



HAL
open science

L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ?

Didier Demazière

► To cite this version:

Didier Demazière. L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles?. Formation Emploi. Revue française de sciences sociales, 2008, 101, pp.41 - 54. 10.4000/formationemploi.1008 . hal-01510236

HAL Id: hal-01510236

<https://sciencespo.hal.science/hal-01510236>

Submitted on 19 Apr 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Numéro anniversaire

L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ?

Didier Demazière*

L'analyse sociologique révèle que les processus d'émergence, de formation, de cristallisation de nouvelles activités professionnelles forment un mouvement ambigu et paradoxal. Elle débouche ainsi sur une théorisation plurielle : professions, professionnalisation, professionnalisme...

Les activités professionnelles constituent un objet fuyant, en raison des incertitudes persistantes sur la signification du qualificatif « professionnel ». L'alternative (ce qui n'est pas professionnel) fait d'ailleurs l'objet de désignations multiples : bénévole, militant, domestique, amateur, profane, débutant sont autant de manières de caractériser des pratiques de travail. Plus encore le tracé des limites est, chaque fois, malaisé et sujet à controverses. Par ailleurs, l'hétérogénéité interne des activités professionnelles ajoute encore à cette confusion. Ici aussi la palette des termes permettant de caractériser, spécifier, distinguer, mais aussi classer, ordonner, hiérarchiser, est extrêmement riche : le métier, la profession, la qualification, la spécialisation, la certification, l'occupation, l'emploi, la fonction, etc., peuvent tour à tour être convoqués. S'y ajoutent encore les dynamiques de changement, qui font des distinctions entre activités professionnelles des divisions relatives et instables.

Si ces processus et jeux sont mieux identifiés et renseignés, c'est parce qu'au cours des dernières décennies les recherches empiriques se sont multipliées, offrant une abondance de monographies sur des mondes professionnels toujours plus variés¹. Ces

*** Didier Demazière** est sociologue, directeur de recherche au CNRS, Laboratoire Printemps, université Versailles Saint Quentin. Il a notamment publié : Demazière D. & Gadéa C. (dirs.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents, nouveaux défis*, Paris, La Découverte, collection « Recherches », 2008 (sous presse). Demazière D., *Sociologie des chômeurs*, Paris, La Découverte, collection « Repères », 2006.

¹ Il est impossible de dresser, dans le cadre de cet article, un panorama exhaustif de ces recherches. Mais l'éventail des activités professionnelles étudiées par les sociologues s'est rapidement élargi : à côté des domaines assez classiques, comme la santé (médecins généralistes, chirurgiens, infirmières, psychothérapeutes, ou encore acuponcteurs ou homéopathes...), le droit (avocats, juges,

recherches ont aussi permis de mettre en évidence la variété des niveaux d'analyse de ces mondes, qu'ils soient appréhendés à travers le prisme du groupe professionnel (Dubar & Tripier, 1998) ou du métier (Piotet, 2002). Le même terme de métier peut désigner, selon les cas, des objets analytiques très hétérogènes : un secteur ou domaine d'activité caractérisé par une production spécifique, par un système d'offre et demande de travail, par une relation salariale ; ou bien une fonction productive interne à une entreprise inscrite dans l'organisation du travail et les modalités d'agencement des compétences nécessaires à la production ; ou bien encore une activité professionnelle maîtrisée par un ensemble de personnes détentrices du même diplôme, possédant les mêmes attributions, voire intégrées dans une communauté plus ou moins organisée ; ou bien encore un ensemble reconnu, de diverses manières, de savoirs professionnels auquel l'individu peut se référer pour énoncer son identité au travail.

Il reste que l'ouverture à de nouveaux terrains, associée à des réflexions plus transversales, a indéniablement permis de porter une attention particulière à la dynamique des activités professionnelles (Lucas & Dubar, 1994). Les fils ont ainsi été renoués avec des travaux plus anciens et inauguraux qui, s'ils ont été quelque peu éclipsés, soulignaient les caractères pluriel et incertain des processus de structuration des activités professionnelles (Tréanton, 1961 ; Maurice, 1972 ; Chapoulie, 1973). Cette inflexion, à la fois empirique et théorique, a correspondu à un déplacement des terrains hors du champ étroit des professions

procureurs, mais aussi médiateurs juridiques), ou l'enseignement (professeurs du secondaire, instituteurs, chefs d'établissements, ou encore formateurs d'adultes), ou encore le travail social (assistantes sociales, assistantes maternelles, conseillères conjugales, aides familiales, ou encore médiateurs sociaux), s'ajoutent des activités fort diverses, comme les arts (comédiens, musiciens d'orchestre classique, baroqueux, jazzmen, artistes de cirque ou encore restaurateurs d'œuvres d'art), les services aux particuliers (vendeurs, chauffeurs-livreurs, postiers, téléopérateurs, conseillers bancaires, facteurs, conseillers funéraires ou encore courtiers en ligne), des activités intellectuelles (journalistes, urbanistes, créatifs en publicité, ou encore chasseurs de tête), des petits métiers traditionnels (pêcheurs, concierges, ouvriers, boulangers ou encore dockers), des agents de l'administration publique (policiers, conseillers professionnels, liquidateurs de caisse de retraite, inspecteurs du travail, aides-soignantes, ou encore guichetiers dans diverses organisations), des formes atypiques d'activité (dirigeants associatifs bénévoles, élus locaux, sportifs de haut niveau, prostitués, écrivains publics, développeurs de logiciels libres ou encore vendeurs de journaux à la criée), etc. Pour un aperçu de cette production, on peut se reporter à Demazière & Gadéa, 2008.

établies ou libérales (les *professions* au sens anglo-saxon). Des expressions comme « nouveaux métiers », « nouvelles professions », « métiers émergents », « professions émergentes » en témoignent. Mais elles invitent aussi à s'interroger sur les catégories du nouveau et de l'ancien, de l'établi et de l'émergent dans le champ professionnel. Il est difficile de traiter cette question en dressant un tableau classificatoire des activités professionnelles, d'autant que le risque est alors grand de reprendre des catégories politiques ou administratives. Mais cette interrogation constitue un solide point d'entrée pour tenter d'identifier quelques problématiques saillantes qui rendent compte des dynamiques professionnelles et des processus de configuration des activités de travail.

Le cheminement proposé est organisé autour de trois balises, enracinées dans des cadrages théoriques en débat aujourd'hui : nous partirons du procès de division du travail et de spécialisation professionnelle, qui constitue un objet d'analyse classique de la sociologie ; puis nous interrogerons les modèles de la profession et de la clôture des marchés du travail, qui dialoguent avec les analyses des recompositions professionnelles ; enfin, nous analyserons les figures du professionnel qui sont à l'œuvre dans la recomposition continue des activités de travail, sous les traits de la professionnalisation ou du professionnalisme.

DIVISION DU TRAVAIL ET SPÉCIALISATION PROFESSIONNELLE

Marx a bien montré combien la division du travail est un thème central de la réflexion, philosophique d'abord et économique ensuite, sur le social et l'existence même des sociétés (Marx, 1867). C'est que la division du travail n'est jamais réductible à sa dimension technique. Elle est intrinsèquement sociale, et elle distribue les hommes dans des « métiers » dont l'éventail est en correspondance avec les « besoins » : dès lors, en instaurant une interdépendance entre les individus, la division du travail fonde la société. Cette conception originelle s'est enrichie peu à peu d'une dimension historique, formulée par l'économie politique à partir du XVI^e siècle en termes de progrès, et qui pourrait être résumée ainsi : « *la division du*

travail n'est pas simplement un fait acquis, sanctionné et illustré par l'existence traditionnelle des métiers [...] ; c'est un instrument économique à la disposition des entrepreneurs. » (Séris, 1994, p. 15) Smith est emblématique de cette perspective, qui, notamment dans son célèbre exemple de la manufacture d'épingles, voit dans la division du travail la source de la productivité du travail et, partant, de la richesse des nations (Smith, 1776).

■ Une division morale et fluctuante

La division du travail apparaît dès lors comme un procès de recomposition continue des activités professionnelles qui, ce faisant, affecte l'organisation sociale. Tout en dénonçant ce qu'il considère comme une vulgate libérale, Durkheim reprend cette idée, présente chez Smith, selon laquelle la division du travail est la base du lien social dans les sociétés industrielles, et il fait même de l'analyse des évolutions de la division du travail un des fondements de la sociologie (Durkheim, 1893). Car si, selon sa célèbre formule, elle doit être source de « *solidarité organique* » et de coopération volontaire, elle ne devient pas automatiquement un ciment efficace de la cohésion sociale, en témoigne l'extension de la misère ouvrière, des conflits sociaux, de l'individualisme destructeur, de l'anomie. C'est pourquoi, dans la préface à la seconde édition (1902), Durkheim en appelle à une emprise plus forte de la division du travail sur l'organisation sociale, à travers la création de corps intermédiaires constitués sur des bases professionnelles, et figurant des autorités morales départageant les conflits et assurant l'ordre, comme cela était déjà le cas pour « *l'avocat, le magistrat, le soldat, le professeur, le médecin et le prêtre* » (Durkheim, 1902, III).

Ce point de vue, normatif, met l'accent sur la dimension institutionnelle de la division du travail, qui devrait se traduire par la constitution de groupements – professionnels – intercalés entre l'État et les individus. Mais la question des tensions entre la recomposition des activités professionnelles et cette institutionnalisation n'est pas résolue : comment s'articule le processus permanent de division du travail et l'émergence de nouveaux groupements ? Toutefois, cette approche a le mérite de souligner combien le travail ne peut être réduit à un geste

technique, à une action économique, à un échange marchand, mais incorpore une dimension morale. Cette idée a été largement reprise depuis, en particulier par les perspectives interactionnistes, qui font de la division du travail la matrice des changements professionnels, des transformations des occupations, des évolutions des métiers.

En affirmant que « *la division du travail dans la société n'est pas purement technique comme on le suggère souvent. [Qu'] elle est aussi psychologique et morale* », Hughes (1951, p. 89), dessine un cadre dans lequel s'inscriront nombre de travaux empiriques contemporains sur les recompositions des activités professionnelles. Son point de vue signifie tout d'abord que la division du travail ne se réduit pas à la différenciation des activités, mais implique l'interaction. Cela a plusieurs implications. Ainsi les différentes tâches accomplies par tel ou tel individu sont insérées dans des ensembles plus vastes : tout travail est inscrit dans une « *matrice institutionnelle* » de plus en plus complexe, dans laquelle interviennent d'autres catégories de travailleurs, mais aussi « *une foule de non-professionnels* » (Hughes, 1956, p. 67). Ces autres acteurs, travailleurs ou non travailleurs, organisés ou non organisés, développent leurs propres conceptions de ce que doit être le travail, son produit et son résultat, les introduisent dans le maillage des relations sociales, les défendent de manière plus ou moins véhémement. Tout travail est donc pris dans des faisceaux d'interactions qui portent sur la délimitation des territoires professionnels, qui ont pour enjeux des monopoles et des concurrences, qui visent à redéfinir les attributions, qui produisent des jugements de légitimité, etc. En ce sens, les différenciations professionnelles sont instables, les métiers sont provisoires, les spécialités sont temporaires, et « *de plus en plus de travailleurs interviennent dans une division du travail aux limites toujours fluctuantes* » (Hughes, 1956, p. 67).

■ Un indice de changement : les appellations d'activité

Les recompositions des activités professionnelles apparaissent d'emblée au centre de cette perspective qui, en cela, pose frontalement la question de ce qui change, de ce qui est nouveau. L'attention aux appellations et dénominations utilisées pour

désigner les activités professionnelles est une piste régulièrement empruntée pour interroger le changement – éventuel –, repérer l'émergence de fonctions inédites, débusquer des cristallisations à l'œuvre. De fait, dans notre société, chacun fait un travail qui a un nom, voire plusieurs². Et la catégorisation du travail est bien au cœur des interactions professionnelles, qui sont une matrice de production de significations, dont le langage est un véhicule privilégié (Demazière, 2003). Les étiquettes professionnelles sont des symboles, et leur prise en compte ne doit pas dériver vers une approche nominaliste qui verrait dans l'apparition d'un nom de métier la preuve de l'émergence d'un « *nouveau métier* » (Zune, 2003). Car si la production, l'appropriation et la diffusion d'un nom – appelé couramment nom de métier – signalent *a minima* une tentative de constitution d'un domaine d'expertise, en revanche l'existence d'un tel nom ne signifie pas que l'on n'a pas affaire à un « *métier flou* » (Jeannot, 2005). D'autant que les noms sont des ressources symboliques mobilisables pour établir des appartenances et fixer des exclusions, pour (se) qualifier ou pour disqualifier. Ils ont un grand pouvoir d'évocation, sont des armes au service de la caricature comme de la glorification, incorporent fierté ou mépris (Hughes, MacGill, 1952). Mais du moins le repérage des appellations professionnelles constitue un point d'entrée pour diagnostiquer en quoi il y a ou non des changements dans le travail.

Un terrain propice à cette approche est celui du travail social, parfois rebaptisé intervention sociale, car s'y sont multipliées de nouvelles dénominations d'activité, à côté des appellations « *installées* » (Beynier, 2002, p. 37), c'est-à-dire plus anciennes et appuyées sur des diplômes spécialisés, telles « *assistant de service social* » créée en 1932, « *éducateur de jeunes enfants* » en 1959, « *éducateur spécialisé* » en 1967. Une enquête conduite auprès de plusieurs centaines de personnes appartenant à la nébuleuse du travail social a fait émerger, après reco-

dage des catégories indigènes, près d'une trentaine d'appellations désignant des formes d'exercice professionnel qui, pour une bonne part, ne correspondent à aucun diplôme spécifique, mais sont en usage dans le secteur, comme : animateur d'insertion, accompagnateur social, conseiller d'insertion, agent de développement, agent de proximité, etc. La prise en compte des tâches et des fonctions correspondantes met en évidence d'importants décalages avec les dénominations professionnelles. Plus, celles-ci recouvrent, et en quelque sorte dissimulent, des faisceaux d'activités hétérogènes, dispersées, sans véritable cohérence, au point qu'une « *lecture des professions de l'activité du secteur social à travers une classification inspirée de l'histoire des professions sociales et de leur mode de certification n'est sans doute plus pertinente* » (Ibid, p. 48). Les activités du travail social sont donc traversées par une sorte de chaos linguistique qui peut être interprété comme un signe de mutation des classements professionnels et de déstabilisation d'une division du travail qui s'était cristallisée dans des appellations codifiées. Mais cette frénésie sémantique n'informe pas en tant que telle sur d'éventuels agencements de nouvelles activités ou sur les déplacements de frontières ; elle en constitue une trace, dont les significations restent à expliciter (Ion, 1998 ; Autès, 1999 ; Chopart, 2000).

Il est difficile d'établir si ces transformations font émerger de « *nouveaux professionnels du social* » (Belhadj, 2006, p. 74), non seulement parce que la notion de professionnel est éminemment polysémique, nous le verrons, mais aussi parce que le caractère de nouveauté exige un examen approfondi, et, ce qui est plutôt rare, une mise en temporalité historique (Muel-Dreyfus, 1983). Du moins il est clair que l'action publique en direction des populations les plus vulnérables ou fragilisées a été soutenue par la production d'un vocabulaire renouvelé, désignant les modes d'intervention, donc les activités : aide, prévention, accompagnement, conseil, etc. Dans le domaine connexe du traitement du chômage, le terme « *conseiller* » semble s'imposer pour désigner les agents institutionnels, mais en association avec des objets ou des spécialités fort divers : emploi, insertion, recrutement, formation, orientation, carrière, conversion, etc. (Benarrosh, 2006 ; Demazière, 2006). Mais leurs activités

² Ainsi, il y a de multiples manières de définir sa situation professionnelle, en puisant à des registres discursifs variés : intitulés de métier (teinturier, notaire, chauffeur), noms d'entreprise (agent SNCF, salarié chez Peugeot, équipier chez MacDonald's), désignations de statut (intermittent du spectacle, fonctionnaire, intérimaire), descriptions de fonction (chef de projet, responsable des achats, chef de service), dénominations de groupes sociaux (ouvrier, employé, cadre), appellations de positions hiérarchiques (contremaître, cadre supérieur, dirigeant), etc.

(dispenser des conseils, informer sur des recrutements, mettre en relation avec des entreprises, recommander auprès des employeurs, garantir les qualités du travail, etc.) sont-elles significativement modifiées, leurs professionnalités sont-elles significativement infléchies, leur travail est-il significativement reconfiguré ? Et comment mesurer le significatif ?

Les exemples abondent de redéfinition des appellations professionnelles, parfois les mieux établies : « opérateur », « équipier », « collaborateur », sont autant d'expressions désormais en vogue dans l'industrie, le commerce ou les services ; les « *femmes de ménage* » sont devenues « *techniciennes de surface* » (Vasselin, 2002), les « *éboueurs* » sont devenus « *ripeurs* » (Dubernet, 2002), les « *employés bancaires* » sont devenus « *conseillers financiers* » (Roux, 2006), etc. Et nombre de recherches l'établissent, ces changements de noms renseignent sur les dynamiques des activités professionnelles, mais au titre de point de départ de l'analyse. Elles conduisent à considérer l'activité de nomination et de catégorisation elle-même : qui donne un nom, qui l'impose, pour combien de temps, avec quelle signification, dans quel but ?

Dans cette perspective, il est indispensable de prendre en compte la diversité des instances d'énonciation, variant depuis les travailleurs directement concernés, constitués ou non en groupe d'intérêt, jusqu'à l'ensemble des acteurs avec lesquels ils interagissent, directement ou non (collègues directs, supérieurs hiérarchiques, clients, autres groupes d'intérêts, autorités publiques...), et la diversité des contextes d'énonciation, variant depuis les échelles de la situation de travail (l'atelier, le bureau, et tous les contacts engagés au travail), en passant par les espaces de négociation et de représentation (scènes mettant en jeu les employeurs ou les autorités publiques) jusqu'aux interactions plus privées (y compris les échanges avec un enquêteur). Ainsi ces étiquettes englobent des jugements en termes de valeurs, incorporent des niveaux de prestige. En ce sens, les appellations professionnelles sont moins des termes descriptifs que des termes symboliques par lesquels les individus ou les groupes – et pas seule-

ment ceux qui sont les premiers concernés – tentent de contrôler et infléchir la définition du travail. Ce sont des symboles de la conception du travail qui est revendiquée et/ou attribuée, et qui est prise dans des rapports sociaux.

La définition de ce que sont les activités professionnelles est donc un enjeu de luttes continues, et c'est sans doute un acquis des recherches que d'en prendre acte pour analyser les fluctuations de la division du travail comme le produit d'interactions sociales et de rapports de pouvoir. Cela conduit à mettre l'accent sur les enjeux d'identification des activités professionnelles, de leur catégorisation – par exemple comme métier ou profession –, et plus largement de leur reconnaissance sociale. S'y articulent les pistes tracées par les approches en termes de modèle professionnel ou de clôture des marchés du travail.

■ MODÈLE DE LA PROFESSION ET CLÔTURE DES MARCHÉS DU TRAVAIL

Le modèle de la profession dans son acception fonctionnaliste a été élaboré pour analyser les professions libérales du droit et de la santé, correspondant aux formes professionnelles les plus établies et consacrées. Aussi il apparaît peu adéquat pour retracer les processus d'émergence, et de reconnaissance éventuelle, d'activités professionnelles indistinctes ou mal identifiées. Celles-ci ne peuvent, par définition, correspondre à l'idéal-type de la profession, codifié successivement par Carr-Saunders et Wilson (1933), Parsons (1949), Merton (1957), et surtout Wilensky (1964). Ce schéma fonctionnaliste consiste à dérouler une « *mise en histoire d'une définition a priori* » (Abbott, 1988, p. 10), qui se ramène finalement, de manière normative, à « *départager le bon grain de l'ivraie* » (Paradeise, 1988, p. 11). Pour autant, l'attention aux stratégies professionnelles de clôture des marchés du travail, et aux processus, concurrents de diversification des activités et de déstabilisation des divisions établies, traverse nombre d'analyses.

Stratégies professionnelles et production de monopoles

Si la différenciation des activités professionnelles est reliée à des mécanismes de quête de reconnaissance de savoirs légitimes et de compétences spécifiques, à même de rendre les travailleurs non substituables dans une activité productive donnée, elle peut déboucher sur la conquête de monopoles et la clôture du marché du travail. Les professions libérales correspondent à ce cas de figure, mais elles ne constituent qu'un cas particulier de contrôle de l'accès au métier, de surveillance de ses marges, de garantie de la compétence technique (Paradeise, 1988). En fait, cette clôture peut résulter de deux processus historiques bien distincts, de deux « *stratégies professionnelles* » (Larson, 1977). La première s'appuie sur la mobilisation de travailleurs dotés de connaissances spécialisées et d'un certain prestige, qui parviennent à s'équiper d'instruments gestionnaires aptes à assurer une clôture technique, symbolique et économique et un contrôle interne rigoureux de leur activité, et réussissent à obtenir la reconnaissance de la légitimité de cette stratégie par l'État et leur clientèle. Les avocats constituent un bon exemple d'auto-gouvernement professionnel fondé sur un « *modèle collégial* », suffisamment solide pour résister au morcellement interne entre pratiques et orientations différenciées (Karpik, 1995). La seconde repose sur la création par l'État d'instruments de régulation de l'accès à des positions professionnelles, fixant ainsi le cadre d'une définition institutionnelle du travail. La réglementation des formations, selon une logique parente avec le modèle de la qualification (Dubar, 1996 ; Paradeise & Lichtenberger, 2001) en constitue une illustration classique mais non exclusive. Ainsi, dans le cas de la batellerie, la création de l'Office des voies navigables vise à réglementer l'attribution du fret de manière à maintenir une activité artisanale en déclin (Lesueur, 1986).

Dans un cas, la stratégie de clôture est portée par un acteur collectif (des travailleurs exerçant une activité spécifiée) qui lutte pour fixer des règles organisant l'exercice de son activité et pour la reconnaissance de son expertise. La construction d'un groupe professionnel organisé joue alors un rôle central. Dans l'autre cas, la stratégie est impulsée par l'État, qui édicte des règles encadrant l'exercice d'une activité, sans que le contrôle des conditions d'entrée et des

modes d'exercice ne soit détenu par une organisation professionnelle. Ces deux mécanismes de reconnaissance professionnelle sont fréquemment articulés. C'est le second qui a surtout été exploré dans les recherches françaises récentes, en correspondance avec le rôle central de l'État et le fait que, « *parmi ces règles, l'obligation de détenir un diplôme national donné pour exercer une activité donnée est assez caractéristique de la situation française* » (Labruyère, 2000, p. 35). On peut y voir aussi une trace de la faiblesse des ressources d'action de nombre de catégories professionnelles qui peinent à se mobiliser et à devenir des groupes professionnels, qui sont confrontées à un contexte de déstabilisation de l'emploi, et qui restent identifiées par des frontières poreuses et floues (Abbott, 1995), comme c'est typiquement le cas dans le champ des services à la personne. S'y ajoute encore le fait que les terrains privilégiés ne portent guère sur les catégories supérieures de travailleurs. En effet, ces mouvements ont particulièrement été étudiés dans le cas des travailleurs sociaux, confrontés à d'importants changements : déstabilisation de professions réglementées, transformations du travail et émergence de nouvelles activités, apparition de nouvelles catégories d'intervenants, en particulier dans l'espace public.

Codification de titres et nébuleuse des fonctions

Le secteur du travail social a été structuré sur la base d'une logique qui liait, dans une correspondance stricte, la certification (diplômes d'État), l'intitulé des postes, et les fonctions exercées. Ce modèle professionnel de régulation des entrées sur ce marché du travail est particulièrement prégnant pour les assistantes sociales ou les éducateurs spécialisés. Il organise également la différenciation des métiers, la hiérarchie des statuts et le déroulement des carrières. Trois composantes saillantes de ce modèle permettent d'en comprendre la force. Le recrutement des seuls titulaires de diplômes professionnels certifiés par l'État est une norme forte du secteur. La détention du diplôme est un fondement majeur de la légitimité professionnelle revendiquée par les travailleurs sociaux. Elle joue le rôle d'une licence d'expertise, attestant de l'apprentissage de savoirs codifiés, conférant un titre, et garantissant l'appropriation d'une

déontologie spécifique régulant les relations avec les destinataires de l'action sociale. La seconde dimension est l'adéquation entre intitulé de poste et intitulé de diplôme : « *ces appellations stabilisées en correspondance avec des titres diplômants signent la capacité d'un groupe professionnel à faire reconnaître le monopole qu'il a acquis dans l'exercice d'une fonction.* » (Chopart, 2000) Le troisième élément, qui fait système avec les deux précédents, concerne les conditions d'emploi : celles-ci sont pour l'essentiel encadrées par les règles de la fonction publique et des conventions collectives où le titre diplômant requis est converti en position dans ces statuts.

Depuis les années 80, ce système d'emplois a été ouvert à d'autres agents, moins diplômés ou qualifiés. Cette ouverture par diversification des fonctions répond à une transformation des formes de l'action sociale et à une spécialisation croissante des activités correspondantes. Le développement des activités d'aide à domicile en constitue un exemple caractéristique : pour des raisons complexes relevant pour partie de la maîtrise des coûts, il a été assuré par le recrutement de personnels ayant des niveaux de diplôme plus faibles et ayant suivi des formations plus diversifiées (Clergeau & Dussuet, 2005). S'y ajoutent des expériences, rares mais significatives, de validation des acquis de l'expérience ayant débouché sur la création de diplôme, comme celle du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (Labruyère, 2006). Cela a eu comme conséquence une très nette complexification du secteur avec l'entremêlement des modes d'intervention rassemblés dans ce que certains qualifient de « *bazar* » du social ou de grande « *nébuleuse* » de métiers (Ion & Ravon, 2000).

Désormais, les intitulés de poste deviennent plus nombreux et fluctuants. Ils renvoient à la description d'une fonction ou d'une mission plus qu'à un titre codifié. L'entrée dans le secteur, ou du moins l'accès à certaines positions dans ce secteur – généralement les positions les plus basses – s'appuie moins sur le passage par des filières de formation spécialisées que sur l'identification de savoirs et savoir-faire – et même savoir-être – que l'on peut dénommer « *expérientiels* », tels que la culture d'appartenance, l'expérience personnelle, l'histoire familiale, l'engagement, ou tout simplement la jeunesse qui « *devient une compétence* » (Divay, 2003). Cela est particuliè-

rement souligné à propos du recrutement de candidats pour le travail de médiation sociale. Car ce sont les savoirs pratiques, personnels et quasi domestiques, déconnectés de tout processus d'apprentissage et même de toute expérience professionnelle, comme la capacité à entrer en contact avec la population, qui sont valorisés (Demazière, 2004). Ainsi « *les compétences individuelles, les expériences accumulées, voire même des qualités identitaires permettent l'accès à un marché du travail social qui serait désormais plus "ouvert"* » (Chopart, 2000). Cette priorité donnée aux « *savoirs du proche* » (Boltanski & Thévenot, 1991) sur les savoirs savants attestés par des titres scolaires ou des qualifications professionnelles validées introduit une rupture dans la tradition du travail social. Et le dispositif public dit des « *emplois-jeunes* » a, à cet égard, joué un rôle de révélateur en mettant en visibilité, sur un mode volontariste traduisant l'objectif politique de création de « *nouveaux emplois* » correspondant à des « *nouveaux services* », des activités professionnelles faiblement configurées et mal définies (*Cahiers de la Sécurité Intérieure*, 2000 ; Bouygar & Gélot, 2002).

Le devenir des professions réglementées et l'émergence d'activités floues ne sont donc pas deux processus complètement étanches. Non pas parce que la conquête de monopole serait une perspective nécessaire et un passage obligé dans le procès de différenciation des activités, mais parce que les mécanismes de fermeture sont, au moins potentiellement, provisoires. Dès lors, les dynamiques professionnelles doivent être analysées en contextes, dans une perspective écologique prenant en compte les environnements et les jeux d'acteurs et institutions externes dans lesquels les ensembles professionnels évoluent (Abbott, 2003). Cette perspective est approfondie autour des interrogations sur les figures contemporaines du professionnel et les ambiguïtés de la professionnalisation.

■ AMBIGUÏTÉS DE LA FIGURE DU PROFESSIONNEL

Les instances de définition du travail et de ses contours, et de contrôle des modes opératoires et de

l'efficacité, sont multiples : managers et hiérarchie dans le modèle de la bureaucratie, consommateurs et clients dans le modèle du marché, ou encore travailleurs spécialistes eux-mêmes dans le modèle du professionnalisme (Freidson, 2001). C'est à cette troisième logique qu'est classiquement associée la figure du professionnel, qui implique alors la détention de savoirs d'expertise reconnus et acquis à l'issue d'une formation spécifique, et un contrôle de l'espace d'exercice de l'activité. Si des recherches récentes ont bien mis en évidence la montée en puissance de cette figure, elles montrent aussi qu'elle ne s'épuise pas dans les revendications des travailleurs, mais devient un horizon d'attente externe, porté par des acteurs qui tentent de configurer de l'extérieur des activités de travail. La professionnalisation, en tant que catégorie de l'action, en est une première traduction, et le professionnalisme une seconde.

La professionnalisation des travailleurs et des services

Ce terme est devenu, au cours des années 90, une « *catégorie d'intervention publique* » (Guitton, 2000). Associée aux objectifs de développement des emplois familiaux, les plus proches des activités domestiques réputées non professionnelles (Causse et *alii*, 1997), elle s'est diffusée au système éducatif où elle est appliquée aux formations, cursus, diplômes (HCEE, 1996), et elle est devenue incontournable dans le cadre des politiques de lutte contre le chômage où elle a dévalué la matrice antérieure de la qualification (Labruyère, 2000). Le programme « nouveaux services, nouveaux emplois »³ a fourni un terrain fertile pour analyser les métamorphoses de la professionnalisation, en particulier dans le domaine de la prévention des conflits dans les espaces publics, de l'animation urbaine, de l'entretien des liens sociaux, etc. (Collard, 2001 ; Gadrey & *alii*, 2001 ; Divay, 2002 ; Astier, 2007), autant d'acti-

tivités promues par le truchement de la volonté politique et de l'action publique au rang de « nouveaux métiers ». Ces recherches ne mettent jamais en évidence l'émergence de formes d'organisation collective des travailleurs engagés dans ces activités, dont le but serait de faire valoir leur expertise et de négocier, avec des employeurs ou l'État, une reconnaissance, et *a fortiori* une fermeture du marché du travail. D'ailleurs, la professionnalisation est moins une revendication explicite des travailleurs qu'un objectif fixé en amont même de leur recrutement par les pouvoirs publics promoteurs du dispositif dit des « emplois jeunes ». De quoi s'agit-il au juste ?

À un premier niveau, il s'agit bien d'améliorer les qualités des travailleurs, en les accompagnant, en situation et sur le tas, dans la découverte d'activités professionnelles mal identifiées et progressivement maîtrisées. Le recours à la formation (Champy-Remoussard & *alii*, 2000) ou à la validation des acquis (Charraud, 2000) est parfois utilisé, mais sans que cela ne lève quelques paradoxes. Ainsi l'activité de ces travailleurs reste, par construction, à distance des référentiels codifiés, de sorte qu'elle demeure décalée par rapport aux certifications existantes. De plus, l'objectif affiché est d'ouvrir les possibilités de transfert de leurs expériences à d'autres secteurs et activités professionnelles. Aussi la professionnalisation des jeunes est très éloignée de l'installation dans une activité expérimentée, identifiée progressivement, formalisée peu à peu, bref candidate à une codification, une validation, une reconnaissance. Elle s'actualise dans le passage par des emplois de transition, qui doivent servir de tremplin pour la poursuite de leur vie active et pour leur inscription sur le marché de l'emploi : elle est un équivalent fonctionnel de l'insertion professionnelle, qui, en l'espèce, privilégie la mise au travail par rapport au suivi de stages de formation (Rose, 1998).

À un second niveau, la professionnalisation prend une toute autre signification, fondée sur la base d'une « *distinction problématique entre professionnalisation des emplois et professionnalisation des jeunes* » (Guitton, 2000). Si celle-ci fait écho à l'insertion professionnelle – une insertion professionnelle passant souvent par une mobilité d'emploi et d'activité –, la première est conçue comme un levier pour la création d'emplois pérennes, c'est-à-dire solvables,

³ Il s'agit d'un dispositif public lancé en 1997 par le ministère de l'Emploi dans le cadre de la lutte contre le chômage juvénile, et visant l'objet de création de 350 000 emplois, répondant à des « *besoins sociaux émergents, mal couverts ou non satisfaits* ». La mesure a pris la forme d'un contrat de travail à temps plein, rémunéré au moins au salaire minimum interprofessionnel de croissance (80 % du salaire sont pris en charge par l'État), d'une durée de cinq ans. Cette formule est réservée au secteur associatif, aux collectivités locales et à l'administration publique.

soutenus par des financements alternatifs à l'aide publique, répondant à des besoins de clientèle, associés à des activités vendables, soutenues par un marché. Pour atteindre un tel objectif, il est indispensable de produire un service satisfaisant à des normes de qualité, fussent-elles floues : performance, efficacité, résultats. Or cette signification de la professionnalisation l'emporte sur l'autre dans de nombreux champs d'activité (Bouygard & Gélot, 2002). Dès lors, la marche de la professionnalisation n'implique nullement la constitution de professionnels, d'autant moins sans doute que se manifeste une dissociation du « *processus d'acquisition par les jeunes des compétences nécessaires à l'amélioration de la qualité [...] du service [...], de la construction de leur propre identité professionnelle* » (Labruyère, 2000, p. 37). Ces observations, effectuées dans le cadre spécifique d'un dispositif public destiné à faire émerger des activités et services, rencontrent d'autres recherches contemporaines qui mettent en évidence une transformation des processus de définition et de cadrage de ce qu'est un professionnel, et une inflexion du sens associé à la notion de professionnalisme.

Le professionnalisme, conquête et injonction

L'hypothèse d'une diffusion de l'idéologie du professionnalisme, et en particulier de son extension aux couches moyennes salariées des grandes organisations modernes est déjà ancienne (Larson, 1977). Elle a surtout une large portée théorique pointant sur une inversion des processus de fabrication des professionnels : il ne serait plus seulement interne et maîtrisé par les travailleurs concernés, mais aussi – et peut-être surtout – externe et imposé par d'autres acteurs avec lesquels les travailleurs interagissent dans l'accomplissement de leurs activités : clients ou usagers, managers ou encadrement, notamment. S'ouvre alors une piste d'analyse consistant à articuler les conceptions du travail défendues par ceux qui l'accomplissent d'une part et celles portées par les contextes correspondants et leurs acteurs et institutions d'autre part. Ce croisement devient une grille d'identification des dynamiques professionnelles qui traversent toutes les activités de travail et qui, selon les cas, sont orientées dans des directions extrêmement diverses : naissance, constitution, délimitation,

catégorisation, renforcement, essor, légitimation, recomposition, concurrence, domination, fragilisation, disqualification, déclin, disparition d'activités, de métiers, de segments, de groupes professionnels (Demazière & Gadéa, 2008).

Les dynamiques professionnelles apparaissent alors enchâssées dans des mouvements généraux qui affectent les recompositions du travail, qu'il s'agisse de la progression du modèle libéral et des pressions concurrentielles qui en résultent, du développement des logiques mercantiles et des contraintes de rentabilité qui en découlent, de l'individualisation et des implications managériales qui l'accompagnent, de la diffusion de la logique du client et des exigences pesant sur le travail qui en émanent, etc. Mais il est remarquable que ces forces ont des traductions hétérogènes dans les situations concrètes de travail, et contribuent de manière différenciée à la recomposition continue des activités professionnelles (Lallement, 2007). Ainsi la montée en puissance des contraintes de rentabilité accompagnant des processus de privatisation ou d'ouverture à la concurrence provoque une dévalorisation des activités techniques, une émergence de fonctions commerciales, et un déplacement des spécialités professionnelles. Mais ce tournant commercial prend des formes variées selon qu'il affecte les activités téléphoniques (Calderon, 2006 ; Dumoulin, 2008), informatiques (Stevens, 2008) ou postales (Demazière, 2008).

La confrontation de terrains d'enquête diversifiés met en évidence des déclinaisons locales de deux processus disjoints et articulés, qui contribuent, dans des rapports spécifiques à chaque cas, à configurer le fait professionnel, définir les critères de jugement du travailleur professionnel, attribuer ou retirer cette qualité (Boussard & alii, 2008). Le premier, endogène, est initié par les travailleurs eux-mêmes, qui tentent d'obtenir un contrôle sur leurs activités et cherchent à maîtriser les critères de gestion de leur travail. Le second, exogène, fait peser des contraintes sur les travailleurs, qui sont soumis à de nouvelles normes gestionnaires, d'autres organisations du travail, d'autres cadrages de leur activité.

Il ne s'agit pas d'opposer autonomie des travailleurs et contraintes de l'organisation, et de concevoir ainsi la professionnalisation comme conquête d'un territoire

et structuration collective d'un groupe engagé dans une lutte contre une dé-professionnalisation, conçue alors comme imposition d'une concurrence externe et menaces contre les formes d'auto-organisation. Il s'agit plutôt de considérer que la constitution de professionnels est ambivalente et polysémique : d'un côté donc elle est, classiquement, une revendication des travailleurs, qui tentent de valoriser leur activité, de maîtriser leur travail, de faire reconnaître leurs savoirs, d'accroître leur légitimité ; de l'autre, il s'agit d'une injonction portée par les organisations ou les clients dans le but de mobiliser les travailleurs, d'améliorer leurs performances, d'intensifier le sens des responsabilités, d'encourager la compétition, de déplacer les contours des activités (Evetts, 2003). Devenir professionnel peut tout aussi bien signifier s'intégrer progressivement dans un groupe constitué revendiquant des savoirs et des compétences, mais aussi affronter, ou subir, des injonctions à être efficace, responsable, autonome, ou rentable. Cette tension est caractéristique de nombre de situations pourtant très différentes dans lesquelles des travailleurs, de prestige et de statut hétérogènes, sont confrontés à des demandes externes, prenant des formes et des forces variables : enseignants face aux exigences des parents d'élèves, psychologues face aux réglementations européennes de leur activité, commissaires de police confrontés aux demandes locales de sécurité publique, aides-soignantes face aux reconfigurations de la division du travail hospitalier, chefs d'établissement scolaire face à la montée de la culture du résultat, médiateurs sociaux face aux discours performatifs sur leur travail, etc. (Demazière & Gadéa, 2008).

La définition des activités professionnelles, entendues comme un ensemble de tâches rassemblant dans une désignation supposée leur conférer un sens – et au-delà des formes minimales d'identité et de reconnaissance – est donc sans cesse renouvelée. Les déclinaisons contemporaines de la figure du professionnel

l'illustrent bien, chacun devant être – et partant se devant d'être – professionnel. La professionnalisation et le professionnalisme résultent pour une large part d'injonctions, destinées à accroître le contrôle externe (hiérarchique, organisationnel, réglementaire, marchand) sur le travail quotidien. Le contrôle des aires de juridiction apparaît ainsi complexe, car produit de systèmes d'interactions dont les issues sont plus variables, voire incertaines ou instables.

* *
*
*

L'analyse sociologique des processus d'émergence, de formation, de cristallisation de nouvelles activités professionnelles est une perspective prometteuse, qui a d'ores et déjà fait la preuve de son apport à la sociologie du travail et des groupes professionnels. Elle contribue en effet à approfondir et interroger, tant empiriquement que conceptuellement, des schèmes analytiques féconds : la division du travail est un procès continu et toujours inachevé, la spécialisation professionnelle a une dimension morale, les clôtures des marchés du travail sont relatives, les professions réglementées et les activités floues interagissent, la professionnalisation est un mouvement ambigu et paradoxal, le professionnalisme est un processus hétérogène et éminemment clivé, etc. Ainsi non seulement les recherches interrogent ce qui est donné ou promu comme « nouveau » et « émergent », ou à l'inverse « ancien » ou « établi », mais elles parviennent à des approfondissements analytiques sans s'enfermer dans les débats récurrents portant sur les significations des concepts comme métier, profession, groupe professionnel, voire occupation. La diversification des terrains empiriques a ouvert la voie à un renouveau théorique, mais il reste à conduire des analyses comparatives systématisées afin de pousser plus avant la conceptualisation.

Bibliographie

- Abbott A. (1988), *The system of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Abbott A. (1995), « Boundaries of Social Work or Social Work of Boundaries ? », *Social Service Review*, 69, pp. 545-562.
- Abbott A. (2003), « Écologies liées : à propos du système des professions », dans P.M. Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Éditions de la MSH, pp. 29-50.
- Astier I. (2007), *Les nouvelles règles du social*, Paris, PUF.
- Autès M. (1999), *Les paradoxes du travail social*, Paris, Dunod.
- Belhadj M. (2006), « Quelle professionnalisation dans le travail social pour les diplômés descendants de migrants ? », *Formation Emploi*, 94, pp. 73-90.
- Benarrosh Y. (2006), *Recevoir les chômeurs à l'ANPE. L'institution entre don et contrat*, Paris, L'Harmattan.
- Beynier D. (2002), « Au-delà des catégories : déconstruire et reconstruire l'intervention sociale », *Formation Emploi*, 80, pp. 33-51.
- Boltanski L. & Thévenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Boussard V., Demazière D. & Milburn P. (dirs), (2008), *Heurs et malheurs du professionnalisme*, Paris, La Dispute, sous presse.
- Bouygard F & Gélot D. (dir), (2002), *Nouveaux services emplois-jeunes : regard à mi-parcours*, Paris, La Documentation française.
- Cahiers de la Sécurité Intérieure* (Les), (2000), « Les emplois jeunes », 40.
- Calderon J. (2006), « Le travail face à la restructuration productive : le cas d'un centre d'appels », *Formation Emploi*, 96, pp. 11-24.
- Carr-Saunders A.M. & Wilson P.A (1933), *The professions*, Oxford, Clarendon Press.
- Causse L., Fournier C. & Labruyère C. (1998), *Les aides à domicile, des emplois en plein remue-ménage*, Paris, Syros.
- Champy-Remoussenard P., Dupuis P-A. & Higelé P. (2000), « Situations de travail et formation des emplois-jeunes : vers une nouvelle professionnalité », *Formation Emploi*, 70, pp. 53-63.
- Chapoulie J.-M. (1973), « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue Française de Sociologie*, XIV-1, pp. 86-114.
- Charraud A.-M. (2000), « Le paradoxe de la validation des acquis dans le programme « nouveaux services – nouveaux emplois », *Formation Emploi*, 70, pp. 43-52.
- Chopart J.-N. (dir.) (2000), *Les mutations du travail social*, Paris, Dunod.
- Clergeau C. & Dussuet A. (2005), « La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées : l'enjeu du diplôme », *Formation Emploi*, 90, pp. 65-78.
- Collard D. (2001), « Activités et emplois de médiation sociale en gare, quelles pratiques et quelles compétences ? », *Informations Sociales*, 92, pp. 32-41.
- Demazière D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin.
- Demazière D. (2004), « Médiation et médiateurs sociaux : entre nomination et professionnalisation », *Formation Emploi*, 86, pp. 11-23.
- Demazière D. (2006), *Sociologie des chômeurs*, Paris, La Découverte.

- Demazière D. (2008), « L'autonomie des facteurs en questions », dans V. Boussard, D. Demazière & P. Milburn (dirs), *op. cit.*
- Demazière D. & Gadéa C. (2008), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents, nouveaux défis*, Paris, La Découverte, sous presse.
- Divay S. (2002), « Emplois-jeunes, la précarité au cœur des discours et des pratiques », *Agora Débats Jeunesses*, 28, pp. 132-146.
- Divay S. (2003), « Quand la jeunesse devient une compétence », *Terrains*, 40, pp. 151-162.
- Dubar C. (1996), « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence », *Sociologie du Travail*, 38-2, pp. 179-196.
- Dubar C. & Tripier P. (1998), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Dubernet A-C. (2002), « Des métiers traditionnels aux vrais métiers », dans F. Piotet, *op. cit.*, pp. 25-52.
- Dumoulin C. (2008), « Puissance et déclin des techniciens à France Telecom », dans V. Boussard, D. Demazière & P. Milburn (dirs), *op. cit.*
- Durkheim E. (1893), (1902), *De la division du travail social*, Paris, PUF (1986).
- Evetts J. (2003), « Explaining the construction of professionalism in the military : history, concept and theories », *Revue Française de Sociologie*, XXXIV-4, pp. 759-776.
- Freidson E. (2001), *Professionalism. The third logic*, Chicago, University of Chicago Press.
- Gadrey N., Pélage A., Roquet P. & Verley E. (2001), « Les emplois jeunes de la médiation sociale », *Agora Débats Jeunesses*, 25, pp. 79-98.
- Guitton C. (2000), « La professionnalisation, nouvelle catégorie de l'intervention publique. L'exemple du programme "nouveaux services – nouveaux emplois" », *Formation Emploi*, 70, pp. 13-30.
- HCEE, Haut Comité Éducation-Économie (1996), *Professionaliser les formations : choix ou nécessité ?*, Paris, La Documentation française.
- Hughes E.C. (1951), « Mistakes at Work », *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 17-3, pp. 320-327. Traduction française dans E.C. Hughes (1996), *Le regard sociologique*, Paris, Édition de l'EHESS, pp. 87-97.
- Hughes E.C. (1956), « Social Role and the Division of Labor », *Midwest Sociologist*, 17-1, pp. 3-7. Traduction française dans E.C. Hughes (1996), *op. cit.*, pp. 61-68.
- Hughes E.C. & MacGill H. (1952), « What's in a Name ? », in E.C. Hughes, *Where People Meet. Racial and Ethnic Frontiers*, Free Press of Glencoe, pp. 130-144. Traduction française dans E.C. Hughes (1996), *op. cit.*, pp. 237-250.
- Ion J. (1998), *Le travail social au singulier*, Paris, Dunod.
- Ion J. & Ravon B. (2000), *Les travailleurs sociaux*, Paris, La Découverte.
- Jeannot G. (2005), *Les métiers flous. Travail et action publique*, Toulouse, Octarès.
- Karpik L. (1995), *Les avocats entre l'État, le public et le marché (XII^e-XX^e siècles)*, Paris, Gallimard.
- Labruyère C. (2000), « Professionnalisation : de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs ? », *Formation Emploi*, 70, pp. 31-42.
- Lallement M. (2007), *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- Larson M.S. (1977), *The rise of professionalism. A sociological analysis*, Berkeley, University of California Press.
- Lesueur B. (1986), « L'État et l'adaptation du transport fluvial aux mutations économiques », dans P. Tripier (dir.), *Travailler dans le transport*, Paris, L'Harmattan.

- Lucas Y. & Dubar C. (Éds.) (1994), *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lille, Presses Universitaires de Lille.
- Marx K. (1867), *Le Capital*, Livre 1, chapitre XIV, Paris, Éditions Sociales (1977), pp. 246-266.
- Maurice M. (1972), « Propos sur la sociologie des professions », *Sociologie du Travail*, 2, pp. 213-225.
- Merton R.K. (1957), *The Student Physician. Introductory studies in the sociology of medical education*, Cambridge, Harvard University Press.
- Muel-Dreyfus F. (1983), *Le métier d'éducateur*, Paris, Éditions de Minuit.
- Paradeise C. (1988), « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et Sociétés*, XX-2, pp. 7-22.
- Paradeise C. & Lichtenberger Y. (2001), « Compétence, compétences », *Sociologie du Travail*, 43-1, pp. 33-48.
- Parsons T. (1949), « The professions and social structure », in T. Parsons, *Essays in sociological theory, pure and applied*, Glencoe, The Free Press.
- Piotet F. (dir.) (2002), *La révolution des métiers*, Paris, PUF.
- Rose J. (1998), *Les jeunes et l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Roux X. (2006), *Vitrines et coulisses des relations bancaires. Enquête sur des professionnels de l'argent et leurs clients*, Thèse de doctorat en sociologie, UVSQ, multigr.
- Séris J.-P. (1994), *Qu'est-ce que la division du travail ?*, Paris, Vrin.
- Smith A. (1776), *Essai sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Garnier-Flammarion (1991), 2 tomes.
- Stevens H. (2008), « La déstabilisation des informaticiens de R & D dans une grande entreprise française », dans V. Boussard, D. Demazière & P. Milburn (dirs), *op. cit.*
- Tréanton J.-R. (1961), « Le concept de carrière », *Revue Française de Sociologie*, 1-1, pp. 73-80.
- Vasselin K. (2002), « Faire le ménage : de la condition domestique à la revendication d'une professionnalité », dans F. Piotet, *op. cit.*, pp. 77-124.
- Wilensky H. (1964), « The professionalization of everyone ? », *American Journal of Sociology*, 2, pp. 137-158.
- Zune M. (2003), « Technologies de l'information et de la communication : quelles logiques professionnelles ? », *Formation Emploi*, 82, pp. 11-21.

Résumé

L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ?

Didier Demazière

L'ancien, l'établi, l'émergent, le nouveau sont des termes qui qualifient souvent les activités professionnelles. Partant du constat de la multiplication de monographies consacrées à des mondes professionnels variés, cet article interroge le sens de cette terminologie. Il dégage ainsi quelques lignes de force dans l'analyse des dynamiques professionnelles et des processus de configuration du travail, en montrant que : la division du travail est un procès continu et toujours inachevé, la spécialisation professionnelle a une dimension morale, les clôtures des marchés du travail sont relatives, les professions réglementées et les activités floues interagissent, la professionnalisation est un mouvement ambigu et paradoxal, le professionnalisme est un processus hétérogène et éminemment clivé.

Mots clés

Activité professionnelle, division du travail, profession, professionnalisation

Journal of Economic Literature : J 44 Professional Labor Markets