


**COURS 1: LE 21 FÉVRIER, NOTION DE
PROFESSION ET
PROFESSIONNALISATION**

**COURS 2: LE 28 FÉVRIER, NOTION DE
PROFESSION ET
PROFESSIONNALISATION**

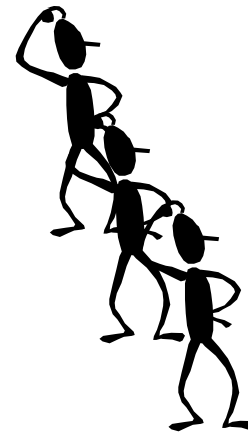


PROGRAMME DU COURS N°1 & N°2

- 1: présentation du cours et de l'enseignant, présentation du programme
- 2: présentation des étudiants : procédure du participant qui présente son voisin immédiat après petite interview
- 3 : brainstorming sur les mots clefs
- 4: mutualisation des expériences des uns et des autres en matière d'analyse des situations professionnelles. L'avez-vous déjà pratiqué? Comment?
- 5: Exposé théorique définitionnel sur les notions de profession, d'analyse, et situation
- 6 : Études de textes
- 7: Exposé sur la notion de professionnalisation 

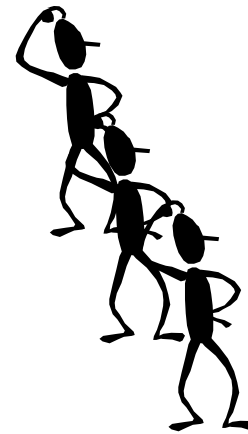
PRÉSENTATION

- **Présentation de l'enseignant**
- **Présentation de chaque membre du groupe :**
interview par le voisin qui va présenter, lequel voisin peut corriger, et inversement.
- On se présente comme on veut et on dit ce qu'on veut sur soi...



BRAINSTORMING SUR LES MOTS CLEFS

- Profession
 - Professionnalisation
 - Réflexivité
 - Analyse
 - Situation
-
- A quoi ces termes vous font penser ?



VOS RÉPONSES

- Sécurité de la vie, métier, travail, gagne-pain, activité, carrière, emploi, savoir faire, savoir – être, montrer la valeur de soi-même, expérience, spécialisation, compétences, maîtriser,
- Formation, potentiel, techniques, démarche, préparation, processus, évolution, expérience, pratique, théorie, apprentissage, perfectionnement
- Réagir, prise de recul, s'améliorer, adapter, questionnement, rectifier ses erreurs, lien entre ce que l'on a appris et soi-même, reproduire
- Théorie, évaluation, détaillé, prise de distance, audit, observation, écoute, clinique, scruter, prospection, rétrospection, introspection, inspection, enquêter, rechercher,
- Cas, moment, contexte, repères, production, compétitivité, reconversion, état, performance,



EXPOSÉ SUR LES MOTS CLEFS DU COURS, DÉFINITION DE SENS COMMUN

- La **profession**, du latin *professio* («déclaration, déclaration publique, action de se donner comme») est le métier exercé par une personne. Soit une activité manuelle ou intellectuelle procurant un *salaire*, une rémunération, des revenus à celui qui l'exerce. Il constitue également un rôle social.
- **Par extension, la profession désigne le métier appartenant à un secteur d'activité particulier.** On parle ainsi de profession agricole, commerciale, médicale, artisanale, de la magistrature, de l'enseignement, du bâtiment, de l'industrie, du commerce.
- De nos jours, la profession rassemble aussi bien des savoirs-faire ancrés dans l'Histoire que des travailleurs et des organisations professionnelles dans l'objectif de produire un bien ou proposer un service.
- Les compétences et leurs évolutions rapides sont en interaction avec l'économie. Cette dernière se caractérise de nos jours notamment par une mondialisation de plus en plus poussée.
- **En France, on peut repérer la profession en particulier par :**
- des métiers acquis ou des qualifications reconnues et un système organisé relatif à la formation professionnelle,
- des accords professionnels habituellement regroupés au sein d'une **convention collective** dont la brochure est publiée par les Journaux Officiels,
- un rattachement dans la nomenclature des activités exercées,
- une **histoire**.
- **On peut parler aussi de secteur ou branche d'activité.**



- **La notion de métier est souvent synonyme de la notion de profession ou d'activité professionnelle.**
- Un **métier** est d'abord l'exercice par une personne d'une activité dans un domaine professionnel, en vue d'une rémunération.
- Par extension, le **métier** désigne le degré de maîtrise acquis par une personne ou une organisation du fait de la pratique sur une durée suffisante de cette activité (expérience et savoir-faire acquis, voire amélioration des pratiques si ce métier le permet).
- En gestion des ressources humaines, la notion de métier peut être résumée comme l'ensemble des *savoir-faire* (ou capacités techniques) acquis, par l'apprentissage ou l'expérience, par l'individu.
- **Les métiers demandent des durées de formation et d'apprentissage, ainsi que des niveaux de qualification variés ;** ces facteurs, plus ou moins liés à la *loi de l'offre et de la demande*, déterminent, en partie, leur rémunération.
- L'exercice d'un métier est fréquemment précédé d'un **apprentissage plus ou moins long (stages, statut d'apprenti, compagnonnage).**
- **L'exigence d'une période d'essai - au départ de tout contrat de travail- témoigne de ce que l'employé prouve « qu'il a une compétence minimale du métier » ou en tous cas « qu'il a la volonté et l'aptitude à l'acquérir »** dans le cadre d'un processus d'apprentissage des spécificités de son futur poste.



- La **réflexivité** est une démarche méthodologique en sociologie et en anthropologie consistant à appliquer les outils de l'analyse à son propre travail ou à sa propre réflexion et donc d'intégrer sa propre personne dans son sujet d'étude.
- Plus généralement, une démarche réflexive consiste en une prise de conscience et en un examen approfondi de sa propre démarche.
- L'**analyse** est une méthode qui s'oppose à la synthèse. Elle vise à comprendre un objet en le décomposant en ses constituants.

- **Situation:**

Sens 1 Emplacement, position géographique de quelque chose ou de quelqu'un. Synonyme emplacement Anglais position, location

Sens 2 Emploi, profession rémunérée. Ex Il a une bonne situation.

Synonyme place Anglais position

Sens 3 Ensemble des conditions, circonstances dans lesquelles une personne se trouve. Ex Situation familiale, être maître de la situation

Synonyme circonstance Anglais situation

Sens 4 Etat, conjoncture d'une entité (Etat, entreprise...) dans un domaine donné. Ex Situation économique. Situation professionnelle



EXPOSÉ SUR LES MOTS CLEFS DU COURS, DÉFINITION SAVANTE

- **Selon G.Le Boterf (en 2000) le métier se définit traditionnellement par 4 grandes caractéristiques :**
- un **corpus de savoirs et de savoir-faire** essentiellement technique
- un **ensemble de règles morales** spécifiques à la communauté d'appartenance (exemple des comptables qui obéissent aux principes comptables)
- une **identité** permettant de se définir socialement ("je suis secrétaire", "je suis ingénieur"...))
- une **perspective d'approfondir ses savoirs et ses savoir-faires** par l'expérience accumulée (Apprentissage via la pratique et l'expérience ou *learning by doing*).



- << **Une définition de la professionnalisation**
- Le mot « professionnalisation », quant à lui, revêt selon nous trois sens différents
(Wittorski (2001)) :
- **la professionnalisation des activités**, voire des métiers, au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activités (création de règles d'exercice de ces activités, reconnaissance sociale de leur utilité, construction de programmes de formation à ces activités,...) ;
- **la professionnalisation des acteurs**, au sens à la fois de la transmission de savoirs et de compétences (considérées comme nécessaires pour exercer la profession) et de la construction d'une identité de professionnel ;
- **la professionnalisation des organisations**, au sens de la formalisation d'un système d'expertise par et dans l'organisation.

- **La professionnalisation est donc un processus de négociation, par le jeu des groupes sociaux**, en vue de faire reconnaître l'autonomie et la spécificité d'un ensemble d'activités et un processus de formation d'individus aux contenus d'une profession existante. Dans le premier cas, il s'agit de construire une nouvelle profession et, dans le second, de former des individus à une profession existante.
- **La professionnalisation « met en scène »** des acquis personnels ou collectifs tels les savoirs, les connaissances, les capacités et les compétences. Bien plus, nous pourrions dire qu'elle réside dans le jeu de la construction et/ou de l'acquisition de ces éléments qui permettront au final de dire de quelqu'un qu'il est un professionnel c'est-à-dire qu'il est doté de la professionnalité (l'ensemble des connaissances, des savoirs, des capacités et des compétences caractérisant sa profession).
- Cette définition rapide a pour seule prétention de poser les termes utilisés pour comprendre les propos qui suivent : elle donne à voir, en quelque sorte, notre cadre théorique. Elle mériterait évidemment d'être nuancée (la définition des mots profession, professionnalisation, analyse des pratiques, compétence, capacité, connaissance et savoir a, par ailleurs fait l'objet de publications antérieures auquel nous renvoyons le lecteur (notamment Wittorski (1998, 2001 et 2003)).>> p. 27



ECHANGES AUTOUR D'ÉTUDE DE TEXTES

- Etude de texte des Echos: Qu'est-ce que la professionnalisation?
- Etude de texte sur la professionnalisation comme intention, comme processus et comme légitimation de Philippe Astier
- Etude du texte de Wittorski sur L'écriture comme outil de professionnalisation



REPÈRES SUR CONCEPT DE PROFESSIONNALISATION

- Guy LE BOTERF, dans « Ingénierie et évaluation des compétences », indique qu'il peut exister plusieurs conceptions de la professionnalisation. Il propose cinq principes directeurs :
- **on ne professionnalise pas des personnes : seules celles-ci peuvent « se » professionnaliser si elles en ont la volonté** et y consacrent l'énergie et les efforts nécessaires. Le professionnalisme résulte d'un **investissement personnel**,
- la professionnalisation est orientée vers la **construction d'une professionnalité** pour ceux qui s'y engagent,
- le professionnalisme se construit au travers de **parcours de professionnalisation** qui peuvent se gérer comme **des parcours de navigation**,
- **la professionnalisation inclut la formation**, mais ne se réduit pas à celle-ci,
- la professionnalisation suppose la **mise en place de moyens pour développer la réflexivité et la distanciation critique des professionnels sur leurs pratiques**, leurs compétences et leurs ressources, leurs représentations, leurs façons d'agir et d'apprendre.



- Thierry ARDOUIN fait se référer le terme « professionnalisation » à trois dimensions :
- « **une dimension sociologique** » : la professionnalisation est le passage d'une occupation au statut de profession, en passant par l'existence d'un métier. Une profession est « un métier qui a réussi ». On pense notamment aux métiers qui s'inscrivent dans un contexte : corps de métier, groupements, par exemple : ordre des médecins, avocats etc...
- « **une dimension individuelle et de l'emploi** » : la professionnalisation est la **montée en savoir-faire, en qualification, en compétence** c'est-à-dire en professionnalité. C'est le processus de développement de sa professionnalité qui allie augmentation des savoirs et savoir-faire, mais aussi la reconnaissance de ceux-ci.
- **Une « dimension pédagogique »** : la professionnalisation s'applique à la volonté de rendre une formation plus professionnelle sur deux aspects :
- Donner, aborder, inscrire des éléments professionnels dans et pendant la formation (**dimension opératoire de la formation** vers et par des activités et contenus professionnels)
- **Adapter et préparer le public en formation en vue de son inscription dans l'emploi.**
- Parler de professionnalisation, c'est s'interroger sur l'un ou l'autre de ces aspects ou la combinaison des trois qui sont, de fait, liés et interdépendants».

- Cette approche rejoint celle de G. LE BOTERF sur plusieurs points clés :
- **l'individu est acteur de sa formation**, le processus de développement de sa professionnalité lui appartient : motivation à agir, pouvoir agir et contexte favorable,
- **la professionnalisation s'inscrit dans un processus d'acquisition de nouveaux savoirs et savoir-faire adossés à l'existence de pré-acquis professionnels reconnus**. Ce processus induit une progression des actions de formation dans le temps
- **on se professionnalise en tirant des éléments de son expérience**, en conceptualisant et en réinvestissant les acquis sur le terrain de son activité.
- On peut ajouter que le développement des compétences des professionnels n'est pas seulement considéré comme relevant de la seule formation, mais comme résultant d'un processus incluant le passage par **des opportunités diverses de professionnalisation** : situations de formation, situations de travail, situations sociales, activités bénévoles...



- **Richard WITORSKI (2005) distingue 3 objets cibles :**
- **La professionnalisation des activités**, voire des métiers : faire reconnaître une activité comme profession.
- **La professionnalisation des acteurs** : par la transmission des savoirs et des compétences, permettre aux individus de se construire une identité de professionnel.
- **La professionnalisation de l'organisation** : lorsque la structure et le fonctionnement de l'organisation favorisent les apprentissages collectifs.
- Même si la professionnalisation vise des objets différents, des liens se créent entre les différents objets comme si, « **faisant évoluer les compétences et la professionnalité des professionnels, on contribuait à professionnaliser le champ** » et « **comme si, professionnalisant les activités, l'organisation, on tendrait à l'évolution des compétences et de l'expertise des agents** » (Maryvonne SOREL, Des questions qui émergent, in la professionnalisation en actes et en questions, 2005).



COMPRENDRE LE CONCEPT DE PROFESSIONNALISATION

- **Jean-Marie BARBIER en donne cette définition :** (Voies nouvelles de la professionnalisation, 2005)

« Processus de naissance et de structuration de groupes organisés, autonomes et défendant leurs intérêts, notamment en contrôlant l'accès à la profession et à son exercice ».

- La notion de professionnalisation est de plus en plus utilisée dans le domaine de l'éducation et de la formation.
- Selon Jean-Marie BARBIER (voies nouvelles de la professionnalisation, 2005), elle peut se définir comme « **un processus finalisé de transformation de compétences en rapport avec un processus de transformation d'activités** ».



LES OBJETS CIBLES DE LA PROFESSIONNALISATION

- Raymond BOURDONCLE (autour des mots : professionnalisation, formes et dispositifs, 2000) distingue 5 «objets cibles » de la professionnalisation :

- **La professionnalisation de l'activité :**

Elle concerne le passage « d'une activité gratuite, faite par des amateurs bénévoles ou militants » en activité rémunérée et exercée à titre principal ». Cette transition s'accompagne le plus souvent de la mise en place d'un cursus universitaire.

- **La professionnalisation du groupe exerçant l'activité :**

Il s'agit cette fois, pour les personnes qui exercent l'activité de faire progresser leur profession en lui permettant de se démarquer nettement des activités voisines. Catherine PARADEISE (2004) indique que « les professions une fois reconnues ne le seront pas pour l'éternité » ; elles doivent donc continuellement délimiter leur territoire.

- **La professionnalisation des savoirs :**

Parce que les savoirs professionnels sont « sophistiqués » et « peu accessibles à l'homme ordinaire » (BOURDONCLE, 2005), leur validation ne peut être assurée que par les membres du groupe professionnel, à l'origine de ces « savoirs savants ».

- **La professionnalisation des personnes exerçant l'activité :**

Par l'acquisition des savoirs et de compétences professionnelles, l'individu s'imprègne de la « culture » du groupe professionnel choisi et devient membre à part entière.

- **La professionnalisation de la formation :**

Il s'agit de croiser plus efficacement formation et travail. Cette idée est à l'origine de nombreuses formations professionnalisantes qui ont cours aujourd'hui (licences ou Masters professionnels, formation par alternance...).



LA DIRECTION DE LA PROFESSIONNALISATION

- Pour Mokhtar KADDOURI, tous les projets de professionnalisation ne sont pas équivalents selon qu'il s'agit :
- **d'un projet institutionnel** (l'organisation décide de mettre en place un dispositif de professionnalisation pour ses salariés ou pour certaines activités de l'entreprise),
- **d'un projet porté par un groupe professionnel** (pour faire reconnaître une activité)
- **d'un projet porté par un individu** (qui, pour des raisons qui lui sont propres cherche à développer ses compétences)
- Parler de la direction qu'emprunte la professionnalisation revient à poser la ***distinction entre dispositifs et pratiques de professionnalisation.***



DISPOSITIF ET PRATIQUE DE PROFESSIONNALISATION

- Les dispositifs de professionnalisation :

Ils sont mis en œuvre par les organisations (entreprises, organismes de formation...). On parle de « **dynamiques prescrites** » (WITTORSKI, 2005). Dans le cas des dispositifs, c'est la **transmission du savoir (théorique, pratique ou professionnel)** qui guide la professionnalisation. Il existe des liens entre développement des compétences, pratiques de professionnalisation et contexte professionnel.

- Les pratiques de professionnalisation :

Elles sont mises en œuvre par les individus, indépendamment de tout dispositif. On parle de « **dynamiques réelles** » (WITTORSKI, 2005). Pour l'individu, l'objectif est d'être **plus efficace dans son travail, plus compétent, plus professionnel**. Contrairement aux dispositifs, ce sont l'action et les compétences qui guident la professionnalisation des individus.

TYPOLOGIE DES PRATIQUES DE PROFESSIONNALISATION DE RICHARD WITORSKI (2005)

- **L'apprentissage sur le tas** : c'est le degré « zéro » de la professionnalisation. L'individu se professionnalise dès lors qu'une nouveauté (situation inédite) intervient. WITORSKI parle d'une « **logique de l'action** » car l'individu ajuste sa pratique en même temps qu'il agit.
- **L'utilisation de ressources internes** : la présence de collègues plus anciens connaissant l'historique de l'entreprise, sachant où trouver l'information, comment l'utiliser, sont des personnes ressources précieuses auxquelles les nouveaux ne manquent pas de faire appel. WITORSKI parle de la « **logique de la réflexion et de l'action** ».
- **La participation à un groupe d'analyse de pratiques** : participer à un groupe d'échanges de bonnes pratiques est l'occasion de prendre du recul par rapport à son action, ce qui est toujours un gage d'efficacité pour les actions futures. Si cette réflexion vient après l'action (tirer le bilan), WITORSKI parle de « **logique de réflexion sur l'action** », Si cette réflexion vient avant l'action, (tirer le bilan en vue de définir par anticipation une autre façon d'agir), il parle alors de « **logique de la réflexion pour l'action** ».
- **L'auto-formation** : dans le cadre d'un projet spécifique qui nécessite d'acquérir des savoirs nouveaux ou pour réduire l'écart entre compétences actuelles et compétences visées, l'individu peut souhaiter poursuivre sa formation. Il pourra alors utiliser le centre de ressources interne, reprendre des études, s'inscrire aux actions de formation continue... WITORSKI parle alors de la « **logique d'intégration/assimilation** ».
- Les pratiques de professionnalisation nécessitent un cadre favorable, dans lequel les individus ont les moyens de pleinement valoriser leurs compétences.



BOURDONCLE (2000) DISTINGUE AU MOINS 5 OBJETS ET SENS

- **la professionnalisation de l'activité.** C'est lorsque l'activité n'est plus exercée de façon gratuite, mais de façon rémunérée et à titre principal. C'est également faire en sorte qu'elle s'enseigne à l'université, cela suppose que les individus partageant la même activité explicitent et formalisent des savoirs qui seront enseignés dans des cursus universitaires. Dans ce sens, la professionnalisation d'une activité passe par « l'universitarisation de sa formation professionnelle » ;
- **la professionnalisation du groupe exerçant l'activité.** Celle-ci passe notamment par la création d'une association professionnelle, d'un code de déontologie et par une intervention de nature politique de manière à obtenir un droit unique à exercer l'activité ;
- **la professionnalisation des savoirs.** Les savoirs professionnels ont tendance à être abstraits, organisés et validés selon un critère d'efficacité et de légitimité ;
- **la professionnalisation des personnes exerçant l'activité.** Il s'agit d'un processus d'acquisition de savoirs et de compétences professionnelles en situation réelle (Bourdoncle (1991) parle à cet endroit de « développement professionnel » entendu comme le processus d'amélioration des savoirs et capacités) et de construction d'une identité. Cela correspond à une dynamique de socialisation professionnelle ; - la professionnalisation de la formation. Il s'agit de construire la formation de manière à ce qu'elle rende les individus capables d'exercer une activité économique déterminée.
- La professionnalisation relève également d'une **rhétorique et d'une dynamique de construction identitaire d'un groupe social.** C'est la stratégie et la rhétorique (le discours) déployées par le groupe professionnel pour revendiquer une « élévation dans l'échelle des activités ». Cette stratégie est appelée par Bourdoncle (1991) le « professionnisme » c'est-à-dire la stratégie des militants. 10



LES DIMENSIONS DE LA PROFESSIONNALISATION

- J. ROCHE contribue à clarifier ce concept « *en vogue et fuyant* » en déclinant les **cinq dimensions de la professionnalisation**, économique, éthico-philosophique, sociologique, psychologique et pédagogique :
- La **dimension économique** renvoie à la situation dans laquelle l'individu a la possibilité de vivre de son activité à la différence du bénévole, de l'amateur, etc. Dans cette acception, « *professionnaliser signifie former des individus capables de vivre du produit de leur travail et développer chez eux un sentiment d'appartenance à une organisation professionnelle* ». La professionnalisation, conclut-elle, contribue à modeler une identité socioprofessionnelle par la rétribution de son travail.
- La **dimension éthico-philosophique** qui définit la professionnalisation comme « *un engagement à fournir un travail qui serve l'homme au lieu de le desservir* ». Les Compagnons constituent un exemple de cet engagement. Cette dimension implique, sur le plan collectif, l'existence d'une organisation fondatrice et garante d'un système de normes, de règles, de valeurs, etc. comme les syndicats ou les organisations professionnelles. La professionnalisation pourrait introduire ou réintroduire de l'éthique dans l'activité professionnelle.
- - La **dimension sociologique** (incarquée par G. JOBERT) qui inscrit « *la professionnalisation dans une optique de lutte sociale afin d'obtenir un meilleur positionnement social* ». Dans ce sens, « *la professionnalisation signifie la recherche de reconnaissance sociale d'une profession, alliée à la stabilisation d'un statut et d'une rémunération* ».
- - La **dimension psychologique** correspondant à « *ce mouvement d'identification des déterminants internes qui permettent à un individu de conduire son activité en lien avec les changements de l'environnement économique et social* ». De ce point de vue, professionnaliser revient à permettre à des individus « *d'avoir prise sur leur environnement en les dotant d'une compétence complexe faite à la fois de connaissances théoriques, d'un équipement cognitif et d'un équipement socio-affectif* ».
- - La **dimension pédagogique** concerne les modalités de construction des déterminants dont il vient d'être question et notamment les « *schèmes cognitifs et socio-affectifs* » dans un rapport à l'expérience réinventé. Pour les schèmes cognitifs, il convient de « *construire une représentation réelle complexe* » et pour les schèmes socio-affectifs, « *une interaction relationnelle et une représentation de soi aptes à favoriser les coopérations et les comportements de maîtrise* ».

CONCLUSIONS SUR LA PROFESSIONNALISATION

- **En conclusion**, le **thème de la professionnalisation** rencontre aujourd'hui un vif succès non seulement dans le champ de la formation, mais aussi dans celui du travail.
- Le thème de la professionnalisation fait **à la fois débat social et débat théorique**.
- **Débat social**, d'abord, en ce qu'il relève de pratiques sociales qui doivent être questionnées au plan de leurs enjeux dans la mesure où les acteurs (groupes sociaux, entreprises, formateurs) qui font usage du mot professionnalisation n'y attribuent pas les mêmes significations, voire des significations contradictoires.
- **Débat théorique**. La professionnalisation, dans quelles conditions peut-elle devenir un véritable enjeu et objet théorique ?



- Probablement conviendra-t-il de prendre en compte et d'étudier, de façon globale et articulée les problématiques sociales intéressant la formation (développement professionnel des personnes) et celles intéressant les milieux du travail (développement des activités et des organisations) alors qu'elles demeurent bien souvent disjointes du fait des découpages disciplinaires et des tendances habituelles à la réduction des objets analysés.
- Probablement y a-t-il donc ici à **concevoir un paradigme de recherche susceptible de penser dans le même temps théorie du sujet, théorie de l'activité, théorie de l'organisation.**
- Notons enfin, qu'on insiste davantage de nos jours sur la nécessité de finaliser davantage les apprentissages par rapport aux situations de travail, d'articuler plus étroitement travail et formation, de développer des expertises multiples, dans des contextes d'activité qui changent de façon quasi-permanente.

DISCUSSION CONCLUSIVE

- La professionnalisation est-elle une affaire pour soi ou pour l'organisation?
- La professionnalisation est-elle une question de développement des compétences?
- Quelles difficultés la professionnalisation peut-elle présenter ? Existe-t-il des malentendus entre l'individu et l'organisation? De quel ordre sont-ils?



PARENTHÈSE: VIDÉOS DE MÉTIER

Les métiers en vidéo

Actuaire



Agent immobilier



Assistante sociale



Attaché parlementaire



Attachée de presse



Auditeur



Auteur de BD



Avocat



Chargé d'affaires bancaires



Chef de groupe chez Procter & Gamble



Chef de produit touristique



Chef de projet Web



- <http://www.letudiant.fr/metiers/tele-des-metiers.html>
- <http://www.lesmetiers.net/france5/index-fr.php>
- <http://www.lecanaldesmetiers.tv/>

