

## ***Entretien avec le sociologue Claude Dubar***

**Christian Bolduc**

*Claude Dubar est professeur de sociologie à l'Université de Versailles-SQY et directeur de l'Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines (IRESCO) à Paris. Ses principaux champs d'intérêt sont la sociologie du travail, la formation continue et l'insertion des jeunes. Cet entretien, qui s'est déroulé à l'IRESCO en mai 2005, fait suite à la participation de M. Dubar au colloque « L'analyse du social : les modes d'explication » qui s'est tenu à l'Université Laval en septembre 2004.*

\*\*\*

**A.S. Bonjour M. Dubar. Pourriez-vous nous présenter brièvement votre parcours académique, ce qui vous a mené à la sociologie ?**

**C.D.** Bien sûr. Je suis entré comme assistant de sociologie en 1967 à la Faculté des Lettres de Lille où j'avais été étudiant, d'abord en classe préparatoire pour les grandes écoles scientifiques. J'ai donc d'abord eu une formation de scientifique, car, venant d'un milieu populaire, c'était la seule vision possible pour mon père : que je devienne ingénieur, polytechnicien comme mon frère. J'étais assez bon d'ailleurs en maths, mais ce n'était pas ce que je voulais faire. J'avais fait une classe de philosophie que j'avais bien aimée, et donc je me suis décidé à changer de branche. À l'époque, et c'est encore relativement vrai aujourd'hui dans plusieurs facultés, la philosophie était liée à la psychologie, à la sociologie. Je ne savais pas me décider entre ces dernières. Donc, j'avais décidé de passer l'agrégation de philosophie, car cela était « la voie royale » habituelle. Si je suis entré comme assistant de sociologie en 1967, c'est par un hasard de recrutement. C'est parce que deux assistants

de Pierre Bourdieu, que j'avais eus comme enseignant, étaient partis le rejoindre à Paris, quelques mois avant la rentrée, sans préavis, ce qui avait mis le département de sociologie dans de beaux draps. Comme je venais de passer le certificat de sociologie générale en plus d'un certificat qu'on appelait *Morale et sociologie* de la licence en philosophie, et comme j'avais été le seul à l'obtenir, avec 14/20 de moyenne, le professeur m'avait dit : « Est-ce que vous ne voudriez pas faire des enseignements comme chargé de cours ? ». J'ai dit « Pourquoi pas ? », en me disant que je pouvais bien passer l'agrégation de philosophie tout en faisant des enseignements en sociologie. J'ai donc enseigné aux étudiants qui étaient avec moi l'année précédente et qui avaient été recalés à ce certificat. C'était une situation unique et un remède radical pour ne plus avoir peur d'enseigner à n'importe qui. Il faut conseiller ça ! En plus, on m'avait confié des enseignements de statistiques puisque j'avais fait pas mal de mathématiques. Ça a été un peu dur, mais comme je m'en suis tiré, ils m'ont dit de poser ma candidature au poste d'assistant qui s'était libéré. J'ai été ainsi élu, en 1967, assistant de sociologie au moment où je passais l'agrégation de philosophie.

C'était un peu bizarre, et pas courant, qu'après avoir fait beaucoup de maths, avoir été très intéressé par la philosophie, je sois devenu sociologue. J'ai aimé cette discipline, parce que pour moi il était déjà important, à l'époque, que la sociologie s'appuie sur des matériaux empiriques et qu'on puisse théoriser à partir de ceux-ci. Et puis j'étais très militant, syndical et politique, et je pensais que la sociologie était liée au socialisme, mais avec un ancrage dans la réalité. Lorsque mai 68 est arrivé, nous avons fait une petite révolution à Lille et nous avons décidé d'enseigner la sociologie aux étudiants à partir de la pratique de la sociologie, c'est-à-dire de la participation à des enquêtes empiriques de terrain, ce que nous avons appelé les *groupes de recherches* (GDR). Cela a toujours été pour moi quelque chose de très important que d'ancrer le discours sociologique, la théorisation sociologique, dans du travail empirique.

**A.S. Nous sentons bien cette préoccupation dans vos ouvrages et nous allons y revenir tout à l'heure, mais avant, pourriez-vous nous dire comment s'est déroulée votre carrière ?**

**C.D.** Pour le reste, ma carrière s'est déroulée normalement, sinon quelques particularités à signaler. Je suis allé faire ma coopération, l'équivalent de mon service militaire, dans un pays étranger. J'avais demandé l'Égypte ou l'Algérie, mais on m'a dit : « On va vous donner notre plus beau pays ». C'était le Liban. En arrivant au Liban, où je devais enseigner à la fois la philosophie et la sociologie, les étudiants m'ont dit : « On veut que vous nous parliez des classes sociales ». Alors, je leur ai dit : « Très bien, nous allons parler des classes sociales au Liban ». Ils ont dit : « Non non non, au Liban il n'y a pas de classes sociales. On veut les classes sociales chez Marx, chez Gurvitch, etc. ». Je leur ai alors dit « Ah bon ! Si vous croyez qu'il n'y a pas de classes sociales, nous allons regarder, pour voir si on en trouve, des classes sociales au Liban ». Les étudiants ont été totalement séduits par la formule et ils ont eu la moitié de leur licence de sociologie en faisant une enquête par entretiens et par questionnaires auprès d'un échantillon de la population active libanaise. C'est ce qui a donné mon premier ouvrage : *Les classes sociales au Liban*. C'était vraiment un ouvrage complètement collectif, complètement de terrain, mais avec un gros concept tout de même ! Le défi était de dire : « Il y a une manière empirique d'analyser, d'explorer, de conceptualiser des classes sociales et de montrer comment, à la fois du point de vue quantitatif et du point de vue qualitatif, on peut traiter des classes sociales ». Selon moi, il ne faut jamais opposer les deux. Il y a une très forte complémentarité entre les deux, ne serait-ce que dans la constitution d'un échantillon qui doit pouvoir s'appuyer sur des données quantitatives ; sinon, c'est un peu risqué.

Donc, j'ai commencé par étudier une autre société que la mienne – la société libanaise – et cela reste une expérience qui a compté beaucoup pour moi. Autrement, après j'avais fait, pour être titularisé en sociologie, une thèse de troisième cycle sur les éducateurs spécialisés parce que j'enseignais la sociologie, en plus de la fac, dans une école d'éducateurs spécialisés. C'est sans doute de là que vient mon intérêt pour les professions, comme j'ai commencé ma carrière en étudiant une « profession », qui n'était pas considérée comme telle au sens anglo-saxon du terme (les médecins, avocats, ingénieurs...), mais qui était bien composée de gens qui se voulaient professionnels. Après, j'ai été complètement embarqué dans la formation continue et en particulier dans les Actions Collectives de Formation en direction de publics ouvriers, à la demande du directeur d'une institution qui a eu beaucoup

d'importance pour moi. Il s'agit du Centre université-économie d'éducation permanente (CUEEP) de Lille qui existe toujours et qui était une institution phare à l'époque où l'on commençait à parler de la formation permanente. Donc, j'ai inscrit et soutenu ma thèse d'État en 1984, sous la direction de Raymond Boudon, qui portait sur cette formation continue, sur tout ce qu'on pouvait dire, connaître, savoir ; et sur tout ce que j'avais fait empiriquement pendant dix ans sur la formation professionnelle continue en entreprise et aussi sur la promotion sociale dans l'université, et sur ces Actions Collectives ouvrières. C'est une synthèse plutôt académique et encyclopédique qui m'a permis en 1988 de devenir professeur à l'âge de 43 ans, ce qui, en France, était plutôt jeune.

Entre-temps, je m'étais trouvé pour la première fois à la tête d'un laboratoire qui s'appelait le Laboratoire de sociologie du travail de l'éducation et de l'emploi (LASTREE), qui avait été créé par Jean-René Tréanton. Celui-ci m'avait en quelque sorte présenté, en 1984, pour que je sois élu à la direction de ce laboratoire qui était une composante du gros laboratoire de Lille, le Centre lillois d'étude et de recherche sociologique (CLERSE). Il y avait dans le CLERSE deux laboratoires importants : le LASTREE des sociologues et le LAST des économistes du travail. J'ai dirigé ce laboratoire pendant cinq ans, de 1984 à 1989, puisque j'ai même continué à le diriger de Paris la dernière année.

### **A.S. Vous avez donc passé plusieurs années à Lille ?**

**C.D.** À Lille, j'y suis resté de 1967 à 1988. Durant cette période, je me suis consacré à la direction du LASTREE et à une recherche sur l'insertion des jeunes qui a été, à partir de ce moment-là, un autre thème important de mes travaux et qui a donné un autre livre collectif : *L'autre jeunesse, Jeunes stagiaires sans diplôme*. Celui-ci répondait au défi de faire des entretiens non directs avec des jeunes sans diplôme, donc des jeunes qui étaient lourdement en échec scolaire et qui avaient été rattrapés en cours de route, si on peut dire, par un dispositif d'insertion sociale et professionnelle que la gauche française a mis en place en 1981-1982, à la suite d'un rapport de Bertrand Schwartz. Et dans toutes les équipes qui travaillaient sur ce thème, nous avions à relever un défi, celui de faire avec ces jeunes (bien sûr constitués en échantillon par une étude quantitative préalable) des entretiens approfondis comme on le faisait au

LASTREE pour la formation continue. Nous nous disions : « Il n'y a pas de raison de ne pas réussir à faire des entretiens approfondis, même avec ces jeunes ». Pour tout vous dire, tous n'y arrivaient pas. L'entretien est un art, ça ne s'apprend pas de manière scolaire, ça ne s'apprend qu'en se pratiquant, en se perfectionnant et se corrigeant. Je me souviens que dans l'équipe, il y avait deux enseignants qui voulaient faire un peu de sociologie, mais ils n'arrivaient vraiment pas à faire parler les jeunes parce que ceux-ci avaient le blocage. Ils se disaient : « C'est un enseignant qui m'a exclu, donc je ne lui dirai rien, etc. » Donc, ce n'est pas une recette qu'on peut appliquer comme ça ; mais dans l'équipe, il y avait plusieurs bons sociologues de terrain, ce qui permettait de recueillir de très bons entretiens.

**A.S. Est-ce que le fait que tout semble reposer sur les épaules du chercheur, sur ses propres aptitudes, ne constitue pas la principale faiblesse de ce type d'analyse ?**

**C.D.** Non ! Tout repose sur l'interaction du chercheur avec son terrain, en fait, avec ceux que nous avons, avec le temps, qualifiés de sujets (pas forcément au sens de Touraine), en tout cas des gens capables d'explicitier, de justifier les raisons pour lesquelles ils ont fait telle ou telle chose ; et non pas comme des agents déterminés par leurs positions ou leurs trajectoires et qui sont tout juste capables de dire ce qui leur est arrivé, contraints de l'extérieur. Bien sûr, l'interaction entre les sujets et le chercheur ne réussit pas à tous les coups et, bien sûr, la formation et la qualité du chercheur comptent, mais la disponibilité et la réflexivité de l'enquêté aussi : il faut qu'il y ait les deux. Cette fois, avec les jeunes, ça avait marché, y compris avec les cas de jeunes en grande difficulté, qu'on appellerait « très lourds ».

Cela a été ma dernière enquête à Lille avant d'être appelé au Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (CEREQ) par le nouveau directeur de l'époque, Yves Lichtenberger. Celui-ci était un ancien secrétaire national de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), qui est devenue le premier syndicat en France dans les années 1990. C'est rare d'avoir un syndicaliste qui devient président d'un grand Institut. Lichtenberger voulait un militant, et pas seulement un chercheur, pour dynamiser son institution. Comme beaucoup de centres de recherche à l'époque, le CEREQ avait subi les contrecoups du passage de

la gauche au pouvoir et plusieurs étaient déçus de voir que celle-ci ne tenait pas ses promesses ou qu'elle ne réalisait pas les rêves de révolution ou de transformation sociale des militants *post-soixantuitards*. Comme le CEREQ était composé principalement de gens de gauche, et que beaucoup se remettaient en question à la fin des années 1980, c'était toute l'institution qui était ébranlée par les expériences des années 1980. J'y ai pris la direction d'un département, *Profession et marché du travail*, ce qui m'a fait revenir à mes premiers amours de recherche : l'analyse des professions. Pendant quatre ans, j'ai lancé et dirigé des programmes de recherche, en particulier deux chantiers importants, dont un sur les carrières dans la fonction publique, sujet tabou, non publié en particulier à cause de la révélation d'écart considérables de carrières entre les ministères et selon les périodes où l'on y rentre. Nous avons trouvé des choses incroyables ! Par exemple, qu'entre deux ministères, les chances de passer de la catégorie B à la catégorie A variaient de dix chances sur cent à quatre-vingt-dix chances sur cent selon qu'on entre dans un ministère plutôt qu'un autre, la même année avec les mêmes diplômes. Tout cela à cause de conjonctures et d'événements en particulier. Au ministère des Impôts, par exemple, les inspecteurs des impôts étaient massivement partis dans le privé où on leur donnait le double de leur salaire de fonctionnaire dans les années 1970, d'où un énorme appel pour les gens d'en dessous. Presque tous les « contrôleurs des impôts » étaient ainsi devenus « inspecteurs des impôts ». Évidemment, à côté, au ministère de l'Industrie, tous les ingénieurs étaient restés en fonction jusqu'à leur retraite. Donc, les techniciens étaient tout à fait bloqués.

Cette recherche-là – c'était la deuxième fois que cela m'arrivait, mais jamais à ce point-là – a été interdite de publication par le ministère du Budget, car on ne voulait absolument pas que tout le monde apprenne qu'au ministère des Finances, il y avait des carrières extraordinaires et des primes exceptionnelles, et qu'être fonctionnaire aux impôts n'avait rien à voir avec le fait d'être fonctionnaire à l'éducation nationale.

### **A.S. Ces données n'étaient-elles pas d'ordre public ?**

**C.D.** Non, parce que nous avons dû demander les fichiers de carrières des personnes et traiter des dossiers individuels rendus anonymes. Ils n'avaient rien trouvé de mieux que de nous dire que les données qu'ils nous avaient fournies étaient fausses et qu'il ne fallait surtout pas publier

puisque tout reposait sur de fausses données. Ce qui n'était évidemment pas vrai. La personne qui nous les avait données a été mutée et le rapport a été interdit.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, ce n'était pas la première fois qu'on m'interdisait la publication de recherches. La première fois, c'était en 1984, à Renault Douai. Dans le cadre des activités du LASTREE, nous étions allés étudier l'usine la plus robotisée d'Europe, qui était l'usine que la Régie Renault venant d'ouvrir à Douai, à 45 km de Lille. C'était très intéressant pour un sociologue du travail d'aller voir comment se passait la robotisation d'un établissement et, surtout, d'un établissement composé de jeunes. Renault n'avait pas voulu embaucher des employés qualifiés de l'automobile pour cette usine, elle avait embauché surtout des fils de mineurs qui n'avaient pas de culture industrielle pour leur apprendre « sur le tas » leur métier. Nous avons eu un crédit de recherche supplémentaire du comité d'entreprise de Renault, donc des syndicats, en particulier massivement dirigés par la Confédération générale du travail (CGT), nous demandant d'analyser les convictions syndicales des salariés. Nous avons constitué un échantillon de 300 agents de production, anciens ouvriers spécialisés qui avaient obtenu un premier niveau de qualification. Avec mes étudiants de licence, toujours dans le cadre des GDR, nous avons créé un questionnaire très détaillé, lors d'entretiens préalables afin de savoir quelles questions poser, etc., et nous avons une question qui était la suivante : « Comment vous décririez-vous professionnellement ? » Il en ressortait cinq items. Le premier item était salarié de Renault, le deuxième, ouvrier, le troisième, salarié, agent de production, etc. Je n'ai plus bien les items en tête, mais nous avons tiré ces items des entretiens que nous avons faits en écoutant comment les gens se désignaient eux-mêmes. Nous avons trouvé que cinquante pour cent (50 %) des ouvriers se disaient ouvriers de Renault, donc insistaient sur l'entreprise. Nous avons une autre question qui demandait : « De quel syndicat vous sentez vous le plus proche ? ». Le premier item était : « aucun », choisi par 50 % des ouvriers interrogés. Le deuxième « CGT », etc. Il y avait une corrélation très élevée entre l'identification à l'entreprise « Je suis Renault » et « Je ne me sens près d'aucun syndicat ». Lorsque la CGT, qui récoltait à peine 30 % des choix subjectifs des gens, a découvert cela, elle nous a interdit de publication parce qu'on ne pouvait pas dire qu'elle ne rassemblait que 30 % des

ouvriers, alors qu'elle se présentait comme représentant 80 % de la classe ouvrière.

**A.S. Donc, comme la recherche était subventionnée en partie par la CGT, vous ne pouviez rien faire ?**

**C.D.** Si, attendre. J'ai finalement publié vingt ans plus tard. J'ai publié les résultats en particulier dans la revue *Lien social et politique*, qui est une revue franco-québécoise, où j'ai écrit un article sur les classes sociales : « Que sont devenues les classes sociales ? » Déjà, au milieu des années 1980, dans ce qu'on appelait un bastion de la classe ouvrière, la moitié des ouvriers de Renault avaient viré leur identité, transformé leur appartenance de classe en une conscience d'entreprise.

**A.S. C'est ce que vous appelez la nouvelle modernité dans votre livre *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* ?**

**C.D.** Oui, ce sont les nouvelles identifications professionnelles. Ce sont aussi les effets des mutations des modes de gestion de l'emploi et du personnel. Pour être reconnu dans l'entreprise, pour avoir une carrière, il faut se donner à l'entreprise, être complètement mobilisé pour elle, en échange de quoi l'entreprise vous laisse espérer une promotion et une carrière. Nous verrons que, dans les années 1990, la plupart de ceux qui ont espéré seront dans les plans sociaux, seront licenciés de ces entreprises. Ce qui, évidemment, va provoquer un très fort traumatisme et un doute sur ce modèle identitaire pour ensuite donner naissance à un nouveau modèle que j'appelle l'identité de réseaux : très individualiste, transversal par rapport aux entreprises et basé sur les compétences, la réputation, etc.

**A.S. À la suite de ces recherches et de toutes les autres auxquelles vous avez participé, quel serait selon vous votre principal apport à la compréhension du social ?**

**C.D.** Je dis souvent que les chercheurs ne doivent pas juste chercher, ils doivent aussi trouver. Ce sont aussi des découvreurs. On ne paie pas les gens, surtout quand ils sont fonctionnaires, pour chercher, chercher et ne jamais rien trouver. Si quelqu'un me demandait : « Qu'est-ce que tu as trouvé dans ta vie ? », je répondrais que j'ai trouvé cette configuration



des formes identitaires. À la fois un concept, une méthode d'analyse et des résultats qui ont été liés à une opération de recherche tout à fait exceptionnelle, qui a duré trois ans sur le terrain, de 1986 à 1989, plus deux ans de publications et qui a concerné des grandes entreprises en France, en Allemagne, en Italie, et en Belgique. Dans la deuxième phase que j'ai dirigée, six entreprises nous avaient permis de faire notre travail jusqu'au bout, sans rien nous demander, et en nous donnant ce que nous demandions, c'est-à-dire la possibilité de constituer notre échantillon à partir des fichiers du personnel, la possibilité de demander directement à l'employé sélectionné s'il était d'accord pour l'entretien, la possibilité de réaliser les entretiens sur les temps de travail dans une salle neutre et de ne pas faire intervenir leurs supérieurs hiérarchiques, puisque c'était une négociation qui avait lieu avec la direction et les syndicats. Les employés devaient être libérés d'une à deux heures.

Donc, nous avons eu, dans ces six grosses entreprises, 180 entretiens de deux heures avec des gens qui nous connaissaient, car nous étions déjà présents depuis trois ans dans ces entreprises pour faire l'analyse des mutations du travail, des transformations de la situation de l'emploi et, surtout, de ce que ces entreprises appelaient « Innovation de formation ». Nous avons essayé de comprendre, de trouver ce qui se cachait derrière cette formule d'« Innovation de formation ». Nous avons finalement trouvé l'explication dans la conversion identitaire, dans le fait de changer la mentalité, les croyances, les représentations ou les définitions de choix des salariés pour essayer de leur faire acquérir cette identité d'entreprise dont nous parlions tout à l'heure, à propos de la Régie Renault. Nous avons découvert dans les entretiens que seule une minorité avait fait cette conversion. Dans tous les cas, quelle que soit l'entreprise, c'était de l'ordre de 10 % à 20 % alors que la direction aurait sûrement souhaité que ce soit 60 % ou 80 %. Il y en avait qui avaient fait semblant de se convertir, mais qui étaient restés complètement attachés à ce que nous appelions la forme catégorielle, le corporatisme de leur catégorie professionnelle (mécaniciens, électricien, vendeur, etc.) qui ne réfère pas à l'entreprise, mais au métier.

**A.S. Ils avaient donc compris que pour avoir de l'avancement, ils devaient jouer le jeu ?**

**C.D.** Oui, mais surtout pour ne pas se faire licencier. Ils savaient bien qu'ils ne seraient pas promus ceux-là, mais ils voulaient absolument résister au licenciement dans le prochain plan social. Donc, ils avaient fait semblant de se convertir, mais ne s'étaient pas convertis du tout. Ils gardaient tout à fait leur forme catégorielle, l'identité de métier, de corporation.

**A.S. Et ceux-ci représentaient-ils un pourcentage important des ouvriers ?**

**C.D.** À peu près autant que les précédents : 10 à 20 %. Et puis, il y avait là un petit quelque chose qu'on commençait à peine à entrevoir dans la sociologie du travail, ce que Renaud Sainsaulieu va appeler les identités affinitaires. On pouvait observer la transformation surtout auprès des jeunes diplômés qui se retrouvaient dans des emplois d'exécution et qui se disaient : « C'est pas vrai, c'est pas possible, je ne vais pas continuer dans cette entreprise qui ne me comprend pas, qui ne me reconnaît pas » et « L'entreprise me veut, mais moi je n'en veux pas. Je vaud mieux que cette entreprise qui n'est absolument pas capable de rationaliser, moderniser, techniciser, avec de vieux contre-maîtres qui ne connaissent rien à la technique moderne, à l'informatique, etc. À la première occasion, je m'en vais. » Sauf qu'évidemment, il ne faut pas trop le dire non plus, car c'est tout de même un peu dangereux étant donné qu'on n'est pas tout à fait certains de réussir cette mobilité. Malgré cela, ils suivaient le modèle de ces carrières nomades, de ces identités transversales, de ces identités de réseaux comme j'ai choisi de les appeler, où tout repose sur le réseau, un réseau à distance. Le réseau, ce ne sont pas les collègues de travail, mais ceux avec qui on se connecte sur le Web, etc.

C'est donc une forme identitaire tout à fait différente des deux précédentes. Ce n'est pas une identité d'entreprise et ce n'est pas non plus une identité catégorielle parce qu'il s'agit de nouvelles spécialités. Ils ne parlaient pas de métiers, c'était beaucoup plus individualiste ; c'était la réputation personnelle qui comptait, le fait qu'ils étaient les meilleurs dans leur spécialité. Et puis, il y avait la moitié des discours, à peu près, que nous avons recueillis qui provenait de gens encore très taylorisés, qui avaient comme seule préoccupation de bien faire ce qu'on leur demandait, de gagner de l'argent pour vivre et surtout, d'avoir une

bonne ambiance dans l'équipe de travail, mais qui ne connaissent absolument pas leur direction, le management, etc. Ils connaissaient leur chef, point final, n'avaient absolument aucune idée de ce que les autres, qui n'étaient pas syndiqués, pouvaient faire. Ils n'étaient pas intéressés par les autres membres de l'atelier. Nous avons appelé ça « identité de dehors travail ». On aurait bien aimé trouver mieux à l'époque, mais nous n'avions rien trouvé de mieux, tout simplement parce que ceux-ci ne s'identifiaient pas par leur travail. Ils s'identifiaient par autre chose, soit par leur famille, leurs enfants, par leurs activités de loisir ou par leur militantisme politique, etc. Ils travaillaient parce qu'il fallait bien vivre. Voilà, c'est tout !

**A.S. Pour eux, le travail avait donc une fonction alimentaire si on peut dire.**

**C.D.** Alimentaire, oui, ce que les sociologues du travail appellent un travail instrumental, un instrument pour avoir un revenu. Les directeurs d'entreprise disaient : « Ça, on n'en veut plus, d'ailleurs ils n'y en a plus puisqu'on en a pas recruté », mais on en trouvait la moitié à peu près dans toutes les boîtes. Nous, nous leur disions : « Excusez-nous, il en reste, il en reste même pas mal ! ». Évidemment, on a compris que ce serait ceux-là qui allaient se faire licencier massivement dans les plans sociaux, les dégraissages comme on dit, et qui vont recommencer après les trois glorieuses 87-88-89. Cette recherche collective, c'est celle que j'ai exposée au colloque de Laval sur *L'Analyse du social*, car c'est celle que je considère m'ayant vraiment permis de produire (avec un collectif) une compréhension/explication de quelque chose qu'on avait du mal à saisir et à comprendre : « À quoi sert, au juste, la formation continue ? » Et bien, à convertir les identités.

Nous avons donc les prémisses de la flexibilité. Nous avons assisté à la naissance de ce nouveau mode de gestion, ce nouvel esprit du capitalisme, comme dirait Boltanski. Nous l'avons vu en particulier sur un révélateur-clé qu'est la différence entre qualification et compétence. La qualification, c'est un terme des sociologues du travail. Nous parlions donc aux responsables des entreprises de qualification et ils nous regardaient avec un air vraiment bizarre en nous disant : « Vous savez, nous on ne sait plus ce que c'est les qualifications ». Nous répondions : « Mais c'est écrit dans les conventions collectives, les contrats ». Eux, de

répondre : « Ah oui, mais ça, c'est dépassé, ça ne correspond pas du tout à la réalité. Nous, ce qui nous intéresse, ce sont les compétences individuelles des gens ». Et nous de nous demander : « Mais qu'est-ce que c'est que cette affaire-là ? », alors que la qualification, c'était quelque chose de connu, de détaillé. Et, tout d'un coup, ils ne voulaient plus parler de qualifications. Donc, j'ai essayé de comprendre, de refaire l'histoire de tout ça pour comprendre comment on était passé de l'empire de la qualification comme régulation conjointe, comme dirait Jean-Daniel Reynaud, à la glorification des compétences, y compris par des syndicats qui se sont ralliés à la conception « managériale » de la compétence. Tout le monde fut presque d'accord sur la compétence et la conflictualité sociale a beaucoup baissé. Cette recherche particulière avait permis de donner des clés pour analyser ce « nouveau social », à la fois en produisant des données significatives, en interprétant ces données de manière à comprendre la façon dont les gens vivaient leur travail subjectivement et en expliquant pourquoi les organisations – la France avait glorifié ses entreprises entre 1985 et 1991 et en avait fait une affaire de société – étaient devenues de véritables institutions. *L'entreprise une affaire de société* pour reprendre le titre d'un livre coordonné par Renaud Sainsaulieu. Il a même voulu lancer une « sociologie de l'entreprise », qui n'a pas vraiment pris corps. Cependant, il y avait tout de même pas mal de gens dans cette mouvance de la sociologie d'entreprise parce qu'à l'époque, tous les marxistes – les anciens marxistes comme moi qui le suis encore un peu – avaient les yeux exorbités, car, tout à coup, l'entreprise était devenue celle qui permettait l'emploi, de devenir riche, de résoudre tous les problèmes, l'entreprise, l'entreprise... Mais nous, nous y étions dans l'entreprise au moment où la gauche au pouvoir décrète tout à coup que l'entreprise n'est plus un lieu d'exploitation, mais est devenue une institution pivot, créatrice de lien social. Formidable !!

### **A.S. Il fallait oser tout de même ! ?**

**C.D.** Il fallait oser tout de même pour un pouvoir de gauche, il fallait oser. Et bien, nous savions ce que cela signifiait et nous avons essayé d'expliquer et de comprendre cette affaire de l'intérieur. Évidemment, il faut mettre en relation ce que nous avons produit comme données significatives avec le contexte. Effectivement, c'est ce contexte tout à fait rare – un contexte de basculement – et bien sûr le fait que la gauche soit au pouvoir qui a beaucoup contribué à ce que les syndicats acceptent et

s'affaiblissent aussi. En tout cas, c'est une période charnière qui va de 1984 à 1991 et où, pendant trois ans, nous avons eu la chance d'être dans les entreprises avec la possibilité d'y faire tout ce que nous voulions. Évidemment, comme nous étions là pour la mettre en valeur, ils étaient très contents que des sociologues, anciens gauchistes et soixante-huitards, viennent voir une entreprise. Nous étions reçus comme des rois. C'était extraordinaire !

**A.S. Le contexte et le hasard sont donc pour vous des éléments importants de découverte et de compréhension du social.**

**C.D.** On dit souvent « j'ai eu de la chance », mais c'est vrai. La chance, ça compte dans une recherche. Des gens qui arrivent quelque part alors que c'est le conflit social complètement dur, ils ne peuvent rien faire. On leur demande de prendre position. S'ils disent d'un côté, l'autre se ferme et, au pire, les deux se ferment. Nous avons eu la chance d'être dans le consensus et la glorification de l'entreprise. Nous en avons profité pour tenter de comprendre.

**A.S. Lors du colloque, vous avez mentionné l'innovation, l'interdisciplinarité et les perspectives internationales comme des éléments importants de la théorisation à la suite de cette recherche. Pourriez-vous nous expliquer brièvement leur importance ?**

**C.D.** Oui, ça a beaucoup contribué, mais, comment dire, ce n'est pas une recette. Mais en y réfléchissant, on se rend compte que le fait d'avoir été plusieurs disciplines à confronter nos explications, notre compréhension des choses a été significative. Il y avait des économistes et des sciences de gestion, donc des gens qui étaient presque porte-parole des idées « managériales ». Moi, je n'en avais jamais rencontré. Je ne savais même pas qu'il y avait des recherches dans les sciences de gestion avant de les rencontrer. J'ai eu l'étonnement considérable et j'ai compris beaucoup de chose à les voir répéter, prendre pour de l'argent comptant, pour des réalités, les discours des managers. Je vais vous donner un exemple : dans une des entreprises que j'avais étudiées, les managers disaient qu'ils n'engageaient plus, sauf des travailleurs qualifiés alors que plus de la moitié des travailleurs étaient non qualifiés. Les gens des sciences de gestion n'avaient pas vérifié les informations, ils se contentaient de répéter ce qu'on leur disait, d'être des courroies de transmission.

Nous avons des économistes souvent critiques, mais qui étaient orientés par l'idée d'investissement en formation et qui voulaient absolument qu'il existe quelque part des retours sur investissement de ce que les entreprises dépensaient dans la formation. Vous savez, ça n'existe pas. Ils ont cherché partout dans tous les coins, ça n'existait pas. Il y avait toujours un discours « rationalisateur » et c'était le discours de la théorie économique : l'entreprise ne fait que ce qui rapporte. Alors, nous étions invités à approfondir ce qu'était un point de vue sociologique, différent des points de vue économique et gestionnaire. Bien sûr, il y avait là des tentations, comme celle de dire que nous sommes les porte-parole des salariés, mais ce n'était plus possible, car les salariés n'étaient plus du tout d'accord entre eux. Il y avait une partie des salariés d'accord avec le management, il y avait une partie des salariés qui n'étaient pas d'accord du tout avec l'entreprise.

Nous avons découvert la diversité et nous avons compris que la sociologie, c'était la possibilité de mettre à jour les configurations d'acteurs, de discours, de causes et que ces configurations interdisaient aux sociologues de s'identifier à l'un des acteurs ou de reprendre à son compte l'un des discours. En confrontant des histoires différentes et en montrant que tous les discours ont une forme de rationalité, qu'ils sont parfaitement cohérents – d'un certain point de vue seulement –, le sociologue fait un travail tout à fait indispensable de relativisation. Pas totalement relativiste, parce que, bien sûr, il y a de l'ancien et du nouveau et que l'on ne voit jamais que les identités qui ont été historiquement laminées, discréditées et qui, tout d'un coup, reviennent à la mode. Prenons, par exemple, le débat sur les nouveaux métiers. Pour moi, ce ne sont pas des métiers au sens de corporation, ce sont des fonctions d'entreprise que des managers décident d'appeler métiers et essaient de présenter comme des métiers avec de fortes dimensions identitaires. Mais quand on suit dans le temps l'intitulé, le contenu d'emploi de ces soi-disant métiers, on s'aperçoit que ça change tout le temps et que c'est de la polyvalence alors que le métier c'est tout, sauf de la polyvalence. Les grands cadres des sociétés françaises sont des gens qui ont fait des fonctions très diverses, toutes les fonctions du management et du commerce. Qu'est-ce que c'est leur métier ? Diriger n'est pas un métier, heureusement !

Pour ce qui est de la perspective internationale, nous avons aussi pris la précaution d'avoir dans chacune des branches professionnelles ce que nous appelons des contre-points, des industries dans trois pays voisins – l'Italie du Sud, la Belgique et l'Allemagne – qui nous permettaient de mieux mettre en lumière les spécificités françaises. Cela nous a surtout servi de contre-point pour ne pas prendre pour universelles des choses qui étaient très franco-françaises ou pour repérer des choses que l'on retrouvait dans d'autres contextes, donc qui faisaient sans doute partie des mutations lourdes de l'époque. Tout cela fut très important de pouvoir aller directement dans un autre cadre et comprendre ce qu'il y a de semblable et de différent.

**A.S. Justement, diriez-vous que ce type de recherche, que les possibilités de se décentrer comme chercheur sont assez répandues dans les recherches actuelles ?**

**C.D.** De plus en plus. Les comparaisons internationales, particulièrement européennes, ont fait en France depuis cinq ou dix ans un bond considérable. Je ne dis pas que la France a rattrapé son retard, notamment en sociologie, mais il y a un boom incontestable de la comparaison. Et c'est une excellente chose que de pouvoir comprendre les ressemblances et les différences entre nos collègues avec qui nous sommes partis dans l'Europe économique. C'est pratiquement impensable aujourd'hui de faire une recherche sans dimension comparative internationale alors qu'à l'époque, c'était quand même très rare.

Pour ce qui est de l'innovation, bien sûr nous avons étudié les innovations et nous avons aussi dû innover. Il n'y avait aucun manuel qui nous disait ce que nous devions faire et nous avons eu une chance que je n'ai jamais constatée depuis. C'est que nos financeurs, qui étaient des financeurs publics, nous ont donné six mois financés avec des voyages rien que pour définir notre méthode et notre objet. Aussi, nous avons procédé d'une manière nouvelle que j'ai découverte grâce à Antoine Baby de l'Université Laval à la fin des années 1980 : la théorie ancrée (*grounded theory*). C'est une recherche qui se construit certes à partir d'un point de vue théorique, de questions théoriques, mais qui se construit, pas à pas, guidée par les données empiriques. Au départ, ce n'est qu'un point de vue, c'est quelque chose qui dit ce qui peut être fait

pour faire avancer ce point de vue ces aléas du terrain, ce recueil, cette construction des données. Et donc, nous avons eu, à chaque fois, à inventer, à innover dans les méthodes d'analyses d'observation participante et en situation non participante, pour la confrontation d'archives et d'observations et, évidemment, pour la réalisation des entretiens.

**A.S** Avant d'aborder la question de la formation des jeunes chercheurs, vous avez mentionné tout à l'heure et lors du colloque, que vous n'opposez pas démarche compréhensive et démarche explicative, que tout réside dans l'articulation entre les deux. Pourriez-vous expliciter quelque peu votre propos pour le bénéfice de nos lecteurs ?

**C.D.** Je pense qu'il faut arrêter d'opposer Durkheim et Weber, d'opposer une sociologie explicative avec une sociologie compréhensive, d'opposer le point de vue des statistiques et des objectivations dures avec le point de vue des compréhensions d'entretiens et des discours. C'est profondément complémentaire, c'est absolument indissociable. Prenons l'exemple canonique du suicide. Nous pouvons désormais faire la sociologie de la sociologie du suicide. Depuis, disons 1897, ça commence à faire un grand recul historique. Durkheim lui-même, même s'il n'en est pas conscient, s'il ne l'explique pas complètement lorsqu'il parle de l'interprétation de statistiques du suicide, introduit toute une part de subjectivité, de compréhension de sens par rapport à la personne qui se suicide et sa communauté, son groupe attribut ; mais Durkheim avait une conception particulière du sens, qui est une conception sociologique, une conception du sens social nous pourrions dire : ce que la société considère comme une bonne intégration, une mauvaise intégration, une religion qui relie au contraire d'une religion qui individualise, etc. C'est plein d'interprétations compréhensives. Il appuie sur elles, à la fois comme stratégie pour affirmer la place de la sociologie contre la psychologie, contre l'économie et à la fois aussi, par un peu de cécité, sur les limites de l'objectivité, sur la place de l'explication. Je veux dire que les chiffres ne parlent pas d'eux-mêmes. Ce n'est pas vrai. Nous savons très bien qu'on peut faire parler les chiffres de façons très diverses et le Marcel Mauss qui fournissait des chiffres à Durkheim savait très bien que son oncle allait interpréter ça dans le cadre de sa théorie et de sa compréhension des choses. Déjà on le voit.



Et puis, nous avons découvert, grâce à l'interactionnisme symbolique – l'École de Chicago puis ensuite l'ethnométhodologie qui a été plus radicale – que lorsqu'on regarde le processus qui a abouti aux chiffres du suicide, il y a tout un ensemble d'actes d'interprétation, par exemple la déclaration d'une mort comme étant un suicide. Nous savons très bien que beaucoup de suicides sont maquillés parce que ce serait le scandale pour la famille que d'avouer qu'ils ont un enfant ou un vieux qui s'est suicidé. Et puis il y a des collecteurs de statistiques qui sont là aussi pour interpréter et dire : « Oui, c'est un suicide ». Donc la déclaration même du suicide, de même qu'une réponse à un questionnaire, c'est déjà un acte d'interprétation et de compréhension, mais il est objectivé. Et une fois que l'objectivation a eu lieu, ce n'est plus la même chose et on peut commencer à dire qu'on va l'expliquer, qu'on va le mettre en relation avec d'autres chiffres et on voit bien que si on n'a pas compris comment le chiffre a été produit, comment l'objectivation a eu lieu, l'explication qu'on va donner ne convaincra personne parce qu'on va dire : « Ça, c'est ta lecture à toi. Moi je l'interprète autrement ». Il faut d'abord comprendre comment les producteurs de ces chiffres, de ces statistiques, que nous pouvons aussi parfois produire, ont interprété les affaires. Ça aide beaucoup. Simplement, je ne vais pas – et je crois que la plupart de mes collègues en France ne vont pas – jusqu'à l'ethnométhodologie, qui se dit hors de la sociologie, jusqu'à considérer qu'il n'y a plus de travail propre du scientifique, du chercheur, du sociologue et qu'il ne fait qu'être, j'allais dire, le porte-parole, que faire le compte-rendu de ce que les acteurs disent, point final. Ce n'est pas vrai, ils sélectionnent. Il y a un travail sociologique et le sociologue doit prendre ses responsabilités. Il faudrait écrire un livre sur comment transcrire. La transcription est une interprétation et comme nous devons travailler sur des objectivations de matériaux écrits, et non pas oraux, il y a déjà un travail. Et des bons transcripteurs, bien il n'y en a pas beaucoup. Pour analyser le langage même, il faut que les éléments non verbaux (gestes, rythme, soupirs), et pas seulement de langue verbale, soit inclus dedans.

**A.S. Vous parlez de la prise en compte du contexte et des signes non verbaux pour l'analyse d'un discours. Votre vision entre donc en contradiction avec celle de Piret, par exemple, qui considère que le chercheur doit se limiter à l'énoncé (au contenu) et que c'est**

**seulement quand cela ne suffit pas que celui-ci doit tenir compte du contexte.**

**C.D.** Oui. Moi je pense que l'analyse de contenu qui ne prend en compte ni la structure des énoncés, ni *a fortiori* la question de l'énonciation et de la présence du sujet dans son discours, est insuffisante et décevante. Alors qu'une analyse structurale – pas n'importe laquelle, une analyse structurale inspirée par Benveniste peut-être plus que par Lévi-Strauss ou par Saussure – avec une prise en compte de la phénoménologie du sujet qui parle de l'énonciation, donc de l'union, monstrueuse pour les épistémologues structuralistes dogmatiques des années soixante, l'union de l'analyse structurale comme méthode et de la phénoménologie comme perspective, tel que Benveniste l'a pratiqué, permet d'aller vraiment beaucoup plus loin que l'analyse de contenu parce que le discours, ce n'est pas seulement le contenu. Le discours, c'est une production d'un sujet qui veut persuader un autre sujet d'un certain nombre d'arguments, de thèses, d'expériences. Il faut les trouver, les rechercher et il faut distinguer ce qui est marqué par la présence et la ponctuation du sujet de ce qui est non marqué, reprise de discours des autres. Ça, c'est un des apports de l'analyse de discours et de l'énonciation dans la linguistique de Benveniste : sélectionner ce qui est fortement empreint de subjectivité.

Il n'y a malheureusement pas de technique qui, par exemple, ferait abstraction de la lecture comme acte d'interprétation. Il y a des logiciels qui apportent de l'objectivation. Mais il faut des lecteurs qui interprètent. C'est pour ça que je dis aux transpositeurs de remettre la bande avec leur retranscription d'entretien. Il faudrait aussi la caméra, mais ça, c'est une autre affaire. Mais rien que l'écoute de la bande, de la manière dont la personne parle, la vitesse, le ton, les hésitations, etc. permettent, avec la retranscription, de valider un certain nombre d'hypothèses. Voilà ! Là, nous sommes bien dans la structure de l'argumentaire que l'on retrouve à tous les niveaux : les séquences, les actants, etc. Nous sommes bien dans ce que la personne veut dire, mais il y a toujours – nous ne l'avons pas assez dit, avec Didier Demazière, il faudrait ajouter un chapitre à la prochaine édition du livre *Analyser les entretiens*<sup>1</sup> – tout ce qui est du « non dit ». Nous avons fait l'expérience du lapsus. Il y a une partie du

---

<sup>1</sup> Le livre de Didier Demazière et Claude Dubar, *Analyser les entretiens biographiques*, vient d'être ré-édité, en 2004 aux Presses de l'Université Laval.

livre qui fait le plus jaser et discuter, c'est celle où il y a les lapsus de Sophie parce qu'on a eu la chance d'avoir une enquêtrice « retranscriptrice » qui avait bien compris qu'il était très important de mettre ce qu'il y avait sur la bande et non ce qu'elle voulait dire. D'un certain point de vue, si on doit articuler ça avec le niveau que j'appellerais du discours social, de l'idéologie, bien l'idéologie malheureusement elle parle, elle parle trop. Le silence est évacué par l'idéologie. L'idéologie ne veut pas le silence parce que cela serait la remise en question de la cohérence, de l'emprise, etc. Et comme on est sociologue et pas psychanalyste, je trouve qu'il est légitime de prendre le discours argumenté, sauf lorsque ça bascule d'un autre côté, celui de la violence. Parce que là, ce n'est plus du discours, c'est la guerre. C'est là que l'historien reprend tous ses droits, c'est-à-dire qu'il attend que ça passe et il compte les morts.

**A.S. L'analyse du discours est quelque chose de vraiment central en sociologie. Que pensez-vous du courant existant, en France notamment, et qui essaie de faire reconnaître l'analyse du discours comme une discipline et non plus comme un ensemble de méthode ?**

**C.D.** C'est une question très difficile. Je l'aborde à la fin de mon dernier livre, *La crise des identités* et, à propos, j'ai eu la chance, même si c'est un peu un piège, de tomber sur cette notion d'identité dans cette recherche dont nous avons parlé tout à l'heure, qui est devenue envahissante partout dans les sciences sociales. Tout le monde a quelque chose à dire sur l'identité. L'identité, qu'est-ce que c'est ? L'identité c'est un discours. On peut dire que c'est sémiologique, que ce n'est pas simplement un discours verbal, que la façon de s'habiller, de mettre la barbe, etc. C'est sémiologique comme l'a dit Roland Barthes, mais c'est un discours. C'est-à-dire que le sociologue, comme l'historien, avec l'urgence du présent, ne peut pas faire totalement confiance aux mots des gens et ne peut pas reprendre des mots de façon naïve et automatique, non réflexive parce que, justement, ces mots sont porteurs de discours. Je dis toujours qu'il y a une langue que je regrette de n'avoir jamais pu rencontrer, c'est le russe, car le russe est la seule langue où mot et discours sont exprimés par le même signe. Je pense effectivement que derrière tous les mots il y a un discours. Les discours de l'identité sont au centre de la manière dont se construit le lien social.

Le lien social est symbolique parce qu'il est discursif. Ne pas prendre en compte ce côté discursif, c'est effectivement prendre le risque de donner de la configuration sociale d'une société un point de vue particulier, celui des dominants qui essaient, bien entendu, d'imposer leur vision des choses, leur terminologie, leur discours comme seul légitime. On peut observer cela en France pour tout ce qui est de l'appareil administratif. Il faut voir, nous avons un monstre à notre disposition, un monstre d'une lourdeur et d'une susceptibilité extraordinaire qui s'appelle l'INSEE, l'Institut national de la statistique et des études économiques. C'est l'INSEE qui a inventé ces catégories socio-professionnelles qui servent à tous les sociologues pour repérer socialement les gens. On ne peut pas faire abstraction de ça, c'est de la représentation. Il y a eu des recherches très intéressantes de Desrosières qui montrent que ça correspond aux représentations des acteurs jusqu'à un certain point, mais qu'ensuite, elles sont réinterprétées par l'État et l'administration. Et, pour les sociologues, surtout ceux qui sont fonctionnaires et qui doivent montrer qu'ils savent manier les statistiques, le risque est très grand de se transformer en experts d'État. Desrosières dit toujours, à chaque fois que nous sommes dans des réunions pour préparer des enquêtes publiques ensemble : « Mais pourquoi vous voulez des statistiques ? ». Parce qu'évidemment, les statistiques de l'INSEE ne sont pas faites pour la compréhension sociologique d'abord ; elles sont faites à la fois pour les impôts, la conduite des affaires économiques de l'État et ensuite, pour marquer une sorte d'arbitrage étatique entre les groupes sociaux. Mais le sociologue n'est pas un expert d'État, c'est un analyste de discours, y compris celui des statistiques.

**A.S. Comme vous m'ouvrez la porte, dites-moi quel est pour vous le rôle du sociologue ? Comme les formations sont de moins en moins disciplinaires, son rôle n'est-il pas en train de changer ?**

**C.D.** Ah !! Je vais bientôt faire un livre là-dessus, qui prolongera l'article que je viens d'écrire dans une nouvelle revue électronique qui s'appelle *Socio-Logos* (revue de l'Association Française de Sociologie). La grande question : est-ce que la sociologie, c'est seulement la recherche académique, celle que pratique moins de 10 % de ceux qui ont un diplôme de Bac +5 ? Les DESS qui n'ont pas sociologie dans leur titre, ou ce qu'on appelle maintenant les *masters* professionnels, qui se

préparent à devenir consultants, conseillers, chargés d'études, chargés de mission, etc. Est-ce que ce sont bien des diplômés de sociologie ou pas ? Devons-nous avoir et reconnaître des diplômés professionnels de sociologie ? La thèse que je vais défendre dans ce livre, qui s'appellera *L'expérience sociologique*, c'est la thèse de la triple fonction de la sociologie (recherche, formation, pratique) qui est esquissée dans l'article que je viens de finir, mais pas tout à fait dans la formulation de mon texte paru dans le livre co-ordonné par Lahire, *A quoi sert la sociologie ?*, dans lequel je retrace les échecs de la professionnalisation de la sociologie, en France.

Nous sommes beaucoup, dans ma génération de sociologues français, à être sortis du moule de la sociologie de Bourdieu et on a fait notre propre chemin, avec un arrière-fond qui était cette sociologie du *Métier de sociologue*, livre qui date de 1968. Et il faut garder quelque chose de cette sociologie. Une fonction sur trois, c'est déjà pas mal. C'est ce qu'on peut appeler la fonction de dévoilement, liée à la recherche critique. Si nous prenons l'exemple des classes sociales au Liban, c'est certain que le fait d'introduire le débat dans une société qui refuse de se connaître, qui ne veut pas se connaître, car elle devrait remettre en cause son idéologie confessionnelle pour comprendre ce qui se passe et ce qu'elle pourrait faire. Quand quelqu'un dit « C'est un maronite », d'accord, mais il y a des maronites grands bourgeois qui dirigent les entreprises textiles et qui se font terriblement d'argent et il y a des maronites pauvres qui sont ouvriers dans les usines. Ils sont tous maronites, mais ce n'est pas tout à fait la même chose et il y a des femmes maronites qui ne sont pas comme les hommes, etc. Prendre en compte la classe sociale, le genre, et pas seulement l'appartenance culturelle ou religieuse, c'est la fonction critique de dévoilement. C'est montrer ce qui est caché, interdit, masqué par les pouvoirs, quels qu'ils soient. Le sociologue doit soulever les jupes du réel social pour aller voir en dessous, comme je dis aux étudiants, quand ils commencent à s'endormir, pour réveiller leur libido. Il y a donc une fonction de révélation des choses cachées par les pouvoirs et les statistiques, en particulier, qui ont tout à fait cet usage possible, celui de révéler des régularités, des inégalités, des injustices qui sont cachées.

Une seconde fonction, est ce que François de Singly appelle dans le même livre – et que j'appellerai sans doute aussi – une fonction d'accompagnement, en particulier par la multiplication des interventions

sociologiques, soit à visée de recherche, soit à visée de pratiques professionnelles dans les organisations, dans les municipalités, dans les dispositifs publics, etc. L'exemple du dispositif jeune dont nous avons parlé est un exemple d'accompagnement. Nous avons accompagné pendant trois ans les jeunes en leur demandant régulièrement de nous parler de ce qu'ils vivaient dans leur situation de chômage, de précarité, etc. On voit bien que là, dans cette seconde fonction, des barrières disciplinaires se distendent. Par exemple, un sociologue qui fait de l'accompagnement sans aucune formation de psychologie, sans connaître le transfert en psychanalyse, etc. risque d'avoir beaucoup de déceptions, de se rendre compte qu'il y a beaucoup de choses qu'il ne comprend pas parce que, bien sûr, la psychologie est complètement imbriquée dans la sociologie, tout comme l'économie aussi parce que si on ne regarde pas d'où vient l'argent, qui finance, on ne comprend rien. Il faut savoir aussi lire un budget, reconstruire les financements, les contraintes économiques, etc. Et ce que la sociologie permet dans cet accompagnement, c'est de relativiser, relativiser à la fois le côté psychologique, individualiste, narcissique qui est omniprésent et d'autant plus que le lien social est perturbé, quelques fois même cassé, et à la fois de relativiser et comprendre qu'il s'agit bien d'un fait social. Je dis toujours que ce qu'on prend comme le plus unique, le plus personnel, le plus intime, c'est aussi ce qui est partagé par le plus de gens ; et découvrir qu'il y a plein de gens qui partagent une dépression, par exemple, pour prendre l'exemple du remarquable ouvrage de Ehrenberg, *La fatigue d'être soi*. La dépression est un fait social, mais elle est vécue d'une façon psychique, ultra individuelle, ultra subjectiviste, ultra psychologisante et, pourtant, c'est un fait social. Donc, dans cette fonction d'accompagnement, il y a ce que j'appellerais un enjeu de relativisation exigeant une transversalité avec d'autres disciplines.

Et puis il y a une troisième fonction qui n'est pas bien perçue par François de Singly, ni par les autres rédacteurs du livre de Lahire, et que, pour l'instant, j'appellerai, faute de mieux, une fonction de démontage. Démontage au sens du réparateur automobile qui va démonter l'automobile pour voir ce qu'elle a dans le ventre et pourquoi il y a quelque chose qui ne marche pas. C'est évidemment très inspiré par les nouveaux courants de la sociologie des organisations et par le fait que le sociologue de l'organisation doit pouvoir démonter la manière dont les choses sont construites dans l'histoire, mais aussi dans les interactions et

toujours à la frontière des deux, l'histoire des gens et les interactions entre eux, qui apparaissent comme étant naturelles, comme étant évidentes, comme étant l'explication courante du pourquoi les choses ne vont pas. Par exemple, Valérie Boussard, Delphine Mercier et Pierre Tripiier viennent de sortir un livre *L'aveuglement organisationnel* aux éditions du CNRS sur le malentendu organisationnel, issu d'une série d'études du laboratoire Printemps qui sont mises en relation les unes avec les autres pour montrer à quel point les explications des dirigeants, et quelques fois de certains acteurs, reposent sur des évidences qui ne sont absolument pas évidentes et qui viennent d'un montage d'un certain nombre de phénomènes et de discours qui, lorsqu'on les démonte, apparaissent comme extrêmement contestables, extrêmement contingentes alors qu'elles sont présentées comme l'explication naturelle. Cette fonction n'est pas une fonction de dévoilement parce qu'elle ne peut pas se faire sans la collaboration des acteurs eux-mêmes. Si les acteurs ne sont pas d'accord pour se mettre sur la sellette, pour remettre en question leurs certitudes, leurs explications, on n'y arrivera pas tout seul. Il faut la collaboration des acteurs qui décident de voir clair et de comprendre pourquoi il y a tel ou tel problème. Ce n'est pas de l'accompagnement non plus parce qu'après on peut juste dire : « si vous ne faites rien, vous allez à la catastrophe, ça va provoquer ça et ça ». Mais ce n'est pas le sociologue qui va vous dire ce que vous devez faire. À partir du moment où vous avez vu comment les choses sont construites, c'est à vous de faire ce qu'il faut, nous on s'en va. Nous n'accompagnons pas la réalisation, la mission, car comme disait Hegel, le sociologue, comme le philosophe, vient toujours au crépuscule après que les choses soient faites et ce n'est pas lui qui décide de la manière de réparer les dégâts. Mais ça, c'est une fonction professionnelle éminente dans la société du savoir, de la connaissance : produire des connaissances sur la manière dont les organisations et les systèmes d'actions concrets sont montés, pour reprendre des expressions issues de Crozier et Friedberg. C'est une fonction qui, à mon avis, est spécifique et qui n'est ni la fonction de dévoilement ni la fonction d'accompagnement et qui demande une sorte de collaboration tout à fait particulière entre les acteurs et les sociologues, non pas pour accompagner un processus, mais pour démonter la manière dont il a été préconstruit.

**A.S. C'est là une vision bien intéressante de la profession. En terminant, vous qui enseignez dans une université et qui vous**

**intéressez de près à la situation des jeunes, comment entrevoyez-vous l'avenir des jeunes sociologues en ce qui a trait à leur formation et de ce que l'on peut leur offrir ? Qu'en est-il de la question de la transformation de la demande sociale ? Vous semble-t-elle bien intégrée à la formation ?**

**C.D.** La réponse statistique, la réponse d'ensemble est malheureusement non. Nous l'avons bien vu ces deux dernières années avec les mouvements « Sauvons la recherche » qui étaient fortement menés en sociologie par des doctorants, par des jeunes qui se rendent compte à quel point la politique scientifique en France est totalement inadaptée, totalement en porte-à-faux par rapport à cette question de la formation des chercheurs, en particulier de chercheurs de haut niveau ayant ces possibilités de comparaisons internationales, donc la possibilité d'aller faire des post-doctorats à l'étranger, ce qui devrait être automatique. Toutes les disciplines hautement spécialisées et hautement intégrées mondialement le savent et le font, en sociologie c'est encore rare. Nous n'avons pas les moyens d'envoyer nos docteurs un an à l'étranger pour ensuite pouvoir faire des comparaisons, avoir des terrains, etc. De même, nous en sommes quand même à un taux d'entrée des docteurs dans l'emploi public, soit comme maîtres de conférence soit comme chargés de recherche, qui est de nouveau très bas. Pendant une dizaine d'années dans les années 1990, nous pouvions dire qu'il était à peu près satisfaisant, mais depuis, il s'est fortement dégradé. Actuellement, la possibilité objective d'un docteur en France, même avec une bonne thèse avec des félicitations, de se retrouver dans un emploi public dans les cinq ans qui viennent est inférieure à une chance sur trois. C'est beaucoup trop peu. C'est tout de même un gâchis. La possibilité était de 60 % à une certaine époque, donc nous sommes descendus pratiquement de moitié. Pourquoi ? Parce que le nombre de doctorats a augmenté, y compris, et tant mieux, le nombre d'allocataires, et que le nombre d'emplois recommence à diminuer. Par exemple, le CNRS ferme tous les robinets et embauche de moins en moins de gens, surtout en sociologie, puisqu'il a intégré 120 hors statut brutalement d'un seul coup, au tournant des années 70-80, etc. Donc, les jeunes payent le prix de ce que leurs aînés ont réussi à faire dans des conditions très spéciales. Donc, la situation n'est pas bonne.



Cela dit, la demande sociale est en train de repartir et mon impression est que si la croissance revient, si de nouveau il y a des mouvements sociaux, il va y avoir une reprise de demandes nouvelles, qui ne seront plus la demande ancienne, ce qui va vraiment poser la question de l'organisation d'une profession des sociologues, ou de professions, de carrières de sociologues, de consultants, de chargés d'études, experts ou chargés de mission, etc. Il y a des métiers qui sont de plus en plus occupés par des sociologues. Le problème, c'est que ceux-ci ne se disent pas sociologues parce que la légitimité de la discipline en tant que discipline d'action, que résolution de problème – on pourrait aussi appeler comme ça la troisième fonction que j'ai appelée démontage – est encore faible. Il se commet perpétuellement des crimes symboliques dans les grandes organisations : abus de pouvoir, transformation des documents, décisions arbitraires, règlements de comptes, etc. Un de mes collègues me disait : « Claude, n'oublies jamais, un bon sociologue ne peut pas être un mauvais flic ». Après 1968, nous étions contre les flics, mais c'est vrai, lorsqu'on regarde les grands romans policiers, les personnages seraient des sociologues formidables dans cette fonction de démontage, résolution de problème, recherche d'énigmes. C'est tout à fait la même démarche pour les sociologues, sauf qu'il ne s'agit pas du crime organisé, il s'agit de la manière dont le lien social a été détruit et des conditions pour le reconstruire.

Tout ça pour dire que je me réjouis de la prise de conscience des jeunes et de l'organisation des jeunes doctorants un peu partout en France pour faire en sorte que la sociologie arrive, par exemple comme les psychologues, à dire dans tels ou tels secteurs, on peut faire quelque chose. Il ne s'agit pas de faire de la sociologie en général, mais dans les organisations, les politiques et dispositifs publics, etc., à faire du démontage, de l'évaluation, de l'accompagnement. Il y a un certain nombre de diplômés dont on connaît la valeur, dont on reconnaît la prise sur l'activité professionnelle – les stages en situation de véritable exercice professionnel – et qui méritent d'être reconnus et protégés comme sociologues d'entreprises, d'organisations, etc. Je pense que c'est la condition pour qu'il y ait un jour un effet de retour de la constitution d'une ou de plusieurs professions de sociologues reconnues sur la manière de faire de la recherche et, en particulier, sans doute sur la réhabilitation de formes de recherches comme la recherche-action, comme l'intervention sociologique, comme l'aide à la construction de

projet et qui amène, par exemple, des régions, des collectivités locales, des professions, pourquoi pas, à créer des emplois de chercheurs sociologues. Un emploi de chercheur sociologue a été créé, il y a quelques mois, par le conseil général de la Seine-St-Denis pour une de nos meilleures étudiantes de St-Quentin, qui s'appelle Laurence Ould-Ferhat. Elle est conseillère du président du conseil général de Seine-St-Denis sur la base, non seulement du transfert des résultats de recherche, mais d'une expérience de recherche qu'elle continue à pouvoir faire dans le cadre de son emploi. C'est quand même tout à fait nouveau. Comme le CNRS ne peut pas tout faire, il faut absolument que d'autres acteurs collectifs disent : « La recherche sociologique, la pratique de chargé d'étude, de mission, de formation à partir de la recherche, est quelque chose qui peut enrichir la démocratie locale, refaire du lien social ». Ce n'est pas gagné mais ça viendra un jour, ça viendra.

**A.S. Merci beaucoup M. Dubar.**

**C.D.** Merci à vous.

\*\*\*

### **Les principales publications de Claude Dubar**

DUBAR, Claude (2006) (à paraître), *L'expérience sociologique*, Belin.

DUBAR, Claude et P. Tripier (2005), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 2<sup>e</sup> édition.

DUBAR, Claude (2004), *La formation professionnelle continue*, Paris, Repères/La Découverte, 5<sup>ème</sup> édition.

DUBAR, Claude (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 3<sup>ème</sup> édition.

DUBAR, Claude (2000), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 3<sup>ème</sup> édition.

- DUBAR, Claude et C. Gadéa (1999), *La promotion sociale en France*, Presses du septentrion.
- DUBAR, Claude et D. Demazière (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Nathan.
- DUBAR, Claude et al. (1987), *L'Autre Jeunesse. Jeunes stagiaires sans diplôme*, Lille, Presses Universitaires de Lille.
- DUBAR, Claude (1980), *Formation permanente et contradictions sociales*, Ed. Sociales.
- DUBAR, Claude et S. Nasr (1976), *Les classes sociales au Liban*, Paris, Presses de la FNSP.