

Vecteurs d'intégration sociale ou de différenciation

- La problématique de l'intégration/différenciation sociale est prise, pour ce qui concerne les groupes professionnels, dans une double signification. D'une part, dans la tradition Durkheimienne, ils sont vus comme vecteurs d'intégration sociale. En socialisant leurs membres, ils assurent une régulation sociale harmonieuse. D'autre part, dans la tradition interactionniste, ils sont différenciés en de multiples segments, définissant une hiérarchie morale du travail. Cette segmentation permet de réguler, en la négociant, la division du travail.

- Or, ces frontières externes ou internes incluent autant qu'elles excluent. En d'autres termes, elles intègrent autant qu'elles disqualifient et séparent. Par ailleurs, l'attribution des tâches et segments est un enjeu fort de positionnement symbolique et social, enjeu pour lequel les ressources des acteurs sont inégales. Les dimensions du genre ou de l'appartenance sociale ou ethnique sont à ce titre très importantes. Les processus de clôture, propres aux groupes professionnels, sont à envisager comme autant de processus d'exclusion, créateurs de monopoles et privilèges. L'histoire montre que l'interdiction d'exercer certaines professions est une des premières formes de discrimination imposées par le nazisme et le gouvernement de Vichy envers les juifs et les étrangers, par les Etats racistes, aux Etats-Unis envers les noirs, avant leur accès aux droits civiques, en Afrique de Sud par les gouvernements de l'apartheid. Les groupes professionnels peuvent être le siège de formes de ségrégation, soit en interdisant ou restreignant l'entrée à certaines catégories (femmes, étrangers, minorités ethniques « issues de l'immigration »), soit en instaurant ou laissant s'installer des différenciations dans les déroulements de carrière, qui aboutissent à rendre impossible ou peu probable l'accès aux positions les plus élevées. Tout un ensemble d'opérations de recherche s'attachera à éclairer ces processus de différenciation au sein des groupes professionnels, en saisissant l'hétérogénéité des activités et les déterminants des inégalités des positions et des carrières (E. Djibre, agents thermaux ; S. Sbeih, ONG en Palestine ; P. Milburn, magistrats ; A. Paillet, Juges pour enfants ; V. Boussard, C. Gadea, A. Alber, cadres de la SNCF, M. Jouvenet, physiciens ; D. Gardey, sténographes parlementaires, E. Djibre, les agents thermaux, S. Sbeih, ONG en Palestine). Les approches prennent en compte des cas de figure variés : un groupe professionnel peut se trouver stigmatisé, disqualifié socialement, mais il peut être aussi producteur de représentations et discours instituant ou légitimant les différences et inégalités, tout particulièrement en matière de genre (Gardey, production de l'identité de sexe dans le discours savant).

- Un autre niveau de différenciation apparaît dès lors que l'on réinterroge l'homogénéité du groupe professionnel, non sur l'assignation des tâches comme pour les segments, mais sur le rôle des porte-parole. Les discours tenus par les travailleurs sur leurs activités sont de nature et de niveaux différents. Ils vont de la rhétorique professionnelle, construite et entretenue, aux simples définitions partagées de la situation. Au sein d'un même groupe, ou même segment professionnel, ces discours peuvent ne pas être en cohérence, la rhétorique officielle s'éloignant des discours indigènes locaux comme de la dynamique des activités. En conséquence, analyser les groupes professionnels comme des interactions de niveaux de discours permet de renouveler l'approche de l'intégration/différenciation. Il s'agit ici de revenir aux processus de clôture du groupe, par l'action des porte-parole, tout en montrant les tensions internes que peut générer la construction d'une parole légitime (E. Longuenesse, enjeux de professionnalisation au Proche-Orient, V. Boussard, diplomates).