

Régulations professionnelles et organisations catégorielles

Pour un dialogue autour des logiques professionnelles

Camille Dupuy, Olivier Le Noé, Jérôme Pélisse

DANS **TERRAINS & TRAVAUX** 2014/2 N° 25 , PAGES 5 À 19
ÉDITIONS **ENS PARIS-SACLAY**

ISSN 1627-9506

DOI 10.3917/tt.025.0005

Date de mise en ligne : 05/02/2015

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2014-2-page-5?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour ENS Paris-Saclay.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Camille Dupuy, Olivier Le Noé, Jérôme Pélisse

Régulations professionnelles et organisations catégorielles

Pour un dialogue autour des logiques professionnelles

■■■ Résumé

Les organisations catégorielles regroupent des personnes qui exercent une activité de travail similaire autour d'intérêts professionnels communs. À partir d'organisations collectives représentant des groupes professionnels variés (praticiens en médecine chinoise, informaticiens, forestiers, soignants, éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, enseignants du secondaire, journalistes, personnels navigants commerciaux), ce dossier souhaite faire dialoguer la sociologie des groupes professionnels – qu'elle soit plus ou moins centrée sur l'activité de travail, les frontières des groupes ou les identités professionnelles – et la sociologie des relations professionnelles – centrée le plus souvent sur les mobilisations collectives ou les logiques d'engagement lorsqu'elle s'intéresse aux organisations de travailleurs. À partir d'une entrée qui a rarement fait l'objet de travaux – les organisations catégorielles – ce dossier ouvre ainsi un renouvellement des questionnements autour des logiques professionnelles.

Mots-clés : organisations catégorielles, régulation professionnelle, sociologie des groupes professionnels, sociologie des relations professionnelles

■■■ Abstract

Categorical organizations bring together workers who have a similar activity around common professional interests. Several collective organizations are analysed in this issue: Chinese medicine, computer specialists, foresters, nurses, educators, teachers, journalists, and cabin crew. These studies aim at fostering a dialogue between the sociology of professional groups – focused more or less on work activity, group boundaries or professional identities – and the sociology of industrial relations – centered mostly on collective mobilizations and commitments in the workplace. The proposed analytical lens of categorical organizations opens new questions about professions.

Keywords : categorical organization, professional regulation, sociology of professional groups, sociology of industrial relations

■ Le professionnel, entre groupe et relations

La sociologie des groupes professionnels comme celle des relations professionnelles sont des champs de recherche constitutifs du paysage sociologique français. Dynamiques l'une et l'autre, aussi bien empiriquement que théoriquement, durant ces dernières années, elles se rencontrent toutefois peu. Au sein de la sociologie des groupes professionnels, les groupes et les activités étudiés sont de plus en plus nombreux et divers (Demazière et Gadéa, 2009 ; Dubar, Triper et Boussard, 2011) et sont questionnés à partir d'entrées variées. Des processus de professionnalisation plus ou moins problématiques y sont analysés (Corteel, Pé-lisse et Walter, 2009), des injonctions contradictoires relevées (Boussard, Demazière, Milburn, 2009), tandis que la relation entre *new public management* et professions s'avère plus ambivalente qu'il n'y paraît (Bezes *et al.*, 2011). Au-delà de ces débats, l'importance des savoirs professionnels est réactivée, nourrissant une sociologie de l'expertise et des experts particulièrement dynamique, ainsi que des propositions quant à la nature prudentielle des activités professionnelles (Champy, 2009) ou à la nécessité de tenir compte du sens politique du travail (Sainsaulieu et Surdez, 2012). Les travaux sur l'engagement dans le travail (Bidet, 2011), dans ou *via* les professions (Champy et Israël, 2009) se sont développés en parallèle d'études portant sur l'engagement dans les organisations militantes, salariées (Yon, 2008 ; Piotet, 2009 ; Bérout, *et al.*, 2011 ; Barthélémy *et al.*, 2012 ; Béthoux *et al.*, 2013 ; Guillaume, 2014) ou patronales (Daumas, 2010 ; Offerlé, 2009), sans que ces deux dimensions ne soient véritablement articulées.

La sociologie des relations professionnelles quant à elle multiplie les champs d'analyse. Au départ centrée sur les négociations collectives instituées impliquant les syndicats, le patronat et l'État (Bevort et Jobert, 2011), elle s'est renouvelée face au déclin syndical (Pernot, 2005 ; Andolfato et Labbé, 2011), à la remise en cause de la société salariale (Bouffartigue et Bérout, 2009) et à la mondialisation (Aballéa et Mias, 2010). Au-delà des récentes analyses de leurs acteurs évoquées ci-dessus¹, elle s'est ouverte à la grande diversité des dispositifs (négociations, conflits et actions publiques²) et des acteurs (hors de la triade identifiée par Dunlop

1. Du côté de l'acteur étatique, le centenaire du Ministère du travail en 2006 a aussi été l'occasion de travaux sociohistoriques sur le rôle de l'État dans les relations professionnelles (voir par exemple Chatriot, Join-Lambert, Viet (dir.), 2006).

2. Voir par exemple Joint-Lambert *et alii* (2011) ou Pignoni et Raynaud (2013).

regroupant directions, salariés et représentants de l'État³). Elle s'est emparée des enjeux liés aux recompositions sectorielles, intégrant progressivement des réflexions sur de nouvelles branches telles que l'économie sociale et solidaire ou dans les services⁴. Le rôle de régulation d'instances européennes (Comités de groupes européens dans les multinationales, Confédération européenne des syndicats, Commission européenne, voire tribunaux saisis à ce niveau) est également analysé dans de nombreux travaux depuis les années 2000 (Béthoux et Mias, 2012). Ces recherches sur les organisations collectives, sur les modes de production et sur les usages des règles du travail se sont développées sans toutefois que les dynamiques proprement *professionnelles* des univers étudiés ne soient envisagées, la dimension du travail comme activité, rapport social ou même source d'identité et de valeurs (Lallement, 2013) étant minorée ou laissée de côté dans la plupart de ces analyses, au profit d'une étude des modes de régulation souvent loin des espaces, enjeux et activités de travail.

On constate ainsi un double angle mort de l'analyse sociologique du « professionnel ». D'une part, la sociologie des professions et des groupes professionnels met souvent au second plan le rôle et les pratiques des organisations collectives de salariés ou d'employeurs (et notamment des syndicats) dans la régulation des professions. D'autre part, la sociologie des relations professionnelles accorde la priorité aux conflits et aux négociations, aux organisations ou aux militants, et aux enjeux de construction et d'usages des règles, sans véritablement interroger leur lien avec les activités professionnelles, ou ce qu'on pourrait appeler, paraphrasant Padioleau (1982), le « travail au concret ». Ce dossier thématique s'emploie à combler ces lacunes en envisageant conjointement groupes et relations professionnels, en choisissant une entrée située à la fois aux marges de chacun de ces champs et à leur croisement.

■ Professions et relations professionnelles au prisme des organisations catégorielles

Les organisations catégorielles apparaissent comme une entrée particulièrement heuristique pour analyser ensemble les professions et groupes professionnels et les relations et régulations professionnelles. Cet objet

3. Comme les avocats (Willemetz, 2003 ou Pélisse, 2005), les médecins du travail (Marichalar, 2014) ou les consultants (Chakor, 2013) par exemples.

4. Voir par exemple Dressen et Mias (2008) ou, plus largement, Jobert (2000), Tallard (2004).

empirique a été au centre d'un séminaire de recherche qui s'est tenu au laboratoire Printemps de l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines entre octobre 2011 et mai 2013, qui s'est conclu par une journée d'étude, portée par le réseau « sociologie des relations professionnelles » (RT 18) de l'Association française de sociologie en mai 2103. Ces organisations catégorielles, loin d'être homogènes, constituent des formes singulières de regroupement qui ne prétendent et ne visent à représenter, juridiquement ou pratiquement, que certaines catégories de travailleurs. Du côté statutaire, la confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC) est la seule confédération française catégorielle, qui réunit des salariés de même statut. Si aucun article ne traite dans ce dossier de cette confédération ou de ses fédérations ou sections syndicales ou territoriales – elle a été justement récemment étudiée par Béthoux *et al.* (2011; 2013) en prenant en considération cette revendication catégorielle, ces enjeux, significations et pratiques -, c'est aussi parce que c'est dans un sens large que ce qualificatif est ici utilisé. Intégrant un champ lexical qui s'étend à d'autres termes (corporatisme, association, voire collectif autonome), on s'intéresse ici aux groupements qui réunissent des travailleurs partageant une même profession, fonction, voire identité professionnelle, à leurs pratiques et à leurs histoires, et aux manières dont ils contribuent à régler les relations et activités de travail quotidiennes des professions et des métiers dont ils se présentent comme des émanations collectives.

Cet objet cerné avant tout empiriquement a été travaillé à partir d'une entrée théorique qui a largement emprunté aux analyses en termes de régulation professionnelle. Loin des ordres professionnels chers aux sociologues des professions, et loin aussi des organisations interprofessionnelles centrales étudiées par les sociologues des relations professionnelles, mais bien au croisement de ces deux champs, ce dossier interroge ainsi les pratiques, rôles et fonctions qu'exercent ces groupements, plus ou moins formalisés et institutionnalisés, plus ou moins représentatifs, plus ou moins militants et porteurs de causes professionnelles vis-à-vis des autres acteurs : les usagers et les clients, les prestataires, les sous-traitants, les salariés et les directions d'entreprise, les autres syndicats, l'État, les juges, etc.

La question centrale qui est posée dans ce dossier, à partir de cas variés d'organisations et d'activités professionnelles, porte sur la place de ces structures dans les régulations professionnelles. Il ne s'agit pas de renouer avec des débats anciens, autour des marchés du travail fermés et du corporatisme, entre perspectives de sociologie économique (Paradeise, 1984) et approches plus culturalistes centrées sur « les identités de métier » (Se-

grestin, 1985), objets d'affrontements théoriques il y a trente ans (Paradeise, 1987; Segrestin, 1987), éventuellement déplacés par des travaux de juristes (Supiot, 1986) ou de science politique utilisant notamment la comparaison internationale (Hassenteufel, 1990). La proposition vise davantage une analyse fine de ces collectifs et de la diversité que révèlent leurs activités, leurs modes d'action et leur participation aux communautés de travail, dans la production des normes professionnelles, dans la régulation des marchés, des activités de travail et dans la structuration des carrières professionnelles. L'histoire et les pratiques de ces organisations sont des révélateurs des transformations des activités, des identités et des territoires professionnels. Il apparaît ainsi indispensable d'inclure dans l'analyse du fait professionnel, si ce n'est dans celle des activités de travail elles-mêmes, le rôle, les stratégies et les positionnements de ces groupements, qui influencent, même si c'est parfois indirectement, les lieux, temps, organisations, activités, règles et significations du travail et l'identité de ceux qui l'exercent. Les articles du dossier reposent sur une conjugaison des perspectives, en mêlant la prise en compte des contraintes économiques et organisationnelles et le fonctionnement singulier des marchés du travail, mais aussi l'importance des identités de métiers et les représentations du travail et du statut de ceux que ces organisations catégorielles prétendent incarner et défendre. L'accent est ainsi mis sur des acteurs souvent négligés dans l'étude des professions, et sur des processus rarement analysés avec précision dans l'étude des règles du travail, et plus largement des relations professionnelles. Se profile alors la manière dont se structurent et évoluent des pratiques, des univers et des logiques professionnels, des identités et des organisations qui constituent autant des ressources que des contraintes pour les acteurs et leurs projets.

■ Des organisations catégorielles diverses et plurielles

Ce dossier privilégie donc une entrée par les acteurs collectifs qui pèsent, définissent, s'affrontent, et négocient autour de normes professionnelles cadrant l'activité et les pratiques de travail. L'analyse de ces acteurs collectifs s'est souvent réduite à l'analyse des instances syndicales et à leurs stratégies, par exemple de construction de la rareté ou d'entretien des qualifications et des compétences visant à fermer les marchés du travail. En suivant Dunlop, il faut pourtant parler davantage de « positions » que d'« acteurs » (Mias, 2012 : 33) et constater que les syndicats ne sont pas les seuls à adopter une position de représentant des travailleurs et à déve-

opper des enjeux et des revendications centrées sur une seule catégorie ou un seul groupe professionnel. Comment alors expliquer cette focalisation sur ces structures collectives légalement instituées ? Guy Groux explique que le cadre historique et général de la négociation collective en France s'est fondé sur les représentants institués du collectif de travail et pointe ainsi l'« identification d'une discipline [la sociologie des relations professionnelles] aux institutions [ces acteurs institués] » (2012 : 57). À côté de ces institutions, il existe pourtant, explique-t-il, une « multitude » d'autres organisations de travailleurs qui représentent (ou entendent représenter) une communauté professionnelle et concourent à sa régulation. C'est cette pluralité qu'un premier axe de ce dossier analyse, en adoptant une définition ouverte de ce qu'est une « organisation catégorielle » : un regroupement de personnes exerçant une activité de travail similaire autour d'intérêts professionnels communs. La reconnaissance dont bénéficie chacune de ces structures et les répertoires d'action collective qu'elles utilisent apportent des indices sur la composition et les valeurs du groupe professionnel représenté, puisque chaque acteur « tente de faire reconnaître comme légitimes ses actions ou d'affirmer sa contribution » explique Gilbert de Terssac (2003 : 14). Deux articles permettent de questionner cette pluralité organisationnelle.

Dans le cas de la médecine chinoise, présenté par Fanny Parent, les collectifs de praticiens s'instituent sous des formes diverses : ordres professionnels, organisations syndicales, association, Écoles... Les acteurs exerçant cette activité viennent d'univers variés, où se retrouvent des médecins, des sages-femmes, des kinésithérapeutes, des ostéopathes mais aussi des thérapeutes n'ayant aucun titre officiel. La diversité des collectifs témoigne de cette pluralité d'origines mais aussi de celle des stratégies, sinon des causes à défendre : intégrer la médecine chinoise au champ médical ou au contraire construire une nouvelle profession de santé indépendante, explicite l'auteur. L'entrée par les organisations collectives permet de comprendre les tensions qui se forment entre ces divers professionnels, en partant de leurs actions en faveur d'une régulation de leur profession et d'éclairer dans ces luttes de juridictions typiques de celles décrites par Andrew Abbott (2003), le rôle des regroupements, l'importance de leurs ressources institutionnelles (ou leurs absences), la force des engagements individuels et des logiques de réseau qui passent par ces collectifs.

Si, comme dans ce cas, tous les collectifs ne deviennent pas des syndicats, ils ne deviennent pas non plus tous des instances collectives. Certains rassemblements de personnels ne se cristallisent pas dans un

collectif structuré. Qu'on les qualifie d'éphémères ou d'informels, ces regroupements ne se donnent pas de structure et se recomposent ou disparaissent une fois la lutte finie. C'est ce dont rendent compte Thierry Rousseau et Clément Ruffier qui analysent une mobilisation d'informaticiens dans une grande entreprise privée. Pris dans une restructuration importante de leur service, et *in fine* de leur activité de travail, les personnels informaticiens se retrouvent et se mobilisent collectivement pour défendre leur catégorie, sans recourir à une organisation syndicale, catégorielle ou non. La menace de déprofessionnalisation liée à une mise en danger des frontières collectives par un recours croissant à la sous-traitance ne sera pas levée par cette alliance transitoire entre trois profils de professionnalité analysés par les auteurs. Malgré le délitement de ce collectif éphémère, il produit des effets différés. Après le revers essuyé, la base reste active en mettant en œuvre des pratiques de contournement informel, un ensemble de compromis locaux réaménageant le redéploiement de l'organisation grâce notamment à un ensemble d'argumentaires forgés à l'occasion de la mobilisation. Pluriels et fluides, ces collectifs catégoriels qui défendent sinon une image ou une identité de métier, du moins une maîtrise de leurs activités de travail, dans des contextes organisationnels et institutionnels hétéronomes souvent très contraignants, signalent l'importance des revendications d'autonomie et la nécessité de leur expression collective pour que se développent ou même survivent des identités professionnelles partagées.

■ Des organisations catégorielles dans les régulations des professions du public comme du privé

En entrant par les organisations catégorielles, ce dossier analyse des professions, ou des groupes professionnels plus ou moins étendus ou limités. Trois articles permettent ici d'arpenter des univers divers, que ce soient ceux des forestiers et des soins palliatifs (dans un même article qui utilise la comparaison de ces deux mondes du travail très différents), de l'enseignement secondaire ou des éducateurs de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. La dimension publique de ces groupes professionnels, absente des deux premiers textes - et dont on peut rappeler à quel point elle structure le monde du travail en France, de la définition des nomenclatures des professions à toute une série de caractéristiques qui continuent à opposer gens du privé et gens du public (Singly et Thélot, 1988) - est ici prise en compte. Elle n'est pas pour autant exclusive ni homogène, tant les fores-

tiers – tout en renouvelant leur rhétorique professionnelle en insistant sur l'intérêt public de leurs activités et missions (en matière de développement durable notamment) – sont des acteurs privés mêlant des statuts variés (salariés, « tâcherons », indépendants), et tant la diversité des fonctions publiques est illustrée (fonctions publiques hospitalières et d'État en l'occurrence). Plus implantées dans le public que le privé, il n'est pas étonnant par conséquent que l'analyse des organisations syndicales et de leurs influences sur les régulations du travail et des groupes professionnels du public soit présente dans ce dossier.

Ainsi, outre la confrontation osée mais heuristique de deux univers professionnels *a priori* très distants, le texte de Florent Schepens traitant des entrepreneurs de travaux forestiers et des personnels associés aux unités de soins palliatifs souligne les effets de l'objectivation dans un mouvement et une organisation par les porte-paroles d'un groupe de revendications de contrôle d'un « espace spécifique d'intervention » (Ollivier, 2009). L'entreprise de morale est alors consubstantielle à la fabrication d'un groupe professionnel adossé au travail politique de traduction et de mise en réseau d'intérêts professionnels. Même une fois stabilisées, les hybridations initiales s'engagent dans un effort récurrent de recomposition de leur périmètre les conduisant à opposer les fractions éligibles à l'appartenance (les modernes) et celles désignées pour en être congédiées (les archaïques). Ces fragiles équilibres professionnels caractérisent aussi bien des travailleurs indépendants « manuels » et ruraux que des salariés « intellectuels » et urbains. Ils ont en commun de conjuguer action de reconnaissance de l'intérêt public de leur activité professionnelle et processus de fermeture d'un marché du travail. En filigrane pointe une facette originale de la régulation des professions par les organisations catégorielles : leur participation à la définition du « public » au triple sens de la légitimité publique, de l'action publique et des ressortissants de cette action.

Des équilibres professionnels fragiles et changeants, et leur régulation, sont également au centre du texte de Nicolas Sallée sur le syndicat national des personnels de l'Éducation surveillée (SNPES-PJJ). Dans une perspective socio-historique, cet article analyse finement les mobilisations de ce syndicat depuis sa création en 1947, dans la défense de cette profession prise dans une ambivalence fondamentale entre justice et éducation. Il met ainsi au jour deux logiques de mobilisation. La première, qualifiée de « statutaire », vise à défendre les intérêts de la profession et notamment son niveau de qualification. La seconde, identifiée comme une logique « identitaire », vise à défendre le sens du métier et son contenu éducatif et non disciplinaire. À ces deux égards, les enjeux liés à la formation de ces

professionnels – son niveau et son contenu – s'avèrent fondamentaux et font l'objet de luttes importantes de la part de ce syndicat.

Du côté du syndicalisme enseignant, enfin, la contribution d'Aurélie Llobet renouvelle les analyses portées généralement sur les syndicats de la fonction publique. Loin de constituer seulement un syndicalisme de service dans la gestion des carrières enseignantes (Geay, 2010), son analyse des socialisations syndicales dans des établissements de l'enseignement secondaire révèle des processus d'intégration et de mobilisation complexes. Les syndicats d'enseignants contribuent doublement à la régulation professionnelle : au niveau individuel d'une part, ils offrent aux enseignants une aide bien identifiée et considérée comme efficace en cas de difficultés. Au niveau collectif d'autre part, ils constituent – au cours des réunions d'information syndicale par exemple – un espace de discussion sur l'identité et les intérêts du groupe professionnel.

■ Des organisations catégorielles aux régulations corporatistes

Suite à la loi Le Chapelier de 1791 et à l'abolition du corporatisme, la légalisation puis le développement progressif des syndicats français se sont faits davantage selon une logique territoriale, industrielle et interprofessionnelle que sur des identités de métier et d'appartenance professionnelle. Pourtant, dans certaines professions, les travailleurs ont dérogé à cette structuration. Ce sont des professions « fermées », dans lesquelles « le syndicat dispose d'un monopole de l'embauche et centre son action sur les processus d'apprentissage » (Tixier, 1988 : 234). On les retrouve dans les analyses de Catherine Paradeise sur la marine marchande (1984) ou de Denis Segrestin (1985), principaux travaux sociologiques connus. Dans ses analyses des corporations, Segrestin s'est fondé non seulement sur ses propres enquêtes sociologiques, mais aussi sur des travaux d'historiens, qui ont également alimenté ces analyses, comme ceux portant sur les ouvriers du livre (Rebérioux, 1981) ou les cheminots (Ribeill, 1985). Plus récemment, les dockers ont aussi été étudiés par Michel Pigenet (2001), soulignant combien la reconnaissance de l'identité professionnelle résultait d'une conquête syndicale. Celle-ci aurait toutefois été largement remise en cause dès la fin du XX^e siècle. Pourtant, aujourd'hui encore – et ce dans des professions plus ouvertes – des organisations catégorielles entendent représenter uniquement les salariés d'une même profession et dérogent au syndicalisme industriel. Cela conduit, dans un troisième axe de ce dossier,

à envisager les « glissements » du catégoriel au corporatiste (Lyon-Caen, 1986 : 743), c'est-à-dire d'une organisation qui défend les intérêts de ses membres à une organisation allant jusqu'à le faire au détriment des autres catégories. Ces dimensions catégorielles et corporatistes sont analysées au travers de deux cas particulièrement emblématiques : les journalistes et les personnels navigants.

L'« exception catégorielle » récente dont ont bénéficié ces deux professions interroge en effet tout particulièrement ces dimensions corporatistes. Partant du principe que les organisations syndicales représentent les travailleurs dans leur ensemble, la mesure de leur représentativité se fonde sur leurs résultats aux élections professionnelles dans les entreprises (qui sont ensuite agrégés au niveau de la branche puis au niveau interprofessionnel depuis la loi du 20 août 2008). Pour les seuls journalistes et les personnels navigants (hors le cas de la CFE-CGC évoqué précédemment), la loi prévoit pourtant que leurs syndicats catégoriels puissent mesurer leur audience dans un collège spécifique – et non pas sur l'ensemble de l'entreprise – lorsqu'il existe. Exceptionnelle, cette situation justifie ainsi tout particulièrement une interrogation sur le rôle et les pratiques de ces organisations catégorielles, moins en partant d'un point de vue juridique ou de science politique (expliquant par exemple la justification réglementaire de ces exceptions ou le processus politique qui a réussi à les faire inscrire dans la loi), qu'en analysant la manière dont ces deux professions se sont appuyées sur ces groupements catégoriels pour défendre leurs intérêts.

Dans le cas des journalistes, analysé par Camille Dupuy, un syndicat catégoriel domine : le syndicat national des journalistes (SNJ). Fondé comme une association de défense professionnelle, il semble parfois jouer le rôle d'un Ordre professionnel dans la régulation de la profession (charte de déontologie) et en défend les spécificités (très présent à la Commission de la carte par exemple). Pourtant, l'analyse détaillée de sa structuration comme des mobilisations collectives nuance ces dimensions corporatistes. En effet, sur le même modèle que les syndicats confédérés, ce syndicat régule les dimensions professionnelles mais aussi salariales des journalistes. Se mêlent ainsi, dans la défense de cette profession, des dimensions corporatistes et déontologiques avec des dimensions catégorielles et salariales.

Du côté des personnels navigants, présentés par Louis-Marie Barnier, l'article ne se centre pas directement sur les pilotes, dont le syndicat dominant, emblème d'un syndicalisme corporatiste, a obtenu cette exception catégorielle, mais sur les hôtesse et stewards, personnels commerciaux navigants qui ont pendant longtemps, comme le souligne l'auteur, imité le syndicat des pilotes pour profiter des avantages que ces derniers ont réussi

à obtenir des directions (y compris en faisant alliance avec elles contre les autres catégories de salariés du secteur aéronautique). Le syndicat catégoriel très majoritaire a cependant éclaté durant les années 1990 et 2000. Mais l'auteur montre que les enjeux professionnels – ici autour de la défense d'une licence attestant de la fonction de sécurité autour de laquelle une rhétorique professionnelle visant à contrer la seule perception commerciale du rôle des hôtesses et stewards durant les vols – ont contribué à ressouder ces organisations syndicales, en particulier avec le déplacement des revendications au niveau européen. Devenu durant les années 2000, le niveau dominant de régulations normatives des métiers de l'aéronautique, c'est en effet à ce niveau que se joue aujourd'hui, *via* la revendication au succès fragile d'une licence européenne de sécurité, le maintien d'une identité de métier. Autrement dit, c'est bien la mobilisation de logiques catégorielles qui vise ici à dépasser paradoxalement l'éclatement organisationnel, consécutif tant à la dispersion des anciens syndicats catégoriels qu'à l'application des nouvelles lois sur la représentativité en France.

■ Des perspectives en guise de conclusion

En analysant conjointement les professions comme groupe et comme activité régulée, à la croisée des sociologies des groupes professionnels et des relations professionnelles, ce dossier contribue à une redéfinition des objets et des frontières des analyses sociologiques. Cet objet – l'organisation catégorielle – et cet enjeu – la régulation professionnelle – sont le réceptacle de ces ambitions. Mais la contribution offerte par ce dossier à ces réflexions s'inscrit dans une histoire des idées qui lui est antérieure, et dans laquelle le dernier texte du dossier entend les replacer. Centrée sur le concept flou et polysémique de « syndicalisme catégoriel », analysé par l'histoire, la sociologie et la science politique, la note critique proposée par Guy Groux s'inscrit dans une réflexion de sciences sociales attentive aux disciplines. Partant des travaux fondateurs sur ces questions, il expose les deux champs d'analyse qui ont forgé les réflexions sur le catégoriel : le syndicalisme ouvrier d'une part ; le syndicalisme cadre d'autre part. Ce faisant, il ouvre des pistes de recherche contribuant, comme ce dossier entend le proposer, à un renouvellement des réflexions sur le « professionnel ».

■■■ références

- Aballéa F., Mias A. (dir.)**, 2010. *Mondialisation et recomposition des relations professionnelles : un état des lieux*, Toulouse, Editions Octares.
- Abbott A.**, 2003. Écologies liées à propos du système des professions, in Menger P.-M (dir.), *Les professions et leurs analyses sociologiques*, Paris, Editions de la MSH, 29-50.
- Andolfatto D., Labbé D.**, 2011. *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte.
- Barthélémy M., Dargent C., Groux G., Rey H.**, 2012. *Le réformisme assumé de la CFDT. Enquête auprès des adhérents*, Paris, Les Presses de Sciences Po.
- Bérout S., Bouffartigue P. (dir.)**, 2009. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.
- Bérout S., Yon K. (dir.)**, 2011. *La loi du 20 août et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, Rapport de recherche convention DARES.
- Béthoux E., Desage G., Mias A., Péglise J.**, 2013. *Sociologie d'un syndicalisme catégoriel. La CFE-CGC ou la fin d'une exception ?*, Paris, Armand Colin.
- Béthoux E., Desage G., Mias A., Péglise J.**, 2011. La « drôle de crise » de la CFE-CGC : hésitations stratégiques et distorsions organisationnelles d'un syndicalisme catégoriel, *Travail et emploi*, 128, 5-22.
- Béthoux E., Mias A.**, 2012. Europe sociale, in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, 303-309.
- Bevort A., Jobert A.**, 2011. *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2^e édition.
- Bezes P., Demazière D., Le Bianic T., Paradeise C., Normand R., Benamouzig D., Pierru F., Evetts J.**, 2011. New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? *Sociologie du travail*, 53 (3), 293-305.
- Bidet A.**, 2011. *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, Presses universitaires de France.
- Boussard V., Demazière D., Milburn P. (dir.)**, 2010. *L'injonction au professionnalisme. Analyse d'une dynamique plurielle*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Chakor T.**, 2013. *Les pratiques des consultants dans la gestion des risques psychosociaux au travail*, Thèse de gestion, Université Aix-Marseille.
- Champy F.**, 2009. *Sociologie des professions*, Paris, Presses Universitaires de France.

- Champy F., Israël L.**, 2009. Professions et engagement public, *Sociétés contemporaines*, 73 (1), 7-19.
- Chatriot A., Join-Lambert O., Viet V. (dir.)**, 2013. *Les politiques du travail (1906-2006). Acteurs, institutions, réseaux*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Corteel D., Péliisse J., Walter.**, 2009. Professionnalisations problématiques, *Formation et emploi*, 108, 5-8.
- Dumas J.C. (dir.)**, 2010. *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion.
- Demazière D., Gadéa C.**, 2009. *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte.
- Dressen M., Mias A.**, 2008. Action publique et institution d'une branche professionnelle. Le cas de la course urbaine, *Travail et Emploi*, 179, 7-19.
- Dubar C., Tripier P., Boussard V.**, 2011. *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Geay B.**, 2010. Les néo-enseignants face à l'utilitarisme, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 184, 72-89.
- Groux G.**, 2012. La notion de multitude dans les relations professionnelles. Une notion heuristique mais insaisissable?, *Négociations*, 17 (1), 51-62.
- Hassenteufel P.**, 1990. Où en est le paradigme corporatiste?, *Politix*, 3 (12), 75-81.
- Jobert A.**, 2000. *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.
- Joint Lambert O., Lallement M. (dir.)**, 2011. Au-delà du conflit et de la négociation?, *Sociologie du travail*, dossier-débat, n°53.
- Lallement M.**, 2013. Des paradigmes aux styles: les sociologies du travail en France aujourd'hui, *Diogenes*, 241 (1), 80.
- Lyon-Caen G.**, 1986. Corporation, corporatisme, néo-corporatisme, *Droit Social*, 11, 742-744.
- Marichalar P.**, 2014. *Médecins du travail, médecins du patron? L'indépendance médicale en question*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Mias A.**, 2012. *John T. Dunlop, Industrial relations systems. Les règles au cœur des relations de travail*, Paris, Ellipses.
- Offerlé M.**, 2009. *Les organisations patronales*, Paris, La Découverte.
- Ollivier C.**, 2009. Les écrivains publics, in D. Demazière et C. Gadéa (dir.), *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, 231-241.
- Padioleau J.G.**, 1982. *L'Etat au concret*, Paris, PUF.
- Paradeise C.**, 1987. Note de lecture du Phénomène corporatiste de D. Segrestin, *Revue française de sociologie*, 28 (2), 362-367.

- Paradeise C.**, 1984. La marine marchande française : un marché du travail fermé ?, *Revue française de sociologie*, 25, 352-375.
- Pélisse J.**, 2005. Experts du droit et faussaires du temps de travail ? Les avocats et les 35 heures, *Histoire et sociétés, revue européenne d'histoire sociale* 16, 68-80.
- Pernot J.-M.**, 2005. *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard.
- Pignet M.**, 2001. Les dockers. Retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France, 19-20^{ième} siècle, *Genèses*, 42, 5-25.
- Pignoni M.T., Raynaud E.**, 2013. Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles, *DARES Analyses*, n°026.
- Piotet F. (dir.)**, 2009. *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF.
- Rebérioux M.**, 1981. *Les ouvriers du Livre et leur fédération. Un centenaire 1881-1981*, Paris, Temps Actuels.
- Ribeill G.**, 1985. *Les cheminots*, Paris, La Découverte.
- Sainsaulieu I., Surdez M. (dir.)**, 2011. *Sens politiques du travail*, Paris, Armand Colin.
- Segrestin D.**, 1985. *Le phénomène corporatiste, Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard.
- Segrestin D.**, 1987., Réponse à l'analyse de C. Paradeise sur le phénomène corporatiste, *Revue française de sociologie*, 28 (3), 559-560.
- Singly F., Thélot C.**, 1988. *Gens du privé, gens du public*, Paris, Dunod.
- Supiot A.**, 1986. Actualité de Durkheim. Note sur le néo-corporatisme en France, *Droit et société*, 6, 175-192.
- Tallard M.**, 2004. *Action publique et régulation de branche de la relation salariale*. Paris, L'Harmattan.
- De Terssac G. (dir.)**, 2003. *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte.
- Tixier P.-E.**, 1998. Un impossible compromis français ?, in P. Auvergnon, P. Martin, P. Rozenblatt, M. Tallard (dir.), *L'État à l'épreuve du social*, Paris, Syllepse, 230-241.
- Willemez L.**, 2003. Quand les syndicats se saisissent du droit : invention et redéfinition d'un rôle, *Sociétés contemporaines*, 32, 17-38.
- Yon K.**, 2008. *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique, le cas de la CGT-FO*, Thèse de doctorat de science politique, Université Paris 1.



Camille Dupuy est docteur en sociologie de l'ENS Cachan, et post-doctorante à l'IDHES (Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société).

■ camille.dupuy@ens-cachan.fr

Olivier Le Noé est professeur à l'Université Paris-Ouest Nanterre, et membre du Centre de recherches sur le sport et le mouvement (CeRSM).

■ olivier.le_noe@u-paris10.fr

Jérôme Pélisse est maître de conférences en sociologie à l'Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, et membre du Printemps (Professions, Institutions, Temporalités).

■ jerome.pelisse@uvsq.fr

