

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 71 (2013)

Heft: 2

Artikel: Les "petits cadres" : illusio et désenchantement du rapport au travail dans une SSII en France

Autor: Pierrenoud, Marc

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-390950>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

LES «PETITS CADRES». *ILLUSIO* ET DÉSENCHANTEMENT DU RAPPORT AU TRAVAIL DANS UNE SSII EN FRANCE

MARC PERRENOUD

*Maître d'enseignement et de recherche, Université de Lausanne
marc.perrenoud@unil.ch*

> S'appuyant sur une enquête par entretiens réalisée en 2008 en France, ce texte montre comment l'organisation du travail et l'idéologie managériale à l'œuvre dans une SSII (société de services en ingénierie informatique) semblent produire un mode d'engagement dans le travail aussi fort qu'éphémère pour les salariés du secteur avant d'entraîner leur vieillissement symbolique prématuré et un déclassement dès trente ou trente-cinq ans pour la plupart d'entre eux.

Mots-clés: cadres, ingénieurs, management, carrière, déclassement.

INTRODUCTION

Cet article fait suite à une enquête menée en France en 2008 dans le cadre d'un mandat de l'Agence Nationale pour la Recherche concernant les nouvelles pénibilités au travail dans les services. Notre contribution s'était concentrée sur des salariés en sous-traitance, ingénieurs consultants et agents de sécurité (Perrenoud, 2011). Les éléments d'analyse évoqués ici s'appuient sur une quarantaine d'entretiens menés auprès d'ingénieurs salariés d'une SSII (société de services en ingénierie informatique) que nous appellerons SIG, spécialisée dans le secteur aéronautique en région toulousaine. La moitié de la population enquêtée avait moins de trente ans, plus des trois quarts moins de quarante ans, seul un quart des enquêtés étaient des femmes.

Au-delà du mandat initial, cette enquête est venue s'inscrire dans un travail plus vaste d'analyse de l'individualisation et de la subjectivisation du rapport au travail dans le salariat des services s'appuyant sur des comparaisons avec des indépendants, musiciens *free lance* (Perrenoud, 2007) ou artisans (Perrenoud, 2008, 2012). Au-delà des travaux déjà bien connus en sociologie clinique (De Gaulejac, 2005) ou en psychodynamique du travail (Dejours, 2000), la démarche générale qui est la nôtre s'inspire surtout des perspectives critiques dans l'«économie des biens symboliques» de Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1994, 2003) et de la théorie interactionniste du *social drama of work* (Hughes, 1996) pour développer un point de vue socio-anthropologique sur ce que nous avons appelé les économies symboliques du travail.

Dans les pages qui viennent, après avoir rapidement présenté l'activité de la société SIG et quelques caractéristiques de son mode de management, nous montrerons quel est le cadre et

la nature des relations de et au travail à travers ce que les salariés en disent. En s'intéressant à la manière dont les ingénieurs évoquent leurs conditions de travail et leur rapport au travail on verra apparaître des trajectoires professionnelles marquées par une obsolescence précoce et la menace du déclassement dès trente ans dans un monde où être «vieux» constitue la pire des disqualifications.

1. ACTIVITE ET MANAGEMENT CHEZ SIG

SIG est une filiale de l'un des leaders mondiaux des SSII. Elle emploie à Toulouse plusieurs centaines de salariés sur différents sites pour la plupart regroupés à l'ouest de l'agglomération, au sein du plus grand complexe aéronautique d'Europe. Le client principal de SIG à Toulouse est Airbus qui externalise une très grande partie de son activité informatique et fait travailler de nombreuses entreprises sous-traitantes. SIG est une des plus importantes et fournit à Airbus des ingénieurs pour des missions diverses, de la maintenance informatique à l'architecture de logiciels en passant par le calcul. En fonction de leur spécialité (développement, intégration, calcul, communication etc.) comme du type de mission sur lequel ils sont temporairement affectés, les salariés peuvent être appelés à travailler dans les locaux de SIG ou dans ceux d'Airbus.

L'organisation du travail est clairement héritée du toyotisme et relève du *lean management* dont on n'évoquera ici que trois caractéristiques élémentaires visant à l'implication de la subjectivité de chaque salarié chez SIG.

- a. Hiérarchie aplaniée: presque tous les salariés de l'agence toulousaine ont un statut de cadre, même si la majorité gagne moins de 2500 euros par mois. Evidemment ce sont d'abord des cadres d'exécution à peine des «cadres experts» (Bouffartigue et Gadea, 2000) et leurs fonctions réelles d'encadrement sont très limitées.
- b. Travail par projet, par missions: on vend au client un forfait de X jours pour mener à bien une mission (par exemple développer un logiciel conçu pour l'A320 pour qu'il s'adapte aux spécificités de l'A380). Sur chaque mission ou forfait, la hiérarchie de l'équipe est redistribuée, le chef de la mission précédente peut passer sous les ordres de celui qu'il dirigeait. Ainsi chacun est non seulement cadre mais aussi «chef» au moins temporairement. On teste la capacité d'encadrement ou l'esprit d'équipe de chacun, et on les remet à l'épreuve à chaque contrat.
- c. Entretiens annuels d'évaluation: Une note de performance (objectifs atteints ou dépassés) et une de potentiel (capacité à atteindre de nouvelles fonctions). Ces notes déterminent une grande part des augmentations salariales et les salariés sont invités à s'auto-évaluer et à discuter de leur note avec la hiérarchie. On retrouve là une pratique courante qui participe de l'individualisation du rapport au travail par la logique du contrat variable et négociable pour chaque salarié, chacun étant impliqué dans sa propre évaluation pour faciliter son consentement.

C'est à partir de ces éléments assez classiques que se dessine le cadre organisationnel dans lequel les ingénieurs enquêtés construisent leur rapport au travail. Voyons à présent comment ils l'évoquent.

2. PERFORMANCE ET MOBILITE CHEZ LES JEUNES CADRES ENCORE DYNAMIQUES

On a dit que tous les salariés de l'agence sont cadres. Cette politique de l'emploi digne du cliché de «l'armée mexicaine» permet surtout à SIG de s'affranchir du cadre légal des trente-cinq heures de travail hebdomadaires et d'imposer à ses salariés un temps de travail très long et flexible. La situation ne tient au départ que parce que le statut de cadre a ici une véritable fonction symbolique, presque totémique pour ces salariés issus des classes moyennes inférieures et populaires (employés, ouvriers, professions intermédiaires pour 35 enquêtés sur 40) et souvent diplômés d'écoles d'ingénieurs relativement peu prestigieuses. Pour les plus jeunes d'entre eux, récemment embauchés, le fait même d'être «cadre» constitue une rétribution symbolique importante et ils considèrent la surcharge de travail et le stress comme participant d'un glorieux apostolat: *«Bon, des heures peut-être un peu lourdes, mais ça quand on est cadre, on a un peu l'habitude [...] je suis cadre donc je compte pas tant que ça mon temps de travail.»* (Gilles, 26 ans).

L'élément central dans le rapport au travail de ces jeunes salariés est probablement la culture de la mobilité professionnelle, d'une mission à l'autre mais aussi d'un employeur à l'autre. C'est un phénomène particulièrement saillant en SSII où différents sous-traitants opèrent pour un même client géant et où la technologie évolue très vite. Par rapport à ce que l'on trouve dans des secteurs plus stables mais surtout à un niveau hiérarchique plus élevé où l'on cherche à fidéliser les cadres, ici l'attachement à SIG est quasi nul chez la plupart d'entre eux, prêts à changer d'employeur dès qu'ils auront le sentiment de «plafonner» en matière d'activité professionnelle et surtout de salaire. De manière prospective, la carrière est envisagée comme un processus d'accumulation de capital symbolique par la multiplication des «expériences», des «prises de responsabilités», et donc des lignes sur un CV qui constitue le principal indicateur de la valeur individuelle et détermine le salaire de départ à chaque changement d'employeur. Les jeunes ingénieurs interviewés sont ainsi en quête permanente de nouvelles fonctions, prouvant par là qu'ils peuvent endosser toujours plus de responsabilités et continuer à «performer», à franchir des «steps». Kevin, 24 ans, ingénieur développeur depuis cinq mois chez SIG (premier emploi), envisage déjà la mobilité: *«Tout dépend de comment ça évolue... moi si je reste deux ans dans le même poste, c'est fini pour moi, donc je vais pas rester deux ans comme ça...»*

Pourtant, dans les situations concrètes de travail cette quête de responsabilités s'accompagne rapidement d'une difficulté à faire face à l'autonomie. La prise de responsabilité est aussi pour le jeune cadre une mise à l'épreuve d'autant plus redoutable qu'elle est régulièrement répétée sans réel effet incrémentiel puisque on l'a dit, d'un contrat à l'autre on peut redevenir subordonné à celui que l'on dirigeait sur la mission précédente et cela pendant des années, pour une hypothétique promotion. Si, dans la droite ligne du *Nouvel esprit du capitalisme* (Boltanski et Chiapello, 1999), ce mode d'organisation peut donner l'impression d'une souplesse et d'une informalité rompant avec les rigidités de la hiérarchie pyramidale traditionnelle, il n'en reste pas moins très éprouvant.

3. QUAND LE DOUTE S'INSTALLE

Les salariés approchant les trente ans et ayant déjà quelques années d'expérience dans le secteur commencent à prendre conscience de la perversité du système de la promotion-piège et des risques de l'autonomie qui laisse le salarié en sous-traitance seul face à ses responsabilités, à sa

direction et surtout à son client. Ainsi les difficultés au travail de Mathieu, 30 ans, ingénieur calcul, viennent du fait «*d'être de plus en plus indépendant. Les rôles ne sont pas très clairement répartis, là j'ai un collègue avec qui je m'entends très bien, qui est mon supérieur, mais qui sait pas du tout ce que je fais... donc il me laisse tranquille, ça c'est bien, mais du coup, face au client je suis tout seul. [...] C'est toujours plus facile de sentir qu'il y a quelqu'un derrière.*» Finalement, Yannick, 29 ans, ingénieur d'études et de développement, employé depuis trois ans, se rend compte du fait que cette accumulation de responsabilités et cette mobilité permanente ne sont pas vraiment payées en retour: «*Le <travailler plus pour gagner plus>, moi je connais pas. On a essayé, mais on a pas droit aux heures supplémentaires comme on est cadres. [...] Le statut cadre, pour une personne comme moi, c'est pas intéressant... pour nous, pour les petits cadres, ça vaut rien.*» Les promesses d'épanouissement individuel et de progression salariale en fonction de la prise de responsabilité et du développement de l'autonomie semblent donc assez systématiquement démenties. Elles ne se réalisent en fait que pour une très petite minorité qui parvient à construire une «relation client» très forte indépendamment de son employeur, à la manière d'un travailleur free lance. Il s'agit alors de mobiliser des dispositions au management, des qualités individuelles très éloignées des compétences acquises en école d'ingénieur. Comme le dit Stéphane, 33 ans, ingénieur développeur: «*La capacité à absorber le stress c'est ce qui fait les bons dans la hiérarchie... mais là c'est chaud, attention, ces mecs-là ils sont super bons... donc moi, ben j'aimerais être comme eux pour monter... Mais y faut être vachement diplomatique, jamais s'énerver, dire les choses toujours avec le sourire... mais c'est dur parce que nous au départ on est des techniciens, on est là pour mettre les mains dans le cambouis bien profond... on n'a pas été formé pour ça.*» Ainsi l'*illusio* qui caractérise l'entrée dans la carrière, cette croyance dans le jeu social, dans le fait que le jeu «en vaut la chandelle» est typique de cette forme d'engagement que Bourdieu associe à la «vérité subjective» du travail (Bourdieu, 2003), mais en quelques années cet engagement semble laisser la place au doute puis à un désenchantement amer.

4. LES ILLUSIONS PERDUES DES «ANCIENS»

Si les salariés les plus jeunes produisent un discours souvent lisse et résolument «positif», le ton va donc s'infléchir à mesure que l'âge et l'ancienneté des enquêtés augmentent. Les promesses d'une rapide progression dans la carrière au prix d'un engagement maximum au travail sont rarement tenues, on l'a dit, et les trentenaires rencontrés font tous le constat d'un manque chronique de reconnaissance. En outre cette idéologie de la mobilité, de la performance, ces mises à l'épreuve auxquelles on a cru en arrivant dans le secteur sont beaucoup plus difficiles à vivre dès lors que se dessine un style de vie sédentaire, un besoin de stabilité autour de la cellule familiale. Ainsi chez les enquêtés atteignant 35 ans voire dépassant la quarantaine, les doutes exprimés par les jeunes trentenaires font place à l'angoisse à la peur de «plafonner», de stagner. Les rouages de la sous-traitance et les spécificités du secteur sont bien connus comme pour Danielle, 45 ans, ingénieur développeur chez SIG depuis douze ans: «*La situation de sous-traitance, ça implique de la pression, Airbus subit la pression et nous la renvoie, comme on est en bout de chaîne... et bon c'est une situation de précarité, quoi, Airbus a du budget, n'en a plus, il en a, puis n'en a plus, nous on a une équipe, on se dit c'est bon, on est sept, puis en fait on est plus que six... même moi, dans six mois il peut y avoir un truc...*».

Par dessus tout, les salariés de trente-cinq ans et plus redoutent «l'inter contrat», période de vide entre deux contrats qui jette le salarié dans une situation de totale inutilité, toujours payé par son employeur mais sans être affecté à une mission, ou alors sur des tâches sans rapport avec ses compétences et son salaire. Inconcevable pour les jeunes qui ne songent qu'à enchaîner et si possible cumuler les missions, pour les anciens cette stase est fatale.

Claude a 46 ans, chef de projet, ingénieur en intelligence artificielle, il possède une thèse en informatique, cas unique parmi les enquêtés. Après être passé par différentes entreprises très prestigieuses (Dassault, IBM), il est en poste depuis plus de dix ans chez SIG, il est en train d'achever une longue mission et se qualifie lui-même de «dinosauré»: *«Moi ça fait dix ans que je suis sur mon poste... bon, j'aurais dû changer depuis longtemps... J'en ai parlé à mon responsable d'agence, mais il faut que je trouve moi-même quelque chose... si je trouve rien... me déplacer, ça ne leur rapporte rien, donc ça n'a pas bougé... L'année prochaine, ça risque de bouger, sinon logiquement j'aurai plus rien à faire... Donc soit Airbus me propose autre chose, soit il faudra bien me trouver une autre mission...»*

- Vous êtes plutôt confiant ou vous vous faites du souci?

- *Bah, on se fait toujours un petit peu de souci, on sait pas trop ce qui va se passer... bon, j'ai dépassé 45 ans, donc après, on sait pas trop ce qui se passe dans la tête des gens... je suis pas spécialement bon marché. [...] C'est moi qui suis resté là, aussi, dans l'opérationnel, je me suis contenté de ça... on m'a rien proposé d'autre, et voilà... Je me vends pas très bien, donc pour chercher un emploi c'est pas trop mon truc.»*

Sur la quinzaine d'enquêtés de plus de 35 ans que nous avons rencontrés, aucun n'avait atteint un niveau hiérarchique impliquant de manière pérenne de véritables fonctions d'encadrement alors que ce type de promotion semble justement constituer l'objectif principal des plus jeunes et être de plus en plus au cœur de la culture professionnelle. Au contraire, tous ces «anciens» semblent sentir la menace du déclassement par la stagnation. En matière de rapport et d'identité au travail, chez chacun de ces ingénieurs on a retrouvé un discours qui, à des degrés divers, n'est pas sans évoquer l'«identité de retrait» typifiée par Renaud Sainsaulieu il y a plus de trente ans (Sainsaulieu, 1977), depuis reprise et affinée notamment par Claude Dubar avec la «figure de l'exclu» (Dubar, 1995).

5. CYNISME DESABUSE ET DETACHEMENT

Pour certains, le discours sur le travail, sur son contenu et les conditions de son exercice est avant tout cynique, comme c'est le cas pour Stéphane (déjà cité), dont l'engagement au travail a considérablement diminué depuis son entrée dans l'entreprise.

«Comme je dis souvent aux copains, l'intérêt de l'informatique c'est que c'est le seul boulot de cadre et où tu peux arriver avec la gueule de bois le matin au boulot, parce que bon c'est pas trop grave, si je fais un bug, l'après-midi je le corrige... si je suis véto', si je tue un chat parce que je suis torché, c'est pas bon... Donc arriver avec un peu la gueule de bois, tout ça, on peut... et le deuxième truc c'est qu'on n'est pas obligé de mentir dans l'informatique. Parce que tous les boulots de cadre, regarde: dans le management c'est entuber les salariés, dans le commercial c'est entuber le client... et dans l'informatique on n'est pas obligé de mentir... [...] À part ça... les trucs qu'on te fait miroiter en début de carrière quand t'as 23-24 ans c'est du grand n'importe quoi... et encore c'est pire pour les jeunes qui rentrent maintenant je crois...».

À 33 ans, Stéphane ne se voit pas encore comme un «vieux» mais il craint de vite le devenir, opposant d'ailleurs tout à fait explicitement le «bon» au «vieux» dans un rapprochement très révélateur de l'idéologie managériale dans le secteur:

«Après ce qui est dur c'est quand on arrive à 35-40 ans et qu'on se rend compte qu'on n'est plus dans le coup, qu'on est bloqué et qu'on n'intéresse plus personne...

- Ça, vous le sentez venir?

- Boh, moi dans le pire des cas je me dis que je pourrai toujours faire prof de maths... Après une autre chose qui est dure, c'est... bon tout est fait avec le sourire mais y a des choses humiliantes. Là par exemple y en a un qui est vieux, on l'a changé de bureau. Un mec qui est bon, si on le change de bureau il va gueuler, il va pas se laisser faire, mais là l'autre il est quand même un peu vieux, il ouvre pas trop sa gueule, c'est comme ça...».

Nous n'avons pas pu rencontrer de salarié qui ait «bien vieilli» grâce à une ascension professionnelle menant des fonctions d'ingénieur à celles de manager pour échapper à un vieillissement/déclassement précoce. En revanche les enquêtés qui ont vieilli dans leurs fonctions ont appris à «se blinder», à «se détacher» (ces expressions sont revenues régulièrement en entretien) de l'implication dans la compétition permanente. Ils et elles sont d'une part passés par des déceptions successives quant à l'évolution de leur carrière malgré de nombreux efforts consentis, et d'autre part ont finalement construit une vie familiale.

CONCLUSION

L'idéologie managériale qui détermine les répertoires cognitifs et discursifs mobilisés par les «petits cadres» pousse à considérer que ceux qui tempèrent leur enthousiasme après 30 ans, voire donnent des signes d'incroyance dans les promesses de libération par le travail en responsabilité et en autonomie, sont des «mauvais» et des «vieux», les deux termes étant comme on l'a vu strictement équivalents pour désigner les «ratés» qui «plafonnent», incapables de s'élever dans la hiérarchie professionnelle. On assiste ainsi à une dégradation de la culture de métier de l'ingénieur au profit d'une culture d'organisation méta-entreprise qui ne valorise plus que la mobilité vers des fonctions managériales: la loyauté envers l'entreprise et la stabilité professionnelle, valeurs traditionnellement centrales pour les cadres (Gadéa et Demazière, 2000), sont devenus des handicaps, des signes de faiblesse aux yeux des nouveaux entrants dans le secteur. Il s'agit donc de multiplier les responsabilités comme autant de mises à l'épreuve, et d'aller chercher ces «steps» d'une entreprise à l'autre pour atteindre dès que possible un poste de manager. Evidemment, comme dans le travail sportif ou artistique on est face à des modèles parétiens où seule une petite minorité parviendra à rafler le gros lot, en général celle qui jouit de dispositions sociales ad hoc, les autres deviendront des «vieux» frappés par l'indignité de la stagnation professionnelle. Cette situation rappelle très exactement celle décrite en Suisse par Felix Bühlmann à propos des carrières d'ingénieurs et de commerciaux (Bühlmann, 2008), qui montre à partir de données statistiques que dans l'accès aux postes managériaux, les ingénieurs ont systématiquement un désavantage comparé (p. 612). De même, l'enquête de Bühlmann arrive à des résultats similaires à la nôtre indiquant un découplage entre la régularité dans la progression de la carrière et la fidélité à l'employeur (p. 613), signe de l'avènement de la figure du salarié développant en quasi *free lance* une stratégie individuelle en bon entrepreneur de sa propre existence.

Quid des perdants de ce nouveau jeu professionnel? On a montré ici comment vieillit la grande majorité des «petits cadres», ceux qui ne s'élèvent pas de manière significative dans la hiérarchie, ces «anciens» bien conscients d'être disqualifiés par l'idéologie managériale. Dans une «indifférence résignée» et un «refus de carrière» (pour reprendre des expressions d'Alain Pichon, 2008, on peut aussi se référer à la notion «d'acceptation désenchantée du monde» développée par David Courpasson, 2000), il s'agit à présent pour eux de jouer le jeu professionnel avec la roublardise des vétérans. Selon l'expression de l'un d'entre eux, ils «survivent» sans plus se faire d'illusions sur une future ascension professionnelle, mais en essayant de rester en jeu aussi longtemps que possible, tout en se préparant forcément à une disqualification qui finira par arriver, pour la plupart bien avant l'âge légal de la retraite. Ce déclassement par l'ancienneté relève-t-il d'un effet d'âge ou de génération? Autrement dit chaque salarié de SIG connaît-il ou a-t-il connu le même problème dans l'évolution de sa carrière ou a-t-on affaire à une évolution de la culture professionnelle qui imposerait une nouvelle norme (devenir manager comme seule forme possible de réussite à long terme) à laquelle les plus anciens seraient étrangers et qui les disqualifierait? En fait, la réalité semble être un mixte des deux hypothèses et tout se passe comme si la volonté d'expédier sa carrière d'ingénieur pour devenir manager le plus vite possible était plus forte et plus répandue à chaque nouvelle génération: selon que l'on a eu vingt ans en 1985, 1995 ou 2005 ce modèle «gagnant» de carrière semble avoir été intégré de plus en plus nettement, mais à mesure que chacun avance en âge il semble de plus en plus difficile de se conformer à ce même modèle.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BOURDIEU, Pierre, *Raisons pratiques*, Paris, Seuil, 1994.

BOURDIEU, Pierre, *Méditations pascaliennes*, Paris, Seuil, 2003.

BOUFFARTIGUE, Paul et GADÉA Charles, *Sociologie des cadres*, Paris, La Découverte, 2000.

BOLTANSKI, Luc et CHIAPELLO, Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

BÜHLMANN, Felix, «The Corrosion of Career?-Occupational Trajectories of Business Economists and Engineers in Switzerland», *European Sociological Review*, 24-5, 2008, pp. 601-616.

COURPASSON, David, *L'action contrainte: organisations libérales et domination*, Paris, PUF, 2000.

DE GAULEJAC, Vincent, *La société malade de la gestion*, Paris, Seuil, 2005.

DEJOURS, Christophe, *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 2000.

DUBAR, Claude, *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1995.

HUGHES, Everett C., *Le regard sociologique*, Paris, EHESS, 1996.

PERRENOUD, Marc, *Les musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*, Paris, La Découverte, 2007.

PERRENOUD, Marc, «Les artisans de la gentrification rurale: trois manières d'être maçon dans les Corbières», *Sociétés contemporaines*, 71, 08/3, 2008, pp. 95-115.

PERRENOUD, Marc, «Les formes de la violence dans le métier d'agent de sécurité: éléments d'enquête sur la professionnalisation des <vigiles>», in Dressen M. et Durant J.-P., Toulouse, Octarès, 2011, pp. 79-91.

PERRENOUD, Marc, «Artisanat et gentrification rurale dans la France méridionale», *SociologieS*, mis en ligne avril 2012.

PICHON, Alain, *Les cadres à l'épreuve. Confiance, méfiance, défiance*, Paris, PUF, 2008.

SAINSAULIEU, Renaud, *L'identité au travail*, Paris, FNSP, 1977.