

## La déprofessionnalisation : une idée neuve ?

*Deprofessionalization: A New Idea?*

Pascal Roquet et Richard Wittorski

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2013>

DOI : [10.4000/rechercheformation.2013](https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2013)

ISSN : 1968-3936

### Éditeur

ENS Éditions

### Édition imprimée

Date de publication : 30 décembre 2013

Pagination : 9-14

ISBN : 978-2-84788-510-1

ISSN : 0988-1824

### Référence électronique

Pascal Roquet et Richard Wittorski, « La déprofessionnalisation : une idée neuve ? », *Recherche et formation* [En ligne], 72 | 2013, mis en ligne le 11 mars 2014, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2013> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2013>

---

## Présentation

# La déprofessionnalisation : une idée neuve ?

### > **Pascal ROQUET**

Université Montpellier 3, LIRDEF

### > **Richard WITORSKI**

CNAM, centre de recherche sur la formation

---

Les usages sociaux et scientifiques de la professionnalisation font débat depuis bientôt une dizaine d'années et traduisent des relations étroites entre formation et travail, travail et organisations du travail. Ainsi la professionnalisation traverse les milieux du travail et de la formation et fait l'objet d'une promotion affirmée : elle est tour à tour considérée comme un moyen privilégié pour articuler plus étroitement l'offre de formation aux réalités de terrain et donc pour préparer au mieux des « impétrants » à l'exercice professionnel, comme une occasion d'asseoir la reconnaissance sociale d'un certain nombre d'activités, comme la voie privilégiée pour accroître l'efficacité de la contribution des individus aux activités de production de biens et services, etc. Visiblement, le vocable professionnalisation, si il renvoie à des significations et des situations sociales et professionnelles variées, aurait donc essentiellement une connotation positive au service d'une reconnaissance sociale accrue soit des personnes, soit des activités ou encore des groupes sociaux. Pour autant, cette « lame de fond » nous oblige à interroger l'autre face de la réalité, à savoir les situations où l'on constate au contraire une dynamique de « déprofessionnalisation ». Qu'elle soit entendue, à un niveau collectif (celui des groupes professionnels), comme un affaiblissement ou une perte de repères professionnels (identitaires, culturels, éthiques, déontologiques, etc.) auparavant considérés comme étant les caractéristiques fortes d'un groupe professionnel, ou, à un niveau individuel (celui de l'exercice professionnel au travail) comme une évolution forte de l'activité prescrite à un individu remettant en cause ce qui fonde ses « gestes » professionnels ordinaires ainsi que son identité professionnelle, la déprofessionnalisation a d'évidence une connotation négative. Elle se rapporte à une perte de confiance dans l'activité professionnelle, qui peut aller parfois jusqu'au sentiment d'obsolescence de ses propres savoirs. En première analyse, on pourrait penser que les évolutions récentes du travail, inscrites dans des nouvelles politiques de management, conduisent à faire évoluer de façon significative de nombreux

contours et contenus d'activités et ainsi à mettre au jour ce que certains pourraient appeler des dynamiques de déprofessionnalisation.

La « déprofessionnalisation » renvoie donc à une dynamique de fond qui menacerait le statut des professions établies, leur reconnaissance sociale, mais surtout renverrait à une perte d'autonomie, voire de l'autorité professionnelle dans l'exercice d'activités professionnelles individuelles et/ou collectives. Ce qui n'exclurait d'ailleurs pas de voir de nouvelles formes de professionnalités et de savoirs déstabiliser des formes inscrites dans des processus de professionnalisation antérieurs. Que peut-on dire des conditions qui ont permis la professionnalisation d'une activité? Dans quel sens ces conditions (économiques, politiques, sociales, professionnelles, éducatives et formatives) ont-elles cessé d'exister dans différents champs d'activités pour aboutir à des formes de déprofessionnalisation? En prolongeant notre propos, nous pouvons nous interroger sur la nature des lignes de démarcation existant ou n'existant pas entre processus de professionnalisation et processus de déprofessionnalisation. Les professions ne sont elles pas plutôt enclines à vivre des cycles de construction/déconstruction qui élaborent des logiques de professionnalisation articulées à des logiques de déprofessionnalisation? Ces logiques enchevêtrées s'inscriraient alors dans des cycles temporels intégrant une diversité de temporalités individuelles, collectives et organisationnelles.

Ce numéro a précisément pour objectif d'interroger les registres individuels, sociaux et professionnels à partir de l'actualité et de l'opérationnalité de la notion de « déprofessionnalisation ». Le fil conducteur de l'ensemble des articles est de proposer une lecture et une compréhension de situations différentes ayant pour point commun des transformations importantes d'activités et/ou de repères professionnels (aux niveaux des groupes professionnels ou des individus au travail) et produisant des effets en retour sur les logiques de formation.

Plusieurs entrées sont ainsi travaillées au travers des sept contributions de ce dossier :

– à partir de l'analyse de réalités/situations concrètes témoignant d'une logique de remise en cause ou d'affaiblissement de repères professionnels (au niveau collectif et/ou individuel), comment peut-on mieux définir/caractériser ce que recouvre la déprofessionnalisation?

– au-delà des discours sociaux insistant parfois sur une tendance à la déprofessionnalisation de certaines activités, qu'en est-il des dynamiques effectives à l'œuvre? Ne s'agit-il pas plutôt de recompositions continues d'activités? La déprofessionnalisation ne serait-elle pas, au fond, à analyser comme relevant aussi d'un mécanisme de « reprofessionnalisation » continu? Quels liens possibles existent avec des processus de professionnalisation?

– quel rôle la formation joue-t-elle dans ces situations ? La formation déprofessionnalise-t-elle ? La formation accélère-t-elle les processus de déprofessionnalisation ?

– quels sont les processus de segmentation professionnelle à l'œuvre dans les dynamiques de professionnalisation/déprofessionnalisation ?

Dans un premier article intitulé « l'anomie professionnelle : déprofessionnalisation et désinstitutionnalisation du travail », est traité le cadre du rapport entre déprofessionnalisation et désinstitutionnalisation. F. Aballéa y montre que la professionnalisation peut s'analyser comme un processus d'autonomisation par rapport aux institutions. Plus cette autonomie est large concernant l'opportunité d'intervention, les règles de l'art du métier, les références normatives et éthiques encadrant leur mise en œuvre, les modalités de leur inculcation et de leur contrôle, et plus on peut considérer que la professionnalisation est effective. Pour autant, le rapport entre profession et institution est ambigu dans la mesure où c'est l'institution et, notamment dans les champs les plus professionnalisés, l'institution des institutions : l'État, qui le plus souvent octroie l'autonomie. La professionnalisation est donc une délégation reposant sur un mandat. Généralement parce que les objectifs poursuivis et les valeurs défendues par l'institution et par le groupe professionnel se recouvrent à travers, par exemple, la promotion de l'intérêt général. Or il peut arriver que le groupe professionnel finisse par développer un corps de doctrines, de pratiques et de références éthiques qui s'éloigne de celui de la puissance instituante. Ou, à l'inverse, que la puissance instituante modifie son référentiel normatif et éthique. En ce cas, profession et institution entrent en tension, soit que la profession l'emporte sur l'institution, et on parlera de désinstitutionnalisation, soit que l'institution s'impose à la profession, et on parlera de déprofessionnalisation. À quelques exceptions près, la logique dominante actuelle, pour les groupes professionnels les plus emblématiques et établis (professions libérales, travailleurs sociaux, enseignants, cadres) semble bien être à la déprofessionnalisation. De plus en plus les institutions définissent et imposent leurs objectifs, leur façon de voir et de faire – et évaluent les résultats de leurs politiques – à des professionnels auxquels elles rappellent leur position de subordination ou le caractère discrétionnaire de la délégation. Ceci est vrai de la Sécurité sociale, des collectivités territoriales, de l'État ou des entreprises. Le tout enrobé dans la rhétorique de la nouvelle gouvernance ou du nouveau management public ! Mais dans le même temps, ces institutions se montrent de moins en moins capables de définir un projet ou un programme susceptible de mobiliser subjectivement les acteurs, c'est-à-dire de faire sens. Elles se réduisent de plus en plus à de simples organisations, au mieux rationnelles-légales, au pire autoritaires, centrées sur la croissance de la productivité, la diminution des coûts, le respect de la discipline, le court terme voire le chiffre. C'est en ce sens que l'on parle parfois du déclin de l'institution. De ce fait, les professionnels se trouvent à la fois

sans l'appui de leur groupe professionnel, dénié dans sa légitimité à faire valoir ses prétentions, et de l'institution, incapable de proposer un réel projet éthico-politique ou civilisateur. D'où malaise et épuisement.

Pour leur part, S. Brau-Antony et C. Mieusset dans « Accompagner les enseignants stagiaires : une activité sans véritables repères professionnels » traitent la question de la déprofessionnalisation en étudiant l'activité professionnelle des maîtres de stage dans le secondaire. Les auteurs disposent d'un corpus important d'instructions au sosie portant sur le « métier » de maître de stage. Cette activité souffre d'un affaiblissement voire d'un manque de repères professionnels. Les maîtres de stage ont des ressources pour exercer leur activité première, celle d'enseignant. L'hypothèse est faite que ces ressources sont mobilisables telles quelles quand il s'agit d'accompagner les enseignants débutants dans l'entrée dans le métier (activité seconde pour laquelle les enseignants maîtres de stage n'ont pas tous été formés). Il s'avère cependant que ces ressources sont largement insuffisantes pour assumer les missions qui leur incombent. Afin de traiter les données, les auteurs s'inspirent de la clinique de l'activité et des quatre instances du métier afin d'en comprendre la dynamique architecturale. Leurs résultats montrent que cette activité est mal en point. Les maîtres de stage sont confrontés à des dilemmes et des tensions qui les mettent en difficulté. Qui plus est, c'est une activité où il faut souvent se débrouiller seul pour se former à la fonction de maître de stage. Il y a ainsi aujourd'hui une impossibilité partielle d'une dynamique d'évolution positive de cette activité professionnelle, vécue ainsi comme en voie de déprofessionnalisation. (Il en résulte une faible évolution positive de cette activité professionnelle qui est alors vécue aujourd'hui comme en voie de déprofessionnalisation.)

G. Zoia et L. Visier, dans leur article « professionnalisation/déprofessionnalisation. Une comparaison entre enseignants et médecins : une autonomie menacée » partent du constat que les professeurs et médecins sont traditionnellement considérés comme des prototypes de la catégorie de profession (au sens de la sociologie anglo-saxonne des professions), notamment du fait de leur détention présumée d'un savoir qui relève de l'universel, de leur orientation vers l'intérêt général (thèse fonctionnaliste). Le programme institutionnel fondé sur la valeur émancipatrice du statut de professionnel est-il en voie de délitement? Cet article cherche à répondre à cette question à partir de la situation très concrète des enseignants et des médecins généralistes en France aujourd'hui. C'est la mise en comparaison des deux métiers et la congruence des logiques auxquels ils sont confrontés qui permet aux auteurs de poser la question de la professionnalisation/déprofessionnalisation. Ils identifient deux tendances centrifuges communes aux deux métiers, qu'ils qualifient de « populationnelle » et d'« éthique ». Dans les deux champs traités, cette double tendance – – loin d'être réductible à une crise, de relever d'un flou dans la définition des tâches ou d'un changement conjoncturel de gouvernance – participe aujourd'hui du fonctionnement même de l'institution scolaire ou médicale et est intégrée dans

une chronicité institutionnalisée, une actualité épuisante. Après avoir fait le point sur la façon dont ce processus affecte concrètement le quotidien des professionnels, modifie comportements et tâches, trouble les rôles et les identités, entraînant des formes de dénonciation de la modélisation normative de la vie moderne, et situant les expériences professionnelles comme des épreuves individuelles entre logique de performance, retrait ou résistance, les auteurs réévaluent l'hypothèse de la déprofessionnalisation à l'aune de ce double mouvement.

P. de La Broise, dans « une professionnalisation dans son inverse : la déprofessionnalisation des universités françaises » s'intéresse pour sa part au discours de la professionnalisation de l'université française. Au cours des dernières décennies en effet, celui-ci s'est largement construit sur le mode du déni et de l'injonction. Déni de l'histoire, injonction au changement. Au risque de l'hérésie imputable à un protocole d'observation engagée, la contribution de l'auteur vise à déconstruire ce que la chronique charrie comme signes d'une professionnalisation « entendue », alors même que la rhétorique d'une professionnalisation à l'Université s'est nourrie de l'ambiguïté et de la confusion. L'iconoclasme des réformes récentes de l'Enseignement supérieur et de la Recherche puise ainsi dans un répertoire lexical où croisent des vocables multiples, convenus ou incongrus, dont les acceptions de sens commun ont pour effet de neutraliser les anciennes dialectiques et, peut-être, d'accomplir le déclin de l'institution en renversant le rapport instituant/institué. P. de La Broise veut ici interroger la performativité d'une écriture réformatrice qui, au prétexte d'une professionnalisation, produit simultanément son inverse. Partant d'une professionnalisation qui sera interrogée dans sa grammaire, l'auteur discute principalement le « désujettissement » de l'enseignant-chercheur à travers la réduction extensive et normative de sa profession en métier. Un métier qui, dans l'agrégat de missions déléguées dont on ne discerne plus le central du périphérique, opère moins sur le mode de l'éthique professionnelle que de la déontologie ; c'est-à-dire la soumission à un système de références et de normes.

R. Wittorski et P. Roquet dans « professionnalisation et déprofessionnalisation : des liens consubstantiels », tentent de cerner le mot « déprofessionnalisation » à partir de la lecture de pratiques sociales et situations disponibles dans leurs recherches respectives. Ainsi, à partir de trois exemples pris dans des champs professionnels différents (quelques réformes de la formation initiale professionnelle des enseignants, le difficile développement professionnel des Inspecteurs Elèves du Travail à l'emploi, les dynamiques professionnelles des acteurs de la prévention dans les services de santé et dans les entreprises), cet article vise à mieux comprendre ce que l'on nomme parfois la déprofessionnalisation et notamment à montrer que le couple professionnalisation-déprofessionnalisation est parfois indissociable ou intimement imbriqué : ce que les uns (souvent les institutions d'ailleurs) nomment projet de professionnalisation est parfois vécu par les « destinataires » du dispositif comme source de déprofessionnalisation (par exemple, la remise en

cause de compétences spécifiques à certaines professions par le développement de transversalités, etc.).

Enfin, dans la rubrique « autour des mots », P. Maubant, L. Roger et M. Lejeune tentent de définir de façon plus systématique le vocable « déprofessionnalisation ». Ils proposent notamment de caractériser la déprofessionnalisation à partir de ses traces et de ses formes mais aussi en cherchant à identifier ses causes et ses conséquences.

Ils s'intéressent également aux conditions d'émergence de la déprofessionnalisation, dans les champs du travail et de la formation : la déprofessionnalisation comme processus de transformation affectant l'activité et les situations de travail, l'évolution des rapports aux temps et aux territoires comme analyseur de processus de déprofessionnalisation.

Dans leur conclusion, les auteurs nous invitent notamment à considérer que « les politiques, dispositifs, processus et situations de déprofessionnalisation, pour se déployer, nécessitent la mise en place de certaines réalités, voire conditions : précarité des emplois, morcellement et dissémination des tâches, mise en cause des protections sociales liées à l'emploi, diminution de l'autonomie professionnelle, etc. ». Ils conduisent alors à penser que les contextes de crise socio-économique sont propices à de telles dynamiques.

M. Osborn, dans un entretien intitulé *England: teachers' Work under conditions of constraint*, analyse à partir d'une perspective diachronique et synchronique les effets du développement des politiques gestionnaires éducatives sur le travail de l'enseignant en Angleterre. L'auteur insiste sur les tensions qui ont marqué le passage du rôle de l'enseignant autonome semi-professionnel à celui de l'enseignant aux compétences techniques, « l'enseignant néo-professionnel », selon l'expression consacrée. Les récentes réformes en Angleterre sont marquées par la recherche d'une « performance » construite sur le développement des mesures externes de qualité. Les enseignants, tout en conservant leur identité professionnelle définie notamment par leurs valeurs professionnelles, sont au cœur de ce processus. Il convient de reconnaître que ces tensions ne sont pas confinées à un seul pays, même si elles trouvent leur expression la plus extrême dans le cas anglais.

Les contributions présentées dans ce numéro permettent ainsi d'éclairer et d'explicitier la variété des processus de professionnalisation/déprofessionnalisation tout en pointant la spécificité de la déprofessionnalisation : la perte de l'autonomie professionnelle..

**Pascal ROQUET**

pascal.roquet@univ-montp3.fr

**Richard WITORSKI**

richard.witorski@cnam.fr