

AUTOUR DES MOTS

LE MÉTIER

UN ANALYSEUR DES TRANSFORMATIONS DES MONDES DU TRAVAIL

CETTE RUBRIQUE PROPOSE AUTOUR D'UN OU DE QUELQUES MOTS UNE HALTE PENSIVE À TRAVERS UN CHOIX DE CITATIONS SIGNIFICATIVES EMPRUNTÉES À DES ÉPOQUES, DES LIEUX ET DES HORIZONS DIFFÉRENTS.

Une abondante littérature ayant déjà largement documenté la genèse des corps professionnels en corporation de métiers, leur évolution historique et les conditions d'exercice en leur sein, le présent texte visera surtout à interroger l'actualité du métier (1). Il nous apparaît que cette actualité est double. Sur la scène sociale d'abord, ses usages inflationnistes ne manquent pas d'attirer l'attention. Ce métier dont le déclin avait été diagnostiqué – quand sa mort n'avait pas été prophétisée – sous l'effet de l'industrialisation et de la standardisation croissante des procédés de production connaît, semble-t-il, une deuxième jeunesse. Dans des campagnes publicitaires d'envergure, l'artisanat, bastion traditionnel des métiers, se targue ainsi d'être le premier employeur de France. On parle désormais allègrement, sur le mode de la déploration, des « métiers en tension », ceux-là mêmes qui peinent à recruter en période de chômage structurel. Le ministère du Travail enregistre par exemple une pénurie de main-d'œuvre en électriciens du bâtiment, maçons, conducteurs routiers, cuisiniers et serveurs de cafés-restaurants (*Premières informations, premières synthèses*, 2004). Ici, la discussion devrait porter sur l'effectivité de ce retour au métier dans l'espace social. Sur la scène académique ensuite, le métier, mobilisé comme « analyseur » des occupations professionnelles, connaît un regain d'intérêt. C'est sur ce dernier point que nous mettrons plus particulièrement l'accent. Il s'agira là de mettre en débat la puissance explicative d'un raisonnement adossé à la catégorie du métier.

129

De fait, nous observerons que le métier apparaît aujourd'hui comme une notion largement fourre-tout. Les grandes partitions qu'elle permettait d'établir ne résistent plus

1 - Nous renvoyons notamment le lecteur à Descolonges (1996); Dubar, Tripier (1998) pour les développements historiques.

aux forçages sémantiques que lui font subir nos contemporains. Elle craque de toute part. « Avoir un métier dans/entre les mains », expression qui distinguait le manuel de l'intellectuel, est désormais accusée de manichéisme. On sait que toute activité de travail mobilise à la fois des capacités cognitives et un investissement corporel. « Avoir un bon métier », anciennement gage de revenus satisfaisants sinon conséquents, ne suffit plus à protéger contre les avaries du marché du travail. « Avoir du métier », soit de l'expérience, est maintenant étroitement lié à la problématique sociale des « travailleurs vieillissants » dont l'âge est perçu comme un handicap dans la course à la productivité (Dardy, Frégné, 2007).

Il importe donc de faire retour sur l'étymologie d'un mot aujourd'hui fort polysémique (1.), et d'en proposer quelques éléments de définition (2.), avant de traiter de son actualité dans l'espace académique (3.), des effets de connaissance générés par ce regain d'attention (4.), et d'en discuter finalement la portée analytique (5.).

1. Étymologie

L'étymologie du mot métier est aujourd'hui bien connue. Le *Dictionnaire historique de la langue française* y accorde de longs développements. D'abord *menestier* (IX^e siècle), *mistier* (X^e siècle) et *mestier* (XII^e siècle), il est le doublet populaire de *ministère* (XIII^e siècle) qui, issu du bas latin *ministerium*, définit la « fonction de serviteur ». Le sens de « service divin » s'est alors imposé, acception renforcée par le croisement avec *mysterium* (mystère) pour donner *misterium*. En latin chrétien « *mysterium* signifiait en effet "rite, célébration, saints mystères, messe", et le *ministerium* et le *mysterium* se sont confondus dans la personne du prêtre, serviteur de Dieu qui renouvelle le mystère du Christ ». Poursuivant sa carrière religieuse, le vocabulaire du métier va également connaître tôt un mouvement parallèle de sécularisation. Son sens originel de « fonction » ou de « service » va gagner en extension et il permettra dès lors le grand écart puisqu'il caractérisera aussi bien, dès le milieu du XI^e siècle, l'activité de la femme de mauvaise vie dite *femme de mestier* que, dans la seconde moitié du XII^e siècle, la fonction royale. Ce n'est qu'à cette époque que *mestier* commence à s'appliquer à l'exercice d'une profession ou d'un art, en particulier au métier des armes. La locution *Gens de mestiers* désigne alors, quant à elle, principalement les lettrés, personnes douées de connaissances, avant que l'expression ne désigne, plus tardivement (entre le XV^e et le XVI^e siècle), les « artisans » puis les « ouvriers ». Les *mestiers* recouvrent à partir du XIV^e siècle l'ensemble des associations professionnelles depuis désignées comme « corporations » (2) et l'expression « avoir du

2 - Michèle Descolonges (1996, p. 135) précise toutefois qu'au Moyen-Âge le mot « corporation » n'est pas usité. Il est alors fait référence aux « guildes » comme synonymes de « métiers ».

métier » traduit la maîtrise, dans le domaine des arts et de la littérature principalement, d'un savoir-faire.

Suivant une seconde acception du mot, contemporaine et concurrente de la première, métier a pris au XI^e siècle le sens de « besoin, utilité ». Très vivant jusqu'au XVII^e siècle, cet usage est entré en désuétude et l'on ne dit plus aujourd'hui « avoir mester » pour « avoir besoin » ou « être de métier » pour désigner de quelque chose ou de quelqu'un qu'il est nécessaire, indispensable. Néanmoins, par métonymie, métier conserve aujourd'hui encore ce sens d'« utile ». Après le XVI^e siècle, il a perdu son sens d'« ustensile » (vase, vaisselle, mobilier) mais a connu une postérité remarquable au sens d'« instrument » avec l'invention du *métier à tisser* dont on trouve les premiers modèles à l'orée du XIII^e siècle.

Au total, ce n'est que tardivement que les usages actuels de métier apparaissent. Les distinctions/confusions avec « profession », « travail », puis « emploi » et même aujourd'hui « job » ne sont que les derniers avatars d'une longue histoire à double entrée : religieuse et séculière.

2. Définition

« Traditionnellement, nous dit Pierre Naville (1961, p. 233), le métier s'entendait d'un ensemble de capacités techniques de travail individuelles ; c'est encore, ajoutait-il, son sens fondamental ». Néanmoins, le sociologue perçoit combien les dimensions individuelles et collectives se sont depuis brouillées en raison de l'interdépendance croissante des activités professionnelles. Il précise encore qu'à la caractéristique technique s'ajoute désormais une considération technologique pour le moins ambivalente. Dans un contexte de transformation profonde de l'appareil de production, il observe que « d'un côté, en effet, la spécialisation et la mécanisation automatisée font disparaître les caractéristiques anciennes du métier chez les opérateurs, en les éloignant des actes de fabrication proprement dit ; de l'autre, les tâches secondaires de surveillance, de contrôle et de conduite d'outillage reconstituent les éléments de véritables métiers, mais sous une forme toute nouvelle ». Il note ensuite qu'il importe de prendre en considération « la durée de l'apprentissage et le niveau de qualification qui en résulte », attendu que « l'activité de travail se rapproche d'autant plus d'une profession ou d'un vrai métier qu'un temps plus long et des connaissances plus étendues caractérisent l'acquisition de sa maîtrise ». La caractéristique économique constitue une autre dimension constitutive du métier. Du point de vue de la signification sociologique, le statut d'emploi peut primer le métier (cas des fonctionnaires notamment), se confondre avec lui (cas des indépendants) ou lui être subordonné (cas des ouvriers « professionnels »). Enfin, Naville accorde une place

particulière à la question de la mobilité, invitant notamment à considérer les changements de métier en cours de vie active, l'exercice de métiers multiples parmi les travailleurs à temps réduit et à en mesurer les incidences en termes de progression ou de recul dans les hiérarchies professionnelles. Suivant une perspective dynamique, dès le début des années 1960, il consacre un paragraphe à la question de la « professionnalisation » des métiers dont il observe qu'elle est une préoccupation montante au sein des corps professionnels, aux États-Unis d'abord, en France ensuite. Résumant en un mot l'idée d'« organisation du métier en carrière, avec les conditions de stabilité, d'avancement, de garanties, d'assimilation étroite au milieu professionnel et aux institutions qui le représentent » (p. 237), ces tendances à la professionnalisation marqueront durablement les débats relatifs aux conditions de survie des « métiers de vieux style » (p. 240) et aux modalités de promotion de nouveaux métiers.

3. Actualité académique

Au regard de ce qui vient d'être énoncé, quelle est l'actualité du métier ? Peut-on encore en faire le schème explicatif de la professionnalisation et un étalon de mesure de la contribution productive des salariés ? Annoncé moribond sous le coup de force d'une industrialisation dépossédant les travailleurs de leurs savoir-faire, condamné à l'émiettement en gestes élémentaires sous l'action de la rationalisation du travail, la résurgence du métier comme catégorie centrale des discours et des pratiques managériales les plus avancées suscite bien des interrogations. Quelle(s) analyse(s) proposer de cette *modernité* apparente du métier ? Observe-t-on un retour à une configuration professionnelle antérieure qui renouerait avec le complexe liant qualification, activité et identité ? Inversement, la référence au métier recouvre-t-elle des réalités irréductibles à son acception passée ? Peut-on défendre l'idée d'une « révolution des métiers », transformation adossée à leur tradition séculaire et tendue vers de nouvelles organisations productives ? Répondre à ces questions invite à interroger les transformations de métiers *historiques* et les conditions d'institutionnalisation de métiers *émergents*.

132

Pour les premiers, la ligne de démarcation s'établit suivant les formes prises par la « professionnalisation » : évolution du contenu de l'activité, des règles d'accès et des identités qu'ils procurent à leurs détenteurs. Anne-Chantal Dubernet (*in* Piotet, 2002) observe ainsi que les réquisits à l'entrée, ainsi que les conditions d'exercice et de reconnaissance de métiers apparemment aussi différents que coiffeur, ripeur (anciennement éboueur) et métallurgiste se nourrissent aujourd'hui de références communes à la professionnalisation des emplois et à la professionnalité des salariés. Dans ce cadre, le diplôme se présente moins comme un gage de

qualification professionnelle que sous l'aspect d'un pré-requis minimal pour l'accès à un emploi. Pour les seconds, et suivant en cela une opposition vernaculaire, l'enjeu est la reconnaissance, par les Pouvoirs publics, les employeurs et les usagers-consommateurs, de l'exercice d'un travail (*i.e.* un *métier* avec ses compétences spécifiques, ayant son utilité sociale) pour partie délivré du joug du travail (*i.e.* un *emploi* qui est avant tout un gagne-pain, éventuellement dénué de toute finalité d'intérêt général) (3).

Questionnant les modes de professionnalisation du travail ménager, Karine Vasselin (*in* Piotet, 2002) traite, dans une même veine, du glissement qu'introduit la reconnaissance publique et du passage subséquent d'une activité domestique à une activité professionnelle. Si celle-ci s'émancipe de la sphère privée et de sa traditionnelle assignation féminine, sa reconnaissance reste toutefois très imparfaite : faible prise en compte des qualifications dans les grilles de classification et primat accordé par les employeurs aux qualités « naturelles » de ponctualité, discrétion et autre sens de l'initiative.

La professionnalisation du métier d'agent de sécurité à la RATP, étudiée par Nathalie Leroux (*in* Piotet, 2002), rend également compte des conditions dans lesquelles se crée, se structure et se développe une activité professionnelle, d'abord dans le « clair-obscur » de l'organisation puis au grand jour. Primitivement confinés à la surveillance des agents RATP « indéliçats », missionnés ensuite pour « reconquérir le territoire » métropolitain investi par des acteurs indésirables (*dealers*, vendeurs à la sauvette), les agents de sécurité assurent aujourd'hui, par une présence massive et visible, une action préventive de « sécurisation » des voyageurs. Avec l'accroissement de leurs effectifs et la déspecialisation de leurs tâches, les agents de sécurité développent néanmoins un rapport ambigu à la professionnalisation de leur métier : anciennement, leur qualification n'était certes pas reconnue hors de l'entreprise mais « le métier [offrait] les principes de reconnaissance de soi au travail » (*idem*, p. 105). Aujourd'hui que des certifications professionnelles ont été instituées et que le métier a gagné en généralité, la reconnaissance publique semble établie, mais au prix d'une altération de l'activité et de l'identité professionnelle de ses principaux acteurs.

Le secteur public est également travaillé par ces injonctions à la professionnalisation des métiers *historiques* et des métiers *émergents*, conséquences de la *modernisation* des services publics et de l'introduction d'une logique marchande au cœur d'un secteur qui lui était, par tradition, étranger. De création récente (début des années 1990),

3 - Sur cette partition, cf. Maruani et Nicole-Drancourt (1989) et sa reprise par Lahire (1993).

le métier de « conseiller financier à La Poste » offre un premier support à la réflexion. Françoise Piotet (2002) s'interroge ainsi sur sa « mise en forme » à différents niveaux. Le « Cofi » exerce-t-il dans le cadre d'une mission de service public ou sous l'emprise d'une logique commerciale? Sa rétribution s'effectue-t-elle selon une logique de grades ou suivant les résultats effectifs en termes de placements financiers? Son interlocuteur est-il défini comme un usager, un client ou un consommateur? Pour les fonctionnaires, le passage par l'emploi de « conseiller financier » répond à une logique de carrière doublée d'un souci de maintenir une mission de service public de qualité. Mais pour les contractuels auxquels La Poste a recours de façon soutenue, l'enjeu est la reconnaissance d'une identité de métier de « conseiller financier » *en général*, détachée de ses conditions locales d'activation. À terme, ils aspirent à « se positionner sur un marché du travail qui dépasse les frontières de l'institution pour s'étendre à l'ensemble du secteur bancaire et des assurances » (p. 149). Dans cette dernière configuration, de quelle(s) conception(s) du métier sont finalement porteurs les titulaires du poste? Et que reste-t-il des missions de service public?

Dans le même esprit, Florence Piaud (*in* Piotet, 2002) pose la question de la transformation du métier d'« agent d'accueil à France Télécom ». Depuis la privatisation partielle de l'entreprise en 1997, ceux-ci sont-ils des vendeurs ou des conseillers? Dédié à l'activité commerciale, le métier fait aujourd'hui l'objet d'une recomposition des « pratiques professionnelles » et de l'« identité professionnelle » des salariés. Si les agents d'accueil rejettent en bloc la figure du « vendeur » du secteur privé, soupçonné de rechercher, au mépris de toute morale élémentaire, l'appât du gain, ils aspirent à tisser avec les clients une relation de type « gagnant-gagnant » où la satisfaction des uns (les clients) accompagne la réussite commerciale de l'autre (l'entreprise). Dans un souci, non dénué d'ambiguïtés, de lier service public et service au public, les agents d'accueil se veulent des « conseillers commerciaux » et militent pour une professionnalisation du métier qui profite à tous (4).

174

4. Extension, dilution

Quels sont les effets du retour en grâce du « métier »? On peut en repérer deux types : d'un point de vue *cognitif* d'abord et au risque de l'extension infinie, des tentatives visant à rendre autrement intelligibles des activités qui échappent habituellement à son spectre analytique; d'un point de vue *pratique* ensuite et au risque de la dilution totale, des essais de légitimation de nouvelles occupations professionnelles qui ne répondent pourtant que très imparfaitement aux éléments de définition qu'on prête généralement au métier.

4 - Sur ce point, cf. également Rozenblatt, (2000).

Au titre de l'extension, on peut notamment considérer le « métier » de syndicaliste d'une part, de chef d'entreprise de l'autre. Mario Correia (*in* Piotet, 2002) repère ainsi que les « militants organisationnels » de la CFDT ont une relation ambivalente à leur « travail » dans la mesure où la grande liberté d'action et les bénéfices symboliques attachés à une activité peu formalisée se paient d'un lourd tribut : aux engagements consentis et aux multiples tâches réalisées, le syndicaliste est tenu, seul, de fixer les limites. Et « l'inexistence d'une norme d'évaluation qui puisse s'appliquer de manière générale et univoque renvoie aux individus la responsabilité de l'appréciation de leur travail » (p. 232). Fruit de la cooptation et impliquant un remplacement graduel de l'activité salariée, la « professionnalisation » du « métier » est particulièrement riche d'incertitudes quant au devenir du militant : difficile retour en arrière et impossibilité de planifier par avance la progression dans la hiérarchie syndicale conjuguent leurs effets et rendent problématiques la reconnaissance et l'adoption de ce « métier » de militant organisationnel.

Développant l'exemple de l'entrepreneuriat vendéen, Benoît Raveleau (*in* Piotet, 2002) s'interroge sur les sources d'un dynamisme singulier qui confère un rôle nodal à la figure et au « métier » de patron : une industrialisation en territoire rural, un développement reposant pour l'essentiel sur des initiatives locales, la prédominance du patronage dans les relations entre employeurs et ouvriers. Traditionnellement, cet apprentissage du « métier » de patron recouvre différentes dimensions en Vendée : il est « collectif » au sens où l'encadrement technique et managérial ainsi que les échanges interentreprises offrent un support de l'action ; il procède par « imitation » technique, commerciale et *dispositionnelle* ; il se montre « opérant » en ce qu'il puise dans les expériences personnelles et professionnelles antérieures les éléments des succès actuels ; il est enfin « incrémental » et « itératif » dans la mesure où il se nourrit des essais-erreurs pour aider à la décision. Toutefois, au vu des récentes transformations des modes de gestion des entreprises vendéennes (substitution de directeurs salariés aux patrons propriétaires, introduction systématique des pratiques de management, développement des délocalisations internationales), le devenir de l'entrepreneuriat vendéen « à l'ancienne » et la pérennité du « métier » afférent de patron semblent rien moins qu'incertains.

Une autre manière de caractériser l'extension consiste à pousser à la limite la jonction entre métiers et professions en analysant des activités professionnelles qui ressortissent apparemment des premiers comme des secondes. Les médecins du travail étudiés par Françoise Piotet (2002) possèdent les mêmes diplômes que leurs collègues et se plient aux règles déontologiques de la profession (la confidentialité en particulier). Toutefois, ils ne délivrent pas de prescription médicale, ont tous un statut salarié (le contrat de travail impliquant une subordination envers l'employeur ou

le groupement d'employeurs) et entrent généralement par défaut dans la carrière, la médecine du travail étant confinée au bas de la hiérarchie des spécialités médicales. Françoise Piotet observe des pratiques différentes et plusieurs identités professionnelles parmi les médecins du travail, ce qui l'amène à la conclusion que « plus qu'une profession, il y a plusieurs "métiers" de médecins du travail » (p. 346).

L'analyse proposée par Alain Quéménin (*in* Piotet, 2002) des commissaires-priseurs renvoie également à ce jeu entre métier et profession. Si les impétrants sont, aujourd'hui comme hier, issus des couches extrêmement favorisées de la population et si de puissantes logiques économiques et culturelles président toujours au choix d'embrasser cette carrière, les référents traditionnels du « métier » (en particulier l'interdiction de la publicité) sont malmenés avec l'arrivée massive de jeunes commissaires-priseurs issus des milieux d'affaires. Si la profession demeure prestigieuse et nécessite toujours, pour y accéder et y réussir, un investissement personnel et familial conséquent, la pratique du métier, quant à elle, se transforme avec l'introduction de valeurs nouvelles.

Un moment fort de la dilution s'est présenté, en 1997, avec la création du programme « Nouveaux emplois, nouveaux services » qui donne naissance au dispositif des « emplois-jeunes ». Le principe de cette loi, énoncé par son rapporteur, pose la nécessité du « développement des métiers de services ». Il s'agit de donner aux jeunes « une place, une perspective, un avenir ; démontrer qu'il existe dans notre société des besoins non satisfaits dans le domaine des activités d'utilité sociale et de proximité ; apporter la preuve que notre qualité de vie collective passe par le développement des métiers de services » (cité *in* Astier, 2007, p. 17). Or, entre « activité » et « petit boulot », le métier peine à se structurer dans le cadre des occupations professionnelles des emplois-jeunes. Insistant sur les « compétences relationnelles » des agents d'ambiance dans les transports publics, le « savoir-être » des *grands frères* dans les cités suburbaines, la professionnalisation de ces formes d'intervention sociale reste sujette à débat. Métiers flous comme le reconnaissent les impétrants eux-mêmes, leur exercice relève d'un apprentissage fondé sur l'expérience vécue des situations, également nommée « compétences biographiques » (Astier 2007, p. 110). Ces jeunes n'ayant pas été recrutés « sur la base d'une qualification professionnelle accréditée par un diplôme et acquise en cours de formation mais à partir de qualités attachées à leur personne – notamment l'origine ethnique et le fait d'avoir grandi dans le quartier – et des compétences pratiques spécifiques issues de leur expérience personnelle » (p. 80), peu des éléments de la définition canonique du métier rapportée par Naville se retrouvent ici. Au final, n'y a-t-il pas abus de langage à considérer ces activités professionnelles – qu'on les nomme ou non « métiers urbains » – comme des métiers ? Mieux, dans quelle mesure les

« compétences relationnelles, transverses, méthodologiques, génériques, comportementales, etc. » (Ségal, 2005, p. 7) sont-elles fondatrices d'une quelconque professionnalité? Pour finir, n'assiste-t-on pas là à un mouvement de dilution de la réalité du métier?

5. Discussion

À travers le prisme du métier, l'ambition qui anime les chercheurs est de saisir l'évolution des conditions d'emploi, les modifications du travail et les mutations des identités professionnelles. Restituant les tendances à la professionnalisation d'activités aussi diverses qu'agent d'ambiance, médiateur urbain, coiffeur, conseiller financier à La Poste, commissaire-priseur ou chef d'entreprise, on peut résumer les traits saillants de cette « révolution » annoncée des métiers : le poids du diplôme qui s'affirme « un attribut essentiel du métier » (Piotet, 2002, p. 348) (5) et la segmentation des marchés du travail que cette résurgence du métier tend à accentuer en fixant des conditions d'entrée et en freinant la concurrence d'autres corps de métier. D'où une conclusion d'importance : aujourd'hui comme hier, « en même temps qu'il intègre, le métier exclut » (p. 350). Cette première série de remarques ne rend toutefois qu'imparfaitement justice de l'apport des enquêtes contemporaines sur le métier. Les textes analysés témoignent également des inflexions opérées, au nom de la « professionnalisation des métiers », en matière d'évaluation de la contribution productive de chacun. Ainsi, l'appréciation de la performance individuelle, la priorité accordée aux projets ou la fixation d'objectifs de résultats concourt-elle à fragiliser le système de la qualification et à promouvoir une logique de la compétence qui rend beaucoup plus fluctuantes les rémunérations et plus opaques les repères de la « professionnalité ». Dans le même temps où le « métier » (et sa « professionnalisation ») présente des gages de sécurité pour les salariés qui l'exercent, il offre également un puissant levier de « flexibilité » dont les gestionnaires d'entreprise usent aujourd'hui abondamment.

Le principal écueil auquel s'affrontent les différentes tentatives contemporaines de saisie du métier tient en la labilité aujourd'hui constitutive de cet « attracteur » de sens. Devenu un objet fuyant à force d'indifférenciation sémantique, l'hétérogénéité des cas étudiés ou la pluralité des approches distinguées est moins en cause que la

5 - De fait, on peut également repérer cette prégnance du diplôme en procédant à une lecture en creux. Ainsi, les agents d'ambiance et autres médiateurs urbains sous contrat emploi-jeunes ne sont pas recrutés sur la base des titres scolaires possédés. Néanmoins, l'une des conditions préalable à la signature de leur contrat de travail est leur acceptation d'entrer en formation pour se « professionnaliser ». Aussi participent-ils à de longues séquences de formation sanctionnées par l'obtention d'un titre scolaire ou d'une certification professionnelle.

difficulté à s'entendre sur une acception partagée de ce qu'il comprend mais également de ce qu'il exclut. Ce constat n'est pas nouveau. Naville (1961, p. 231) pointait déjà la polysémie de ce vocabulaire : « On dit : "Je cherche une *situation*" ou "j'ai trouvé une bonne *place*". On dit aussi : "C'est mon *métier*" ou "j'appartiens à cette *profession*". D'un homme qui s'est élevé dans la hiérarchie, on estime qu'il a atteint une *position* ; il y a cent cinquante ans, on parlait d'*état*. On parle de la même façon d'*emploi*, de *poste*, voire de *tâche*. On invoque une *charge* ou une *fonction*... Tous ces termes, et bien d'autres encore, désignent des classes d'activités rémunérées qui sont à la base de la vie sociale. Mais ils n'ont pas tous le même sens, quoiqu'on les emploie couramment les uns pour les autres, ou presque. »

Si la « professionnalisation » donne son sens aux recherches actuelles, elle reste toutefois une thématique de portée trop générale pour donner une cohérence d'ensemble aux contributions. Tantôt il est question de modifications des pratiques, tantôt de transformations des représentations sociales, tantôt encore d'évolutions du recrutement social des « professionnels ». Manquent souvent les points d'appui qui permettraient, par le jeu de la comparaison, d'introduire une démarche cumulative. Par ailleurs, les auteurs faisant généralement l'économie d'une discussion des termes employés (au premier chef, « métier », « emploi » et « profession »), on ne sait pas toujours distinguer, dans leurs travaux, les acceptions courantes des références sociologiques. Les balancements que l'on peut entrevoir sont le plus fréquemment tus et les choix sont réalisés sans toujours éclairer le lecteur sur ce qui motive la posture adoptée.

Conclusion

Ce bref tour d'horizon nous permet-il de conclure de manière significative à la fécondité heuristique du « métier » pour penser les transformations des mondes du travail ? En dépit des réserves précédemment formulées à l'endroit de ses usages incontrôlés, prendre acte que « la révolution des métiers » est en marche et en étudier le déroulement permet de mettre l'accent sur des réalités sociales grosses de contradictions. Ainsi, sous couvert de reconnaître la valeur *réelle* des salariés, en particulier leur « professionnalité », le recours actuel au vocabulaire du métier masquerait le fait que « l'ordre du travail devient de moins en moins lisible et [que] les points de repère fournis par le système traditionnel de qualification s'effritent » (Piotet, 2002, p. 347). Dans cette version et au nom du métier même, la condition salariale serait insensiblement subvertie. On peut néanmoins contre-argumenter que cet appel au métier est également susceptible de produire des effets vertueux. Sans verser dans un optimisme béat, on ne peut exclure qu'il contribue à revitaliser les *autres* grands référents constitutifs de l'activité humaine qui, suivant en cela Hannah Arendt (1961), se distinguent du *travail* et de son pendant, la production. Historiquement en

effet, le métier a toujours fait la part belle à l'œuvre, ici l'invention technique, et à l'action, constitutive de l'être-en-société. Prisca Kergoat (2000, p. 103-104) rappelle ainsi que le métier « est associé [...] à un acte de création » et qu'il est « producteur de reconnaissance sociale ».

Il semble bien que le métier soit encore un analyseur utile pour l'étude des mutations contemporaines des mondes productifs.

Cédric FRÉTIGNÉ
 Université Paris XII Val-de-Marne (ERTE REV)
 Université Paris X-Nanterre (GTM)

BIBLIOGRAPHIE

- ARENDE H. (1961). *Condition de l'homme moderne*, Paris : Calmann-Lévy.
- ASTIER I. (2007). *Les nouvelles règles du social*, Paris : PUF.
- DESCOLONGES M. (1996). *Qu'est-ce qu'un métier?* Paris : PUF.
- DUBAR C., TRIPIER P. (1998). *Sociologie des professions*, Paris : Armand Colin.
- DARDY C., FRÉTIGNÉ C. (coord.) (2007). *L'expérience professionnelle et personnelle en questions*, Paris : L'Harmattan.
- KERGOAT P. (2000). « Métier » in H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Sénotier (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : PUF.
- LAHIRE B. (1993). *La raison des plus faibles. Rapport au travail, écritures domestiques et lectures en milieu populaires*, Lille : PUL.
- MARUANI N., NICOLE-DRANCOURT C. (1989). *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris : Syros-Alternatives.
- NAVILLE P. (1961). « L'emploi, le métier, la profession », in G. Friedmann et P. Naville (coord.), *Traité de sociologie du travail*, T1, Paris : Armand Colin
- PIOTET F. (coord.) (2002). *La révolution des métiers*, Paris : PUF.
- Premières informations, premières synthèses* (2004). « Les emplois difficiles à pourvoir : cinq métiers en exemples », n° 50-2.
- ROZENBLATT P. (coord.) (2000). *Le mirage de la compétence*, Paris : Syllepse.
- SÉGAL É. (2005). « Les compétences "relationnelles" en question », *Les cahiers d'Évry*.