

Les fonctions relationnelles du vêtement de travail : Etude de cas : Les gens de robe et les policiers

Auteur : Laruelle, Sophie

Promoteur(s) : Oriane, Jean-François

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/11946>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : Laruelle

Prénom : Sophie

Matricule : S194940

Filière d'études : Master en sciences du travail – 60 crédits

TFE présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences du
Travail

Les fonctions relationnelles du vêtement de travail :
Étude de cas : les gens de robe et les policiers

Promoteur : Professeur Jean-François Orienne
Lectrice : Coralie Darcis

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail n'aurait pu se faire sans la participation directe ou indirecte de nombreuses personnes.

Tout d'abord nous souhaitons remercier notre promoteur, le Professeur Jean-François Orianne, d'avoir accepté de nous guider tout au long de ce parcours. Nous voulons mettre en avant sa disponibilité et sa bienveillance à notre égard et bien sûr, ses précieux et nombreux conseils.

Nous remercions Coralie Darcis d'avoir accepté d'être notre lectrice et pour tous les conseils méthodologiques reçus.

Nous voulons également remercier le Directeur général de l'entreprise qui nous emploie, pour avoir accordé les aménagements utiles, afin que nous puissions disposer du temps nécessaire à nos études et pour nous avoir soutenue dans ce projet.

Nous remercions nos collègues, nos ami.es, notre famille proche qui nous ont encouragée, soutenue, supportée, qui ont cru en nous plus que nous-même.

Nous remercions également tous les participants à cette étude qui se sont livrés sans retenue.

Et enfin, nous remercions du fond du cœur, notre mari, qui a pris en charge l'ensemble du travail domestique afin de nous permettre de mener à bien cette recherche qui nous a aidé, par son écoute, ses encouragements, et qui connaît ce travail par cœur pour l'avoir entendu cent fois.

A vous tous, *Merci.*

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	4
Chapitre 1 - CADRE THEORIQUE	5
1.1 Mise en contexte	5
1.1.1 Le vêtement	5
1.1.2 Le vêtement de travail	7
1.2 Revue de la littérature	10
1.3 Conceptualisation	12
1.3.1 Le concept d'identité	12
1.3.2 La mise en scène : Métaphore théâtrale	15
1.3.3 Concept d'objet-frontière	18
Chapitre 2 - METHODOLOGIE.....	18
2.1 Description de la méthode	18
2.2 Déroulement des entretiens.....	19
2.3 La phase exploratoire.....	20
2.4 Présentation de notre terrain de recherche.....	20
2.5 Limite de notre travail	21
2.6 Présentation de nos hypothèses	21
2.7 Construction du modèle d'analyse des données	22
Chapitre 3 – MISE A PLAT ET ANALYSE DES DONNEES.....	23
3.1 Description des vêtements de travail	23
3.2 Le vêtement de travail et l'identité	25
3.2.1 Le vêtement de travail et l'identité pour soi.....	25
3.2.2 Le vêtement de travail et l'identité pour autrui	28
3.2.3 Conclusion sur le vêtement de travail et l'identité	31
3.3 Le vêtement de travail comme protection	32
3.3.1 La protection du corps.....	32
3.3.2 La protection du Moi.....	34
3.3.3 Conclusion sur le vêtement de travail comme protection	36
3.4 La mise en scène.....	36
3.4.1 Le vêtement de travail et le rôle	36
3.4.2 Le vêtement de travail et le décor et la gestuelle	37
3.4.3 Conclusion sur la mise en scène.....	38
3.5 Le vêtement de travail et la vocation.....	38
3.5.1 Conclusion sur le vêtement de travail et la vocation.....	40
Chapitre 4 - DISCUSSION	41
CONCLUSION.....	43
BIBLIOGRAPHIE	46
ANNEXES	48

INTRODUCTION

Le choix de notre objet de recherche a commencé de manière quelque peu atypique, nous avons vu un reportage, à la télévision, relatif aux nudistes, à leurs pratiques et aux liens qu'ils entretenaient avec le vêtement mais aussi avec leur peau. Le lendemain, nous en avons parlé, de manière tout à fait informelle, avec nos collègues et ensemble, de fil en aiguille, nous nous sommes interrogés sur les fonctions du vêtement. Interpellée par cette discussion, nous avons cherché à savoir s'il existait une « sociologie du vêtement », ce que la littérature en disait.

Des vêtements, nous en portons tous, tous les jours. S'ils peuvent sembler anodins, objets purement fonctionnels, nous nous rendons vite compte que c'est loin d'être le cas. Depuis la préhistoire, l'Homme s'est vêtu, au travers ses formes, sa matière, ses couleurs, le vêtement est un objet de communication et quand l'Homme est nu, comme c'est toujours le cas dans certaines tribus, c'est la peau qui prend le relai, en étant parée, tatouée (Borel, 1992).

Du vêtement au vêtement de travail, il n'y avait qu'un pas. Nous nous sommes donc aventurée vers un objet que nous ne connaissions pas, sans projet très défini au départ. Nous avons donc dû *chercher ce que nous cherchions*.

Nos lectures et nos premiers entretiens, nous permettent de mettre en évidence que le vêtement de travail tient un rôle important dans les interactions que le professionnel entretient avec autrui ; nous poursuivons donc dans ce sens et formulons la question suivante : **Quelles sont les fonctions relationnelles du vêtement de travail ?**

Bien que nous cherchions l'aspect fonctionnel du vêtement de travail, notre travail s'inscrit principalement dans une démarche interactionniste et compréhensive. Après une mise en contexte, nous aborderons notre base théorique en présentant les travaux antérieurs sur le sujet et les concepts mobilisés pour notre travail. Nous développerons les concepts d'identité au travers les travaux de plusieurs auteurs, afin de pouvoir comparer leurs approches. Nous étudierons ensuite les travaux d'Erving Goffman relatifs à « La mise en scène de la vie quotidienne » et nous verrons ce qu'est un objet frontière.

Nous expliciterons notre protocole de recherche ; les différents aspects de notre méthodologie seront abordés. Nous présenterons notre terrain de recherche et le profil des personnes participant à cette étude.

Nous présenterons ensuite le matériau récolté sur le terrain. Celui-ci sera analysé sur base de nos données théoriques.

Notre présentation se fera de manière thématique, après une brève description des différents vêtements de travail portés par notre terrain, nous montrerons les liens entre le vêtement de travail et l'identité au travers les différents types d'interaction que le professionnel rencontre.

Ensuite, nous évoquerons le vêtement de travail comme protection, et nous ferons les liens entre les ouvrages d'Erving Goffman et le propos de nos participants autour des notions empruntées à la dramaturgie et enfin, nous verrons les liens existants entre le vêtement de travail et la vocation.

Nous discuterons les résultats de notre recherche afin de pouvoir répondre à notre question.

Chapitre 1 - CADRE THEORIQUE

1.1 Mise en contexte

Nous avons choisi comme objet de recherche, le vêtement de travail, dans cette première partie nous allons tenter de définir cette notion.

1.1.1 Le vêtement

Le vêtement de travail est, avant tout, un vêtement et il convient d'abord de définir celui-ci. Selon le dictionnaire Larousse, le vêtement se définit comme « Tout ce qui sert à couvrir le corps humain pour le protéger, le parer ; pièce d'habillement ; habit »¹. Sa fonction première est donc tout à fait utilitaire, elle consiste à la protection du corps contre les agressions extérieures. Mais derrière cette définition et fonction presque évidente, se déploient une multitude d'autres fonctions et appellations (Fernandez, 2015).

Au fil du temps, le vêtement est devenu un objet de communication : « *Dépassant sa première vertu protectrice, le vêtement est également un langage. (...) l'individu par son vêtement communique à l'autre son identité, sa personnalité. Le vêtement est l'expression d'un message conscient ou inconscient, collectif ou individuel, de celui qui le porte à destination de lui-même et des autres. (...) Par le vêtement, l'individu se distingue et se conforme.* » (Fernandez, 2015 : 170). Par sa tenue vestimentaire, l'individu marquera son appartenance à un groupe social ou, au contraire son désir de

¹ Le petit Larousse 2003.

s'en écarter ; le vêtement à une fonction sociale, celle d'indiquer l'appartenance des individus à un clan. Dans certains cas, il indiquera également leur statut ou leur rang social. (Fernandez, 2015)

Suivant les époques et les régions, le corps est montré ou caché. Il joue un rôle dans les notions de pudeur mais aussi d'exhibition. Le vêtement est, en effet, indissociable du corps, selon Pitombo (2009), si l'on reprend le travail de Marshall McLuhan (1964) on observe que l'habillement était vu et pensé comme « *une extension de la peau qui peut être considéré comme un moyen de définition de l'être social* » (McLuhan cité par Pitombo Cidreira, 2009 : 61). A la fois protection, parure, il est aussi un moyen d'expression, on peut citer, par exemple, le mouvement punk dont l'apparence est devenue symbole de rejet du système et de revendications politiques ou encore les premières féministes qui bravèrent l'interdiction du port du pantalon pour les femmes. A ce propos, il est intéressant de noter qu'en France, la loi qui précisait que « *toute femme désirant s'habiller en homme doit se présenter à la préfecture de police pour en obtenir l'autorisation*² » n'a été abrogée qu'en février 2013. (Fernandez, 2015)

On ne peut parler du vêtement sans évoquer le lien avec l'esthétique, que ce soit directement lié aux vêtements via la notion de mode ou encore l'impact de ceux-ci sur le corps afin de se conformer aux critères esthétiques des différentes époques, parfois grâce à l'utilisation de « subterfuges » tels que le rembourrage, les épaulettes, etc. : « *De nos jours, nous assistons à une certaine appropriation ludique et symbolique du vêtement. L'homme a découvert et se délecte de la fascination du vêtement en tant que pièce allégorique, pure fantaisie, qui exprime un souci du beau, du sublime, de la séduction, du plaisir, de l'harmonie des formes.* » (Pitombo Cidreira, 2009 : 64)

Enfin, les références aux vêtements dans notre langage courant sont légion, on peut citer, entre autres : « *mettre ses habits du dimanche, lui aller comme un gant, retourner sa veste, etc.* » ou encore le célèbre dicton : « *L'habit ne fait pas le moine* » qui nous amènera au cœur de notre objet.

Bien que notre cadre théorique repose largement sur des courants interactionnistes, il nous apparaît qu'il est important de ne pas passer à côté du déterminisme de Bourdieu. Comme nous allons le préciser, l'étymologie du mot habit est habitus (manière d'être selon le dictionnaire Larousse). Le concept d'habitus est un concept que nous devons de Bourdieu, il le définit comme « *systèmes de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes* » (Bourdieu, 1980 : 88). Il s'agit de l'intériorisation des habitudes, des goûts, des choix, de la classe sociale à laquelle l'individu appartient. Les porteurs du même habitus agissent de la même façon sans se concerter.

² <https://www.senat.fr/questions/base/2012/qSEQ120700692.html>. Consulté le 08 avril 2021 à 11H51

Pour Bourdieu, le choix du vêtement, tout comme certaines pratiques sportives ou culturelles etc. est donc déterminé par la classe sociale.

« La distinction a, en effet, des caractéristiques explicites : elle est une domination sociale par le moyen du style de vie (pratiques de consommation, culturelles, vestimentaires...) ; elle est holiste, c'est-à-dire qu'elle vaut pour tous les plans, économique, social comme culturel ; elle est élitiste, caractérise un segment de la population, les individus d'en-haut du dit "espace social" tel que construit par l'auteur [Bourdieu] et non les classes moyennes, définies par la "prétention", non plus que ceux en-deçà, les classes populaires, définies, par la "privation" ; et, enfin, elle est objective, à savoir qu'elle ne se fonde pas sur l'identification de la recherche consciente de la distinction de la part des dits dominants mais sur leur position sociale dite "objective". » (Glevarec, 2020 : 40)

Le vêtement (de travail) serait donc un objet de distinction sociale. Cette théorie se retrouve également dans les écrits de l'économiste Veblen (1970), dans lesquels il met en avant que le prix élevé d'un objet (de luxe) lui confère un intérêt particulier, le rendant seulement accessible à certaines classes sociales. Si ce prix diminue, l'objet étant disponible pour un plus grand nombre, celui-ci perd de son intérêt auprès des classes sociales dites supérieures.

1.1.2 Le vêtement de travail

Dans le monde du travail, il existe plusieurs catégories de tenues vestimentaires. Il convient donc d'opérer à une classification : nous commencerons donc par scinder la tenue imposée de la tenue libre, nous aborderons ensuite la tenue d'un point de vue de la législation belge et enfin nous intéresserons au vocabulaire lié au vêtement de travail.

a. La tenue imposée

L'employeur peut imposer à ses travailleurs une tenue pour des raisons de sécurité et d'hygiène ; dans ce cas, il sera question dans ce cas d'équipements de protection individuelle ou de vêtements de travail au sens de la législation belge, nous y reviendrons. Mais également en vertu de la « *préoccupation liée à l'image de marque attachée à l'entreprise afin de répondre à une stratégie commerciale* » (Fernandez, 2015 : 173), il sera ici question d'uniformes ou de vêtements standards sur lesquels est appliqué un signe distinctif comme un logo ou le nom de l'entreprise.

b. La tenue libre

Nous parlons de tenue libre lorsque le travailleur ne dispose pas de tenue imposée. Néanmoins, nous remarquons que cette liberté a des limites, limites prescrites dans un « dress code »³ ou encore dans le règlement de travail. Lorsque rien n'est prescrit, on trouve alors des limites implicites ; il est généralement admis qu'une « tenue correcte » soit exigée dans le cadre professionnel. Cette « tenue correcte » variera selon le type d'entreprise et selon la nature de la fonction. Lors de l'entretien d'embauche, le futur collaborateur, tentera, par sa tenue de « ressembler » à l'entreprise ou à la fonction qu'il envisage. Si un nouveau collaborateur entre dans une entreprise où tous les hommes portent une cravate, il est probable que par mimétisme, dans un souci d'appartenance au groupe, celui-ci porte également une cravate.

« Dans une affaire, un salarié œuvrait en bermuda sous sa blouse professionnelle. Cela malgré les recommandations de sa hiérarchie. A la suite de son licenciement, il a saisi le conseil de prud'homme⁴ en vue de sa réintégration immédiate. Pour lui, aussi bien la liberté de se vêtir à sa guise que la liberté d'expression interdisaient à son employeur de le forcer à porter un pantalon à la place d'un bermuda. Mais le Conseil des (sic) prud'hommes, puis la cour d'appel de Rouen l'ont débouté (...) » (Mouloungui, 2006 : 172)

Plutôt que tenue libre, Fernandez (2015) utilise le terme de tenue « suggérée ».

c. Le vêtement de travail du point de vue de la législation belge

Dans la législation belge, deux grandes catégories sont définies et réglementées : Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail :

- Les équipements de protection individuelle (cette matière est réglementée par le titre 2 du livre IX du code du bien-être au travail.)

On y trouve cette définition : « Un équipement de protection individuelle (EPI) est tout équipement, sous réserve des exceptions réglementaires, destiné à être porté ou tenu par le travailleur en vue de le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail, ainsi que tout complément ou accessoire destiné à cet objectif. »⁵

On retrouvera donc, par exemple, les chaussures de sécurité, les vêtements techniques destinés à la protection de l'intégrité physique du corps du travailleur.

³ Code vestimentaire

⁴ Équivalent français du tribunal du travail en Belgique.

⁵ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/protection-collective-et-individuelle/equipements-de-protection> consulté le 09 avril 2020 à 14H55.

- Qu'entend-on par vêtement de travail ? (Cette matière est réglementée par le titre 3 relatif aux vêtements de travail du livre IX du code du bien-être au travail).

« C'est un vêtement fourni par l'employeur et que le travailleur doit porter dans le seul but d'éviter de se salir. Il ne doit donc pas être confondu avec un équipement de protection individuelle.

Obligation ou non de porter un vêtement de travail :

Le port du vêtement de travail est obligatoire sauf si l'analyse des risques en a démontré l'inutilité, c'est-à-dire si elle a démontré que l'activité n'était pas salissante. Le vêtement de travail n'est pas obligatoire non plus si les travailleurs doivent déjà porter un uniforme ou un vêtement de travail standardisé, ce qui veut dire :

- Soit portent un uniforme parce qu'ils exercent une fonction publique;
- Soit portent un uniforme ou un vêtement de travail standardisé qui est prescrit par un arrêté royal ou une convention collective de travail rendue obligatoire et qui est admis par la commission paritaire compétente en raison des usages propres à la profession (ex. : agents de gardiennage, employés dans l'hôtellerie, hôtesses de l'air, etc.) »⁶

d. Une question de vocabulaire

Si le vocabulaire utilisé classiquement pour désigner les vêtements portés au travail est bien celui de « vêtement de travail », cette appellation est loin d'être la seule. Nous remarquons que dans la définition légale, citée ci-dessus, émerge la notion de vêtement de travail standardisé (qui ne répond pas à la définition du vêtement de travail selon la même norme juridique) et d'uniforme. Nous ajouterons la notion d'habit, ainsi que celle de tenue.

L'uniforme : Selon le dictionnaire Larousse *uniforme* possède une double définition un « vêtement de coupe et de couleur réglementaire porté par divers corps de l'État de diverses catégories de personnel (pilotes de ligne, gardes-chasse, etc.) ou un habit militaire. Endosser l'uniforme : devenir militaire – Quitter l'uniforme : rentrer dans la vie civile. » mais aussi un adjectif : « qui a la même forme, le même aspect ; pareil (...) Qui est semblable dans ses parties, qui ne présente aucune variété. »⁷

L'habit : Comme nous l'avons vu plus haut, habit est un synonyme de vêtement. « n.m (lat. habitus, manière d'être.) 1) Vêtement masculin de cérémonie dont les basques, arrondies à partir des hanches, pendent par-derrière. (...) 2) Vêtement des religieux <> Prise d'habit : cérémonie qui marque l'entrée en religion. **Au pluriel** : Ensemble des pièces de l'habillement ; vêtements. »⁸

⁶ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/protection-collective-et-individuelle/vetements-de-travail> consulté le 09 avril à 14H56.

⁷ Le petit Larousse 2003.

⁸ Ibid.

La tenue : La tenue se définit, entre autres, par la « manière dont on se tient physiquement, dont qqn [sic] se présente, est habillé. *Bonne, mauvaise tenue.* <>*En petite tenue, en tenue légère : peu vêtu* » ou encore comme un « ensemble de vêtements propres à une profession, à une activité, à une circonstance. *Tenue de soirée* <>*En tenue : en uniforme – Tenue de cérémonie, ou, vieilli, grande tenue : uniforme, habit de parade.* »⁹

On le voit, différencier avec précision ce qu'est le vêtement de travail de ce qui ne l'est pas s'avère une gageure. Dans ce travail, nous utiliserons donc le terme vêtement de travail dans son sens « générique », sauf précision de notre part, mais nous nous intéresserons surtout à la manière dont celui-ci est nommé et défini par ceux qui le portent.

1.2 Revue de la littérature

Si les études sur le vêtement sont nombreuses, peu semblent avoir porté spécifiquement sur le vêtement de travail. Ce constat a également été posé par Ginette Francequin dans son ouvrage « *Le vêtement de travail, une deuxième peau* » (2008) :

« A ma grande surprise, je découvre qu'il existe peu d'écrits sur le vêtement, sur la manière de le porter au travail ! Et rien sur le vêtement de travail lui-même. Parler du travail, quand on aborde le vêtement, serait-il gênant ? » (Francequin, 2008 : 10)

Nous avons néanmoins trouvé quelques autres ressources scientifiques mais celles-ci abordaient le vêtement de travail soit d'un point de vue juridique, soit au travers du prisme du genre. C'est donc sur cet ouvrage que nous avons basé principalement notre recherche théorique.

Pour son étude, Ginette Francequin a réalisé une centaine d'entretiens entre 2004 et 2006 auprès de travailleurs, appartenant à de nombreux groupes professionnels, tels que des médecins, infirmiers, avocats, cuisiniers, ouvriers, personnel d'entretien, militaires, cordonniers, employés de divers secteurs d'activités, etc.¹⁰.

Dans son ouvrage, son intuition première est que « *le vêtement de travail porte des valeurs communes et partagées, quand bien même les mots pour le dire sont différents* » (Francequin, 2008 : 12) dans ce sens il serait porteur de changement identitaire. Sa seconde intuition est que le vêtement de travail « *C'est le paraître, mais c'est aussi l'expression d'une façon d'être, le style, c'est aussi le savoir-faire évoqué, c'est bigarrure mais aussi distinction* » (Ibid.)

⁹ Ibid

¹⁰ L'usage du masculin comme norme grammaticale dans ce paragraphe est une convention visant la lisibilité de son contenu. Il désigne les personnes exerçant ces fonctions sans distinction de genre.

L'ouvrage nous apprend aussi les significations sociales que le vêtement de travail transmet (au travers des différentes époques) par ses matières, ses couleurs. Elle met en évidence les relations entre le travailleur et son métier lorsque celui-ci porte son vêtement. Mais également que le vêtement de travail évolue constamment au gré de l'évolution des métiers, des réglementations, des innovations ou encore des morphologies (exemple de l'accès aux femmes à certaines catégories de métiers).

Pour Francequin, le vêtement de travail marque également l'autorité, la hiérarchie comme dans l'armée, l'aviation civile, la police et « *tous les métiers où le niveau hiérarchique est affiché par le vêtement* » (Francequin, 2008 :47). Cependant elle met en avant que ce marqueur hiérarchique apparaît dans bien d'autres secteurs, elle cite Hélène Weber et son ouvrage sur McDo :

« Chez McDo, on présente l'uniforme comme ayant une valeur démocratique : (...) tout le monde est habillé de la même manière... Car l'uniforme joue un rôle important concernant la visualisation des différentes fonctions. Lorsque vous montez en grade, vous changez d'uniforme. Évidemment c'est pratique : si vous venez d'arriver, vous pouvez immédiatement vous repérer. Le chef, c'est celui qui porte la chemise à carreaux, et l'adjoint, c'est celui qui porte la chemise bleue. » (H. Weber, citée par Francequin, 2008 : 28)

Un autre élément important est présente dans le titre de l'ouvrage : la deuxième peau. L'auteure a choisi ce terme car il « *correspond à l'expression la plus utilisée par les personnes évoquant leur habillement au travail* » (Francequin, 2008 : 253) mais aussi parce que notre peau est notre premier vêtement. Dans le chapitre « *L'habit de travail et les enjeux* » elle développe, en se basant entre autres, sur les travaux de Didier Anzieu et de Françoise Dolto, les liens que nous entretenons avec l'image du corps, les liens ou le clivage entre le Moi corporel et le Moi psychique.

« C'est grâce à notre image du corps portée par – et croisée à – notre schéma corporel que nous pouvons entrer en communication avec autrui et donc l'autre sexué. (...) L'image du corps est toujours inconsciente, constituée de l'articulation dynamique d'une image de base, d'une image fonctionnelle et d'une image des zones érogènes. Elle n'a pas de représentation qui lui soit propre, elle est tension d'intention, sa représentation serait le mot désir. » (Dolto citée par Francequin, 2008 : 212)

Le *moi-peau*, dont le concept a été développé dans l'ouvrage éponyme par Didier Anzieu, est le parallèle entre les fonctions de la peau et les fonctions du Moi.

« Ce moi-peau (...) apparaît donc sous la forme d'une représentation primaire et métaphorique du Moi, étayée sur la sensorialité tactile. Il y a des fonctions originales conçues sur le modèle des fonctions de la peau ; trois sont alors distinguées : la contenance ; la limite entre le dehors et le dedans, limite qui constitue une barrière protectrice contre les stimuli externes ; la communication et les échanges avec l'environnement. » (Anziau, 1974, cité par Anziau, 1995 : 1)

Dans les diverses fonctions du moi-peau, Didier Anzieu décrit la fonction d'individualisation :

« Par son grain, sa couleur, sa texture, son odeur, la peau humaine présente des différences individuelles considérables. Celles-ci peuvent être narcissiquement, voire socialement surinvesties. Elles permettent de distinguer chez autrui les objets d'attachement et d'amour et de s'affirmer soi-même comme individu ayant sa peau personnelle. A son tour, le Moi-peau assure une fonction d'individualisation du Soi, qui apporte à celui-ci le sentiment d'être un être unique. » (Anzieu, 1995 : 126)

1.3 Conceptualisation

Dans cette partie, nous exposerons les différents concepts théoriques qui nous permettront d'effectuer une analyse argumentée. Nous aborderons le concept d'identité au travers les travaux de Georges Herbert Mead, Erving Goffman et Claude Dubar (nous nous appuyerons également sur l'analyse de l'identité professionnelle au travers un article de Fray et Picouleau). Nous reviendrons ensuite sur les ouvrages d'Erving Goffman *« La Mise en scène de la vie quotidienne »* (1973) et enfin finaliserons avec la notion d'objet-frontière.

1.3.1 Le concept d'identité

Dans notre travail, nous avons opté pour une approche interactionniste, l'interaction étant au cœur de notre étude. Le concept d'identité a fait l'objet de nombreux travaux : nous avons choisi de l'étudier du point de vue de trois générations de sociologue interactionnistes afin d'en percevoir les différents aspects.

a. Théorie dualiste de l'identité : Le Self

Pour Georges Herbert Mead, l'identité est marquée par la dualité. Le self (le soi, l'identité) est un processus, l'homme ne naît pas avec un « soi », celui-ci n'est pas donné à la naissance mais est le résultat de processus de socialisation et d'interactions.

« La thèse de Mead est double : a) Le comportement des individus est déterminé par la communication : le langage est le principe d'organisation sociale qui a permis et qui permet le

développement de la société humaine (...) b) La conscience de soi s'éveille grâce aux échanges avec autrui : elle est sociale de par son origine et de par sa structure. » (Orianne, 2019 : 73)

Le processus du self émerge lorsque l'individu est capable de s'identifier comme étant lui-même et capable de se mettre à la place de lui-même et de l'autre pour interagir. « L'apparition du Self est en partie synonyme de passage de l'individu biologique à l'individu social. Ce passage correspond à l'émergence de la capacité d'un organisme d'être un objet pour lui-même, donc de se réfléchir, de se contrôler et de soumettre sa conduite au guidage d'une conscience réflexive. » (Mead, 2006 : 49)

Le « play » et le « game » : Le « Self » apparaît, lors du développement de l'enfant au travers de deux phases que Mead nomme « *Le play et le game* » ou jeu libre et jeu réglementé.

Pour expliquer le play ou jeu libre, Mead prend en exemple le jeu auquel s'adonnent tous les petits enfants, il s'agit de jeux sans règle où l'enfant va jouer en s'appropriant les codes du groupe social qu'il rencontre. C'est ainsi que l'enfant utilisera des signes et symboles pour participer à cette interaction. Dans la phase suivante, celle du game, le jeu réglementé, l'enfant apprend à prendre la position de ce que Mead appelle l'« *Autrui généralisé* », c'est-à-dire de tous les autres, de l'ensemble de la communauté.

« L'attitude de l'Autrui généralisé est l'attitude de la communauté en totalité. Ainsi, dans le cas d'un groupe social tel que l'équipe de base-ball, l'équipe fait office d'Autrui généralisé, pour autant qu'elle entre – comme processus organisé ou comme activité sociale – dans l'expérience de tous ses membres. (...) C'est sous la forme d'Autrui généralisé que le processus social affecte la conduite des individus qui y sont engagés ou qui le réalisent, c'est-à-dire que la communauté exerce un contrôle sur la conduite de ses membres. Le processus social devient de la sorte un facteur déterminant de la pensée de l'individu. » (Mead, 2006 : 223 :224)

Le Self se forme donc au travers de ces deux phases : l'apprentissage des signes et des symboles et l'apprentissage des règles. Pour Mead, le Self est donc fondamentalement relationnel, c'est l'autre qui confère l'identité. L'individu dispose d'une pluralité de « soi », en effet chaque monde social confèrera une partie de l'identité. L'identité se construira et se déconstruira tout au long de la vie en fonction des interactions et de l'environnement social.

Le « je » et le « moi » : Selon Mead, le Self, concept dual comme nous l'avons signalé plus haut, est composé du « Je » et du « Moi ». « Le « je » est la réponse de l'organisme aux attitudes des autres ; le « moi » est l'ensemble organisé des attitudes des autres que l'on assume soi-même. Les attitudes des autres constituent le « moi » organisé, auquel on réagit comme « je » » (Mead, 2006 : 239). Le « je » est

la réponse immédiate et spontanée aux stimuli. C'est le « moi » qui intervient entre le « je » et le Self. Le « je » et le « moi » sont en perpétuelle tension.

Le « je » est donc la face subjective du Self et le « moi » la face objective, l'instance sociale, d'auto contrôle de nous-même, l'attitude conventionnelle du Self.

b. Dualité entre l'identité sociale virtuelle et l'identité sociale réelle

Pour Erving Goffman, l'identité est constituée de plusieurs composantes :

L'identité sociale qui se compose de **l'identité sociale virtuelle**, celle-ci étant « *le caractère attribué à l'individu, nous le lui imputons de façon potentiellement rétrospective, c'est-à-dire par une caractérisation « en puissance »* » (Goffman, 1975 : 12) et **l'identité sociale réelle** c'est-à-dire « *les attributs dont on pourrait prouver qu'il [l'individu] les possède en fait.* » (Ibid.)

L'identité personnelle est « *la combinaison unique de faits biographiques qui finit par s'attacher à l'individu à l'aide précisément des supports de son identité* » (Goffman, 1975 : 74). L'identité sociale et l'identité personnelle ont une influence l'une sur l'autre, elles sont liées, « intriquées ». Elles forment l'identité pour autrui. « *Avant tout, l'identité personnelle et l'identité sociale d'un individu ressortissent au souci qu'ont les autres de le définir.* » (Goffman, 1975 : 127)

Cette identité « pour autrui » est opposée à ce que Goffman (dans la filiation d'Erikson) nomme l'identité « pour soi » c'est-à-dire la manière de ressentir et le sentiment subjectif que l'individu a de lui-même en fonction des interactions sociales (Goffman, 1975). « *Pour Goffman, l'identité d'un individu qui s'élabore par le jeu de l'interaction résulte alors de l'opposition entre une identité définie par autrui et une identité pour soi.* » (Baudry & Juchs, 2007 : 161)

c. Dualité entre identité pour soi et identité pour autrui

Concept dual, Claude Dubar définit le concept d'identité comme « *le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions* » (Dubar, 2015 : 105). L'identité est le résultat d'une transaction entre un processus biographique et un processus relationnel.

L'identité pour soi : Processus biographique, l'identité pour soi renvoie à l'image que l'individu se construit de lui-même. C'est un processus qui concerne « *l'intériorisation active, l'incorporation de l'identité par les individus eux-mêmes* » (Dubar, 2015 : 107). Elle fait l'objet de transactions subjectives entre identités héritées et identités visées.

L'identité pour autrui : Processus relationnel, l'identité pour autrui est celle attribuée par les autres. C'est un processus qui concerne « *l'attribution de l'identité par les institutions et les agents directement en interaction avec l'individu* » (Dubar, 2015 : 107). Elle fait l'objet de transactions objectives entre identités attribuées et identités assumées.

Pour Dubar, « *l'identité sociale n'est pas transmise par une génération à la suivante, elle est construite par chaque génération sur la base des catégories et des positions héritées par la génération précédente mais aussi à travers les stratégies identitaires déployées dans les institutions que traversent les individus et qu'ils peuvent contribuer à transformer réellement.* » (2015 : 118)

L'identité professionnelle : « *L'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux : Le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu. Les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels. Les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle.* » (Fray et Picouveau, 2010 : 75 – 76). Claude Dubar situera l'identité professionnelle à l'intersection des champs de travail, trajectoire professionnelle et formation (Dubar, 2015). Selon Albert et alii (2003) trois facteurs d'identité professionnelle peuvent être identifiés : l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe et l'identité par l'appartenance à une entreprise (Albert et alii, cités par Fray & Picouveau, 2010 : 77). L'identité professionnelle fait partie intégrante de l'identité sociale de l'individu, une étude montre « *que 40% des personnes interrogées et 54% des actifs jugent que le travail est l'un des éléments qui permet de les définir le mieux.* » (Garnier, Meda, Senik, 2006 cités par Fray et Picouveau, 2010 : 76). Claude Dubar confirme que « *parmi les multiples dimensions de l'identité des individus, la dimension professionnelle a acquis une importance particulière.* » (2015 : 16)

1.3.2 La mise en scène : Métaphore théâtrale

Dans son ouvrage « *Mise en scène de la vie quotidienne : La présentation de soi* » (1973a), Erving Goffman utilise les codes de la dramaturgie pour comprendre le monde social, basé sur les interactions. L'auteur assimile le monde social à un théâtre où les acteurs jouent un rôle. Il définit les notions d'interaction, de représentation et de rôle de la manière suivante :

*« Par interaction (c'est-à-dire l'interaction en face à face), on entend à peu près l'influence réciproque que les partenaires exercent sur leurs actions respectives lorsqu'ils sont en présence physique immédiate les uns des autres ; par **une** interaction, on entend l'ensemble de l'interaction qui se produit en une occasion quelconque quand les membres d'un ensemble donné se trouvent en présence continue les uns des autres. »* (1973a : 23)

« Par une représentation, on entend la totalité de l'activité d'une personne donnée, dans une occasion donnée, pour influencer d'une certaine façon un des autres participants. » (Ibid.)

*« On peut appeler **rôle ou routine** le modèle d'action pré-établi que l'on développe durant une représentation et que l'on peut présenter ou utiliser en d'autres occasions. » (Ibid.)*

L'auteur met en évidence le fait que l'interaction va au-delà des paroles, dans la vie comme au théâtre, d'autres éléments sont importants et de nature à influencer l'interaction. On citera, entre autres, le décor, les accessoires, le costume, ou encore la nature et l'attitude du public. (Goffman, 1973a)

Si l'acteur ne joue pas bien son rôle, il risque de *« perdre la face »* et d'être *« démasqué »*. L'individu doit jouer le rôle qui est socialement attendu de lui.

Pour jouer leur rôle, les acteurs coopèrent avec une *« équipe »*. Chaque acteur se coordonnera avec les membres de son équipe. On peut citer en exemple les membres d'une même famille qui reçoivent à dîner des amis. L'équipe, dans ce cas, constituée de la famille, s'accordera afin de donner la meilleure représentation possible, chacun devra être à sa place. Les parents feront, par exemple, la morale à leurs enfants pour qu'ils se tiennent bien à table, etc. Néanmoins cette représentation ne dure qu'un temps.

« Si les membres d'une équipe doivent coopérer au maintien devant leur public d'une définition donnée de la situation, ils ne sont guère en mesure de maintenir cette impression particulière lorsqu'ils sont entre eux. » (Goffman, 1973a : 83)

Selon l'auteur, à côté de ce type d'équipe, qualifiée d' *« équipe de représentation »*, existe un autre type d'équipe : *« les cliques »*. Les cliques ont une fonction tournée vers l'entre-soi, *« fonction de protéger l'individu de même rang que lui plutôt que les membres d'un autre rang »* (Goffman, 1973a : 85). Elles auront *« sans doute à coopérer pour cacher avec tact, à certaines personnes qui ne figurent pas parmi les membres, qu'ils forment un groupe fermé alors que, par ailleurs, ils l'afficheront vaniteusement devant d'autres personnes. »* (Ibid.)

Le lieu où se joue la représentation est également importante, *« la région »* est définie comme *« tout lieu borné par des obstacles à la perception, ceux-ci pouvant être de différentes natures »* (Goffman, 1973a : 105). On distingue deux types de région : la région antérieure et la région postérieure. Si la région antérieure peut être assimilée à la scène, il convient de s'intéresser à la région postérieure : *« les coulisses »*. *« Les coulisses sont un lieu, en rapport avec la représentation donnée, où l'on a toute latitude de contredire sciemment l'impression produite par la représentation »* (Goffman, 1973a : 110). C'est dans les coulisses que les acteurs pourront se reposer, cacher des objets ou encore rectifier ou répéter leur rôle. C'est là que se joue ce que le public n'a pas besoin de voir ou de savoir. Tout comme

nous ne laisserons pas entrer nos invités dans la cuisine, surtout si celle-ci est en désordre ; il est important de noter que le public n'a pas accès aux coulisses.

a. Occupation de l'espace, les territoires du moi :

L'intuition de l'anthropologue américain Edward T. Hall est que notre manière d'occuper un espace serait un marqueur identitaire (Hall, 1971). Pour Goffman, la territorialité s'organise autour d'un concept de « *droit* » et de défense de celui-ci. Le droit est le titre de possession, de contrôle, d'usage ou de libre disposition du « *bien* », celui-ci étant l'objet ou l'état désiré. Les droits s'exercent sur un territoire, ils peuvent être fixes telle une maison et dépendent généralement d'un seul « *ayant-droit* » (la partie au nom de laquelle le droit est revendiqué) et sont balisés, les limites y sont définies. Ils peuvent être situationnels, les limites y sont moins bien définies (principalement les limites de temps), contrairement aux territoires fixes, ils ne sont généralement pas encadrés par des lois. On peut citer, par exemple, les bancs publics. Et, enfin « *les réserves égocentriques* », il s'agit de territoires proches de l'ayant-droit, qui sont généralement revendiqués à long terme, par exemple, le sac à main (Goffman, 1973b : 43 – 44).

Partant de ces principes, Goffman identifie huit « *territoires du moi* » (1973b) c'est-à-dire huit espaces différents que notre corps s'approprie et qui régulent nos interactions. Parmi ces huit territoires, nous souhaitons en mettre trois en évidence qui ont un intérêt particulier pour notre travail : l'enveloppe, les réserves d'information et les domaines réservés à la conversation.

La peau comme territoire : Goffman associe la peau et le vêtement. L'enveloppe est « *la peau qui recouvre le corps et à peu de distance, les habits qui recouvrent la peau* » (Goffman, 1973b : 52). L'enveloppe est le plus petit espace personnel (ou espace vital), « *elle peut également être la forme la plus pure de réserve égocentrique* » (ibid.). Toutefois les différents territoires de la peau seront traités de manière variable en fonction des parties du corps. L'ayant-droit aura une attitude de retrait ou non suivant la nature de l'interaction. Par exemple, une poignée de mains ne provoquera généralement pas de retrait lors d'une salutation, une accolade sera d'usage dans certaines régions mais dans d'autres pas. Cela variera également suivant la nature de la relation, si les individus en interaction sont proches ou éloignés.

Les réserves d'information : Il s'agit là de « *l'ensemble des faits qui le concerne dont l'individu entend contrôler l'accès lorsqu'il est en présence d'autrui* » (Ibid.). Nous citerons « *ce que contient l'esprit de l'ayant-droit, (...) le contenu des poches, des sacs, (...) les faits qui concernent la vie de l'individu (...), il y a enfin, qui importe le plus pour notre sujet, ce qui est directement perceptible : l'enveloppe corporelle et le comportement habituel dont l'individu a le droit de ne pas souffrir l'examen.* » (Goffman, 1973b : 52 – 53)

Les domaines réservés de la conversation : L'individu entend contrôler qui et quand on peut lui adresser la parole, tout comme un groupe protégera sa conversation des personnes externes à celui-ci.

1.3.3 Concept d'objet-frontière

Nous devons le concept d'objet-frontière à Star et Griesemer, introduit dans le cadre d'une étude de cas sur l'édification d'un musée zoologique à Berkeley.

« Il s'agit d'objets, abstraits ou concrets, dont la structure est suffisamment commune à plusieurs mondes sociaux pour qu'elle assure un minimum d'identité au niveau de l'intersection tout en étant suffisamment souple pour s'adapter aux besoins et contraintes spécifiques de chacun de ces mondes. Ces objets-frontière sont supposés maximiser à la fois l'autonomie de ces mondes sociaux et la communication entre eux. La notion est donc étroitement liée aux questions de signification partagée et d'interprétation. » (Trompette & Vinck, 2009 : 8)

L'objet-frontière permettrait donc la collaboration entre des groupes d'acteurs issus des différents mondes. Quatre types d'objet-frontière ont ainsi été mis en évidence : *« le répertoire, l'idéal-type, l'enveloppe et le format standard »* (Ibid.). Pour notre travail, nous nous intéresserons à l'objet-frontière dans sa dimension *« de format standard »*, c'est-à-dire *« qui facilite la communication et le rapprochement de contenus divers. »* (Ibid.)

L'objet-frontière est souvent confondu avec l'objet-intérimaire. Si les deux concepts sont proches, Star met en évidence que pour qu'un objet devient un objet-frontière, il faut que celui-ci soit intentionnellement pensé comme tel. De nombreuses critiques ont été apportées sur le concept afin de déterminer si tout objet pouvait être un objet-frontière : cette distinction prend sa source à la *« création »* de l'objet. (Star, 2010)

Chapitre 2 - METHODOLOGIE

Dans cette partie de notre travail, nous allons expliciter notre démarche. Celle-ci s'est déroulée en trois étapes : les entretiens exploratoires, la récolte des données et l'analyse de celles-ci.

2.1 Description de la méthode

Pour notre recherche, nous avons choisi la méthode de recherche qualitative. Cette méthode permet au chercheur de récolter des données directement sur le terrain.

« La recherche est dite qualitative principalement dans deux sens : d'abord, dans le sens que les instruments et méthode utilisés sont conçus, d'un part, pour recueillir des données qualitatives (témoignages, notes de terrain, images vidéo, etc.), d'autre part, pour analyser ces données de manière qualitative (c'est-à-dire en extrait le sens plutôt que les transformer en pourcentage ou en statistiques) ; la recherche est aussi dite qualitative dans un deuxième sens, qui signifie que l'ensemble du processus est mené d'une manière naturelle, sans appareils sophistiqués ou mises en situation artificielles. » (Paillé & Mucchielli, 2012 : 15-16)

Il est important de noter que nous avons opté pour une méthode abductive, c'est-à-dire que nous avons constamment effectué des allers-retours entre notre terrain de recherche et nos lectures théoriques afin de les mettre en perspective et de les faire évoluer. Les trois étapes ont donc été entremêlées dans le temps.

Nous avons opté pour des entretiens semi-directifs. Dans ce type d'entretien « l'enquêteur oriente, par des relances, le discours du sujet pour qu'il aborde (dans un ordre non déterminé) un certain nombre de points définis à l'avance par le protocole de recherche ; pour ce faire, l'enquêteur dispose généralement d'un guide d'entretien » (Dollo, 2017 : 136). Pour chaque entretien, nous avons effectivement travaillé avec un guide d'entretien¹¹ qui a évolué au fil du temps, cependant nous avons surtout laissé la parole aux participants, les ramenant vers notre objet lorsqu'ils s'en éloignaient trop. En « sortant » de notre guide, nous avons pu découvrir des aspects de notre objet que nous n'aurions pas découvert en suivant « strictement » notre guide. Notre guide n'était donc pas un guide d'entretien détaillé (Beaud & Weber, 2010).

2.2 Déroulement des entretiens

Les entretiens, au nombre de 16, se sont déroulés entre octobre 2020 et mars 2021. Nous avons dû nous adapter à la situation sanitaire et aux prescriptions en vigueur ; c'est pour cela qu'une partie de nos entretiens a eu lieu en vidéoconférence : 6 sur 16. Sur ces 6 entretiens, 1 participant n'a pas été à même de faire fonctionner sa caméra ; cet entretien a donc eu lieu « à l'aveugle » avec uniquement le son.

Enfin, 1 entretien s'est fait de manière informelle, il s'agissait d'un contact pour une demande d'accès au terrain de notre part et une discussion s'en est suivie sur notre objet de recherche et ce, durant une heure. Durant cet entretien, nous avons pris beaucoup de notes (avec l'accord du participant) mais celui-ci n'a pas été enregistré (puisque'il n'était pas prévu). Il a eu lieu durant la phase exploratoire et en raison de la richesse de son contenu, nous avons décidé de considérer celui-ci comme faisant partie de notre matériau empirique.

¹¹ Exemple en annexe

Les 10 autres entretiens ont eu lieu en présence des interviewés. La situation « Covid » a modifié notre recherche. En effet, pour la partie empirique, nous nous baserons essentiellement sur les propos des personnes rencontrées, par vidéoconférence ou en présence mais à plus grande distance, avec parfois le masque ; il est beaucoup plus compliqué de pouvoir analyser un comportement non-verbal. Nous avons également été dans l'obligation d'adapter nos observations. Nous avons tenté d'avoir un accès direct au terrain afin de pouvoir faire des observations mais cela nous a tout d'abord été refusé en raison des restrictions. Lorsqu'il y a eu un léger assouplissement des mesures, nous avons pu faire deux observations, cependant celles-ci se sont déroulées dans un contexte loin d'être habituel. Nous souhaitions pouvoir observer des interactions mais celles-ci ont été très limitées. Sur les deux observations, une seule a pu nous donner des données exploitables.

Pour un des groupes professionnels, nous avons également pu nous baser sur une analyse documentaire fournie par un interviewé.

2.3 La phase exploratoire

La phase exploratoire nous a permis d'affiner notre question de départ : celle-ci portait uniquement sur la fonction identitaire du vêtement de travail. Un tournant dans notre recherche a été l'entretien avec un spécialiste du vêtement de travail qui nous a indiqué que si l'EPI servait à protéger le corps, le vêtement de travail (selon la législation belge) protégeait des salissures, l'uniforme ne protégeait de rien et n'avait qu'une fonction identitaire.

Cette phase a également mis en lumière la difficulté de s'accorder sur un vocabulaire commun, comme nous l'avons décrit dans la partie *contextualisation*. Nous avons donc cherché à comprendre les fonctions de ce vêtement de travail qui ne semble avoir aucune fonction de protection. En relation avec nos lectures, d'autres entretiens exploratoires ont permis d'affiner la question. Cette phase de notre travail a été crucial car nous étions sur un sujet qui nous était totalement inconnu, nous avons durant plusieurs entretiens exploratoires « cherché ce que nous cherchions ». Nous avons eu l'intuition qu'un élément qui ne nous était pas apparu au départ montrait un intérêt particulier, la fonction latente du vêtement de travail, sa fonction relationnelle. Notre question de recherche a évolué pour devenir : **Quelles sont les fonctions relationnelles du vêtement de travail ?**

2.4 Présentation de notre terrain de recherche

Pour choisir notre terrain de recherche, nous avons essayé de déterminer quels groupes professionnels portaient un vêtement de travail sans que celui-ci soit représentatif de son appartenance à une entreprise en particulier.

Nous avons opté pour « les gens de robe » : les métiers liés au tribunal et à la profession religieuse. Nous avons donc interrogé des magistrats, juges, juges sociaux et avocats ainsi qu’au sein de l’église catholique romaine, des prêtres, doyens, diacres, ou encore laïcs avec missions à l’évêché.

En ce qui concerne les métiers de la police, nous avons une combinaison d’uniforme et d’équipement de protection individuel. Nous avons interrogé des policiers exerçant dans plusieurs secteurs différents et de plusieurs grades (inspecteurs, maîtres-chiens, inspecteurs principaux, cadres officiers)¹². Bien que nous ayons peu de contact au sein de notre terrain de recherche, nous avons été surprise par la facilité à trouver des participants. Les premiers contacts ont eu lieu via le bouche-à-oreille, et ensuite, nous avons demandé à la fin de chaque entretien si le participant pouvait nous donner lui-même des contacts. A deux reprises, nous avons reçu des sollicitations directes pour participer à l’enquête. Notre enquête s’est déroulée en région liégeoise, tous les participants y travaillent à l’exception d’un policier récemment muté à Bruxelles.

Nous aurions souhaité également pouvoir nous intéresser aux métiers « de l’hôpital » mais malheureusement nous avons débuté nos entretiens au début de la deuxième vague de la pandémie de covid-19 et malgré plusieurs tentatives, nous n’avons pas pu avoir accès au terrain.

2.5 Limite de notre travail

Le choix de notre terrain de recherche oriente donc très clairement notre travail puisque nous en avons exclu le vêtement que l’on met au travail lorsque celui-ci ne nous est pas, entièrement ou partiellement, imposé ainsi que le vêtement lié à une entreprise ou encore le vêtement de travail répondant strictement à la définition légale belge sur le vêtement de travail. De plus, pour deux des trois groupes professionnels (métiers du tribunal et de la religion), nous nous intéressons à des vêtements de travail qui ne sont portés qu’à certains moments ou en certaines circonstances. Le choix du terrain est certainement la plus grande limite de notre travail. Comme nous l’avons mis en évidence, une autre limite est évidemment la situation sanitaire.

2.6 Présentation de nos hypothèses

C’est en nous appuyant sur le schème d’intelligibilité fonctionnel de Berthelot que nous avons cherché à comprendre la fonction manifeste et la fonction latente de notre objet. L’analyse fonctionnelle permet de repérer à partir de leurs effets la fonction des différents éléments composant un système, elle permet de mettre en évidence la fonction manifeste et la fonction latente d’un système (Berthelot, 1998).

¹² Le profil des participants est disponible en annexe.

Rapidement, nous avons découvert que si la fonction manifeste est bien une fonction de protection, la fonction latente serait une fonction relationnelle.

De nos lectures et des premiers entretiens ont émergé trois hypothèses :

Hypothèse 1 :

Le vêtement de travail remplit une fonction d'échange et de communication dans la rencontre entre le monde professionnel et le monde profane.

Par cette hypothèse, nous étudions de quelle manière le vêtement de travail intervient dans l'interaction entre le professionnel et le profane, comment il rend (ou pas) l'interaction possible, comment il la modifie ou la régule.

Hypothèse 2 :

Le vêtement de travail remplit une fonction de protection du moi.

Cette hypothèse permet d'exposer la manière dont le vêtement de travail est perçu par celui qui le porte au-delà de sa fonction manifeste.

Hypothèse 3 :

Le vêtement de travail remplit une fonction relationnelle tournée vers l'entre-soi.

Au préalable, nous tenons à préciser que nous avons mis plus de temps pour formuler cette hypothèse, elle nous est en effet apparue après un plus grand nombre d'entretiens ; néanmoins elle nous est ensuite apparue comme essentielle. Elle nous permet d'analyser la manière dont l'interaction se régule au sein même du groupe professionnel.

2.7 Construction du modèle d'analyse des données

Pour l'analyse de nos données, nous sommes partie des données de terrain que nous avons classées lors de leur retranscription. Nous avons en effet surligné en différentes couleurs les différents thèmes abordés par les interviewés. Les thèmes abordés, cités ci-dessous, sont liés à :

- l'identité ;
- l'interaction entre professionnel et profane, dans cette partie nous avons mis en évidence les différences dans l'interaction selon que le professionnel soit en « tenue de travail » ou pas ;
- l'interaction au sein du groupe professionnel, comment se passent les relations en fonction du type de vêtement porté ;
- la protection (du moi), que dit le professionnel de son vêtement de travail par rapport à lui-même ;
- le concept d'objet frontière ;

- durant nos entretiens, à de très nombreuses reprises le vocabulaire emprunté à la dramaturgie a été utilisé par les interviewés, nous nous sommes également servie de ces données afin de les mettre en relation avec les éléments issus de notre recherche théorique (Goffman).

Nous avons également réalisé une grille d'analyse sous forme de tableau¹³ reprenant les différents points d'analyse. Pour cette grille, nous avons fait la démarche inverse, nous sommes partie de nos concepts vers les données empiriques.

A l'aide de ces deux outils, nous avons eu la possibilité de faire des allers-retours dans l'analyse.

Chapitre 3 – MISE A PLAT ET ANALYSE DES DONNEES

Dans cette partie de notre travail, nous allons mettre en avant l'analyse des résultats issus de notre terrain de recherche. Une place importante sera consacrée aux extraits d'entretien afin de rendre compte de la « réalité » des acteurs. Nous allons tenter de comprendre ce que représente le vêtement de travail pour celui qui le porte, comment celui-ci régule les relations interpersonnelles, que ce soit au sein même de la profession ou avec autrui.

3.1 Description des vêtements de travail

Pour une bonne compréhension, nous souhaitons faire une brève description des différents vêtements qui nous ont été décrits par notre terrain :

Nous pouvons considérer que le vêtement de travail du policier se divise en deux grandes parties :

- Les vêtements en tant que tels, pantalons à poches, polos ou t-shirts, chemises, pulls, chaussures hautes, ..., le policier dispose d'une masse d'habillement qui, chaque année, lui permet « d'acheter », dans un catalogue défini, à l'aide de points, les vêtements dont il a besoin, (on trouvera également des vêtements moins visibles tels que chaussettes, mais aussi bonnets, gants,...). Il s'agit toujours de vêtements prescrits.
- Les équipements de protection individuelle, c'est-à-dire le gilet pare-balles, le ceinturon, l'arme, ainsi que « la carapace » utilisée lors d'interventions contre les jets de projectiles. Dans certains entretiens, il sera également fait mention de petits outillages, accrochés au ceinturon, comme une lampe de poche, une pince, ou les menottes. Bref, tout ce qui est « attaché » au corps du policier est décrit comme faisant partie de son uniforme.

¹³ Voir annexe

Les policiers ne font, en effet, pas de distinction entre ces deux grandes parties et appellent le tout **l'uniforme**. La tenue des policiers est règlementée par de nombreux arrêtés royaux.

De nombreux vêtements existent au sein de l'église : nous ne présentons, ici, que ceux décrits et utilisés par notre terrain. Au sein des « métiers de la religion » **l'aube** est le vêtement principal. Il s'agit d'une longue tunique blanche par-dessus laquelle d'autres éléments sont ajoutés. Parmi ceux-ci : **l'étole** (sorte d'écharpe portée par les prêtres et les diacres, mais pas de la même façon), **la chasuble** (pour les prêtres) ou **la dalmatique** (pour les diacres) et **le scapulaire** qui est une pièce de vêtement qui est porté sur les épaules et qui est de forme variable (il peut s'agir d'un triangle, ou d'une pièce plus longue). Il peut être porté par les membres non ordonnés comme par exemple les laïcs avec missions à l'évêché. Nous évoquerons également **le clergyman**, tenue utilisée en dehors des célébrations, composée d'un costume foncé, d'une chemise et du col romain (col blanc, rigide, détachable porté autour du cou à l'intérieur du col de la chemise).

Durant nos entretiens les vêtements ont toujours été appelés par leur nom. La tenue complète est nommée comme étant **l'habit**, mais ce terme a été peu souvent utilisé ; en effet, à plusieurs reprises et dans des entretiens différents, c'est l'aube qui est citée (sous-entendu, le port de l'aube et des autres parties de l'habit).

En ce qui concerne les « métiers du tribunal », l'unique vêtement professionnel porté est **la toge** (parfois aussi appelée la robe), il s'agit d'un long vêtement noir et ample porté par-dessus les propres vêtements de la personne. Elle se compose également d'une cravate blanche.

Si toutes les toges semblent se ressembler, il est intéressant de noter que certaines caractéristiques les différencient. En effet, les toges de magistrats ont deux grandes bandes en satin (ou soie) noires à l'avant, celles-ci ne sont pas présentes sur les toges d'avocats. Les boutons sont également différents.

Suivant le niveau d'étude, la toge sera également différente, une épitoge est portée à l'épaule par les détenteurs d'un diplôme de master en droit (elle est également appelée l'écharpe du licencié) et est garnie de bandes de fourrure blanches à chaque extrémité. Les docteurs en droit auront trois rangs de fourrure. Il est en effet intéressant de savoir qu'un sein du tribunal, certaines fonctions ne nécessitent pas toujours l'obtention d'un diplôme en droit. C'est le cas des greffiers, des juges sociaux (qui ne portent pas toujours la toge) ou consulaires. A contrario, les juristes mandatés par des syndicats ou pour des institutions comme par exemple les CPAS, officient « comme » des avocats mais ne pourront pas porter la toge, bien que souvent diplômés en droit.

Précisons encore que la tenue se complète d'une ceinture, de gants et d'un couvre-chef mais que ceux-ci ne sont plus utilisés que pour certaines cérémonies. Notre terrain se limitant au tribunal, nous n'aborderons pas les toges pour les autres niveaux de juridiction.

Le port de la toge pour les avocats et les magistrats est réglementé respectivement par les articles 441 et 353 du code judiciaire, qui précisent que ceux-ci portent dans leur fonction le costume prescrit par le roi¹⁴. Ces articles du code judiciaire renvoient à l'arrêté royal du 1^{er} novembre 1968¹⁵ pour les avocats et à l'arrêté royal du 1^{er} septembre 1970 pour les magistrats.

3.2 Le vêtement de travail et l'identité

Sous ce point, sont vus les liens entre le vêtement de travail et le concept d'identité à l'aune des éléments théoriques.

3.2.1 Le vêtement de travail et l'identité pour soi

Dans cette partie, nous mettons en évidence l'influence du vêtement de travail sur le professionnel.

a. Identification de et à la fonction

Lors de nos entretiens, nous avons demandé aux participants de nous expliquer à quoi servait leur vêtement de travail. A l'unanimité et souvent citées en premier : la réponse de l'identification à la fonction :

« Moi, je porte le col romain en général. Parfois je mets un pull à col roulé mais je n'ai pas de choses extravagantes. Je porte le col romain. On l'appelle le clergyman. Ici, j'ai un pull mais je mets surtout un costume noir (...) moi, je le mets parce que c'est une identification, les gens voient que je suis prêtre. » (E14)

Il est intéressant de noter que cet entretien a eu lieu car nous avons interviewé cette personne, que nous ne connaissions pas, après l'avoir croisée à plusieurs reprises dans notre quartier. C'est, en effet, parce qu'elle portait le clergyman que nous l'avons identifiée et abordée afin de lui proposer de participer à notre recherche. En région liégeoise, peu de prêtres portent le clergyman.

Cette identification à la fonction s'est retrouvée dans les trois groupes professionnels interrogés :

¹⁴ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=1967101053&la=F et https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=1967101053&la=F consulté le 8 mai 2021 à 20H36

¹⁵ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1968093030&table_name=loi et https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1970072232&table_name=loi consulté le 8 mai 2021 à 20h40

« Dans un premier temps, du point de vue de la population, c'est une façon de nous remarquer, de nous identifier, on voit directement, sur base de notre tenue, ce qu'on est [policier] ce qu'on fait et ce qu'on peut faire pour eux. » (E6)

En portant le vêtement de travail, celui qui le porte « est » le professionnel : policier, travailleur du tribunal ou membre du clergé, au point que son identité s'en trouve modifiée. Tant pour autrui que pour lui-même, dès qu'il porte le vêtement, c'est son identité professionnelle qui domine, à ce point, nous-semble-t-il que tout autre type d'identité s'en trouve éclipsée. Ici aussi, on retrouve cette constante dans les trois groupes professionnels interrogés :

« Quand je porte la toge, je suis toujours X [prénom, nom] mais je suis surtout un juge, je dois avoir une certaine attitude, une certaine posture, faire preuve d'une certaine neutralité et la toge garantit une partie de cette neutralité. » (E15)

« En mettant mon aube, je suis vraiment un autre moi-même. » (E5)

« Quand je me balade en rue, je suis *moi*, quand je suis en uniforme, je ne suis plus *moi*, je suis un policier. » (E6)

Nous percevons qu'au-delà de la simple identification par autrui qui semblait être la première utilité du vêtement de travail, il y a une véritable intériorisation de la fonction par celui qui le porte. Il semble que le fait de porter le vêtement de travail garantit, tant pour soi que pour autrui, que l'on est bien ce à quoi on ressemble.

Nous nous intéressons maintenant au témoignage d'un juge social. Bien que prescrit dans le code civil, en Province de Liège, il est admis que les juges sociaux ne portent pas systématiquement la toge, principalement les juges sociaux « employés/ouvriers » mandatés par les organisations syndicales. Afin de se conformer aux recommandations de son mandant, notre participante ne porte pas la toge lors des audiences.

« Au début, les premières fois en tout cas, j'ai cru que ça allait me poser problème de ne pas porter la toge, que ça allait me gêner. J'avais un peu la sensation que j'allais paraître pour la sous-juge du trio. (...) Maintenant, je suis directement identifiée comme le côté syndical. » (E2)

Dans cet extrait, nous remarquons que notre participante utilise le terme de « sous-juge », elle ne serait pas reconnue en tant que juge puisqu'elle n'en porte pas le vêtement. Elle craint d'être considérée comme non légitime dans la fonction qui lui était attribuée par le fait qu'elle n'en a pas l'apparence.

b. L'attachement au vêtement de travail, une partie de soi

Les vêtements de travail dont il est question au sein de notre terrain de recherche ont une forte valeur symbolique. Tout le monde ne peut pas les porter car ils sont réglementés et le port est conditionné soit par de longues études, et/ou un investissement personnel important.

Si, contrairement au propos de Ginette Francequin, dans son livre « *Le vêtement de travail une deuxième peau* » (2008), la notion de deuxième peau n'a jamais été citée en tant que telle lors de nos entretiens, nous relevons cependant qu'un attachement à **son** vêtement de travail soit très présent.

Chez les « gens de robe », la première robe, qu'il soit question de la toge ou de l'aube a souvent été reçue en cadeau, lors de l'entrée en fonction. Elle revêt, déjà, par ce fait une valeur symbolique.

« La première aube, j'étais étudiant à Rome, je suis revenu en avion, une de mes sœurs m'a conduit à Bruges, on est allé essayer l'aube et on l'a ramenée, c'est lié à toute une histoire même familiale. Ça représente un engagement (...) cette vieille aube, je ne pourrais jamais la jeter à la poubelle, (...) et parfois je la mets encore mais le col est tout jauni. [rires] » (E5)

« Ma toge m'a été offerte par mon maître de stage, c'était la tradition à l'époque, elle a maintenant plus de 40 ans, elle est toute élimée, elle tombe presque en lambeaux mais pour rien au monde je ne m'en séparerai, elle est dans mon bureau même si elle ne sert plus. » (E16)

Le vêtement de travail semble bel et bien faire partie *intégrante* de celui qui le porte, comme une partie de lui-même « Mon aube c'est une fierté, j'ai demandé qu'elle fasse partie de mon cercueil. » (E4)

Nous retrouvons cet attachement également chez les policiers même si l'approche est différente puisqu'il s'agit de vêtements fournis par l'institution. Lors de l'entretien, la participante nous explique qu'elle va bientôt changer de fonction au sein de la police et qu'elle doit rendre une partie de son uniforme car elle travaillera désormais en civil.

« A la brigade où je vais entrer, ça ne travaille qu'en civil c'est pour ça que je ne porterai plus l'uniforme. Ça m'a fait bizarre parce que je vais devoir rendre ce qu'on appelle la tenue carapace de maintien d'ordre parce que ceux qui sont de la brigade judiciaire ne travaillent plus en section, travaillent sur le terrain mais de manière plus discrète. Ça va faire un choc, lundi j'ai rendez-vous pour rendre ma carapace, c'est un peu bizarre. Je vais devoir mettre mes habits à moi. » (E13)

Lors d'un autre entretien, le policier, pour des raisons de santé a été muté dans un emploi administratif, sans contact avec le public. Il ne porte plus l'uniforme, bien qu'il nous signale ne jamais avoir porté beaucoup d'intérêt à son uniforme. Il nous a dit, qu'au début, il s'est senti « dépossédé » (E3). Se séparer d'un son uniforme semble créer une perte de repère, une perte d'identité. Une nouvelle identité professionnelle va alors se construire, comme un nouveau soi-même.

Le vêtement de travail du policier est également mobilisé pour des événements importants de la vie privée, telle que la cérémonie de mariage, durant laquelle le marié est « en habit de travail » et/ou qu'il soit fait appel à des collègues en uniforme pour former une haie d'honneur. C'est également le cas pour les funérailles où une pièce d'uniforme pourra être placée sur le cercueil.

3.2.2 Le vêtement de travail et l'identité pour autrui

Les trois groupes professionnels étudiés ont, entre autres, en commun d'être des métiers de pouvoir, pouvoir judiciaire, pouvoir spirituel ou d'influence, et dotés d'une forte représentation sociale. Nous souhaitons maintenant mettre en évidence le rôle du vêtement dans la relation à autrui au travers les différents types d'interaction que le professionnel entretient.

a. Interactions avec le public

Dans ce paragraphe, nous décrivons comment le vêtement de travail influence la relation entre le professionnel et le public, c'est-à-dire les individus qui ne connaissent pas le professionnel.

« On est théoriquement policier 24h sur 24, 7 jours sur 7, et on peut intervenir à tout moment (...) une fois, c'était dans une taverne à côté du cinéma, tu bois un milk-shake, c'est relativement bon-enfant. J'étais là, avec ma femme, qui est policière aussi, et il y a un gars qui était un peu bourré, il faisait de l'esclandre, il hurlait, (...) mais il y avait pas mal d'enfants qui étaient là. Et, je n'ai jamais eu de problème en uniforme à intervenir dans les cafés, généralement ça ne se passe pas trop mal (...), ici j'étais en civil et je suis allé vers lui, il n'a jamais voulu écouter ce que je lui disais, je me suis ramassé un verre de bière dans le visage et voilà, je pense que si j'avais été en uniforme ça se serait mieux passé. » (E10)

« Depuis 5 à 10 ans, des laïcs ¹⁶ ont suivi des formations dans les différents évêchés pour célébrer des funérailles, au départ en habit civil et très vite ils ont dit « *il nous faut quelque chose, il nous faut un signe distinctif* » alors ils ont fait la demande de l'aube, alors pourquoi pas, l'aube est l'habit de tous baptisés, et alors il a fallu trouver autre chose qu'une étole de travers ou une étole autour du cou¹⁷, alors ils ont trouvé ce qu'on appelle un scapulaire [E4 me montre le scapulaire

¹⁶ Dans ce contexte, il faut entendre par laïcs, personnes non ordonnées mais avec missions de l'évêché

¹⁷ L'étole est portée sur les épaules, autour du cou par les prêtres et en diagonale par les diacres.

du laïc avec lequel il travaille] et quand il porte l'aube et le scapulaire les gens lui disent « *Bonjour Monsieur l'Abbé* » (...) si on a pas d'habit, on est pas crédible. » (E4)

Ces deux extraits d'entretien donnent à voir que, pour autrui, c'est également le vêtement qui confère la majeure partie de l'identité professionnelle. Sans son vêtement, le professionnel ne serait pas crédible, il ne serait pas véritablement professionnel, par contre lorsqu'il est en uniforme, le professionnel n'est plus **que** ce qu'il représente.

« A partir du moment où tu es en uniforme, tu deviens une référence, les gens ne te voient pas comme une personne, ils te voient comme une sorte de machine, je veux dire par là qu'une machine, ça ne mange pas, ça ne boit pas, ça ne prend pas une pause. C'est disponible, si c'est là, c'est en uniforme, c'est dispo. Maintenant tu ne peux pas avoir la même attitude en tenue bourgeoise, c'est-à-dire en civil, qu'en uniforme. » (E11)

La communication verbale va également se trouver modifiée entre le public et le professionnel en habit, donc identifiable, en fonction des individus en présence ; elle pourra être directement marquée par l'agressivité, ou encore marquée par un excès de politesse. La perception qu'a le public du professionnel se trouve modifiée si celui-ci est en vêtement ou pas ; il a été cité le fait qu'un enterrement, célébré par un membre du clergé qui n'était pas en habit, ne ressemblait pas à un « vrai » enterrement.

b. Interactions avec les connaissances

Nous avons également cherché à savoir si le port du vêtement de travail modifie l'interaction entre le professionnel et les personnes qui le connaissent. Là encore, nous nous rendons compte que ce vêtement modifiera l'interaction, la manière de parler, voire certains rituels de salutations seront modifiés par le fait du port du vêtement de travail.

« (...) la manière de venir dire bonjour, ne serait-ce que ça, il y a peut-être une crainte de m'approcher, comme on peut s'approcher en dehors du service, ça est arrivé, simplement le contact : on se disait bonjour en se faisant la bise, et là on sent qu'il y a une hésitation, on me sert plutôt la main. » (E3)

En ce qui concerne la manière de s'adresser au professionnel en vêtement de travail, unanimement tous les participants, pointent une communication verbale plus polie ou respectueuse de la part des personnes qu'ils connaissent : « Quelque part ça m'énerve parfois, il y a des personnes qui ont un *trop grand* respect, c'est trop différent (...) » (E5), mais le plus remarquable est le passage du tutoiement au vouvoiement souligné par plusieurs de nos participants.

« J'ai horreur qu'on me vouvoie, c'est une approche personnelle des choses, je ne vais pas attendre des personnes avec qui je travaille qu'elles s'adressent à moi différemment, mais même si je suis peu formaliste, je n'envisagerais pas qu'en toge quelqu'un m'appelle X [prénom] et qu'on me tutoie. » (E15)

c. Interactions au sein de la profession

Nous abordons maintenant l'influence du vêtement de travail dans son environnement professionnel en tentant de mettre en évidence ce que le profane ne voit pas. Nous avons déjà introduit ces différences dans notre partie descriptive, nous souhaitons maintenant les développer.

Au sein des trois groupes professionnels, nous constatons une codification importante de la tenue de travail. Cette codification semble bien plus importante au sein même de la profession que pour le profane. Elle a souvent une signification de rang ou de hiérarchie.

« La seule différence entre l'étole de prêtre et l'étole de diacre : le prêtre il la met en écharpe autour du cou, le diacre pour se différencier la met en diagonale sur le corps, et elle est attachée sur le côté. Le diacre met aussi une dalmatique, le prêtre met une chasuble, c'est une grande cape (...), le diacre ne peut pas mettre une chasuble puisque c'est spécifique aux prêtres, il met donc une dalmatique. C'est le même vêtement pratiquement, sauf qu'il est cousu [le long du corps, il a donc *des manches*], alors c'est un détail mais si un diacre met une chasuble, ça ne passera pas ! Si je rejoins une grande assemblée à la Cathédrale, il est impensable que je mette mon étole autour du cou, je me ferais éjecter. Et même, j'ai participé, il y a des années déjà à une messe télévisée, et on m'a fait retirer, - avant de commencer - ma dalmatique, qui, à l'écran, allait pouvoir, peut-être, se confondre avec une chasuble de prêtre. Autant le Monsieur Toutlemonde reconnaîtra « il porte une aube donc il représente l'église » autant dans la popote interne, les vêtements, la manière de les porter sont très réglementés. » (E4)

Le fait d'avoir la « bonne tenue » est aussi mis en avant au sein du tribunal. Pour rappel, la toge de l'avocat et celle du magistrat se différencient par deux bandes noires de satin ou de soie, sur le devant de la toge (elle-même noire), ces deux bandes se distinguent à peine. Pour le profane, il est quasi impossible de les remarquer et encore moins de leur attribuer une signification.

« Dernièrement, j'avais oublié ma toge de magistrat à Namur et je siégeais à Liège. J'étais chez moi, je me dis « tu fais quoi ? tu prends ta toge d'avocat ? » je l'ai quand même prise dans ma voiture et je me suis dit que je trouverais toujours bien une toge au palais. Je l'ai laissée dans le

coffre de ma voiture en me disant que si je ne trouvais vraiment rien, j'irai la rechercher, mais j'étais quand même fort embarrassé de ne pas avoir le costume qui allait avec ma fonction, j'ai fini par trouver ici, j'ai mis la toge [de magistrat] d'un collègue. » (E15)

Il est donc essentiel d'avoir la bonne tenue, celle qui va avec sa fonction, même si la différence de tenue n'est perçue qu'en interne, qu'au sein de la profession. Dans la police, la principale distinction sera présente sur l'uniforme, symbolisée par des étoiles ou des couronnes or ou argent. La distinction sera également présente sur d'autres parties d'uniforme d'intervention, pour des raisons d'organisation du travail.

« Moi, tout le monde m'appelle Monsieur l'Agent, pourtant l'agent de police, c'est le grade le plus bas, peu m'importe en fait, vis-à-vis de la population, ça ne change rien, vis-à-vis de la population, je ne m'identifie pas comme le supérieur de mes collègues. Par contre ça a son importance dans certaines situations, lors d'une manifestation par exemple. Là, le grade est indiqué par le nombre de lignes que tu portes sur ton casque, et là dans une manifestation, c'est extrêmement directif, « *En avant, marche !* ». Il y en a un qui donne les ordres, les autres exécutent et il n'y a aucune réflexion à avoir là-dessus, et à tout moment tu dois repérer ton supérieur, parce que tu sais que les ordres vont venir de lui. » (E10)

Outre le grade, les policiers peuvent porter un signe distinctif lié à une fonction spécialisée comme, entre autres, maître-chien ou police des chemins de fer.

3.2.3 Conclusion sur le vêtement de travail et l'identité

Nous constatons que le vêtement de travail comme marqueur hiérarchique est commun à nos trois groupes étudiés, c'est par le vêtement que la fonction est identifiée au sein de la profession. Si le profane n'a, généralement, que peu de conscience de ces distinctions, elles se révèlent très importantes en interne. Le grade, le rôle, la fonction sont (re)présentés par le vêtement de travail, c'est à travers lui que chacun sait ce qu'il peut ou ne pas faire. Fonction et tenue deviennent presque des *synonymes*, dans le sens où, la fonction permet la tenue et la tenue permet de faire ou pas certains actes (par exemple, le prêtre peut célébrer l'eucharistie mais pas le diacre, un agent de police ne peut pas priver quelqu'un de liberté mais bien un officier de police judiciaire), cependant seule **la tenue est visible**. Par le vêtement, le profane identifiera le groupe professionnel et la fonction, est identifiée au sein du groupe professionnel.

Nous pouvons conclure que le vêtement de travail est un marqueur identitaire très important. Tant pour Erving Goffman que pour Claude Dubar, l'identité est marquée par la dualité entre identité pour soi et pour autrui. Lorsqu'il porte son vêtement, le professionnel, pour autrui, **n'est plus que** le professionnel,

la manière dont le profane s'adresse à lui s'en trouve modifiée, souvent via un excès de politesse ou une agressivité marquée.

« Le vêtement de travail, support d'interactions avec les autres, est aussi une surface de projection de émotions et de ce que la représentation symbolique de l'ordre offre pour que la personne soit active, en vue. L'effet sur l'autre peut être le respect, l'admiration, l'humilité, la crainte voire la peur. » (Francequin, 2008 : 120)

C'est par ce vêtement, extrêmement visible, jusqu'à être considéré comme faisant partie de l'individu, que celui-ci sera défini, identifié, reconnu. C'est au travers du vêtement que l'interaction entre le professionnel et le profane peut exister. Il va permettre le contact. Dubar précise *« L'identité pour soi et l'identité pour autrui sont à la fois inséparables et liées de façon problématique. Inséparables puisque l'identité pour soi est seconde et corrélative d'Autrui et de sa reconnaissance : je ne sais jamais qui je suis que dans le regard d'Autrui. »* (2015 :104). Lorsque l'Autrui fait partie du même groupe professionnel, c'est encore par le vêtement que la fonction sera identifiée et que les interactions seront régulées.

3.3 Le vêtement de travail comme protection

La fonction manifeste et légale du vêtement de travail est une fonction de protection. Dans ce chapitre, les différents types de protection exercés par le vêtement de travail et mis en avant par notre terrain sont explorés.

3.3.1 La protection du corps

Au sein de la police, une partie de l'uniforme étant constituée d'équipements de protection individuelle, il est assez aisé de se rendre compte de cette fonction de protection du corps, par exemple le gilet pare-balles, des tenues maintien de l'ordre, « la carapace » avec des pantalons plus épais qui résistent plus longtemps avant de prendre feu si le policier reçoit un cocktail Molotov ou encore le port du casque, du bouclier, etc. Le but principal étant la protection du corps contre les projectiles. Cette protection du corps peut cependant faire débat :

*« Au fur et à mesure du temps, on est passé d'un uniforme qui uniformise à un uniforme qui protège. Au fil des années, j'ai l'impression qu'on nous en ajoute de plus en plus. C'est lourd, le gilet pare-balles on est obligé de le mettre mais le pire c'est le service d'ordre, manifestation ou match de foot, quand il fait 25° c'est horrible, parce qu'en plus de la tenue qui est hydrofuge et étanche, on porte par-dessus une carapace, c'est un peu une tenue de *robocop*, et quand on a tout ça c'est déjà un problème au niveau de la mobilité, c'est difficile de se déplacer... c'est clair*

que c'est une protection mais... sur une prestation de 10 heures, c'est impossible à porter pendant tout ce temps-là. C'est inconfortable. (...) C'est clair que c'est pour nous éviter des blessures mais c'est réduire notre mobilité, on ne sait plus courir et chez nos *adversaires*, nous voyant habillés de la sorte, ça peut engendrer un effet stimulant, car ils peuvent se dire « *de toute façon ils sont protégés.* » » (E3)

Si la protection du corps est parfois jugée excessive par certains policiers, il n'y a cependant nul doute sur la fonction de cette partie de leur uniforme. Elle sert de protection à l'intégrité physique de celui qui la porte. Nous trouvons intéressant de comprendre si cette fonction de protection du corps est également présente au sein des deux autres groupes. Même s'il s'avère évident que les métiers au sein de deux autres groupes présentent nettement moins de risques physiques, la fonction de protection du corps a été également mentionnée dans nos entretiens, mais nous devons ici, nuancer le risque physique, à priori il ne s'agit pas du risque de recevoir un projectile ou un cocktail Molotov mais plutôt d'un risque d'accès au corps.

A propos de la toge, (E7) nous dit : « Je pense que certains y voient une espèce de barrière protectrice, protectrice contre une violence verbale ou une violence physique, un peu comme si c'est une barrière quoi, le vêtement de travail il est censé protéger, protéger les vêtements¹⁸, ici je pense que c'est plus une protection de la personne ».

Au sein du clergé, la protection du corps ou de l'accès au corps se trouve dans un autre champ, celui de la séduction :

« Avec la chasuble, il n'y a pas d'ennui, avec l'aube il n'y a pas d'ennui, au contraire c'est même très bien, ça met une certaine frontière par rapport à certaines familiarités, notamment dans le rapport homme-femme. Moi, je n'ai pas de crainte à ce niveau-là, parce que j'ai été marié mais c'est vrai que le rôle de prêtre, et notamment l'hétérosexuel que je suis, c'est un milieu à haut risque, parce que vous avez beaucoup de femmes, seules, qui ne sont pas bien, qui vous appellent, qui voudraient vous parler...c'est juste si elles ne viennent pas sur vos genoux...et là c'est un frein quand même » (E14)

Dans nos trois groupes, le vêtement de travail a bien une fonction de protection du corps, en fonction des risques encourus, soit en étant un équipement de protection individuelle conçu expressément à cet usage, perçu comme une frontière ou une barrière protectrice d'un risque.

¹⁸ Référence à la définition légale du vêtement de travail

3.3.2 La protection du Moi

Nous mettons en avant le vêtement de travail comme agent de protection du Moi au travers du facteur institutionnel et au travers de la notion de frontière.

a. Représentation de l'institution comme facteur de protection du moi

Une autre forme de protection nous est apparue lors de nos entretiens, exprimée de manière moins explicite par les participants. Dans chaque groupe professionnel, et comme nous l'avons relaté dans notre chapitre consacré à l'identité, l'image renvoyée par le vêtement de travail, tant pour eux-mêmes que pour autrui, est celle du groupe professionnel auquel le professionnel appartient.

Les trois groupes professionnels sont représentatifs d'institution, et lorsqu'ils travaillent, nos participants représentent cette institution, y sont assimilés. Une identité professionnelle collective prend le dessus sur une identité professionnelle individuelle. (E7) nous expliquait, ci-dessus, en quoi son vêtement de travail était une barrière protectrice contre les risques physiques, mais elle explique également en quoi, il peut être une protection du Moi :

« C'est peut-être aussi pour donner l'impression qu'on est tous, comme des Schtroumpfs¹⁹, identiques, interchangeable et que, en fait, ça symbolise la justice et pas X [prénom] qui aurait un chemisier à fleurs ou sa collègue Y. qui met des robes. Je pense que c'est pour donner aussi une espèce de neutralité. Il y a un adage qui dit « nul n'est témoin sous la robe » et dans un jugement on ne peut pas dire « oui Monsieur Untel à raison et je suis passée à cet endroit-là et c'est exactement comme il le décrit », on est plus des hommes et des femmes, on est réduit à un rôle qui est signifié par le vêtement qu'on porte ».

Les références à l'appartenance au groupe professionnel ont été légions lors de nos entretiens : « Quand on est habillé les mêmes, on représente la police, un corps de police, on essaye par l'uniforme de représenter la police plutôt qu'un individu » (E3) ou encore « Dans le clergé, on est de la famille » (E4).

C'est en raison de cette appartenance et de cette représentation de l'institution, au travers du vêtement, que l'individu pourra se protéger.

« La personne qui juge, bah, c'est une personne, mais c'est surtout un juge, le costume judiciaire peut représenter quelque chose de standardisé qui représente l'État (...) si quelqu'un n'est pas content du jugement que j'ai rendu, la toge, elle sert peut-être à expliquer que la personne qui a

¹⁹ Personnages de bande dessinée physiquement tous identiques : A titre anecdotique, nous remarquons que notre participant cite *Les Schtroumpfs* comme le symbole d'un groupe où tous sont identiques mais que même chez les Schtroumpfs, c'est le vêtement qui distingue le chef du reste du groupe.

rendu le jugement, c'est un juge qui représente l'État belge et que ce n'est pas la personne en tant que telle. » (E15)

En portant son vêtement de travail, l'individu ne se dévoile pas dans les interactions avec autrui, il est toujours le représentant de quelqu'un ou de quelque chose :

« L'habit, il me cache, il dit : « je ne suis pas ici à mon titre personnel » et ce qui veut dire aussi : imaginons que j'ai des préférences politiques, ben, je ne peux pas en chair de vérité, avec un habit liturgique, dire votez pour tel ou tel parti, voilà, je ne suis pas là à ce titre-là. Et l'habit dit : « voilà, je suis là en tant que représentant de Jésus. » » (E5)

Ces deux extraits montrent que le vêtement protège l'individu, en le portant, ils font ce qui est socialement attendu d'eux, peu importe leur opinion propre, ils se conforment à l'institution.

Si cette représentation de l'institution peut être une protection, elle peut également s'avérer être une « exposition », car le risque d'agression et de défiance à l'autorité est également présent.

b. Les frontières

La fonction de protection du Moi, ne se limite pas à l'aspect collectif d'un vêtement similaire et représentatif d'une institution. En effet, dans nos trois groupes, lors de leurs interactions avec le public, les professionnels font face à des situations compliquées, les policiers, tout comme le personnel en lien avec le tribunal, sont rarement sollicités quand tout va bien. Les policiers, particulièrement, font face à des situations dangereuses ou encore à des situations avec une charge émotionnelle importante. Suivant les situations vécues le vêtement deviendra la frontière, la barrière protectrice entre le policier et lui-même. (E7) nous explique qu'il est régulièrement confronté aux difficultés d'autrui et qu'il est impossible « pour le commun des mortels » de se rendre compte de la misère dans laquelle certains se trouvent ou encore de l'impact en cas d'intervention sur les lieux d'un accident.

Bien que les policiers, soient policiers 24h/24 et 7j/7, l'uniforme a également une fonction de frontière entre vie professionnelle et vie privé ; tous les policiers interrogés nous ont déclaré enlever la partie vestimentaire de leur uniforme directement en arrivant chez eux, après leur service (certains laissent les E.P.I, inclus l'arme au commissariat, d'autres les emportent) ; ce changement de tenue vestimentaire se vit comme une transition : « Le matin, je prends ma douche, je mets mon uniforme. Je rentre chez moi, j'enlève mon uniforme et je prends ma douche, c'est une sorte de rituel, ...tu rentres dans la fonction, tu sors de la fonction » (E7).

Les situations compliquées restent donc liées au vêtement, lorsque le policier l'enlève, il se retrouve.

« Quand, je rentre chez moi, je mets un jean's, un tee-shirt et puis voilà, et ça fait du bien, maintenant il y a aussi une question d'hygiène aussi, on intervient chez pas mal de gens qui sont assez.... Voilà, il y a des cafards, il y a des rats crevés parfois, c'est sale, le sol colle, je suis content aussi d'enlever mon pantalon pour ne pas contaminer ma maison, mais **avant tout** voilà, c'est plus pour la liberté d'esprit » (E10)

Cette frontière protectrice, créée par le vêtement, se retrouve également au sein des fonctions d'église :

« Et alors, je disais aussi, les confidences, et donc parfois on entend des trucs avec lesquels on fait ce qu'on peut, on est bien d'accord parce que, moi je veux bien écouter parfois je dis « ce n'est plus de mon ressort » je ne suis pas psy quoi et ce que j'entends là ! heureusement je bouge mon aube, j'ai 52 tiroirs, je renferme et c'est fini, je suis chez moi le soir...le suicide par balle du jour, je l'ai oublié » (E4)

3.3.3 Conclusion sur le vêtement de travail comme protection

Dans ce chapitre consacré au vêtement de travail comme protection, nous avons mis en évidence les différentes composantes de la fonction de protection du vêtement de travail. Bien au-delà de sa fonction manifeste, et ses fonctions légales, la protection psychique de l'individu est également assurée, en partie, par le port de son habit.

3.4 La mise en scène

Lors de nos enquêtes de terrain, nos participants ont fait référence à la dramaturgie à de très nombreuses reprises. Dans cette partie, nous citons les thématiques les plus redondantes :

3.4.1 Le vêtement de travail et le rôle

Lorsqu'ils mettent leur vêtement de travail, nos participants affirment *entrer dans un rôle* ou encore *jouer leur rôle*. Le mot *rôle* a été le mot le plus cité lors de nos entretiens. Le rôle étant « l'ensemble du texte, des actions correspondant à un personnage donné, dans une pièce de théâtre, un film »²⁰.

Ce rôle régule les interactions, modifiant le comportement du public, mais également celui de l'acteur.

« Quand j'explique au gens, c'est un petit peu comme si tu étais dans une pièce de théâtre, tu joues un rôle en fait, ce qu'il y a, à certains moments tu n'as peut-être pas trop envie de jouer ce rôle-là mais tu es bien obligé de le faire, ça fait partie du job, du fait de porter l'uniforme, à

²⁰ Le petit Larousse 2003

certaines moments tu dois peut-être sortir de toi-même et jouer le rôle qu'on te demande de jouer. » (E11)

Au travers ce témoignage, nous percevons qu'il peut y avoir une tension entre le rôle et l'identité pour soi de l'acteur, tension entre le « je » et le « moi ». Le professionnel joue son rôle, son costume lui servant de barrière protectrice quand il doit effectuer des actions qui lui déplaisent.

« Je sais qu'on envisage de faire des tests d'audience par vidéo conférence, je trouve ça scandaleux, parce que si on commence comme ça, on aura plus la spécificité de la justice qui fait qu'on va dans une salle d'audience et qu'on se présente soi-même, justiciable ou avocat, devant un juge qui écoute parler en « vrai », une audience, c'est comme du théâtre, mais en même temps c'est la réalité (...) ce qui est bien dans une salle d'audience où tout le monde à son rôle à jouer, c'est qu'il y a un partage mais il y a aussi un « match » où on doit chacun donner ses points et puis un moment donné ça sera le juge qui fera le résultat. » (E12)

Dans cette explication, notre participante insiste sur son rôle mais également sur le rôle d'autrui au sein du tribunal : « *tout le monde à son rôle à jouer* », elle estime ces rôles indispensables à la bonne marche de la justice. Les interactions entre les acteurs doivent avoir lieu en « vrai ». Elle met en avant également une dualité « *c'est comme du théâtre mais en même temps c'est la réalité* », une dualité entre le « game » et le « play ».

3.4.2 Le vêtement de travail et le décor et la gestuelle

Si le vêtement de travail apparaît comme un élément très important, puisqu'à lui seul il permet de distinguer les acteurs, d'autres éléments participent à la théâtralisation du travail :

« (...) C'est du théâtre, il y a toute une mise en scène, le prêtre, le diacre ou l'animateur pastoral rentre dans un rôle, et doit jouer son rôle, et il faut que l'aube soit belle, que l'étoile soit bien mise (...) il faut aussi apprendre à célébrer, à s'incliner correctement, bien se tenir derrière l'ambon, la façon de vous avancer, tout ça fait partie de la mise en scène. » (E9)

Le décorum dans son ensemble participe à la mise en scène, le vêtement de travail en fait partie mais on citera également le décor et la « place » de chaque chose ou de chacun. Suivant leur rôle, principalement représenté par le costume, les acteurs doivent se trouver au bon endroit. L'estrade est utilisée au tribunal et dans les églises et certains acteurs ne peuvent pas passer à certains endroits enfin les règles de préséance restent d'application. Le respect de ces règles conditionne le bon déroulement de ce qui se joue.

« Il y a une question philosophique qui existe depuis la nuit des temps, en termes de mobilier, de costume judiciaire, un procureur du roi ou un auditeur du travail a exactement la même toge [qu'un juge], on peut parfois se poser la question de savoir, si devant le tribunal correctionnel, le juge qui tranche, est sur le **même niveau**, à côté, avec **le même habit**, que le ministère public qui est partie au procès, qui est le demandeur. Est-ce que c'est adéquat ? Moi, je pense que non, mais je pense que c'est plus sensible au niveau **de la place des personnes** à l'audience, qu'au niveau du costume, mais ça forme un tout. » (E15)

Tout comme le vêtement, en certaines circonstances comme lors d'une audience ou d'une messe, la place occupée est un marqueur d'identification.

3.4.3 Conclusion sur la mise en scène

Dans cette partie, nous avons pu établir des liens très présents entre notre recherche et terrain et notre recherche théorique, en particulier les livres d'Erving Goffman « Mise en scène de la vie quotidienne » (1973 a.b.). Les régions antérieures et postérieures qui peuvent être assimilées à la scène et aux coulisses nous semblent bien marquées sur le terrain. Nous citerons en exemple le vouvoiement qui est de rigueur sur scène alors que le tutoiement l'est dans les coulisses ou encore le fait d'avoir une tenue impeccable mais qu'on peut laisser tomber pour un dîner d'équipe. Les territoires sont également mis en avant, suivant son « droit », son rang, chacun aura le territoire qui lui est destiné et ne pourra empiéter sur le territoire d'autrui, par exemple un diacre ou un animateur pastoral ne peut pas passer derrière l'autel ; il doit rester à l'ambon. Le juge est sur l'estrade mais pas les avocats.

3.5 Le vêtement de travail et la vocation

Par ce qui précède, nous mettons en évidence l'importance du vêtement de travail pour celui qui le porte, l'importance qu'il revêt dans son identité comme une partie de lui-même mais aussi l'importance que ce vêtement a pour les autres. Un dernier point nous paraît être important à développer. Le lien apparaît entre la manière dont nos participants nous ont parlé de leur vêtement et de leur travail.

Pour rappel, parmi les personnes que nous avons interviewées, une porte son habit en permanence, il s'agit d'un prêtre qui porte le clergyman, les autres membres du clergé rencontrés portent un vêtement liturgique durant les célébrations et certains une broche en forme de croix en dehors, d'autres ne portent aucun signe distinctif en dehors des célébrations.

Au sein du tribunal, toutes les personnes interrogées portent la toge lors des audiences à l'exception d'un juge social et enfin au sein de la police, un policier ne travaille plus en uniforme (après l'avoir

porté 20 ans) et occupe une fonction administrative sans contact avec le public. Les participants qui ne portent pas de vêtement de travail l'ont fait par choix.

Aucun de nos participants n'appellent sa tenue *vêtement de travail*, mais tous l'identifient bien comme telle à l'exception d'un seul participant :

« Ce n'est pas un vêtement de travail parce que ce n'est pas un travail, c'est une vocation, il y a des gens qui ont un travail, un métier, ils le font bien mais ils attendent le week-end et regarde leur fiche de paie, puis vous avez les professions, c'est vrai qu'on gagne un peu mieux, mais on ne dit pas d'un réassortisseur que c'est sa profession, puis vous avez la **vocation** (...)» (E14).

Le terme de « vocation » a été utilisé dans plusieurs de nos entretiens et au sein des trois groupes professionnels. Chez les policiers, le choix du métier s'est fait selon deux catégories : ceux qui ont toujours voulu devenir policier ou qui en ont fait le choix et ceux qui sont devenu policier parce que le secteur recrutait et que les conditions financières étaient intéressantes. Nous avons remarqué un plus grand attachement à l'uniforme ou une plus grande fierté de le porter de manière systématique auprès de la première catégorie. Nous illustrons ces propos avec deux extraits d'entretiens contradictoires :

« Je n'ai pas ressenti grand-chose la première fois que j'ai porté l'uniforme, ça n'a rien changé, je ne me suis pas surestimé, ni sous-estimé, personnellement, je pense que ça n'a pas eu un effet particulier sur moi, ça l'a sans doute sur d'autres collègues (...) il y en a beaucoup chez qui c'est une fierté, et je le comprends, mais personnellement, je ne rêvais pas d'être policier donc je n'avais pas une fierté particulière » (E3).

« Policier, c'est toujours ce que j'ai voulu faire, j'ai fini ma rétho. et je suis entré à l'école de police, si je n'avais pas fait ça, j'aurais été pompier ou ambulancier, j'avais besoin d'un métier qui bouge et de me sentir utile (...) la première fois où j'ai porté l'uniforme, j'ai ressenti de la fierté, la fierté d'avoir accompli ce que je voulais faire aussi (...) le passage à l'uniforme c'est vraiment la confirmation, c'est réussi, je suis policier. » (E6).

Le *passage* à l'uniforme est ici vécu comme un rituel, un accomplissement. Le fait de mettre son uniforme chaque jour semble perpétuer sa fierté. Au sein du tribunal, un seul participant nous montre un détachement particulier pour la toge [de magistrat] mais avoue avoir toujours sa première toge d'avocat.

« La toge, ça ne m'a jamais intéressé, moi je suis partisane de l'abrogation de la toge, parce que je trouve que ça met une distance entre le tribunal et les justiciables. Pour tout vous dire, le jour

où j'ai été à ma première audience [en tant que magistrat] j'ai pleuré tout l'après-midi tellement je me suis sentie coincée, coincée dans mon habit, coincée entre les juges sociaux, le greffier, le ministère public... quand on est avocat, on est plus libre de ses mouvements. » (E7)

(E7) nous confiera préférer le travail qu'elle fait en médiation de dettes, dans son bureau, directement avec les intéressés, les assistants sociaux, les avocats autour d'une table. Elle estime cependant être ne pas être représentative d'une majorité.

Quant aux membres du clergé, ils ont tous évoqué la vocation ou pour certains *l'appel* cependant en dehors des célébrations, ils ne portent pas tous de signes distinctifs. L'un d'entre eux se dit même de plus en plus éloigné de l'église mais reste très attaché à son aube, à sa foi. Il ne suit plus les prescriptions vestimentaires à la lettre, préférant accorder sa tenue à la demande qui lui est faite, par exemple lors de funérailles, et se questionne beaucoup sur l'habit.

« Je me rapproche me semble-t-il de plus en plus des gens et de la demande, et je dis : *il faut arrêter, les gens qui sont en face de nous, ils sont à des funérailles parce qu'ils connaissent le défunt, ils ne sont pas venus pour entrer dans une église parce qu'ils avaient besoin d'un moment de recueillement, ils sont là par obligation, par filiation, par amitié, donc il faut arrêter de les considérer comme des pratiquants canards du bon Dieu, ce n'est plus le cas. (...)* Je me pose la question de l'habit à chaque fois, autant j'enfile ça [l'aube] parce que, je sais que je serai vu comme quelqu'un d'autre autant l'étole parfois, je la laisse sur le côté. Parce que c'est quoi, c'est quoi ce truc-là qui fait qu'en rue on ne m'aurait pas dit bonjour, ou à peine tenu la porte, et puis avec l'habit *bouf ! Monsieur Enchanté*, je suis devenu quoi de plus parce que j'ai mis une épaisseur en plus sur moi ? » (E4)

3.5.1 Conclusion sur le vêtement de travail et la vocation

Dans ce paragraphe, nous avons présenté nos observations, sur base des propos recueillis, en nous gardons cependant de tirer des conclusions trop hâtives. Il est, en effet, facile d'établir un lien direct entre la vocation et l'intérêt pour son vêtement. Si d'après notre terrain, ce lien existe, nous ne pouvons assurer là qu'il s'agisse d'une généralité, ni surtout qu'il s'agisse du seul élément qui entre dans l'intérêt, dans l'attachement du professionnel envers son vêtement de travail. Dans l'extrait ci-dessus, il s'agit plutôt d'un éloignement relatif à l'institution plutôt qu'à la fonction qui est mis en avant. Francequin met en évidence l'intérêt pour le vêtement de travail même dans des métiers qui, à priori, ne portent pas à vocation tel que le personnel d'entretien, ou encore les employés de grandes surfaces (2008).

Nous allons maintenant analyser dans quelle mesure nous pouvons confirmer, ou pas, nos hypothèses.

Notre première hypothèse : « Le vêtement de travail remplit une fonction d'échange et de communication entre le monde profane et le monde professionnel » semble se vérifier.

En effet, c'est par le port du vêtement de travail que le professionnel est vu et reconnu, son identité professionnelle est grandement marquée par son vêtement. Il est constaté que si celui-ci ne porte pas le vêtement, il en perd de sa crédibilité aux yeux du public, aux yeux d'autrui. Les exemples cités ont été nombreux dans notre enquête de terrain, tel que celui de l'accueil du commissariat : un policier qui ne porte pas l'uniforme sera abordé par le public en dernier recours, préférant parler à un « vrai » policier. C'est donc bien le vêtement qui va rendre l'échange possible.

Le vêtement de travail assure dans l'échange un rôle d'objet-frontière, dans sa dimension standard, lors de la rencontre entre le monde professionnel et le monde profane c'est à dire un objet « *qui facilite la communication et le rapprochement de contenus divers* » (Trompette & Vink, 2009 : 8).

La communication est également régulée par le port du vêtement de travail ; cette régulation vient, en partie, de normes sociales, par exemple l'avocat est appelé Maître, le prêtre, Père. On remarque cependant que les profanes utilisent plutôt un terme générique : *Maître* pour toutes les personnes en toge, *Monsieur l'Agent* pour tous les policiers, et *Monsieur le Curé* pour tous les gens d'église. Les initiés utilisent plutôt le terme adéquat. Généralement, le professionnel ne se formalise pas et s'accommode du terme générique, puisque comme nous l'avons vu, son identité professionnelle est, ici, plutôt fondée sur « *l'appartenance à un groupe* » (Albert et alii, 2003 cités par Fray & Picouveau, 2010 : 77).

En jouant leur rôle professionnel « *les acteurs peuvent même essayer de donner l'impression qu'ils ont toujours possédé leur autorité et leur compétence actuelles et qu'ils n'ont jamais eu à tâtonner tout au long d'une période d'apprentissage. A cet égard, l'acteur peut recevoir une aide tacite de l'établissement dans lequel il joue son rôle* » (Goffman, 1973a : 51). Le vêtement de travail fait partie de cette aide : pour le profane, il garantit que le professionnel est bien ce à quoi il ressemble.

Notre deuxième hypothèse : « Le vêtement de travail remplit une fonction de protection (du Moi) » peut également être confirmée.

La fonction manifeste du vêtement de travail est de protéger le travailleur contre les risques, risques physiques dans le cas d'équipements de protection individuelle ou risque de salissure pour le vêtement de travail (selon la législation belge). Nous avons mis en évidence qu'au sein de notre terrain, les EPI jouent leur rôle mais, par la barrière, la frontière qu'il crée entre le travailleur et autrui, le vêtement de travail à également une fonction de protection du corps.

Au-delà de cette protection du corps, nous avons observé que le vêtement de travail joue également une fonction de protection du Moi. Parmi les huit « *territoires du moi* », Goffman pointe les réserves d'information, parmi ces réserves, on retrouvera, entre autres, « *ce que contient l'esprit* » (1973b : 52). Par son vêtement de travail, ce que contient l'esprit sera protégé, le professionnel en habit étant identifié uniquement par son habit, n'a pas à donner son point de vue, ni à échanger selon sa propre vision des choses. Il le fait en représentation de l'institution. C'est comme cela qu'un juge rend un jugement en fonction des règles de droit et non en fonction de ce qu'il trouve juste, qu'un avocat défend un criminel même s'il trouve que ce que celui-ci a fait est innommable ou qu'un membre du clergé a parfois des positions différentes de la « doctrine » mais s'y conforme.

Le professionnel sait aussi que s'il est verbalement attaqué, c'est bien à l'institution que l'attaque s'adresse et non à l'individu, selon Goffman ces attaques font partie des modes de violation des territoires, comme par exemple, le fait « *d'adresse verbales : quand des inférieurs élèvent le ton, ou quand un individu se permet des remarques croisées avec d'autres personnes avec lesquelles il ne mène pas de conversation ratifiée.* » (1973b : 59)

Lorsque le professionnel ôte son vêtement de travail, il se trouve lui-même. On retrouve ici la pluralité identitaire développée par Mead, « *l'individu dispose d'une pluralité de soi* », celles-ci se construisent en fonction des interactions (Mead, 2006).

Nous voulons cependant mettre en avant que sous le vêtement se trouve l'homme et que le Soi, ne disparaît pas complètement sous l'habit. Le professionnel met donc en place, une attitude ou une dialectique lui permettant de composer avec la potentielle tension qu'il peut y avoir entre les différentes parties du Soi. Nous souhaitons illustrer notre propos par un dernier extrait d'entretien :

« C'est toujours un peu ambigu dans l'église, il y a l'aspect de Rome, officiel et ce qu'on vit sur le terrain, c'est une très très grande différence (...) A xx [lieu de travail], je suis souvent interpellé sur l'euthanasie par exemple, des personnes qui me disent « on culpabilise » alors je leur fais comprendre que la souffrance n'est pas quelque chose de bien pour la personne qui souffre, ni pour la personne qui a souffert. Sans prôner l'euthanasie, parce, et c'est important (...) si vous vous inscrivez dans une équipe de foot, vous devez respecter les règles du jeu, je n'ai pas dit que vous deviez être d'accord mais vous devez les respecter. Alors je ne peux pas

prôner l'euthanasie, mais je peux la comprendre, je peux la déculpabiliser, je peux accompagner les gens qui le font même si je ne peux pas, officiellement, l'approuver. » (E9)

Et enfin notre troisième hypothèse : « Le vêtement de travail remplit une fonction relationnelle tournée vers l'entre-soi » peut, elle aussi, être confirmée.

Dans notre recherche théorique, il est mis en évidence le lien entre le vêtement et le rang social (Francequin, 2008, Gherchanoc & Huet, 2007), notre recherche nous permet de mettre en évidence le lien entre le vêtement de travail et la hiérarchie au sein d'un groupe professionnel. Souvent méconnue des profanes, la notion de « popote interne » a été plusieurs fois citées pour l'exprimer ; il ne s'agit pas ici que d'un lien de subordination, comme ça peut l'être dans la police où le plus haut gradé donne les ordres, mais plus subtilement, véritablement d'une question de rang, presque de classe sociale au sein même du groupe. C'est par leurs vêtements respectifs que les membres du groupe vont se reconnaître, qu'ils vont devoir adopter les bonnes attitudes l'un envers l'autre, utiliser le bon langage, et être à leur place, ils vont devoir « tenir leur rang ».

Tout au long de ce travail, nous avons tenté de répondre à notre question de recherche qui était « **Quelles sont les fonctions relationnelles du vêtement de travail ?** ».

Notre recherche théorique et notre recherche de terrain, au travers de nos trois cas d'études, montrent que le vêtement de travail possède une pluralité de fonctions relationnelles : une **fonction relationnelle identitaire**, permettant l'échange entre le professionnel et le profane. C'est par son rôle d'objet-frontière que l'échange est possible, préservant le dehors du dedans. Une **fonction protectrice** de la relation, le vêtement régule la relation où chaque acteur joue le rôle social qui lui est attribué mais également une fonction protectrice de la relation que le professionnel entretient avec lui-même, dans la tension entre le Moi et le Je. Une **fonction relationnelle au sein même du groupe professionnel**, permettant à chacun de savoir, qui est l'autre, quels agencements les membres du groupe auront à prendre l'un envers l'autre.

Bien que toutes les régulations de ces interactions reposent sur des normes sociales, elles sont en perpétuelle évolution et le vêtement de travail doit s'y adapter.

CONCLUSION

Pour cette recherche, nous nous sommes intéressée aux **fonctions relationnelles du vêtement de travail**. Nous avons tout d'abord mis en évidence les attributs communs à tous vêtements au-delà de leur fonction primaire, celle de la protection et de la parure du corps. Au travers de la littérature, nous

avons mis en évidence la fonction sociale du vêtement, son rôle de communication en tant que marqueur d'appartenance à un groupe, à une classe, à un rang, comme objet de conformité ou de distinction.

Nous avons étudié les spécificités du vêtement de travail, nous avons opéré une catégorisation entre la tenue libre et la tenue imposée, nous avons vu les différents aspects légaux et nous nous sommes intéressée au vocabulaire lié au vêtement de travail. Nous avons exposé notre revue littéraire et les principaux concepts mobilisés pour notre analyse.

Nous avons délimité notre terrain de recherche autour de trois cas d'étude : les gens de robes, c'est-à-dire les membres du tribunal et du clergé ainsi que sur les policiers.

La construction de notre grille d'analyse, nous a permis de mettre en évidence les liens entre le vêtement de travail et l'identité, nous avons étudié les différents types d'interactions que le professionnel pouvait avoir, en portant attention à la manière dont le vêtement de travail influençait, ou pas celles-ci et nous avons vu de quelle manière le vêtement de travail régulait ces interactions.

Nous nous sommes ensuite intéressée aux vêtements de travail comme objet de protection, protection du corps mais aussi comme objet de protection du Soi. Notre travail a été fortement influencé par les théoriques d'Erving Goffman. Sur ce point nous tenons à mettre en évidence, l'abduction dans notre travail. C'est au fil des entretiens que nous avons approfondi cette lecture, nous donnant un éclairage supplémentaire pour l'entretien suivant, nous avons mis en avant le vocabulaire lié à la dramaturgie et très souvent employé par nos participants en perspective avec les théories liées à la mise en scène de Goffman.

Au terme de cette recherche, nous avons pu mettre en évidence la pluralité des fonctions relationnelles du vêtement de travail au sein de nos trois groupes étudiés : une fonction relationnelle identitaire, une fonction protection de la relation aux autres et dans la relation à soi, ainsi qu'une fonction relationnelle tournée vers l'entre-soi.

Si, dès le début, nous avons conscience des limites de notre travail suite au choix spécifique de notre terrain, au fur et à mesure de notre travail, nous avons dû procéder à de nombreux autres choix, nous avons dû, en cours de route, abandonner certaines pistes d'analyse pour nous concentrer sur notre question de recherche. Mais les pistes sont nombreuses et semblent aussi intéressantes que celles qui nous ont occupées durant ces derniers mois. Il nous paraît opportun d'étudier ces mêmes fonctions relationnelles au sein d'autres groupes professionnels, peut-être moins représentatifs d'une institution.

Nous n'avons abordé ni les notions de pouvoir et d'autorité, ni les notions de genre qui sont apparues durant nos entretiens, nous avons également laissé de côté les tenues de cérémonie et d'apparat. Il est

évident également qu'une analyse approfondie d'un seul groupe professionnel, incluant le contexte historique, et l'ensemble des fonctions du vêtement de travail paraît pertinente. Si, un jour, un autre étudiant souhaite aborder cet objet, qu'il sache que, pour nous, l'étude de celui-ci fut passionnante.

Nous terminerons par cette citation du psychologue et philosophe américain William James : « *Le moi se compose d'une âme, d'un corps et d'un vêtement* ».

BIBLIOGRAPHIE

- ANZIEU, D. (1995). *Le Moi-peau, 2*, Paris : Dunod
- BAUDRY, R. & JUCHS, J.-P. (2007). Définir l'identité. *Hypothèses, n°10* (1), 155-167.
- BEAUD, S. & WEBER, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte.
- BERTHOLET, J.-M. (1998). *L'Intelligence du social: Le pluralisme explicatif en sociologie*. Paris, Presses Universitaires de France.
- BOREL, F. (1992). *Le vêtement incarné*. Mesnil-sur-l'Estrée : Calmann-Lévy.
- BOURDIEU, P., (1980). *Le sens pratique*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- DOLLO, C. & all. (2017). *Lexique de sociologie, 5*, Paris, Dalloz.
- DUBAR, C. (2015). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles, 5*, Paris, Armand Collin.
- FERNANDEZ, J. (2015). Le vêtement du salarié. *RJOI, n°20*, 169-226.
- FRACEQUIN, G. (2008). *Le vêtement de travail, une deuxième peau*. Ramonville Saint-Agne : Èrès.
- FRAY, A.-M. & PICOULEAU, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité du travail, *Management et Avenir, n° 38* (8), 72 – 88.
- GHERCHANOC, F. & HUET, V. (2007). Pratiques politiques et culturelles du vêtement. *Revue historique, n° 641*(1), 3-30.
- GLEVAREC, H. (2020). La distinction n'est pas une différenciation. *Recherches sociologiques et anthropologiques, n°51*(1), 39-59.
- GOFFMAN, E. (1973a). *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi*. Paris, Les Éditions de Minuit.
- GOFFMAN, E. (1973b). *La mise en scène de la vie quotidienne. Les relations en public*. Paris, Les Éditions de Minuit.
- GOFFMAN, E. (1975). *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. Paris, Les Éditions de Minuit.
- MEAD, G. H. (2006). *L'esprit, le soi et la société*. Paris, Presses Universitaires de France.
- MOULOINGUI, C. (2006). L'artisan, l'habillement du personnel et le droit. *Marche et organisations, N° 1*(1), 163-179.

ORIANNE, J.-F. (2019). *Petit précis de théorie sociologique*. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur.

PAILLE, P. & MUCCHIELLI, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin.

PITOMBO CIDREIRA, R. (2009). Vêtements « en scène ». La dimension spectaculaire de l'habillement. *Sociétés*, n° 103(1), 59-67.

STAR, S. (2010). Ceci n'est pas un objet-frontière ! *Revue d'anthropologie des connaissances*, Vol 4, n° 1(1), 18-35.

TROMPETTE, P. & VINCK, D. (2009). Retour sur la notion d'objet-frontière. *Revue d'anthropologie des connaissances*, Vol. 3, n° 1(1), 5-27.

VEBLEN, T. (1970). *Théorie de la classe de loisir*, Paris, Gallimard.

ANNEXES

➤ Annexe 1 : profil des participants

Entretien	Fonction	Lieu de l'entretien	Durée de l'entretien
E1	Commercial dans une entreprise spécialisée dans la commercialisation et l'entretien des vêtements de travail.	Sur notre lieu de travail	54 minutes
E2	Juge social	Sur notre lieu de travail	40 minutes
E3	Policier	Vidéo conférence	40 minutes
E4	Membre du clergé	A la Sacristie où le participant officie	56 minutes
E5	Membre du clergé	Au presbytère du participant	1 heure & 10 minutes
E6	Policier	A mon domicile	40 minutes
E7	Magistrat (auparavant avocat)	Vidéo conférence	45 minutes
E8	Policier	Vidéo conférence	49 minutes
E9	Membre du clergé	Au domicile du participant	1 heure & 15 minutes
E10	Policier	Vidéo conférence	44 minutes
E11	Policier	Vidéo conférence	59 minutes
E12	Avocat	Vidéo conférence	38 minutes
E13	Policier	Sur notre lieu de travail	40 minutes
E14	Membre du clergé	A notre domicile	55 minutes
E15	Magistrat (auparavant avocat)	Au palais de justice	50 minutes
E16	Magistrat	Entretien informel, non enregistré.	Environ 1 heure

Nous précisons que l'ordre des entretiens a été modifié et n'est le reflet de la chronologie des entretiens. Pour des raisons de confidentialité, il ne nous est pas possible d'aller au-delà d'une présentation générale de la fonction.

➤ **Annexe 2 : Grille d'analyse**

Concepts	Dimensions	Indicateurs	Liens
Identité	<ul style="list-style-type: none"> • pour soi • pour autrui • jeu réglementé • jeu libre 	<ul style="list-style-type: none"> • Types d'interactions professionnels/profanes en tenue ou hors tenue • Types d'interactions professionnels/professionnels en tenue • Types d'interactions professionnels/proches en tenue ou hors tenue 	<ul style="list-style-type: none"> • L'interaction entre professionnels est profane est « modifiée » par le port de vêtement de travail. • L'interaction entre professionnels est régulée par le port du vêtement de travail (hiérarchie – visible uniquement pour les « initiés ») • L'interaction entre le professionnel et ses « proches » peut être modifiée par le port du vêtement de travail.
Mise en scène	<ul style="list-style-type: none"> • Entre soi • Vers autrui (public) • Rôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation du langage de la dramaturgie : <ul style="list-style-type: none"> ○ Costume ○ Décors ○ Jeu 	<ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation constante de vocable issu de la dramaturgie renvoie vers les notions théoriques de E. Goffman.
Vêtements	<ul style="list-style-type: none"> • Vêtement de travail • <i>Vêtement que l'on met au travail</i> • Protection • Objet frontière 	<ul style="list-style-type: none"> • Protection du « soi » • Utilité du vêtement de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Modification de la perception du « soi », par l'acteur, lorsqu'il porte le vêtement de travail. • Frontière entre profane et professionnel (celle qui permet également à l'interaction d'exister). • Différentes fonctions du vêtement de travail.

➤ Annexe 3 : Guide d'entretien

Ceci est un exemple de guide d'entretien utilisé lors d'un entretien de fond. Celui-ci nous a servi de fil conducteur.

Présentation :

Pouvez-vous vous présenter ?

Pouvez-vous m'expliquer en quoi consiste votre fonction, quelles tâches devez-vous effectuer ? quel est votre parcours ?

Depuis combien de temps exercez-vous ?

La tenue :

Description :

Comment appelez-vous votre tenue ?

Pourriez-vous me décrire votre tenue (vêtement de travail) ?

Pensez-vous qu'il s'agit d'un vêtement de travail ? comment le définiriez-vous ?

Y-t-il eu une évolution dans la tenue ?

En connaissez-vous le contexte historique ?

Qui les fournit ? qui les entretient ? avez-vous le choix de la tenue ?

Utilité :

A quel moment portez-vous votre tenue ? y-a-t-il un autre élément de vêtement que vous portez en dehors des cérémonies ?

Pourriez-vous me décrire à quoi sert votre tenue ?

Quels sont ces avantages ? pourquoi

Quels sont ces inconvénients ?

Représentation :

Qu'avez-vous ressenti la première fois que vous avez porté votre tenue ? pourquoi ?

Qu'est-ce que ça représentait pour vous ? pour votre entourage ?

Et actuellement, que représente pour vous, votre tenue ?

Où et comment vous changez-vous ?

Vous est-il arrivé de mettre votre tenue (ou partie de celle-ci) en dehors du « travail » ? pourquoi ?

Pourriez-vous me décrire comment *le public* s'adresse à vous selon que vous soyez « en tenue » ou pas ? et les personnes qui vous connaissent ?

Selon vous qu'est-ce que cela changerait, dans votre rapport aux autres, si nous ne portiez pas votre « tenue »?

Pourriez-vous m'expliquer comment se passe les relations avec les autres membres de la profession ? (la tenue influence-t-elle l'interaction au sein de la profession ?)

Que pensez-vous de la diversité des habits du tribunal ? y-a-il des codes dans les tenues ? quels sont leurs utilités ?

Avez-vous d'autre chose à me dire au sujet de la tenue ? Est-ce qu'il y a un autre aspect que nous n'avons pas abordé.