

Les groupes sociaux, les activités et les trajectoires comme des vecteurs de “devenir professionnel”

Cette journée d'étude doctorale du laboratoire ISMÉE se propose de traiter de la question de la professionnalisation autour de trois axes de réflexions : les groupes professionnels, l'activité professionnelle et les trajectoires professionnelles. Elle entend offrir un espace de réflexion collective autour de la notion de professionnalisation, vue comme un processus pluriel qui se joue aux sein des groupes, des pratiques et des trajectoires individuelles. Nous souhaitons pouvoir accueillir des contributions diverses, qu'elles portent sur des terrains classiques ou émergents, sur des professions instituées ou des activités en voie de structuration, sur des pratiques stabilisées ou en cours de transformation. Cette journée ambitionne de mettre en lumière la richesse des perspectives existantes et de favoriser les questionnements en réunissant des communications sur des objets variés. Elle se veut un lieu d'échange et de partage, permettant de réfléchir collectivement à de nouvelles pistes de recherche sur la professionnalisation. En cela, cette journée d'étude doctorale vise à nourrir un dialogue interdisciplinaire permettant de saisir la diversité des formes contemporaines du « devenir professionnel ».

Nous allons par la suite présenter les différents axes proposés. À travers ces 3 axes, il s'agit d'interroger cette notion et d'étudier la diversité des usages du terme de professionnalisation tout en gardant un point de vue large sur les activités de travail.

Axe 1 - Groupes professionnels

Dans la littérature, les groupes professionnels peuvent être source d'intégration et de lien social entre les travailleurs, les « groupes intermédiaires » de Durkheim (2004 [1984]), où résulter d'un phénomène d'exclusion, de formation d'une « communauté d'intérêt » comme l'analyse Weber (1995 [1921]). En constituant ces « communautés d'intérêts », les groupes professionnels peuvent maintenir une fermeture de leur travail et se protéger des aléas du marché. Le courant néo-wébérien a, par la suite, mis en lumière trois formes de différenciation que peuvent emprunter un groupe professionnel (Vézinat, 2016) : par les savoirs et l'expertise, par la sphère d'activité et par la dominance professionnelle (Freidson, 1970) et la rhétorique. Une fois institués, ces groupes produisent une série de traits spécifiques, plus ou moins stabilisés, permettant de se faire reconnaître, que ce soit par la mise en place des filières de formation professionnelle, des codes de déontologie ou l'obtention d'une reconnaissance des institutions (Chapoulie, 1973). Pour Weber, « le groupe formé par les membres de plein droit, en tant qu'il représente une “profession”, dispose à titre exclusif des biens, des devoirs et des situations dont il a le contrôle, dans les domaines intellectuel, social et économique » (1995 [1921], p. 59), le terme de profession servant de qualification aux groupes institués et stabilisés. L'acquisition de cette dénomination de « profession » par un groupe professionnel peut alors devenir un enjeu honorifique, un symbole collectif mobilisable par les membres du groupe de la reconnaissance de la fonction sociale de leur activité (Becker, 2006).

Cependant, si la profession est déclarative dans le sens où elle nécessite de se déclarer comme groupe constitué (Kramarz, 1991), elle ne peut exister que par le regroupement des acteurs qui l'instituent et qui, à travers leurs actions conjointes, forment ce groupe (Latour, 2007). Son existence est, ainsi, constamment renégociée au sein du groupe et

découle de processus plus ou moins visibles de stabilisation. Il convient de rappeler qu'il n'existe donc pas de professions établies définitivement, mais plutôt des moments de structuration et de déstructuration des groupes professionnels. Ces formes d'organisation sociales constituent des enjeux politiques et la gouvernance des groupes professionnels peut alors devenir un espace de conflit entre les différents acteurs engagés autour du groupe professionnels : « les professionnels eux-mêmes, les destinataires de l'activité, les instances étatiques, les lieux de formations et les organisations employeuses » (Vézinat, 2016, p.96).

Au travers de ce premier axe, il s'agit donc de questionner la place des groupes professionnels dans le processus de professionnalisation. Comment les groupes professionnels se constituent, se transforment et se défont dans différents contextes sociaux, économiques ou institutionnels ? Comment les acteurs négocient-ils la reconnaissance d'un groupe professionnel, que ce soit auprès des institutions, du public ou d'autres professions ? Quels rôles jouent les organisations (syndicats, associations, ordres, collectifs informels) dans la structuration ou la déstructuration des groupes professionnels ? De quelles manières les conflits et controverses internes (segments, générations, statuts) participent-ils à redéfinir les contours d'un groupe professionnel ? Comment les transformations contemporaines du travail (numérisation, externalisation, plateformes, hybridation des métiers) reconfigurent-elles les frontières professionnelles ?

Axe 2 - Activités professionnelles

L'activité professionnelle désigne le plus souvent la pratique des individus dans un cadre professionnel. Elle implique la construction de connaissances et de savoirs, ainsi que de gestes incorporés au contact des autres praticiens. Ainsi l'habitude, comme dispositif social façonné par certaines formes d'activité en réponse à l'environnement, orientent les pratiques (Dewey, 1993) et entraîne cette double orientation sujet-pratiques.

Le professionnalisme s'y exprime alors comme une exigence de maîtrise et d'expertise propre au professionnel, qui le différencie du profane qui doit alors pouvoir lui faire confiance. Dans la sociologie interactionniste du travail, l'activité professionnelle représente toute activité de travail spécialisé et permet de distinguer le professionnel de l'amateur (Hugues, 1958). La pratique amateur pouvant également être perçue comme une porte d'entrée dans le monde professionnel, par la professionnalisation des loisirs (Flichy, 2010). C'est par le professionnalisme que les individus justifient de leur adéquation à un attendu professionnel. Lorsque les journalistes évoquent leur professionnalisme, c'est pour rendre compte de leur capacité à remplir un rôle social et à la possession de compétences et de savoir-faire techniques bien établies (Ruellan, 1992), de même pour le professionnalisme des auteurs et autrices de BD qui est pourtant défini d'une manière largement informelle (Nocérino, 2020).

Par ailleurs, les acteurs professionnels construisent une « façade », au sens de Goffman (1974). Cette dimension peut recouvrir le travail relationnel effectué dans le cadre des métiers de service, où le professionnalisme peut se manifester comme une catégorie négociée dans l'interaction avec un client (Weller, 1999 ; Velkovska et Zouinar, 2013). En effet, le travail de service implique que les professionnels procèdent à une forme de traduction du travail effectué, destiné au client, parfois en s'éloignant des recommandations officielles (Orr, 1996). La relation de service se présente également comme un idéal qu'on

retrouve dans de nombreuses activités professionnelles, telles que l'activité commerciale (Chabault, 2024).

Les pratiques professionnelles découlent également de la maîtrise du geste professionnel (Leplat, 2005) et de l'engagement de l'individu dans le travail : « À côté des phénomènes de statut, de prestige et de rivalité entre des segments professionnels, s'observent ainsi des valorisations émergeant du travail en train de se faire. » (Bidet, 2011, p. 8). Ainsi, les gestes professionnels peuvent s'inscrire dans des arènes d'habileté technique (Dodier, 1993) où l'individu affirme son contrôle sur l'environnement ou dans des contextes plus apaisés grâce au dépôt d'une partie des compétences dans l'environnement immédiat de l'acteur (Hutchins, 1994). Cette dimension de l'activité professionnelle revient donc à interroger le niveau de convenance le plus intime (Thévenot, 1994) : la valeur professionnelle transformée en geste expert (Bessy & Chateauraynaud, 1995) ou en regard, comme dans le cas des travaux sur la vision professionnelle (Goodwin, 1994).

Avec ce deuxième axe, nous nous intéressons à l'acte professionnel, à sa pratique effective. Comment les professionnels construisent, ajustent ou négocient leur pratiques au quotidien dans leurs environnements de travail ? Comment les gestes, routines ou savoir-faire se transmettent, se stabilisent ou se transforment ? De quelle manière les professionnels composent-ils avec les prescriptions, les normes, les outils ou les contraintes organisationnelles ? Comment les acteurs mobilisent-ils leur expertise pour faire face à l'incertitude, aux imprévus ou aux tensions propres à leur activité ? Comment les pratiques professionnelles évoluent-elles sous l'effet des innovations technologiques, des réformes institutionnelles ou des transformations du monde du travail ?

Axe 3 - Trajectoires professionnelles

La professionnalisation est souvent mobilisée dans la littérature pour décrire un processus de transformation, voire d'apprentissage. Les trajectoires professionnelles rendent alors compte des « mobilités professionnelles » volontaires (Negroni, 2005) ou contraintes, mais également des temps de formations (Levené dans Jorro [dir.], 2022). Un devenir professionnel peut, en effet, se traduire par « une volonté de “fabriquer des professionnels” via des dispositifs de formation développant des “compétences” » (Wittorski dans Jorro [dir.], 2022, p.335).

Selon Hugues (1958), la « fabrique » du professionnel, consiste en une socialisation professionnelle conçue comme une initiation à la « culture professionnelle » et une conversion à une nouvelle identité intégrée dans une carrière, une perspective d'ensemble cohérente. L'identité professionnelle peut alors se concevoir comme « le mouvement conjoint des individus dans la construction de leur avenir professionnel et des institutions (“les entreprises”) dans l'élaboration de leur projet collectif » (Dubar, 1992, p 522) et la socialisation professionnelle comme la construction d'une « identité sociale et professionnelle à travers le jeu des transactions biographiques et relationnelles » (Dubar, 1992, p.522) prenant de nombreuses formes (comme accéder à un emploi stable, se faire reconnaître comme « compétent », s'adapter aux changements du monde du travail ou affronter des périodes de chômage).

Dans cette perspective, les carrières des individus, tout comme l'activité professionnelle, impliquent un entrelacement continu de situations d'apprentissages formelles et informelles

(Brogère, 2016). De nombreux travaux historiques ont montré l'importance de la formation scolaire dans la constitution de l'identité professionnelle, l'assimilation des valeurs médicales par les étudiants de médecine en est un exemple frappant (Becker, Geer, Hughes et Strauss, 1961). L'obtention d'un diplôme permet également aux étudiants de justifier de l'acquisition d'un ensemble de savoirs et savoir-faire définis et reconnus comme essentiel à la pratique professionnelle. L'évolution du système scolaire vers l'employabilité et l'adéquation aux besoins des branches professionnelles, qu'on peut percevoir dans la mise en avant de l'approche par compétence, résulte d'une adaptation du système scolaire aux demandes du marché. Dans cette perspective, l'institution scolaire doit alors valider l'acquisition des savoir-faire et des performances utiles chez les étudiants (Berry et Garcia, 2016).

La formation peut également être prise en charge par la structure professionnelle elle-même, par l'apparition de communautés de pratique plus ou moins larges (Lave et Wenger, 1991), des espaces et des temps réservés à l'apprentissage des « nouveaux venus ». Cette perspective s'intéresse à l'intégration du sujet dans « un groupe auto-organisé, d'individus partageant le même centre d'intérêt et qui, par des interactions régulières, développent des pratiques et des expertises partagées générant ainsi une identité commune » (Dameron et Josserand, 2007, p.132). Ici, l'apprentissage correspond à « une façon de participer à des pratiques sociales, un statut, un mode d'appartenance à une communauté, une façon "d'en être" » (Berry, 2008, p.13). Les membres de la communauté sont mutuellement engagés dans une entreprise commune pour laquelle ils mobilisent un répertoire partagé. De manière similaire, certains apprentissages sont effectués au cours du travail lui-même, comme le montre l'enquête des saliniers menées par Delbos et Jorion (1984) dans laquelle la transmission du travail s'effectue essentiellement dans la confrontation au métier, l'expérience, la répétition des gestes, c'est-à-dire par « frayage ».

Avec ce troisième axe, nous mettons l'enjeu sur les trajectoires professionnelles, élément essentiel du « devenir professionnel ». Comment les dispositifs de formation (scolaire, en alternance, formation...) participent-ils à la construction d'identités professionnelles ? De quelles manières les novices, apprentis ou autres nouveaux entrants s'approprient-ils les normes et pratiques d'un groupe professionnel ? Comment les transitions professionnelles (reconversion, mobilité, chômage, bifurcation) reconfigurent-elles les apprentissages et les identités ? Quels rôles jouent les collectifs de travail et les pairs dans les apprentissages situés ? Comment les acteurs apprennent-ils « sur le tas » à travers l'expérience, l'erreur, l'observation ou la participation progressive à l'activité ?

Bibliographie :

Becker, H. D., Geer, B., Hughes, E. C. et Strauss, A. L. (1961). *Boys in White. Student culture in medical school.* University of Chicago Press.

Becker, H. S. (2006) [1976]. *Le travail sociologique. Méthode et substance.* Éditions universitaires de Fribourg.

Berry, V. (2008). « Les communautés de pratiques : note de synthèse ». *Revue internationale de sciences humaines et sociales*, 54. (p.12-47).

Berry, V. et Garcia, A. (2016). « Éducation formelle et éducation informelle : regards croisés sur la notion de compétence (transversale) ». *Éducation et socialisation*, 41. [En ligne].

Bessy, C. et Chateauraynaud, F. (1995). *Experts et faussaires. Pour une sociologie de la perception.* Métailié.

- Bidet, A. (2010).** « Qu'est-ce que le vrai boulot ? Le cas d'un groupe de techniciens ». *Sociétés contemporaines*, 78(2), (p.115-135).
- Brougère, G. (2007).** « De l'usage de la notion d'informel dans le champ de l'éducation ». *Revue française de pédagogie*, 158. (p.117-160).
- Brougère, G. (2016).** « De l'apprentissage diffus ou informel à l'éducation diffuse ou informelle ». *Le Télémaque*, 49(1). (p.51-63).
- Chabault, V. (2024).** *Sociologie du commerce*. Éditions Armand Colin.
- Chapoulie, J.-M. (1973).** « Sur l'analyse des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, 14(1). (p.86-114).
- Dalbos, G. et Jorion, P. (1984).** *La transmission des savoirs*. Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- Dameron, S. et Josserand, E. (2007).** « Le développement d'une communauté de pratique : Une analyse relationnelle ». *Revue française de gestion*, 174. (p.131-148).
- Dewey, J. (1993).** *Logique : la théorie de l'enquête*. PUF.
- Dodier N. (1993).** « Les arènes des habiletés techniques ». Dans B. Conein, N. Dodier, L. Thévenot (dir.). *Les objets dans l'action. De la maison au laboratoire*. Éditions de l'EHESS. (p.115-140).
- Dubar, C. (1992).** « Formes identitaires et socialisation professionnelle ». *Revue française de sociologie*, 33(4). (p.505-529).
- Durkheim, É. (2004), [1893].** *De la division du travail social*. PUF.
- Flichy, P. (2010).** *Le sacre de l'amateur. Sociologie des passions ordinaires à l'ère numérique*. Édition le Seuil.
- Freidson, E. (1984).** *La profession médicale*. Édition Payot.
- Goffman, E. (1974).** *Les Rites d'interaction*. Éditions de Minuit.
- Goodwin, C. (1994).** « Professional Vision ». *American Anthropologist*, 96(3). (p.606-633).
- Hughes, E. C. (1958).** *Men and their Work*. The Free Press of Glencoe.
- Hutchins, E. (1994).** « Comment le "cockpit" se souvient de ses vitesses ». *Sociologie du travail*, 36(4). (p.451-473).
- Kramarz, F. (1991).** « Déclarer sa profession ». *Revue française de sociologie*, 32(1). (p.3-27).
- Latour, B. (2007).** *Changer la société, refaire de la sociologie*. La Découverte.
- Lave, J. et Wenger, E. (1991).** *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Leplat, J. (2005).** « Les automatismes dans l'activité : pour une réhabilitation et un bon usage ». *Activités*, 2(2), (p.43-68).
- Negroni, C. (2005).** La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), (p.311-331).
- Nocerino, P. (2020).** « Faire groupe entre la poire et le fromage. Informalité et autonomie dans le travail des auteurs et autrices de bande dessinée ». *Sociologie du travail*, 62(3). [En ligne].
- Orr, J. E. (1996).** *Talking About Machines: An Ethnography of a Modern Job*. Cornell University Press.
- Ruellan, D. (1992).** « Le professionnalisme du flou ». *Réseaux*, 51(1), (p.25-37).
- Velkovska, J. et Zouinar, M. (2013).** « Jugements et émotions dans les interactions institutionnelles ». *ethnographiques.org*, 25 [en ligne].
- Veziat, N. (2016).** *Sociologie des groupes professionnels*. Armand Colin.

- Weber, M. (1995), [1921].** *Économie et société, 2. L'organisation et les puissances de la société dans leur rapport avec l'économie.* Pocket.
- Weller, J.-M. (1999).** *L'État au guichet. Sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics.* Éditions Desclée de Brouwer
- Jorro, A. (dir.). (2022) [2014].** *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation.* Éditions De Boeck.
- Wolinsky, F. D. (1988).** « The Professional Dominance Perspective, Revisited ». *The Milbank Quarterly*, 66(2), (p.33–47).