

La socialisation 2022



Chapitre d'ouvrage

Chapitre 6. Des « professions » à la socialisation professionnelle

Par [Claude Dubar](#)

Pages 123 à 141

[Socialisation](#)

[Sociologie du travail](#)

[Économie du travail](#)

[Ancien Régime](#)

[Sociologie de la n](#)

[Article](#)

[Bibliographie](#)

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

[Cité par](#)

[Sur un sujet proche](#)

[Feuilleter](#)

Histoire et terminologie

Le terme « sociologie des professions » est une traduction de l'anglais : *Sociology of the Professions*^[1] qui exige un éclaircissement préalable. En français, le terme « profession » a (au moins) deux sens principaux correspondant à deux termes anglais différents ; il désigne à la fois :

- l'ensemble des « emplois » (en anglais *occupations*) reconnus dans le langage administratif, notamment dans les classifications des recensements de l'État ;
- les « professions » libérales et savantes (en anglais : *professions*), c'est-à-dire les *learned professions* sur le modèle des médecins et des juristes notamment.

La terminologie française se complique encore si l'on introduit un troisième terme, celui de « métier ». Les « professions » (libérales) et les « métiers » ont, en Occident, une origine commune : les **corporations**. Au Moyen Âge, à partir du ^x^e siècle et de manière pleinement instituée au ^{xv}^e siècle, « âge d'or des corporations », on distinguait :

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

×

Dans sa synthèse historique, J. Le Goff (1977) montre bien comment au moment de la création des universités, au XII^e siècle, le travail était considéré comme un art et concernait tous ceux qui relevaient des corporations définies comme « disciplines des corps pour garantir la compétence juridique, c'est-à-dire la permission d'exercer et de défendre son monopole et ses privilèges dans l'intérêt du bien commun » (Olivier-Martin, 1938). Les arts libéraux et les arts mécaniques, les artistes et les artisans, les intellectuels et les manuels relevaient d'un même type d'organisation corporative qui prenait la forme des « métiers jurés » dans les « villes jurées » où l'on « professait un art ». Le terme « profession » dérive de cette « profession de foi » (en latin : *professio* : porter devant) accomplie lors des cérémonies rituelles d'intronisation dans les corporations (*cf.* encart). Le serment comportait, selon des formes très variables, trois engagements :

- observer les règles ;
- garder les secrets ;
- porter honneur et respect aux jurés, contrôleurs élus et reconnus par le Pouvoir Royal.

Ce n'est qu'avec l'essor et la consolidation des universités qu'arts libéraux et arts mécaniques commencèrent à se dissocier aboutissant à l'opposition entre :

- les « professions » relevant des *septem artes liberales* qui s'enseignaient dans les universités et « dont les productions appartiennent plus à l'esprit qu'à la main » (*Grande Encyclopédie*) ;
- les « métiers » relevant des arts mécaniques « où les mains travaillent plus que la tête » (J.-J. Rousseau) et qui se dévalorisent dans la société d'Ancien Régime au point que l'*Encyclopédie* en donne la définition suivante au XVIII^e siècle : « occupations qui exigent l'emploi des bras et qui se bornent à un certain nombre d'opérations mécaniques ».

On peut ainsi associer l'opposition entre « professions » et « métiers » à un

au sein desquels les membres « étaient unis par des liens moraux et par un respect des réglementations détaillées de leurs statuts » constituent autant « d'états » reconnus par le Pouvoir Royal (Sewell, 1980, trad., p. 53). Ainsi, comme l'écrit Sewell (*cf.* encart) : « dire à propos du métier d'un artisan qu'il était sa profession dénotait un vœu ou un serment public solennel ». À côté de l'opposition métier/profession subsistait la reconnaissance d'une similitude profonde : la « dignité et la qualité » d'un « état juré » socialement légitime et personnellement incorporé grâce à « l'efficacité symbolique des rites sociaux » (Heilbron, 1986).

ENCART 2. **La profession de foi corporatiste selon Sewell**

Les activités des confréries de métier démontrent que les corporations étaient des « corps et communautés » tant au sens moral que légal du terme, que leurs membres étaient unis par des liens moraux et par un respect des réglementations détaillées de leurs statuts. La nature de ces liens se révèle dans l'épithète de « métier juré » — ou « état juré », pour reprendre le terme de la lettre patente d'Henri III datant de 1585 — qui qualifiait si souvent ces corps et communautés. L'acte essentiel qui liait entre eux les membres d'une corporation était un serment religieux solennel, un serment similaire par sa forme aux serments prononcés par les prêtres lors de leur ordination, par les moines prenant les ordres, par le roi à son couronnement, par les chevaliers entrant dans l'ordre de la chevalerie ou jurant féauté à leur seigneur ou par les universitaires recevant leur doctorat. Ainsi, dire à propos du métier d'un artisan qu'il était sa profession dénotait un vœu ou un serment public solennel. Les serments les plus importants étaient prêtés par les maîtres au moment de leur admission et pourtant, fait significatif, les apprentis étaient généralement astreints, eux aussi, à prêter serment quand ils débutaient leur apprentissage. Faire l'apprentissage d'un métier n'était donc pas seulement acquérir l'habileté nécessaire pour exercer une activité adulte. C'était également entrer dans une communauté morale aux motivations profondes, une communauté d'hommes ayant prêté un serment solennel de fidélité, et qui, fils spirituels d'un saint

caractéristique de la communauté morale corporative. En ratifiant les statuts des marchands de vin et des aubergistes, le roi établissait « en perpétuité ledit état... ». En d'autres termes, l'état juré, une fois créé, existait à titre définitif comme « corps, confrérie et communauté ». Cette permanence de la communauté se comprenait de deux manières. La première, c'était que, sitôt instituée par l'autorité royale, la communauté avec ses droits et ses privilèges était reconnue comme un corps permanent dans l'État, et ses statuts n'avaient plus à être de nouveau ratifiés par les monarques ultérieurs. La seconde, c'était que ceux qui entraient dans cette communauté en restaient membres jusqu'à la fin de leur vie — du moins en principe. Cette idée que l'appartenance à une corporation était l'engagement d'une vie se retrouvait sous divers aspects dans le langage corporatif. Elle était d'abord sous-entendue dans le terme d'état, tel qu'il était employé par le roi dans cette fameuse lettre patente et dans le vocabulaire social de l'Ancien Régime plus généralement, et qui désignait la profession d'un artisan. D'après le juriste Loyseau, l'état était « la dignité et la qualité » qui étaient « les plus stables et les plus inséparables d'un homme ». Par conséquent, quand un artisan entrait dans le métier, il acquérait un état particulier, une condition sociale et une qualité ontologique permanente qu'il partageait avec ceux qui exerçaient le même métier et qui le distinguait des membres des autres professions. L'état d'un artisan déterminait définitivement sa place dans l'ordre social et définissait ses droits, dignités et obligations, d'une manière assez similaire à l'appartenance d'un individu à l'un des trois états du royaume, le Clergé, la Noblesse, et le Tiers État, à un niveau plus élevé. On considérait donc le métier comme un moyen d'asseoir sa position dans la vie.

L'enjeu des « professions » : un consensus des pères fondateurs de la sociologie ?

Dans son ouvrage de synthèse, R. Nisbet (1966) montre bien à quel point tous les fondateurs de la sociologie ont accordé une place centrale à l'analyse des activités

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



de situations ouvrières en combinant non seulement trois formes fondamentales de familles (patriarcale, instable, famille-souche) mais aussi six niveaux de statuts internes à la classe ouvrière (domestiques, journaliers, tâcherons, chefs de métier, propriétaires simples, propriétaires ouvriers) fondés sur trois critères essentiels :

1. le métier exercé ;
2. le rang occupé à l'intérieur de la profession ;
3. la nature du contrat liant l'ouvrier à son patron.

Le Play insiste constamment, au milieu du XIX^e siècle, sur les bases économiques et professionnelles de la famille et de la vie communautaire et considère que « seule, l'activité qu'il exerce permet à l'homme de donner un sens à son environnement » (Nisbet, p. 89). Ainsi, « les associations professionnelles constituent, à ses yeux, l'une des gloires de l'Angleterre et expliquent dans une large mesure, la suprématie intellectuelle dont elle jouit à cette époque tout spécialement dans le domaine scientifique » (*id.*, p. 91). La socialisation professionnelle est, pour lui, la socialisation par excellence.

De la même manière, lorsque Tönnies précise la définition de la *Gemeinschaft*, il indique que la relation typique de cette association est « l'amitié, c'est-à-dire une communauté d'ordre spirituel et intellectuel fondée sur le travail en commun, un métier commun (*Beruf*) et donc sur des croyances communes » (1887, cité par Nisbet, p. 101). Il évoque, bien sûr, les corporations et les compagnonnages comme modèles de *Gemeinschaft* aux côtés des églises et des ordres spirituels. La socialisation communautaire s'ancre dans l'apprentissage d'un métier, une activité formatrice.

Il est inutile de rappeler la place qu'occupe l'activité exercée — comme indicateur de la « position dans les rapports sociaux de production » — dans les définitions que donnent Marx et Engels des classes sociales dont la lutte constitue pour eux le moteur de l'histoire. Pour eux aussi, le travail est la base de l'existence sociale.

la meilleure des solutions susceptibles d'établir « une discipline morale d'un genre nouveau sans laquelle toutes les découvertes de la science et tous les progrès du bien-être ne pourront jamais faire que des mécontents » (1893, 8^e éd., p. 440). Durkheim précise bien qu'il ne s'agit pas d'une restauration des corporations anciennes, « balayées par l'évolution historique de nos sociétés », mais de l'instauration de nouveaux **groupes professionnels**, d'un type nouveau qui, reconnus à la fois par l'État et par les familles de leurs membres librement associés, constitueraient de nouveaux « corps intermédiaires » pourvus d'une autorité légale et assurant les bases concrètes de l'intégration et de la régulation sociales.

On voit, par ces exemples, à quel point les analyses, réflexions ou propositions des premiers sociologues, concernant les activités et associations professionnelles, s'inscrivent dans la continuité de la pratique communautaire des métiers. Non pas pour développer, comme tant d'autres penseurs conservateurs de leur époque, une dénonciation nostalgique de l'individualisme affairiste ou des conflits sociaux, mais pour **enraciner le rapport des hommes à leur travail dans une perspective sociale** et tenter de définir les conditions d'une organisation économique socialement viable.

C'est la raison pour laquelle cette sensibilité et ce type d'approche ne s'opposent pas vraiment au point de vue d'un Spencer qui voyait dans l'élaboration et le développement des « professions » le trait essentiel d'une société civilisée (1896) ni même d'un Max Weber qui, comme on l'a vu (*cf.* chapitre 4), considérait que la « professionnalisation » (*Verberuflichung*) constituait un des processus essentiels de la modernisation, c'est-à-dire du passage d'une « socialisation principalement communautaire » où le statut est hérité à une « socialisation d'abord sociétaire » où le statut social « dépend des tâches effectuées et des critères rationnels de compétence et de spécialisation » (1920, chapitre II). Cette opposition entre la transmission héréditaire des statuts et des métiers (*ascription*) et le libre choix individuel des formations et des professions (*achievement*) est une des

concernés de transférer sur les « professions » d'aujourd'hui tout ou partie de leurs représentations des « métiers » d'hier. La profession — métier ou groupe professionnel — acquiert ainsi souvent une dimension structurante du système social tout entier.

Institutionnalisation de la sociologie des « professions » aux États-Unis

Comme le soulignent Jackson (1970, p. 6), Heilbron (1986, p. 72) et Desmarez (1986, p. 25-27), l'essor de la sociologie des « professions » aux États-Unis n'est pas seulement issue de cette tradition des pères fondateurs accordant au travail une place primordiale mais aussi d'une stratégie de professionnalisation des sociologues confrontés, au moment de la grande crise de 1929, à des demandes du gouvernement Hoover pour comprendre l'évolution de la société et l'aider à définir sa politique. Adoptant le grand projet de William Fielding Ogburn visant à promouvoir une sociologie « neutre » et « impartiale » contre la sociologie « morale » et « impliquée », représentée notamment par Small et ses collègues de Chicago, une fraction des sociologues américains se met au service des agences gouvernementales et « se constitue en une communauté scientifique abritée du monde extérieur » (Desmarez). Dans les années qui suivent, Ogburn et ses alliés deviennent des membres influents des instances chargées de définir la politique de recherche en sciences sociales et d'animer le *Social Science Research Council*. De nouvelles orientations sont mises en œuvre, centrées davantage sur les fractions privilégiées de la société que sur les laissés pour compte de l'évolution sociale. L'intérêt pour les associations professionnelles considérées comme « modèles de toutes les occupations » croît alors que les recherches sur les classes populaires ou sur les syndicats tendent à décroître (Desmarez, *id.*, p. 27). Le modèle du « professionnel » (*professional*), distinct à la fois de l'entrepreneur et de l'ouvrier, se développe rapidement dans la littérature sociologique de cette époque aux États-Unis, en Grande-Bretagne et au Canada (Marshall, 1920).

un premier essai plus synthétique de Carr-Saunders seul (1928). Sur la base d'une définition devenue classique de la profession (« nous disons qu'une profession émerge quand un nombre défini de personnes commence à pratiquer une technique définie fondée sur une formation spécialisée ») qui marque bien la continuité avec les métiers manuels qualifiés (*skilled*), l'ouvrage analyse systématiquement l'évolution du travail et des différents « emplois » en termes de professionnalisation, c'est-à-dire :

1. de spécialisation des services permettant d'accroître la satisfaction d'une clientèle ;
2. de création d'associations professionnelles obtenant, pour leurs membres, « le patronage exclusif des clients et employeurs requérant le service de leur métier » et, précise l'auteur, « plaçant entre eux et les personnes non qualifiées une ligne de démarcation » permettant ainsi d'accroître le prestige du « métier » (l'exemple des chirurgiens anglais se démarquant des barbiers en 1844 est systématiquement cité et ceci notamment en définissant et contrôlant les règles de la conduite professionnelle encore qualifiées de « codes d'éthique et de déontologie professionnelles » ;
3. mais surtout de mise en place d'une **formation spécifique** fondée sur « un corps systématique de théorie » permettant l'acquisition d'une culture professionnelle. L'ouvrage de Carr-Saunders se termine sur une véritable apologie du « professionnel » concrétisant « une alternative à l'entrepreneur tourné vers le seul gain financier et représentant une solution à certains problèmes de l'organisation commerciale ». Les professions incarnent ainsi, selon l'auteur, « l'idéal de service » fondé sur une qualification spécialisée (*adequate qualification*) et constituent « un progrès de l'expertise au service de la démocratie ».

Il est frappant de constater, comme le fait J. Heilbron (1986), la grande similitude entre le contenu de l'article « Profession » de l'*International Encyclopedia of the Social Sciences*, rédigé par Carr-Saunders dans l'édition de 1933, et celui de Parsons

complex) dépasse en signification, du point de vue des transformations structurelles de la société du xx^e siècle, celles de la spécificité des modes d'organisation de type capitaliste ou socialiste » (1968, p. 545). Et si, avec Marc Maurice (1972, p. 215), on remarque que l'essentiel de la définition et des critères de Carr-Saunders se trouve déjà dans « une des premières études systématiques sur une profession », celle de A. Flexner, en 1915, portant sur le travail social (« Flexner, sur la base de ses critères, ne reconnaissait comme vraies professions que l'exercice de la médecine, du droit, des techniques de l'ingénieur, et des arts : littérature, peinture, musique »), on doit bien reconnaître une longue tradition dans la sociologie des « professions », aux États-Unis en tout cas, marquée par une remarquable continuité d'objet et de découpage de la réalité sociale. On peut, avec J. Heilbron, résumer cette continuité en disant que, pour Carr-Saunders en 1933 comme pour Parsons en 1968 (et déjà pour Flexner en 1915), la « profession » représente « la fusion de l'efficacité économique et de la légitimité culturelle ». Pour comprendre pourquoi, il faut pénétrer plus avant dans ce que Chapoulie appelle « la théorie fonctionnaliste des professions » (1973, p. 88) qui constitue, à bien des égards, une théorisation ex post de cette longue tradition.

La théorie fonctionnaliste des « professions »

Dans son article célèbre « Structure sociale et processus dynamique : le cas de la pratique médicale moderne » (trad. 1955, p. 193-255), Parsons fait de la relation thérapeutique médecin-malade, le modèle de la relation entre un « professionnel » et un client fondée sur trois dimensions spécifiques du rôle professionnel articulant normes sociales et valeurs culturelles :

- un savoir pratique ou « science appliquée » articule une double **compétence**, celle qui est fondée sur le savoir théorique acquis au cours d'une formation longue et sanctionnée et celle qui s'appuie sur la pratique, l'expérience d'une « relation bienveillante ». À la valeur de « l'universalisme de la science », cette dimension du

son activité et celle qui fonde son pouvoir social de prescription et de diagnostic dans une « relation plus ou moins réciproque » ;

– un intérêt détaché (*detached concern*), caractéristique de la double **attitude** du « professionnel », qui unit la norme de neutralité affective avec la valeur d'orientation vers autrui, d'intérêt empathique pour le client et pour son attente inconditionnelle.

Le rôle médical, comme tout rôle professionnel, s'exerce, selon Parsons, dans une interaction avec le rôle de malade, client du « professionnel », qui est à la fois dépendant du médecin par son désir inconditionnel d'aller mieux et autonome du fait de la limitation du champ de la compétence du médecin et de son indépendance à l'égard de toute tutelle hiérarchique et publique (« secret médical »). Si le médecin est « obligé » de s'occuper de son malade, le malade doit « tout dire » à son médecin dans le domaine de son expertise : cette obligation réciproque crée la possibilité d'institutionnalisation de l'échange et donc de la professionnalisation du rôle médical à travers des institutions de formation, de soin, de contrôle professionnel, etc.

L'institutionnalisation des rôles en « professions » résulte donc d'abord, selon Parsons, d'un équilibre des motivations entre le « besoin » du professionnel éprouvé par le client et la nécessité pour le « professionnel » d'avoir des clients, caractéristique des « professions libérales ». Elle découle aussi d'une dynamique de légitimation pouvant s'appuyer sur cet ajustement des rôles pour définir un corps de savoirs, indépendant des individus qui occupent le rôle, et susceptible d'être enseigné, testé, contrôlé avec la participation des « professionnels » eux-mêmes et la reconnaissance de l'État régulateur.

Ce « modèle » de Parsons n'est pas entièrement partagé — loin s'en faut — par toute la sociologie des « professions ». Ainsi Maurice constate, en comparant les caractéristiques des « professions » utilisées par huit auteurs anglo-saxons « parmi les plus éminents » (Flexner Greenwood Cogan Carr-Saunders Barber Wilensky

parsonienne étudient les corps professionnels en eux-mêmes et non à partir de leur position dans la structure sociale », Chapoulie estime qu'il existe un très large accord sur le « type idéal professionnel » qu'il soit abordé sous l'angle de la conduite, de l'organisation ou de la catégorie et que « le monopole dans l'accomplissement des tâches professionnelles est le plus souvent décrit comme reposant sur :

- une compétence techniquement et scientifiquement fondée ;
- l'acceptation et la mise en pratique d'un code éthique réglant l'exercice de l'activité professionnelle » (1973, p. 92).

Bien plus, Chapoulie y ajoute des propriétés dérivées qui sont « très généralement retenues pour compléter le type idéal :

- une formation professionnelle longue dans des établissements spécialisés ;
- un contrôle technique et éthique des activités exercées par l'ensemble des collègues considérés comme seuls compétents ;
- un contrôle reconnu légalement et organisé en accord avec les autorités légales ;
- une communauté *réelle* (souligné par lui) des membres partageant des “identités” et des “intérêts” spécifiques ;
- une appartenance par les revenus conférant prestige et pouvoir aux fractions supérieures des couches moyennes » (*id.*, p. 93).

Entre la définition résiduelle résultant de la comparaison de Maurice et la définition précise proposée par Chapoulie, le terme « profession » change nettement d'extension. Avec la première (savoir formalisé et idéal de service), on peut inclure un large ensemble de groupes professionnels cherchant à se faire reconnaître comme tels ; avec la seconde, on doit en réserver l'usage à quelques catégories intellectuelles ayant fait des études supérieures et organisées de manière à maintenir et consolider leur monopole sur un public. Ainsi, dans le premier cas, l'accent est mis sur la reconnaissance d'une compétence (savoir légitimé), dans le second, la profession est un groupe social spécifique, organisé et reconnu, occupant

études citées par Chapoulie concluent qu'elles sont, au mieux, en cours de professionnalisation.

Cette variation dans le champ d'extension du terme le rend, selon les deux auteurs, peu opératoire pour analyser des groupes professionnels concrets. Mais, au-delà du flou inévitable des définitions du terme « profession », l'approche fonctionnaliste se distingue des autres points de vue (et notamment le point de vue « interactionniste symbolique » que nous aborderons ensuite) par une double affirmation : d'une part les professions forment des *communautés* unies autour des mêmes valeurs et de la même « éthique de service », d'autre part leur statut professionnel s'autorise d'un **savoir** « scientifique » et pas seulement pratique. La première est particulièrement affirmée dans un article de Goode, l'un des principaux disciples de Parsons, à propos des « professions » juridiques (1957) : l'acceptation, la formation et la diffusion d'un code de déontologie parmi les « professionnels » y sont présentées comme les composantes liées d'un processus d'acquisition d'un statut « professionnel » permettant à la fois de réguler la concurrence interne entre les praticiens et de payer le prix de l'autonomie relative accordée par les autorités légales. La seconde est clairement développée dans un court article de Wilensky intitulé : « *The professionalization of everyone* » (1964) où la possession d'un savoir théorique grâce à des études longues est présentée à la fois comme la garantie d'une compétence véritable et spécialisée dans un secteur d'activité fondée sur une motivation éprouvée et comme le moyen le plus efficace d'éviter un afflux excessif de praticiens dans la « profession ». Ainsi, communauté éthique et savoir scientifique, constituant les deux traits spécifiques d'une « profession » décrite dans une perspective fonctionnaliste (*cf.* chapitre 2), sont inséparables de la distinction culturelle et de la clôture sociale.

Il existe néanmoins une assez grande rupture entre la théorisation généralisante de Parsons et le contenu des analyses empiriques évoquées précédemment : on ne retrouve pas, par exemple, de traductions opératoires des dualités mises en relief

la croyance partagée dans la capacité que possède la science de répondre à certains « besoins essentiels » constitue une condition essentielle de l'efficacité « professionnelle » ; ensuite parce qu'elles supposent un ajustement efficace entre les motivations du « professionnel » et celles de ses clients permettant la validation de son autorité et la justification des « privilèges » qui lui sont conférés » (*id.*) ; enfin et peut-être surtout parce qu'elles signifient qu'un ensemble d'activités liées à certains « besoins essentiels » ou à certaines « fonctions sociales » doivent échapper à la logique commerciale et financière du « monde des affaires » et être confiées à des acteurs « orientés-vers-la-collectivité » et à des institutions spécifiques (*id.*, p. 247). Il en est ainsi, par exemple, de tout ce qui touche à la santé, à la justice, aux libertés ou à l'éducation et, peut-être plus largement aux services personnalisés. Sans cet ensemble de « rapports aux valeurs », le modèle « professionnel » ne saurait, selon Parsons, durablement ni fonctionner ni se légitimer. Or, c'est justement ce système culturel que plusieurs approches « critiques » ont contribué à mettre en question, voire, selon certains, à faire voler en éclats.

L'approche de l'interactionnisme symbolique

Dans le recueil d'articles intitulé *Men and their work* (1958), Everett Hughes analyse, à plusieurs reprises, la relation entre le « professionnel » et son client sur le mode du rapport entre le sacré et le profane, le clerc et le laïc, l'initié et le non-initié. Il insiste sur le fait que le terme « professionnel » doit être pris comme catégorie de la vie quotidienne et « qu'il n'est pas descriptif mais implique un jugement de valeur et de prestige » (p. 42). Si l'on ne trouve pas chez Hughes une « théorie de la profession », on trouve une multitude d'indications et de pistes de réflexions appuyées ou non sur des travaux empiriques qui dessinent un cadre d'approche très suggestif.

Pour Hughes, le point de départ de toute analyse sociologique du travail humain c'est la **division du travail**. On ne peut séparer une activité de l'ensemble de celles

« professionnel » est à la fois celui qui peut déléguer des « sales boulots » à des tiers et ne garder que ce qui est lié à une satisfaction symbolique et à une définition prestigieuse (« guérir les malades »).

Pour saisir le phénomène « professionnel », Hughes introduit, dans le seul article inédit du recueil, deux notions essentielles qu'il appelle **diplôme** (*licence*) et **mandat** (*mandate*). La *licence* c'est l'autorisation légale d'exercer certaines activités que d'autres ne peuvent pas exercer ; le mandat c'est l'obligation légale d'assurer une fonction spécifique. Or, écrit-il, *licence* et « mandat » constituent les bases de la « division morale du travail » qu'il définit comme « le processus par lequel différentes fonctions valorisées par une collectivité sont distribuées parmi ses membres à la fois à des groupes, des catégories et des individus ». Objets de conflits essentiels, cette division du travail implique une hiérarchisation des fonctions et une coupure entre fonctions essentielles (sacrées) et fonctions secondaires (profanes). Il existe deux opérations qui président à la sélection des professionnels : les séparer des autres (*licence*) et leur confier une mission (*mandate*).

Hughes distingue alors deux attributs essentiels des « professionnels » ainsi pourvus d'un **diplôme** et d'un **mandat**. Le premier est appelé « savoir coupable » (*guilty knowledge*), sorte de connaissance inavouable qui caractérise un aspect essentiel de la relation entre le « professionnel » et son client : « Justice, policier, médecin, reporter, savant, diplomate, secrétaire particulière... doivent avoir l'autorisation d'entendre — tout en gardant silence — des choses coupables ou, au moins, des informations embarrassantes ou dangereuses » (p. 82). L'exemple développé, une fois encore, est celui du prêtre qui reçoit et absout les péchés véniels et mortels en échange d'une coupure avec le monde profane symbolisé par « la soutane (!) et le célibat. » Au centre de la professionnalité, explique Hughes, se trouve une transaction (*bargain* et non *trade*, de même que le client est un *client* et non un *customer*), un pacte entre un praticien, dûment accrédité (diplômé) et mandaté, et des partenaires particuliers, pacte qui consiste à échanger des « choses

du *tabou* — sur des « professionnels » légitimés à prendre sur eux et à garder secret le savoir concerné. Si les exemples canoniques du médecin et de l'avocat sont si souvent associés à la figure de ce « professionnel », c'est parce que les caractères éminemment secrets, intimes et tabou de la maladie et du crime apparaissent évidents. Mais, dit Hughes, on peut élargir l'analyse à un ensemble considérable d'activités : il suffit que celles-ci aient été définies comme « sacrées » et que le secret de leur importance stratégique puisse être préservé. Ainsi, tout ce qui touche à la cohésion communautaire, aux rites de passage et aux relations entre temps individuels et temps sociaux (naissances, morts, mariages...) doit être confié à des « professionnels » qui garderont le secret sur les significations « réelles » de leur « mission » symbolique. Ainsi la nature même du **savoir** du « professionnel » est au cœur de la « profession » : il s'agit d'un secret social, confié par l'autorité à un groupe spécifique, qui l'autorise et le mandate à échanger des signes de transgression contre des marques de réintégration sociale et de réhabilitation morale. La justification « scientifique » n'est, dans cette problématique, qu'un écran de fumée.

Lorsqu'il passe du sens restreint de « professionnel » au sens large, Hughes introduit un second critère de la profession : l'existence d'institutions destinées « à protéger le diplôme et à maintenir le mandat de ses membres ». Les organisations professionnelles doivent tenir les professionnels éloignés du public des profanes toujours prêts à les suspecter de charlatanisme ou d'abus de pouvoir. L'organisation doit aussi donc protéger le secret et réactiver régulièrement la licence et le mandat : ils constituent des intermédiaires entre l'État et les professionnels et des écrans entre eux et le public. L'organisation doit aussi veiller à l'apprentissage et à la reproduction du rituel parmi les professionnels. Celui-ci constitue en effet une protection indispensable contre les « risques du métier » et son importance dépend de la nature du mandat : « plus le risque est grand et plus le rituel doit être développé ». L'organisation doit encore gérer la question, éminemment critique selon Hughes, des fautes professionnelles. Alors que « les profanes considèrent les

incompétents : ils n'ont pas su « gérer » le cœur de leur relation au client qui est d'ordre symbolique (manipulation du tabou) et qui doit s'appuyer sur la confiance et le strict respect des règles professionnelles (« déontologie »).

Un dernier critère tient une place très importante dans les analyses de Hughes concernant les professions au sens large. C'est leur définition comme **carrière** et comme **milieu de socialisation**. Si le groupe professionnel est bien, selon lui, « celui qui revendique le mandat de sélectionner, former, initier et discipliner ses propres membres et de définir la nature des services qu'il doit accomplir et les termes dans lesquels ils doivent le faire » et si ce mandat touche à « certaines fonctions sacrées impliquant le secret », il s'accompagne nécessairement d'un développement d'une « philosophie », d'une « vision du monde » incluant les pensées, valeurs et significations impliquées par leur travail. On comprend donc pourquoi ce mandat peut aller jusqu'au *monopole* excluant tout non-membre de l'exercice du travail et réglant la totalité des relations concernées par l'activité. On comprend aussi comment ce mandat s'accompagne généralement d'un ensemble de *discriminations* à l'égard de toutes les catégories sociales suspectes de ne pas être capables de remplir ce mandat et de ne pas savoir conserver ce secret. Ainsi, toute profession tend à se constituer en « groupe des pairs avec son code informel, ses règles de sélection, ses intérêts et son langage communs » et à sécréter des *stéréotypes professionnels* excluant, de fait, ceux qui n'y correspondent pas. Hughes signale, à cet égard, combien, aux États-Unis, ces stéréotypes s'organisent généralement autour des caractères « blanc, anglo-saxon, homme et de culture protestante » qui constituent « les traits attendus de tous les hauts *status* ». Les luttes des « nouveaux groupes » de femmes, de noirs, de minorités ethniques ou religieuses pour leur « entrée en profession » ne suppriment pas les stéréotypes mais les déplacent notamment en hiérarchisant des sous-fonctions dévalorisées (*dirty works*) et des sous-publics confiés à ces nouveaux groupes. Ainsi, signale l'auteur, il n'est pas rare que les contremaîtres noirs aux États-Unis se voient confier la responsabilité de gérer uniquement des groupes de noirs peu qualifiés et

et du secret aux seuls professionnels dotés des traits conformes au stéréotype dominant.

On comprend ainsi pourquoi de nombreuses études empiriques menées au moyen des paradigmes de l'interactionnisme symbolique (*cf.* chapitre 4) mettent en question l'existence des communautés « professionnelles » intégrées et régulées, conformes au modèle parsonien. Les enquêtes de Freidson (1970) reprenant et complétant celles de Hall (1949) insistent sur les importantes différenciations internes au corps médical et montrent les ajustements multiples des médecins aux demandes de leurs clients, différenciées selon les classes sociales. Solomon (1961) met en évidence, par exemple, la corrélation entre les appartenances ethniques et sociales des médecins et leur position dans la communauté hospitalière structurée par la hiérarchie des fonctions de l'hôpital. D.C. Lortie (1959) a réalisé une étude célèbre, plusieurs fois citée par Hughes, montrant la forte hétérogénéité du groupe des juristes en mettant, là encore, en corrélation les origines sociales et universitaires des juristes avec leur position au sein de la division du travail juridique et la nature de leur clientèle.

La socialisation professionnelle chez Hughes

Dans un article célèbre publié en 1955 et repris au chapitre 9 de *Men and their work*, Hughes formule ce qu'il appelle « un schème général de référence pour étudier la "formation" (*training*) à des professions très diverses ». Il l'intitule « la fabrication d'un médecin » et la présente comme une sorte de « modèle » de la socialisation professionnelle conçue à la fois comme une **initiation**, au sens ethnologique, à la « culture professionnelle » (ici médicale) et comme une **conversion**, au sens religieux, de l'individu à une nouvelle conception de soi et du monde, bref à une nouvelle identité^[2].

Trois mécanismes spécifiques de la **socialisation professionnelle** sont particulièrement explicités par Hughes. Le premier, il l'appelle le « passage à travers

« les deux cultures interagissent à l'intérieur de l'individu ». La crise et le dilemme instaurés par « l'identification progressive avec le rôle » ne peuvent se dissiper que par un renoncement volontaire aux stéréotypes professionnels concernant la nature des tâches (*tasks, skills*), la conception du rôle, l'anticipation des carrières et l'image de soi qui constituent, selon l'auteur, les quatre éléments de base de l'identité professionnelle. Cette découverte de la « réalité désenchantée » du monde professionnel peut « tourner court si elle intervient trop tôt ou trop tard, être traumatisante si elle intervient à contretemps », excitante ou même enivrante (*inspiring*) si elle survient au bon moment.

Le second mécanisme important concerne ce qu'on pourrait appeler « l'installation dans la dualité » entre le « modèle idéal » qui caractérise la « dignité de la profession », son image de marque, sa valorisation symbolique et le « modèle pratique » qui concerne « les tâches quotidiennes et les durs travaux » et qui n'a que peu de rapports avec le premier. Hughes signale que cette distance entre les « modèles sacrés » et les « diverses voies de la pratique quotidienne » est un constant débat au sein des groupes professionnels et que « les luttes pour garder le contrôle des tâches nobles » constituent une clé de la compréhension du milieu professionnel caractérisé par « une tendance constante à ce que les activités auxiliaires et routinières deviennent des fins en soi. » Ainsi, dans le processus de socialisation, intervient « une série de choix de rôles », c'est-à-dire « d'interactions avec les autres significatifs qui tentent de réduire cette dualité et représentent des passages constants d'un modèle à l'autre ». La constitution d'un « groupe de référence » au sein de la profession représentant à la fois une anticipation des positions souhaitables et une instance de légitimation de ses capacités constitue un mécanisme essentiel de gestion de cette dualité.

Ce processus de projection personnelle dans une carrière future par identification aux membres d'un « groupe de référence » rejoint partiellement la théorie mertonienne de la « socialisation anticipatrice » (*cf.* chapitre 2). L'identification

souhaiteraient appartenir dans l'avenir et par rapport auquel ils se sentent frustrés. Cette identification anticipée, facilite l'acquisition, par avance, de la part des individus concernés, des normes, valeurs et modèles de comportement des membres de ce « groupe de référence ». Mais, contrairement à Merton, Hughes montre en quoi l'existence ou non de **filières promotionnelles** permet de planifier ou non l'accès à ce groupe. Elle permet de rendre compte du degré **d'engagement** (*commitment*) des individus non seulement dans leurs tâches (Becker, 1960) mais dans leur future carrière. Elle s'applique particulièrement bien à la socialisation professionnelle telle que Hughes l'analyse à travers le cas des médecins.

L'intérêt de l'approche ainsi résumé réside moins dans l'originalité et la rigueur du « modèle » présenté que dans sa fécondité opératoire. Non seulement il a donné lieu à plusieurs études empiriques^[3] qui le mettent en œuvre en se réclamant explicitement de lui mais il a donné lieu à une formalisation très suggestive des étapes de la socialisation professionnelle. Elle est l'œuvre de Fred Davis qui a mené, pendant trois ans, une enquête auprès de cinq promotions successives d'infirmières et qui a fait l'objet d'un ouvrage (1966) et d'une quinzaine d'articles dont un (Davis, 1968) résume en six stades la « conversion doctrinale » des infirmières de la manière suivante :

- l'innocence initiale : c'est le règne sans partage des **stéréotypes** professionnels de l'infirmière dévouée, altruiste, disponible... ;
- la conscience d'incongruité : c'est le trouble, **la crise** consécutive à la prise de conscience que la profession n'est pas exactement « ce qu'on attendait » et que les catégories stéréotypées (dévouement, altruisme...) par lesquelles les apprenties infirmières la représentaient sont « incongrues », étrangères au « monde » alors entrevu. L'auteur parle de « choc de la réalité » (*reality shock*)... ;
- le *psyching out* (**déclic**) : c'est l'intuition généralement présentée comme brutale de « ce que l'on doit faire pour se conformer aux attentes des autres », c'est l'art de « sentir » (le pif), de « deviner ce qu'on attend au juste d'elles » ; certaines apprenties

- l'intériorisation anticipée : c'est l'étape de la constitution d'une double personnalité par anticipation de la carrière : c'est l'acceptation d'une **dualité** entre le moi profane et le moi professionnel contre l'opportunité d'une carrière plus ou moins assurée... ;
- l'intériorisation stable : c'est l'acquisition des réflexes professionnels, **l'incorporation** du rôle permettant le refoulement stabilisé du moi « profane », l'installation dans une nouvelle vision professionnelle du monde, renforcée par les contacts réguliers des « professionnelles »...

Une autre recherche inspirée par le « modèle » de Hughes fut menée par Dan Lortie auprès des étudiants en droit de Chicago dont un échantillon fut suivi plusieurs années après leur sortie de l'université (*in* Vollmer et Mills 1966, p. 98-101). Lortie constate également, dans les discours des jeunes juristes, l'aveu du « remplacement graduel d'images stéréotypées » (exotiques et dramatiques) par des perceptions subtiles, complexes et ambiguës mais radicalement différentes (routinières et « terre à terre »). Il constate que le développement d'une auto-conception professionnelle intervient après le diplôme, durant la période où l'individu intériorise une nouvelle image professionnelle qui devient un aspect très significatif de sa personnalité. Les réponses des jeunes juristes présentent une forte homogénéité et un grand consensus en ce qui concerne :

1. l'opinion que les études les ont mal préparés à leur activité (deux tiers des cas) ;
2. l'opinion que les exercices pratiques et les capacités sociales sont beaucoup plus importantes que les « connaissances » pour exercer le métier ;
3. le constat que des transformations importantes de leur personnalité sont intervenues à l'occasion de leur plongée (*hurly-burly*) dans le monde du travail après leur diplôme.

Cette phase de **conversion** ultime — par abandon et refoulement des stéréotypes et dualité entre « modèle idéal » et « normes pratiques » — concerne, selon Hughes, *l'ajustement de la conception de Soi* c'est-à-dire de son identité en voie de

leurs séquences spécifiques d'apprentissage en sachant que, si certaines filières sont institutionnalisées, d'autres sont « informelles ou non admises » mais existent bel et bien comme régularités de changements constatables, généralement liés à des modifications dans la composition des activités. Il s'agit ensuite de repérer les **décisions** cruciales qui mettent en relation les critères de succès professionnel avec les opportunités de mobilité et qui impliquent des choix judicieux de groupes de référence et d'« autres significatifs » qui viennent déterminer l'orbite dans laquelle on s'inscrira pour l'avenir. Il s'agit enfin de mettre en œuvre des **stratégies de carrière** définies en termes de prises de risque, de projections de soi dans l'avenir et de prédictions plus ou moins réalistes sur l'évolution du système. Hughes est ainsi amené à définir la carrière comme « somme totale de ces dispositions et orientations qui fournit la clé de la distribution des professionnels parmi les diverses voies de la carrière et les diverses sortes de pratiques » (1958, p. 159).

Portée et limites du paradigme interactionniste

E. Hughes et les sociologues considérés comme des maillons de « la tradition sociologique de Chicago » (Chapoulie, 2001) ont eu le grand mérite de lier étroitement l'univers du travail aux mécanismes de la socialisation. En le définissant comme un « drame social » (*social drama of work*), Hughes mettait l'accent sur le fait essentiel que le « monde vécu du travail » ne pouvait se réduire à une simple transaction économique (l'usage de la force de travail contre un salaire) car il mettait en jeu la personnalité individuelle et l'identité sociale du sujet : il cristallise ses espoirs et son image de soi, engage sa définition de lui-même et sa reconnaissance sociale.

Ainsi, l'approche interactionniste symbolique s'est avérée féconde dans la mesure où elle obligeait à sortir de l'analyse synchronique de la « situation de travail » ou même du « système social » (cf. les analyses d'Elton Mayo et de l'école des relations

comme produit d'une socialisation professionnelle c'est-à-dire d'une « articulation entre trajectoire probable et système d'emploi » (Hughes, 1955, p. 22) ou encore entre un système d'attentes légitimes (à quoi puis-je prétendre étant donné ce que je sais et ce que j'ai fait auparavant ?) et un système d'opportunités (que puis-je espérer étant donné l'évolution probable des positions professionnelles ?). En suscitant la mise en œuvre d'analyses longitudinales des carrières individuelles et des systèmes d'emplois^[4] Hughes considère la socialisation professionnelle comme « sélection naturelle des opportunités dans les biographies ».

Cette perspective place donc la **socialisation professionnelle** au cœur de l'analyse des réalités du travail. À condition de donner du terme « professionnel » une définition beaucoup plus large que celle admise jusque-là par la *sociology of the professions* (Dubar, Tripier, Boussard, 2015). C'est l'un des mérites de Hughes que d'avoir voulu étendre à toutes les activités de travail, les questions traitées par cette sociologie des « professions » : le travail quel qu'il soit constitue un élément-clé de l'être social des individus.

Or, de ce point de vue, le bilan des recherches empiriques de la tradition de Chicago reste marqué par des ambiguïtés importantes (Chapoulie, 2001). Le modèle des « professions libérales » (sens restreint) reste très prégnant même si, comme le précise P. Desmarez (1986), leur définition de la profession est différente de celle des fonctionnalistes : pour eux, « une profession est un métier qui a obtenu que ses praticiens disposent d'un monopole sur les activités qu'il implique et d'une place dans la division du travail qui les empêche d'avoir affaire à l'autorité du profane dans l'exercice de leur travail » (Desmarez, 1986, p. 169). Comme le fait remarquer P. Tripier (1990), cette définition reste très marquée par le contexte des États-Unis et la référence implicite au Taft Hartley Act de 1947 qui instaure une distinction juridique entre les activités (*Professions*) dont les membres peuvent s'organiser en associations professionnelles et celles (*Occupations*) dont les membres ne peuvent s'organiser qu'en organisations syndicales. Même si une minorité de salariés

activité quelconque à se coaliser, à développer une argumentation convaincante (Paradeise, 1988), et à se faire reconnaître et légitimer au moyen d'actions collectives multiples.

Cela signifie-t-il que les activités salariées « ordinaires » — c'est-à-dire toutes celles qui ne semblent pas concernées par ce processus de professionnalisation — ne comportent aucune socialisation professionnelle ? La position d'E. Hughes sur ce point était clairement négative (Chapoulie, *in* Hughes, 1996) et la gamme des « emplois » ayant fait l'objet d'analyses de type « interactionniste » tendrait à la valider (Desmarez cite « les bouchers, les sportifs, les acteurs, les gardiens de prison, les ingénieurs du son, les strip-teaseurs des deux sexes, les policiers, les joueurs de cartes professionnels et les comptables »). Il faut cependant signaler que la plupart des notions forgées à partir de l'étude des « professions » (médecins, juristes...) ou des « semi-professions » (infirmières, travailleurs sociaux...), telles que l'engagement (*commitment*), le déclic (*psyching out*), le choc de la réalité... sont souvent floues et difficilement transposables à d'autres « emplois » même indépendants (Olesen et Whittaker, 1970).

Ce constat est encore plus vrai pour l'univers de la grande entreprise et notamment pour ses salariés les moins qualifiés (ouvriers, employés de bureau) qui restent largement absents des analyses interactionnistes. Tout se passe comme si la socialisation professionnelle ne concernait pas vraiment ceux dont les conditions de travail sont définies et contrôlées selon les normes (tayloriennes ou non) de la grande entreprise capitaliste. Celle-ci n'est pas analysée comme un milieu de socialisation professionnelle au sens défini précédemment. Son analyse est renvoyée à la sociologie industrielle, des organisations et des relations professionnelles (*Industrial Relation*) qui n'utilise pas les mêmes paradigmes que la sociologie des « professions ».

BECKER H. S. (1960), « Notes on the Concept of Commitment », *American Journal of Sociology*, vol. 65, p. 312-321.

BECKER H., GEER B., HUGHES, E. STRAUSS A. (1961), *Boys in White : Student Culture in Medical School*, New Brunswick Transaction Publishers, 2004.

BECKER H. S. et STRAUSS A. L. (1970), « Careers, Personality and Adult Socialization », in *Sociological Words. Method and Substance*, Allen Lane, Penguin Press, 1970, p. 245-260.

CARR-SAUNDERS A. M. (1928), *Professions : their Organization and Place in Society*, Oxford, Clarendon Press.

CARR-SAUNDERS A. M. et WILSON P. A. (1933), *The Professions*, London, Oxford University Press.

CHAPOULIE J.-M. (1973), « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie* (14), p. 86-114.

Consulter 

— (1984), « Everett C. Hughes et le développement du travail de terrain en sociologie », *Revue française de sociologie*, XXV, p. 582-608.

— (2002), *La tradition sociologique de Chicago*, Paris, Seuil.

DARMON M. (2006), *La socialisation*, Armand Colin, coll 128.

DAVIS F. (1966), *The Nursing Profession*, Chicago, John Wiley.

— (1968), « Professional Socialization as Subjective Experience : the Process of Doctrinal Conversion among Student Nurses », in Becker H., Geer B., Riesman D. et Weiss R. (eds), *Institutions and the Person : Essays in Honor of Everett Hughes*, Chicago, Free Press, p. 235-251.

— (1970), « The Professional Socialization as a Subjective Experience », *Sociological Works, Method and Substance*, *op. cit.*, p. 212-239.

DESMAREZ P. (1986), *La Sociologie industrielle aux États-Unis*, Paris, Armand Colin, coll. U.

FLEXNER A. (1915), « Is Social Work a Profession ? », *School and Society*, v. 26, p. 901-911.

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

GOODE W. J. (1957), « Community within a Community : the professions », *American Sociological Review*, 22, (2), April, p. 194-200.

Consulter 

HALL O. (1949), « Types of Medical Careers », *American Journal of Sociology*, 55, (3), p. 243-253.

Consulter 

HEILBRON J. (1986), « La professionnalisation comme concept sociologique et comme stratégie des sociologues », in *Historiens et Sociologues aujourd'hui*, Paris, Éd. du CNRS, p. 61-78.

HUGHES E. C. (1955), « The Making of a Physician », *Human Organization*, III, 1955, p. 21-25 repris dans *Men and their Work*, ch. 9, *op. cit.*, p. 116-131.

— (1958), *Men and their work*, Glencoe, The Free Press, 2^e éd., 1967.

— (1966), « The professions in Society », in Vollmer et Mills, *Professionalization*, *op. cit.*, 1966, p. 54-61.

— (1996), *Le regard sociologique. Essais choisis*. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie, Paris, Éd. de l'E.H.E.S.S.

JACKSON J. A. (eds) (1970), *Profession and Professionalization*, Introduction, Cambridge, Cambridge University Press.

LE GOFF J. (1977), *Pour un autre Moyen Âge, Temps, travail et culture en Occident*, Paris, Gallimard.

LORTIE D. C. (1959), « Laymen to Lawmen : Law, School, Careers and Professional Socialization », *Harvard Educational Review*, p. 325-369.

— (1966), « Professional Socialization », in Vollmer et Mills, *Professionalization*, *op. cit.*, p. 98-101.

Consulter 

MERTON R., READER G., KENDALL P. (1957), *The Student Physician. Introductory studies in the Sociology of Medical Éducation*, Cambridge, Harvard University Press.

Consulter 

OLIVIER-MARTIN F. (1938), *L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime*, Paris, Syrey.

OLESEN S. et WHITTAKER E. W. (1970), « Critical Notes on Sociological Studies of Professional Socialization », in Jackson J. A. (eds), *Professions and professionalization*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 179-221.

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

PARSONS T. (1939), « The professions and Social Structure », in *Essays in Sociological Theory*, Glencoe, The Free Press, 1958, p. 34-50.

— (1968), « Professions », *International Encyclopedia of Social Sciences*, vol. 12, p. 536-547.

SEWELL W. H. (1980), *Work and Revolution in France*, trad. *Gens de métier et révolution*, Paris, Aubier, 1984.

SOLOMON D. N. (1961), « Ethnic and Class Difference among Hospitals as Contingencies in Medical Careers », *American Journal of Sociology*, 66, (5), 1961, p. 412-437.

Consulter 

TRIPIER P. (1990), *Du travail à l'emploi*, Presses de l'Université Libre de Bruxelles.

VOLLMER H. M. et MILLS D. L. (1966), *Professionalization*, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

WILENSKI H. (1964), « The Professionalization of Everyone ? », *American Journal of Sociology*, 70, (2), Septembre, p. 142-146.

Consulter 

bb.pages.article.menu.tree



Domaines



Sciences Humaines et Sociales



Sciences, Techniques et Médecine



Droit et Administration



CAIRN.INFO

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
SocialesSciences, Techniques et
Médecine

Droit et Administration

Avec le soutien de



bb.pages.article.menu.tree



