

---

## **LA PROFESSIONNALISATION : TRANSFORMER UN CONCEPT SOCIAL EN CONCEPT SCIENTIFIQUE<sup>1</sup>**

---

*Richard WITTORSKI  
Professeur au CNAM*

La professionnalisation est l'objet de nombreux débats tant dans les milieux du travail que ceux de la formation. Pour mieux comprendre ce que recouvre ce vocable, nous proposons, dans un premier temps, de présenter et analyser les enjeux sociaux qui entourent cette notion, puis, dans un deuxième temps, d'identifier les principaux sens repérables au travers des pratiques sociales dont il fait l'objet. Dans un troisième temps, nous présenterons une définition ainsi qu'une grille d'analyse des voies de la professionnalisation susceptible de penser à la fois les dispositifs proposés ; les transformations opérées chez les individus au fil de leur activité ; les cultures de travail, de formation, de recherche et les logiques de professionnalisation conjointes ou séparées des individus, des activités et des organisations.

### **1. Contexte et enjeux sociaux : la valorisation de l'action, du sujet et de son développement**

Tout porte à croire que nous sommes entrés, depuis quelque temps, dans un nouveau paradigme social prônant un « individu acteur et auteur de sa propre vie » ainsi qu'une « efficacité immédiate de l'action concrète » (professionnelle, sociale, voire privée), signe sans doute d'un nouveau mode de « gouvernance sociale » mettant en avant un sujet doué d'une autonomie suffisante pour piloter sa propre vie et accepter la délégation des responsabilités en provenance des organisations... Nous trouvons ici probablement les germes de la figure moderne du « professionnel » et du discours sur la professionnalisation...

---

<sup>1</sup> Cet article est inspiré du texte : Wittorski, R. (2009). A propos de la professionnalisation. In JM. Barbier, E. Bourgeois, G. Chapelle et JC. Ruano-Borbalan (éd. 2009) Encyclopédie de l'éducation et de la formation (p. 781-793). Paris : PUF.

Plus précisément, on peut constater une conjonction de 3 phénomènes que nous caractériserons provisoirement de la façon suivante :

- dans le champ des activités de **travail**, le passage d'une logique de production « poussée » par l'offre à une logique de production « tirée » par la demande, le développement d'une culture du résultat et une certaine décentralisation du pouvoir. Ces évolutions s'accompagnent d'une remise en cause (en apparence) de la prescription externe en déléguant aux individus la responsabilité d'une efficacité plus grande de l'activité en lien avec une individualisation plus forte du rapport à l'activité ;
- dans le champ des activités de **formation**, on constate une remise en cause d'une logique de formation reposant sur une seule offre externe de savoirs et la valorisation de l'activité « in situ » comme outil direct ou indirect de formation (via la notion de compétence, par exemple). Ce mouvement s'accompagne d'un rapprochement des 2 champs du travail et de la formation dont l'enjeu consiste à ne plus les penser de façon séparée ;
- dans le champ des activités de **recherche**, notamment en sciences humaines, on peut faire l'analyse d'une mise en discussion du paradigme de la recherche classique en lien avec la valorisation d'autres paradigmes tels le constructivisme, la recherche-action, la recherche-intervention (produire des savoirs pratiques, dont on peut saisir les retombées sociales), la recherche pluri-inter-trans-disciplinaire, dans une perspective holiste... L'heure semble être à la pensée globale et aux recherches garantissant des retombées concrètes.

C'est probablement dans ce contexte qu'apparaît puis s'impose un lexique nouveau, fortement polysémique, pour parler de l'activité humaine mettant en avant des vocables tels professionnalisation, compétence...

## **2. Professionnalisation : un consensus lexical mais un fort « dissensus » sémantique à regarder les pratiques sociales**

Le mot professionnalisation est apparu successivement dans des espaces et à des époques différentes (groupes sociaux dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, entreprises et milieu de la formation

depuis quelques décennies, singulièrement en France) pour signifier des intentions variées : nous pouvons ainsi repérer au moins trois sens attribués à ce mot (Wittorski, 2008).

## 2.1. La professionnalisation comme « fabrication » d'une profession

Le mot professionnalisation vient de la sociologie américaine fonctionnaliste (travaux de Parsons, notamment) et indique, dans sa première acception, le processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service. Comme le note Paradeise (2003), le mot profession apparaît dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place. C'est probablement à ce niveau qu'il convient de situer l'apparition, dès le début du 20<sup>ème</sup> siècle, du mot profession dans les pays anglo-saxons, associé d'ailleurs à l'image de la profession libérale. En France, il apparaît dans un contexte différent qui est caractérisé par un état hiérarchique : dès lors, la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale mais davantage sur celui des corps d'état. L'enjeu est donc ici la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins de conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique.

Selon Bourdoncle (1993), il existe alors deux voies différentes de constitution des professions assorties d'enjeux distincts :

- en France, une lutte politique pour contrôler les places dans une hiérarchie étatique élitiste (notamment le modèle des corps d'état : un corps hiérarchisé, légitimé par l'Etat) ou la constitution de communautés de pairs construisant leurs propres règles (modèle des confréries) ;
- dans les pays anglo-saxons, une lutte pour le pouvoir (économique) dans les groupes professionnels afin de réguler le marché (le modèle des professions libérales comme moyen d'acquiescer un revenu).

## 2.2. La professionnalisation comme « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles et... institutionnalisation de l'activité

Les usages faits du mot professionnalisation par les milieux du travail, notamment par les organisations de production de biens et de services (relevant d'abord, historiquement, du secteur secondaire) placées sur des marchés fortement concurrentiels et sommées de faire

évoluer l'organisation de leur activité, nous conduisent à une autre signification.

Les enjeux portés par les organisations ne concernent certes pas la constitution des professions dans l'espace social mais la professionnalisation des salariés entendue comme une intention organisationnelle d'accompagner la flexibilité du travail (modification continue des compétences en lien avec l'évolution des situations de travail). En lien avec ce qui précède, **le discours des organisations sur la professionnalisation est récent** et il fait écho à plusieurs évolutions fortement articulées entre elles :

- le passage d'une logique de production poussée par l'offre (l'entreprise planifie le travail) à une logique de production tirée par la demande (les salariés sont invités à être « acteurs et auteurs du changement ») ;
- le passage à une logique du résultat ;
- le passage d'un système contrôlé en son centre à une certaine décentralisation des responsabilités.

Il semble bien, comme le notent plusieurs auteurs, que l'appel à la professionnalisation rejoigne, par ailleurs, un appel grandissant aux compétences au service des nouvelles normes de travail. Selon Dugué (1999, p. 14) les enjeux consistent à « faire avaler la pilule de la flexibilité ». Pour Stroobants (1993), l'adaptabilité permanente génère une individualisation de l'évaluation qui conduit, selon Linhart (1999, p.59), à « resserrer le contrôle ». Pour ce même auteur (Linhart, 1999, p. 62), il s'agit là de « stimuler les ressorts individuels ». Le recours à la compétence traduit « un surcroît d'exigence vis-à-vis du salarié, celui d'avoir à s'organiser lui-même pour répondre aux insuffisances du travail prescrit,.., développer une nouvelle forme de performance centrée sur le service rendu aux clients et capable de mobiliser des ressources spécifiquement humaines de raisonnement et de décision » (Lichtenberger, 1999, p. 71). Nous sommes là dans le cadre d'un projet qui consiste à « mobiliser la subjectivité de tous » (Durand, 2000, p. 18), en quelque sorte, il s'agit d'une injonction pour que le sujet construise son expérience (Dubet, 1994). De ce point de vue, la professionnalisation présente une connotation positive au service d'une nouvelle mobilisation des salariés dans des contextes de travail plus flexibles, faisant davantage appel aux ressources subjectives des personnes.

Comme on le voit dans bien des secteurs d'activité, ces exigences nouvelles à l'égard des salariés constituent certes une tendance commune mais présentent aussi, dans leur nature,

des singularités selon les organisations concernées. Plusieurs exemples récents montrent que l'activité prescrite a tendance à se différencier selon les entreprises faisant appel à un même corps professionnel, de sorte que les titulaires d'un même groupe professionnel ne réalisent plus tout à fait la même activité selon le contexte de travail dans laquelle ils sont (cette tendance se confirme dans des secteurs d'activité en forte évolution). Il y a alors une tendance réelle à **l'institutionnalisation de l'activité** (alors même que les organisations parlent de professionnalisation !) se traduisant par un contrôle organisationnel plus fort de la nature du travail à réaliser accompagnant, dans le même temps, une diminution du pouvoir de contrôle des groupes professionnels sur leur activité. Cela constitue, bien entendu, un enjeu de lutte sociale dans les milieux du travail aujourd'hui.

Ce paradoxe apparent trouve probablement son explication dans le fait que les organisations cherchent à convertir les identités professionnelles au profit d'une culture d'organisation (fondée sur des principes d'efficacité et d'excellence).

### 2.3. La professionnalisation comme « fabrication » d'un professionnel par la formation et, dans le même temps, recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation

Les milieux de la formation se sont également emparés du mot professionnalisation : quel est le dispositif de formation qui, aujourd'hui, ne se réclame pas d'une visée professionnalisante ? A la fois portée par les orientations nationales et européennes s'agissant de l'organisation de la formation initiale et continue et prônée par les secteurs privés, la professionnalisation a d'évidence « le vent en poupe ».

Qu'elles en sont les raisons et les manifestations ?

- D'une part, on constate une évolution des enjeux liés à l'acte de formation dans les milieux du travail. Ainsi, apparaissent des expériences reposant sur une tentative d'articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation : il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico théoriques ou, au contraire, d'apprendre sur le tas (formation informelle) mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler. Ainsi, les logiques liées au recours à la formation changent, elles ne reposent plus tant sur l'adaptation de la main d'oeuvre aux changements mais surtout sur l'élaboration et l'accompagnement de

changements organisationnels. Cela engage un ancrage plus fort des actions de formation par rapport aux situations de travail. Cette évolution prend, par exemple, la forme de dispositifs de formation partenariaux plus complexes et multi acteurs. L'enjeu consiste alors à questionner et à articuler trois moments habituellement séparés : l'acte de « production travaillée » (le travail dans l'entreprise), l'acte de réflexion/ recherche à propos des conditions de transformation des pratiques professionnelles et l'acte de formation.

- D'autre part, les milieux de la formation mettent en évidence le caractère professionnalisant de l'offre de formation de manière à développer l'efficacité perçue (par les clients) des dispositifs en vue d'améliorer la place et la légitimité des pratiques de formation. De ce point de vue, la professionnalisation constitue un enjeu identitaire fort pour les milieux de la formation (en lien, souvent, avec l'introduction de démarches qualité).

On le voit, l'intention de professionnalisation s'insère ainsi dans un jeu de régulations sociales. On peut dire que le mot, fortement polysémique, car investi d'enjeux et donc de significations différentes selon les acteurs qui l'utilisent, revêt au moins trois sens : la constitution d'un groupe social autonome (« professionnalisation-profession »), l'accompagnement de la flexibilité du travail (« professionnalisation-efficacité du travail ») et le processus de « fabrication » d'un professionnel par la formation (« professionnalisation-formation »). Loin de s'articuler, ces significations s'opposent et font donc débat social.

Les deux derniers sens s'inscrivent dans un contexte social particulier marqué par des évolutions convergentes du travail et de la formation qui introduisent une nouvelle conception du professionnel (autonome, responsable, adaptable,...).

Il semble ainsi que la professionnalisation relève avant tout d'une **intention sociale** et que, de ce fait, elle fasse l'objet d'une **charge idéologique** forte. Cette thématique « chargée » renvoie à des enjeux qui se différencient en fonction des groupes d'acteurs qui la promeuvent (société, individus, groupes professionnels ou organisations).

**Qu'il s'agisse d'une initiative de l'organisation ou des individus, on comprend donc pourquoi le thème de la professionnalisation entre de plein pied dans un débat social**

**duquel il ne peut être absent.** D'une certaine façon, il présente, sous un visage différent le débat faisant prévaloir, côté organisation, la logique compétence (dans un souci d'accompagnement des évolutions du travail et de repositionnement du pouvoir dans les organisations), et côté acteurs la logique qualification (dans un souci de mise en reconnaissance des professionnalités à l'initiative des salariés, dans les organisations).

### **3. La proposition d'une définition et d'une grille de lecture des voies de la professionnalisation**

#### 3.1. Penser les liens entre activité/ développement professionnel (relevant du sujet) – compétence/professionnalisation (relevant du tiers, de l'organisation) – négociation identitaire (sujet-tiers)

Nos propres travaux, réalisés dans des secteurs variés (industrie, travail social, enseignement/formation) nous conduisent à articuler étroitement « professionnalisation » et « développement professionnel » :

- *la professionnalisation relève, selon nous, d'une intention organisationnelle de « mise en mouvement » des sujets passant par :*
  - la prescription, par l'organisation, de certaines compétences (traduisant une conception particulière qu'elle se fait du "bon professionnel") ;
  - la proposition de dispositifs spécifiques (de travail et/ou de formation) permettant de les développer.

Le tout constituant une offre de professionnalisation valant offre/injonction identitaire : nous parlerons ici **d'identité "prescrite"** ;

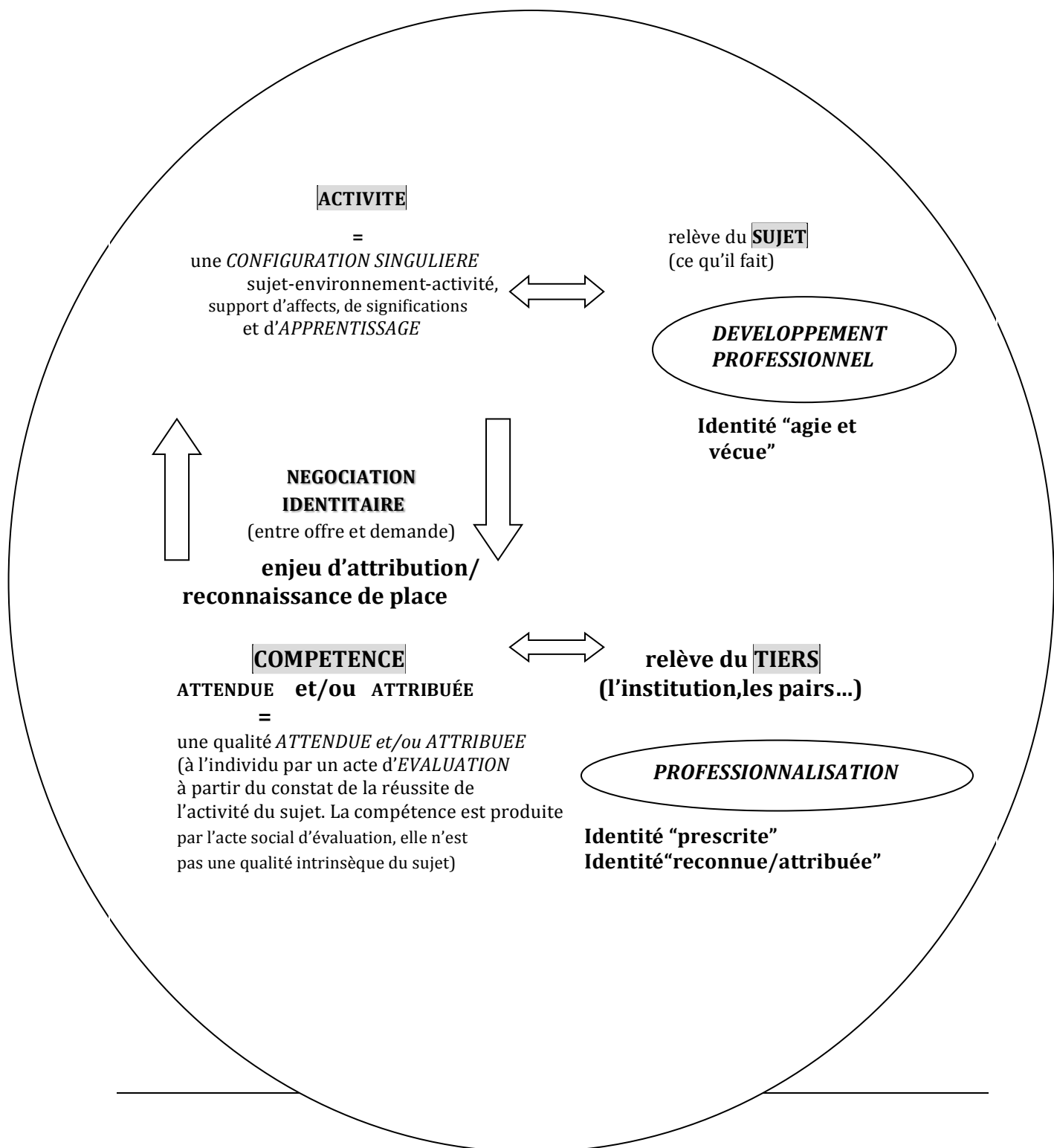
- *le développement professionnel est un processus de transformation des sujets au fil de leur activité dans ou en dehors des dispositifs organisationnels proposés, souvent assorti d'une demande de reconnaissance par l'organisation. Nous parlerons ici d'identité "agie et vécue" ;*
- *un processus de négociation de nature identitaire (entre le sujet et l'organisation) s'opère alors dont l'enjeu est l'attribution par l'organisation (ou un tiers « qualifié ») de compétences<sup>2</sup> à l'individu à partir de l'évaluation des résultats de l'activité qu'il a*

---

<sup>2</sup> Pour notre part, nous considérons donc qu'une compétence n'est pas une caractéristique propre, intrinsèque de l'individu mais une qualité attribuée par l'environnement : c'est l'attribution, par un tiers, d'une qualité à un sujet à partir du constat que fait ce tiers de l'efficacité de l'action mise en œuvre par le sujet. La compétence désigne alors le processus d'attribution sociale qui vaut désignation, étiquetage et évaluation dont l'enjeu est la reconnaissance identitaire (i.e d'une place).

déployée, valant attribution/reconnaissance de place dans l'organisation. Nous parlerons ici d'**Identité "reconnue/ attribuée"**.

Le schéma qui suit cherche à mettre en évidence ce tryptique.





### 3.2. Six voies de professionnalisation

En lien avec le précédent schéma, nous allons présenter une grille d'analyse mettant en évidence la diversité des dispositifs de professionnalisation proposés par les organisations (partie basse du schéma) et la diversité des modalités de développement professionnel des individus en fonction des activités qu'ils déploient dans les situations qu'ils vivent (partie haute du schéma).

Cette grille de lecture a été construite à partir et au fur et à mesure de recherches réalisées ces 15 dernières années.

**La voie de professionnalisation appelée « logique de l'action »** caractérise des sujets, en prise, avec une situation qui leur est familière mais qui présente un caractère de nouveauté (utilisation de nouveaux outils, par exemple). Cela conduit alors à modifier leurs façons de faire, le plus souvent, sans qu'ils ne s'en rendent compte par un ajustement « au fil de l'action ». La notion de « compétence incorporée » (Leplat, 1995) caractérise assez bien les façons de faire en jeu dans cette voie.

**La voie de professionnalisation nommée « logique de la réflexion et de l'action »** caractérise les situations dans lesquelles les individus sont face à des problèmes inédits. Leurs façons de faire habituelles sont inopérantes, c'est pourquoi nous appelons ces situations non pas des situations nouvelles mais des situations inédites (du point de vue de l'acteur). On observe alors des stratégies de recherche d'informations auprès d'autres personnes (conseils) ou dans des ressources documentaires. L'aller-retour entre les informations, connaissances ou savoirs recueillis et la tentative d'utilisation de ceux-ci pour agir conduit l'individu à construire, pas à pas, un process d'action « intellectualisé » ou « mentalisé » au sens où il fait l'objet d'un accompagnement réflexif (celui-ci peut expliquer plus facilement les étapes par lesquelles il est passé et peut ainsi plus aisément communiquer, expliciter la façon de faire à autrui).

**La voie de professionnalisation appelée « logique de la réflexion sur l'action »** correspond aux moments où les individus analysent de façon rétrospective leur action soit pour l'évaluer soit pour mieux la comprendre ou encore pour la transmettre. Dans ces situations, on constate qu'ils mettent en mots un certain nombre de principes guidant leur

action et construisent ainsi des « connaissances sur leur action » participant à l'enrichissement de leur « patrimoine » d'expérience. Ils développent, à cette occasion, une « compétence tournée vers l'analyse de leur action ».

**La voie de professionnalisation appelée « logique de la réflexion pour l'action »** caractérise des moments individuels ou collectifs de définition, par anticipation, de nouvelles façons de faire dans l'intention (fréquemment observée) d'être plus efficace au travail. Il s'agit d'une réflexion anticipatrice de changement quant à l'action. Il est possible de prendre ici l'exemple des salariés réunis en cercle de qualité, qui ont à définir ensemble les contours de nouvelles pratiques améliorant la qualité du travail.

**La voie de professionnalisation nommée « logique de traduction culturelle par rapport à l'action »** correspond aux situations dans lesquelles un tiers (tuteur ou consultant) accompagne des salariés, par exemple, dans la réalisation d'une activité qui leur est nouvelle. Ce tiers assure une fonction de transmission de savoirs ou de connaissances mais aussi une fonction de mise à distance de l'action, de modification des façons de voir et de penser l'action et la situation (notion de « traduction<sup>3</sup> culturelle»).

**Enfin, la voie de professionnalisation appelée « logique de l'intégration assimilation »** caractérise des situations dans lesquelles les individus utilisent des ressources documentaires ou visuelles pour acquérir des savoirs ou des connaissances (les situations peuvent être variées : lire des revues de jardinage, observer quelqu'un réaliser une action en vue, plus tard, de l'imiter ou de s'en inspirer) ou les situations de formation dites « déductives » (dans lesquelles la posture dominante du formé est celle de l'« acquisition » de contenus nouveaux, sous la forme de savoirs ou de connaissances).

Le tableau suivant schématise les 6 voies de professionnalisation présentées.

---

<sup>3</sup> Notion de « traduction » en référence aux travaux de la Sociologie de la Traduction (Latour et Callon).

Tableau 1 : voies de professionnalisation

Voies de la professionnalisation	Logique de l'action 1	Logique de la réflexion et de l'action 2	Logique de la réflexion sur l'action 3	Logique de la réflexion pour l'action 4	Logique de la traduction culturelle par rapport à l'action 5	Logique de l'intégration assimilation 6
<b>Nature du processus de développement professionnel mis en œuvre par l'individu</b>	Situation connue présentant un caractère de nouveauté qui conduit à une adaptation dans l'action des processus d'action habituellement mis en œuvre.	Situation inédite mettant en échec les façons de faire habituelles et conduisant à une itération entre la recherche d'informations et leur utilisation pour agir.	Situation de formalisation (orale ou écrite) de ses propres pratiques par une réflexion rétrospective sur l'action.	Situation de formalisation de pratiques nouvelles par une réflexion anticipatrice de changement sur l'action.	Situation de transmission de connaissances, de co-construction de pratiques nouvelles et de modification des façons habituelles de voir la situation par l'intervention d'un tiers.	Situation d'apprentissage de savoirs théoriques ou d'action nouvelles.
<b>Exemples de situations de professionnalisation</b>	Au travail, en formation ou dans la vie courante : ajuster son processus d'action au cours de sa mise en œuvre (sans avoir à y réfléchir).	Au travail, en formation ou dans la vie courante : réaliser une tâche inédite seul ou à plusieurs.	Au travail ou dans la vie courante : participer à un groupe d'analyse de pratiques, prendre un temps de réflexion sur son action.	Au travail ou dans la vie courante : participer à un cercle de qualité, réfléchir à un nouveau processus d'action.	Au travail ou dans la vie courante : intervention d'un tiers pour nous aider à traiter une situation.	Au travail ou dans la vie courante : lire un ouvrage donnant des indications utiles pour agir (plus tard).

Ces voies permettent également de « lire » des formes dominantes de formation, de travail et de recherche qui ont structuré et/ou structurent encore fortement les pratiques.

### 3.3. Voies de professionnalisation et « cultures » de formation, de travail et de recherche

Le mot « culture » signifie ici un ensemble de « prêts à penser et à agir » (des façons admises et peu discutées à une époque donnée de penser le travail, la formation et la recherche) établis dans une communauté donnée en fonction de et par son histoire, qui structurent fortement et implicitement les pratiques.

En ce qui concerne les **cultures de travail**, on peut distinguer historiquement l'apparition de l'artisanat, puis du taylorisme (les deux relevant, en dominante, selon nous, de la « logique de l'action »). Il s'agit d'organisations « à effets formateurs » dans lesquelles les individus

apprennent, en travaillant, des « tours de mains » mais sans que l'organisation n'ait prévu ni organisé ni ne reconnaisse, d'ailleurs, réellement ces apprentissages (ils sont d'ailleurs niés dans les organisations tayloriennes). Puis, plus récemment, apparaissent (ce qu'il est convenu d'appeler) les nouvelles formes d'organisation du travail relevant davantage des voies 2 (logique de la réflexion et de l'action) à 5 (logique de la traduction culturelle par rapport à l'action). Il s'agit d'organisations qui se déclarent qualifiantes (organisations qui prévoient des moyens permettant aux individus d'apprendre en travaillant et qui disent reconnaître les acquis des salariés) ou apprenantes (ces organisations disent mettre en place des moyens permettant aux collectifs de formaliser des procédures qui sont efficaces, de manière à constituer leur système d'expertise collective).

En ce qui concerne les **cultures de formation**, toujours dans une perspective historique, nous pouvons distinguer, en premier lieu, l'apparition de la « formation sur le tas » (qui relève de la « logique de l'action »), de la « formation magistrale » (relevant de la logique de l'« assimilation intégration »), de la « formation alternée » (logique de la « réflexion action ») et du « tutorat/accompagnement » (logique de la « traduction culturelle »), enfin, de l'« analyse de pratiques » (logiques de la « réflexion sur et pour l'action »).

En ce qui concerne les **cultures de recherche**, on peut noter que le paradigme dominant a longtemps été celui de la « recherche classique » (reposant sur l'idée d'une rupture épistémologique nécessaire entre la réalité observée et le chercheur). Ensuite, est apparu le paradigme de la « recherche-action » (ici, le chercheur est aussi acteur). La recherche inter, pluri ou trans-disciplinaire est une préoccupation beaucoup plus récente. Enfin, nous devons citer l'ensemble des recherches consacrées à l'épistémologie et à l'analyse (méta) des paradigmes de recherche mis en œuvre.

*Tableau 2 : Cultures de travail, de formation, de recherche et voies de la professionnalisation*

Voies de la professionnalisation	Logique de l'action	Logique de l'intégration assimilation	Logique de la réflexion et de l'action	Logique de la traduction culturelle par rapport à l'action	Logiques de la réflexion sur et pour l'action
<b>Cultures de formation</b> (et figures sociales <sup>4</sup> d'acteurs)	<b>Culture de l'apprentissage sur le tas</b> « se former par le faire »  <i>Figure du collègue</i>	<b>Culture de l'enseignement</b> (Formation magistrale) « se former par l'acquisition de savoirs »  <i>Figure de l'enseignant</i>	<b>Culture de la formation</b> (Formation alternée) « se former par l'accès à des savoirs et leur mise en œuvre »  <i>Figure du formateur</i>	<b>Culture de l'accompagnement</b> (Tutorat/ coaching) « se former en situation grâce à un tiers »  <i>Figure du tuteur</i>	<b>Culture de l'analyse de pratiques</b> « se former par l'analyse de son action »  <i>Figure de l'animateur</i>
<b>Cultures de travail</b>	Organisation prescriptive évitant l'imprévu (taylorisme), prescrivant spécialisation et routine  <i>Organisation du travail « à effet formateur »</i>		Organisation faiblement prescriptive déléguant au sujet la gestion de l'imprévu (situations nouvelles)  <i>Organisation du travail qualifiante</i>	Organisation favorisant le coaching (salariés et tiers consultant)  <i>organisation du travail qualifiante</i>	Organisation instituant des moments de formalisation des pratiques (certificats de qualité)  <i>organisation du travail qualifiante, apprenante</i>
<b>Cultures de recherche</b>		Paradigme de la recherche classique	Paradigme de la recherche-action	Paradigme de la recherche inter, pluri ou trans-disciplinaire	Etude de l'épistémologie et des paradigmes de recherche

Les voies de professionnalisation proposées permettent également de penser la professionnalisation des individus, des activités et des organisations.

### 3.4. Professionnalisation des individus, des activités et des organisations

Nous allons préciser et analyser ici les logiques conjointes ou séparées de professionnalisation des individus, des activités et des organisations.

En ce qui concerne la **professionnalisation des individus**, les formes « habituelles » relèvent de la « logique de l'action » (formation sur le tas), de la « réflexion et de l'action » (formation par alternance, résolution de problèmes inédits en situation de travail), de la « traduction » (tutorat, accompagnement) et de « l'assimilation » (formation de type magistrale). Elles correspondent aux situations fréquemment rencontrées par les

<sup>4</sup> « Figure sociale » d'acteur signifie le rôle ou la fonction dominante représentée par le tiers présent dans le dispositif proposé.

professionnels dans l'exercice de leur travail ou par les sujets en formation. Plus récemment, on voit apparaître une intention consistant à développer chez les individus des compétences d'analyse de l'action fortement sollicitées dans des contextes de flexibilité. Elles donnent alors lieu à la proposition de formes « nouvelles » de professionnalisation ayant pour point commun une analyse de pratiques relevant d'une logique combinée de « réflexion sur et pour l'action » (voies 3 et 4).

Concernant **la professionnalisation des activités**, on constate que les démarches mises en oeuvre consistent souvent à formaliser (construction de référentiels) des façons de faire et ainsi à les transformer en savoirs d'action ou savoirs professionnels à la faveur de logiques de « réflexion sur l'action ou pour l'action » (groupes d'analyse de pratiques, par exemple). Ainsi, dans un certain nombre de cas, les individus partageant les mêmes activités peuvent décider de se réunir et d'engager un travail de mise en mots de leurs compétences jugées légitimes et/ ou concurrentielles (selon un critère dominant de légitimité). Le groupe de pairs formalise alors des savoirs professionnels (« sur l'action », au sens de rétrospectifs) qui vont faire l'objet d'un tri, d'une validation collective en vue de créer le système d'expertise de la nouvelle profession. Cette activité s'accompagne d'une rhétorique externe (pour le marché, les concurrents et les instances légales) sur l'originalité et la légitimité de la profession.

La **professionnalisation des organisations** relève également d'une logique de formalisation de connaissances et de process d'action de nature collective/ organisationnelle en savoirs qui caractérisent le métier de l'organisation, souvent par les mêmes logiques que celles qui concernent la professionnalisation d'activités. Ainsi, une organisation peut souhaiter inciter ses salariés à mettre en mots leurs compétences jugées efficaces et/ou concurrentielles (critère dominant de l'efficacité) de manière à les transformer en des savoirs organisationnels qui vont faire l'objet d'un tri, d'une validation collective et d'une formalisation dans l'organisation (devenant ainsi un référentiel de bonnes pratiques destiné à constituer le travail prescrit à tous et permettant de développer une rhétorique externe à destination du marché et des concurrents).

*Tableau 3 : Professionnalisation des individus, des activités et des organisations*

	<b>Professionnalisation des activités et des organisations</b>	<b>Professionnalisation des individus</b>
<b>Dispositifs de professionnalisation proposés</b>	Dispositifs relevant par exemple de l'analyse des pratiques professionnelles	- <b>Formes « habituelles »</b> : formation sur le tas, formation par alternance, formation magistrale, résolution de problèmes inédits en situation de travail, tutorat/ accompagnement - <b>Formes « nouvelles »</b> : analyse de pratiques
<b>Voies de professionnalisation mises en œuvre de façon dominante</b>	Logiques de la réflexion sur et/ ou pour l'action (voies 3, 4)	- <b>Formes « habituelles »</b> : logiques de l'action, de la réflexion et de l'action, de la traduction, de l'assimilation (voies 1, 2, 5, 6) - <b>Formes « nouvelles »</b> : logiques de la réflexion sur et pour l'action (voies 3 et 4)
<b>Process d'action, savoirs, connaissances et capacités concernés</b>	Savoirs sur ou pour l'action formalisés (dimensions « sociales »)	Connaissances et process d'action (dimensions « subjectives »)

**En conclusion**, la grille d'analyse des voies de la professionnalisation présentée ici insiste sur l'idée d'une transaction entre approche organisationnelle et approche des sujets, elle articule ainsi étroitement l'espace « micro » (l'individu « en prise avec » la situation) et l'espace « macro » (l'organisation, le social au travers du dispositif proposé et de ses enjeux) alors que ces deux espaces sont souvent étudiés de façon séparée. Ce choix traduit notre conviction que la compréhension de la professionnalisation passe par l'étude combinée de l'offre (côté organisation) et de la dynamique de développement professionnel (côté individu). Elle permet ensuite de penser ensemble, et non de façon dissociée, la professionnalisation des individus, des activités et des organisations.

---

## Bibliographie

- Bourdoncle, R. (1993). La professionnalisation des enseignants : les limites d'un mythe. *Revue Française de Pédagogie*, 105, 83-114.
- Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris : Seuil.
- Dubet, F. (2000). Rôle et expérience. In Centre de Recherche sur la Formation (éd.). *L'analyse de la singularité de l'action* (p. 71-83). Paris : PUF.
- Dugué, E. (1999). La logique compétence : le retour du passé. *Education Permanente*, 140, 7-18.
- Durand, J.P. (2000). Les enjeux de la logique compétence. *Annales des mines*, 62, 16-24.
- Leplat, J. (1995). A propos des compétences incorporées. *Education Permanente*, 123, 101-114.
- Lichtenberger, Y. (1999). La compétence comme prise de responsabilité. In Club CRIN (éd.). *Entreprises et compétences : le sens des évolutions* (p.69-85). Paris : Les cahiers du club CRIN.
- Linhart, D. (1999). Des entreprises modernisées, des salariés désarmés. *Education Permanente*, 141, 55-67.
- Paradeise, C. (2003). Comprendre les professions : l'apport de la sociologie. *Sciences Humaines*, 139, 26-29.
- Stroobants, M. (1993). *Savoir-faire et compétences au travail*. Editions de l'Université de Bruxelles.
- Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.
- Wittorski, R. (2008). La professionnalisation : note de synthèse, *Savoirs*, 17, 11-39.



**Résumé :**

La professionnalisation est un vocable très utilisé tant dans les milieux du travail que ceux de la formation. Pour mieux comprendre ce que recouvre cette notion, nous proposons de présenter et d'analyser d'une part les enjeux sociaux qui l'entourent (lien avec des évolutions importantes du travail et l'apparition de nouveaux modes de gouvernance), d'autre part les principaux sens repérables au travers des pratiques sociales dont il fait l'objet (fabrication d'une profession, fabrication d'un professionnel, augmentation de l'efficacité du travail), enfin, nous présenterons une définition ainsi qu'une grille d'analyse des voies de la professionnalisation susceptible de penser à la fois les dispositifs proposés; les transformations opérées chez les individus au fil de leur activité; les cultures de travail, de formation, de recherche et les logiques de professionnalisation conjointes ou séparées des individus, des activités et des organisations.

**Mots clefs :**

*Professionnalisation, formation, enjeux, sens.*

**Summary :**

Professionalization is a term widely used in both the worlds of work than training. To understand what is meant by this concept, we propose to present and analyze the one hand the social issues that surround (link with important changes in work and the emergence of new modes of governance), on the other apart from the main identifiable meaning through social practices of which it is the object (making a profession, making a professional, increase work efficiency), and finally, we present a definition and a grid analysis of the ways of professionalization might think both proposed devices; transformations effected in individuals over their work; work cultures, training, research and logical joint professional or separated individuals, activities and organizations.

**Key words :**

*Professionalisation, training, issues, meanings.*