

La socialisation 2022



Chapitre d'ouvrage

Chapitre 7. Professions, organisations et relations professionnelles

Par [Claude Dubar](#)

Pages 143 à 159

[Sociologie du travail](#)

[Économie du travail](#)

[Sociologie de la formation](#)

[Sociologie des o](#)



[Article](#)

[Bibliographie](#)

[Auteur\(e\)s](#)

[Illustrations](#)

[Sur un sujet proche](#)

[Feuilleter](#)

DÈS QUE LA SOCIOLOGIE des professions sort du cadre étroit de l'analyse des « professions libérales ou savantes », elle se heurte à des difficultés qui expliquent son éclatement relatif en multiples courants théoriques et son interaction forte avec d'autres branches de la sociologie : sociologie du travail, des organisations, des relations professionnelles.

La « profession » comme organisation : des processus sociaux structurants

Au sein même de la sociologie des « professions » aux États-Unis, des approches différentes centrées sur l'organisation tendent à faire évoluer les théories fonctionnaliste et interactionniste à partir des années soixante. À l'intérieur du « courant » fonctionnaliste, les analyses de Merton jouèrent un grand rôle dans cette évolution. Dans la continuité des analyses interactionnistes, les travaux de Freidson (1970) témoignent particulièrement bien de l'évolution des problématiques. Celle-ci fut également induite par le développement du salariat parmi les « professionnels » : à la fois dans de grandes entreprises de forme

[bb.pages.article.menu.tree](#)



L'apport essentiel de Merton est sans doute d'avoir distingué les fonctions *manifestes* des fonctions *latentes* des organisations professionnelles et de leurs politiques de formation. À propos d'une analyse de la formation médicale (1958) il a mis en évidence les deux processus essentiels par lesquels une « profession » se transforme en « organisation fermée » utilisant la mission de service qui lui est confiée pour provoquer un « effet pervers » de ségrégation sociale.

Le premier mécanisme, Merton l'appelle la *bureaucratization des carrières* dont l'instrument premier est le **diplôme** qui ouvre, d'un coup, l'accès à l'ensemble d'une filière professionnelle au terme d'un curriculum préétabli. En généralisant ce modèle de bureaucratization élaboré à propos des formations médicales, Merton et ses collaborateurs distinguaient cinq étapes dans ce processus :

- pour se faire reconnaître ou confirmer comme « profession », un groupe de praticiens a intérêt, dans sa concurrence avec d'autres « emplois proches », à se connecter avec une **institution** ;
- les institutions les plus efficaces pour cette fonction sont des institutions **éducatives** permettant d'instaurer une formation professionnelle spécifique (*formal training*) ;
- cette formation ouverte d'abord à des « professionnels » s'institutionnalise à son tour en **curriculum** pour s'ouvrir à des jeunes et devient école professionnelle (*vocational school*) ;
- cette école s'intègre dans l'**Université** qui permet la multiplication des prérequis et des niveaux de formation jusqu'à la sanction ultime, le diplôme ;
- la formation ainsi standardisée et hiérarchisée devient un cadre de déroulement des **carrières**, chaque niveau de formation étant associé à un échelon de carrière.

Ce processus bureaucratique permet d'établir une coupure entre les « vrais professionnels », intégrés à l'institution et ayant franchi tout ou partie du cursus, et les « faux » professionnels périphériques n'ayant pas transité par la « voie royale ». Il permet donc de distinguer à l'intérieur même d'un groupe professionnel ceux qui

forment des catégories spécifiques chargées du maintien de « l'ordre symbolique de la profession » (Freidson, 1970).

Ainsi, de « profession » ouverte à tous ceux qui ressentent la vocation pour l'accomplissement d'un idéal du service (fonction manifeste), le groupe professionnel devient, dans ce modèle, une « organisation fermée », préoccupée avant tout de sa propre reproduction (fonction latente).

Ce mécanisme de base, centré sur la formation et la carrière, est complété par un autre conduisant « naturellement » le groupe professionnel à multiplier les réglementations, les normes statutaires et les privilèges différenciés pour ses propres membres. La profession devient ainsi un « corps » parfois plus préoccupé de son fonctionnement interne et du respect de ses procédures bureaucratiques que de la qualité des services rendus aux clients.

Une approche classique de la « profession médicale » (Freidson, 1970) aboutit ainsi à la définir comme une organisation formelle et informelle « échappant tellement au contrôle des clients, des profanes qui sont ses employeurs et de l'État qu'elle n'est pratiquement pas incitée à recourir à d'autres formes de contrôle » (trad. 1984, p. 206). Trois mécanismes concourent à faire, selon Freidson, de la profession médicale une organisation :

- la **division du travail** qui s'établit entre les divers métiers concernés sur la base de « rapports relativement stables » permettant par exemple de « dresser une sorte d'organigramme de la division des tâches en médecine tout à fait comparable à ceux que l'on peut établir pour des entreprises intégrées » ; dans cette division du travail, « toutes les tâches organisées autour du travail de guérison sont ultimement contrôlées par les médecins » (*id.*, p. 48) ;
- l'existence de **porte-paroles** officiels de la « profession » dotée ainsi d'une identité juridique et susceptible « d'étendre ses avantages juridiques et stratégiques au moyen de négociations avec l'autorité souveraine ». Cette organisation

structure informelle n'est pas reconnue comme une organisation, selon Freidson, mais elle joue un rôle essentiel dans la reconnaissance des **compétences** professionnelles beaucoup plus diversifiées et hiérarchisées que ne laisse entendre la « légende officielle selon laquelle tout docteur en médecine est apte à travailler avec la même compétence technique et morale » (*id.*, p. 208).

Cette analyse conduit ainsi à relier la structuration et l'évolution d'une « profession » à la construction et à la rationalisation d'organisations très proches, pour certaines (l'hôpital par exemple), du modèle de la grosse entreprise industrielle ou de l'administration publique. L'objectif de l'organisation « professionnelle » comme celui de l'organisation industrielle n'est-il pas de s'assurer le monopole d'une clientèle tout en contrôlant la compétence de ses membres ? L'une comme l'autre ne reposent-elles pas sur une division du travail permettant à la fois d'accroître son efficacité et de hiérarchiser, en les contrôlant, les compétences nécessaires ? Le fossé entre l'univers des « professions » et celui du travail industriel n'est-il pas, de ce fait, largement surestimé ?

L'organisation professionnelle du travail dans la production capitaliste : la double source du pouvoir

Selon les historiens du travail, en Europe comme en Amérique du Nord, la naissance et l'extension des manufactures ont été précédées et accompagnées d'un système de « travail à domicile » caractéristique du capitalisme marchand. Dans ce système, les marchands envoyaient des matériaux et de l'argent aux artisans d'atelier domestique qui travaillaient à la maison généralement avec des aides, membres de leur propre famille. Les marchands contractaient avec ces travailleurs à domicile la fabrication de biens ou de pièces qui devaient être livrés à une date convenue en échange d'un pourcentage fixe à la pièce. Les travailleurs utilisaient les avances de fonds pour acheter les matières premières et les outils dont ils avaient

Pendant tout le ^{xix}^e siècle et le début du ^{xx}^e, les capitalistes marchands cherchèrent à accroître leur contrôle en déplaçant le lieu de production de la maison à l'usine. Ils jugeaient que les travailleurs autonomes manifestaient d'affligeantes tendances à boire, danser et dormir plutôt que de livrer la marchandise au rythme de plus en plus intense exigé par la concurrence. C'est ainsi que les manufactures peuvent être analysées comme des inventions sociales destinées à briser l'autonomie des producteurs et à accroître le pouvoir de supervision directe des capitalistes (Marglin, 1970 ; Derber et Schwartz, 1988).

Mais, dans la plupart des industries et durant de longues périodes, les propriétaires des manufactures, comme les marchands avant eux, demeurèrent dépendants des travailleurs de métier à cause de leur connaissance des modes de fabrication de leurs produits. Frederick Taylor, le fondateur de « l'organisation scientifique du travail », le reconnaît lui-même : « Les travailleurs dans chacun de ces métiers possédaient un **savoir** qui leur avait été transmis de bouche à oreille. Le contremaître et les administratifs savaient, mieux que quiconque, que leur propre savoir et leur compétence étaient loin de pouvoir égaler le savoir et l'habileté (*Skill*) de tous les travailleurs sous leurs ordres » (cité par Montgomery, 1979, p. 9).

Les ouvriers de métier exploitèrent individuellement et collectivement cette situation pour maintenir, avec leurs nouveaux employeurs, des ententes caractéristiques de **l'organisation professionnelle du travail** qui reproduisait certaines caractéristiques du travail à domicile (Montgomery, 1979). Selon l'analyse classique d'Alain Touraine pour la France, le « système professionnel du travail » assure le maintien du contrôle des « professionnels de fabrication » sur le procès de travail alors que l'employeur contrôle le procès de production. Les ouvriers de métier utilisent le capital et l'équipement du propriétaire, engagent quelques-uns de leurs aides, généralement non spécialisés (parfois leurs enfants ou parents), et surveillent la manière dont le travail est fait en se réservant les tâches les plus délicates. Leur « qualification » est complexe et repose sur la maîtrise de savoirs

des travailleurs d'un type particulier « partiellement employés, partiellement administrateurs et partiellement entrepreneurs indépendants » (Montgomery, 1979, chapitre 1).

Les ententes internes entre employeurs et professionnels de métier aboutirent, dans certaines branches, à des formes d'association collective durable. Ainsi, dans le secteur de l'acier aux États-Unis, se développa, à la fin du XIX^e siècle, une coopération entre les grands magnats de l'acier et les syndicats correspondants. Le syndicat de chaque industrie passait contrat avec le propriétaire pour produire un nombre défini de tonnes d'acier, à taux variable selon les prix du marché. Le propriétaire fournissait le bâtiment, le matériel et les outils et assumait la charge de la commercialisation du produit final. Les « professionnels de métier » organisés dans le syndicat dirigeaient tout le reste : recrutement des « non-spécialistes », partage des tâches avec ceux-ci, organisation technique, horaires de travail, paiement des salaires. À côté du pouvoir patronal fondé sur le capital, le pouvoir du syndicat était fondé sur le **monopole du métier** et l'organisation du « *closed shop* » (Stone, 1970). Dans d'autres branches ou entreprises, ce n'était pas le syndicat des travailleurs de métier mais des individus, professionnels de métier particulièrement entreprenants, qui devenaient « contracteurs internes », négociant avec la compagnie la production à réaliser et sa part de gâteau, engageant des assistants et supervisant leur travail. Ils constituaient une aristocratie salariale, gagnant souvent trois fois plus que l'ouvrier moyen et partageant avec les autres travailleurs de métier les tâches de supervision et de contrôle du travail des non-spécialistes (Derber et Schwartz, 1988).

Beaucoup d'autres exemples d'organisation professionnelle du travail sont analysés dans la littérature historique et sociologique. Au-delà des fortes variations nationales et des durées de vie très diverses, ces exemples montrent la force historique d'un modèle d'organisation en *trois groupes stratifiés reposant sur une double source de pouvoir et de légitimité* :

- les professionnels de métier tiennent leur pouvoir de leur rapport au **savoir** (technique et spécialisé) et leur légitimité de leur position individuelle et collective dans l'organisation et sur le marché du travail ;
- les salariés non professionnels (ou non qualifiés) sont **doublement exclus** de la sphère du capital et du domaine légitime de la compétence.

Ce modèle d'organisation est fondamentalement instable : l'intérêt des dirigeants est, en effet, de réduire l'autonomie et le pouvoir des professionnels de métier en s'assurant, par des voies diverses, le contrôle direct de l'organisation du travail : le progrès technique et les nouvelles méthodes de management dites « scientifiques » ont, en partie, cet objectif. L'intérêt des professionnels est de s'organiser pour défendre leur position et protéger « l'insubstituabilité » de leur compétence (Paradeise, 1987) : le syndicat de métier et le contrôle des formations ont, en partie, ces objectifs. Quant aux non-professionnels, leur intérêt est de pouvoir accéder aux formations et aux filières leur permettant de conquérir les savoirs professionnels légitimes au risque de les banaliser et d'entraîner la prolétarianisation générale de tous les salariés. On comprend, de ce fait, pourquoi l'interprétation des évolutions est toujours complexe et polémique : l'interaction constante des deux relations de travail (la relation salariale et la relation professionnelle) correspondant aux deux sources de pouvoir (capital et savoir) interdit toute vision simpliste des mouvements qui affectent l'organisation du travail et la structuration des activités dans l'économie capitaliste.

Professionnalisation et déprofessionnalisation : débat permanent et double mouvement récurrent

Peut-on construire une définition commune aux deux réalités professionnelles que nous venons de décrire dans leur mouvement interne : les « professions » dans leur processus d'organisation, de salarisation et de différenciation interne sous contrôle

Le passage du capitalisme concurrentiel au capitalisme monopoliste amène la concentration du capital et la bureaucratisation des entreprises. La proportion de l'emploi qualifié (professionnel au double sens ci-dessus) dans l'emploi total augmente avec l'évolution technologique et la spécialisation des fonctions de gestion. Cette augmentation se manifeste dans l'emploi salarié des grandes entreprises ou administrations bureaucratiques mais pas dans la forme entrepreneuriale de l'emploi indépendant. Cette dernière est typique du mode de production marchand et s'oppose à la logique de l'organisation capitaliste. La croissance de l'emploi professionnel salarié signifie, sur longue durée, l'embauche de nouveaux experts, spécialistes, techniciens, ingénieurs qui expriment « la conservation par les professionnels salariés de l'hermétisme du **savoir**^[1] nécessaire à l'entrepreneur capitaliste » (Legault, p. 169).

C'est pourquoi, en dépit de la concentration du capital et de la montée du management et des logiques de rationalisation, subsistent des formes d'organisation professionnelle de type corporative, constamment renouvelées (Segrestin, 1985). Elles sont typiques de ces nouveaux professionnels (appelés parfois « nouvelle classe ouvrière ») qui fondent leur compétence sur leur reconnaissance dans un **double espace** qu'il leur importe d'articuler : l'espace de l'organisation du travail « *interne* » à l'entreprise qui leur permet, à des degrés divers, le maintien de zones d'autonomie et d'initiatives et l'espace de l'organisation professionnelle « *externe* », transversale aux entreprises et leur permettant de construire, faire reconnaître et défendre leurs compétences et capacités d'expertise^[2]. C'est la relation entre la position « objective » des salariés à l'intérieur de l'entreprise et l'engagement « subjectif » de ceux-ci, hors de l'entreprise, dans ces organisations diverses (syndicats, associations, formations...) qui définit leur **identité professionnelle et sociale**, à la fois appartenance économique et groupe statutaire.

Cette position du problème rejoint celle des chercheurs (« *néo-webériens* ») qui se

(Saks, 1983). Selon cette position, les professionnels salariés comme les « professionnels » libéraux sont ceux qui sont parvenus à « organiser l'acquisition et la légitimité de leur **compétence**, dans de vastes champs fonctionnels, sur la base des titres officiels détenus par eux » (Larson, 1977). Ils doivent se doter pour cela « d'institutions propres disposant, par délégation de puissance publique, du pouvoir de valider et de sanctionner leurs membres » (Paradeise, 1987). Il faut donc qu'existent, pour eux, des « liens structuraux entre un niveau d'instruction formelle élevé et une position reconnue dans la division sociale du travail » (Larson, *idem*).

Ces liens ne peuvent résulter que d'un **travail d'argumentation** réussie, c'est-à-dire « d'une aptitude reconnue à produire et s'approprier des déclarations faisant autorité » (*idem*). Cette aptitude doit être reconnue non seulement par les publics externes qui doivent être persuadés de la valeur du « besoin » auquel répond la profession mais aussi par les publics internes que sont les employeurs potentiels et les autres professionnels (Paradeise, 1988). Le travail d'argumentation doit donc relier la sphère de la pratique, c'est-à-dire la démonstration de l'efficacité du professionnel dans la satisfaction du « besoin » avec la sphère de la théorie, c'est-à-dire la légitimité « scientifique » de la discipline sur laquelle la profession prend appui (*idem*). Ce travail de reconnaissance scientifique de la discipline est particulièrement difficile du fait qu'il nécessite l'assentiment des autres « savants » des disciplines déjà constituées qui forment autant de « systèmes anonymes servant à la construction de nouveaux énoncés valides, de cadres théoriques à l'intérieur desquels les propos pertinents doivent être ordonnancés pour avoir un sens » (Larson, 1977). La capacité des professionnels à « maîtriser la définition d'un domaine autorisé de la science » constitue, selon cette approche, l'une des conditions essentielles d'établissement et de maintien d'une « clôture symbolique » aux yeux des autres partenaires impliqués dans leur activité.

On comprend mieux ainsi l'intérêt pour les employeurs de reconnaître le pouvoir et la compétence légitimes de professionnels (cadres, experts, managers...) qui

service de l'entreprise que repose le « nouveau mode de gestion de la main-d'œuvre » qui préserve certains professionnels de la prolétarianisation et maintient une coupure entre eux et les salariés n'ayant pas entamé ou réussi leur « professionnalisation ». Comme toute transaction, celle-ci est instable et dépend de l'ensemble des relations qui caractérisent la situation des professionnels qui risquent toujours une déprofessionnalisation mais aussi celle des non-professionnels qui aspirent toujours à une professionnalisation.

Il n'existe donc aucune « loi générale » permettant de conclure à une professionnalisation généralisée ou à une déprofessionnalisation massive des salariés dans l'entreprise capitaliste. On observe, depuis longtemps, des mouvements croisés et complexes **d'intégration** de « professionnels » maintenant ou accroissant leur pouvoir d'expertise au sein d'organisations de type bureaucratique, de **déprofessionnalisation** ou « *déqualification* » de professionnels de métier perdant leur autonomie et leur contrôle du fait du progrès technique et de l'affaiblissement de leur organisation interne, de **professionnalisation** ou « *requalification* » de nouvelles catégories de salariés parvenant à organiser et faire reconnaître le monopole de leur compétence, sans parler des **reconversions** d'un type de professionnalité dans un autre permettant le maintien de statuts professionnels à travers les transformations structurelles des entreprises. Ces différentes **dynamiques professionnelles** peuvent toujours s'analyser comme des résultats incertains et fragiles des transactions salariales entre les individus concernés et les partenaires de leurs relations de travail : leurs employeurs mais aussi leurs clients ou leur public, leurs organisations professionnelles ou syndicales mais aussi leurs institutions de formation. Cette approche s'est avérée particulièrement féconde pour comprendre le mouvement séculaire de la socialisation professionnelle^[3].

La qualification comme produit codifié de « modèles professionnels »

[bb.pages.article.menu.tree](#)



(qualifications des individus) ? Existe-t-il des correspondances typiques entre les modes de codification des catégories **d'emplois** et les principes de codification des **formations** par lesquelles se définissent les individus ? Si l'on refuse tout postulat d'adéquation préétablie entre les deux processus tout en définissant la qualification comme socialisation professionnelle (Alaluf, 1986), on peut au moins, à titre d'hypothèse, repérer à travers la littérature des modes d'ajustement entre ces deux types de codifications.

Pour présenter ces **modèles** hypothétiques, nous nous appuierons sur deux résultats de travaux très différents (par les pays, les catégories et les périodes concernés) et pourtant largement convergents. Le premier est une synthèse, élaborée par W.E. Moore (1969), des quatre niveaux d'identité professionnelle (*Occupational Socialization*) repérés dans de nombreuses analyses américaines des années soixante. Le second est une tentative d'élaboration de trois « modèles de valorisation de la force de travail » étroitement liés à trois types de filières d'emploi repérés par P. Rivard (1986) à travers ses recherches sur la qualification des cadres dans les entreprises françaises. Le fait qu'un des « niveaux d'identification » (Moore) ne corresponde à aucun « modèle de valorisation » (Rivard) s'explique assez facilement par la différence des populations concernées (et sans doute aussi des pays de référence). Nous verrons que d'autres travaux permettent d'ajouter un quatrième « modèle » à ceux proposés par Rivard renforçant ainsi la convergence des deux synthèses.

Le point de départ de la synthèse de Moore est la question suivante : quels sont les cadres d'identification légitimes des salariés, repérables dans la littérature sociologique ? Il fait l'hypothèse que ces « espaces » résultent en partie de l'intériorisation de « normes d'emploi » (*Occupational Norms*) qui expriment les principales « formes de loyauté » des salariés à l'égard d'institutions pertinentes et d'Autrui significatifs (Mead). Il établit une distinction importante entre les normes idéales et formelles transmises par la formation et les normes pratiques et

d'identités professionnelles constituant également des identifications à des communautés professionnelles significatives de chacun des niveaux d'intérêt initiaux.

Le point de départ de P. Rivard est différent. Il s'interroge sur les attentes de carrière des cadres et sur les diverses représentations communes à partir desquelles individus et employeurs fondent leurs comportements. Il relie ces représentations à la fois à des stratégies typiques de « défense, imposition, renforcement de la légitimité du modèle argumentatif » de la compétence du salarié et à des filières typiques de progression fondées sur des logiques économiques et sociales, spécifiques et irréductibles les unes aux autres. C'est cette correspondance entre stratégies de carrière et filières d'emploi qu'il appelle « modèle de valorisation » et qu'il présente à partir de trois figures idéal-typiques que sont l'officier, le physicien et le façonnier.

Ces trois figures correspondent d'assez près à trois des espaces d'identification de Moore et aux trois communautés professionnelles qui leur sont liées. C'est pourquoi nous les présenterons en même temps.

Le modèle du façonnier : valorisation par le résultat et identification à un poste (Job)

L'unité élémentaire définissant l'emploi est le poste, c'est-à-dire un ensemble de tâches (prescrites), de résultats (prévus) et de moyens (attribués). Le noyau dur de la compétence est la formation sur le tas (*on the job*), c'est-à-dire la capacité à produire des résultats issue de l'expérience et de la maîtrise de l'activité de travail. Le salaire sanctionne la contribution à la tâche principale, celle qui produit la valeur ajoutée incorporée dans le résultat du travail.

La codification principale est celle qui classe les postes selon leur importance dans la production des résultats. La codification des individus découle de la précédente et repose sur les expériences antérieures (carte de visite, curriculum...) et sur les

ceux-ci : c'est une « carrière dans les postes » fondée sur l'accumulation « interne » de compétences opérationnelles.

L'identification principale est celle qui relie l'individu à son collectif de travail qui constitue une véritable « communauté professionnelle » avec son langage particulier, ses normes informelles, ses joies et ses souffrances profondément intériorisées (Moore). Ce collectif se définit à partir d'un ensemble relativement fermé de postes (*closely related set of jobs*) structurés autour d'un chef ou d'un responsable porteur de l'identité collective. C'est envers lui que se définit la loyauté et c'est par lui que passent toutes les anticipations d'avenir (Moore).

La stratégie de qualification essentielle est une régulation par les flux maîtrisée par l'entrepreneur. Il n'y a pas ou peu de codification de la visibilité des résultats obtenus. L'argumentation essentielle est destinée à valoriser les autodidactes et à reconnaître les diverses formes d'expérience professionnelle utiles à l'entreprise (Rivard).

Le modèle de l'officier : valorisation par la fonction et identification à un statut

L'unité élémentaire est ici la fonction, soit un « état » au sens de l'Ancien Régime, soit le mandat attribué par délégation d'un pouvoir central et officialisé par un acte officiel. Il s'agit d'un service à assurer impliquant une responsabilité inhérente au statut possédé : l'officier est propriétaire de son grade. Ce statut est donc inséparable d'une habilitation spécialisée issue d'une formation professionnelle initiale et continue. Cette formation constitue une condition pour postuler aux fonctions organisées le long de filières hiérarchisées de type bureaucratique.

La codification principale est celle qui classe les individus dans les divers échelons de la filière des fonctions. La carrière ne peut être que la suite des fonctions de plus en plus importantes occupées dans la filière. Elle résulte de jeux d'acteurs très complexes qui dépendent à la fois de facteurs démographiques, de décisions

L'identification principale est celle qui relie l'individu à son statut, c'est-à-dire à la communauté de ceux qui peuvent remplir les mêmes filières. Qu'il s'agisse d'associations professionnelles ou d'unions syndicales de métier, ces communautés d'identification sont transversales par rapport aux entreprises et structurent des identités professionnelles « de type corporatives » fortement attachées au maintien et à la reproduction de normes officielles légitimant la fonction remplie.

La stratégie de qualification consiste à « créer un groupe de postes similaires et à définir ensuite les conditions nécessaires pour occuper ces postes » (Rivard). Le fonctionnement le plus fréquent est la cooptation acceptée tacitement par toutes les parties impliquées. L'argumentation essentielle du groupe professionnel porte sur l'utilité et la valeur des nouvelles fonctions à créer.

Le modèle du physicien : valorisation par la formation et identification à la discipline (secteur, industrie...)

L'unité élémentaire de définition est ici la spécialité c'est-à-dire la compétence spécialisée acquise par la formation de base et par les savoir-faire acquis par les apprentissages cumulatifs. Il existe théoriquement une correspondance étroite entre la filière d'enseignement disciplinaire et la filière « professionnelle ». La carrière sanctionne la maîtrise progressive de la somme des connaissances (savoirs formalisés) et des savoir-faire correspondants.

La codification principale est celle qui classe les individus à l'intérieur des différents niveaux de connaissance de la discipline. Elle doit assurer une équivalence entre les emplois correspondant au même niveau dans toutes les entreprises ou institutions. La mobilité externe est ainsi permise et favorisée pour contourner les contraintes démographiques et assurer la progression le long des filières de spécialité.

L'identification principale est celle de l'individu à sa réputation au sein de sa communauté disciplinaire. C'est la reconnaissance par les pairs qui est recherchée avant tout et l'engagement professionnel est fortement conditionné par l'espoir

La stratégie professionnelle est celle de l'accumulation des savoirs et de la lutte pour le maintien de la rareté de la formation.

Dans la typologie de Moore on trouve un quatrième espace d'identification, constitutif du modèle de l'Entreprise

Dans celle de Rivard, la loyauté à l'égard de l'employeur est incluse dans le modèle du façonnier qui repose, en fait, sur l'articulation de deux niveaux pertinents : celui des postes de travail et celui de l'entreprise qui les définit et les codifie pour parvenir à ses résultats. C'est parce que Rivard ne s'intéresse qu'aux cadres et développe le modèle du cadre de production autodidacte progressant dans son entreprise à partir de ses résultats productifs qu'il ne peut séparer l'identification au poste de l'identification à l'entreprise. Moore au contraire s'intéresse également aux salariés d'exécution dont une fraction ne se définit qu'à partir du collectif immédiat de travail. Il faut dire que la plupart de ceux-là n'ont ni qualification reconnue ni carrière probable. Ils sont donc exclus de l'espace de qualification interne aux entreprises et ne relèvent d'aucun des modèles de valorisation construit par Rivard.

On trouve, dans la littérature sociologique, d'autres typologies de « modèles professionnels » s'appliquant soit à une catégorie de salariés, soit à l'ensemble des diplômés. Ainsi Hughes distingue et oppose le *scientist* (modèle du physicien), le *manager* et le *professional* (1958, p. 142 et suivantes), Goldthorpe et Lockwood définissent, chez les ouvriers et employés anglais, trois orientations : instrumentale (centrée sur le résultat financier), bureaucratique (centrée sur le statut social) et solidariste (centrée sur le groupe de travail ou sur l'entreprise) considérées comme type-idéaux (1968, p. 86 et suivantes). Toutes ces typologies — ainsi que celles que nous aborderons dans la dernière partie de ce livre — se rejoignent largement et peuvent être considérées comme des variantes des quatre « modèles » précédents.

Un dernier angle d'analyse de ces « modèles » de qualification consiste à repérer les systèmes de relations professionnelles qui les sous-tendent et à caractériser leur dynamique historique. On doit en effet faire l'hypothèse que chaque « modèle » correspond à une configuration particulière d'acteurs entre lesquels se négocient la construction, la reproduction et la transformation des qualifications.

Une branche particulière de la sociologie étudie, depuis plus de trente ans, la dynamique des systèmes de relations professionnelles (*Industrial Relations*, cf. Dunlop, 1958) en relation avec le processus d'industrialisation et, plus généralement, avec l'évolution des sociétés industrialisées. Partie d'une théorie universaliste de l'industrialisation fondée sur l'hypothèse d'une convergence de toutes les sociétés industrielles vers un modèle unique de relations de travail institutionnalisées, elle aboutit au constat d'une extrême diversité des formes de régulation entre les différents acteurs de la vie économique (Sellier, 1984). Cette théorie universaliste cède le pas à des **théories stratégiques** prenant acte de cette diversité, remettant en cause les orientations fonctionnalistes qui privilégiaient le consensus et développant de nouveaux modèles d'intelligibilité centrée sur l'hypothèse de la diversité irréductible des formes d'action collective et de régulation conjointe (J.-D. Reynaud, 1989, A. Jobert, 2013). Dans cette hypothèse, la qualification des salariés représente un enjeu essentiel entre les trois partenaires principaux que constituent les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics.

A priori, les intérêts des employeurs et des salariés sont divergents, voire antagonistes. Les employeurs cherchent un compromis viable (mais pas nécessairement optimum) entre la réduction de leurs coûts de production et la permanence de leur entreprise. Ils poursuivent un double objectif sous contrainte : disposer d'une main-d'œuvre ayant les qualités requises pour la production la meilleure possible, s'assurer cette main-d'œuvre au coût le plus réduit possible. Ces deux objectifs peuvent rarement être atteints spontanément. Pour les atteindre, les employeurs doivent donc négocier, individuellement ou collectivement, les

valorisation de leur compétence et à argumenter leur « insubstituabilité » (C. Paradeise, 1988). Ils peuvent notamment s'adresser à l'État pour garantir, valoriser ou accroître leur titre scolaire et leur compétence professionnelle. L'État peut, à son tour, faire pression sur les employeurs pour qu'ils participent à la formation de leurs salariés et qu'ils reconnaissent les titres scolaires qu'il délivre.

La construction des **espaces de qualification** est ainsi le produit de toutes ces négociations enchevêtrées qui font se confronter diverses catégories d'acteurs ayant des intérêts et des représentations différents mais devant réaliser leur « appropriation mutuelle » (Weber). Ces négociations sont de plus en plus décentralisées et se poursuivent à des niveaux différents avec des partenaires multiples : entreprise, branche professionnelle, région, nation, cadre européen... Elles sont dépendantes des « modèles de la compétence » portés par chacun des acteurs et des modes d'organisation hérités des formes historiques de développement des entreprises, des branches, des nations. Cet éclatement de la négociation rend de plus en plus difficile la définition de normes professionnelles communes et entraîne le risque d'une profusion de règles juridiques de moins en moins appliquées (J.-D. Reynaud, 1989).

Pour que les négociations parviennent à des compromis codifiant à la fois les exigences requises par les employeurs et les qualités acquises par les salariés et légitimés par l'État, il faut que les partenaires parviennent à construire des *espaces communs de rationalité* à partir de logiques différentes. Il faut donc qu'ils partagent un processus conjoint de socialisation impliquant une action commune (le procès de travail), des représentations communes (un modèle de la compétence) et des interactions positives (*cf.* chapitre 4). Le cadre de ce processus peut être :

1. le collectif de travail ;
2. l'entreprise ;
3. la fonction ;
4. la branche professionnelle ou la discipline

conjointe de la professionnalité des individus impliquant l'articulation de trois processus :

- le processus de **formation** initiale et continue des compétences par l'articulation des diverses sources de celles-ci : savoirs formalisés, savoir-faire, expérience ;
- le processus de construction et d'évolution des **emplois** et de leur codification dans des systèmes d'emploi ;
- le processus de **reconnaissance** des compétences, résultat du jeu des relations professionnelles.

L'analyse détaillée d'une comparaison internationale centrée sur la mise en évidence de cohérences nationales entre ces trois processus permettra de justifier la nécessité de les articuler pour comprendre les dynamiques de la socialisation professionnelle.

Socialisation, organisation et relations professionnelles : une comparaison internationale

Au terme d'une longue recherche comparative entre la France et l'Allemagne fédérale des années 70, Maurice, Sellier et Silvestre (désormais MSS) ont publié une synthèse organisée autour de l'articulation des trois rapports qu'ils considèrent comme structurant des « cohérences sociétales » : le rapport éducatif (ou professionnel), le rapport organisationnel et le rapport industriel (MSS, 1982).

Le point de départ de leur analyse est la tentative d'expliquer les différences de **hiérarchie des salaires** entre les deux pays : le rapport entre le salaire moyen des non-ouvriers et des ouvriers était, en 1970, de 1,42 en France contre 1,33 en RFA ; le coefficient de variation des salaires masculins était de 55 % en France et de 33 % en RFA ; les écarts dus à l'ancienneté étaient beaucoup plus forts en France qu'en RFA, etc. Pour rendre compte de ces différences systématiques, les auteurs partent d'une

d'une classe d'âge suivaient une formation professionnelle initiale d'apprentis, durant les années soixante, en RFA, 29 % seulement étaient dans ce cas en France ; si seulement 10 % des apprentis ne parvenaient pas à décrocher leur diplôme en RFA, 60 % abandonnaient leur formation initiale sans obtenir le CAP en France. La **socialisation professionnelle** apparaît ainsi très différente, à cette époque, d'un pays à l'autre : alors qu'elle consiste en une « préparation à la qualification industrielle » pour la majorité des jeunes Allemands, elle est surtout, pour la masse des jeunes Français, une « initiation à des savoir-faire spécifiques » complétée ensuite par une « socialisation à l'entreprise ». De ce fait, ce que les auteurs appellent **l'espace de qualification** est fondamentalement différent dans les deux pays : alors qu'il s'organise, en RFA, autour des relations entre Système de formation professionnelle et « Industries » (branches structurées par les relations employeurs-syndicats), il s'organise beaucoup plus en France autour des relations entre les salariés et leur entreprise, et d'une forte prégnance de l'État sur la délivrance des diplômes. Ainsi, selon les auteurs, « les tendances à la promotion individuelle l'emportent, en France, sur celles favorables à une forte identification collective » (MSS, p. 80-81). Alors qu'en RFA existe un « espace unique de qualification marquée par l'apprentissage ouvrier à la base et élargie vers les diplômes professionnels intermédiaires non ouvriers », en France, on ne rencontre que des « espaces segmentés par les tris/orientations/sélections opérés par les entreprises à partir d'une main-d'œuvre peu différenciée professionnellement ».

Ces différences dans le rapport éducatif-professionnel sont ensuite mises en relation avec les caractéristiques du *rapport organisationnel*, c'est-à-dire des modes de fonctionnement des collectifs de travail et de structuration des entreprises. L'analyse se focalise ici sur les différences d'identité de l'agent de maîtrise français et du *Meister* allemand reflétant « deux modes d'organisation du **système de travail** ». Alors qu'en France, les exigences du poste de travail comptent souvent plus que les profils des travailleurs et qu'on observe un « primat de l'ancienneté », en RFA, c'est la qualification des travailleurs qui prime sur le profil

« système organisationnel de l'entreprise (d'où sa fragilité et son malaise) » alors qu'en Allemagne, il constitue un médiateur entre « gestion technique et gestion sociale » et s'intègre dans une ligne d'autorité fondée sur des compétences technico-professionnelles reconnues (du *Facharbeiter* au *Graduiert Ingenieur* via le *Meister*). Cette identité professionnelle du *Meister* est inséparable de la « forte autonomie du groupe ouvrier (*Arbeitschaft*) » fondée sur sa professionnalité reconnue et exprimée par un « attachement collectif à l'efficacité (*Leistung*) ». Elle contraste, selon les auteurs, avec l'identité de l'agent de maîtrise français dont la professionnalité — comme celle des autres salariés — « dépend plus de l'entreprise qui l'emploie et l'affecte à son poste que des formations acquises » (MSS, p. 208).

Les différences de rapport éducatif et de rapport organisationnel sont enfin reliées aux deux *systèmes de relations industrielles*, c'est-à-dire à l'ensemble des règles et des acteurs qui président à la négociation collective des relations de travail. Au caractère structurant des « Industries » et à l'existence d'une **logique de production** dominante et conflictuellement partagée dans le système allemand, les auteurs opposent une polarisation sur les entreprises (« hétérogénéité sociale et professionnelle des branches ») et une domination de la **logique administrative** dans le système français. Ces différences sont parfaitement cohérentes avec les précédentes : c'est autour de la relation formation professionnelle-organisation du travail fondée sur la professionnalité que la branche se structure, en RFA, comme « espace de qualification » et « lieu essentiel des relations professionnelles » ; c'est, au contraire, autour de la relation intégration à l'entreprise-organisation fondée sur le découpage en postes que l'entreprise se constitue en France comme « espace de mobilité interne » et « lieu d'exercice du pouvoir administratif ».

C'est donc à la mise en évidence de **cohérences sociétales** qu'aboutit cette triple analyse de ce que les auteurs n'appellent pas « système » mais « rapports sociaux » définis comme « ensemble structuré de relations de coopération, compétition et domination que les travailleurs entretiennent entre eux à l'occasion de la

différente en France et en Allemagne que les modes de socialisation professionnelle apparaissent aussi profondément différents, voire opposés entre les deux pays : niveau d’instruction générale/ formation professionnelle, expérience et professionnalité/ ancienneté et efficacité, homogénéité de la branche/localisation des conflits dans l’entreprise, logique administrative/logique productive (tableau 7).

Tableau 7 : **Les espaces professionnels en France et en RFA d’après MSS (1982)**

France	RFA
Centralisation hiérarchique et administrative des décisions + Localisation des conflits dans l’entreprise Expérience professionnelle (ancienneté) + Niveau d’instruction	Cogestion, décentralisation et logique productive (atelier) + Homogénéisation de la branche Professionnalité, efficacité (<i>Leistung</i>) + Formation professionnelle

Au-delà des problèmes méthodologiques liés à la construction de la comparabilité et au point de vue adopté dans la comparaison (Doray, Dubar, 1989), cette analyse fait avancer la compréhension des relations étroites qui unissent l’enseignement, l’organisation du travail et le champ des « relations professionnelles ». Dans une dernière partie plus théorique, les auteurs passent en revue les positions adoptées par les divers courants de la sociologie et de l’économie sur ces relations structurantes entre la socialisation conçue comme **construction sociale des acteurs** et l’organisation considérée comme structuration des espaces de travail et de mobilité. Ils considèrent, à juste titre, que les divers paradigmes (technologique, écologique, actionnaliste, politiste...) forgés par ces disciplines ne permettent que très partiellement de construire des approches opératoires des interactions entre processus de socialisation et logiques d’organisation et que ces approches

de son action ») correspond de près à la problématique de la socialisation adoptée dans la première partie de ce livre.

Bibliographie

ALALUF M. (1986), *Le temps du labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Éd. de l'Université Libre.

DARRE J.-P. (1985), *La parole et la technique. L'univers des éleveurs du Ternois*, Paris, L'Harmattan.

DELBOS G. et JORION P. (1984), *La transmission des savoirs*, Paris. Éd. de la MSH, coll. « Ethnologie de la France ».

DERBER C. et SCHWARTZ W. (1988), « Des hiérarchies à l'intérieur de hiérarchies : le pouvoir professionnel à l'œuvre », *Sociologie et sociétés*, n° 2, p. 55-76.

Consulter 

DERBER C., SCHWARTZ W. et MAGRASS Y. (1989), *Power in the Highest Degree*. New York, Oxford University Press.

DORAY P. et DUBAR C. (1989), « À propos de la comparabilité des systèmes de formation postsecondaire en France et au Québec : au-delà de l'analyse sociétale », *Comparaisons internationales*, n° 5, 4^e trimestre, p. 46-55.

DUNLOP J. T. (1958), *Industrial Relation Systems*, Southern Illinois University Press.

FREIDSON E. (1970), *Profession of Medicine*, New York, Harper and Row, trad. *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984.

GOLDTHORPE J. H., LOCKWOOD D. et alii (1968), *The Affluent Worker*, trad. J.-P. Chomazzi, *L'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, 1972.

JOBERT A. (2013), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, coll. « U ».

LAURENT M. (1990), *Des DMF en chambre*, Paris, L'Harmattan.

bb.pages.article.menu.tree



LEGAULT M.-J. (1988), « Le métier de chercheur scientifique en sciences sociales et la sociologie des professions », *Sociologie et société*, XX, n° 2, p. 163-176.

MARGLIN S. (1972), « What Do Bosses Do ? The Origins and Fonctions of Hierarchy in Capitalist Production », *Review of Radical Political Economics*, 6, p. 33-60.

Consulter 

MAURICE M., SILVESTRE J.-J. et SELLIER F. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Essai d'analyse sociétale, PUF, coll. « Sociologies ».

MERTON R. K. (1958), « The Functions of a Professional Association », *American Journal of Nursing*, 58, January, p. 504.

MONTGOMERY D. (1979), *Worker's Control in America*, Cambridge University Press.

MOORE W. E. (1969), « Occupational Socialization » in Goslin D.A. (eds), *Handbook of Socialization. Theory and Practice*, Beverly Hills, Russel Sage.

PARADEISE C. (1987), « Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail », *Sociologie du travail*, XXIX, 1/87, p. 35-46.

Consulter 

— (1988), « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. XX, n° 2, Octobre, p. 9-21.

PHARO P. (1985), *Savoirs paysans et ordre social. L'apprentissage du métier d'agriculteur*, CEREQ, coll. « Études », Janvier.

REYNAUD J.-D. (1978), *Les syndicats, les patrons et l'État. Tendances de la négociation collective en France*, Paris, Éd. Ouvrières, coll. « Économie et Humanisme ».

— (1979), « Conflit et régulation sociale. Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe », *Revue française de sociologie*, XX, 1, p. 367-376.

— (1989), *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, coll. U, 3^e éd. 2006.

Consulter 

SEGRESTIN D. (1985), *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard.

Consulter sur Cairn.info 

SELLIER F. (1984), *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, Paris, PUF.

STONE K. (1970), « The Origins of Job Structure in the Steel Industry », *Review of Radical Political Economies*, 6, p. 61 -98.

TAYLOR F. W. (1911), *Principles of Scientific Management*, trad. *La direction scientifique des entreprises*, Paris, Dunod, 1957.

TOURAINÉ A. (1955), *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, Éd. du CNRS.

TRIPPIER P. (1984), *Approches sociologiques du marché du travail*. Essai de sociologie du travail, Thèse d'État, Paris VII, multig.

ZARCA B. (1988), « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, XIX, p. 247-273.

Consulter 

Date de mise en ligne : 06/09/2022

<https://doi.org/10.3917/arco.dubar.2022.01.0143>

Domaines



Sciences Humaines et Sociales

bb.pages.article.menu.tree





Cairn.info, plateforme de référence pour les publications scientifiques francophones, vise à favoriser la découverte d'une recherche de qualité tout en cultivant l'indépendance et la diversité des acteurs de l'écosystème du savoir.

Cairn.info

Connexion
Cairn Pro
À propos
Contact
Aide

Retrouvez Cairn.info sur

Raccourcis

Revue
Ouvrages
Que sais-je ? / Repères
Magazines
Rencontres
Dossiers
Listes de lectures

Langues

Français
English
Español

Domaines

Sciences Humaines et Sociales
Sciences, Techniques et Médecine
Droit et Administration

Avec le soutien de



Conditions d'utilisation | Conditions de vente | Politique de confidentialité | Gestion des cookies |
Accessibilité : partiellement conforme
Accès institutions

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne - 77.131.12.194

bb.pages.article.menu.tree

