

## **Fabriquer les travailleurs et travailleuses. Les socialisations depuis le travail et l'emploi.**

Depuis l'enquête fondatrice d'Everett Hughes autour de la fabrication des médecins (Hughes, 1958 ; Freidson, 1984) la littérature sociologique analyse le travail comme espace de production identitaire (Sainsaulieu, 1977). Appliquées aux groupes professionnels (Dubar, Tripiet, Boussard, 2015) ces recherches font surgir la question d'une socialisation (Dubar, 2001 ; Demazière et Gadea, 2009) secondaire en continuité ou tension avec les dispositions incorporées durant l'enfance. Le travail et l'emploi seraient ainsi des espaces de transformation de l'identité individuelle et de production d'identités professionnelles collectives. Cet appel se propose, à la suite de ces premiers travaux, d'interroger la socialisation au travail depuis une perspective dispositionnaliste (Darmon, 2016). La littérature a largement renseigné l'incorporation de dispositions spécifiques dans la famille et à l'école (Ligner & Pagis, 2014 ; Lahire, 2019) mais aussi par le militantisme. L'articulation des socialisations primaire et secondaire interroge finalement les processus de transformation des individus, mais aussi de leurs positions au sein des différents rapports sociaux (Bosa. et al, 2019). L'appel invite ainsi les contributrices et contributeurs à interroger les pratiques au travail en les replaçant "dans une économie générale des formes de production du social" (Pagis et Quijoux, 2019). Il s'intéresse particulièrement aux dynamiques d'individualisation et de précarisation du travail et de l'emploi. Alors que la sociologie du travail renseigne la dislocation de forme de socialisation osmotique au sein de collectifs de travail structurants (Beaud et Pialoux, 1999 ; Thibault, 2013), que fait la précarisation de l'emploi à l'incorporation de dispositions au travail ? Comment le travail modifie-t-il le "monde privé" (Schwartz, 2012) des individus ? Comment consolide-t-il ou perturbe-t-il l'ordre des rapports sociaux ?

Cet appel s'adresse aux jeunes chercheuses et chercheurs, et particulièrement aux doctorant-es. Il se structure en trois séries de questionnements. Dans un premier temps, il interroge les logiques de production de la main d'œuvre au sein de la formation professionnelle et des dispositifs d'insertion dans l'emploi. Comment ces dispositifs socialisent-ils des travailleuses et travailleurs en amont de l'emploi ? Dans un second temps, il articule les transformations du monde du travail et notamment les logiques d'autonomie et d'individualisation avec d'éventuelles nouvelles formes de socialisation au travail. Quelles dispositions mobilisent les travailleuses et travailleurs face à ces transformations ? Comment la socialisation au travail s'en trouve-t-elle ou non modifiée ? Il propose enfin de penser les bifurcations professionnelles. De quelles dispositions les travailleurs et travailleuses se saisissent-ils pour transformer leurs carrières ? Que font les injonctions à la mobilité professionnelle et les dispositifs qui les transmettent aux individus ?

### **Axe 1. Socialiser les travailleurs en amont de l'emploi ?**

La démultiplication de dispositifs d'insertion dans l'emploi interroge les dynamiques de socialisation des travailleuses et travailleurs en amont de celui-ci. La littérature scientifique s'est ainsi saisie des mécanismes de mise en adéquation des dispositions de leurs destinataires avec des positions d'emploi, notamment par les techniques du projet professionnel (Zunigo, 2010). L'apprentissage d'un « sens des limites » (Zunigo, 2010, p. 59 ; Couronne, 2017) professionnel s'articule avec des formes d'expérimentation et d'engagement (Sarfati, 2015) aux frontières du travail, comme le renseigne par exemple Florence Ihaddadene sur le Service Civique (2022). Prisca Kergoat montre comment dans le cas du baccalauréat professionnel, l'impératif de l'apprentissage par la pratique en entreprise s'est progressivement substitué à la formation scolaire (2022). Les intermédiaires à la mise au travail sont finalement porteurs d'une "éducation morale" (Mazouz, 2014) à destination d'individus jugés responsables de leurs situations sociales. Dans le même temps, la professionnalisation de l'enseignement supérieur (Tanguy, 2002 ; Le Cozanet, 2019) soumet de nouveaux groupes sociaux à des modalités de mise au travail. Cette dynamique transforme à la fois l'espace de l'enseignement supérieur et les expériences d'étude, déjà inégales face à des phénomènes comme l'emploi étudiant (Pinto, 2014). Cet axe interroge ainsi la diversité et la spécificité de socialisations différenciées au travail, en amont de l'emploi. Que fait l'insertion dans l'emploi aux socialisations de ses destinataires ? Comment ces dispositifs participent-ils à reproduire ou déplacer les rapports de classes, de race et de genre au travail ?

## **Axe 2. Transformer le travail, transformer les travailleur·euses ?**

L'axe aborde la mise en place de nouvelles organisations du travail (*lean management*, management participatif, etc.) et les situations de reconfigurations organisationnelles telles que les fusions et cessions qui demandent aux travailleurs et travailleuses d'apprendre ou de réapprendre leur travail et qui dans certains cas, peuvent redistribuer le rôle des agent·es formé·es à des métiers distincts (Pillon & Vivès, 2018). Comment ces transformations contraignent-elles les individus à l'incorporation de nouvelles normes et valeurs parfois même contradictoires à celles du modèle organisationnel précédent ? Ces réorganisations transforment-elles les pratiques professionnelles et les identités au travail (Sainsaulieu, 1977) ? De quelles manières l'introduction de nouvelles pratiques gestionnaires peuvent modifier le contenu du travail en ajoutant des contraintes aux activités précédentes (Belorgey, 2010) ? Aux prises avec les bouleversements des espaces de travail, en particulier dans le secteur tertiaire (télétravail, open space, flex office, coworking, etc.), les individus adaptent leurs pratiques et routines professionnelles. Dans certains cas, l'éclatement des collectifs qui en découle perturbe les phases de formation formelles et informelles, parmi lesquelles "l'apprentissage sur le tas". Il semblerait que la norme d'autonomie, largement diffusée, soit envisagée comme un palliatif à l'isolement professionnel et devienne ainsi omniprésente. Devenue une injonction, elle est gage de l'employabilité des individus, salarié·es ou indépendant·es. Pourtant, la transformation de la socialisation au travail du fait de l'isolement complexifie l'intégration des règles officielles, mais aussi les usages plus

discrétionnaires qui permettent aux travailleuses et travailleurs d'accomplir leurs tâches. Comment ces transformations bouleversent-elles les rapports sociaux au travail ? Quelles dispositions les travailleurs et travailleuses mobilisent-ils pour s'y adapter ou y résister ? Comment transforment-elles les modalités de socialisation à l'emploi ?

### **Axe 3. Les dispositifs de la “bifurcation”. Transformer les carrières, se transformer soi ?**

Les recherches menées ces dernières décennies montrent que les carrières sont de plus en plus marquées par une ou plusieurs bifurcations (Denave, 2017). Les politiques publiques ont accompagné ces dernières comme moyens de lutte contre le chômage à travers des dispositifs publics, privés et associatifs, d'insertion et de formation et ont poussé les salarié·es les moins qualifié·es à se réorienter et à s'adapter à un marché du travail en passant d'une logique de *welfare* au *workfare* (Peck, 2001 ; Lima & Tuchsirer, 2022 ; Krinsky & Simonet, 2012 ; Simonet, 2010). Ainsi, la formation est présentée comme un gage de sécurisation de l'emploi (Tanguy, 2007 ; Roupnel-Fuentes, 2011) et apparaît comme le chemin privilégié des mobilités professionnelles. On s'intéressera aux injonctions faites aux salarié·es d'être entrepreneurs et entrepreneuses de soi-même et de leur carrière professionnelle par l'incitation à se former tout au long de la vie (Gonnet et al., 2024). En quoi ces injonctions révèlent-elles une socialisation particulière au travail, et comment Celle-ci interagit-elle avec les socialisations professionnelles précédentes de l'individu ? conception utilitariste et individualiste de la formation (Gelo & Teskouk, 2022 ; Maillard, 2017 ; Quenson 2011) est structurée par un ensemble de dispositifs : Compte Personnel de Formation (CPF), Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), Congé de Transition Professionnelle (CTP), Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), etc. Par le biais de ces outils, la bifurcation auto-prescrite deviendrait alors synonyme de flexibilité et de polyvalence comme injonction permanente à l'adaptation continue pour tous les travailleurs et travailleuses (Roupnel-Fuentes et al., 2023). De la même manière, la politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) identifie de nouvelles aspirations chez les cadres notamment (recherche de sens, développement personnel) et favorise l'émergence de nouveaux outils de reconversion professionnelle comme le bilan de compétences, des méthodes inspirées de la psychologie, des sciences cognitives ou le coaching (Salman, 2021 ; Jourdain, 2024). Que font ces dispositifs aux individus ? Sur quelles dispositions s'appuient-ils ? Comment participent-ils à restructurer les rapports sociaux dans l'emploi ?

#### **Organisation :**

Ces journées d'étude se tiendront le jeudi 15 mai à l'Université d'Évry Paris-Saclay avec le soutien du Centre Pierre Naville. Elles s'adressent aux doctorant·es et jeunes chercheurs et chercheuses.

Les propositions de communication d'une longueur de 3500 signes maximum (espace compris) sont à transmettre avant le 28 février à l'adresse suivante : [jesocialisationtravail@gmail.com](mailto:jesocialisationtravail@gmail.com). Elles devront préciser l'axe dans laquelle la proposition s'inscrit ainsi qu'une présentation des auteur·ices.

Après une double-lecture des propositions de communication, la décision du comité d'organisation sera envoyée aux auteurs et autrices mi-mars.

Un texte de présentation des communications acceptées, de 10 000 à 15 000 signes (espaces compris), devra être envoyé au plus tard le **30 avril 2025**.

## **Bibliographie**

Angot, S. & Cottin-Marx, S. (2015). « Accompagner les associations. De l'éducation populaire aux politiques de l'emploi », *Mouvements*, n° 81.

Beaud, S. & Pialoux, M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière*. Paris : Fayard.

Becker, H. (1985). *Outsiders. Etude de sociologie de la déviance*. Paris : Métailié

Belorgey, N. (2010). *L'hôpital sous pression, enquête sur le nouveau management public*. Paris : La Découverte

Bosa, B., Pagis, J. & Trépied, B. (2019). Le passing : un concept pour penser les mobilités sociales. *Genèses*, n° 114(1), 5-9.

Couronné, J. (2017). « "Peu importe, du moment que je travaille" : L'usine comme "goût de nécessité" ». *La Nouvelle Revue du Travail*, n°10

Darmon, M. (2016). *La socialisation*. Armand Colin

Demazière, D. & Gadéa, C. (2009). *Sociologie des groupes professionnels Acquis récents et nouveaux défis*. La Découverte

Denave, S. (2017). « Comprendre les bifurcations dans les parcours professionnels », *Vie sociale*, n° 18

Dubar, C. (2001)., « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et Sociétés*. n°7.

Dubar, C. (2022), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin

Dubar, C., Tripier, P. et Boussard, V. (2015). *Sociologie des professions*, 4e éd. Armand Colin

Freidson, E. (1984). *La profession médicale*. Payot

Gelot, D. & Teskouk, D. (2021). *1971-2021 : retour sur 50 ans de formation professionnelle*. Editions du Croquant

Gonnet, A. ; Kergoat, P. & Quenson, E. (2024). « L'individualisation de la formation professionnelle continue. Vers un effacement des droits collectifs ? », *La nouvelle revue du travail*, n°25

Hughes, E C. (1958). « The Making of a Physician ». In. *Men and their Work*. The Free Press.

Jourdain, A. (2024). « Comment les coachs individualisent les maux du travail », *La nouvelle revue du travail*, n°25

Ihaddadene, F. (2022). « Le service civique au service de l'“employabilité” des jeunes ? », *Salariat*, n° 1

Kergoat, P. (2022). *De l'indocilité des jeunesses populaires : Apprenti-e-s et élèves de lycée professionnel*, La Dispute

Krinsky, J. & Simonet, M. (2012) . Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui Introduction Introduction. *Sociétés contemporaines*, n° 87(3), 5-23.

Lahire, B. (dir). (2019). *Enfance de classe. De l'inégalité parmi les enfants*. Seuil.

Le Cozanet, L. (2019) . « La professionnalisation des études : Quand l'Université (s')adapte à l'économie ». Thèse de doctorat, Paris Sciences et Lettres (ComUE).

Lignier, W. & Pagis, J. (2014) . Inimitiés enfantines L'expression précoce des distances sociales. *Genèses*, n° 96(3), 35-61.

Lima, L. & Tuchszirer, C. (2022). Les politiques du marché du travail. Dans Giraud, O. et Perrier, G. (dir.), *Politiques sociales : l'état des savoirs*. ( p. 45 -58 ). La Découverte.

Maillard, F. (2017). « La politique de certification tout au long de la vie : Vers la labellisation des actifs ? », *Sociologies pratiques*, n° 35, 2017, pp.37-47.

Mazouz, S. (2014). « Le cadre de l'émancipation : Se conformer à l'offre d'emploi dans une mission locale ». *Politix*, n° 108, 2014. pp.31-52.

Pagis, J. & Quijoux M. (2019). « Des ressorts aux incidences biographiques du travail?. Socialisation professionnelle et circulations dispositionnelles », *Terrains & travaux*, n° 34, p.5-18.

Peck, J. (2001). *Workfare States*, New York : The Guilford Press.

Pillon J-M. & Vivès C. (2018). « La fusion de l'ANPE et des Assédic Créer un nouveau métier sans penser le travail », *Politix*, vol.4, n° 124, pp. 33-58.

Pinto, V.(2014). *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs “petits boulots”*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Le Lien social ».

Quenson, E. (2011). « Les salariés des grandes entreprises face à l'individualisation de la formation », *Regards sociologiques*, n° 41-42, pp. 115-130.

Quijoux, M. (dir). (2015). *Bourdieu et le travail*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Roupnel-Fuentes M. ; Heichette S. & Glaymann D. (2023). *L'injonction à se former : nouvel avatar de l'adaptation des individus au marché ?* Toulouse, Octarès.

Roupnel-Fuentes, M. (2011). *Les chômeurs de Moulinex*, Paris : PUF, 2011

Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*, Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Salman, S. (2021). *Aux bons soins du Capitalisme - le coaching en entreprise*, Paris : les presses de Sciences Po.

Sarfati, F. (2015). « L'insertion professionnelle des jeunes entre précarité, incertitude et expérimentation ». *Cahiers de l'action*, n° 45. pp.9-16.

Schwartz, O. (2012). *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris : Quadrige, Presses Universitaires de France, 2012.

Simonet, M. (2010). *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat ».

Tanguy, L. (2007). « La fabrication d'un bien universel », Dans Brucy, G., Caillaud, P., Quenson, E. et Tanguy, L. (dir.), *Former pour réformer Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, Paris : La Découverte, pp.31-68.

Tanguy, L. (2002). « La mise en équivalence de la formation avec l'emploi dans les IVe et Ve Plans (1962-1970) », *Revue française de sociologie*, n°43, pp.685-709.

Thibault, M. (2013). *Ouvriers malgré tout. Enquête sur les ateliers de maintenance des trains de la Régie autonome des transports parisiens*. Paris : Raisons d'agir.

Zunigo, X. (2010). « Le deuil des grands métiers : Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d'insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°184, pp.58-71.