

AUTOUR DU MOT « PROFESSIONNALITÉ »

CETTE RUBRIQUE PROPOSE AUTOUR D'UN OU DE QUELQUES MOTS UNE HALTE PENSÉE À TRAVERS UN CHOIX DE CITATIONS SIGNIFICATIVES EMPRUNTÉES À DES ÉPOQUES, DES LIEUX ET DES HORIZONS DIFFÉRENTS.

PROFESSIONNALITÉ

Que signifie ce mot ? Inutile de recourir à son dictionnaire habituel : il n'y est pas. Le mot est trop nouveau et ses sens trop changeants, même pour les dictionnaires spécialisés, comme le souligne D. Weiss :

« Le concept italien de professionnalité, qui continue d'être, plus que jamais, au cœur même du débat entre les acteurs du système national de relations industrielles, conserve toujours une dose de mystère, due probablement au fait de n'avoir pas épuisé toutes ses potentialités.

Ce concept polyédrique, qui permet la lecture de diverses dimensions et la prise en considération de paramètres variés, est assez récent pour n'avoir pas trouvé encore, dans la plupart des dictionnaires, la traduction de ses significations multiples, sinon celles traditionnelles qui ne tiennent pas compte des processus socio-économiques amorcés dernièrement et désormais irréversibles. »

(Weiss D., 1983)

137

Face à cette pauvreté lexicographique, et pour tenir compte de la nouveauté du terme et de sa capacité évolutive, le mieux est de suivre sa trace dans le temps et dans l'espace. Nous aurons donc une approche à la fois historique et notionnelle, les deux étant indispensables en ces phases initiales où des mots neufs tentent de s'imposer à la faveur des événements et des circonstances.

Nous verrons d'abord l'histoire et la géographie de ce mot en retrouvant le moment et le lieu de son apparition, puis son acclimatation en France. Nous analyserons ensuite son caractère fondamentalement ambigu et instable, parce qu'il est lié à la fois à l'évolution des techniques de production et à celle des rapports sociaux dans l'organisation du travail. Rien d'étonnant dès lors si, comme nous le verrons ensuite, la professionnalité est, selon les partenaires sociaux, tantôt requise, revendiquée ou reconnue. Restera en conclusion à comprendre pourquoi ce mot mou est, comme bien d'autres de ses semblables, devenu à la mode.

HISTOIRE ET GÉOGRAPHIE D'UN MOT

Une naissance italienne

Le vocable « professionnalité » n'a pas d'existence officielle en français, malgré son apparente consonance familière. Il a été créé de toute pièce, il y a vingt ans, sur le modèle du mot italien *professionalità*, mais avec deux « n ».

Comme le remarque M. Dadoy,

« En Italien, *Professionalità* est un substantif, défini comme "le caractère professionnel d'une activité économique" (Devoto, Oli, 1971), l'adjectif "professionale" renvoyant lui-même à ce qui est relatif à la profession, spécialement avec une référence aux aspects techniques et organisationnels et une allusion à un caractère de "spécialité" ou encore comme "le caractère professionnel d'une activité, par le fait que celui qui l'exerce en tire sa subsistance". » (Capuccini, Migliorini, 1961)

Il semble donc bien que le terme soit essentiellement le substantif de "professionnel", substantif qui précisément n'existe pas en français. Or l'adjectif "professionnel" est relativement banal en italien comme en français ; tout peut être professionnel : la formation des ouvriers comme celle des cadres, l'activité, la qualification, la conscience, le secret (professionnel), une maladie, bien que l'école professionnelle vise uniquement la formation des ouvriers.

Le vocable *professionalità* a surtout été massivement utilisé par les syndicats italiens pour rendre compte des conflits centrés sur l'organisation du travail et les modes de reconnaissance de la qualification, des années 1960 à 1975. C'est à cette occasion qu'il est introduit en France, dans les années 1970, car toute l'Europe suit attentivement les luttes ouvrières italiennes dont les formes et les revendications sont relativement spécifiques (groupes homogènes, "encadrement unique" grilles des salaires). »

(Dadoy M., 1986)

138

« Ce n'est que progressivement que les syndicats ont pu redonner une certaine unité théorique à l'ensemble de ce puissant mouvement de contestation de l'organisation capitaliste du travail, afin de renforcer le mouvement lui-même et de consolider le résultat des luttes et l'unité de la classe ouvrière, en réorganisant l'ensemble de ces formes d'actions et de revendications diverses autour de la notion centrale de "professionalità".

Dans cette analyse, la "professionalità" jouait à la fois un rôle tactique et un rôle stratégique. Dans la lutte quotidienne elle devenait un puissant catalyseur de l'unification de la classe ouvrière et tendait à faire pression sur le patronat pour imposer, au travers de mécanismes automatiques de la promotion ouvrière, une modification structurelle de l'organisation sociale du travail et donc de l'entreprise. »

(Barisi G., 1982)

Quelles définitions « officielles » de la professionnalité en Italie ?

« Lors d'une enquête effectuée parmi ses membres par l'Association italienne pour la direction du personnel (AIDP) et rendue publique lors de son dernier Congrès en mai 1982, il en est ressorti que pour 25,61 % des responsables du personnel interrogés, la professionnalité était entendue comme la somme des connaissances, capacités et expériences (assimilable, toutes proportions gardées, au traditionnel concept de capacité de bien faire son propre métier).

(...) et aux auteurs du récent Guide des relations industrielles d'ajouter que la professionnalité est, plus qu'une "donnée" à enregistrer ou vérifier, assimilable à une histoire (personnelle et sociale, technique et culturelle) dans laquelle se rejoignent étude et stages, caractère manuel et intelligence, projet et exécution, efficacité et créativité. »

(Weiss D., 1983)

Une acclimatation française

Cette notion a été utilisée en France pour se démarquer des problématiques de la qualification et du métier :

« La notion de professionnalité, venue des travaux italiens sur la "professionalità", est utilisée depuis peu par des chercheurs, des consultants français comme moyen de réfléchir autrement au triptyque compétence/qualification/métier. »

(Courtois B. et al., à paraître)

Sur le sens donné à ce terme et sur ses proximités lexicales, les auteurs varient beaucoup :

« En français "professionnalité" a gardé le sens de capacité professionnelle (le premier sens de "professionalità" est le plus neutre). Très proche de "compétences", elle bénéficie d'une proximité avec "profession" qui lui permet de sembler se référer à un corps de capacités spécifiques et organisées, propres à un métier ou à une profession. »

(Courtois-Lacoste I., Dufour C., 1995)

« Si la professionnalisation recouvre 3 types de processus, on suggérera ici de désigner par professionnalité, "professionnisme" et "professionnalisme", les 3 états résultant de ces processus. Ainsi la professionnalité renverra à la nature plus ou moins élevée et rationalisée des savoirs et des capacités utilisés dans l'exercice professionnel. Ce sont ces capacités que cherchent à développer chez les enseignants le Ministère et les associations de spécialistes, grâce à des actions de formation continue notamment, visant plus directement l'élévation des capacités de chacun que l'élévation statutaire de tous. On peut appeler ce processus d'amélioration, le développement professionnel, pour le distinguer des autres formes de professionnalisation. »

(Bourdoncle R., 1991)

Mais si le mot professionnalité n'existait pas en français, celui de professionnalisme est ancien. Or, la professionnalité italienne peut être traduite par professionnalisme, si l'on en croit la revue *Economia e lavoro*, qui traduit « professionalità in transizione », par « le professionnalisme en transition ».

Pourquoi la majorité des gens a malgré tout préféré transposer le mot en français plutôt que le traduire ? Fallait-il un mot nouveau pour désigner ou faire croire à une réalité nouvelle ? C'est ce que pense M. Dadoy :

« Qu'est ce que la professionnalité ? Le thème de la consultation précise indirectement la signification du mot : "capacités professionnelles, savoirs, culture et identité". Le terme reprend bien la signification première que lui donnaient les syndicats italiens : la professionnalité correspond à la capacité professionnelle. Mais il ne reste plus

grand chose de la problématique dans laquelle avait émergé la notion italienne : la notion de professionnalité est ici appréhendée dans une logique purement productive. Le choix du terme est plus guidé par des questions d'opportunité que par des considérations de fond. Il s'agit bien d'étudier la qualification professionnelle. Mais cette notion de qualification aurait perdu de son pouvoir émotionnel. Il faut des mots nouveaux pour analyser un monde nouveau. Or précisément, une thèse sous-jacente perce sous le libellé de la consultation, thèse d'ailleurs largement répandue dans les milieux de l'administration de la recherche depuis que... celle-ci s'est institutionnalisée, au début des années 1960 : la thèse de la mutation sociale. Dans les années 1960, la mutation était déterminée par le passage du système de travail taylorien au système technique du travail (Friedmann, Naville, Touraine), puis par l'imminence de la Révolution scientifique et technique ; aujourd'hui, la mutation est provoquée par les nouvelles technologies et la fin du système technico-organisationnel taylorien.

Ainsi la notion de professionnalité aurait pour premier rôle de se démarquer des notions de qualification et de métier, trop chargées de connotations anciennes, donc négatives. Elle aurait également pour avantage, en français, de se focaliser plus nettement sur les savoirs et savoir-faire que la qualification, sans susciter d'interférences intempêtes de la part de la question des classifications et des salaires. Mais cette connotation de neutralité par rapport au positionnement des capacités dans la hiérarchie des savoirs et des statuts n'est qu'une apparence. La notion de professionnalité véhicule explicitement une connotation fortement positive, en raison de sa référence aux notions de "profession" (haut niveau de connaissance, savoirs très spécialisés, technique élaborée, marché du travail fermé) et de professionnalisation (métier/profession, spécialiste, expert, maîtrise du procès de travail). Les évolutions actuelles dans le BTP (décloisonnement des anciens métiers, développement de la polyvalence, élargissement de l'espace d'autonomie) sont effectivement une incitation à une réflexion audacieuse pour un remodelage de la division du travail, dans le sens d'une réduction des distances entre les catégories professionnelles, notamment entre les ouvriers et les techniciens. Et il est vrai que ce thème est plus éclairé par la notion de professionnalité que par celle de qualification ou de capacité professionnelle. »

(Dadoy M., 1986)

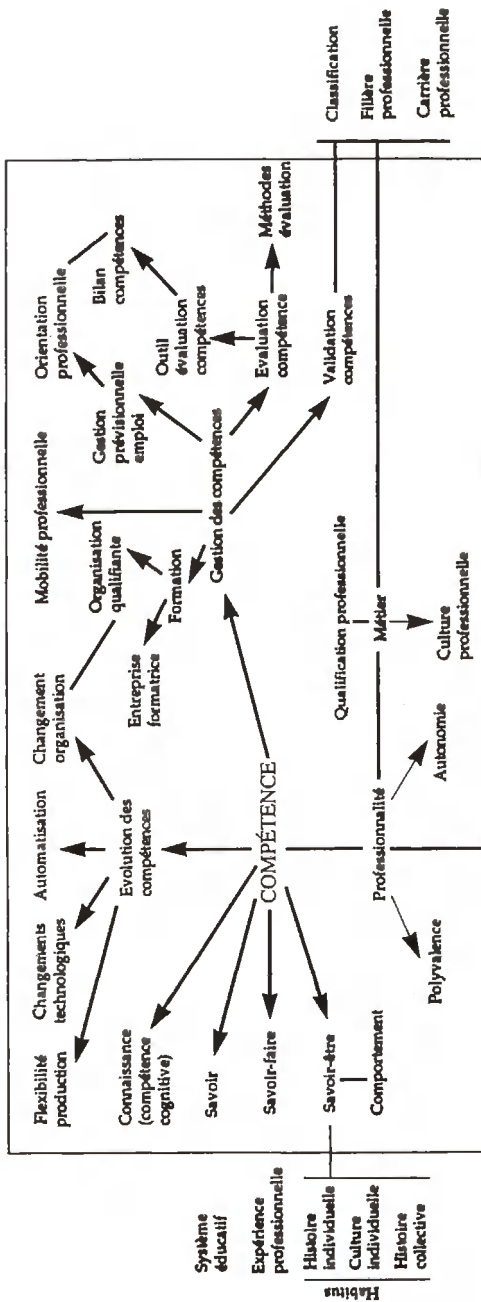
UN MOT FLOU

Comme le suggérait déjà ci-dessus M. Dadoy, cette notion est liée à un contexte de changements dans les contenus du travail et dans son organisation. Vouloir dire le changement, c'est forcément se vouer à l'instabilité. À cela s'ajoute l'ambiguïté que l'on a constatée dans l'évolution du mot qui, créé par les syndicats, a été récupéré par l'entreprise.

Une notion liée au champ actuel du travail

« L'insistance sur la dimension complexe de l'expertise conduit à faire référence à ce que l'on appelle la professionnalité. Le terme de professionnalité est relativement récent en France. Il date du milieu des années 60 en Italie. Durant les mouvements sociaux qui ont affecté l'industrie italienne à la fin des années soixante et dans les

Essai de schématisation du centre de documentation sur la formation et le travail du CNAM
 in Dugué E., Maillebois M., 1994.



années soixante dix, il a beaucoup été utilisé, avec des sens d'ailleurs sensiblement différents. Mais globalement, il s'agissait en quelque sorte de faire reconnaître dans le système de classification ouvrière, notamment des ouvriers spécialisés (au sens français), les compétences diverses et multiples mises en œuvre, la professionnalité.

Derrière cette revendication, il y a plus globalement l'idée que :

- les métiers sont morts. L'ouvrier de métier est une figure du passé. Le fraiseur, le tourneur, l'outilleur... se comptent désormais sur les doigts de la main au sein d'un atelier ;
- le système de parcellisation des tâches à outrance est condamné à la fois pour des raisons techniques, économiques et sociales ;
- ce que l'on attend aujourd'hui d'un ouvrier, c'est qu'il soit autonome, polyvalent, maîtrisant un certain nombre d'interfaces d'un processus de production, la qualité, la sécurité, la gestion... donc un ensemble de savoirs que l'on désigne par professionnalité.

On voit comment la professionnalité se relie à la profession. Et lorsque l'on parle de professionnalisation de la société, c'est peut-être au développement de cette professionnalité que l'on fait allusion, donc à un certain enrichissement des tâches, au développement d'une certaine polyvalence des occupations, qui s'accompagnent très bien du reste du maintien de la division taylorienne des fonctions, entre conception et production ou exécution. »

(Aballéa F., 1992)

« Le terme de "professionnalité" est lié au modèle industriel actuel : structures décentralisées, petites unités privilégiées (même si elles dépendent d'un grand groupe), développement de la production de services, nécessaire réactivité de l'entreprise face aux changements rapides de la consommation, besoin de flexibilité, de souplesse, développement du travail collectif d'où, au niveau des personnes, décentralisation des responsabilités, décloisonnement des savoirs et des savoir-faire entre les métiers traditionnels, interdépendance des fonctions, développement des interactions, personnalisation, ouvriers moins nombreux et plus qualifiés, initiative personnelle et polyvalence (Bruhnes B., 1993), recul du mouvement syndical, pression exercée par la crainte du chômage. »

(Courtois B. et al., à paraître)

Une notion instable

« Ce contexte conduit à la prise en compte des ressources que représentent le gisement de compétences des travailleurs, ensemble de savoirs, savoir-faire, nouveaux ou non, qui, lorsqu'ils sont structurés et mobilisés par une personne ou un groupe, en fonction d'un but, dans un lieu et un temps donnés, souvent dans une situation nouvelle, constituent ce que l'on appelle de plus en plus fréquemment la "professionnalité".

Elle concerne plutôt la personne, ses acquis, sa capacité à les utiliser dans une situation donnée, le mode d'accomplissement des tâches. Elle est instable, toujours en cours de construction, surgissant de l'acte même de travail ; elle facilite l'adaptation à un contexte de crise.

Ensemble de compétences (savoirs en actes, réels et réalisés), elle est sans interférences avec une grille de classification et un salaire, et parce que liée au local, au moment, à la situation, elle peut être dénoncée. Elle est donc soumise à épreuves, renouvelables dans le temps (Trépos J.Y., 1992).

Elle demande un apprentissage permanent et collectif de savoirs nouveaux et mouvants et existe dans un contexte de reprofessionnalisation permanente. Liée aux interactions au sein du monde professionnel, la professionnalité prend davantage en compte l'histoire de l'individu (personnelle, sociale, technique et culturelle)... et contrairement à la qualification, elle fait explicitement appel à la motivation, au système de valeurs des individus, elle fait passer dans le domaine "professionnel" ce qui relevait d'un domaine considéré comme "privé". »

(Courtois B. et al., à paraître)

Une notion ambiguë

« Non formalisée et difficilement formalisable, la professionnalité, concept en cours de construction, évolue en fonction de l'histoire et des stratégies syndicales du moment. Elle évolue également en fonction des variations de tâches et d'associations d'individus, discontinues dans le temps et qui peuvent être socialement hétérogènes (Troussier J. F, 1990).

Elle est étendue et floue (M. Dadoy, 1989) donc plus manipulable, aussi elle définit une identité professionnelle structurellement instable. Souvent liée à une plus grande mobilisation de l'individu au service de l'entreprise ou des organisations, elle peut également contribuer à une valorisation de la personne par la reconnaissance de certaines compétences mises en œuvre dans le travail, le plus souvent non évaluées et difficilement évaluables, mais négociables. »

(Courtois B. et al., à paraître)

« Centrée davantage que la qualification sur les compétences des individus même s'ils travaillent au sein de collectifs, elle est à double tranchant : elle peut être à la fois l'occasion d'une revalorisation de leurs tâches et de leur image d'eux-mêmes (leur identité professionnelle se développant dans l'espace du travail et du métier) et un moyen de plus grande mobilisation au service de l'entreprise, leurs compétences se développant autour de l'entreprise et de sa culture. »

(Dugué E., 1993)

« Ainsi une tension existe entre son utilisation par les salariés (et leurs représentants), dans une logique de reconnaissance sociale de leurs compétences et dans le discours managérial qui oscille entre une logique uniquement productive et la prise en compte concomitante de l'évolution professionnelle du personnel, de la reconnaissance de ses capacités. »

(Courtois B. et al., à paraître)

Malgré ou peut-être à cause de son caractère instable et ambigu, la professionnalité est parfois requise par les entreprises, revendiquée par les salariés et reconnue dans leurs accords collectifs. C'est dire que, même si elle a pris son essor à la faveur de changements dans les techniques de production, cette notion vise une réalité plus sociale que technique, comme le reconnaît A. Monasta :

« Ce ne sont pas tant les progrès techniques qui nous poussent à reconsidérer la notion de "professionnalité", mais plutôt les transformations de l'organisation du travail. »

(Monasta A., 1985)

LA PROFESSIONNALITÉ REQUISE, REVENDIQUÉE, RECONNUE

La professionnalité requise

« Effectivement, la nouveauté ne se situe ni dans la nature du problème posé par la définition de la compétence – depuis longtemps il est de fait reconnu dans le discours pédagogique que la définition du bon enseignant excède celle de l'enseignant diplômé – ni dans la nature des composants de la définition : depuis longtemps l'enseignement est perçu comme un métier à dimensions relationnelles, organisationnelles et éthiques.

Où se situe donc la nouveauté ? Elle réside en ce que :

1. Ces qualités perçues autrefois comme un supplément d'âme sont maintenant perçues comme une nécessité vitale pour une sortie de crise du système éducatif.

2. Ces qualités perçues autrefois comme des caractéristiques individuelles relevant de "dons" naturels sont maintenant perçues comme des capacités collectives au développement desquelles l'institution est susceptible d'inciter et de former ses agents.

Un indice du changement de statut d'une qualité professionnelle passant de celui de "supplément d'âme" à celui d'élément de la professionnalité peut être trouver dans l'accentuation de son caractère obligatoire, ce qui, dans le système scolaire, prend la forme d'une institutionnalisation progressive. Par exemple, l'inscription, dans certains cas, du temps de concertation dans l'horaire de service, le développement d'une formation continue dont les thèmes sont largement programmés ministériellement et qui relève plus de l'obligation professionnelle que du droit individuel à l'éducation permanente, l'introduction (fort timide) d'un certain contrôle de l'implication par rapport au futur métier lors des concours d'entrée sont les signes d'un début d'institutionnalisation de la nouvelle définition de la compétence. »

(Demailly L., 1987)

La professionnalité revendiquée

« Il n'est pas sans intérêt de noter aujourd'hui l'émergence de la notion de professionnalité, certes dans une logique de production, mais également dans le contexte d'une revendication de métier. En effet, après quinze ans de crise de l'emploi, la principale préoccupation des familles et des travailleurs est de pouvoir s'assurer une relative autonomie par rapport au marché du travail. Les français ont assimilé la notion de mobilité, dans une conjoncture où la flexibilité est devenue le symbole de l'adaptation, mais la mobilité suppose un marché du travail très bien organisé, avec de véritables métiers de référence. Le thème de la professionnalisation constitue donc un point de convergence d'intérêts entre les entreprises, qui se situent dans une logique productiviste, et les travailleurs, qui s'inscrivent dans une logique de maîtrise de leur cheminement professionnel. »

(Dadoy M., 1986)

« En effet, paradoxalement, le retour de l'attachement au métier se développe parallèlement à la déstructuration des métiers traditionnels. (...)

Pouvoir dire "on est du métier" renvoie à une image globalisante préservant un ensemble de pratiques, de réseaux constitués de "ceux qui sont des mêmes métiers". »

(Courtois B. et al., à paraître)

« Parler métiers, c'est constater et mettre en évidence un vocabulaire, des savoirs et savoir-faire spécifiques communs à un ensemble d'individus, face à des problèmes techniques, économiques et sociaux, des modes de formation bien identifiés, conduisant à des validations reconnues, des normes, des codes de références, des signes d'appartenance et de reconnaissance sur le marché du travail... c'est évoquer l'idée de professionnels. »

(Caspar P., 1994)

« Ainsi la transformations des organisations "engendre l'aspiration à une identité de métier ou du moins à une spécialisation" (E. Dugué, 1993), celle-ci s'exprimant lorsque, "aucun métier clairement identifié n'étant disponible, un travailleur veut dire son attachement, non à son entreprise mais à ce qu'il fait" (Kramarz, 1991). »

(Courtois B. et al., à paraître)

La professionnalité reconnue

En Italie, dans l'Accord « *Italsider* » de 1970,

« À chaque travailleur sont garanties la promotion jusqu'au niveau le plus élevé existant dans sa configuration professionnelle et la possibilité de passer à un autre type de configuration professionnelle, lorsque la première rencontre un blocage du développement de la capacité professionnelle. »

(Barisi G., 1982)

« La codification sociale des compétences apparaît comme un problème qui concerne avant tout les emplois qualifiés ; l'un des effets des transformations des situations de travail est de faire surgir cette question pour les emplois peu qualifiés. Former n'est donc pas seulement développer des compétences, mais les démontrer et les garantir. »

(Merle V., 1992)

« Plusieurs accords collectifs de branches ou d'entreprises montrent qu'une régulation négociée, inspirée de près ou de loin par une logique de compétence est possible. (...)

Employer l'expression d'organisation qualifiante vise précisément à souligner que les compétences individuelles ou collectives font l'objet d'une reconnaissance, d'une valorisation dans une échelle. Parler d'organisation qualifiante c'est indiquer des liens entre compétences et organisation, salaire et organisation, mais aussi marquer la référence à des normes collectives, les qualifications. (...)

Le CEREQ et la DRT ont constitué une base de données d'accords d'entreprises et de branches. On peut avoir ainsi une vision statistique des accords mettant en œuvre une logique des compétences (...) Lamotte et Troussier ont extrait de cette base 6 ou 7 accords innovants pour en faire une étude approfondie. Parmi ceux-ci on trouve naturellement les textes devenus classiques d'Usinor-Sacilor (A cap 2000), de Renault (À vivre et compléments de salaire) et de Pêchiney (changements d'organisation). »

(Amadiou J.F., Cadin L., 1994)

Pourtant est-il si sûr que l'on puisse reconnaître, certifier et rétribuer la professionnalité. Certains autres auteurs émettent des doutes, car :

Comment « une professionnalité, locale, instable, toujours en cours de construction, soumise à épreuves renouvelables, dans un contexte d'apprentissages permanents, individuels et collectifs, pourrait-elle faire l'objet d'une reconnaissance sociale ? »

(Courtois B. et al., à paraître)

« On aurait pu s'attendre à ce que la révélation de compétences insoupçonnées pèse en faveur des capacités acquises par les travailleurs. Or les usages actuels des notions de compétence ne semblent pas s'orienter dans ce sens.

1. Les compétences mobilisées au travail sont retraduites en profils de postes, en capacités requises.

2. Dans les pratiques d'emploi, et notamment dans la sidérurgie, la "logique des compétences" tente d'individualiser les modalités de la qualification. Techniquement, elle rencontre les plus grandes difficultés à définir des critères indépendants des normes scolaires et de la logique des postes. Le problème reste toujours de définir un référentiel pour "interfacer" compétences acquises et requises. Le résultat de cette *job evaluation* n'est rien d'autre qu'une liste de tâches précédées de "être capable de". Les grilles font intervenir des typologies qui renvoient à des savoirs hiérarchisables, lesquels renvoient à des tâches (capacité à...). Pratiquement, l'imprécision de ces critères et les tentatives de recompaser des familles de métiers contribuent à infléchir les conditions de la négociation collective.

3. Les "portefeuilles" et bilans de compétences ou le recours aux "arbres de connaissance" (Authier et Lévy, 1992) s'annoncent comme de nouvelles grilles pour évaluer toute la gamme des aptitudes individuelles. Mises en concurrence avec l'étalon scolaire, elles peuvent contribuer à le dévaloriser ou servir de critères de sélection supplémentaires.

Les technologies cognitives ont mis en évidence l'importance de capacités insoupçonnées, marcher, parler, reconnaître des couleurs ou des formes. Personne n'aurait songé, jusqu'ici, à s'en prévaloir. Les différences entre des hommes et des machines ne sont pas banales, mais elles sont banalisées sur le marché du travail ; elles ne suffisent pas à distinguer les travailleurs entre eux. Les capacités les plus communément partagées y deviennent invisibles, c'est à dire littéralement inqualifiables. Aussi est-il particulièrement aventureux de faire miroiter la possibilité pour des individus d'y valoriser de telles compétences. »

(Stroobants M., 1994)

LA MODE ET LES MOTS MOUS OU LES ENJEUX SOCIAUX D'UNE NOTION FLOUE

Faut-il conclure avec l'ouvrage collectif du CNAM sur un constat d'incertitude et d'instabilité quant au sens de la professionnalité ?

« Ses définitions sont fluctuantes, largement dépendantes d'enjeux sociaux et il n'est pas possible de préjuger de son évolution ; cependant, même si son utilisation est de courte durée, on ne peut que constater qu'elle réactualise le contenu de la "qualification" et du ou des "métiers(s)". »

(Courtois B. et al., à paraître)

Faut-il au contraire espérer qu'en plus d'une reconnaissance verbale, qu'elle a plus que largement acquise si l'on en croit le nombre toujours croissant de ceux qui l'emploient, elle puisse bénéficier d'une reconnaissance sociale plus tangible en terme de statut ? La reconnaissance de la professionnalité spécifique d'une activité peut-elle lui conférer les privilèges d'une profession ? Non, car malgré leur proximité linguistique, profession et professionnalité sont découplées par plusieurs auteurs :

« Constituer une profession n'est pas une fin en soi. En revanche définir une professionnalité originale, donc une expertise spécifique et une déontologie ou plus globalement un système de références propres garantissant l'efficacité et la finalité sociale de l'activité professionnelle, du travail social, peut constituer sans doute, loin des revendications corporatistes, une ambition légitime. »

(Aballéa F., 1992)

Car, comme le souligne encore F. Aballéa,

« J'appelle professionnalité, et j'attribue cette professionnalité à un individu ou à un groupe, une expertise complexe et composite, encadrée par un système de références, valeurs et normes, de mise en œuvre, ou pour parler plus simplement, un savoir et une déontologie, sinon une science et une conscience.

En ce sens, il n'y a pas de profession sans professionnalité. En revanche, il peut y avoir professionnalité sans profession, c'est à dire notamment sans système de légitimation et de contrôle de l'accès à la profession. »

(Aballéa F., 1992)

À défaut d'une reconnaissance trop ambitieuse de la professionnalité par l'acquisition d'un statut de profession, peut-on au moins espérer un minimum de reconnaissance par le salaire. La rubrique précédente nous a montré que là aussi les avis divergeaient. Dès lors, comment conclure, sinon par le rappel que les mots qui partent de forts enjeux sociaux sont soumis à des tentatives souterraines de captations et de glissements de sens divers.

147

Notion instable parce qu'elle veut dire le changement, ambiguë, parce que née des luttes syndicales italiennes, elle a été largement reprise par les gestionnaires d'entreprise, la professionnalité nous laisse dans l'incertitude quant à son sens et sa fonction dans le discours social. Le succès des mots étant souvent à la mesure de la diversité des intérêts qui s'en saisissent, nul doute que ce mot ambigu connaîtra encore une belle fortune, malgré ou plutôt à cause de la multiplicité de ses connotations.

Raymond BOURDONCLE,
Université Charles de Gaulle – Lille III

Catherine MATHEY-PIERRE,
Centre d'études de l'emploi

BIBLIOGRAPHIE

Textes utilisés et cités

- ABALLÉA F. (1992). – « Sur la notion de professionnalité », *Recherche sociale*, 124, pp. 39-49.
- AMADIEU J.F., CADIN L. (1994). – « Les organisations qualifiantes existent-elles ? » Communication au séminaire : *le Travail : marché et organisation*, CNAM, 6 mai.
- BARISI G. (1982). – « La notion de "professionnalité" pour les syndicats en Italie », *L'emploi, colloque de Dourdan*, Paris, Maspéro, pp. 379-394.
- BOURDONCLE R. – « La professionnalisation des enseignants. Analyses anglaises et américaines » :
1. (1991) « La fascination des professions », *Revue Française de Pédagogie*, 94, pp. 73-92.
 2. (1993) « Les limites d'un mythe », *Revue Française de Pédagogie*, 1993, n° 105, pp. 83-119.
- COURTOIS LACOSTE I., DUFOUR Ch. (1995). – *Définitions et évolution des notions de : métier, profession, professionnalité, professionnalisme et professionnalisation en sociologie du travail*, Synthèse documentaire, Paris, INTD-CNAM.
- COURTOIS B., MATHEY-PIERRE C., PORTELLI, P., WITTORSKI R. (à paraître). – « Transformation de la formation et recomposition identitaire en entreprise », in Barbier J. M., Berton F., Boru J.J. (coord. par). – *Situations de travail et formation*, Paris, L'Harmattan.
- DADOU M. (1986). – « À la recherche de la notion de professionnalité », *Cahier du Plan Construction*.
- DEMAILLY L. (1987). – « La Qualification ou la compétence professionnelle des enseignants », *Sociologie du travail*, 39 (1), pp. 59-69.
- DUGUÉ E. (1993). – *Les employés peu qualifiés face à la compétence*, Thèse de doctorat, Univ. des Sciences et Techniques de Lille, sous la dir. de C. Dubar.
- DUGUÉ E. (1993). – *Les employés peu qualifiés et la logique de la compétence ; mobilisation ou démobilité au travail*, Paris, CNAM.
- DUGUÉ E., MAILLEBOUIS M. (1994). – *Autour de la compétence : les notions, les pratiques, les enjeux*, Paris, CNAM.
- KRAMARZ F. (1991). – « Déclarer sa profession », *Revue Française de Sociologie*, 32, pp. 3-27.
- MERLE V. (1992). – « La reconversion des adultes peu qualifiés : dimensions sociales, dimensions psychologiques », in Ginsbourger F., Merle V., Vergnaud G. (ed.). – *Formation et apprentissage des adultes peu qualifiés*, Paris, La Documentation Française, pp. 29-58.
- MONASTA A. (1985). – « Définir une nouvelle professionnalité », *Éducation permanente*, 81, pp. 55-67.
- STROOBANTS M. (1994). – « La visibilité des compétences », in Ropé F., Tanguy L. (dir.). *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, Paris, L'Harmattan, pp. 175-203.
- TRÉPOS J.Y. (1992). – *Sociologie de la compétence professionnelle*, Nancy, Presses universitaires.
- TROUSSIER J.F. (1990). – « Expertise et analyse du travail. CERREQ. – Les analyses du travail, enjeux et formes », *Coll. des études*, 54, pp. 75 à 78.
- WEISS D. (1983). – « Du concept de professionnalité dans les relations industrielles italiennes », *Relations industrielles*, 38 (2), pp. 369-379.