

Une spécificité de l'approche sociologique française des groupes professionnels : une sociologie non clivée

Lise Demailly

► **To cite this version:**

Lise Demailly. Une spécificité de l'approche sociologique française des groupes professionnels : une sociologie non clivée. Knowledge, Work & Society / Savoir, Travail et Société, 2003, Knowledge, Work & Society / Savoir, Travail et Société, 2, p107-128. hal-03082490

HAL Id: hal-03082490

<https://hal.univ-lille.fr/hal-03082490>

Submitted on 18 Dec 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Une spécificité de l'approche sociologique française des groupes professionnels : une sociologie non clivée

DEMAILLY L., 2003, "Une spécificité de l'approche sociologique française des groupes professionnels : une sociologie non clivée" in *Knowledge, Work & Society / Savoir, Travail et Société* n°2, p 107-128

Comment définir une spécificité paradigmatique possible pour une sociologie française des groupes professionnels par rapport à la sociologie anglo-saxonne des professions ? Pour tenter de répondre à cette question, on ne suivra pas ici une méthode inductive, qui aurait consisté à faire l'histoire des recherches menées en France autour des professions et métiers, à caractériser la dynamique scientifique de cette histoire et à en produire le bilan. Sans doute les éléments inductifs ne seront-ils pas absents de la réflexion, puisque le texte mobilisera la trajectoire de recherche de l'auteur et les rencontres scientifiques qui l'ont marquée. Mais la position d'écriture sera plus épistémologique et plus normative. Il s'agit de formuler les grandes lignes de ce qui pourrait être le paradigme spécifique d'une sociologie des groupes professionnels "à la française", expression qui ne signifie pas bien sûr le renfermement de la recherche sur le territoire national, bien au contraire comme on le verra, mais l'affirmation d'un point de vue original.

On commencera par construire le paradigme d'une telle sociologie en dégagant ce que nous pouvons considérer comme son axiomatique (¹), c'est-à-dire l'ensemble des théorèmes, des postulats qui permettent de dessiner les contours de l'objet. Puis on l'explicitera en déclinant les conséquences de cette axiomatique, d'abord sur les concepts centraux de la sous-discipline, professionnalisation et identité, puis sur son rapport serré, non clivé, à trois autres sous-disciplines de la sociologie.

L'axiomatique d'une sociologie des professions française

Un premier modèle d'approche des professions sera dénommé « français », de manière idéal-typique, par un terme commode mais imprécis : il vaudrait mieux dire, plus précisément, « peu influencé par les théories académiques anglo-saxonnes », et ne pas oublier que les travaux français concrets ne sont nullement imperméables à ces théories.

Dans ce modèle dit « français », on entendra par *professionnalisation* les modes de construction sociale d'un groupe professionnel, autrement dit les processus qui transforment une collection d'individus à la fois en un *groupe spécialisé* dans la division du travail et en un *acteur collectif*. "Groupe spécialisé" signifie inscription dans un échange social et économique autour du travail et acquisition de compétences spécifiques. "Acteur collectif" implique le développement d'une autonomie et d'une solidarité, qui renvoient à la fois à des capacités d'action, à l'existence d'un pouvoir professionnel et à la détention de moyens de se protéger (des profanes, des usagers, des clients, des concurrents, des partenaires de travail...).

¹) La notion de paradigme est ici reprise de P. Tripiet (1991) et celle d'axiomatique de R. Boudon qui l'emploie dans l'ensemble de son oeuvre pour différencier les cadres théoriques en formalisant leurs théorèmes de base et qui parle par exemple de l'« axiomatique utilitariste » ou de « l'axiomatique du MUE (modèle de l'utilité espérée) » ou encore de « l'axiomatique de l'inégalité des chances » .

On appellera donc *groupes professionnels* des ensembles d'individus occupant objectivement des places semblables dans la division technique et sociale du travail (dans l'échange social autour du travail), ces groupes ayant pour leurs membres une existence subjective *plus ou moins présente*, disposant d'une organisation interne et de capacités d'intervention externes *plus ou moins fortes*, sur la base de principes de structuration divers. La mention du "plus ou moins" est importante : elle évoque la force du processus de professionnalisation, qui peut se situer à des degrés inégaux.

Cette axiomatique d'une sociologie «française» des professions comprend donc trois critères, et seulement trois, quant à l'identification des groupes professionnels :

- une place similaire et relativement stable dans la division du travail, de façon extra-organisationnelle et extraterritoriale. Autrement dit, la similitude en question, liée au travail, contingente historiquement en grande part, transcende les limites des organisations productives et celles des territoires, ce qui définit la spécificité du « professionnel » par rapport à d'autres types de similitudes entre êtres humains.
- une certaine existence spécifique et collective subjective.
- une certaine capacité spécifique et collective d'intervention dans le champ social.

Concrètement, cela veut dire que tout travailleur est potentiellement membre d'un groupe professionnel. Les syndicats de salariés par branche professionnelle, les associations professionnelles et les « coordinations », correspondant bien à des « organisations internes » de groupe et à des capacités d'intervention externes, signent l'existence de groupes professionnels. A l'inverse, l'absence d'un des trois critères en marque, peut être provisoirement, la non-construction : c'est le cas par exemple en France des "sociologues travaillant en entreprise", qui restent jusqu'ici une simple collection d'individus, par défaillance des critères 2 et 3, ainsi que les "secrétaires" ou les « informaticiens d'entreprise », car, dans leur cas, la trop grande dépendance à l'organisation empêche la construction d'un acteur collectif sur une base extra-organisationnelle. Les collectifs de travailleurs réussissent plus ou moins bien, en fonction de diverses ressources et contraintes internes et externes, à se construire comme groupes professionnels.

Les principaux travaux de sociologie française des professions, sans que, répétons-le, il ne s'agisse ici de faire un bilan de cette littérature, nous paraissent bien manier de fait ces trois critères et ces trois seulement pour identifier un groupe professionnel. Grelon (1989,1995), par exemple, considère que les ingénieurs en France deviennent un groupe professionnel à partir du moment historique où les trois critères sont réunis et ce processus ne commence que vers 1930. Les travaux de Catherine Paradeise (1988) sur la marine marchande ou de Denis Segrestin (1980) sur le corporatisme, par delà les différences de leurs cadres théoriques, respectent cette axiomatique, plus large, et donc plus faible, que celle des théories anglo-saxonnes.

Les théories académiques anglo-saxonnes, elles, qu'elles soient fonctionnalistes ou interactionnistes, ont en effet pour particularité commune d'ajouter à cette première liste d'autres critères définissant ce que peut être une profession. Cet ajout de critères supplémentaires est la caractéristique de cette axiomatique qui restreint inévitablement le champ d'application de la catégorie. « groupe professionnel »

La théorie fonctionnaliste (Parsons 1939, Carr-Saunders 1928) ajoute une série de critères tels que les études supérieures longues et la présence d'organisations professionnelles très autonomes et collégiales, comme les Ordres: elle circonscrit donc le domaine des professions à un type particulier dont les médecins et les avocats sont emblématiques.

Sans doute ces travaux sont-ils influencés par le modèle historique américain et sa particularité, la reconnaissance juridique des professions par les tribunaux. Toutefois, ce n'est pas le modèle historique qui nous intéresse ici, mais bien les théories.

Les sociologues interactionnistes, pour leur part, ont introduit un certain nombre de ruptures envers les approches fonctionnalistes, auxquelles ils reprochent le manque de distance envers les idéologies et rhétoriques professionnelles. Hughes (1958), Strauss (1964), Becker (1963), ainsi que certains sociologues contemporains comme Abbott (1988), rajoutent cependant, eux aussi, un critère supplémentaire pour identifier les groupes professionnels. Il s'agit du critère, le plus souvent implicite dans les textes, de : "métier de service ". Ils identifient donc comme professions typiques le clergé, les garagistes, les médecins, les musiciens, les prostituées... Cela a l'intérêt de casser le lien de l'objet *Professions* au prestige social et de faire des coalitions de lettrés un simple cas particulier de la lutte pour l'indépendance vis-à-vis des clients, ce qui est une reformulation intéressante de l'échelle de professionnalisation des fonctionnalistes. L'interactionnisme semble sur ce point plus rigoureux épistémologiquement et se montre de fait tout à fait heuristique. Mais l'ajout du critère « métier de service » exclut de la catégorie, et donc de la comparaison sociologique, les groupes professionnels sans clients directs, comme les fonctions d'Etat, les métiers du travail administratif, les ouvriers, chacun de ces groupes luttant bien pourtant pour des formes d'autonomie professionnelle spécifique. L'axiomatique « française » défendue ci-dessus ne les exclut pas.

Elle permet de traiter les groupes professionnels reconnus par les théories anglo-saxonnes (qui impliquent les études longues et les Ordres professionnels, ou le service à un client direct et l'idéologie professionnelle de service) comme de simples cas particuliers d'un phénomène social plus général : la tendance générale à la constitution d'acteurs collectifs (plus ou moins consistants et dynamiques) sur la base d'une *proximité extra-organisationnelle et extra-territoriale dans le travail*, la tendance à la création de coalitions pour défendre l'autonomie et assurer la protection des membres du groupe ainsi construit.

Exposons à présent une dernière définition, qui précise l'articulation entre la construction historique des groupes professionnels et le traitement social des savoirs et des expertises, lieu de la relative homogénéité propre au phénomène professionnel. On appellera *professionnalité* l'ensemble des compétences considérées comme caractérisant normalement les membres d'un groupe professionnel donné à une époque donnée. Autrement dit, la professionnalité est la résultante du lien socialement construit entre trois phénomènes qui sont eux-mêmes des constructions sociales :

1 - *Certaines caractéristiques, qualités ou propriétés* physiques, psychiques, sociales des individus : savoirs et savoir-faire, formels ou implicites, pratiques ou théoriques, garantis ou non par des diplômes, conscients ou inconscients, liés au maniement de la matière, de la nature, des outils, des machines, des signes, des hommes et des organisations. Ces ressources, construites au fil des parcours biographiques, sont d'ordre cognitif, mais aussi d'ordre affectif et caractériel, voire d'ordre éthique. Ce sont aussi les différentes espèces du "capital" (Bourdieu 1987, 1992) possédé par l'individu ou le groupe.

2 - *Des exigences liées à des situations de travail ou à des postes, des requisits définis par rapport à des tâches, par des employeurs, un marché du travail, une organisation, des besoins sociaux.* D'un premier point de vue, les savoirs requis peuvent être pensés comme des produits des évolutions structurelles et technologiques des organisations et des marchés du travail. Mais ce sont aussi des espaces de problèmes, historiquement définis. Et enfin des enjeux stratégiques de négociation : ils sont soumis aux jeux des stratégies objectives ou conscientes des différents groupes (sociaux, corporatifs, politiques) qui luttent pour la définition de ces requisits, c'est dire pour la définition conjointe des situations, des problèmes et des besoins sociaux. Les savoirs (sommet 1 du triangle) valent par leur capacité à produire de l'action réussie, par leur efficacité à répondre aux exigences des situations de travail ou à des besoins sociaux.

3 - *La reconnaissance sociale de cette adéquation entre des caractéristiques des personnes et les requisits des situations.* Elle prend forme de rétributions matérielles et symboliques qui ont une certaine structure, un certain contenu, un certain niveau. Mais la reconnaissance sociale ne se produit pas sans un travail stratégique, symbolique et rhétorique mené par les groupes professionnels, ce qui renvoie, en boucle, à la question des formes de leur organisation comme acteur collectif dans l'espace public.

L'articulation entre la structure des propriétés des individus, les faisceaux de tâches à accomplir et les modes de reconnaissance définit plusieurs formes d'*échange social autour du travail*, que le sociologue peut catégoriser et typifier, et qui orientent les modes de professionnalisation possible, voire la possibilité même de professionnalisation, dans le cas où la compétence est réduite à la *qualité personnelle*. Le livre de Dubar et Tripier (1998) offre un panorama de ces types d'échange social autour du travail, enracinés dans des structures sociétales et des formes organisationnelles. La première conséquence de l'approche proposée est en effet l'acceptation théorique de la diversité des modes de construction des groupes professionnels.

La pluralité des modèles et processus concrets de professionnalisation

L'axiomatique « française » permet a priori de prendre acte d'une diversité qualitative des *processus de structuration* des groupes professionnels (opération interdite par les axiomatiques plus fortes, qui sont tentées de n'en identifier qu'un), de leur organisation, de leur professionnalisation et de ses aspects concrets quant aux pratiques, une certaine autonomie dans le travail, un certain pouvoir, une certaine sécurité, une certaine spécialisation des compétences etc. Elle permet de percevoir la *pluralité des modes de professionnalisation*.

« Métiers », corporations, grands corps, professions établies, en sont des formes répertoriées et relativement connues. Mais la liste n'est pas close : les artistes et les professions académiques (à propos des quelles Freidson (1986) avait avoué son malaise par rapport aux théories anglo-saxonnes) ont d'autres modes d'autonomie professionnelle et des modes de structuration spécifiques, les agents de l'Etat également. La thèse est donc celle de la diversité des processus objectifs de professionnalisation qui peuvent émerger sur la base de compromis sociaux. Leurs effets concrets en termes de développement de l'autonomie et du pouvoir professionnels prennent alors des formes particulières.

Son corollaire est que, si le modèle idéal de la profession établie ou libérale bénéficie d'une rhétorique bien rodée, il est cependant *impossible de définir en partant de lui une échelle unique de la "professionnalisation"*, un plus ou un moins de professionnalisation par rapport

à ce modèle qui étalonnerait la force, la consistance et le dynamisme de l'acteur collectif. D'autres modèles de professionnalisation *qualitativement différents* paraissent aussi attrayants pour d'autres groupes sociaux et aussi « efficaces » (Dubar Tripier 1998), en ce qu'ils parviennent réellement à influencer le statut du groupe, à produire des tactiques qui « réussissent », à protéger les membres du groupe, à lui assurer une autonomie professionnelle. Autour de ces modèles, plusieurs échelles de professionnalisation peuvent donc être construites.

Pour saisir la pluralité des modes de structuration, il faudrait décrire par exemple un modèle *artisanal*, observable chez les enseignants de l'école élémentaire et secondaire, les travailleurs sociaux, les infirmières, et qui caractérise également une partie du travail artisanal manuel. On peut citer parmi les principaux traits d'un tel modèle: isolement dans le travail quotidien vécu de manière positive comme une forme de liberté, autonomie relative (sans être trop grande, c'est-à-dire sans que l'agent ne soit obligé de se sentir responsable des décisions difficiles), goût du travail bien fait qui met au second rang les préoccupations quant aux coûts économiques, polyvalence assurant la maîtrise des processus (sans tomber dans une polyvalence « d'homme toutes mains » ou de « bonne à tout faire »), importance des savoirs techniques dans la définition du métier, mais cependant faible formalisation et faible instrumentation des savoirs professionnels, relative maîtrise du temps réel de travail, parfois en volume, au moins dans le détail de sa répartition. Ce modèle emprunte à la catégorie plus large des métiers de service la division professionnels /profanes et la relativisation des demandes des clients par rapports aux normes professionnelles.

Il faudrait évoquer le *modèle bureaucratique-taylorien* caractéristique de certains secteurs de l'administration publique (Demailly 1992). Certains cadres administratifs des services déconcentrés de l'Etat, dans l'Education Nationale, ne tiennent pas à se "professionnaliser" sur un autre modèle, malgré les injonctions à le faire, le modèle bureaucratique-taylorien étant à leur yeux suffisamment protecteur et autonomisant.

On pourrait aussi identifier un rapport *militant* ou *vocationnel* au travail, autrefois fort répandu et toujours structurant chez une partie des enseignants et des professionnels du sanitaire et du social; le modèle *académique* (Freidson 86) où l'identité personnelle et collective est liée à la célébration du Savoir et au rapport à une Discipline académique, ainsi qu'un modèle *artistique* qui en est proche par certains aspects.

La transformation actuelle des métiers relationnels oblige à évoquer un modèle *entrepreneurial* autour duquel se construit par exemple actuellement la professionnalisation des chefs des établissements d'éducation ou de soins et celle des chefs de projets dans les nouveaux emplois du travail social liés à la politique de la ville, ainsi qu'un modèle *managérialisé* qui est son complémentaire.

Mentionnons un modèle fort important quant aux enjeux sociaux qu'il souligne, dans les services publics, une nouvelle posture en rupture avec les modèles bureaucratique, artisanal ou militant ancien, un type d'identité nommé "*professionnel de service public*" par Franfort, Osty, Sainsaulieu, Uhadé (1995). Elle se caractérise ainsi : capacité à travailler dans des réseaux d'entraide et de coopération, souci du développement professionnel, élargissement du cadre mental de référence (en intégrant les problèmes éducatifs et les problèmes organisationnels, souci de la qualité du service, choix éthiques conscients liés à la notion de service public...).

On peut donner un exemple de la diversité des modes de structuration pour des professions pourtant proches dans l'espace social. La comparaison entre la médecine (psychiatrie) et la psychanalyse, (Demailly, Convert 2003) montre :

- deux manières tout à fait différentes de gérer les frontières identitaires des groupes professionnels. D'un côté, les frontières avec les autres professions sont strictement définies par l'Ordre et les diplômes, même si la reconnaissance de spécialités hétérodoxes est un enjeu de luttes. De l'autre, en psychanalyse, les frontières sont un objet permanent, vif et conflictuel de débat et la professionnalité est un enjeu constant de redéfinition.

- deux positions tout à fait différentes d'intervention de l'acteur collectif quant aux modes de vente des prescriptions. Confronté à l'apparition de la technologie de l'internet, le conseil de l'Ordre des médecins régleme de manière tatillonne ce qui peut être publié sur un site médical WEB et interdit la consultation payante ou non payante en ligne. Certaines associations psychanalytiques, elles, ont considéré le WEB comme un lieu d'expérimentation sociale : n peut dès lors observer le développement de psychothérapies payantes par mail ("e-thérapies", "cyberpsychanalyses").

On a là presque un cas d'école quant à la diversité des modes de structuration. Les médecins sont très proches de la "*Profession*" nord américaine. Les psychanalystes relèvent d'un modèle artistique de professionnalisation : l'individu ne s'autorise professionnellement que de lui-même, de quelques pairs et de quelques clients.

Enfin les groupes professionnels sont capables de changer très rapidement de mode de professionnalisation. C'est le cas, selon Pascale Trompette (2002), des « croque-morts » et les « pompes funèbres », qui sont passés d'un mode de professionnalisation basé sur un monopole administré à celui d'une profession de service en espace concurrentiel.

En résumé, on peut donc poser le principe de la coexistence de processus concrets de professionnalisation multiples, qui se partagent entre les différents groupes, varient selon les conjonctures historiques et les modes d'organisation de l'État. Le tableau des modes de professionnalisation qui a été présenté ici n'est ni exhaustif ni systématique, c'est un chantier de recherche qui reste ouvert, même si la liste des "solutions" de professionnalisation ne peut pas être infinie.

Une conséquence de cette thèse et un deuxième principe de l'approche « française » est le caractère confus des identités collectives, souvent partagées entre plusieurs modèles de professionnalisation concurrents.

Les identités professionnelles collectives : construction rhétorique et champ symbolique concurrentiel

A la suite de ce qui vient d'être exposé, les identifications à l'œuvre dans l'espace de travail doivent être conçues comme éclectiques, de l'ordre du « bric-à-brac », souvent confuses. Elles se réfèrent à des modèles professionnels objectivement concurrentiels, en référence à divers modes de professionnalisation ou diverses interprétations de la professionnalité, et, en outre, à d'autres enracinements que le métier, par exemple l'organisation ou le hors-travail.

Les identités professionnelles collectives réelles ont de plus une double face, car elles mettent en jeu des rhétoriques qui construisent une professionnalité idéale, rêvée, stratégique, distincte

de la professionnalité pratique, ordinaire, analysable dans les postes concrets de travail. C'est dans la tension entre ces deux pôles que l'on peut saisir la dynamique des professions et leur inscription dans l'échange social autour du travail. Les interactionnistes avaient insisté sur la dimension rhétorique et stratégique des identités professionnelles collectives (par exemple dans les tactiques autour du "sale boulot", dont il faut se défaire sur les groupes professionnels voisins (Hughes 1992) et ce point de vue est repris, à juste titre, par la sociologie française des professions.

Il est aisé de citer quelques exemples de ce travail rhétorique des identités collectives et, corrélativement, de leur caractère "feuilleté".

Une grande partie des professionnels de l'éducation et de la formation sont de fait « attirés » par la profession-objet à laquelle ils forment : professions d'avocat, de médecin, de gestionnaires, par exemple pour des universitaires enseignant la médecine, le droit ou la gestion ; de mécaniciens, de chauffagistes pour des enseignants de Lycée professionnel; métiers techniques pour certains travailleurs sociaux. Ces groupes constituent donc, sous cet angle, des segments de groupes professionnels divers, dont les identités collectives sont finalement pour eux *plus fondatrices que celle de formateur*. Il arrive d'ailleurs qu'ils exercent des activités complémentaires rémunérées dans le cadre de cette profession, que leur trajectoire professionnelle en vienne ou y retourne. Les organisations syndicales des enseignants sont structurées par ordre d'enseignement (élémentaire, secondaire, technique, sportif), mais les associations professionnelles le sont par discipline (" les enseignants de Français de la maternelle à l'université "), voire par pratique sociale de l'espace occupationnel concerné, en intégrant des professionnels non enseignants (c'est le cas d'associations professionnelles en communication, en gestion, en sociologie...), ou encore par grade (la Société des Agrégés de l'enseignement secondaire).

De façon similaire, le métier de formateur d'adultes est « poreux » (Charlon, Demailly et al. 1997). On y organise rarement l'ensemble de sa carrière professionnelle. Il est donc « attiré » soit par le travail social, soit par la fonction « direction du personnel » et « les ressources humaines », soit par les différents métiers de la production et des services, selon les trajectoires passées et les projets de carrière. La profession de formateurs d'adultes, telle qu'elle se donne à entendre et à lire dans des entretiens semi-directifs, tente une unification identitaire autour d'un certain ethos commun : une certaine distance à l'univers scolaire et l'objectif de l'amélioration des performances des individus sur le marché du travail. Mais *quand le sociologue est attentif aux processus concrets de division du travail* au sein des organisations où travaillent des formateurs, ou de division du travail entre les organismes eux-mêmes, il découvre, dans un marché segmenté, des profils d'emplois nombreux et instables, tout à fait spécifiques, liés aux créneaux de service des organisations, et des conduites professionnelles tout à fait diverses. L'ethos commun correspond plus à un groupe d'intérêt qu'à un groupe de culture.⁽²⁾

Il y a donc des lieux concurrents de définition du groupe professionnel, même sur la base de la seule référence à la profession (sans même évoquer les références à l'organisation). La référence à la profession n'est que superficiellement un drapeau commun. Elle fonctionne en fait comme un *champ* (Bourdieu 1987, 1992), où se jouent des rapports de force symboliques entre différents segments du groupe professionnel quant à la meilleure image possible de la

²) Pour cette distinction, voir Zarka 1988

profession, la trajectoire-type, le meilleur modèle de professionnalisation. Ces *segments* sont en concurrence à la fois pour la définition d'une professionnalité et d'une stratégie, et pour la légitimité à les incarner. J'ai appelé "agencement symbolique de mobilisation professionnelle" (Demailly 1991) ces systèmes de représentations et de croyances qui remplissent plusieurs fonctions : mobiliser la profession à l'interne en fabriquant des mythes, assurer sa protection dans la quotidienneté du travail, légitimer sa place dans la société et négocier sa reconnaissance sociale, intervenir dans le champ social pour y maintenir ou à l'inverse y transformer la définition des problèmes à résoudre, et enfin servir les intérêts spécifiques du sous-groupe porteur. Historiquement, ces "agencements de mobilisation professionnelle" ont un pouvoir symbolique souvent instable et fragile, ils ne sont qu'exceptionnellement portés de manière consensuelle par le groupe professionnel en son entier, ils sont toujours à reconstruire ou perfectionner, sous la menace de crises, à cause de la redéfinition des "requis" au niveau du champ social ⁽³⁾, de l'usure des solutions apportées par le groupe, des rapports de concurrence entre groupe professionnel voisins.

Le fait de considérer les constructions identitaires collectives comme des champs symboliques concurrentiels implique méthodologiquement pour le chercheur en sociologie des professions.

- d'observer et d'étudier le travail réel,
- de traiter les rhétoriques identitaires professionnelles comme phénomènes proprement politiques,
- de prendre en compte les modèles historiques et sociétaux, y compris dans leur composante religieuse.

Cela fonde un rapport serré de la sociologie des professions à trois autres sous-disciplines : sociologie du travail, sociologie politique, sociologie des religions.

Le lien fort et nécessaire à la sociologie du travail

On a pu constater que *les processus sociaux de construction et de reconstruction permanente des groupes professionnels* sont complexes. Dans les études empiriques sur les groupes professionnels et leurs pratiques, il est souvent difficile de tout faire en même temps. L'analyse de ces processus est donc amenée à découper, provisoirement et de façon partiellement arbitraire, plusieurs niveaux de détermination. On peut ainsi repérer dans la littérature sociologique quatre plans d'analyse et d'approche empirique, quatre "objets" à travers lesquels est saisi le processus continu de construction sociale des groupes professionnels :

1) *L'évolution des caractéristiques individuelles et des trajectoires biographiques* des membres du groupe concerné, l'effet de celles-ci sur les dispositions individuelles, les identités collectives, les carrières et la démographie du groupe, la reproduction de celui-ci ;

2) *L'évolution des tâches* que les membres du groupe se voient (ou obtiennent de se voir) confier dans la division sociale et technique du travail, ce qui renvoie aux *données structurantes* (organisationnelles, technologiques, économiques, sociales et culturelles). Ces tâches sont une ressource et une contrainte pour les stratégies du groupe, pour la définition

³⁾ Abott (1988) se montre dans sa sociologie fort sensible à l'évolution historique de la définition des problèmes à résoudre. Malgré un outillage conceptuel tout à fait différent, c'est peut être l'auteur américain le plus en connivence avec une approche en termes de « champ symbolique » en sociologie des professions.

des savoirs professionnels pertinents, des compétences et dispositions requises, des relations aux éventuels clients et usagers;

3) *Le travail propre* de construction identitaire, de production de sens, de placement stratégique, de légitimation de la place et de mobilisation professionnelle interne réalisé par les membres du groupe et les organisations qui en sont issues (organisations éventuellement en divergence).

4) *L'intervention sur un groupe professionnel donné opérée par les groupes ou catégories d'agents professionnels "voisins"*, rapports de hiérarchie, de concurrence, de coopération, d'information, de réseau, ces groupes "voisins" étant eux-mêmes engagés dans leur propre effort de construction identitaire et de placement stratégique, ce qui dessine un processus interactif de structuration professionnelle.

Ces modes d'entrée dans l'objet et ces méthodes sont le moyen d'un enracinement fort et central de la sociologie des professions dans la sociologie du travail, telle que celle-ci s'est redéfinie ces dernières années, en acceptant ses traditions méthodologiques et épistémologiques: intérêt pour les pratiques et l'observation, le rapport salarial, les biographies et histoires de vies, les mobilisations collectives, les modes de coopération au travail.

La professionnalité comme enjeu politique

Mais la nature stratégique des constructions identitaires, leur caractère de champ symbolique conflictuel fonde aussi le lien de la sociologie des groupes professionnels avec la sociologie politique.

Analyser les groupes professionnels implique de saisir en eux une dimension spécifique, non épuisée par l'étude sociologique des dynamiques individuelles ni par celles des tendances historiques globales, il s'agit *de ce qui relie les professions au champ social, de ce en quoi elles s'inscrivent historiquement dans un compromis social particulier.*

De même que la sociologie du travail et celle des professions ont dû s'ouvrir à l'économie car les contraintes économiques qui pèsent sur les logiques d'action sont incontournables dans la production sociologique de leur compréhension, de même elles ne sauraient être déconnectées de l'étude des enjeux politiques. Le rôle central de la sociologie du travail dans l'approche des groupes professionnels s'y concrétise et s'y légitime par la mise en évidence de son lien avec la sociologie politique, c'est-à-dire en quelque sorte le renoncement à une autonomie épistémologique, sinon disciplinaire, de la sociologie du travail et des professions. Ce lien peut être repéré à deux niveaux, à articuler constamment :

- à un niveau micro-sociologique, celui des orientations socio-politiques de la pratique professionnelle (on pourrait dire aussi socio-éthiques, mais ne serait-ce pas là un simple euphémisme ?), telles qu'elles peuvent se donner à lire dans les micro-décisions du travail quotidien;
- à un niveau macro-sociologique, celui de la construction historique et conflictuelle des normes éthico-politiques de l'espace public, à laquelle participent les groupes professionnels.

On peut avancer que les questions d'écologie, de développement durable, de protection de l'environnement, montrent que les groupes professionnels techniques liés à l'industrie et au management privé sont, qu'ils le sachent ou non, des acteurs socio-éthiques. Restons cependant centrés sur les métiers liés directement ou indirectement aux politiques publiques, exemples plus immédiatement lisibles.

La professionnalité y est l'enjeu de conflits idéologiques lourds. La politique, tant au niveau macro-sociologique qu'au niveau microsociologique, oriente les pratiques. Au delà de l'exemple évident des enseignants, où les actes quotidiens du métier sont influencés par les positions élitistes ou démocratises, le goût ou le dégoût pour la mixité sociale, les conceptions de l'autorité et de l'enfance, le sens de la justice, on peut évoquer le cas non moins évident des professions de santé mentale (Chauvenet 1988), où les représentations de la folie et de la normalité, de l'ordre public et de la solidarité citoyenne ou communautaire, partagent fortement les praticiens.

La question de l'appartenance ou non de l'engagement éthique et politique dans la définition de la professionnalité, la question de l'abandon ou non d'une dimension militante (engagement social) ou au moins vocationnelle (engagement personnel), restent importantes concernant plusieurs métiers du soin et du travail social. Chez les infirmières, deux modèles idéaux, l'un plus technique, l'autre plus relationnel, se partagent la représentation de ce que serait l'image socialement souhaitable de l'infirmière. Ils engagent profondément, bien au-delà des gestes quotidiens à accomplir, des images anthropologiques, culturelles et politiques du corps humain et de la personne humaine (Dembinski 1999). En ce qui concerne les universitaires, Charles (1988) évoque deux modèles de professionnalisation et d'organisation dont on peut observer la concurrence au sein de l'Université française et dont les enjeux concernent directement la nature des élites sociales et de leur rapports à la société et à l'Etat, « l'idéal du haut fonctionnaire » et l'idéal humboltien caractérisé par le libre examen et l'innovation scientifique.

Le cas des "médecins inspecteurs de santé publics" (Vandenberghe 2001) est particulièrement intéressant. Le fait que ce métier de fonctionnaire soit uniquement accessible par conversion professionnelle à partir de la médecine et en partie après des trajectoires biographiques tout à fait particulières (coopération étrangère par exemple) ou dans le cadre de carrières féminines, le fait que le choix de la conversion identitaire ne lui enlève pas sa pénibilité (un sentiment persistant d'illégitimité par rapport à la médecine soignante), ne peuvent se comprendre que sur fond de la difficulté d'émergence du concept de santé publique dans la France du XXe siècle.

Dernier exemple, leurs employeurs incitent par diverses voies (formation, culpabilisation, appel aux usagers ou contribuables) les enseignants et les travailleurs sociaux à *renoncer à la référence artisanale pour passer à une professionnalité "managérialisée"* (le passif sert ici à rappeler que ce modèle est le complément idéal du modèle "entrepreneurial"), ce qui s'inscrit distinctement dans le passage d'une « logique de la qualification » à une « logique de la compétence ». Les managérialisés sont parfois appelés des « professionnels », mais ni au sens de « profession libérale » ni au sens de « professionnels de service public ». Le contenu de la professionnalité managérialisée, peut être évoqué (d'après mes propres observations et Dubar 1996) par la capacité à s'inscrire dans des « projets », des *réseaux*, des partenariats ; l'acceptation de l'évaluation permanente aussi bien des agents que des dispositifs ; l'augmentation du temps de travail contraint et contrôlé ; la flexibilité des statuts et la précarisation de l'emploi. ; la *publicité*, la "transparence", la théâtralisation de l'action,

résumée dans la maxime : « savoir faire, mais aussi faire savoir ». Ces nouvelles professionnalités sont très liées sur le fond à des changements organisationnels (management participatif) et à des changements de formes et d'orientations des politiques publiques (localisation, contractualisation, reddition de comptes, obligation de résultats).

L'inscription des professions dans les espaces sociétaux : comparaison internationale et recours à la sociologie des religions

Enfin, la pratique des comparaisons internationales réactive la pertinence de la notion d'*espace sociétal* (Maurice, Sellier, Silvestre 1982), notamment dans une dimension peu explorée, celle des traditions religieuses.

Plusieurs cas empiriques impliquent le recours à la sociologie des religions, ce qui confirme pleinement la thèse de Dubar et Tripier (1998), mais la complète en montrant que c'est aussi dans les détails de l'analyse des pratiques professionnelles qu'elle est utile. On évoquera deux exemples.

Les groupes professionnels travaillant dans les organisations publiques sont confrontés aujourd'hui au développement de l'évaluation des politiques publiques et des performances individuelles. Leurs membres réagissent individuellement et collectivement (syndicalement) de manière diverse. Des éléments de comparaison internationale montrent l'intérêt de recourir à une analyse des différentes pratiques religieuses de la confession. On peut ainsi repérer un lien entre la pratique de la direction de conscience en pays catholique et les résistances émotionnelles et cognitives aux dispositifs d'évaluation, notamment de ceux qui ne maintiendraient pas le secret ou la discrétion de celles-ci. Au contraire, en pays luthérien fondamentaliste, la pratique de la confession publique "éduque" à l'acceptation de l'auto-évaluation, à la publicité de l'évaluation, valorise en quelque sorte l'autocritique "publique". Par exemple, la publication dans la presse des "performances" des établissements, "normale" en Angleterre et aux Pays bas, très discutée en France, est interdite au Portugal. La "reddition de compte" par les professionnels est globalement beaucoup plus considérée comme allant de soi en pays protestant qu'en pays catholique.

Autre exemple: L'étude des personnels soignants des unités de soins palliatifs (Castra 2001) et de leurs représentations par rapport au soulagement de la douleur ou à l'euthanasie, appelle aussi l'attention sur les différences entre protestantisme et catholicisme dans l'analyse du traitement social de la fin de vie, la place de la douleur dans la vie, la représentation du suicide etc.

Conclusion : une sociologie non clivée

Un certain nombre de travaux de sociologie « française » des professions, en décalage par rapport aux théories anglo-saxonnes, ont finalement pour particularité de construire une sociologie non clivée par rapport à d'autres sous-disciplines, sociologie du travail, des organisations, sociologie politique et religieuse. La notion du clivage, empruntée ici à la psychanalyse, désigne une séparation tranchée entre deux séries de représentations, assortie du déni de cette séparation. On peut faire l'hypothèse que le choix théorique du non clivage s'enracine d'une part dans l'histoire de la sociologie continentale et les premières formulations durkheimienne et weberienne concernant les professions, d'autre part dans des

modèles historiques de structuration des groupes professionnels qui ont inclus un pluralisme de statuts juridiques.

On peut ainsi construire leur axiomatique commune et la proposer de façon programmatique pour une sociologie des professions « française ». Elle consiste en une liste réduite de critères nécessaires à la reconnaissance de l'existence d'un groupe professionnel, ce qui permet une approche large du phénomène « groupe professionnel » et une construction spécifique du concept de professionnalisation. Analyser la pluralité des modes, formes et forces de professionnalisation (ce qui n'est pas le cas des théories anglo-saxonnes, notamment fonctionnalistes, qui sacrifient à un monisme de l'échelle de professionnalisation) permet d'en saisir les constructions socio-historiques contingentes. On en induit également le caractère conflictuel et symboliquement concurrentiel des identifications, la dimension politique et sociétale de celles-ci (qui invite aux comparaisons internationales). En somme, ces théories, et leur point de vue paraît heuristique, proposent une sous-discipline à autonomie paradigmatique volontairement faible. A l'inverse, les théories anglo-saxonnes combinent, elles, en une autre logique, une sociologie spécialisée fortement autonome et une échelle unique de professionnalisation.

Lise Demailly
 Professeur de sociologie
 Université de Lille I. CLERSE-IFRESI-CNRS

Bibliographie

- ABOTT A.,1988, *The système of the professions. An essay of the division of Expert labour*, Chicago, University of Chicago Press.
- BECKER H.S.,1963, *Outsiders*, trad. 1985, Paris, Métailié
- BOURDIEU P.,1992, *Réponses*, Paris, Seuil
- BOURDIEU P., 1987, *Choses dites*, Paris, Minuit
- BUCHER R. et STRAUSS A.,1961, « Profession in Process », traduit dans STRAUSS A., *La trame de la négociation*, Paris, L'Harmattan, 1992, pp. 67-86.
- CARR-SAUNDERS A.M.,1928, *Professions: their Organization and Place in Society*, Oxford, Clarendon Press.
- CASTRA M. *Les unités de soins palliatifs*, thèse 2001, Paris 1
- CHARLES, C., 1988, "Les enseignants du supérieur en France : histoire d'une identité incertaine". in Bourdoncle R, Demailly L *Les professions de l'éducation et de la formation*, Presses Universitaires du Septentrion
- CHARLON E., DEMAILLY L., FEUTRIE M., VERMELLE M.-C.,1994, *Les mutations des organismes de formation en relation avec l'entreprise*, CLERSE-LASTREE / Direction Régionale de la Formation Professionnelle
- CHAUVENET A.,1988, "Les professions de santé publique de l'enfance: entre police administrative et éthique communicationnelle", *Sociologie et sociétés*, XX, pp. 41-54
- CONVERT B., DEMAILLY L.,2003, "Internet et les professions de santé. Le problème de la consultation à distance". *Réseaux* n°120, pp 241-270

- DEMAILLY L., 1991, *Collège: crise, mythes et métiers*, Presses Universitaires du Septentrion
- DEMAILLY L., 1992, "Simplifier ou complexifier ? Les processus de rationalisation du travail dans l'administration publique", Paris, *Sociologie du travail*, -4
- DEMAILLY L., DEMBINSKI O., 2002, "La réorganisation managériale à l'École et à l'Hôpital", *Education et sociétés*, Paris
- SCHWEYER F.-X., CRESSON G., coord., 2001, *Les usagers des systèmes de soin*, l'ENSP Rennes
- DEMBINSKI O. *Les infirmières d'un Centre Hospitalo-universitaire*, Thèse 1999, Lille I
- DUBAR C., LUCAS Y. (Dir.), 1994, *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Presses du Septentrion, Lille,
- DUBAR C., 1996, "La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence", *Sociologie du travail* 2
- DUBAR C., TRIPIER P., 1998, *Sociologie des professions*, Armand Colin
- FRANKFORT I., OSTY F., SAINSAULIEU R., UHADE M., 1995, *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Desclée de Brouwer
- FREIDSON E., 1970, *Profession of medicine*, New York, Harper and Row
- FREIDSON E., 1986, "Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique", *Revue française de sociologie*, pp 431-443
- FREIDSON E., 1986, *Professional Powers*, Chicago, University Press.
- GRELON A., 1989, « Les universités et la formation des ingénieurs en France (1970-1914) », *Formation-Emploi*, n° 27-28.
- GRELON A., 1995, "Training Electrical Engineers in France, 1880-1939", In Cassis Y., Crouzet F., Gourvish T. (éd. par), *Management and Business in Great Britain and France. The Age of the Corporate Economy*, Oxford, Oxford University Press, PP 147-158.
- MAURICE M., SELIER F., SILVESTRE J.-J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF
- PARSONS T., 1939, « The Professions and the Social Structure », *Essays in Sociological Theory*, New York, Free Press, PP 34-49, traduit en français dans *Éléments pour une sociologie de l'action*, Paris, Plon, 1963.
- PARSONS T., 1965, Article « Profession », in *International Encyclopedia of Social Sciences*, vol. 12, pp. 536-547.
- HUGHES E.C., 1952, «The Sociological Study of Work: An Editorial Foreword », *The American Journal of Sociology*, vol. 57, May.
- HUGHES E.C., 1958, *Men and their Work*, Glencoe, The Free Press.
- HUGHES E.C., 1992, *Le regard sociologique*, textes réunis par J.-M. Chapoulie, Paris, éd. de l'EHESS.
- PARADEISE C., 1988 « Les professions comme marché du travail fermé » *Sociologie et sociétés* (la sociologie des professions) XX,2
- SEGRESTIN D., 1980 « Les communautés pertinentes de l'action collective » *Revue Française de sociologie*, XXI, 2, P 232-248

STRAUSS, A, 1964, *Psychiatric ideologies and institutions*, London : Collier-Macmillan

TROMPETTE P., 2002, " Au royaume du marché funéraire : la mort réenchantée ", in *Revue de l'Institut de Sociologie*, Bruxelles,

TRUPIER P., 1991 *Du travail à l'emploi, paradigmes, idéologies et interactions*, Editions de l'Université de Bruxelles

VANDENBERGHE M., 2002, *Les médecins inspecteurs de santé publique*, L'Harmattan

ZARKA B.,1988, "Identité de métier et identité artisanale», *Revue Française de sociologie*, XXIX, PP 247-273