Contrat de recherche avec l'ANAES, Rapport de recherche, avril 2006, 116 p., en ligne sur HAL-SHS

Cette étude, conduite de septembre 2003 à janvier 2006, analyse les conditions de pérennisation et de valorisation de la démarche-qualité en milieu hospitalier. Elle a été conduite à la suite d'une commande de l'ANAES, devenue depuis Haute Autorité de Santé. La commande initiale visait à rechercher des facteurs « mécaniques » de réussite et d'échec des démarches-qualité.

La recherche s'est appuyée sur un double corpus de matériaux empiriques : une première exploration d'établissements en phase de préparation aux visites d'accréditation, une seconde exploration monographique dans des services ou départements plusieurs mois après la visite. Au total, 80 entretiens (auprès d'administratifs, de personnels médicaux et soignants : médecins, cadres, infirmiers, aides-soignants, agents de service hospitaliers, techniciens), une trentaine de réunions, une vingtaine de journées d'observations, dans des établissements publics variables par la localisation, la taille, la spécialité. Dans une logique de sociologie d'intervention, les résultats ont été autant que possible restitués aux acteurs et discutés avec eux. Quelques résultats dominants émergent :

- La pérennisation et la valorisation de la démarche-qualité ne conduisent pas à la disparition des visions indigènes de la qualité, plurielles et cloisonnées professionnellement.

- Derrière la diversité des conceptions de la qualité se manifestent néanmoins des points d'accord : l'objectif d'une amélioration du soin, l'idée que cette amélioration passe par une mise en tension entre l'élaboration de procédures et leur application d'une part, une meilleure coopération interprofessionnelle d'autre part.

- La démarche d'accréditation est décisive dans les dynamiques de la qualité (notamment en termes d'initialisation, de généralisation et de valorisation des différentes démarches-qualité déjà entreprises), mais elle provoque parfois des effets contre-dynamiques.

- Il n'y a pas de facteur déterminant, ni de configuration idéale assurant la pérennité et la valorisation des démarches-qualité. Celles-ci semblent plutôt relever d'alchimies singulières, irréductibles à quelques indicateurs.

Ces résultats invitent à faire le deuil de la recherche de conditions partout efficaces de pérennisation et de valorisation de la démarche-qualité. L'inscription de la qualité comme valeur pérenne et reconnue de l'organisation n'en est pas pour autant totalement aléatoire. L'étude apporte aussi des éléments de discussion sur les moyens de pérenniser et valoriser les démarches-qualité :

- L'idéal est d'entretenir la tension entre procédures et coopération et éviter que le balancier ne se bloque sur l'un ou l'autre de ces pôles.

- Les établissements semblent gagner à venir compléter la mobilisation directe et frontale de tous les personnels sur la seule question de la qualité par la mise en place d'espaces-temps de controverses, de lieux et collectifs de discussion, non uniquement centrés sur la qualité.

- Encore faut-il que la qualité puisse être discutée et non pas instituée au rang de totem sur lequel aucune critique ne paraît possible.

Tous ces résultats et éléments de discussion viennent de l'étude de différentes configurations hospitalières. Cela invite à un optimisme raisonné quant à l'idée de formes possibles de pérennisation et de valorisation des démarches-qualité à l'hôpital. Moins la qualité est séparée des autres dimensions du travail hospitalier, moins elle est installée au rang de croyance indiscutable, plus elle est banalisée et plus elle est pérenne et valorisée aux yeux de tous les professionnels hospitaliers.

A posteriori, les enseignements personnels de cette recherche me paraissent avoir été nombreux. Comme avec la recherche sur la Nouvelle Gouvernance, ce fut d'abord la découverte d'un nouveau champ d'activité – l'hôpital – que je ne connaissais jusque-là qu'à travers le discours des hospitaliers intervenant en prison. Ce nouveau champ ouvrait des perspectives de comparaison avec les autres terrains observés jusque-là : la prison et l'éducation nationale, avec d'autres logiques organisationnelles que celles des prisons et des rectorats, avec d'autres logiques professionnelles. Ce fut aussi l'occasion de découvrir avec G. Herreros de nouvelles pratiques sociologiques, proches de la sociologie d'intervention : la conduite de restitutions, le souci de dégager des pistes d'action pour les commanditaires et les différents interlocuteurs. Ainsi que de m'ouvrir à d'autres perspectives théoriques.

Fiche 7 : Les professionnels de santé hospitaliers et l'action culturelle (2007-2009)

« Culture-Hôpital. De l'expérimentation à l'institutionnalisation » (janvier 2007-mars 2009), avec G. Herreros, Contrat de Recherche avec l'ARH Rhône-Alpes, la Région Rhône-Alpes et la DRAC Rhône-Alpes, mars 2009, 97 p. (+ synthèse 17 p.), en ligne sur les sites de l'ARH, de la DRAC et de Hi-Culture

L'étude est une évaluation du dispositif Culture-Hôpital et de ses réalisations dans la région Rhône-Alpes. Appuyé sur une convention entre l'ARH, la Région et la DRAC Rhône-Alpes, le dispositif Culture-Hôpital, instauré en 2000, vise à promouvoir les actions artistiques et culturelles dans les établissements hospitaliers et autour d'eux, à travers le financement de certains projets, à travers aussi la mise en place de réseaux locaux permettant aux acteurs hospitaliers et culturels de se rencontrer et de développer des projets communs. Chaque année, plusieurs commissions régionales (réunissant les acteurs de chaque institution et des représentants hospitaliers et culturels de chaque comité local) sélectionnent les projets pouvant faire l'objet d'un accompagnement financier, travaillent à la mise en forme du réseau régional. C'est l'ensemble de ce dispositif qu'il nous a été amené d'« évaluer ». Pour nos commanditaires, il s'agissait de trouver des indicateurs de « qualité » du dispositif d'une part, des actions culturelles conduites localement dans les hôpitaux d'autre part.

Disposant de temps (deux ans) et d'une grande autonomie d'action, notre méthodologie a pu correspondre et s'adapter à ce que nous pensions être les outils les plus adéquats pour approcher la diversité des interrogations professionnelles :

- entretiens avec des référents culturels, des artistes, des professionnels de santé d'établissements engagés dans la convention régionale Culture à l'hôpital (environ 40 entretiens) ; entretiens avec des directeurs d'établissements hospitaliers et culturels non engagés dans le dispositif régional Culture à l'hôpital (environ 10 entretiens).
- observation de quelques événements culturels (environ 10 journées d'observation) ; observation des comités locaux Culture-Hôpital et des commissions régionales (environ 15 demies-journées d'observation).
- passation d'un questionnaire auprès de 314 publics (patients, personnels de santé, visiteurs, ...) ayant suivi des actions culturelles.
- constitution d'un groupe d'auto-analyse, construit *ad hoc* pour l'étude.
- restitutions intermédiaires faites aux différents acteurs du dispositif.

L'action « Culture à l'hôpital » s'est enracinée au sein des établissements qui se sont ouverts à ces initiatives. Évidemment, ici ou là, le scepticisme demeure et, plus rarement, des oppositions, mais l'idée qu'un espace soignant n'interdit pas la mise en œuvre d'activités culturelles a fait son chemin. La situation économique particulièrement tendue du monde hospitalier, le déficit de la quasi-totalité des CHU et le difficile équilibre financier des établissements locaux (établissements publics ou privés participant au service public), ne facilitent guère le développement de l'idée que des ressources puissent être consacrées à d'autres missions que celles qui consistent à donner des moyens techniques aux soignants. Pourtant, lorsque ces derniers vivent au sein de leurs services des expériences culturelles, le plus souvent ils leur accordent une réelle légitimité. Même si « légitimité » ne veut pas dire « priorité », ce terme laisse entendre malgré tout qu'une conception élargie du soin hospitalier peut prévaloir. Si « Culture à l'hôpital » connaît une diffusion accrue, on repère malgré tout une difficulté persistante portant sur ce que l'on peut nommer « l'idéologie » du projet. L'exigence artistique et ses multiples déclinaisons (le recours à des artistes reconnus et « labellisés », le refus de confondre animation et art) demeurent encore fréquemment, pour une partie au moins des prétendants au bénéfice de la convention, un sujet d'incompréhension. Où sont les frontières entre les activités de l'animation socioculturelle et celle de l'expression artistique et culturelle ? Quels sont les critères du travail artistique digne de ce nom ?

Ce ne sont que quelques lignes de résultats de cette recherche. Du point de vue de nos propres interrogations sur les institutions-organisations-professions et le terrain hospitalier, cette recherche nous a ouvert de nouvelles perspectives d'analyse. Elle a d'abord permis d'entrer dans le monde hospitalier par une porte dérobée, de celle que n'emploient que rarement les sociologues quand ils veulent étudier les professionnels hospitaliers ou l'hôpital : les actions culturelles sont marginales à l'hôpital et dans l'esprit des personnels ; pourtant, elles donnent finalement autant à voir qu'une étude classique sur les pratiques techniques de soins ; à travers leur discours sur l'art et la culture à l'hôpital, les professionnels disent beaucoup de la façon dont ils envisagent le soin, la relation au patient, les finalités de l'hôpital. Cette étude nous a aussi confrontés à un autre monde professionnel que nous ne connaissions pas : celui des artistes et des professionnels de la culture.