

12. PROFESSION, MARCHÉ DU TRAVAIL ET EXPERTISE

Didier Vrancken

in Michel De Coster et al., Traité de sociologie du travail

De Boeck Supérieur | « Ouvertures sociologiques »

1998 | pages 269 à 295

ISBN 9782804127558

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/traite-de-sociologie-du-travail--9782804127558-page-269.htm>

Pour citer cet article :

Didier Vrancken, « 12. Profession, marché du travail et expertise », *in Michel De Coster et al., Traité de sociologie du travail*, De Boeck Supérieur « Ouvertures sociologiques », 1998 (2^e éd.), p. 269-295.
DOI 10.3917/dbu.coste.1998.01.0269

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Profession, marché du travail et expertise

Didier VRANCKEN

PRÉLIMINAIRES

Si, dans son ensemble, l'économie générale du texte issu de la première édition du *Traité de Sociologie du travail* a été conservée, il y a lieu d'attirer l'attention du lecteur de cette seconde édition sur quelques modifications. Une première lecture permettra de rapidement relever une évidence : le titre a été revu. Le précédent intitulé ("De le profession au marché du travail") permettait d'insister essentiellement sur cette tension entre profession et marché du travail que rencontrait le chercheur s'intéressant au phénomène de qualification. Cette tension apparaît toujours heuristiquement pertinente. Elle permet ainsi de rendre largement compte de l'émergence des mouvements de professionnalisation en Europe et Outre-Atlantique du début du 19^{ème} siècle jusqu'à nos jours. À ce titre, les travaux de Larson (1988 [1977]) auxquels nous ferons référence montrent très clairement que les différents projets professionnels anglo-américains visaient à la création de marchés institutionnels de travail protégés. La première version de cette contribution avait toutefois volontairement opté pour une présentation générale des différents courants sociologiques, délaissant quelque peu une réflexion sur la production et la diffusion des savoirs "experts". C'est ce dernier trait que cette nouvelle contribution voudrait davantage souligner — en finale — tant il apparaît potentiellement porteur de nouvelles perspectives de recherche. D'où l'idée de ce nouveau titre ("Profession, marché du travail et expertise") insistant davantage sur ce phénomène d'expertise qui, sans être neuf, connaît aujourd'hui un certain développement et tendrait même à dessiner une position originale dans le champ sociologique.

Comme nous aurons l'occasion de le constater, l'intérêt porté à l'étude du marché du travail, à celle de "la" ou "des" figures de l'expert doit être relié à des contextes socio-économiques particuliers, éclairant bien des positions occupées par les acteurs, qu'ils soient professionnels, stratégiques ou experts. Ainsi, nous ne vivons plus, comme au 19^{ème} siècle, une période de recherche intense de professionnalisation en vue d'assurer, avec l'appui de l'État, des situations de quasi-monopole sur le marché du travail. Monopole garanti peu à peu politiquement, assurant la profession de sa stabilité par le fossé qu'elle tendait immanquablement à creuser entre profanes et détenteurs du savoir savant ou reconnu comme tel. Nous ne vivons plus non plus dans ce contexte des années cinquante au cours duquel la sociologie française du travail s'est progressivement structurée. La société connaissait alors une période de profonde mutation. À la société traditionnelle s'était bel et bien substituée une société technicienne, davantage orientée par l'automation et la recherche de productivité plutôt que par les habiletés professionnelles antérieures. Toutefois, ce modèle qui avait permis d'assurer une croissance économique sans précédent s'est vu remis en question par la crise des années 70. La décennie qui suivit fut marquée par le déclin de l'emploi et la montée du chômage.

C'est *grosso modo* sur cette toile de fond de crise de l'emploi que s'arrêtait le texte de la précédente édition. Se raréfiant, l'emploi est dorénavant devenu une ressource qu'il faut apprendre à gérer, à connaître et à "qualifier" en lui attribuant des critères de compétence. Aujourd'hui, trois années après la première édition du Traité, qu'est-ce qui a changé ? Peut-on voir de nouvelles pistes de réflexion émerger ? Notre hypothèse est que ce tout récent intérêt pour une approche centrée sur l'expertise peut être relié à cette lancinante question du déclin de l'État-providence et à celle de la recherche de nouvelles politiques plus participatives. Celles-ci se sont notamment affirmées en France autour des politiques de la "ville". Peut-être assiste-t-on là à la mise en place de dispositifs et d'équipements d'expertise qui viseraient à progresser davantage en regard de cette attente que formulait Donzelot (1994, [1984], p. 249)¹ au début des années 80 : "cet arbitrage qui ne peut plus s'obtenir au seul niveau de l'État, il faut le réaliser à présent au sein de la société" ? Mais au-delà de ces considérations plus politiques, les nouvelles formes d'expertises participatives méritent un examen plus approfondi pour une autre raison : le "tiers" — usager ou destinataire de l'étude — fait intrusion, non seulement dans l'activité d'expertise mais aussi dans le champ sociologique, nous obligeant à revoir quelque peu des positions épistémologiques méfiantes et défensives à l'égard du "sens commun" dont ce tiers est porteur.

1. Cette attente sera d'ailleurs prolongée dix années plus tard (Donzelot et Estèbe, 1994).

INTRODUCTION : LE PARADOXE DE LA QUALIFICATION

Si la notion de qualification a fait l'objet de savantes études, la plupart d'entre elles soulignent cependant les difficultés inhérentes à sa définition. Le vocabulaire en usage est généralement imprécis, se référant tantôt à un système de classification s'appuyant sur des découpages administratifs et techniques, tantôt à des critères de formation, tantôt à la nature des emplois offerts. Dans un article consacré à une tentative de reconstruction épistémologique du concept de qualification à partir des différentes communications présentées au colloque de Nantes², Dubar (1987) relève combien celui-ci ne constitue pas un objet précis en soi ni une totalité (un système, un ensemble, un champ) mais apparaît plutôt comme une "articulation" diversement approchée parmi les travaux de la sociologie française du travail. En effet, comme l'observe Tripier (1991, p. 129), cette préoccupation est bien spécifique à la France.

Partant de cette idée de qualification, Tripier (1991) relève toutefois un paradoxe de taille : tout entrepreneur doit faire comme si, à l'intérieur de son entreprise, régnait à la fois une situation de marché libéral où les meilleures places seraient accordées aux plus méritants et à la fois une situation imposant une définition préalable des qualités requises avant que le travailleur ne se salarie. Pour l'auteur, ce paradoxe peut encore s'énoncer de la manière suivante : "Deux modèles légitimes hantent les démocraties occidentales : celui du marché parfait qui organise les tractations entre individus égaux et par là contribue à l'enrichissement de tous ; celui des professions lettrées qui, arborant les attributs d'un sacerdoce profane, partagent avec l'État la défense de l'intérêt général, quitte à recevoir, pour accomplir ces tâches, des rétributions différentielles non négligeables. Notre hypothèse est que chacun de ces modèles organise de façon implicite les deux principales doctrines qui lient formation et emploi" (Tripier, 1991, p. 130).

Se retrouve là, en somme, formulée cette idée classique d'une tension voire d'une opposition entre la tradition corporatiste des professions et le principe de l'économie libérale visant à l'établissement d'un marché autorégulé et accordant une place prépondérante au "laissez-faire". Certes, comme le montrait Polanyi (1957, pp. 139-140), l'accès au marché libre n'allait pas sans intervention de la part de l'État, le "laissez-faire" n'étant pas un donné naturel mais un contruit, un but à accomplir (*the thing to be achieved*). Pourtant, comme le note Larson (1977), au coeur du projet professionnel apparaît bien une tension entre "la fonction civilisatrice" (orientée éthiquement vers la société) et l'orientation de marché, entre "la protection de la société" et la sécurité du marché ou encore : entre les valeurs intrinsèques et extrinsèques du travail. Schématiquement, face au modèle du libéralisme, la profession apparaîtrait comme "modèle de la justice et de l'inégalité" (Tripier, 1991, p. 131)

2. Les 13 et 14 janvier 1986.

tant elle vise à assurer une situation de monopole pour octroyer à ses membres des rémunérations supérieures à celles qui découleraient du libre jeu du marché et de la concurrence entre salariés. Par ailleurs, comme le souligne De Coster (1975, p. 381), l'honoraire, mode de rémunération et de relation entre le professionnel et son client, épouse bien une logique de marché et ne répond guère à un souci de coller à la situation économique et sociale du client dans un but charitable.

Assurément, le concept de profession est difficilement contournable en sociologie du travail tant, comme nous allons tenter de l'illustrer brièvement, il se confond avec l'histoire et les développements de la discipline. Fidèle à l'esprit du présent traité, nous inviterons le lecteur à parcourir quelques idées, quelques approches ou réflexions sur ce concept surtout développé dans les pays anglo-saxons et importé en Europe francophone assez tardivement. Le choix de cette tension entre "marché" et "profession" n'est pas innocent. Il nous guidera dans un premier temps au cours de l'examen des "professions" pour ensuite nous permettre d'envisager quelques avancées plus récentes déplaçant l'attention du sociologue de l'analyse du travail et des professions vers celle des marchés du travail. Nous rejoindrons par là des préoccupations proches de celles des économistes. De telles préoccupations sont, nous semble-t-il, liées au contexte mondial actuel de crise économique, contexte, il faut le rappeler, bien différent de celui qui avait vu Friedmann et Naville signer leur traité de sociologie du travail (1961 et 1962). Ce dernier allait marquer durablement la discipline dans les pays francophones.

UNE APPROCHE DES PROFESSIONS

Les origines

Dans sa synthèse historique sur l'émergence des professions, Larson (1977, p. 3) montre combien la distinction entre "spécialistes pour l'élite" et "praticiens" est liée à l'essor des Universités en Europe médiévale. L'association, d'une part, avec l'Université et, d'autre part, plus particulièrement avec la connaissance du latin contribua à établir cette distinction entre professions (*learned professions*) et métiers (*craft guilds*). Alors que l'association des premières avec le clergé ainsi que la connaissance du latin les assimilaient clairement à un univers d'élites, les secondes³ se caractérisaient plutôt par des origines et des clientèles relativement plus démocratiques⁴. Cette distinction

-
3. Larson cite entre autres exemples les notaires, les apothicaires, les chirurgiens-barbiers, etc. Par contre, les professions savantes ou professions pour l'élite présentaient différents "corps professionnels" tels que médecins, architectes, etc.
 4. Par opposition à des origines et des clientèles plus aristocratiques.

entre professions (au sens de professions savantes) et métiers (au sens de corps de métiers) s'est diffusée au cours des siècles, charriant des connotations telles que intellectuels/manuels, tête/mains, haut/modeste, etc.

Pour Freidson (1984, p. 28), le titre de "docteur" décerné par l'Université constitue le premier trait pertinent qui distinguera le médecin du guérisseur. En outre, le développement des guildes facilitera grandement cette distinction. Université médiévale et guildes doteront le médecin d'une identité propre, favorisant sa reconnaissance face aux autres corps de métiers. Mais, il n'en demeure pas moins vrai qu'à l'origine, professions savantes et métiers semblent bien participer d'un même modèle : celui des corporations, véritables communautés dont les membres étaient unis par des liens moraux (Sewell, 1980, p. 53) attestés par une prestation solennelle d'un serment religieux de fidélité engageant les membres à vie.

Ancrant profondément ses racines dans l'histoire de nos sociétés, le concept même de profession ne manqua pas d'interpeller les pères fondateurs de la sociologie. Ainsi, dans le cinquième et dernier tome de son ouvrage consacré aux *Principes de Sociologie*, Spencer (1898) s'intéresse aux institutions professionnelles. Coutumier de la métaphore organique, Spencer compare la société à un organe humain où la fonction du professionnel est "l'augmentation de la vie". De même que le médecin rétablit la vie par une action thérapeutique, le professeur de musique ou de danse exalte les émotions. Poète, historien, homme de loi, artistes divers, architecte peuvent susciter des sensations et des émotions agréables prolongeant sinon la durée, à tout le moins la qualité de la vie.

S'inscrivant dans cette perspective visant au développement pacifique de la société et de là, à une réconciliation empêchant toute forme de concurrence et d'éclatement, Durkheim, dans la conclusion du *Suicide* (1897) et encore plus explicitement dans la préface à la seconde édition de *De la division du travail social* (1926 [1893]), voyait dans le développement des coalitions professionnelles une solution morale pour développer le sentiment de solidarité commune et empêcher la loi du plus fort (1926, pp. XI-XII). Pour Durkheim, il ne s'agit pas de restaurer les corporations d'antan mais plutôt d'encourager la création de nouvelles associations se dotant d'une autorité morale et échappant à toute orientation particulariste. Le projet durkheimien est indissociable de sa vision d'une société menacée d'anomie et de dérèglements économiques conduisant au désordre permanent. Dans cette optique, la profession apparaît bien comme tentative d'encastrement du social dans le lien communautaire⁵ et comme recherche des conditions optimales définissant le bien social.

5. En Grande-Bretagne, Tawney (1921) épousa également cette voie. Pour sa part, le professionnalisme faisait figure de force majeure capable de se positionner significativement contre la montée de l'individualisme. Aux États-Unis, le rapport Flexner (1910) exerça un rôle considérable sur les conceptions de la médecine tant au niveau de la formation que de l'élaboration d'un paradigme positiviste (Berliner, 1975).

S'attendant, pour sa part, à la différenciation aujourd'hui classique entre communauté [*Gemeinschaft*] et société [*Gesellschaft*], Tönnies (1964) s'appuya sur les corporations et le compagnonnage pour illustrer son concept de *Gemeinschaft*.

Enfin, nombre d'auteurs ont souligné l'importance des travaux de Weber établissant un lien entre bureaucratisation et professionnalisation. C'est bien dans la notion de *Beruf* que se rejoignent deux idées : celle de "vocation" et celle de "profession" (ou de métier). Ainsi, dans la conception protestante, la découverte du salut est liée à l'exercice d'une activité professionnelle pour la plus grande gloire de Dieu. Pour Weber, la profession repose donc à la fois sur une dimension entrepreneuriale et à la fois sur cette idée de "vocation" ou d'appel. Cette conceptualisation doit toutefois se lire sous le double signe du choix et du destin. En effet, entre l'"homme de profession" exécutant la volonté de Dieu par son activité rationnelle en ce bas monde (Weber, 1971 [1922], p. 560) et le professionnel enfermé dans la cage de fer, Weber ne nous semble jamais clairement trancher et encore moins inférer l'un comme la conséquence de l'autre. La pensée weberienne — qu'illustre bien le concept de profession — est plutôt quête incessante de dualisme, de mise sous tension⁶ plutôt que recherche de synthèse. Ainsi qu'il l'avait dans l'un de ses derniers écrits "(...) rien n'a encore été fait par les soupirs et par l'attente et qu'il faut procéder autrement : aller à son travail et répondre à l'"exigence du jour", en tant qu'homme en général [*menslich*] et selon notre vocation particulière [*beruflich*]. Ce sera simple si chacun trouve et écarte le démon qui tient les fils de sa vie"⁷. Cette tension n'attend pas d'issue mais renvoie plutôt — comme nous le verrons plus loin — à la conception même que l'on se fait de l'acteur et donc : aux marges de liberté (effectives ou non) de l'acteur en société.

Le thème des professions répond bien à des préoccupations qui accompagnèrent le développement de la sociologie dès ses premiers pas et les questionnements sur la dérégulation des sociétés occidentales. En outre, un côté caché, dissimulé et parfois secret a contribué à alimenter son attrait auprès des chercheurs anglo-saxons puis français.

-
6. À suivre Johnson (1972, p. 17), les professions ont toujours présenté aux scientifiques l'image de Janus à deux têtes : d'une part une base structurelle pour une citoyenneté (*citizenry*) libre et indépendante et d'autre part, la menace d'une société fortement bureaucratisée.
 7. Il s'agit là de la phrase concluant la conférence sur *Le métier et la vocation de savant* (*Wissenschaft als Beruf*) (1919) traduite par Isambert (1986, p. 101).

La sociologie des professions aux États-Unis

L'approche "fonctionnaliste"

Comme le souligne Desmarez (1986), c'est au cours de la grande crise de 1929 que le président américain Hoover fit appel aux spécialistes des sciences sociales pour comprendre l'évolution de la société et orienter sa politique. En réponse à cet appel, deux conceptions de la sociologie émergeront et s'opposeront nettement. Les uns, disciples de Small et de l'école de Chicago, plaideront pour une sociologie plus impliquée, apte à fournir les bases d'une nouvelle philosophie sociale et morale autorisant les jugements sur ce qui est "socialement désirable". D'autres, plus jeunes, férus de méthodes quantitatives et soucieux de rompre avec l'emprise exercée par le département de Chicago sur la discipline, opteront pour une approche neutre et impartiale. Ce second courant, adoptant le projet d'Ogburn, verra son influence croître tant au sein de la discipline qu'à l'extérieur de celle-ci, notamment par le biais de relations privilégiées avec les pouvoirs économiques et politiques. En quelques années, Ogburn et ses alliés deviendront des membres influents du *Social Science Research Council* et influenceront sensiblement l'orientation des politiques de recherche. D'origine conservatrice, ce second courant va cesser de s'intéresser aux laissés pour compte de la société et se centrera davantage sur ses fractions privilégiées. Alors qu'en France, une sociologie "ouvriériste"⁸ émergera progressivement, aux États-Unis, "le monde social, écrit Desmarez, va cesser d'être présenté comme modifiable par des moyens tels que la négociation collective, le syndicalisme, la législation ou encore l'activité politique en général, pour être considéré comme contrôlable et manipulable par l'activité conjointe des spécialistes des sciences sociales, des agences gouvernementales, et aussi bien sûr, mais un peu plus tard, des entreprises industrielles" (1986, p. 27). Dans ce contexte éminemment politique, l'intérêt pour les associations professionnelles ira croissant en sociologie.

8. Pour Chapoulie (1973, p. 100), la faible diffusion du modèle professionnel en France peut partiellement s'expliquer par l'existence d'un mouvement ouvrier politico-syndical beaucoup plus autonome à l'égard des classes moyennes qu'aux États-Unis. En outre, par un tour d'horizon sur la littérature relative aux corporations et aux traditions de métier, Segrestin (1985) montre combien les cultures de métier purent procurer en France une assise aux solidarités ouvrières de classe.
9. Aux États-Unis, une association regroupant des membres exerçant le même métier peut être reconnue comme profession par un tribunal à condition que toute personne exerçant le métier soit munie d'une "certification". Cette dernière n'est accordée qu'aux seuls membres ayant suivi un certain cursus universitaire. En outre, le dossier doit apporter aux juges la preuve que la profession est "socialement nécessaire" et que ses membres sont susceptibles de suivre un code de déontologie (entraînant des formes de contrôle et de coercition de la part de la profession) (Tripiet, 1991, p. 143).

L'approche sociologique nord-américaine des professions sera fortement tributaire de la législation fédérale des États-Unis. Le développement des études sociologiques sur les professions date des années quarante, période au cours de laquelle est promulgué le *Taft Hartley Act* (1947)⁹, instaurant une distinction entre organisation syndicale et association professionnelle. Celui-ci contribua à une séparation claire entre professions et autres métiers.

Mais quels métiers peuvent bénéficier de ce statut de profession et au-delà, comment identifier une profession ? Un article de Goode (1956) généralement cité dans la plupart des travaux apporte une première ébauche de réponse. Pour Goode, la profession est une communauté se caractérisant par les traits suivants :

- un sentiment d'identité ;
- un statut continu (peu de membres quittent la profession) ;
- un partage de valeurs communes ;
- une commune définition de rôles pour tous les membres ;
- un langage commun (difficilement compréhensible par l'extérieur) ;
- une autorité sur ses membres ;
- des limites non pas physiques ou géographiques mais sociales et clairement établies ;
- un processus de socialisation et de formation en contrôlant les jeunes générations (stagiaires).

Mais Goode ne se cantonne pas à l'assimilation de la profession à une communauté. Cette dernière exprime encore un idéal de service envers l'ensemble de la société. Rejoignant une idée que ne dénierait point Spencer, Goode montre l'apport crucial des professionnels à la société en regard de la maladie, de la mort, de la liberté, de la propriété, des problèmes de calamité, de production, de construction, de guerre, etc. Aussi, le professionnel jouit-il en retour d'un certain prestige social certifié par une formation et une éducation supérieure. Dans le langage de Goode, la profession se caractérise par une réelle autonomie vis-à-vis de l'État ou de sa clientèle. Seule apte à former et à certifier ses membres, elle apparaît comme système fermé caractérisé par une identité, des limites, un langage spécifiques. Par le contrôle exercé (notamment via son recrutement), la profession définie par Goode est un univers préservant jalousement son expertise face au monde profane.

On retrouve un même plaidoyer pour les professions incarnant un idéal de service au cœur d'un autre grand classique de la sociologie des professions : l'ouvrage de Carr-Saunders et Wilson (1933). Pour ces derniers, les professions sont de véritables éléments stables d'une société. Elles sont au service de la démocratie tant elles s'opposent aux forces menaçant l'évolution calme et pacifique du corps social.

Mais c'est véritablement avec les travaux de Parsons et leur traduction par Bourricaud (1955)¹⁰ que les sociologues français pourront se familiariser largement avec cette approche américaine des professions. Ainsi que le souligne Chapoulie (1973, p. 91), les travaux de Parsons sur les médecins et les juristes font toujours figure de référence obligatoire pour les recherches sociologiques portant sur des groupes professionnels. Analysant la relation thérapeutique médecin-malade, Parsons dégage différents critères du rôle professionnel de médecin. Ce dernier :

- incorpore une valorisation très claire de l'accomplissement [*achievement*] reposant sur des compétences techniques ;
- est universaliste ;
- présente une spécificité de la fonction ou une compétence spécialisée ;
- doit être affectivement neutre dans la mesure où l'on attend du médecin qu'il traite un problème objectif dans des termes objectifs ;
- est orienté vers la collectivité, à savoir : le médecin doit placer le bien-être du malade au-dessus de ses intérêts particuliers.

Le rôle de médecin ne prend toutefois pleinement sens que dans sa complémentarité avec celui de malade. Ainsi, le rôle du patient repose sur :

- l'exemption de responsabilités ;
- l'absence d'acte de décision ou de volonté ;
- l'obligation de souhaiter "aller mieux" ;
- la recherche de l'aide d'un technicien compétent en vue d'une coopération pour "s'en sortir".

La vision de Parsons repose donc bien sur la recherche nécessaire d'un équilibre entre les orientations du médecin et les "besoins" du patient. Tout en insistant sur la nécessité d'un ajustement des rôles respectifs de l'un et l'autre, elle propose une perspective de légitimation des savoirs experts du corps médical. Ainsi que le constate Chapoulie (1973, p. 92), "médiations entre besoins individuels et nécessités fonctionnelles, les professions contribuent à la régulation et au contrôle qui permet le bon fonctionnement (*smooth functioning*) de la société". Et l'auteur d'ajouter que "par-delà la différenciation marginale des approches", il existe un large accord, dans la tradition fonctionnaliste, sur le type-idéal de la profession. Ainsi, le monopole dans l'accomplissement des tâches professionnelles reposerait, d'une part, sur une compétence technique et scientifiquement fondée et, d'autre part, sur l'acceptation et la mise en pratique d'un code éthique.

10. La traduction de ce chapitre X de *The Social System* (Glencoe, The Free Press, 1951) fut également diffusée en France par Herzlich (1970).

D'autres traits complètent encore le type-idéal :

- le droit d'exercer une formation professionnelle longue dans des établissements spécialisés ;
- un contrôle des activités professionnelles par l'ensemble des collègues ;
- un contrôle reconnu légalement et organisé en accord avec les autorités légales ;
- une communauté réelle d'identités et d'intérêts spécifiques ;
- une appartenance aux fractions supérieures des classes moyennes par les revenus, le prestige, le pouvoir.

Pourtant, ce type-idéal semble peu opératoire et révèle d'importantes lacunes¹¹ dès qu'il s'agit de l'appliquer à des professions autres que la médecine. En outre, ces approches négligent souvent l'examen des relations de pouvoir au sein de chaque contexte professionnel. En effet, tout semble se dérouler en dehors de conflits et d'enjeux internes, comme si la conscience des acteurs était intro-déterminée (*inner-directed*), animée par des buts généraux inculqués très tôt par les aînés afin d'orienter les trajectoires personnelles. Or, à suivre Riesman (1964), cette orientation ne semble plus caractériser l'homme moderne, davantage extro-déterminé (*other-directed*) par ses contemporains évoluant au jour le jour dans une société de communications de masse.

Par ailleurs, si l'on se penche à nouveau sur les travaux de Parsons, on ne peut s'empêcher de se questionner sur l'émergence d'une succession de professions subordonnées ou "auxiliaires" de la médecine (Johnson, 1972, p. 35) appelant une approche de nouveaux rôles professionnels dans la société et non pas seulement une étude de la hiérarchisation de "semi-professions", sortes d'ersatz des activités professionnelles de départ. Cette lecture fonctionnaliste de la profession médicale semble encore mettre de côté la réelle capacité de négociation des patients dans la définition du travail sanitaire¹² et encore moins d'envisager ce qu'il faudrait qualifier avec Kutty (1975, 1977 et 1994) de "pouvoir du malade".

Pour la sociologie américaine des années cinquante, les principaux problèmes inhérents au développement d'un modèle capitaliste ont été solutionnés (Desmarez, 1986, p. 156). L'image que diffuse cette sociologie est celle d'une société réconciliée où la grande majorité de la population partage un mode de vie commun basé essentiellement sur une consommation identique.

11. "C'est le principe même de la démarche des études fonctionnalistes qui doit être critiqué pour que soit dépassée l'interrogation sans fin sur les caractéristiques essentielles des professions et les deux problèmes qui en dérivent : celui de l'écart de divers corps de métier au type-idéal, et celui de la tendance (ou non-tendance) à la professionnalisation" (Chapoulie, 1973, p. 95).

12. En France, ce courant, héritier de l'interactionnisme américain, a principalement été introduit par Baszanger (citons particulièrement ses articles de 1986 et de 1989).

Contrairement à la France, jusqu'à la fin des années soixante, peu d'études seront consacrées aux ouvriers américains. Ainsi que l'avance Larson (1977), la persistance de la profession comme catégorie de la pratique témoigne bien de sa portée idéologique tant elle contribue à obscurcir les structures et relations sociales.

L'approche interactionniste

En réaction à cette approche fonctionnaliste, une approche plus centrée sur les métiers verra le jour aux États-Unis grâce aux travaux de Hughes et de ses disciples (dont notamment Strauss et Becker). Leur démarche se distinguera nettement de celle en vigueur à l'époque tant du point de vue heuristique que des objets traités. Renouant avec la vieille tradition de l'Université de Chicago, ces chercheurs privilégieront les méthodes d'observation sur le terrain¹³. Chapoulie (1984 :587) réserve à ces dernières le vocable d'observation *in situ* et entend par là : une technique en affinité avec un projet sociologique théorique mettant au centre de son programme d'étude "non des faits constitués à la manière de Durkheim, mais des actions collectives et des processus sociaux qui peuvent être en partie appréhendés à travers des interactions directes, et dont le sens vécu par les agents n'est ni donné d'avance ni susceptible d'être négligé".

Ce courant sociologique marquera son intérêt non pour les activités de prestige mais pour les activités occupationnelles peu étudiées, voire a priori insignifiantes. Pour Hughes, il est primordial de s'intéresser à un phénomène social en partant des situations de moindre prestige car, ajoute-t-il, le prestige connaît aussi une tendance à cultiver le secret, à masquer l'intérieur des choses (*the inside of things*). Aussi, les métiers de moindre prestige sont-ils d'un accès plus aisé. Nombre de ses étudiants orienteront leurs travaux vers ces métiers de moindre prestige ; citons à titre d'exemple les concierges, les musiciens de jazz, les boxeurs, les pourvoyeurs de drogues, les osthéopates, etc.

Le fait de privilégier des activités plus "banales" et "insignifiantes" correspond certes aux propres préoccupations voire aux intérêts personnels des étudiants. Mais leurs études permettent de mettre à jour des processus peu développés jusque-là par les sociologues. Ainsi, s'intéressant au travail de la concierge, Hughes constate combien celle-ci effectue le "sale travail" (*dirty work*) d'autres personnes (les locataires). Cette particularité du travail, reposant sur une délégation des tâches dépréciées, caractérise également bon nombre de relations : entre le médecin et l'infirmière ou encore entre le gardien de prison et sa hiérarchie. Procédant de la sorte, le chercheur pénètre plus en profondeur ce quotidien qualifié par Hughes de "drame personnel et social du travail" (1958, pp. 48 et 53).

13. Cette méthode de recherche empirique fut impulsée au sein du département de sociologie de l'Université de Chicago par Thomas puis par Park.

À suivre Hughes et ses disciples, le point de départ de toute analyse sociologique du travail doit reposer sur un examen de la division du travail. Cette dernière n'est pas un donné mais un fait dont il faut rendre compte en étudiant l'ensemble du système du point de vue de chaque individu impliqué (quelle que soit sa position). On ne peut séparer une activité de l'ensemble de celles auxquelles elle s'insère ni de ses procédures de distribution. Il y a lieu de se pencher sur l'étude dynamique des interactions. En effet, les acteurs n'adhèrent pas nécessairement à des rôles prédéfinis, ils sont capables de négocier ou "bricoler" leurs propres définitions. Ainsi, si Hughes propose bien de resituer les activités au sein du système social auquel elles appartiennent, le système social n'est jamais, pour sa part, identifiable à un contexte institutionnel donné *ex ante* mais appelle une prise en compte de l'ensemble des personnes et des institutions concernées.

Fidèle aux leçons de Hughes, Strauss (1985) développera cette intuition en s'attachant non plus à une division formelle mais à la primauté du travail, appelant un examen analytique du travail lui-même. Ainsi, s'appuyant sur une étude ethnographique minutieuse en milieu hospitalier, Strauss dégagera quelques types originaux de travail sanitaire : le sale travail, le travail sur les sentiments, le travail de confort, le travail sur les erreurs, le travail sur le corps, le travail de la machine, le travail d'information, etc. Ces différents types varient en fonction de véritables arcs de travail impliquant l'ensemble du travail nécessaire pour maîtriser le cours de la maladie et rétablir au mieux le patient. Pour Strauss, la conception classique d'une division du travail ne s'applique pas à l'hôpital où nombre d'actes se négocient en permanence entre professionnels, avec le patient ou avec la famille. Établissant une distinction entre division du travail classique en termes d'acteurs et une division en séries d'actions accomplies par les différents intervenants, l'auteur montre combien l'articulation du travail passe non pas par des postes formels bien définis mais par de véritables associations de compétences dépassant le seul cadre d'une unité hospitalière délimitée pour se situer à l'intersection de deux ou plusieurs services, de différentes institutions ou individus extérieurs. En fonction des aléas inhérents à la nature des tâches et de la multiplicité des intervenants, l'arc est souvent précaire. Il permet toutefois d'appréhender de quelle manière l'environnement extérieur "déborde" dans l'hôpital car ce dernier n'est "après tout (...) qu'un point de confluence entre de multiples carrières — y compris celles des patients" (Strauss, 1992, p. 111).

Les analyses de Strauss appellent une reconceptualisation du travail hospitalier. Ainsi, souscrivant à cette approche, nos propres études (1993-1995) tendent à montrer que l'hôpital ne peut plus se concevoir comme lieu d'application d'une rationalité univoque ; que celle-ci soit professionnelle, technique ou bureaucratique. L'hôpital apparaît davantage comme une véritable mosaïque où des acteurs négocient concrètement leurs formes de participation. Dans cet univers aux logiques professionnelles complexes et multiples,

les valeurs traditionnelles d'aide, de métier, de dévouement ne suffisent plus pour expliquer l'orientation des soins. En outre, comme nous l'avons montré avec le cas de la gériatrie, les trajectoires de maladie sont sinueuses, soumises à la chronicité, l'imprévisibilité, la banalité constituée de crises et de ruptures incessantes. Ces trajectoires voient l'intervention d'un nombre croissant de professionnels de soins mais aussi celle d'institutions d'accueil du patient âgé, de la famille, voire du patient âgé lui-même capable de négocier sa sortie d'hôpital avec des acteurs extérieurs (tels que l'entourage familial, le médecin traitant, les homes d'accueil, etc.) qu'il fait "revenir" personnellement ou virtuellement lors de la transaction.

Cette approche d'une activité nous semble fidèle aux recommandations de Hughes. Pour ce dernier, un métier ne devient intelligible pour le sociologue que dans le cadre d'une division du travail donnée. Un métier ou une profession sont moins à considérer comme ensemble d'activités que comme systèmes d'activités en évolution permanente. Ainsi qu'il l'indique, l'auteur est passé de la fausse question "Ce métier est-il une profession ?" à une question plus fondamentale : "Dans quelles circonstances les individus se caractérisant par un même métier s'efforcent-ils de transformer leur métier en profession et eux-mêmes s'efforcent-ils d'en devenir les titulaires ?" (1958, p. 45). Aussi, l'évolution d'un métier doit-elle être saisie comme carrière (*career of an occupation*) reposant sur les changements survenant au niveau de l'organisation interne du métier et de la place occupée dans une division du travail (1958, p. 9).

La sociologie des professions de Hughes ne se limite donc pas à une étude des professions libérales. Loin de là. Le processus de "professionnalisation" implique deux caractéristiques essentielles des métiers : la *licence* (au sens de permission, autorisation) et le *mandate* (le mandat). La *licence* accorde aux individus exerçant un métier l'autorisation d'effectuer certaines tâches que ne peuvent exercer des individus non reconnus. Le "mandat" correspond à l'obligation légale d'exercer ce métier. Si les praticiens d'un même métier ont pu développer un sentiment de solidarité et de conscience de soi, ils pourront présenter un "mandat" définissant la conduite à respecter. Licence et mandat constituent la manifestation principale de la "division morale du travail" définie comme "processus par lequel différentes fonctions morales sont distribuées parmi les membres de la société, à la fois en tant qu'individus singuliers, à la fois en tant que groupes et catégories" (1958, p. 80). Le statut officiel d'une profession repose donc sur l'autorisation et le mandat que la société lui confère pour contrôler son propre travail.

Pour Hughes, les professionnels détiennent un "savoir coupable" (*guilty knowledge*), connaissance de l'interdit ou de l'inavouable. Ainsi, le prêtre, le policier, le médecin entendent-ils quotidiennement le récit d'informations embarrassantes ou dangereuses devant rester secrètes. Le "secret" ou la "dissimulation" (1952) sont des caractéristiques essentielles des groupes professionnels partageant ce culte du "caché" aux yeux du profane.

Contrairement à l'approche fonctionnaliste, Hughes s'intéresse au marchandage entre le client (qui reçoit un service) et le praticien (qui le procure). L'enjeu de cette rencontre est bien la légitimité même du professionnel tant le profane peut parfois s'estimer victime de l'incompétence ou du manque d'attention de la part du professionnel. Mais lorsqu'un métier est apte à afficher son mandat vis-à-vis de la société, c'est-à-dire à se voir reconnaître une compétence orientée vers l'ensemble de la société, une profession (au sens de profession libérale) apparaît et est alors reconnue comme telle¹⁴.

L'entreprise de Hughes et de ses disciples constitua bien un véritable travail de sape (conscient ou non) dans la sociologie des professions jusque-là dominante (Tripiet, 1991). Ainsi, en rapprochant "métiers" et "professions", en contestant l'unité communautariste des professions et en analysant empiriquement les "métiers", ces chercheurs démontreront que les professions ne sont pas un lieu d'émergence de valeurs unanimes. Au contraire, elles apparaissent plutôt comme véritable enchevêtrement de segments.

S'appuyant sur les travaux fondateurs de Hughes, des auteurs tels que Becker, Strauss et Bucher développeront cette idée de segments professionnels. Pour Bucher et Strauss¹⁵, la profession médicale n'est pas un monde homogène mais est composée de segments en changement permanent, porteurs d'activités et d'identités différentes. L'organisation professionnelle découlant de ce modèle est alors conçue comme rencontre d'une multiplicité de contextes de négociation entre professionnels (avec les usagers également) tant les segments professionnels peuvent apparaître en compétition les uns avec les autres. La socialisation professionnelle n'offre donc pas au regard du chercheur une modalité effective unique mais invite plutôt à la prise en compte de la segmentation même du processus de formation des entrants.

Comme l'observe Tripiet (1991), l'approche interactionniste a permis un renouvellement de l'étude des qualifications, la présentant comme articulation entre des trajectoires probables (système d'attentes) et des systèmes occupationnels (système d'opportunités). Néanmoins, cette approche demeure encore fortement tributaire de la référence implicite au *Taft Hartley Act* de 1947. "L'existence de ce classement juridique et l'enjeu politico-corporatiste qu'il suppose (...) interdit qu'aux États-Unis le terme, donc la place dans la division du travail académique de ceux qui émettent des énoncés à son égard, ne tombe en désuétude" (1991, p. 149). Partant de son propre champ de recherche, Dubar (1991, p. 152) constate combien le concept de socialisation

14. Comme l'observe Freidson (1984, p. 195), commentant cette théorisation de Hughes, "Ce qu'exprime le statut de profession, c'est que la société *croit* que tel métier présente les propriétés susdites, et qu'elle *croit* à la dignité et à l'importance du travail qui s'y fait. (...) Le trait pertinent pour la définition est le statut".

15. Cet article extrait de l'*American Journal of Sociology* a été publié en français dans l'ensemble de textes de Strauss recueillis et publiés par Baszanger (Strauss, 1992b, pp. 67-86).

professionnelle s'avère inopérant dès qu'il s'agit de l'appliquer aux conditions de travail régies par les normes de la grande entreprise capitaliste. Ainsi, "dès que la sociologie des professions sort du cadre étroit de l'analyse des "professions libérales ou savantes", elle se heurte à des difficultés considérables qui expliquent largement son éclatement relatif en multiples courants théoriques et son interaction forte avec d'autres branches de la sociologie : sociologie du travail, des organisations, des relations professionnelles" (1991, p. 157). Fondamentalement, les postulats de l'interactionnisme interdisent aux chercheurs de découvrir au-delà des relations sociales directement observables, les relations objectives qu'ils doivent établir pour appréhender l'intelligibilité du phénomène observé (Chapoulie, 1973, p. 113)¹⁶.

Comme nous tenterons de l'indiquer au cours de la prochaine section, ces critiques ainsi qu'une pléthore d'analyses conduiront certains chercheurs non pas à abandonner le concept de profession mais à tenter de recadrer celui-ci dans le contexte de crise de l'emploi sévissant depuis la seconde moitié des années soixante-dix. Sans présenter, à proprement parler, un renouvellement de l'analyse, ils proposeront cependant un déplacement notable du questionnement de la notion de travail vers la question sociale de l'emploi.

LES MARCHÉS DU TRAVAIL

Les caprices de la profession

Bien que selon l'acception classique, les professions doivent être envisagées comme références légitimantes externes aux organisations de production, certains auteurs ont souligné très tôt la tendance à l'interpénétration entre organisations et professions. Ainsi, dès 1957, Merton s'intéressa au processus de transformation d'une profession en organisation fermée. S'agissant de la profession médicale, Freidson (1984) définit cette dernière comme organisation formelle et informelle s'appuyant sur quantité de niveaux différents. Pour ce dernier, trois traits concourent à faire de la profession une organisation :

- la division des tâches s'établissant sur "des rapports relativement stables entre les divers métiers" (1984, p. 207). À l'image des pratiques d'entreprise, elle permet de dresser des organigrammes des tâches de médecine ;
- l'organisation de porte-parole officiels afin de défendre les intérêts juridiques et stratégiques du métier par la négociation avec l'autorité souveraine ;
- les milieux de travail des professionnels extrêmement divers ; chaque type de pratique constitue une organisation en soi ; le milieu de travail représente

16. Pour sa part, Chapoulie observe combien la "sociologie des professions" n'intègre pas l'analyse en termes de classes sociales.

en fait le niveau informel de l'organisation ; il figure "la bonne pierre de touche pour évaluer les déclarations de moralité et de compétence professionnelles" (p. 208).

Plus près de nous, un auteur tel que Mintzberg (1982) montre combien on peut envisager l'organisation (notamment l'hôpital) comme coexistence plurielle de relations professionnelles et d'une organisation bureaucratique. Ainsi, le modèle de Bureaucratie Professionnelle repose sur la standardisation des qualifications. Mais les standards ne figurent pas comme émanation simple de la technosstructure (comme dans le modèle de Bureaucratie Mécaniste), ils sont élaborés en dehors de la structure par diverses associations professionnelles. Pour Mintzberg, le professionnel y jouit d'une autonomie considérable et tend à s'identifier plus à sa profession qu'à l'organisation où il pratique. Cet auteur, contrairement à Etzioni (1971), place l'accent sur l'existence de deux niveaux hiérarchiques parallèles — celui des professionnels et celui des hiérarchies non professionnelles (fonctions de support logistique) — et le rôle de l'administrateur professionnel. Ce dernier exerce un pouvoir réel au sein de l'organisation.

En France, Jamous (1969) fut un des premiers à poser la difficulté d'une articulation entre organisation et profession à travers la réforme hospitalo-universitaire française et plus particulièrement les relations entre cliniciens (détenteurs du pouvoir universitaire et hospitalier) et fondamentalistes (professeurs d'Université à raison seulement d'un tiers des chaires et d'origine sociale plus modeste). Par ailleurs, Kutty (1971), dans un tour d'horizon de la littérature relative au "cosmopolite" et au "local", montra combien le "cosmopolite" peut apparaître comme professionnel (au sens "idéal-typique" de Parsons) face au "local" de l'entreprise ou de la firme. Le "local", préoccupé par des spécificités bureaucratiques ou organisationnelles, contrôle davantage les orientations et donc la rationalité de l'organisation.

Avec le développement de la rationalisation des organisations et avec la parcellisation des tâches, on assiste à une dissolution des cultures de métier¹⁷ (Touraine, 1955) et, en contrepoint de celle-ci, à l'apparition de spécialistes s'appuyant sur une valorisation de l'expertise scientifique et technique. De là découle un mouvement d'émergence de nouvelles "professionnalités" d'entreprise complexes et multiples qui, à suivre Million (1987, pp. 167-168), offrent

17. Dans un effort de compréhension des théories de l'organisation des collectifs humains, Sainsaulieu (1987) montre combien ceux-ci sont traversés par différents modes de rationalisation de leurs structures. Et l'auteur de dégager quelques idéaux-types (Métier et profession, O.S.T., Bureaucratie, Management Participatif, Démocratie directe et communautaire, Expérimentation socio-technique) à partir des principes fondateurs des organisations de travail. Dans ce cadre d'analyse, l'auteur s'intéresse au modèle professionnel qui, bien que très ancien, a toujours existé et peut apparaître sous de nouvelles formes recouvrant quatre préoccupations : apprentissage, évaluation de la qualité, recrutement et contrôle de la valeur professionnelle.

aujourd'hui une représentation quelque peu "mystifiée" s'appuyant sur les orientations suivantes :

- "la concentration sur l'entreprise et le déplacement vers les organisations, du centre de gravité des relations de travail" (l'entreprise se voit contrainte d'intégrer davantage les apports techniques des sciences de l'information afin de répondre aux profonds changements survenus dans les systèmes techniques) ;
- "la constitution de l'entreprise comme "espace de professionnalisation" ce qui induit une nouvelle logique de fonctionnement, logique selon laquelle l'émergence et la définition d'une professionnalité collective appelle en même temps la reconnaissance personnalisée des identités professionnelles individuelles" ;
- "la recherche d'une reconnaissance de la spécificité et de l'originalité de l'ensemble technique et humain qu'elle constitue selon une (...) dynamique de valorisation par la solidarité dans la "différence" de rassemblement des meilleurs et des plus "compétents".

Mais comme le remarque De Coster (1993, p. 191), du début des années soixante jusque vers 1975, la sociologie du travail, après une période d'accalmie, est relativement agitée par le thème des professions et son cortège de néologismes tels que "professionnalisation", "professionnalité", "professionnalisme" forgés pour les besoins de la cause et augmentant encore la difficulté du débat. En effet, à la suite de Saks (1983) et de sa critique des récentes contributions marxistes et néo-wébériennes à la théorie sociologique des professions, on ne peut s'empêcher de noter un certain essoufflement des approches. Pour Saks, cette situation est sans doute fortement imputable à l'omniempirisme qu'exerça la théorie fonctionnaliste sur l'analyse des professions. Aujourd'hui, courants marxistes et néo-wébériens semblent afficher quelques difficultés à se dépêtrer d'anciennes définitions et à renouveler les approches à partir de recherches empiriques. Un certain tarissement semble gagner peu à peu les esprits, comme si la sociologie était en mal de réinterprétation d'un concept encore fortement chargé de moralisme depuis ses pères fondateurs, préoccupés par la quête de réponse aux dérèglements socio-économiques de la fin du XIX^e siècle. Certes, nous l'avons vu, le concept a évolué mais la fascination semble évanouie.

Une théorie de la stratification du marché du travail

Le contexte de la seconde moitié des années soixante-dix conduira les sociologues à s'interroger sur la crise de l'emploi et ses conséquences directes sur la montée d'un chômage structurel notamment parmi les plus jeunes. Les recherches verront leur centre d'intérêt se déplacer de l'analyse du travail vers celle du marché du travail. On étudie désormais les divers types d'emploi par secteurs d'activité, les voies d'accès et de circulation entre ces emplois, les

marges de manoeuvre du patronat et des salariés. L'accent est placé sur les formes d'organisation, on tâche de comprendre les stratégies des différents acteurs sociaux, leurs marges de manoeuvre, leurs contraintes.

Aussi, les sociologues rencontreront-ils progressivement les préoccupations des économistes du travail sans pour autant confondre leurs points de vue. Les premiers injectant moins de reproduction macrosociale dans leur approche et les seconds "plus de social" dans leurs modèles. La théorie des marchés du travail témoigne bien de ce rapprochement progressif entre sociologues et économistes autour de concepts identiques, de produits sémantiques convergents.

La théorie du double marché du travail est née au départ d'un questionnement d'économistes sur les observations de différentes situations structurelles aux États-Unis, en France et en Italie. Contrairement à la théorie néo-classique¹⁸ considérant le marché du travail comme espace fluide et naturel de rencontre entre une offre de travail de la part du travailleur et une demande de l'entrepreneur, la théorie du double marché du travail (ou théorie de la segmentation du marché du travail) distingue principalement deux secteurs économiques radicalement différents. Elle repose notamment sur les travaux de Doeringer et Piore (1985), Berger et Piore (1980) et identifie un "marché interne" et un "marché externe". Le premier repose sur un ensemble de règles et procédures administratives régulant la répartition des emplois et des salaires. La progression est liée au diplôme et à l'expérience professionnelle. Des filières de promotion existent et les salariés y jouissent d'avantages sociaux liés à l'emploi. Le rôle des organisations syndicales et des protections légales est important. À l'inverse du second secteur, le "marché interne" se caractérise par une certaine stabilité de l'emploi.

Le "marché externe" est, pour sa part, livré à la concurrence. Il se caractérise par l'instabilité et la précarité des emplois. Ce marché se différencie nettement par la faiblesse de sa législation, des revenus plus faibles, l'absence d'avantages sociaux acquis. Les deux marchés autorisent des approches différentes des types de trajectoires. Ainsi, au sein du premier, celles-ci s'approchent en terme de mobilité interne alors qu'au sein du second marché, elles se caractérisent essentiellement par une problématique de l'insertion sociale et professionnelle. L'insertion sur le marché du travail dépend du niveau de diplôme initial, de l'expérience professionnelle et donc des emplois et des formations d'attente en vue de s'insérer un jour sur le marché interne et passer ainsi d'une phase d'insertion à une phase de mobilité interne ou de "qualification".

18. Sur la question du paradigme scientifique auquel cette théorie participe, nous renvoyons le lecteur à l'article de Piore (1983).

Pourtant, ces deux types de marché, lorsqu'ils sont problématisés en tant que "marché" primaire et "marché secondaire", s'opposent nettement. Selon Berger et Piore (1980), le marché primaire est relatif aux emplois publics ou assimilés mais encore à ceux des grandes entreprises et des grandes firmes en général. Ici, le secteur est doté de fortes organisations syndicales jouant un rôle capital à tous les niveaux de la négociation. Pour les auteurs, les deux secteurs se caractérisent par une grande hétérogénéité du degré d'incertitude sur le marché des produits. Ainsi, le secteur primaire (secteur des grandes entreprises) serait concerné par une demande relativement stable.

À l'inverse, le "marché secondaire" serait caractéristique des petites entreprises (telles que : entreprises de confection, de nettoyage, petites entreprises commerciales, etc) confrontées à une demande moins stable et moins prévisible. Premier et second marché (ou secteur) sont envisagés dans leur complémentarité. Ainsi, le second secteur joue un rôle économique essentiel par la flexibilité de main-d'oeuvre qu'il offre, flexibilité que ne peut théoriquement se permettre aussi facilement une grande entreprise, tant les contraintes de la régulation sociale et partenariale sont importantes. Le marché secondaire n'est donc pas approché comme espace d'exclusion des marchés internes. À suivre Dubar (1991, p. 186), ces travaux conduisent plutôt au constat de "deux modes opposés et fonctionnellement liés de socialisation professionnelle", l'un reposerait sur l'articulation de l'"apprentissage abstrait", de la "mobilisation au travail" et de la "carrière", le second relierait plutôt "apprentissage concret", "mobilisation hors travail" et "emplois précaires".

Toutefois, on peut actuellement se demander si la crise économique ne provoquerait pas une avancée du second type de marché, entamant la légitimité syndicale, contournant les contraintes légales et les coûts induits par les mesures visant à protéger l'emploi, encourageant de nouvelles formes d'emplois telles que l'emploi intermédiaire, la sous-traitance, le travail à temps partiel. Ainsi n'assisterait-on pas à l'émergence d'une complémentarité entre les deux types de marchés mais plutôt à un cloisonnement progressif des catégories d'emplois et des modalités de socialisation au travail. On pourrait ainsi conclure d'une part à l'existence d'un marché privilégié reposant sur le diplôme, la formation scolaire, la carrière professionnelle et de l'autre, à celle d'un marché de la précarité et de l'instabilité permanentes où l'insertion ne s'obtient qu'au prix de trajectoires discontinues (travail/formations complémentaires/chômage) longues et sinueuses. C'est bien cette idée que rejoint Dubar (1991, p. 187) lorsqu'il avance que "toute socialisation professionnelle est aussi sélection et donc virtuellement exclusion". Se développerait alors non pas un processus d'intégration au marché interne mais plutôt la notion de risque avec laquelle on vivrait quotidiennement sa trajectoire d'emploi : risque de cloisonnement croissant des emplois, risque de chômage, risque de marginalisation en dehors de l'espace protégé que constitue l'idéal-type du marché interne.

Marché interne et qualification du travail

S'appuyant sur le "renouvellement" de la théorie des professions en réponse à la tradition "parsonsiennne", différentes études se sont, au cours de ces dernières années, diversement attelées à traiter les professions comme des marchés fermés de travail définissant, construisant et diffusant la qualification d'une main-d'oeuvre. En France, les travaux de Paradeise et de Reynaud ont, nous semble-t-il, contribué à renouveler une approche des systèmes professionnels qui semblait ne pouvoir dépasser le niveau des recommandations. Ainsi, Paradeise (1988b) se propose d'approfondir la brèche ouverte par les travaux de Hughes en se centrant sur l'analyse de la professionnalisation comme processus d'organisation des marchés du travail. Aussi, dans cette optique, devient-il primordial de rompre avec une sociologie considérant la profession comme un donné, quitte à en spécifier par la suite les procédures de classification. Pour Paradeise, le but de cette démarche est bien de "faire un premier pas vers l'unification théorique de l'étude de la professionnalisation, comme processus visant à la production de marchés de travail fermés" (1988b, p. 12).

Définissant les marchés du travail fermés à partir d'une étude sur la marine marchande française, l'auteur les présente comme "espaces sociaux où l'allocation de la force de travail aux emplois est subordonnée à des règles impersonnelles de recrutement et de promotion" (1984, p. 352). Elle y inclut les "marchés" des professions libérales, ceux des "professions à statut" mais également "un nombre important d'emplois privés, localisés dans un secteur, un métier, une firme". Bien qu'elle attribue aux marchés fermés certains traits du type-idéal de la bureaucratie wébérienne, Paradeise reconnaît que le prototype de la "bureaucratie céleste" n'existe pas dans la réalité. En permanence, les acteurs peuvent négocier en vue de réduire l'incertitude de la relation de travail. Ainsi, les travailleurs sont à même de négocier "les conditions sociales d'insubstituabilité" (1987, p. 42) de leurs savoirs afin de valoriser au maximum leur force de travail, de minimiser leur dépendance et, par conséquent, d'augmenter leur capacité collective de persuasion. Toutefois, la construction de la compétence ne résulte pas de la seule action des travailleurs. Les employeurs sont bien de véritables acteurs "concedant" des avantages aux travailleurs, "avantages subordonnés à la fidélité et à la fiabilité" de ces derniers (1987, p. 43). Par ailleurs, par la réglementation, l'action sur le volume de main-d'oeuvre ou l'éducation, l'État contribue également à cette définition de la substituabilité des savoirs et savoir-faire. Aussi, la construction de la compétence (liaison reconnue socialement nécessaire entre la production d'un bien et un ensemble de savoirs et savoir-faire) repose-t-elle sur l'édification d'une puissance de négociation.

Le marché fermé est problématisé comme "système professionnel" reposant sur une négociation permanente entre acteurs gérant les différentes questions posées concrètement à la "profession" : formation, emploi, promo-

tion, travail. L'ensemble des négociations aboutit à des textes de lois qui "affermissent à leur tour le système de négociation" (1984, p. 356). Organisé autour de la formation, le modèle de marché fermé que livre la marine marchande est bien un modèle de "professionnalisation" reposant sur les intérêts des différents partenaires, organisant l'accès aux postes de travail et assurant une qualification de la main-d'oeuvre (par des titres officiels difficilement négociables sur le marché extérieur).

En ce sens, cette approche conduit bien à une théorisation de la qualification comme compromis perpétuellement négocié entre travailleurs, employeurs et État. Ces trois acteurs pouvant en permanence contester la définition sociale de la compétence fixée dans les règles. Aussi, pour l'auteur, une profession ne se caractérise-t-elle pas par son type d'activité, ses rémunérations ou le prestige octroyé à ses membres. Elle apparaît comme "marché fermé" par "le poids spécifique — et non par la nature — des diverses composantes du jeu social où s'inventent arrangements et réarrangements des identités et des règles qui protègent les frontières" (1988b, p. 20). En effet, en fermant les frontières¹⁹, les acteurs font un pari sur la stabilité de leurs attentes réciproques : l'institutionnalisation des règles pour l'employeur (et ce, relativement à l'avenir des ressources humaines et matérielles), la stabilité des espérances de rétribution et des avantages du marché interne pour les salariés.

Tentant de rompre avec une conception classique²⁰ de la qualification limitée à la qualification ouvrière, Reynaud propose de renouveler l'approche en l'inscrivant dans la prolongation des études consacrées aux marchés du travail et de l'étude des professions qualifiées. À partir de différents travaux, et en particulier ceux de Segrestin et Paradeise, Reynaud tente une "esquisse de théorie" de la qualification. Ainsi, la qualification est :

- *une régulation conjointe* car le classement d'un poste ne dépend ni d'une simple logique organisationnelle ni d'une logique technique mais d'un ensemble de règles portant sur l'organisation du marché du travail. Ces règles résultent des interactions entre employeurs, salariés et pouvoirs publics. Comme aucune partie ne maîtrise l'ensemble de la régulation, "on pourra parler de régulation conjointe" (1987, p. 96).
- *produite par un marché interne du travail* organisé, offrant des emplois, des chances de stabilité, des possibilités de promotion, pourvoyant des places dans un système, impliquant un contrôle par l'État des diplômes,

19. La fermeture d'un marché du travail est définie comme monopolisation de ce marché "par un collectif de travailleurs auxquels est socialement reconnue la possession de savoirs et savoir-faire jugés indispensables à l'élaboration d'un bien ou d'un service" (1987, p. 41).

20. Reynaud vise le Traité de sociologie de Friedmann et de Naville (1961-1962) et plus particulièrement les travaux de Friedmann montrant qu'avec la division du travail, les principaux éléments de la qualification deviennent superflus puisque les savoirs explicites sont dorénavant confiés et subordonnés aux bureaux d'études.

couvrant des spécialisations préparées et certifiées autorisant l'accès au marché.

- *liée à un type d'organisation de la production*, à savoir : non pas seulement une combinaison productive mais une organisation de l'entreprise, "c'est-à-dire un état de la division du travail" (1987, p. 101).
- *reposant sur un système de régulation et de négociation* produit par le système de relations professionnelles. C'est par cette régulation qu'émerge l'acteur collectif.

On le voit, cette approche de la qualification et du marché du travail repose sur une théorisation de l'acteur collectif et de son émergence par la construction, le détournement ou le jeu permanent sur la règle. Ici, le point de départ de l'analyse n'est nullement l'unité organique de la société ni un système référentiel de valeurs communes mais plutôt la construction de compromis permanents de valeurs et d'intérêts dispersés, appelant des accords sans cesse dévoyés et renégociés.

Si, incontestablement, ces récents travaux proposent une conceptualisation stimulante de la qualification à partir d'une approche des négociations et des régulations des marchés du travail (conçus comme articulation d'une organisation de la production et de systèmes de relations professionnelles), on peut toutefois, à la suite de Dubar (1991), s'interroger sur les modalités mêmes d'accès à ces marchés du travail. En effet, nombre de jeunes ne connaissent-ils pas aujourd'hui davantage de difficultés à accéder à ces marchés fermés ? En outre, nombre de retraités n'en sont-ils pas exclus prématurément ? Aussi, la question primordiale devient-elle davantage celle de l'articulation cruciale entre marché interne et marché externe et au-delà, de la recherche éventuelle de nouveaux modes pertinents de socialisation professionnelle en dehors des voies intégrées traditionnelles (la grande entreprise, les "professions", etc). Ainsi que le constate Dubar (1991), là réside sans doute un des défis majeurs en termes de politiques économiques et sociales de cette fin de siècle.

Vieille interrogation déjà, le débat sur les "professions" et les systèmes de relations professionnelles procède sans doute bien plus que d'un indiscutable effet de mode. Il traduit non seulement des questionnements fondamentaux sur l'organisation même d'une société mais interpelle plus largement la discipline sociologique sur son rapport aux élites, sur sa propre capacité à éclairer les questions sociales et à produire du "métier" autour d'enjeux de société.

L'approche des marchés du travail à partir d'un récent réexamen des systèmes de relations professionnelles favorise la recherche de constructions sociales et cognitives locales. En clair, elle prend nettement ses distances par rapport à une perspective plus globalisante et déterministe. Mais le type de réflexion auquel nous convie ce courant véhicule une image de l'acteur social très différente de l'acteur collectif ou corporatiste, attaché à sa société de manière quasi organique. Cet acteur porté par les premiers travaux est

décidément bien distant de l'acteur stratégique auquel Paradeise et Reynaud accordent leur crédit. En effet, l'acteur du marché du travail possède une "rationalité limitée" et découvre non pas des finalités consensuelles mais des "opportunités propres" (Paradeise, 1988b, p. 20). Familiers de l'individualisme méthodologique, ces auteurs approchent leur objet avec une perspective que ne déniaient point Crozier et Friedberg. Ainsi, dans un récent ouvrage, Friedberg (1993) conçoit tout système d'action concret, toute organisation comme un marché interne reposant sur un ensemble de jeux et de règles. Par-delà des implications heuristiques considérables, l'approche organisationnelle autorise un mode de connaissance refusant toute séparation artificielle entre marché du travail, systèmes professionnels, marché économique et organisation et propose un mode d'intelligibilité reposant sur l'idée d'un continuum de systèmes interdépendants et concurrentiels articulés par une régulation à découvrir (1993, p. 177).

Mais par ailleurs, tout mode d'intelligibilité du social repose aussi sur des présupposés ontologiques venant fortement colorer l'objet de recherche. Ainsi avons-nous insisté sur le questionnement moraliste présent chez un Durkheim proposant des coalitions professionnelles, une approche de "nature" en vue de renouer avec une chaleur humaine ranimant les cœurs et faisant fondre les égoïsmes (Durkheim, 1926 [1893], p. XXX). À l'inverse de cette perspective, Paradeise et Reynaud invoquent plutôt une vision de la réalité faite d'ordres partiels non surimposés aux faits, constamment négociés et appelant des explications locales (Reynaud, 1989, p. 173). Il n'y a pas — et le cas de la "profession" en est une bonne illustration — de conceptualisation du social qui ne renvoie, à un moment ou l'autre, à un discours sur les fondements ontologiques de la société qu'il se propose d'étudier.

VERS DE NOUVELLES PERSPECTIVES DE RECHERCHE ?

La compétence en question

Indubitablement, un cheminement de la notion de profession à celle de marché du travail conduit le chercheur à croiser le thème de la qualification, des compétences, des savoirs acquis et développés au travail. Or, plus le contexte devient mobile ou "flexible", plus l'évaluation d'une qualification sur base du seul travail devient hasardeuse, appelant, à tout le moins, un jugement arbitraire de la part de l'évaluateur extérieur. En effet, ainsi que le conçoit Stroobants (1993), les critères de classification sont toujours l'objet d'une négociation. Toutefois, on peut se demander si la vague actuelle pour la découverte de compétences enfouies, de savoirs, de savoir-faire ne réhabilite pas les vieilles dichotomies qui prévalurent lors de la distinction progressive entre "professions" et "métiers". Ainsi, le discernement entre savoir et savoir-faire, ne

concourt-il pas à terme à la réactualisation des oppositions classiques intellectuel/manuel, abstrait/concret, haut/bas, etc ? Par ailleurs, si ces savoirs émergent bien aujourd'hui, que savons-nous réellement de leurs processus de construction et de spécialisation ? "La sociologie n'entre-t-elle en scène que pour explorer les exploits de la pratique, les accomplissements de l'expérience sur le tas, une fois que les compétences sont distribuées ?" (Stroobants, 1993, p. 341). Assurément, toute une élaboration du "trésor caché" et du secret des savoirs professionnels nous échappe encore quant au fond.

Proposant un panorama des différentes utilisations des termes "qualification" et "compétence" en sociologie du travail, Dubar (1996) montre combien le premier a été avant tout utilisé pour désigner l'enjeu de négociations collectives (entre employeurs et syndicats) portant sur le classement des "occupations". L'auteur formule l'hypothèse qu'au déclin du compromis social (ou compromis fordiste) aurait correspondu une substitution progressive du concept de compétence à celui de qualification. Les années 80 étaient largement traversées par la tentative de réhabilitation de l'entreprise. Tout un discours sur le "management social" a été associé au concept de "compétence". La gestion de celles-ci et plus largement des ressources humaines a été progressivement et diversement intégrée comme un des secteurs clés de la réussite économique de l'entreprise. Cette évolution serait révélatrice d'un profond changement non seulement de l'organisation du travail mais également des rapports de force entre salariés et employeurs. Aujourd'hui, le nouveau "modèle de la compétence" repose essentiellement sur un mode personnalisé, valorisant le suivi individuel, les qualités personnelles et relationnelles, la prise de responsabilité, l'individualisation des salaires, la formation continue plutôt que la négociation collective. L'enjeu de développement d'un tel modèle tient désormais plus à l'engagement et à la mobilisation des individus qu'aux modalités de partage de la croissance. En ce sens, le terme "compétence" éclaire le débat social et est révélateur du passage d'un mode de régulation collective du rapport salarial à un mode individualisé mettant directement aux prises le salarié avec l'entreprise. En l'absence de "super-règles" capables d'assurer des négociations à un niveau plus collectif, ce modèle devient rapidement synonyme d'exclusion pour les plus démunis (notamment les travailleurs peu qualifiés ou les travailleurs âgés). Et l'auteur d'observer une remise en question de ce mode de gestion par la compétence et un retour à des revendications plus collectives pour réclamer des garanties statutaires valant pour tous. Le doute sur la durabilité de cette substitution aux modèles antérieurs de la qualification s'est bel et bien installé.

Le mérite de cette lecture est de nous permettre de prendre conscience de la forte coloration que des termes tels que "compétence" ou "occupations" peuvent prendre en fonction du débat social propre à chaque période. Or, ce déclin du compromis social évoqué par Dubar est synonyme de métamorphose de la question sociale (Castel, 1995) traduisant l'effritement de la société

salariale, l'érosion des protections sociales et la vulnérabilisation des statuts. Une hypothèse peut être formulée au sujet de cette évolution : l'enjeu ne consisterait plus tant en une réhabilitation de l'État-providence dont beaucoup reconnaissent aujourd'hui le rôle incontournable (Rosanvallon, 1995) qu'en la recherche de moyens pour rendre cet État plus actif, animateur (Donzelot et Estèbe, 1994) des politiques sociales. Une telle mutation est avant tout culturelle. Elle repose sur un changement de culture politique associant davantage le citoyen aux décisions qui le concernent. Du coup, les formes de médiation entre l'État et le citoyen peuvent devenir un enjeu important. Dans ce cadre, l'expertise se voit progressivement reformulée et la sociologie davantage sollicitée pour produire des connaissances opératoires sur la société. Aussi examinerons-nous successivement deux points. Le premier relèvera l'émergence récente de l'expertise. Le second s'intéressera plus particulièrement aux implications pour la discipline du développement d'une expertise sociologique.

La figure de l'expert

Si l'on s'en réfère à Paradeise (1985), il semble bien que le phénomène d'expertise soit en pleine "explosion" depuis plus d'une dizaine d'années. L'activité d'expertise s'est véritablement organisée, voire instituée sans faire à proprement parler l'objet d'une approche sociologique spécifique. Certes, si au sens classique, on peut la considérer comme "une image accomplie des traits de la professionnalité" (Paradeise, 1985, p. 25), il n'en demeure pas moins que paradoxalement, elle porte en elle la crise de la profession en raison d'une diffusion du savoir auprès d'un large public. En effet, à la différence du professionnel, l'expert s'adresse à un mandant, voire à un public afin de les éclairer pour une prise de décision. L'expert doit donc "rendre des comptes" sur son action.

Ainsi que le relève Trépos (1996) dans un ouvrage très complet entièrement consacré à ce thème, la demande contemporaine d'expertise implique souvent l'État en quête d'outils pour prendre une décision, tester des mesures, accompagner une politique publique ou encore voir là où le professionnel n'est pas en mesure de voir. Pour l'auteur, l'expertise n'est pas au sens strict une profession mais plutôt une position, souvent instable et provisoire, dont l'étude s'avère complexe tant les particularités des situations traitées sont fortes. L'expert met avant tout ses compétences professionnelles en oeuvre en dehors des "circonstances usuelles" de sa profession²¹.

Cette percée actuelle du phénomène est liée au développement d'expertises participantes demandées par un État-providence en crise. État en quête de

21. Par "circonstances usuelles", Trépos (1996, p. 17) entend aussi bien en dehors du domaine professionnel qu'à l'intérieur de celui-ci mais en des circonstances exceptionnelles.

réactivité et éprouvant de plus en plus de difficultés à mettre en oeuvre des politiques publiques et à identifier les effets de celles-ci. En ce sens, l'expert apparaît non seulement comme spécialiste mais également comme "accompagnant" des décisions publiques.

Cette position qu'occupe l'expert apparaît tout à fait originale et annonciatrice de recherches futures. En effet, ce professionnel occupe une place à part. Il est amené à prendre la parole ou à porter un jugement là où précisément il n'aurait pas à le faire dans le cadre de l'exercice professionnel "normal". Position, il faut le souligner, hautement instable qui ne va pas sans répercussions sur le monopole que tendait à construire (ou à préserver) la profession. Mais il est à noter que cette déstabilisation de la profession peut à son tour être annonciatrice de formes de reprofessionalisation, l'expertise (notamment en matière de gestion ou de réorganisation) pouvant devenir un atout pour se repositionner et assurer la promotion de nouvelles pratiques remettant en question les règles anciennes ainsi que les chasses gardées.

L'expertise sociologique

Cette prise en considération de l'expertise ne va pas sans effets sur le métier de sociologue. L'expert est constamment confronté à un impératif de justification. Ainsi que le relève Tanguy (1995), celui-ci rencontre souvent des orientations politiques tacites déjà prises. Son rôle ne se réduit donc pas à la production d'informations et d'analyses scientifiques. Il doit littéralement entrer dans un débat, écouter, rencontrer les points de vue, s'expliquer, convaincre parfois un large public qui, s'il est inégalement informé des connaissances produites sur la question étudiée, se voit toutefois reconnaître une capacité à comprendre les arguments de l'expert et à entamer un dialogue. Ainsi que le reconnaît Trépos (1996, pp. 28-38), il y a lieu de désormais consolider les "savoirs ordinaires" des usagers tout en étant conscient de la coupure qui sépare l'expert du profane. Pour notre part, cette position de l'expert en sociologie illustrerait un virage épistémologique amorcé depuis quelques années, celui d'une réflexion sur l'attribution des compétences cognitives qui ne sont dorénavant plus reconnues comme le seul apanage de la posture savante. En effet, sans tomber naïvement dans le piège du sens commun que Bourdieu, Chamboredon et Passeron (1973) nous avaient de longue date appris à déjouer, nombre d'auteurs s'accordent aujourd'hui pour reconnaître que les acteurs peuvent également afficher une prétention à la "validité" de leurs arguments. On retrouve bien là les principes sur lesquels repose une sociologie "conventionnaliste" s'intéressant non pas aux jeux d'acteurs mais aux formes universelles permettant aux acteurs d'aboutir à un accord. Ainsi, pour Boltanski (1990), réalité sociale des acteurs et réalité que dévoile le chercheur ne sont pas aussi distantes qu'il n'y paraît à première vue. Nombre de travaux scientifiques sont engagés dans le débat de l'espace public et approvisionnent les acteurs en ressources d'argumentation. Tout comme le postule Dubet (1994) qui réintègre

cette réflexion dans une perspective plus tourainienne, il faut bien que l'argumentation du sociologue soit de l'ordre du "vraisemblable", qu'elle résonne dans l'expérience des acteurs avec lesquels celui-ci va devoir s'accorder.

On devine alors derrière cette question celle de l'espace ou du champ d'expression pertinent des savoirs et compétences. Cet espace apparaît sans doute moins en amont (le monopole du savoir exercé par un corps professionnel fermé) ou en aval (la situation de libre concurrence sur un marché ouvert) qu'en position médiane, hautement politique, relevant de l'espace public tant les nouvelles formes d'expertise participative sont avant tout destinées à un public. Cette émergence d'expertises procède de ce débat sur la réhabilitation du politique comme issue potentielle de secours à un État-providence qui avait entièrement subordonné son développement à la croissance économique.

Ainsi que le reconnaît Tanguy (1995, p. 475), l'activité d'expertise et d'autres formes d'intervention des sciences sociales au niveau de la conduite des politiques publiques (ou du fonctionnement des entreprises) tendent bel et bien à se développer. Plutôt que de les laisser dans l'obscurité, il s'agirait de tenter de les reconnaître et de les répertorier car une part non négligable de la littérature sociologique s'appuie sur de telles pratiques qui demeurent bien souvent inavouées. Il s'agirait ainsi de se pencher davantage sur ce que les chercheurs sont en train de faire et comment ils le font afin de clarifier les pratiques pour bien démarquer le chercheur de l'expert ou encore de l'intervenant. Quels rôles jouons-nous ? Et comment les jouons-nous ? Il y a là non pas seulement un enjeu scientifique mais également un enjeu démocratique car un danger peut se profiler : un nombre croissant de problèmes pourrait quitter le champ du débat civique pour être traités uniquement par un cercle fermé d'experts, cercle éventuellement protégé par l'État ou par un réseau de pairs. Ayant à faire des choix, l'expert est fondamentalement politique. Or, on sait, depuis Foucault, toute l'importance qu'il faut accorder à la prise en compte de discours savants pouvant être traduits en termes d'efficacité politique et sociale. C'est dire toute l'importance que pourrait revêtir au cours de ces prochaines années l'examen attentif de cette nouvelle figure qui ne peut se réduire ni à une question de compromis entre intérêts divergents ni à un phénomène d'appartenance ou d'intégration à un groupe professionnel.