

Introduction générale

Le métier, comme forme productive socialement constituée n'est pas un phénomène récent, puisqu'il puise ses origines dans les premiers modes de division sociale du travail au sein d'une société. Il se définit par opposition aux formes d'emplois peu qualifiés ou aux professions sans que l'on puisse aisément en déterminer les contours. L'exercice d'un art et donc d'un savoir spécifique, le range volontiers du côté des activités nécessitant un haut niveau de qualification et référant à un parcours de formation de longue durée. Sa forme institutionnelle renvoie davantage à une capacité d'action collective à caractère professionnel pour faire reconnaître sa légitimité et son utilité sociale. Comme communauté, le métier serait la résultante d'une socialisation spécifique visant le maintien de la cohésion d'un groupe social donné.

Mais s'attarder sur la signification et le statut du métier dans les entreprises n'aurait qu'une valeur anecdotique si le désir de métier n'émergeait de nos jours comme un phénomène social à part entière, révélateur des évolutions de la société contemporaine.

L'AMPLEUR D'UNE EXPÉRIENCE SUBJECTIVE DE MÉTIER DANS LES ENTREPRISES CONTEMPORAINES

Pour un sociologue, la pratique de l'enquête de terrain représente une expérience de recherche tout à fait irremplaçable, dans la mesure où se confrontent cadres théoriques et formes empiriques. Souvent, la richesse des matériaux recueillis déborde le cadre d'analyse et alimente en retour une tentative de théorisation, afin de faire coïncider de manière plus juste, les référents interprétatifs mobilisés et les constats observés. Les douze années d'activité de recherche venant de s'écouler se sont révélés riches en accumulation d'enquêtes¹, réalisées dans des organisations diverses du point de vue de leur taille, statut, âge, et type de problématique abordée. Au cours de celles-ci, la résurgence d'un véritable désir de métier comme mode de définition de soi au travail a particulièrement retenu mon attention. En l'absence de critères objectifs (âge, sexe, qualification, grade) permettant d'identifier simplement les populations concernées, il nous faut considérer cette qualification subjective liée au métier comme symptôme d'une régulation sociale spécifique. Le désir d'accomplissement de soi traverse des catégories

socioprofessionnelles et des configurations d'emplois variées. Dans cette perspective, l'expression de la subjectivité des individus représente un support privilégié pour déterminer les conditions socio-organisationnelles d'émergence et de reconnaissance de ce désir de métier.

Si des individus désignent le métier comme espace de référence, c'est que l'usage même de ce terme est signifiant pour eux. L'étymologie du mot de métier peut alors servir de première piste de réflexion, sur la portée d'un désir de métier repérable en entreprise et pas seulement dans le contexte de la profession libérale ou de l'artisanat.

Le terme de métier apparaît à la fin du premier millénaire sous la forme de *menestier* (881), de *mistier* (980) et de *mestier* (1135), correspondant à un doublet populaire de ministère². Sa double racine latine révèle la notion de service divin. Le « *ministerium* » renvoie à la fonction de serviteur, pris au sens religieux à l'époque chrétienne, tandis que le croisement avec le « *mysterium* » y ajoute une dimension sacrée, se manifestant par des célébrations. À partir du XII^e siècle, le métier désigne l'exercice d'un art, celui des armes, puis un service procurant une rémunération. En réalité, la notion de fonction ou de service attachés au métier se charge progressivement d'une valeur d'utilité (« *avoir mestier* » signifie « avoir besoin de ») mais aussi d'un savoir-faire revendiqué par l'émergence des corporations.

Les différents usages du mot reflètent ces racines anciennes et traduisent sa dimension polysémique. L'exercice d'un art mécanique ou manuel le distingue de la profession mais aussi des emplois ne nécessitant pas d'aptitude particulière. La figure de l'artisan reste rivée à ce genre de travail reposant sur un apprentissage et une longue expérience, afin d'acquérir l'adresse et les savoirs nécessaires pour la maîtrise de son art. Le tour de main est l'attribut du métier et désigne le professionnel expérimenté, celui qui « *est du métier* ». Les expressions usuelles d'être « *vieux dans le métier* », « *d'avoir du métier* » rendent compte de l'habileté technique procurée par la pratique. Le propre du métier est de mettre en œuvre la dextérité de la main et la connaissance des propriétés de la matière, ce qui suppose l'acquisition de procédés techniques et des méthodes pour exécuter un ouvrage. Le métier correspond alors à un savoir-faire hautement élaboré mobilisé pour la réalisation d'une tâche.

On peut aussi dégager un autre usage du terme de métier, renvoyant cette fois à une production reconnue comme utile pour la société et permettant d'en tirer des revenus d'existence (« *c'est un métier de faire un livre, comme de faire une pendule* » La Bruyère). Le métier prend alors une connotation de profession quelconque, exercée de manière continue, comme le désignent les expressions : « *il n'est point de sot métier* », ou bien « *il n'est point de si petit métier qui ne nourrisse son maître* ». La notion d'emploi se confond alors avec celle de métier dans les sociétés modernes.

Mais la synthèse opérée entre le métier sous l'angle d'un savoir-faire et le métier appréhendé comme une activité socialement reconnue se retrouve dans l'expression populaire : « *avoir un vrai métier, c'est avoir de l'or dans les mains* » car ici, la détention d'un savoir de métier est le gage d'une position

sociale valorisante et la garantie de pouvoir tirer des revenus d'existence pour celui qui le met en œuvre.

Ce détour sémantique montre à l'évidence la difficulté de situer le métier entre la figure de l'artisan, la profession et l'emploi. Tantôt utilisé pour faire valoir un savoir-faire, tantôt mobilisé pour désigner une fonction permanente et socialement valorisée, le métier est renvoyé à un genre d'occupation, mais aussi à un mode de production technique, et à une forme d'apprentissage.

Dans l'usage courant, le terme de métier se décline sous la forme d'un positionnement par rapport à des activités sociales répertoriées (« *quel est votre métier?* »), d'un degré de maîtrise d'une expertise technique, se confondant avec la notion de professionnalisme ou d'un mode de défense passiste des intérêts d'un groupe social, sous l'angle du corporatisme.

En réalité, le métier échappe à toute forme de codification établie et n'est saisi qu'au travers de ses attributs (savoir spécialisé, forme d'organisation sociale, place dans la division sociale du travail, type de sociabilité, code de déontologie) ou de ses fonctions (fermeture du marché du travail par l'obtention d'un monopole d'exercice d'une activité donnée, transmission des règles de l'art et normes de comportement, défense des intérêts collectifs et contrôle de la qualité du travail effectué). On peut ainsi l'appréhender à travers ses caractéristiques intrinsèques ou bien par les processus de constitution et de reconnaissance qu'il met en œuvre.

On comprend ainsi comment la résurgence d'un désir de métier représente une étape de plus dans l'interrogation sociologique sur la signification d'un phénomène multiforme, si le recours à l'étymologie du terme fait intervenir à la fois une dimension technique, une fonction, un état, une formation, une performance et un art. Autrement dit, la compréhension d'un désir de métier exige que soient explorées plusieurs hypothèses interprétatives de ce phénomène social.

LA RÉSURGENCE D'UN DISCOURS AMBIANT SUR LES MÉTIERS EN ENTREPRISE

En réalité, les dynamiques de métier dans les univers de production ne relèvent pas d'une découverte mais d'une redécouverte. Masqués par l'ampleur des effets du taylorisme, les métiers avaient fait l'objet de peu d'attention au cours des années de la croissance. Le métier était associé à « *un état du système productif et à un mode d'organisation social considéré comme historiquement dépassé et idéologiquement suspect*³ ». Le « tabou communautaire » entourant la réhabilitation des formes corporatistes sous le gouvernement de Vichy, a longtemps desservi la cause des métiers, les renvoyant à une conception archaïque et dangereuse des rapports sociaux de production. En dépit de travaux révélant la persistance de dynamiques sociales de métier comme « *communauté pertinente de l'action collective*⁴ », il faut attendre les années quatre-vingt pour que ressurgisse sur le devant de la scène sociologique, un intérêt marqué pour l'analyse des formes professionnelles.

Les raisons d'un retour du métier en entreprise sont diverses et mobilisent des interprétations de nature différente. Une première hypothèse consiste à relier le désir de métier à une réaction défensive⁵, de préservation des acquis, dans un monde incertain. La représentation du métier moderne s'incarnerait dans les fonctions de technicien et d'ingénieur, articulant position dans la société et possibilité de mobilité sociale. Le désir de métier correspondrait à un repli sur un modèle de travail, où la détention de compétences continue d'assurer une employabilité mais aussi l'accès à une dignité sociale.

Il est vrai que le corporatisme de métier⁶ s'est historiquement avéré une protection relativement efficace pour assurer la survie d'un groupe social. La forme corporative d'Etat ou contractuelle a permis aux groupes professionnels de traverser des crises et de s'adapter aux transformations des contextes productifs. La conquête d'avantages différentiels serait ainsi au fondement d'une quête de métier, comme rempart à la dérégulation du marché du travail et comme capacité à peser dans le jeu social de production. Mais plus encore, les corporatismes constitueraient les vecteurs de modernisation de notre société⁷. Leur refus d'un asservissement à la logique de la mondialisation libérale les situerait au cœur de notre modernité.

Dans une mouvance proche, est évoquée la crispation sur une identité de métier comme mode de résistance à l'emprise de l'organisation⁸ dans les activités de service relationnel. Appelant de ses vœux une plus grande mobilisation individuelle, le dévouement, et une autre conception de l'efficacité, l'organisation serait ainsi opposée au métier dans ses finalités et modes d'action.

À cette hypothèse de repli sécuritaire, il faut en ajouter d'autres, reliant la montée en puissance du désir de métier à l'évolution des situations de travail et à l'échec de la rationalité organisationnelle. Fruit des bouleversements techniques, organisationnels et gestionnaires de la modernisation des entreprises, le métier émergerait à nouveau sous des formulations nouvelles comme celles de compétences, de nouvelles qualifications ou d'autonomie productive. Dès le milieu des années quatre-vingt, le thème du post-taylorisme⁹ est revenu en force pour désigner des contextes productifs plus complexes, plus flexibles et en rupture avec la rigidité du taylorisme-fordisme des trente glorieuses. En réalité, le procès de modernisation se manifeste par un double mouvement, favorisant l'émergence de nouvelles formes d'engagement dans l'activité de travail.

L'accentuation de la rationalisation des activités de production et le renforcement de règles de contrôle découlent de la recherche simultanée de la rentabilité, de la qualité et des délais. Mais cette rationalisation dessine paradoxalement des situations de travail faisant davantage appel à l'esprit d'initiative, à l'ingéniosité, à la capacité d'ajustement pour parer à de multiples situations d'aléas. Le métier désignerait alors ces nouvelles situations de travail, marquées par une forme d'autonomie productive et enserrées dans de fortes contraintes de gestion.

Parallèlement on assiste à l'émergence d'une gestion par les compétences, venant remplacer progressivement celle des qualifications. Elle signe l'autono-

misation de la gestion des hommes comme une variable centrale dans l'adaptation au changement. La réussite de la modernisation repose désormais explicitement sur la capacité de mobilisation individuelle et collective du milieu humain de production. Le caractère plus individualisé de cette nouvelle gestion des hommes montre le souci de prendre en compte, plus que par le passé, les capacités et les performances d'un individu dans une situation de travail donnée. La notion de métier, récurrente dans les propos de gestionnaires de ressources humaines, serait reliée à l'irruption du modèle de la compétence, identifié par P. Zarifian¹⁰, et à donc aux mécanismes susceptibles de la constituer et de l'actualiser.

Ainsi, le retour d'un discours sur le métier en entreprise serait à rapprocher du discours des individus, érigeant le travail comme moteur de réalisation de soi. La référence au métier dans les deux cas, n'est pas dénuée d'ambiguïté, mais nécessite de prendre au sérieux la signification accordée à ce terme pour cerner plus précisément l'objet de ce travail.

Pour les individus, le métier désigne l'horizon de projection donnant sens à l'expérience de travail. L'accomplissement de soi est rendu possible par une confrontation problématique de l'homme avec une matière résistante à transformer. Le savoir de métier relève d'un art non réductible à l'application des règles formelles de travail. La référence au métier est bien souvent teintée d'amertume, d'une quête de reconnaissance non assouvie.

Pour le management de l'entreprise, la référence au métier constitue une manière de revalorisation symbolique de certaines fonctions et d'organisation des filières d'emplois. Mais elle ne présage pas d'une certaine forme d'émancipation sociale, vis-à-vis de la dépendance contractuelle de l'entreprise. La vigueur des modes de gestion des hommes montre à l'inverse une reprise en main de la gestion des savoirs de métiers, là où les anciennes communautés professionnelles en faisaient leur domaine réservé et pesaient dans les relations sociales.

La conquête d'espaces d'autonomie pour une subjectivation au travail se décline ainsi avec le renforcement d'une régulation de contrôle en termes de gestion de production et de gestion des hommes. Au-delà de ce paradoxe, l'émergence ou la résurgence de la question des métiers en entreprise serait donc le signe annonciateur d'un mouvement de recomposition et la reconnaissance de régulations sociales de métier, dont l'expression identitaire n'est qu'une manifestation.

Il s'agit alors de comprendre **la constitution et la reconnaissance de dynamiques sociales de métier** au sein des entreprises contemporaines. Nous désignerons par métier cette expérience subjective de travail, qui opère une filiation avec les univers de métier traditionnels.

POUR UNE ANALYSE SOCIOLOGIQUE DES DYNAMIQUES SOCIALES DE MÉTIER EN ENTREPRISE

La question du métier fait irruption à la marge des différents courants et a fait l'objet de peu de travaux sur ce sujet. Assimilé à la perpétuation de l'ordre

traditionnel, le métier ne constituait pas, pour les sociologues, l'objet central d'une société moderne en mouvement. Toutefois, E. Durkeim¹¹, au début du *XX^e* siècle, appelait de ses vœux la résurgence d'instances de métier comme groupes intermédiaires de régulation entre l'Etat et les citoyens. Il y voyait un espace de socialisation pertinent, pour contrer les effets de dilution du lien social, résultant de l'accentuation de la division sociale de travail. Mais il n'a pas été suivi et les méfaits de la diffusion du taylorisme ont fourni un prisme bien plus puissant pour décrire le passage à une société industrielle.

Les sociologues se sont saisis de la notion de métier sous l'angle de la constitution d'un savoir transmissible et reconnu (qualification), de sa forme organisée et des règles qui le régissent (profession ou quasi-profession), de ses pratiques professionnelles mettant en évidence la mobilisation d'un savoir-faire (l'exercice de l'art), mais aussi d'un groupe social caractérisé par une capacité d'action collective et un espace d'identification commun. Par sa plasticité, cette notion se révèle difficile à manier car elle désigne tantôt une forme d'organisation, une communauté humaine ou une expertise. Le métier agit aussi bien dans les relations quotidiennes d'un groupe primaire de travail, que dans les relations sociales au sein de l'entreprise, voire au niveau de la société globale dans l'obtention de formation diplômante.

Ici, le niveau micro social sera privilégié dans une démarche compréhensive, partant du sentiment subjectif d'individus affirmant détenir un métier. On rapportera différentes enquêtes à trois registres d'analyse :

Le premier pôle d'éclairage des métiers est celui du **savoir**, c'est-à-dire un référentiel de pratiques et de connaissances, dont l'efficacité sert d'étalon de mesure en situation. La constitution d'un savoir partagé ne vise pas seulement l'efficacité mais aussi une reconnaissance, par rapport à d'autres types de savoirs ou de pratiques. Le savoir de métier semble connaître une évolution dans son contenu en devenant plus fluide, évolutif, élargi à des savoirs comportementaux et difficilement transmissible. L'expérience de travail deviendrait centrale dans les modes d'acquisition d'un savoir pratique et la difficulté à rendre visible les compétences mises en œuvre serait alors un obstacle de taille à leur reconnaissance par l'entreprise.

Le deuxième registre d'analyse retenu est celui de l'**identité**, dans la mesure où le désir de métier révèle une identification à l'activité de travail. Mais il désigne également un collectif d'appartenance homogène sur le plan de ses valeurs, de ses normes de comportement et de ses croyances. La valorisation du travail bien fait, le désir de progression dans l'échelle des compétences, l'entraide entre pairs sont les indices d'une identité au travail de type professionnel. Une double dynamique de construction identitaire serait actuellement à l'œuvre ; l'une renvoyant à l'expérience subjective de travail assise sur un espace d'autonomie productive, l'autre renvoyant aux modes d'intégration dans l'entreprise et donc aux conditions de construction d'une « offre identitaire » appropriée.

Enfin, la construction de **règles** constitue un dernier prisme d'analyse indispensable, tant il est vrai qu'il ne peut y avoir de métier sans règles internes, définissant les modes de circulation du savoir et les principes d'organisation

de la communauté de métier, mais aussi des règles permettant de statuer sur la place d'un groupe de métier sur l'échiquier social. La recherche d'un statut ou de règles dérogatoires, protectrices du groupe professionnel constitue l'aboutissement d'un procès de professionnalisation. Cette activité de régulation, longtemps rapportée à la scène des relations professionnelles au sommet, se déplacerait aujourd'hui au niveau opérationnel des relations entre hiérarchie de proximité et acteurs de la production. L'acteur hiérarchique deviendrait le maillon sensible d'articulation entre les différents niveaux de régulation.

Nous invitons ainsi le lecteur à nous suivre dans l'exploration de ces univers de travail, où le métier représente une forme sociale en émergence et un formidable analyseur de la modernisation des entreprises contemporaines. La reprise de différents terrains d'enquête menés dans divers contextes de recherche ou d'intervention, a constitué le matériau de base de ce travail de recherche. Parmi l'ensemble des enquêtes réalisées depuis une dizaine d'années, quatre ont été retenues en raison de l'exemplarité des processus de construction d'un métier en entreprise et font l'objet d'un approfondissement à partir du cadre d'analyse ci-dessus.

Cet ouvrage est construit en cinq parties selon un cheminement progressif. La première partie est consacrée à la mise en évidence d'un retour du métier comme phénomène social d'époque. Nous verrons comment le métier, après avoir été évincé par le mouvement de rationalisation, qui a dominé durant tout le *xx^e* siècle, revient en force, sous l'impact des transformations récentes du contexte productif. Nous resituerons cette résurgence dans une perspective historique plus large, pour montrer en quoi la question des métiers aujourd'hui trouve une filiation dans les formes traditionnelles de métier, à travers la mise en lumière des attributs intrinsèques du métier.

Dans une deuxième partie, nous aborderons l'analyse des dynamiques de métier sous l'angle de la construction de savoir pratique. Le recours au concept de compétences nous sera alors utile pour rendre compte d'une double dynamique de construction de savoir chez les agents de conduite d'une centrale nucléaire.

La troisième partie traitera du métier sous son aspect identitaire. Nous verrons comment se construit une identité de métier au carrefour d'un rapport à l'activité de travail mais aussi d'une intégration à l'entreprise. Un premier terrain permettra de saisir l'émergence d'une identité de métier au cœur d'un univers administratif peu propice à son éclosion (cas des agents des impôts) tandis que le deuxième terrain sera l'occasion de souligner les mécanismes de socialisation conjoints par l'intégration à l'entreprise et l'expérience de travail (cas des vendeurs d'une entreprise de prêt-à-porter).

Puis, nous utiliserons le cadre d'analyse des modes de régulation dans une quatrième partie, pour montrer que la quête de reconnaissance de l'identité ne trouve un aboutissement satisfaisant que dans des règles instituées. L'exemple du service de réanimation d'un hôpital constituera une opportunité d'analyse des tensions entre régulations autonomes de métier, centrées sur l'invention de règles de coopération et les régulations de chaque corps professionnel.

Dans un chapitre conclusif, l'analyse comparative des différents terrains d'enquête permettra de dégager les traits constitutifs des métiers en entreprise. Le paradoxe des dynamiques sociales de métier en entreprise, entre autonomie productive et subordination contractuelle, production d'une œuvre et travail, activité intégrée et maillon d'une chaîne productive, promotion professionnelle et promotion sociale ou technique, dynamique communautaire et relations de pouvoir conduira progressivement aux attributs spécifiques d'une construction sociale de métier et les modes de reconnaissance qui y sont liés.

NOTES

1. Ce travail de recherche a donné lieu à la publication d'un ouvrage en 1995 chez Desclée de Brouwer, quadri-signé par I. FRANCFORT, F. OSTY, R. SAINSAULIEU et M. UHALDE et intitulé : *Les mondes sociaux de l'entreprise*.
2. *Dictionnaire historique de la langue française*, sous la direction d'A. Rey, Le Robert, 1992.
3. C. DUBAR, « De la sociologie des professions à la sociologie des groupes professionnels et des formes identitaires », in *Genèse et dynamiques des groupes professionnels*, sous la direction d'Y. Lucas et C. Dubar, Presses Universitaires de Lille, 1984.
4. D. SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard, 1985.
5. M. DADOY, *Le retour au métier*, Revue française des affaires sociales, 1989, n° 4.
6. D. SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste*, *op. cit.*
7. J. CAPDEVIELLE, *Modernité du corporatisme*, Paris, Presses de Sciences-Po, 2001.
8. L. DEMAÏLLY, *La restructuration des rapports de travail dans les métiers relationnels*, Travail et Emploi, n° 76, 1998.
9. H. KERN, M. SCHUMANN, *La fin de la division du travail*, Paris, MSH, 1984.
10. P. ZARIFIAN, « le modèle de la compétence », in F. STANCKIEWICZ, *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines*, Paris, Economica, 1988.
11. E. DURKHEIM, *La division sociale du travail*, préface à la 2^e édition, Quadrige, PUF, 1996 (1^{re} édition 1930).