



Formation emploi

Revue française de sciences sociales

108 | octobre-décembre 2009

Les processus de professionnalisation

Postface

Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation

Didier Demazière



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2111>

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2009

Pagination : 83-90

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Didier Demazière, « Postface », *Formation emploi* [En ligne], 108 | octobre-décembre 2009, mis en ligne le 01 janvier 2012, consulté le 21 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2111>

DOSSIER

Postface : Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation

Didier Demazière*

Les articles rassemblés dans ce dossier pointent, chacun à leur manière et sur des terrains différents, le caractère problématique des processus de professionnalisation. Quels que soient les phénomènes étudiés, la professionnalisation apparaît inachevée, inaccomplie, incomplète, imparfaitement réalisée. Elle est prise dans une tension entre une perspective désirable (pour certains acteurs et institutions au moins) et les difficultés qui entravent la progression vers cet objectif. Avec leur orientation propre, les textes présentés pointent cette tension, en identifient les coordonnées, en font un enjeu analytique, et cela qu'il s'agisse d'accumuler de la reconnaissance ou de la légitimité au sein de mondes professionnels, de consolider un collectif et d'accroître l'autonomie d'un groupe professionnel, d'améliorer l'efficacité de dispositifs de formation et de resserrer leur connexion à des systèmes d'emploi, d'instiller des valeurs d'engagement et d'implication dans des activités de travail, de retisser des parcours professionnels accidentés et de restaurer l'intégration dans des collectifs de travail.

Au vu de ces études de cas, la professionnalisation apparaît intrinsèquement problématique, en raison de certaines propriétés des processus retracés : ceux-ci

sont en cours de développement et à cet égard incertains, ils sont aussi réversibles et en ce sens vulnérables, ils sont des vecteurs de stratégies hétérogènes et par conséquent contradictoires, ils sont des enjeux de rapports de force et donc de luttes conflictuelles. Mais sont-ce seulement les processus décrits qui semblent problématiques ? N'est-ce pas aussi la notion de professionnalisation elle-même, dans la mesure où elle est utilisée pour désigner des phénomènes disparates ou hétéroclites ? Autrement dit, s'agit-il d'une catégorie analytique molle car excessivement large, ou s'agit-il d'un concept productif

* **Didier Demazière** est sociologue, directeur de recherche au CNRS, membre du Laboratoire Printemps (Laboratoire Professions Institutions Temporalités – CNRS-UVSQ – université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines). Ses travaux portent sur les activités professionnelles réalisées sous des statuts particuliers, et concernent des catégories spécifiques de travailleurs : élus politiques, développeurs de logiciels libres, agents sportifs. Il a publié récemment : Demazière D. & Gadéa C. (dirs.) (2009), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents, nouveaux défis*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».

permettant d'interpréter une multiplicité d'aspects des mondes du travail ? Privilégier ces questions, c'est considérer la professionnalisation comme un concept sociologique potentiellement problématique. Pourtant, nous montrerons que ce terme s'est imposé dans la sociologie française contemporaine pour répondre à des visées théoriques explicites, et pour mettre à distance le concept de profession. Ensuite, nous pointerons qu'il est devenu, parallèlement, une catégorie de sens commun, mobilisée par de nombreux acteurs pour servir des stratégies très variées. Enfin, nous argumenterons qu'il convient, pour sortir des difficultés inhérentes aux *folk concepts*, utilisés par les chercheurs et relevant en même temps du sens commun (Becker, 1962), d'en expliciter les différentes interprétations sociologiques.

DE LA PROFESSION À LA PROFESSIONNALISATION

Dans la sociologie française, la notion de professionnalisation s'est diffusée de manière assez récente dans les recherches sur le travail et les activités professionnelles, et elle s'inscrit à ce titre dans une série de déplacements à visée théorique et analytique. On sait la faible pertinence, dans le contexte français, de la distinction anglo-saxonne entre *profession* et *occupation*, aussi absente des pratiques langagières que peu utilisée dans les travaux de recherche (Menger, 2003). Et le modèle de la profession (au sens anglo-saxon) est rapidement apparu comme un cadre trop étroit pour saisir le procès de division du travail et la différenciation des activités professionnelles. Car selon ce modèle, les professions se prévalent d'un monopole d'exercice qu'elles défendent en contrôlant le contenu des compétences revendiquées, la transmission des savoirs et la socialisation des membres, les règles éthiques présidant à leur mise en œuvre, la valeur sociale et économique de leur activité. La profession est ainsi un concept dont le champ d'application est relativement étroit et ciblé, puisque les juristes et les médecins y occupent une place de choix (Dingwall & Lewis, 1983). Et même en s'écartant de ces figures les plus emblématiques et achevées, le concept s'applique à des travailleurs

détenant un haut niveau d'expertise, bénéficiant d'une grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches, formant une sorte d'élite professionnelle située à un haut niveau de l'échelle du prestige et des rémunérations (Leicht & Fennel, 2001).

La notion de groupe professionnel a donc été introduite, dès les années 70 (Chapoulie, 1973), car elle permettait un élargissement empirique au-delà du cercle des professions libérales ou réglementées, en direction d'activités situées du haut jusqu'en bas de la hiérarchie sociale, du haut jusqu'en bas des degrés d'organisation ou de protection du marché du travail (Lucas & Dubar, 1994). Elle a ouvert la voie à un renouvellement des questionnements théoriques, dans la mesure où les groupes professionnels étaient considérés non comme des ensembles fermés, protégés et codifiés, mais comme des entités plus problématiques : rassemblant des travailleurs exerçant une activité ayant le même nom mais dont la visibilité, la reconnaissance et la légitimité sociales n'étaient pas assurées et dont la cohésion, l'organisation et la force internes n'étaient pas établies (Dubar & Tripier, 1998). Cette perspective rencontre d'ailleurs des échos au niveau international avec l'apparition d'expressions comme *professional groups* ou *occupational groups*, et plus récemment *professional occupations* (Evetts, 2003, 2004).

Et dans ce mouvement de conceptualisation, la catégorie de professionnalisation a occupé une place de plus en plus centrale, à mesure que la réflexion théorique favorisait l'investigation de nouveaux terrains et que l'élargissement du spectre des activités professionnelles analysées alimentait en retour la théorisation. Il est impossible de retracer ici ces déplacements, trop nombreux et foisonnants (Demazière & Gadéa, 2009). Mais on notera par exemple que la sociologie des groupes professionnels s'est progressivement tournée vers l'étude de situations apparaissant comme des cas limites, car largement dépourvues des traits saillants du modèle de la profession établie : activités illégitimes ou illégales, activités bénévoles ou militantes, ou simplement activités naissantes et peu organisées, ou encore activités mourantes et dévitalisées. Il s'agit alors d'analyser non des réalisations plus ou moins conformes à un modèle (professionnel) unique mais des processus multiples, un foisonnement de logiques n'obéissant pas à une quelconque norme générale. Il s'agit aussi de procéder de manière inductive, en partant

du terrain, et non de plaquer des schémas théoriques sur des matériaux inévitablement rebelles. La notion de professionnalisation vise alors à explorer des processus d'émergence, de différenciation et d'autonomie d'activités professionnelles et, plus largement, des mouvements diversifiés, ambigus et contradictoires de transformation des activités professionnelles : émergence, identification, délimitation, catégorisation, légitimation, invalidation, érosion, segmentation, destruction et disparition... (Demazière, 2008).

L'introduction de cette notion de professionnalisation réactive une question théorique déjà sous-jacente à la notion de profession et lui confère une plus grande intensité : comment concevoir les processus, les évolutions, les changements théorisés comme professionnalisation ? Empruntent-ils des cheminements spécifiques à chaque activité professionnelle ? Sont-ils orientés vers une direction commune correspondant à une stabilisation ou à une institutionnalisation professionnelle ? Peuvent-ils être indexés à une mesure des degrés de réalisation ou d'accomplissement ? Ces questions pointent un encombrant paradoxe : le recours à la notion de professionnalisation fait resurgir les problèmes que l'on croyait associés à celle de profession et que l'on pensait résolus par l'adoption d'autres catégories d'analyse. En effet, l'horizon des processus de professionnalisation est-il la formation d'un groupe professionnel et la structuration d'une profession ? Dans quelle mesure ces catégories dessinent-elles une continuité théorique permettant de rendre compte de niveaux d'avancement dans une voie « normale », et dans ce cas quelle est la véritable plus-value d'un raisonnement sociologique en termes de professionnalisation ? Au contraire, dans quelle mesure ces catégories correspondent-elles à des ruptures théoriques successives délimitant des univers de référence disjoints et dans ce cas, quel peut être le sens d'un raisonnement sociologique en termes de professionnalisation si ce n'est pas l'autonomisation d'un groupe professionnel et la reconnaissance d'une profession ? On le voit, la professionnalisation est d'emblée problématique, non dans le sens où elle désignerait des phénomènes difficiles à cerner et à qualifier, mais plus fondamentalement dans la mesure où elle engendre des implicites hétérogènes et des présupposés contradictoires. Avant d'examiner comment s'extraire de ces apories, il faut insister sur

une autre source de difficulté, résultant du fait que la professionnalisation n'est pas tant une catégorie constituée à des fins d'analyse et de compréhension du monde du travail qu'une catégorie à visée pratique et singulièrement polysémique.

UNE CATÉGORIE PRATIQUE ET FLOTTANTE

La catégorie de profession a fait l'objet de critiques radicales, en particulier quand celles-ci dénonçaient une certaine confusion entre les rhétoriques de groupes luttant pour affirmer leur position et leur pouvoir dans la division du travail et les analyses sociologiques reprenant de manière acritique ces revendications pour en faire des indices du pouvoir professionnel. Selon cette perspective, la profession est une catégorie pratique, mobilisée par des travailleurs exerçant la même activité pour défendre leurs intérêts, avant d'être un concept analytique. Il en est de même pour la professionnalisation qui, alors que les sociologues ne s'y intéressaient pas, a été mobilisée par de multiples acteurs et institutions afin de résoudre leurs problèmes spécifiques. Il en résulte une certaine confusion sur les significations de la notion.

Ainsi la professionnalisation est une catégorie politique ou administrative, introduite dans le champ des politiques publiques (Guitton, 2000). Dans ce cadre, elle est définie par l'objectif de développement de nouvelles activités, qui démontreraient leur utilité, s'affirmeraient comme indispensables, deviendraient solvables, et finalement se transformeraient en emplois. Cette visée normative suppose de rassembler un ensemble de tâches et de leur attribuer un nom de métier, de faire émerger une demande et au-delà un marché de services ou de produits. Le processus de professionnalisation est alors orienté vers le développement de l'emploi, et il est promu par les pouvoirs publics qui cherchent à identifier ce que l'on nomme dans le langage administratif des gisements d'emplois. Dans une telle perspective, l'action publique encourage également la professionnalisation des formations, initiales ou postsecondaires, secondaires ou supérieures. Car le développement de

formations dites professionnelles ne constitue pas un objectif en tant que tel, mais il est destiné à améliorer l'insertion professionnelle des formés et en ce sens les finalités restent l'emploi.

La professionnalisation est aussi une catégorie culturelle ou identitaire, qui peut à ce titre être mobilisée par tout travailleur, individuellement ou à travers des actions organisées, à propos de sa situation et de sa carrière. Dans ce cadre, elle est presque une notion d'évidence qui désigne un effet quasi mécanique de l'expérience : accumuler de l'expérience dans la réalisation d'une tâche, c'est mieux la maîtriser, c'est enrichir ses savoir-faire, c'est progresser dans l'accomplissement de son travail, c'est se professionnaliser. Elle est alors un processus cumulatif et continu, qui toutefois peut être interrompu par des ruptures professionnelles et des pertes d'emploi. La professionnalisation peut alors désigner la réparation de ces accidents, par retour à l'emploi mais aussi par intégration dans des collectifs de travail soudés par des sentiments d'appartenance ou de fierté. La professionnalisation s'applique alors à l'activité de travail, à ses conditions de déroulement et à sa réalisation.

La professionnalisation est aussi une catégorie gestionnaire ou managériale, qui traduit des exigences adressées aux travailleurs à propos de ce qu'ils font. Dans ce cadre, elle ne concerne ni l'emploi ni l'activité, mais plutôt le résultat ou le produit du travail. Elle est portée par des demandes, exigences ou injonctions adressées aux producteurs par ceux qui sont en position d'exercer un contrôle sur leur travail. Cela concerne un grand nombre de situations professionnelles, en particulier l'ensemble du salariat, puisque les supérieurs hiérarchiques exercent par définition une action de contrôle sur leurs subordonnés : se professionnaliser est alors un mot d'ordre qui diffuse dans les organisations et accompagne généralement des changements d'ampleur menés au nom d'une inévitable modernisation (Boussard & *al.*, 2010). Mais d'autres acteurs peuvent aussi tenter de faire valoir leurs exigences, et formuler des injonctions à la professionnalisation, comme par exemple les destinataires d'un service, les clients ou les usagers.

D'autres indices de cette multiplicité de significations peuvent être rapidement évoqués, comme

l'impossibilité de qualifier de manière univoque ce qui n'est pas professionnalisé : selon les cas, on désignera des phénomènes aussi différents que le bénévolat, l'absence de qualification, l'incapacité de travailler, l'amateurisme, la gratuité, la privation d'emploi, etc. La professionnalisation est donc une catégorie pratique polysémique et flottante. Tantôt catégorie politique, culturelle ou gestionnaire, elle désigne des dimensions différentes du travail, par exemple l'emploi ou le statut, l'activité ou le métier, le résultat ou le produit. Dans chacun de ces cas de figure, la professionnalisation est un objectif considéré comme légitime, souhaitable ou nécessaire, du moins pour certains acteurs : pour les pouvoirs publics attachés au développement de l'emploi et à la réduction des situations de privation d'emploi ; pour les travailleurs valorisant leur activité et souhaitant une reconnaissance de leur métier ; pour les entourage des travailleurs – hiérarchiques ou clients – exigeant un surcroît d'efficacité ou de qualité dans la production des biens ou services. Si l'on retient ces différents usages, normatifs, de la professionnalisation, ce sont les univers du travail dans leur ensemble qui se professionnalisent, voire la société toute entière (Perkin, 1988). Mais on pressent aussi que ce vaste mouvement de professionnalisation est truffé d'ambiguïtés (Wilensky, 1964). On comprend alors pourquoi les sociologues ont tenté de déplacer le débat, et d'inscrire les analyses en termes de professionnalisation dans le champ de la sociologie des groupes professionnels. Mais il faut alors distinguer des interprétations sociologiques différenciées de ces processus afin de forger des catégories d'analyse non problématiques.

■ UNE CATÉGORIE D'ANALYSE PROBLÉMATIQUE ?

À maints égards, la professionnalisation désigne des phénomènes hétérogènes et fuyants. Et si elle est devenue une catégorie d'analyse sociologique, c'est souvent au prix d'un recentrage de sa signification autour des processus de reconnaissance et d'autonomie de catégories de travailleurs et de leur stabilisation et légitimation comme groupes professionnels. Dans le recours à cette notion, les sociologues ont en

quelque sorte emprunté le chemin inverse de celui qui avait présidé à son introduction : la mise à distance des raisonnements en termes de profession au nom de la rigidité de ce concept et de son caractère normatif s'est retournée en production d'une « *dynamique de professionnalisation classique* » (Barthélémy, 2009) stylisée dans une autonomisation et une institutionnalisation croissantes, dans l'émergence d'une profession ou d'un groupe professionnel (Demazière, 2008).

Certes, l'accumulation de recherches empiriques et monographiques centrées sur telle ou telle activité professionnelle a permis de mettre en évidence combien les enjeux de maîtrise, de contrôle et de configuration du travail se présentent de manière à peu près universelle dans tous les mondes professionnels et pour toutes les catégories de travailleurs (Demazière & Gadéa, 2009). Quelles que soient les caractéristiques de leurs activités, tous sont confrontés à des enjeux de délimitation de leurs attributions, à des recompositions de leurs savoirs, à des modulations de leurs faisceaux de tâches, à des réorientations de leurs stratégies collectives, autant de processus qui interrogent leur identité, leur pérennité, leur devenir.

Mais cela n'implique pas qu'il faille réduire l'étude de ces processus à une interrogation sur l'émergence, la constitution et la transformation de groupes professionnels. Adopter une telle perspective, c'est conclure inévitablement à une professionnalisation problématique. Car quelle activité constitue aujourd'hui un monde professionnel autonome et autorégulé, offrant des carrières sûres, des revenus importants, une activité valorisée, etc. ? Pas même les avocats ou les médecins, réputés correspondre au modèle de la profession établie, tant ils sont de plus en plus confrontés aux formes d'exercice imposées par les grands cabinets internationaux pour les uns, au contrôle des coûts de la sécurité sociale pour les autres. Inévitablement, la professionnalisation est alors un processus toujours inachevé, jamais univoque, effectif sous certains aspects et fragile sous d'autres. Et une telle perspective ne peut qu'ouvrir des discussions sans fin sur la position de chaque activité sur ce vecteur de professionnalisation, et risque finalement d'aboutir à la multiplication de catégories hybrides dont la signification demeurerait imprécise

et problématique : quasi-profession, semi-profession et, pourquoi pas, quart-de-profession, etc.

Sans retomber dans le travers des approches fonctionnalistes qui voient dans la professionnalisation le socle de la stabilité des systèmes sociaux (Parsons, 1939 ; Carr-Saunders & Wilson, 1933), le risque est constant de considérer la professionnalisation comme une idéologie positive (Johnson, 1972) ou comme un procès de fermeture des marchés du travail et de monopole des professionnels sur le contrôle de leur activité (Larson, 1977 ; Larkin, 1983). On pointe là une difficulté majeure du raisonnement en termes de professionnalisation, correspondant au risque de réduire le processus à son débouché. L'analyse en termes de processus présente l'avantage de rompre avec les perspectives statiques, mais elle comporte le risque de modéliser implicitement la temporalité en un sens historique, une évolution dans une direction donnée, une progression dans une gradation. Ce risque est d'autant plus élevé dans le cas de la professionnalisation que les usages courants de ce terme, qu'il s'agisse des registres politique, culturel ou gestionnaire, incorporent une visée téléologique : il s'agit d'avancer dans une direction considérée comme positive et désirable. La professionnalisation apparaît alors comme une marche en avant, et le sociologue risque d'être renvoyé à une activité de mesure du chemin parcouru, quitte à affirmer la dimension critique de son point de vue en montrant que les acteurs concernés surévaluent (ou sous-évaluent) leur progression sur ce chemin.

Pour sortir de cette aporie, il faut considérer que le processus de professionnalisation est non seulement temporel, mais aussi social, c'est-à-dire travaillé par des interactions, des échanges, des conflits, des négociations, qui impliquent une multiplicité d'acteurs. Schématiquement, la professionnalisation peut alors être considérée comme un processus dialectique, impliquant d'une part les travailleurs engagés dans une activité donnée et d'autre part divers acteurs avec lesquels ils interagissent pour accomplir leur travail : hiérarchies de proximité participant à des interactions quotidiennes, employeurs avec lesquels est nouée une relation salariale, travailleurs d'autres métiers ayant un rôle dans le procès de production, experts spécialisés dans les mesures de performance ou d'efficacité, clients et destinataires de la production exprimant par

divers canaux leur degré de satisfaction, spécialistes en charge de l'application des réglementations, etc. L'ensemble de ces acteurs forme une configuration professionnelle (Abbott, 2003), plus ou moins complexe et stable selon les cas, qui est le siège d'une polyphonie à propos de ce que doit être le travail professionnel de la catégorie de travailleurs considérée. Ceux-ci disposent de ressources variables selon les cas, mais ils cherchent en général à accroître leur contrôle sur leur activité et à maîtriser les critères de gestion de leur travail. Ils sont alors confrontés à des attentes formulées par tout ou partie d'autres catégories d'acteurs, qui adressent des demandes ou des exigences, qui introduisent des contraintes ou des aménagements, qui déforment ou déplacent les cadres de l'activité. La professionnalisation est ainsi prise dans un jeu, dont les coordonnées varient selon les cas, impliquant d'une part des travailleurs défendant leur conception de ce qu'est et doit être leur travail et d'autre part des « *auditeurs* » (Abbott, 1988) qui formulent leurs propres points de vue sur ce que ce travail doit être. La professionnalisation est donc bien dialectique, processus *from within* (de l'intérieur), initiés et maîtrisés par les travailleurs concernés d'une part, *from above* (de l'extérieur), introduits et gérés par des acteurs extérieurs d'autre part (Evetts, 2003b).

La validité de ce cadre d'analyse est suffisamment générale et extensive pour saisir les mutations du travail contemporain si l'on revient aux origines de l'invention de la notion de professionnalisation, supposant de la déconnecter des mécanismes de structuration des professions et même des groupes professionnels. Alors la professionnalisation n'est pas la reconnaissance d'un groupe professionnel, mais elle désigne un phénomène plus large : la diffusion de normes de professionnalité sous la double impulsion de demandes de reconnaissance de travailleurs et de formulations d'exigences de la part de leurs partenaires. La qualité de professionnel peut alors être considérée comme une exigence généralisée dans le monde du travail : chacun se doit d'être professionnel, de sorte que le professionnel ne renvoie plus seulement à la figure du travailleur qualifié, expert, autonome, animé par des valeurs d'engagement et de responsabilité et impliqué dans une activité expressive et créative.

Dès lors, l'étude de la professionnalisation ne se réduit plus à la mesure du degré d'autonomie d'un groupe professionnel en formation ; une autonomie que l'on peut qualifier d'institutionnelle pour indiquer que le groupe professionnel tend à s'organiser en vue de contrôler une expertise et une exclusivité, de diverses formes, sur un segment de marché. Elle concerne plutôt ce que l'on peut appeler l'autonomie professionnelle, pour désigner le poids des travailleurs exerçant une activité donnée dans la définition de leur travail, entendue à la fois comme un ensemble d'activités pratiques à réaliser et de ressources mobilisables en conséquence, et comme un ensemble de buts poursuivis et de significations associées. Il s'agit donc d'une autonomie dont l'assise est collective, et qui se traduit par un contrôle pratique et symbolique sur ce que doit être le travail spécifique d'une catégorie de travailleurs, sur la manière dont il doit être réalisé, comme sur ce qu'il est effectivement. L'enjeu est donc bien la maîtrise d'un mandat, défini comme l'exercice de certaines activités spécifiques et comme le contrôle des comportements d'autrui à l'égard de ce qui touche ce travail (Hughes, 1958). Cette autonomie désigne bien sûr des marges de manœuvre *dans* le travail mais également des marges de manœuvre *sur* le travail, au sens d'une capacité à dire et faire reconnaître les significations accordées au travail. Elle engage la définition, normative, de ce que doivent être les activités légitimes et les missions légitimes.

Par construction, un tel processus n'est pas linéaire, car il n'est pas tendu vers une forme accomplie (la profession) dont il se rapprocherait plus ou moins. Dans ce cadre analytique, la professionnalisation apparaît comme un phénomène élargi, susceptible d'être étudié à propos de cas empiriques très variés. Elle est aussi un processus intrinsèquement incertain, inachevé et réversible, car l'autonomie professionnelle est un enjeu permanent des situations de travail et demeure nécessairement partielle et inaccomplie. En ce sens, la professionnalisation désigne des phénomènes problématiques, ce qui est productif pour l'analyse, mais elle ne constitue pas une catégorie théorique problématique.

Bibliographie

- Abbott A. (2003), « Écologies liées : à propos du système des professions », in Menger P.-M. (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la MSH, pp. 29-50.
- Abbott A. (1988), *The system of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*, Chicago, University Press.
- Barthélémy F. (2009), « Médiateur social, une profession émergente ? », *Revue Française de Sociologie*, 50-2, pp. 287-314.
- Becker H.S. (1962), "The nature of a profession", in *Education for the Professions*. Chicago, National Society for the Study of Education, pp. 24-46.
- Boussard V., Demazière D. & Milburn P. (dirs.), (sous presse), *Heurs et malheurs du professionnalisme*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Carr-Saunders A.M. & Wilson P.A. (1933), *The Professions*, Oxford, Clarendon Press.
- Chapoulie J.-M. (1973), « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue Française de Sociologie*, 14, pp. 86-114.
- Demazière D. & Gadéa C. (dirs.), (2009), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.
- Demazière D. (2008), « L'ancien, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ? », *Formation Emploi*, 101, pp. 41-54.
- Dingwall R. & Lewis P. (Eds) (1983), *The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and others*, London, Macmillan.
- Dubar C. & Tripier P. (1998), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Evetts J. (2003), "The sociology of professional groups: new questions and different explanations", *Knowledge, Work and Society*, 1, pp. 33-55.
- Evetts J. (2003b), "Explaining the construction of professionalism in the military: history, concept and theories", *Revue Française de Sociologie*, 44(4), pp. 759-776.
- Evetts J. (2004), "The Sociological Analysis of Professionalism: occupational change in the modern world", *International Sociology*, 18(2), pp. 395-415.
- Guitton C. (2000), « La professionnalisation, nouvelle catégorie de l'intervention publique. L'exemple du programme "nouveaux services – nouveaux emplois" », *Formation Emploi*, 70, pp. 13-30.
- Hughes E.C. (1958), "Licence and Mandate", in E.C. Hughes, *Men and their Work*, pp. 78-87, traduction française dans E.C. Hughes (1996), *Le regard sociologique*, Paris, Édition de l'EHESS, pp. 99-106.
- Johnson T. (1972), *Professions and Power*, London, Macmillan.
- Larson M.S. (1977), *The Rise of Professionalism*, California, University of California Press.
- Larkin G. (1983), *Occupational Monopoly and Modern Medicine*, London, Tavistock.
- Leicht K.T. & Fennel M.L. (2001), *Professional Work. A sociological Approach*, Oxford, Blackwell.
- Lucas Y. & Dubar C. (Eds.) (1994), *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lille, Presses Universitaires de Lille.
- Menger P.-M. (2003), « Introduction », in P.-M. Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la MSH, pp. 1-26.

Parsons T. (1939), "The Professions and the Social Structure", *Essays in Sociological Theory*, New York, Free Press, pp. 34-49.

Perkin H. (1988), *The Rise of Professional Society*, London, Routledge.

Sacks M. (1995), *Professions and the Public Interest*, London, Routledge.

Wilensky H. (1964), "The professionalization of everyone?" *American Journal of Sociology*, 2, pp. 137-158.