

RECHERCHE  
& FORMATION

## Recherche et formation

72 | 2013  
La déprofessionnalisation

---

### « Déprofessionnalisation »

"Deprofessionalization"

Philippe Maubant, Lucie Roger et Michel Lejeune

---



#### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2041>

DOI : [10.4000/rechercheformation.2041](https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2041)

ISSN : 1968-3936

#### Éditeur

ENS Éditions

#### Édition imprimée

Date de publication : 30 décembre 2013

Pagination : 89-102

ISBN : 978-2-84788-510-1

ISSN : 0988-1824

#### Référence électronique

Philippe Maubant, Lucie Roger et Michel Lejeune, « « Déprofessionnalisation » », *Recherche et formation* [En ligne], 72 | 2013, mis en ligne le 11 mars 2014, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2041> ; DOI : [10.4000/rechercheformation.2041](https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2041)

---

## *Autour des mots de la formation*

# « Déprofessionnalisation »

### > **Philippe MAUBANT**

Université de Sherbrooke, faculté d'éducation, IRPE/CRIFPE-Sherbrooke, Canada

### > **Lucie ROGER**

Université de Sherbrooke, IRPE, Canada ; université de Nantes, CREN

### > **Michel LEJEUNE**

Université du Québec, TELUQ, Canada

---

**RÉSUMÉ** • Le propos de ce texte est de définir la déprofessionnalisation. Demailly et La Broise (2009), qui posent ce terme comme « sociologiquement difficile à employer et fortement polysémique » (p. 1), le présentent principalement comme « un inverse de professionnalisation » (*Ibid.*). En épousant cette perspective, nous proposons de caractériser la déprofessionnalisation à partir de ses traces et de ses formes mais aussi en cherchant à identifier ses causes et ses conséquences. Avant de définir la déprofessionnalisation, il nous paraît donc important de présenter, dans une première partie, le construit qui, selon nous, la révèle en creux. Prendre ainsi appui sur la définition de la professionnalisation pour caractériser la déprofessionnalisation nous invite, dans une seconde partie, à esquisser les contextes et conditions d'émergence de cette réalité sociale. Dans une troisième partie, nous proposons au lecteur différentes définitions de la déprofessionnalisation.

**MOTS-CLÉS** • compétence, travail

---

## **1. La professionnalisation et son double**

La professionnalisation et ses discours semblent participer d'une réalité : des nouvelles missions assignées aux organismes de formation, mais aussi d'un indéniable effet de mode, tant ces discours pénètrent avec force aujourd'hui les milieux professionnels, les politiques institutionnelles, les stratégies des établissements éducatifs et plus récemment les universités ou écoles postsecondaires. Lire et comprendre les politiques, les dispositifs, les situations et processus de professionnalisation, c'est chercher à analyser l'activité d'un professionnel, tout en visant la lecture compréhensive des contextes et des conditions de mise en œuvre et de réussite des formations professionnalisantes. De la mise à nu de ces différents

questionnements découle le plus souvent une analyse des figures contemporaines de la formation professionnelle, sur le plan de ses finalités et de ses modalités de mise en œuvre. Autrement dit, comment la formation professionnelle prend-elle en compte cette injonction de professionnalisation ? Les recherches portant sur la professionnalisation convoquent le plus souvent les théories d'analyse de l'activité du travail et les modèles de formation et/ou d'apprentissage. Elles révèlent souvent les contraintes ou obstacles à la mise en œuvre d'une visée de professionnalisation d'une politique ou d'un dispositif, en évoquant tout à la fois des effets ou des impacts négatifs sur les organisations et sur les travailleurs, mais aussi en révélant explicitement des indicateurs ou des formes de souffrances au travail ou de précarité dans les emplois et des difficultés dans l'exercice de l'activité du travail.

Dès lors nous pouvons constater comme une réponse à cet allant de soi de la professionnalisation, la publication croissante de travaux faisant état de cette réalité et qui proposent de décrire les conditions et les formes de déprofessionnalisation touchant les travailleurs et par ricochet les organisations et les groupes professionnels. La déprofessionnalisation apparaît donc comme un double de la professionnalisation dans la mesure où ce qui peut contribuer à la professionnalisation de l'activité du travail et/ou de la formation peut à son tour produire des situations ou processus de déprofessionnalisation. Ainsi, nous avons recensé et analysé différents articles scientifiques francophones et anglophones, publiés ces dernières années, mettant en évidence les effets de politiques sur des contextes, des environnements et situations de travail pouvant conduire à créer chez le travailleur les conditions d'une déprofessionnalisation. Si ces recherches soulignent les effets de la déprofessionnalisation, leur lecture doit nous conduire à esquisser ce qu'est l'objet de la déprofessionnalisation. Autrement dit, quelles sont les dimensions touchées directement par ces contextes favorisant la déprofessionnalisation ? Le travailleur ? L'organisation, l'environnement ? La place du travail ? La fonction occupée par le travailleur dans l'organisation ? L'identité sociale et professionnelle ? En évoquant ces différentes perspectives, nous cherchons à souligner combien définir l'objet de la déprofessionnalisation nécessite de prendre en considération les signes de celle-ci, ses traces visibles et non visibles.

L'analyse des dimensions ou questions concernées par la professionnalisation révèle en creux les formes et caractéristiques de la déprofessionnalisation. Si cette nouvelle réalité touche plus particulièrement le travail et ses conditions de réalisation, l'étude des facteurs conduisant à des formes de déprofessionnalisation interpelle aussi les politiques et les dispositifs de formation professionnelle. En effet, comment la formation professionnelle intègre-t-elle cette nouvelle donne ? Permet-elle de la contrer ? Est-elle en mesure de résister à cette tendance à la déprofessionnalisation ou contribue-t-elle, seulement, à atténuer ses effets auprès des travailleurs concernés ? La formation professionnelle, qu'elle soit à l'initiative des branches professionnelles, des institutions publiques ou des entreprises

pourrait-elle constituer un facteur favorable au déclenchement de processus de déprofessionnalisation ?

Pour esquisser une grille de lecture de traces et de formes de déprofessionnalisation, si l'on a pour projet de repérer des traces de déprofessionnalisation, nous suggérons dans un premier temps de convoquer les écrits scientifiques cherchant à présenter comment montrer que le terme de professionnalisation porte en lui une grande variété de sens pouvant révéler les différentes visées annoncées de la professionnalisation. À ce titre, l'article de Bourdoncle (2000) dresse le constat que « l'on parle de professionnalisation à propos de l'activité, du groupe des savoirs, de l'individu exerçant l'activité, de la formation à l'activité » (p. 118). À partir de ce premier repérage, nous proposons d'affecter au terme de professionnalisation deux ambitions de changement : la première concerne le travail, la seconde renvoie à la formation.

## **2. Les conditions d'émergence de la déprofessionnalisation**

### ***2.1. De la professionnalisation du travail à sa déprofessionnalisation***

Professionnaliser le travail, c'est donc s'intéresser tout d'abord à la professionnalisation de l'activité. Il s'agit ici de souscrire à un projet de rationalisation de l'activité du travail. Dans cette perspective, on cherchera à décrire et à comprendre l'activité du travail. Par cette connaissance, on espère pouvoir identifier les leviers, les processus, les situations susceptibles, dans un contexte de travail, de gagner en qualité, en efficacité et en productivité dans l'exercice et la réalisation de l'activité. Les théories d'analyse de l'activité participent de cette connaissance de la pratique professionnelle (Yvon & Durand, 2012). Elles peuvent être mobilisées pour déceler une problématique au travail. Elles peuvent aussi constituer les fondements d'une formation pensée en situation de travail (Bourgeois & Durand, 2012). Professionnaliser l'activité du travail invite ainsi à concevoir autrement la formation professionnelle. Dès lors, celle-ci se trouve imprégnée de nouveaux modèles de formation sensés préparer efficacement le futur professionnel.

La professionnalisation du travail concerne aussi le travailleur, non plus seulement son activité, mais davantage sa fonction, sa place dans l'organisation ou dans le collectif de travail, son identité sociale et professionnelle. En exprimant cette intention, on rappelle combien les discours sociaux sur et pour la professionnalisation sont en partie nés d'une volonté des organisations professionnelles, représentant les employeurs et/ou les travailleurs, de négocier et de s'entendre sur une conception d'une activité, mais aussi sur une conception de la fonction sociale de cette activité. Ainsi, la professionnalisation, « en tant que descripteur des changements dans le travail et les organisations productives, apparaît comme un enjeu de rapports sociaux » (Demazière, 2012, p. 75). Professionnaliser le travail est donc bien un processus qui requiert, pour le décrire, de le comprendre, d'en déceler ses facteurs

explicatifs et ses fondements, d'étudier l'activité du travail dans ses rapports au travailleur et au contexte de travail.

## **2.2. De la professionnalisation de la formation à sa déprofessionnalisation**

Outre la professionnalisation du travail, la seconde finalité des discours sociaux sur et pour la professionnalisation concerne la formation. Il s'agit ici de penser autrement la formation professionnelle en soulignant les conditions permettant à celle-ci de préparer aux mieux le travailleur, futur professionnel dans le cas d'une formation professionnelle initiale ou professionnel en développement-transformation s'il s'agit d'une formation continue. La professionnalisation de la formation constitue donc un objectif requérant une ingénierie spécifique cherchant à mettre en place les conditions de la meilleure préparation du formé à la réalisation de l'activité professionnelle. L'ingénierie pédagogique, notamment, sera interpellée dans sa capacité à soutenir un objectif de professionnalisation de la formation convoquera différents modèles ou démarches d'apprentissage au travail en postulant l'idée que ces modèles ou démarches permettent de répondre aux trois questions suivantes : « Comment développe-t-on des compétences et des connaissances en travaillant ? Comment favoriser le développement des compétences et des connaissances en situation de travail ? Comment rendre le travail plus formateur ? En indiquant au lecteur ces formes d'une professionnalisation de la formation, nous soulignons en creux des traces de déprofessionnalisation repérables aux trois niveaux de l'ingénierie de formation (politique, sociale et pédagogique). Si les discours sur la professionnalisation visent à transformer les modèles de formation, ils tendent à valoriser principalement une logique de formation dans et par le travail. Bourgeois et Durand (2012, p. 11) soulignent combien ces modèles didactico-pédagogiques révèlent « les politiques, dispositifs et pratiques qui visent à rendre le travail plus formateur ».

En rappelant ces deux visées de la professionnalisation, nous souscrivons à la thèse défendue par Bourdoncle considérant que la professionnalisation cherche à atteindre un objectif : la transformation des individus, des groupes et des organisations par une action sur l'activité du travail et une action sur la formation. Nous pouvons considérer ainsi que ce rappel des objets sur lesquels portent les travaux de recherche sur la professionnalisation nous invite à retenir les éléments suivants comme traces et formes de déprofessionnalisation permettant de repérer des transformations affectant : l'activité du travail d'une part et, d'autre part, les situations comme marqueurs de rapports du travailleur aux temporalités et aux territoires d'exercice de son activité, les intentions et les pratiques d'évaluation du travail et de la formation.

Les différentes définitions de la déprofessionnalisation témoignent d'un double rapport problématique de sens et de valeur, d'une part au travail et d'autre part à la société. Certains auteurs évoquent notamment les termes de

déclin (Hervouet, Lemieux & Ruellan, 2006), notamment de déclin de la place des groupes professionnels dans la régulation des sociétés (Demailly & La Broise, 2009), de destruction de formes d'organisation du travail (Linhart, 2009), d'exclusion (Paugam, 2000). *A contrario*, pour mieux mettre en évidence ces questions de sens et de valeur, d'autres auteurs expriment des formes d'idéal attendu du travail et de ses effets positifs, voire émancipatoires sur les individus et sur les groupes sociaux. On parlera ainsi de recomposition de la régulation sociale (Boucher, 2007), de renouvellement professionnel (Lefranc, 2006), d'humanisation de certaines activités professionnelles (Dufresne, 1979). Face à ces différentes définitions de la déprofessionnalisation, il est important de souligner deux perspectives révélées par l'analyse de ces textes scientifiques. D'une part, les auteurs exposent les principales caractéristiques de la déprofessionnalisation. D'autre part, chacune de ces définitions porte en elle des questions de sens et de valeur, nous conduisant ainsi à définir, avec prudence, la déprofessionnalisation en prenant en compte les contextes idéologiques et sociopolitiques dans lesquels et à partir desquels les discours sociaux sur la déprofessionnalisation se mettent en place. La référence fréquente de certains auteurs aux effets de l'idéologie néolibérale ou aux conséquences d'un renforcement hégémonique d'un capitalisme financier pour ne citer que ces deux références produit une conception négative des processus de professionnalisation-déprofessionnalisation. Il convient ici de rappeler, à l'instar de Demailly et La Broise (2009), que la déprofessionnalisation peut aussi s'accompagner de processus de recomposition de nouvelles professionnalités.

### 3. Les différentes définitions de la déprofessionnalisation

#### 3.1. *La déprofessionnalisation comme processus de transformation affectant l'activité du travail*

En 2009, Demailly et La Broise dressent un état des conditions d'émergence et de développement de processus de déprofessionnalisation. Ils rappellent notamment que la déprofessionnalisation prend forme au travers de signes observables de transformations constatées, tant au niveau des professionnels, en analysant notamment les conditions d'exercice de leur activité, qu'au niveau des organisations de travail, en étudiant tout particulièrement les nouveaux modèles de gouvernance et de management. Les signes ou formes de déprofessionnalisation observée tiennent parfois lieu de définitions de la déprofessionnalisation : souffrance au travail, pertes de repères professionnels, diminution de l'autonomie professionnelle. Ils renvoient directement à la situation du travailleur, à ses comportements, à son identité physique et psychique. L'analyse de Demailly et La Broise nous encourage à distinguer ici les signes, traces ou formes de déprofessionnalisation, ses causes ou facteurs explicatifs, les conséquences de celle-ci comme celles, notamment, affectant l'identité du travailleur au travers, par exemple, d'une perte d'estime de soi ou d'un sentiment de compétence. Selon cette perspective, la souffrance

au travail, les pertes de repères professionnels peuvent être considérées comme des traces ou formes de déprofessionnalisation. La diminution de l'autonomie professionnelle peut, quant à elle, constituer une conséquence de situations ou de processus de déprofessionnalisation. Mais en proposant cette lecture de l'étude de Demailly et La Broise, nous admettons aussi que, ce qui peut être identifié comme des conséquences de la déprofessionnalisation, peut aussi participer de ses origines, voire contribuer à définir des formes ou des traces de la déprofessionnalisation. La lecture du texte de Demailly et La Broise nous invite également à discerner dans l'examen des traces ou formes de la déprofessionnalisation des indicateurs d'autres réalités sociales, témoins de mutations ou de transformations constatées dans les organisations humaines, en particulier les organisations de travail : fermetures d'usine, délocalisation d'entreprises, licenciements, augmentation du chômage des jeunes, transformation du tissu industriel, etc. C'est pourquoi nous proposons de recourir aux savoirs professionnels comme analyseur de situations ou de processus de déprofessionnalisation affectant l'activité du travail.

La déprofessionnalisation affecte l'activité du travail, et en premier lieu, pose la question des savoirs professionnels requis pour agir en situation de travail. Différents textes traitent de cette question. Hochart (2006) associe la déprofessionnalisation à la déqualification. Prades (2011) considère qu'elle constitue une déspecialisation des acteurs de terrain. Chez ces deux auteurs, les processus de déprofessionnalisation ont une incidence sur la manière de penser les savoirs professionnels comme ressources requises pour agir professionnellement. Non seulement les processus de déprofessionnalisation interrogent le sens et les caractéristiques des savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du travail et des tâches demandées, mais ils tendent à modifier le rapport au travail et à l'activité qu'élaborent les travailleurs, les groupes et organisations professionnelles. Ce rapport se modifie et conduit à considérer que l'exercice de certaines activités du travail ou de certaines tâches n'a plus besoin des savoirs appris jusqu'alors, mais en requiert d'autres. La remise en cause des savoirs professionnels est une conséquence de processus de déprofessionnalisation. Cette mise en question invite le travailleur à discuter des fondements de sa pratique. Mais elle a pour effet aussi de bousculer l'identité professionnelle, dont on sait combien elle se forge dans et par une identification du travailleur aux savoirs professionnels mobilisés et par une capacité du travailleur à donner sens à l'usage de ces savoirs dans l'activité. Affirmer cela souligne combien la question des savoirs professionnels résonne avec celle des compétences. Interroger le sens et la fonction opératoire des savoirs professionnels dans l'exercice de l'activité du travail, c'est mettre en question les processus d'acquisition de ces savoirs, c'est discuter de leurs fonctions sociales comme indices d'un pouvoir dans l'organisation, c'est interroger l'activité dans ses composantes de construction cognitive et affective, c'est enfin remettre en cause les compétences réelles et les compétences déclarées par le travailleur. Si la déprofessionnalisation se traduit par des formes ou processus de déqualification ou de déspecialisation, cela touche directement les savoirs

professionnels, autrement dit, les éléments requis pour agir avec compétence et pour négocier son statut et sa fonction dans l'organisation sociale. Chez Dubet (2002), la déprofessionnalisation se repère aussi à partir d'indices traduisant des atteintes à la maîtrise de savoirs. Chez cet auteur, c'est moins la question du sens et de la fonction des savoirs que celle de leurs usages et de leurs maîtrises qui se pose. En niant certains savoirs, en appelant à la mobilisation d'autres, on s'invite dans l'intimité cognitive présidant à la conduite de l'activité. Discuter et débattre des savoirs d'un professionnel, c'est aussi introduire une réflexion, voire une mise en doute des processus et situations l'ayant conduit à la maîtrise des savoirs. Dès lors, étudier les traces et formes de la déprofessionnalisation nous conduira à questionner toute situation antérieure ayant pu créer les conditions d'un apprentissage et d'une maîtrise de ces savoirs. On s'interrogera aussi sur les procédures de validation et/ou de reconnaissance de ces savoirs, comme indicateur d'une qualification ou comme preuve de compétence. On pourra constater alors une perte de qualification, chez le professionnel, induite par le passage d'une logique organisationnelle de la reconnaissance des qualifications à une logique *quasi* dogmatique du contrôle des compétences.

### ***3.2 La déprofessionnalisation comme processus de transformation affectant les situations de travail***

#### ***3.2.1. Les situations comme analyseur de processus de déprofessionnalisation***

Mais la déprofessionnalisation touchant à l'activité du travail concerne aussi la situation de travail, et pas seulement l'activité. Le rapport du travailleur à la situation se définit principalement comme un rapport au statut de l'emploi occupé. Hervouet, Lemieux et Ruellan (2006) parlent de détérioration du statut et de précarisation de l'emploi. La mise en question de la situation de travail est donc à définir en premier lieu comme une remise en cause du statut de l'emploi dont la référence et la norme continuent d'être celle d'un emploi à durée indéterminée (Eckert & Mora, 2008). Si la situation de travail comme révélateur du statut de l'emploi est interrogée, ce questionnement tend à produire chez le travailleur des formes de stress au travail. La question du statut de l'emploi est directement liée à celle du statut du travailleur (Maroy, 2002), La perception du statut de l'emploi est en outre souvent associée à certains aspects du travail, notamment celle de la rémunération, des avantages sociaux et de reconnaissance par l'employeur de l'utilité du poste pour la réussite de l'entreprise (Hellström, 2004). Or, comme le soulignent Lévesque et Murray (2003, p. 17) « les changements structurels dans les marchés du travail et des produits créent de nouvelles sources de division entre les travailleurs : différences entre les travailleurs et les sans-emploi, entre les travailleurs des établissements en compétition et parfois entre ceux qui œuvrent dans la même entreprise, entre les travailleurs bénéficiant d'un emploi traditionnel

et ceux occupant un emploi atypique, et entre les travailleurs possédant différents niveaux d'ancienneté ».

Si les effets de ces changements ne sont pas atténués par de nouvelles formes de solidarités, nous pouvons considérer qu'ils produiront les conditions de mise en place de situations de déprofessionnalisation, dans la mesure où ces effets agissent directement sur le travailleur au travers notamment de son emploi et de son statut. Mais les processus de déprofessionnalisation affectent aussi la situation de travail au regard notamment des dimensions de rapport aux temporalités et aux territoires d'exercice du travail.

### ***3.2.2. Les rapports aux temps et aux territoires comme analyseur de processus de déprofessionnalisation***

Certains auteurs évoquent tout d'abord les modifications affectant l'organisation des temps de travail et celle des lieux d'exercice des différentes activités constitutives du travail. Ainsi, l'analyse des travaux de recherche consultés révèle combien les temps professionnels se conçoivent et se mettent en œuvre autrement aujourd'hui, notamment dans les métiers relationnels et de l'interaction humaine (éducation, formation, travail social, santé, services au public). Cette modification constatée dans le rapport au temps (temps professionnel et temps sociaux) et dans la gestion du temps de la part du travailleur est souvent le résultat de nouvelles formes d'organisation du travail, souvent prescrites et imposées par l'employeur. Ainsi, nous pouvons constater combien le morcellement des tâches (Fabre, 2006), le développement du télétravail ou du travail à distance (Castells, 2000), le déplacement ou la disparition progressive de creusets de compétences caractéristiques de certaines professions se réalisent au profit de l'émergence de nouvelles tâches soumises à des processus croissants de contrôle et de vérification. Cette omniprésence du contrôle et de la vérification conduit de plus en plus les travailleurs à concevoir le temps de travail selon une logique d'intermittence (Nicolas-Le-Strat, 2004). Nous pouvons notamment faire l'hypothèse que les travailleurs exerçant des métiers à forts fondements et valeurs vocationnels ont modifié leurs conceptions du temps de travail au regard du sentiment d'un besoin croissant d'intervention auprès de populations de plus en plus fragilisées et en souffrance. Autrement dit, à mesure qu'une profession se sent mise en question au regard de l'efficacité de son action, en particulier lorsque celle-ci se définit, par essence et par sens, sur le mode du service à autrui, le professionnel tend à traduire cela en une mise en cause de son expertise et de son utilité sociale. Il cherche alors à se protéger en déployant son temps et son territoire d'exercice au-delà des temporalités et des espaces fixés par son organisation et par l'institution. Cette logique de la culpabilisation du professionnel le conduit à allonger son temps de travail, l'incite à rapprocher, voire à fusionner ses espaces professionnels et ses espaces privés, ce qui contribue à produire chez lui des insatisfactions et souvent un fort sentiment d'impuissance dans l'action, voire d'incompétence dans le travail (Bibou-Nakou, Stogiannidou

& Kiosseoglou, 1999). Ainsi, cette logique de l'intermittence temporelle peut être occasionnellement revendiquée et défendue par les travailleurs eux-mêmes comme une forme de sauvegarde et de préservation de leur autonomie professionnelle, comme dans les métiers artistiques ou de création par exemple (Nicolas-Le Strat, 2004). Elle pourrait même constituer la figure emblématique d'une profession, en quelque sorte sa spécificité et sa singularité, incarnée par l'autonomie dans la réalisation du travail et représentant ainsi une valeur d'indépendance, de liberté et de non-allégeance à toute forme d'autorité ou de pouvoir.

Cette logique de l'intermittence temporelle peut aussi être, pour le travailleur, source de conflits voire de souffrances au travail en particulier si celle-ci produit des recompositions, sur le mode de la remise en cause, de ce qui constitue le cœur d'un métier ou si elle conduit à des partages de tâches sur le mode de la renonciation à ce qui peut être considéré par le travailleur comme la valeur intrinsèque et le sens premier d'une profession : un creuset de compétences, une unité temporelle d'exercice de l'activité, des gestes professionnels et/ou des artefacts emblématiques de la profession, un produit, un service ou une œuvre issus de l'activité. Or, ces quatre dimensions semblent aujourd'hui remises en cause par cette logique de l'intermittence temporelle. En effet, les compétences sont aujourd'hui à partager et ce qui constituait, hier encore, la spécialité, le monopole, et donc la singularité d'une profession, tend à être disséminé vers d'autres tâches et d'autres temporalités assumées et gérées par d'autres professionnels. Dans cette perspective, l'émergence de discours sociaux vantant les mérites et les valeurs de l'interprofessionnalité (Aubert, Manière & Mourey, 2005) nous invite à penser que ce partage des tâches et des temps constitutifs de l'activité professionnelle produisant des effets de morcellement et de dissémination de l'activité professionnelle cherche à s'habiller d'une nouvelle *doxa* organisationnelle, comme ont pu l'être ou le sont encore les discours *sur et pour* la professionnalisation. Les prescriptions sur le nécessaire développement de l'inter-professionnalité dans l'exercice du travail et l'inscription de l'interprofessionnalité comme compétence à atteindre dans les nouveaux *curricula* ou programmes de formation semblent masquer des tensions entre différents professionnels dans un même secteur d'activité. Si la logique de l'intermittence temporelle peut expliquer l'essor d'un discours social sur l'interprofessionnalité, elle produit aussi, semble-t-il, la fin progressive de domaines réservés attribués à certaines professions, dans la maîtrise et l'exercice de gestes professionnels. Enfin, peu de professions parviennent aujourd'hui à maintenir un monopole de production, y compris dans les métiers fondés sur un monopole d'exercice comme le droit ou la médecine par exemple. Les temps d'exercice de l'activité sont aujourd'hui morcelés et participent d'une démultiplication des tâches vers d'autres lieux et d'autres temps, comme les temps privés, par exemple. Dès lors les frontières, jusque-là étanches, entre temps professionnels et temps sociaux tendent à s'estomper au profit d'une dilution des activités dans différentes

temporalités, ce qui contribue à des formes de mal-être professionnels, voire à des *burnout* (Lantheaume, 2008).

Outre cette question des temporalités de l'activité, premier signe d'une modification de l'organisation du travail et des pratiques professionnelles du travailleur, nous pouvons donc souligner combien la déprofessionnalisation se caractérise aussi par une modification des lieux et territoires d'exercice de l'activité professionnelle. Le travail semble se déployer au-delà des territoires habituels d'exercice de la profession. Nicolas-Le Strat (2004) évoque la notion de micro-bassins de travail immatériel. Cela semble une réalité, en particulier dans les métiers relationnels, notamment les métiers de l'intervention sociale, éducative et socio-éducative. Cette logique de micro-bassins immatériels semble découler d'un morcellement des politiques publiques, en particulier dans le domaine de l'éducation, du social ou de la santé. Les politiques de décentralisation en France ou de *reengineering* de l'État, en Amérique du Nord ont renforcé cette réalité de territoires immatériels de l'exercice de l'activité du travail et du déploiement de certaines tâches. Hochart (2006) évoque l'augmentation significative de politiques sociales morcelées, peu soutenues financièrement et dominées par l'esprit gestionnaire et technocrate. En discutant des réalités et des effets de la déprofessionnalisation, des métiers ou des professions cherchent à débattre d'une recomposition des territoires d'exercice de l'activité du travail. Comme le souligne Nicolas-Le Strat (2004, p. 41), il appartient « aux intermittents du travail de revendiquer leurs espaces de professionnalité » Il en est de même des espaces épistémiques qui permettent aux travailleurs de tester et de déployer leurs savoirs organisateurs de leurs pratiques professionnelles, évaluation et valorisation sans lesquelles il n'est guère possible de gagner en expertise et en reconnaissance sociale. Nous voyons bien ici que la déprofessionnalisation produit des formes de réorganisation du travail et des pratiques professionnelles en jouant principalement sur les situations caractérisées par des dimensions de temporalités et de territoires.

## Conclusion

En convoquant ces différentes références, nous avons cherché à appréhender la déprofessionnalisation, à partir de trois entrées : celle de ses indices ou traces, celle des conditions et contextes d'émergence des politiques, dispositifs, processus et situations de déprofessionnalisation, celle enfin des définitions de la déprofessionnalisation. En mobilisant des références anglophones et francophones, nous avons voulu aussi dégager des différences, mais aussi, et surtout des points communs en particulier dans les réflexions, résultats, propositions et préconisations issus des recherches en cours sur cette question. Nous avons pu notamment mettre en évidence que les politiques, dispositifs, processus et situations de déprofessionnalisation, pour se déployer, nécessitaient 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. Nous avons également identifié quelques facteurs, non pas explicatifs de processus de déprofessionnalisation, mais concomitants de ces processus. Il s'agit pour nous d'agents-accompagnateurs de la déprofessionnalisation : augmentation des instances de contrôle et de vérification, refondation de la technocratie et de la bureaucratie, contournement des règles et des lois du travail, mise en compétition et en concurrence des individus et des collectifs, doxa de la performance, etc. Enfin, l'analyse de ces différentes références nous a permis de mettre à jour les effets, en terme de changement dans les organisations du travail et dans les pratiques professionnelles des travailleurs ; transformation des rapports aux temps sociaux et aux territoires d'exercice de l'activité du travail, modification des rapports à l'évaluation du travail et à l'auto-évaluation des pratiques professionnelles, transformation des rapports aux collectifs et aux politiques.

**Philippe MAUBANT**

Philippe.Maubant@USherbrooke.ca

**Lucie ROGER**

message@lucieroger.com

**MICHEL LEJEUNE**

michel-lejeune@hotmail.ca

## BIBLIOGRAPHIE

- AUBERT M., MANIÈRE D. & MOUREY F. (2005). *Interprofessionnalité en gérontologie*. Paris : Érès.
- BIBOU-NAKOU I., STOGIANNIDOU A. & KIOSSEOGLU G. (1999). The relation between teacher burnout and teacher's attributions and practices regarding school behavior problems. *School psychology international*, n° 20, p. 209-217.
- BOUCHER M. (2007). Les intervenants sociaux au service de la sécurité ? Analyse d'une dérive dangereuse. In L. M. V. Le Goaziou. *Quand les banlieues brûlent...*, Paris : La Découverte.
- BOURDONCLE R. (2000). Formes et dispositifs de professionnalisation. *Recherche et formation*, n° 35, p. 117-132.
- BOURGOIS É & DURAND M. (2012). *Apprendre au travail*. Paris : Presses universitaires de France.
- CASTELLS M. (2000). *The Rise of the Network Society*. Oxford : Blackwell.
- DEMAILLY L. & LA BROISE P. de (2009). Les enjeux de la déprofessionnalisation : études de cas et pistes de travail. *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*, n° 4. En ligne : <<http://socio-logos.revues.org/2305>>.

- DEMAZIÈRE D. (2012). Le dualisme de la professionnalisation. Les professionnels de métier dans les grandes organisations en mutation. In D. Demazière, P. Roquet & R. Wittorski, *La professionnalisation mise en objets*, Paris : L'Harmattan, p. 75-92.
- DUBET F. (2002). *Le déclin des institutions*. Paris : Le Seuil.
- DUFRESNE J. (1979). La déprofessionnalisation. *Critères*, n° 25, p. 23-134.
- ECKERT H. & MORA V. (2008). Formes temporelles de l'incertitude et sécurisation des trajectoires dans l'insertion professionnelle des jeunes. *Travail et emploi*, n° 113, p. 31-57.
- FABRE M. (2006). Analyse des pratiques et problématisation. *Recherche et formation*, n° 51, p. 133-145.
- HELLSTRÖM T. (2004). Between a Rock and a Hard Place: Academic Institutional Change and the Problem of Collective Action. *Higher Education*, vol. 48, n° 4, p. 511-528.
- HERVOUET L., LEMIEUX C. & RUELLAN D. (2006). Former pour un nouveau métier. *Projet*, n° 290, p. 77-84.
- HOCHART M. (2006). L'avenir des centres de formation en travail social : une nécessaire adaptation à la modernité ? *Vie sociale et traitements*, vol. 3, n° 91, p. 25-34.
- LANTHEAUME F. (2008). Tensions, ajustements, crises dans le travail enseignant : un métier en redéfinition. *Pensée plurielle*, vol. 2, n° 18, p. 49-56.
- LEFRANC S. (2006). Le mouvement pour la justice restauratrice : an idea whose time as come. *Droit et société*, n° 2, p. 393-409.
- LÉVESQUE C. & MURRAY G. (2003). Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau. *Revue de l'IRÈS*, vol. 41, n°1, p. 1-28.
- LINHART D. (2009). *Travailler sans les autres ?* Paris : Le Seuil.
- MAROY C. C. (2002). Professionnalisation ou déprofessionnalisation des enseignants ? Le cas de la communauté française de Belgique. *Cahier de recherche du GIRSEF*, n° 18, p. 1-29.
- NICOLAS-LE-STRAT P. (2004). La constitution intermittente de l'activité. *Multitudes*, vol. 3, n° 17, p. 31-42.
- PAUGAM S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses universitaires de France.
- PRADES J.-L. (2011). Identité professionnelle dans l'institution et affiliation sociale en milieu ouvert. *Nouvelle revue de psychologie*, vol. 12, n° 2, p. 185-205.
- YVON F. & DURAND M. (2012). *Réconcilier recherche et formation par l'analyse de l'activité*. Bruxelles : De Boeck.

---

## *Abstract • Keywords*

---

**ABSTRACT** • The purpose of this paper is to define the de-professionalisation. Demailly and La Broise (2009), which presented this term as «sociologically difficult to use and highly polysemous» (p. 1), showing it primarily as a «reverse of professionalisation» (Ibid.). We suggest to characterize the de-professionalisation, from its traces and forms, but also by seeking to identify its causes and consequences. Before defining the de-professionalisation, it seems important to present, in the first part, the construction whose reveals it. We will first characterize de-professionalisation supporting by the definition of professionalisation and that will invites us in a second part, to outline the contexts and conditions of emergence of this social reality. In the third part, we will propose some definitions of de-professionalisation.

**KEYWORDS** • competence, labour