

C'est bien sur la pertinence des analyses produites dans *L'identité au travail* qu'insiste Jacques Gautrat, se retrouvant dans les modèles identifiés par Renaud Sainsaulieu. Sa position d'ouvrier professionnel et de militant syndical entre en résonance avec l'identité de négociation. Son témoignage révèle les conditions socio-historiques de cette théorisation et valide de l'intérieur le lien entre expérience de pouvoir et accès à l'identité. Devenu chercheur, il continue de s'appuyer sur ces catégories pour créer de l'acteur et du sujet au cœur de l'insertion sociale.

Si la remontée empirique constitue le matériau premier de l'élaboration théorique, c'est qu'elle bouscule les outils conceptuels et méthodologiques mobilisés par le chercheur et l'invite à explorer d'autres chemins. L'élaboration de modèles d'interprétation emprunte dans l'œuvre de Renaud Sainsaulieu les voies d'une itération incessante entre des théories, des constats et des méthodes, non pour lui-même - comme processus intellectuel - mais dans une visée d'appropriation par d'autres acteurs situés dans l'organisation. La production de modèles et de méthodes de diagnostic ne signe pas une posture d'engagement en tant que tel, contrairement à l'engagement "intellectuel" qui repose sur la mise à disposition publique d'une lecture savante de la société. Comme le souligne Françoise Piotet à propos de l'ouvrage *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, co-signé avec Renaud Sainsaulieu, il s'agit de d'une production "atypique", dont l'objectif est "l'intervention et l'action". Modèles et méthodes visent moins à convaincre le praticien d'une certaine lecture de la réalité qu'à insérer, dans ses représentations, des modes de penser et finalement d'agir. Ils constituent le support à une représentation identitaire et culturelle du changement, en écho à une théorie du social qui fonde la posture de chercheur. À ce titre, ils invitent à "transformer la société" et par là même à rejoindre le projet d'engagement de Renaud Sainsaulieu.

Identité, reconnaissance et relations de travail

Pierre TAP

De l'identité au travail à l'insertion sociale

Jacques GAUTRAT

Des conditions de travail aux méthodes pour une sociologie de l'entreprise

Françoise PIOTET

Pierre TAP²⁸

Professeur émérite à l'Université de Toulouse le Mirail

L'interpersonnel et la pratique de recherche

Dans ses multiples publications, Renaud Sainsaulieu manifeste l'importance qu'il accorde aux relations interpersonnelles dans la vie de travail. Tous ceux qui l'ont bien connu évoquent son enthousiasme, son plaisir à communiquer et à dialoguer, ses capacités d'ouverture et de conviction. Mais sa grande préoccupation était l'interaction entre la rationalité, l'affectivité et l'action transformatrice ; cette interaction trouvant son optimum dans la quête du sens, la solidarité et le militantisme. C'est dire, bien sûr, que l'identité et les relations entre chercheurs au travail pourraient être prises en compte et analysées à partir des dispositifs et des modèles qu'il proposait.

J'ai rencontré Renaud Sainsaulieu pour la première fois en 1978, après la publication de sa thèse sur *L'identité au travail* (1977)²⁹. La lecture de cet ouvrage fut pour moi une vraie découverte, malgré les sentiments ambivalents qu'elle provoqua d'abord. Je jubilai, car je trouvais cités bien des auteurs sur lesquels j'appuyais ma thèse en cours d'élaboration : Touraine, Crozier, Parsons, Seeman, etc. parmi les sociologues et Bettelheim, Rogers, Kaës, Laing, Leyens, Moscovici, Doise, Maisonneuve, etc. parmi les psychologues. C'était un premier indicateur de similitude et de proximité thématique, mais au-delà de cette similitude apparente, Renaud Sainsaulieu m'engageait sur de nouvelles pistes, en particulier celle des rapports du pouvoir et du sens, que je continue à suivre encore aujourd'hui. Mais je ressentais surtout avec Renaud Sainsaulieu une communauté de vue de type "humaniste", impliquant la lutte militante contre tout ce qui abaisse, aliène et détruit l'homme. Je trouvais enfin quelqu'un d'autre qui étudiait, en termes socio-psychologiques, les liens et les oppositions entre la dynamique identitaire (individuelle et collective) et les processus d'identification aux multiples groupes d'appartenance ; et il le faisait de façon très novatrice. Plus globalement, j'appréciais le fait qu'il analysait les interactions entre les processus collectifs (relations, prises de décision, régulations socio-techniques) et la dynamique individuelle (personnalité, identité personnelle). Je recherchais donc ce qui était commun entre lui et moi, et ce que je pourrais m'approprier, sans me contredire ou perdre mon identité, en élargissant ou en réorientant mon système explicatif.

Mais j'étais aussi désireux de ne pas en rester aux effets d'adhésion affective ou normative³⁰ et de préciser nos différences ou nos éventuelles divergences. La différence la plus sensible provenait en fait de la diversité de nos champs de recherche. Il étudiait la construction et les conflits de l'identité dans le monde de l'entreprise, alors que je m'intéressais à la construction, elle aussi conflictuelle, de l'identité personnelle et des identités sociales dans le développement de la personne dès l'enfance, en relation avec les organisations familiales, scolaires et professionnelles. Ce fossé, relatif, en particulier

²⁸ Professeur Émérite à l'Université de Toulouse le Mirail, co-Directeur du Laboratoire "Personnalisation et changements sociaux" associé au CNRS (avec Jacques Curie, 1979-1991) et responsable de l'équipe de "Psychologie sociale du développement et de la santé" (1994-2002).

²⁹ Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques.

³⁰ Ce qu'il appelait lui-même la "fusion projective" et qu'il a pu vivre durant son observation participante : "D'une façon plus générale, la solidarité prend la forme d'une camaraderie spontanée dont les racines plongent dans l'expérience d'identification affective... cette identification facilite la fusion des membres du groupe et coule naturellement l'action sur le modèle de la masse unitaire", *ibid.*, p. 42.

entre le monde de l'adulte en organisation et celui de l'enfant organisé (par les adultes)³¹, je le connaissais certes déjà, dans la mesure où notre laboratoire "Personnalisation et changements sociaux" comprenait, entre autres, une équipe de psychologie du travail et des organisations, dirigée par Jacques Curie³² et une équipe de psychologie sociale du développement que je dirigeais. Cette coexistence active amenait heureusement à tisser une toile conceptuelle commune, malgré les clivages territoriaux.

L'intrusion de mes propres souvenirs, comparaisons ou mises en correspondances datant de plus de vingt-cinq ans, peut paraître incongrue ou projective dans un document écrit pour rendre hommage à celui qui n'est plus là pour continuer le débat et répondre aux remarques de ses interlocuteurs. Mais Renaud Sainsaulieu lui-même développait l'importance de la confrontation comme enjeu d'avancée créatrice et la différenciation nécessaire entre le contexte formel de l'organisation et la dynamique stratégique et relationnelle qui peut inclure la sympathie et l'amitié. N'a-t-il pas écrit, par exemple, que "l'expérience des rivalités et concurrences de pouvoir entraîne une forte sensibilité aux différences cognitives ainsi qu'un réel engagement dans les amitiés de travail"³³. Ceci dit, la compétition entre les psychologues et les sociologues n'était pas évidente à propos de l'identité. Dans les années 1970, rares étaient ceux qui se risquaient à travailler à partir de cette notion. Pourtant en 1977, à Bologne, à l'occasion d'un colloque ne réunissant que des psychologues, fut décidée l'organisation, à Toulouse, d'un second colloque ; sous la pression de très nombreuses demandes, ce dernier se transforma en colloque multidisciplinaire et international (1979). Les sociologues y étaient nombreux, et parmi eux Renaud Sainsaulieu eut l'occasion de développer, en les synthétisant, ses positions sur « l'identité et les relations de travail »³⁴.

Je terminerai cette introduction historique et relationnelle, en rappelant la façon dont Jean-Pierre Boutinet a récemment cité l'ouvrage de Sainsaulieu *L'identité au travail* : " Cette étude se veut une contribution à une compréhension de l'homme au travail à travers l'identité professionnelle qu'il s'y construit ; on peut se demander si cette contribution de Sainsaulieu, avec la lente désorganisation du travail qui commence à se faire jour à cette époque, ne manifeste pas *a contrario* un point de non-retour, celui qui voit la profession cesser d'être une référence structurante de premier plan ; on pourrait alors interpréter la démarche de Sainsaulieu en y percevant l'inverse de ce qu'elle veut nous manifester explicitement : plutôt que de chercher les moyens appropriés à une plus grande consistance des identités professionnelles au sein des organisations, il s'agit de prendre acte de la fin des identités professionnelles dans une culture postindustrielle et donc du repli inévitable sur les identités personnelles et leurs fragilités : chacun est avide de reconnaissance mais sait désormais que ce n'est plus d'abord par le travail, au moins celui que nous a légué la société industrielle, que cette reconnaissance pourra se négocier "³⁵.

³¹ Bien entendu, l'enfant et l'adolescent sont, eux aussi, en quête de "solidarité démocratique", en tout cas en recherche de liberté, de justice, de reconnaissance, au même titre que les adultes, même si la famille ne se confond nullement avec une "entreprise". L'assimilation entre famille et entreprise est pourtant évoquée par Sainsaulieu à propos du paternalisme. Elle serait présente aussi, selon lui, chez les femmes, employées de bureau : "les réactions féminines au travail traduiraient en fait un attachement très profond à la valeur famille ; mais, de façon plus subtile, cet attachement causerait une difficulté à inventer de nouvelles façons de vivre les rapports d'autorité et de domination à l'intérieur même de la famille... (les femmes continuant à reproduire dans le travail les rapports d'autorité qui se vivent à l'intérieur de la famille)." *Ibid.*, p.164.

³² L'ouvrage de Jacques Curie : *Travail, personnalisation, changements sociaux*, Paris, Octarès Edition, 2000, montre clairement, par ses évocations et discussions, que les idées et les positions de Sainsaulieu étaient prises en compte dans le laboratoire. On retrouve aussi la question des rapports de l'identité et du travail dans l'ouvrage de Philippe Malrieu : *La construction du sens dans les dires autobiographiques*, Toulouse, Erès, 2003, en particulier dans le chapitre intitulé "Travail et personnalisation", pp. 69-102.

³³ *L'identité au travail*, op.cit. p. 233.

³⁴ Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (dir.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286. (IRT). Le colloque international de 1979 s'intitulait "Production et affirmation de l'identité".

³⁵ Boutinet, J-P. (2000), *L'immatrité de la vie adulte*. Paris, PUF, pp. 68-69.

Je suppose que Renaud Sainsaulieu a lu cette analyse, mais je ne sais s'il a eu l'occasion d'en discuter. Elle pose en tout cas une série de questions auxquelles il me semble avoir répondu à l'époque, à sa façon bien sûr, dans l'ouvrage et dans sa communication au colloque de Toulouse. Dans cette dernière il déclarait notamment : "Des ruptures considérables perturbent les statuts acquis, les rôles joués depuis longtemps, les modèles de comportements et de valeurs progressivement passés dans les mœurs ; les malaises collectifs d'agents de maîtrise, de cadres plus ou moins retraitistes, de jeunes sans avenir, de professionnels et techniciens déqualifiés ou d'employés robotisés traduisent l'importance de ces ruptures ; dont la moindre n'est certainement pas la menace du chômage venant "récompenser" des années de bons et loyaux services. *Les anciennes identités professionnelles volent en éclat sur des réalités systémiques nouvelles*. Le travail peut-il rester l'univers de référence dominant s'il ne peut plus se présenter comme le lieu principal de la rencontre entre les nécessités et les capacités ?"³⁶ La remarque de Boutinet introduit l'hypothèse selon laquelle des changements sociétaux, historiquement repérables, tendent à remettre en question non seulement les relations et les identités au travail, mais la totalité de rapports de pouvoir et l'autorité dans l'ensemble des milieux de vie. Ici encore, R. Sainsaulieu était d'accord sur ces processus. "À présent les crises d'identité ne paraissent plus tant liées à des changements particuliers de structures internes aux entreprises qu'à une sorte de décalage considérable entre l'homme du travail et celui de la société environnante. Pour quelques individus une cohérence paraît réalisée, pour le plus grand nombre il y a une désillusion, rupture et profond décalage entre les promesses de l'école, de la famille, des chefs et des institutions qui disent les valeurs d'avenir et la réalité des initiatives, implications et perspectives de travail"³⁷. Mais Sainsaulieu refuse de s'en tenir à un état des lieux et de s'enfermer dans une position pessimiste. Il adopte une position volontariste à propos de la formation permanente et de la relance culturelle qui ne concernent plus seulement les identités professionnelles mais l'identité de la personne, certes fragilisée mais toujours en quête de sens, d'autonomie, de reconnaissance et de liberté. Il est vrai que cette quête peut être bloquée, aliénée, rendue impossible par les contraintes extérieures et par des sentiments internes de dépréciation et culpabilité.

De l'acteur social au sujet ... et retour !

Il est vrai aussi, cette fois selon Touraine, que "l'appel à l'identité [peut être] l'appel à une définition non sociale de l'acteur social... l'appel à l'identité [peut apparaître] comme un refus des rôles sociaux... il devient un appel, contre les rôles sociaux, à la vie, à la liberté, à la créativité", et cet appel serait d'abord défensif. Il ne deviendrait un mouvement social que si cette phase défensive se prolongeait en une phase "contre-offensive", par la "revendication d'une capacité d'action et de changement", la "contestation dressée contre le pouvoir qui détruit non pas l'identité mais la capacité d'intervention autonome de collectivités ou d'individus"³⁸. Mais Touraine a plus récemment montré l'importance de la notion de "sujet" qui serait centrale dans la société actuelle : "C'est bien autour de l'individu que se livrent les batailles politiques d'aujourd'hui"³⁹ ; "nous voulons surtout que les individus soient capables d'actions autonomes, se montrent à la fois libres et sincères, et capables d'expériences personnelles authentiques et de création"⁴⁰.

D'une certaine façon, Touraine rejoint ainsi les préoccupations centrales de R. Sainsaulieu lorsqu'il définit la subjectivation comme une combinaison entre le besoin d'individuation, l'usage de la raison

³⁶ Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in : P. Tap (dir.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, pp. 276-277.

³⁷ *Ibid.* p.278.

³⁸ Touraine, A. (1980) Les deux faces de l'identité in : P. Tap (dir.), op.cit., pp.19 à 26.

³⁹ Touraine, A. (1995) La formation du sujet in : F. Dubet et M. Wieviorka (dir.) *Penser le sujet. Autour d'Alain Touraine*. Paris Fayard 21-45 (citation p.32).

⁴⁰ *Ibid.* p. 40.

et la mobilisation des appartenances collectives. R. Sainsaulieu évoque en effet fréquemment ces trois dimensions dans *L'identité au travail* : "Quand enfin chacun dispose de moyens suffisants pour obtenir tout seul la reconnaissance de ses actions par les autres, il peut concilier pour lui-même le désir, la réflexion et l'action, au point d'en édifier une logique personnelle et particulière"⁴¹.

Il faut noter que R. Sainsaulieu n'emploie le terme de "sujet" que lorsqu'il développe, de façon remarquable, la conception hégélienne de la "reconnaissance du sujet" dans la dialectique du maître et de l'esclave⁴², cette dialectique de la reconnaissance (désir) venant s'articuler avec celle de l'entendement (raison). Après avoir analysé les critiques faites par Marx à l'idéalisme hégélien, R. Sainsaulieu rappelle deux remarques importantes de Marx. Selon la première, les relations de l'homme avec lui-même ne s'actualisent et ne s'expriment que dans ses rapports avec les autres. La seconde s'appuie sur l'hypothèse selon laquelle la force individuelle est celle de la classe sociale et non celle d'un esprit idéalisé présent en chaque être individuel. Mais R. Sainsaulieu critique ensuite Marx lorsque celui-ci suppose que l'harmonie règnera entre les hommes, après la lutte des classes. "Or, nous devons constater, avec les psychologues sociaux et les sociologues des organisations, que la réalité des rapports humains est au moins autant celle du conflit et du pouvoir que celle de l'harmonie"⁴³.

R. Sainsaulieu revient alors à Hegel. "Le schéma hégélien peut donc être parfaitement repris à la condition d'inscrire la lutte entre les acteurs sociaux détenteurs de désir dans le contexte très concret des rapports de pouvoir"⁴⁴. Il montre donc que la dialectique maître-esclave peut s'appliquer concrètement en termes de dialectique de *domination entre porteurs de désirs*. Il peut alors s'appuyer sur le développement affectif et relationnel de l'enfant, à partir de la psychanalyse, et rappeler que "l'enfant n'accède à la reconnaissance de son désir que par des identifications successives (mais) si le processus des identifications est indéniable et par là même l'inscription de chaque sujet dans de grandes chaînes de significations inconscientes"⁴⁵, il semble que le processus de la *sortie des identifications* par la lutte entre détenteurs de désir soit également un processus central de la constitution du sujet"⁴⁶. L'ensemble de l'analyse aboutit donc à la proposition d'un modèle où l'individu est à la fois sujet et acteur social. L'ensemble des pouvoirs qu'il peut extraire des relations et des ressources sociales lui confère une force unique et spécifique. Cette force est bien d'origine sociale, mais elle ne serait pas limitée à l'affrontement collectif des classes. Elle serait active dans toutes les interactions, entre personnes ou entre groupes.

L'identité au travail : une somme colossale de recherches empiriques présentées de façon synthétique et finement théorisées

L'identité au travail est un ouvrage remarquablement construit. Les cinq premiers chapitres présentent les résultats d'enquêtes opérées dans de nombreuses entreprises et services (plus de 8000 personnes concernées). Mais la présentation tient compte des différences de statuts (des manœuvres aux cadres) et de leurs liens avec les stratégies relationnelles mises à jour dans les différentes organisations.

- *Le chapitre 1* analyse le *conditionnement des rapports humains* et l'*aliénation*, dans le travail à la chaîne, qui concerne surtout les manœuvres et les OS ; R. Sainsaulieu a bien connu cette situation puisqu'il s'est fait embaucher pour une *observation participante* dans une entreprise de petite

⁴¹ Sainsaulieu, R. (1980) *L'identité et les relations de travail* in P. Tap (dir.), op.cit., p. 335.

⁴² Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, p.319 et suivantes.

⁴³ Ibid. p. 326-327. C'est moi qui souligne.

⁴⁴ Ibid., p. 327.

⁴⁵ cf. Lacan, Jakobson, Levi-Strauss.

⁴⁶ Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*, op.cit., p. 330-331.

mécanique (à la chaîne de polissage) puis comme manœuvre et "opérateur conducteur spécialisé" (OS) dans une entreprise de biscuits.

- *Le chapitre 2* discute des interactions entre *les conditions de travail* et *les relations entre ouvriers, des OS aux cadres*, mais en s'attardant sur la diversité des sous-univers humains et en proposant des indicateurs relationnels : OS hommes (unanimité fusionnel, autoritarisme) et femmes (retrait, soumission), OP liés à des métiers classiques (solidarité, démocratie), OP de métiers nouveaux (affinités sélectives, séparatisme).

- *Le chapitre 3* évoque *l'univers des employés de bureau* (forte majorité féminine) à partir des travaux de Crozier et de nouvelles données et analyses. Se trouvent mis en avant la "coexistence pacifique de la bonne ambiance", par entente et compromis, l'attachement progressif à l'entreprise à partir de l'ancienneté, l'importance du parler sans se dévoiler, l'individualisme qui cache un grand besoin de reconnaissance, etc.

- *Le chapitre 4* analyse *le pouvoir d'expert des techniciens* (entre ouvriers et ingénieurs), l'accentuation de leurs "affinités sélectives" et les problèmes relationnels et fonctionnels liés à leur grande mobilité.

- *Le chapitre 5* présente *l'expérience sociale de l'encadrement* : autodidactes, cadres spécialisés, et cadres dominants de la "carrière" : tous manifestent une sensibilité très particulière aux divergences d'opinions et de sentiments (rivalités et concurrences), mais ils ont tendance à faire confiance, à prendre des risques moyens, à s'engager davantage dans des amitiés entre collègues... C'est dans la vie hors travail que les cadres mesurent les avantages de leur position hiérarchique dans l'entreprise.

Les quatre derniers chapitres sont une reprise théorisée sur le mode thématique des données recueillies :

- *Le chapitre 6* concerne les problèmes de *hiérarchie, pouvoir et autorité*, à partir des trois fondements de légitimation des ordres dans les rapports de travail : définition rationnelle des tâches, savoir professionnel et capacité psychologique dans les rapports humains. Quatre groupes sont mis en exergue en termes de modalités d'accès (ou de non accès) au pouvoir : les *désengagés* (femmes OS ou employées, étrangers, jeunes), les *fusionnés* (OS intégrés, agents de maîtrise), les *exclus -et exclusifs-* (nouveaux professionnels et agents techniques) et les *solidaires* (professionnels classiques et cadres dominants).

- *Le chapitre 7* présente les problèmes liés à *l'apprentissage des normes de relations dans l'organisation*. Il s'agit de voir comment les ouvriers, employés et cadres s'approprient la *capacité stratégique*, calculent et prennent les *risques*, cherchent à *s'accomplir*, jouent avec les processus de *catégorisation* (des personnes et des actes) et *s'identifient* ou non aux chefs ou aux meneurs (leaders). Dans ce chapitre, R. Sainsaulieu utilise de façon experte les théories et les modèles de multiples psychosociologues ou psychologues : Atkinson (stratégies de gestion des risques), Doise (effet des discussions de groupe), Max Pagès (affectivité en groupe), Rogers (empathie, permissivité inconditionnelle), Sayles (formes de lutte collective), Caplov (les coalitions triadiques).

- *Le chapitre 8* analyse les liens entre *les identités collectives* et *la reconnaissance de soi dans le travail*. R. Sainsaulieu reprend les résultats obtenus dans le domaine des sociabilités collectives (retrait, fusion, exclusion, compromis, négociation...), des attitudes envers l'autorité (recherche de l'autorité officielle, acceptation de commandement autoritaire, souhait de commandement libéral, refus de l'autorité imposée), et de la perception des différences interpersonnelles (désintérêt pour l'autre, projections affectives, méfiance et distances cognitives).

R. Sainsaulieu utilise différentes théories⁴⁷ pour organiser son propre modèle, mais en marquant, chaque fois que nécessaire, les limites de ses appropriations. Il va le faire aussi, comme nous l'avons vu, en s'appuyant sur une relecture du schéma hégélien. Ce schéma de la constitution du sujet et de l'identité personnelle à travers la confrontation sociale lui permet d'articuler l'ordre de la raison et celui du désir. "Le cœur de la dialectique des désirs est en effet la lutte à mort, c'est-à-dire une relation sociale dont l'objet est la reconnaissance de soi par les autres. C'est en sortant vainqueur du conflit que le sujet peut être reconnu (qu'il est) pleinement libre de raisonner... l'issue (de cette) lutte à des conséquences importantes sur la culture même de l'individu"⁴⁸.

On ne peut qu'être frappé, non seulement par l'extension culturelle de l'approche de R. Sainsaulieu, mais aussi par sa grande capacité de synthèse démonstrative.

De l'adaptation à la culture ou l'inverse ?

Il ne fait aucun doute que le débat Hegel-Marx a eu un rôle majeur dans la façon dont R. Sainsaulieu a organisé les rapports entre l'identité personnelle, les conflits relationnels et le pouvoir. Mais il est un autre auteur, Parsons, qui a manifestement joué un grand rôle⁴⁹, non seulement dans la structuration du modèle théorique, mais même dans l'organisation générale de l'ouvrage et dans l'articulation entre les multiples recherches empiriques et leur théorisation. Pour comprendre ce rôle, il importe d'analyser à part la signification majeure du sous-titre de la thèse de Sainsaulieu "Les effets culturels de l'organisation"⁵⁰, mais surtout de lire son Chapitre 9 intitulé « L'action culturelle du travail organisé ».⁵¹

Dès les premières pages de ce chapitre, Sainsaulieu manifeste l'importance qu'il accorde à la théorie générale de l'action de Parsons et à son paradigme fonctionnel quaternaire AGIL⁵². R. Sainsaulieu précise que "la présentation des apports de Parsons à la théorie de l'apprentissage rejoint notre façon d'aborder l'apprentissage de valeurs sur le problème central du lien entre l'évolution cognitive d'un sujet et la place qu'il occupe dans un système social d'interactions. Comme lui, et par des voies empiriques et théoriques différentes, nous constatons la double nature psychologique et sociale de tout

⁴⁷ - La théorie de la distance psychologique de Leyens en relation avec les trois conditions, éventuellement contradictoires, de l'identification (conditions affectives, de similitude et de puissance - permettant ou non une distance optimale : écart pas trop élevé entre la sécurité affective et la gratification par valorisation de soi).

- La théorie des présomptions de réciprocité, de similitude et de congruence, de Maisonneuve, s'appuyant sur les modèles et travaux sociométriques;

- La théorie de la diversité des perceptions des différences dans les relations de pouvoir de Mulder. Un des résultats des travaux en ce domaine concerne "la tendance des individus à se différencier de leurs inférieurs et à s'identifier à leurs supérieurs". On peut noter que dans un tel processus, la différenciation implique à la fois une valorisation de soi mais aussi une discrimination de l'autre selon sa "valeur perçue";

- Les théories concernant les conditions de perte d'identité en relation avec le sentiment d'impuissance sociale (Bastide, Bettelheim, Erikson, Laing);

- Les théories de l'accès à l'identité par le conflit (Maucorps, Max Pagès, Rogers, Searles).

⁴⁸ Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*, op.cit., p. 321.

⁴⁹ Même si ce rôle n'a pas été aussi nettement explicité par R. Sainsaulieu.

⁵⁰ Ce sous-titre n'est pas repris dans la page de couverture de l'ouvrage, et il est écrit en petit et nettement séparé du titre dans la page intérieure des titres. S'agissait-il de prudence, du fait du caractère particulièrement novateur de cette thématique ?

⁵¹ Ce chapitre de plus de 70 pages est évidemment majeur pour la compréhension des conceptions de R. Sainsaulieu, nous ne faisons ici que l'effleurer à propos des sources d'inspiration théorique, en particulier parsoniennes, auxquelles il a pu "s'abreuver" sans jamais abandonner son esprit critique, très aiguisé.

⁵² A = Adaptation, G = poursuite des buts, I = Intégration et L = Latence). L'adaptation (A) implique à la fois la gestion des ressources et des contraintes, le contrôle et les modifications de l'environnement; la poursuite des buts (G), comme son nom l'indique correspond à la mobilisation des ressources et des énergies pour atteindre des objectifs; l'intégration (I) est la fonction stabilisatrice de tout système (cohésion, régulation des perturbations, renforcement de l'unité et de la solidarité entre sous-systèmes). La latence (L), enfin, concerne la stabilité normative et le maintien des modèles: elle contrôle et légitime le système à l'échelon symbolique le plus élevé; elle correspond à la fois à la culture, à l'identité, aux réseaux de socialisation (éducation, formation), à la légitimation et à la généralisation des valeurs selon les sous-systèmes ou les processus évoqués.

objet culturel. Comme lui nous avons constaté l'extrême importance de la phase de différenciation perceptive dans le processus d'acquisition et d'extension du champ des investissements sociaux ou des relations d'objets. Mais, en acceptant l'originalité de toute cette approche, plusieurs points semblent faire question dans la théorie de Parsons sur l'apprentissage des valeurs...⁵³. S'appuyant sur les travaux de Crozier et sur les siens, Sainsaulieu discute et critique Parsons. Mais il en vient cependant à articuler son système théorique à celui de Parsons⁵⁴ en partant des équivalences : A = Sources de pouvoir, G = Stratégies et rapports de pouvoir, I = Normes, L = Valeurs.

Or, l'ensemble de *L'identité au travail* tend à proposer un déroulement parsonien AGIL : de l'adaptation (chapitre 1) à la culture - latence (chapitre 9). Dans le chapitre 1 en effet, concernant son observation participante, il remet en scène les difficultés d'adaptation dans les situations fortement contraignantes du travail à la chaîne : impliquant la frénésie du rythme, la faiblesse des échanges, l'ennui et la monotonie, la forte dépense d'énergie, le vide mental que la situation provoque, l'infantilisation, la révolte permanente qu'il faut réprimer, etc. Les chapitres qui suivent vont mettre en évidence le fonctionnement de multiples stratégies (retrait, fusion, négociation, etc.) aboutissant à l'émergence ou non d'affirmations identitaires, de processus symboliques et de rationalités, associés ou en conflit avec l'appropriation des ressources de pouvoir, la quête de reconnaissance, le besoin de dépasser des identifications, d'accéder à l'identité par le conflit, etc. La latence comme appropriation et légitimation des valeurs, comme construit de la culture personnelle inconsciente et comme potentiel constamment réactif est fréquemment mise en question.

Dans le chapitre 9, on constate par contre que R. Sainsaulieu analyse le système parsonien dans sa version inversée : LIGA (hiérarchie des facteurs de contrôle et d'information, primat des processus socioculturels) et non le système AGIL (hiérarchie des facteurs de conditionnement et de gestion d'énergie, primat des processus biopsychologiques). "L'ordre de contrôle culturel des normes peut être cybernétique et dans le sens LIGA, mais à la condition d'avoir pu démontrer les raisons spécifiques de cette influence dominante des valeurs sur les relations dans la pratique... l'accès des normes aux valeurs peut effectivement se faire par la mise en jeu des identités dans les rapports de pouvoir"⁵⁵

Bien entendu les quatre fonctions primaires sont évoquées par Parsons dans une représentation cybernétique impliquant leur constante articulation à l'intérieur de chacun des sous-systèmes d'action (A = organisme, G = personnalité, I = société et L = culture) et entre les sous-systèmes.

La différence majeure entre Parsons et Sainsaulieu intervient sans doute dans l'importance accordée par ce dernier au conflit dans l'émergence et la gestion de la dynamique identitaire. "Plongé dans un monde complexe d'agressions multiples, l'acteur social ne peut se définir par une simple adhésion plus ou moins formelle aux idées et aux valeurs de son groupe. Le principe même de cette adhésion résulte d'un mécanisme complexe d'édification permanente de la personnalité où le déchirement entre ses divers univers d'appartenance et les contradictions qui en ressortent projettent l'acteur social dans un choix conscient entre les moyens de défense de son identité"⁵⁶.

⁵³ Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*, op.cit., pp. 354-355

⁵⁴ *Ibid.* p. 358 (cf. schémas).

⁵⁵ *Ibid.*, p. 357.

⁵⁶ *Ibid.*, p. 347