



APPEL A COMMUNICATIONS

CR 32 « Savoirs, métiers, identités professionnelles »

Les propositions de communication devront être envoyées à cr32aislf@gmail.com

Le CR 32 décline la thématique du congrès de Montréal selon cinq axes :

1) Elites, groupes professionnels et mondialisation

Il s'agit, à travers cet axe, de s'interroger sur les effets de la mondialisation sur la structuration des élites professionnelles, et notamment de revenir sur l'hypothèse d'une homogénéisation des critères définissant l'appartenance aux élites et des propriétés sociales des élites.

Qu'en est-il du rôle joué par les titres scolaires ? Comment se redistribuent les pôles d'excellence en matière de formation ? Les grands circuits de formation des élites du Maghreb ou d'autres pays d'Afrique ou d'Asie à travers les grandes écoles ou universités européennes ou, plus largement, occidentales, restent-ils opérants, ou doivent-ils compter avec la concurrence de formations domiciliées dans les pays émergents ? Quel est le rôle joué par le passage dans les grandes entreprises multinationales dans la construction des carrières des ingénieurs et managers ? Le rééquilibrage des pôles de formation entraîne-t-il une modification du recrutement social des élites ? Conduit-il à un développement de la mixité, entretient-il les inégalités de carrière et de conditions d'emploi entre hommes et femmes ?

Quels sont les effets de la mondialisation, et des luttes de concurrence qu'elle fait naître, sur les savoirs considérés comme légitimes, comme efficaces ou stratégiques ? Comment se combinent les savoirs techniques et scientifiques avec les compétences en matière de finance, de gestion des affaires, quels savoirs sociaux se trouvent valorisés ? De quelle manière ces savoirs sont-ils acquis, transmis, identifiés ou mesurés ?

Dans la mesure où la globalisation tend à produire des effets d'homogénéisation des formations (par exemple avec le LMD dans le cadre du processus de Bologne), quels sont les éléments discriminants qui expliquent la formation des élites professionnelles ? De quelle façon ces élites nationales aux trajectoires de plus en plus comparables entrent-elles en concurrence ?

Au-delà du cercle restreint des élites, on peut se demander comment la mondialisation affecte les groupes professionnels et met potentiellement en concurrence des professionnels très éloignés les uns des autres. Dans la mesure où l'activité des professionnels est ancrée dans des territoires qu'ils cherchent à défendre, voire à étendre, et où ces territoires comportent habituellement une dimension géographique et nationale, comment le passage à la dimension mondiale transforme-t-il l'exercice professionnel et quels changements appelle-t-il en matière d'outils et méthodes d'analyse ? Cette piste conduit également à interroger les idiosyncrasies culturelles et locales qui font qu'être boulanger ou médecin n'est pas la même chose et n'a pas la même signification à Miami qu'à Bamako. Ces spécificités nationales ou locales sont-elles vouées à s'effacer sous l'influence de la mondialisation ou à donner lieu à de nouveaux métissages ?

Association internationale des sociologues de langue française

Congrès de Montréal, 4-8 juillet 2016

2) Désoccidentaliser les groupes professionnels

Les « professionnels » anglo-américains constituent le seul groupe social auquel peut en toute rigueur s'appliquer la notion de « profession ». Or, ces « professionnels » n'ont pas d'existence en dehors des sociétés anglo-américaines. Il y a donc nécessairement une part d'ethnocentrisme, d'approximation et de confusion lorsqu'on parle de « professions » ou de « professionnels » ailleurs dans le monde. Le recours à la notion plus large de groupe professionnel tente d'éviter cet ethnocentrisme, et d'ouvrir l'analyse à toutes les formes de groupement fondé sur le métier. Mais il faut pour cela interroger la variation presque infinie des formes de groupement qui peuvent être concernées, et soumettre à l'examen critique la notion de métier elle-même.

Seront bienvenues les propositions qui ouvriront la réflexion sur les mots utilisés dans les sociétés différentes du modèle anglo-américain pour désigner des équivalents du métier, la profession, les différentes formes d'organisation professionnelle. Au-delà des mots, il s'agit de rendre compte de la manière dont les sociétés élaborent, d'une part, des modalités spécifiques de production, de répartition des tâches, d'organisation des fonctions, mais aussi, d'autre part, des conceptions de ces activités et fonctions qui peuvent s'éloigner des modèles occidentaux, à la fois en termes de résolution des problèmes techniques et en termes de portée symbolique et de valorisation sociale. Les apports de l'ethnologie, notamment lorsqu'elle porte sur des groupes qui ne s'identifient pas nécessairement (ou pas seulement) comme professionnels (par exemple, les castes de l'Inde ou de certaines sociétés africaines, ou les *fquīs* du Maroc) ne peuvent certes s'avérer que très féconds, mais l'histoire offre également une grande diversité de cas de figure de métiers, fonctions, spécialisations que la colonisation n'a pas toujours réussi à réduire. Cette perspective historique peut s'appliquer aux antécédents des figures actuelles du métier, bien souvent très éloignées de leur aspect contemporain. En ce sens, « désoccidentaliser » ne signifie pas exclure la référence aux formes occidentales, mais au contraire centrer la réflexion sur ce que ces formes qui se veulent universelles ont, au contraire, de très local et daté.

3) Evolutions du groupe professionnel des sociologues à travers de nouvelles voies de transmission des savoirs sociologiques

Remise en question de l'utilité des diplômes de sciences humaines et sociales, débats sur leurs faibles débouchés professionnels, diminution du nombre des étudiants notamment inscrits en doctorat, baisse continue du nombre de postes d'enseignants chercheurs offerts aux concours chaque année : la sociologie n'est-elle pas aujourd'hui, avec d'autres disciplines voisines, menacée de disparition si un tel discrédit perdure et si le renouvellement générationnel du groupe professionnel des sociologues n'est plus assuré ?

De telles craintes peuvent sembler exagérées au regard du succès que l'enseignement de la sociologie connaît en dehors de ses filières. En effet, nombre de formations initiales et continues affichent à leur programme un volume d'heures plus ou moins conséquent de cours et de travaux dirigés de sociologie ; élèves de licences professionnelles, de master, d'instituts professionnels, voire même d'écoles d'ingénieurs bénéficient à minima d'une sensibilisation à cette matière.

Ces enseignements et les chargés de cours qui les dispensent ont peu fait l'objet d'études, peut-être parce qu'ils passent inaperçus ou encore parce qu'ils ne sont pas jugés dignes d'intérêt du fait de leur dispersion et de leur éloignement des cursus académiques. Pourtant, ils présentent l'intérêt non

Association internationale des sociologues de langue française Congrès de Montréal, 4-8 juillet 2016

seulement de contribuer à une diffusion de la sociologie mais aussi d'offrir une source de revenu entre autres à des sociologues dits « hors-statut ».

Il s'agira notamment de s'interroger sur le contenu des savoirs sociologiques délivrés dans le cadre de ces interventions, souvent en marge des matières principales d'une formation non sociologique : quelles sont les attentes ou les commandes des responsables de diplôme ? Quelle plus-value la sociologie est-elle censée apporter, par exemple, dans des formations de médecins, d'infirmières, de gestionnaires, d'ingénieurs agronomes, ou encore de secrétaires de direction ? Certaines approches ne sont-elles pas plus prisées que d'autres, comme la sociologie des organisations très souvent convoquée dans les formations au management. En l'occurrence, cette sociologie apporte-t-elle des connaissances favorisant l'esprit critique et le regard analytique ou bien est-elle instrumentalisée pour mieux façonner des apprentis-managers ? Par ailleurs, et au-delà des conditions de rémunération, quelles sont les conditions de travail des enseignants de sociologie dans ces cursus ? Quelle place ont-ils aux côtés de leurs collègues chargés des matières principales ? Quelles sont leur légitimité et leur intégration au sein des équipes pédagogiques ? Quelle valeur accorde-t-on à leurs enseignements ? Plus précisément encore, quels sont les caractéristiques socioprofessionnelles de ces enseignants de sociologie : sont-ils diplômés en sociologie ? Quel est leur niveau de qualification ? En un mot, à qui sont confiés ces cours ? Quelle valeur revêt la sociologie, quand par exemple, un cours de sociologie de la santé est attribué à une formatrice d'institut de formation des cadres de santé, parce qu'elle est une ancienne infirmière, donc « spécialiste » de la santé ?

Les propositions de communications pourront émaner autant de chercheurs qui mènent des enquêtes sociologiques empiriques sur ces questions, que de sociologues directement concernés par ces situations en tant que chargés d'enseignement de leur discipline dans des cursus non sociologiques. Les analyses réflexives d'une telle expérience seront bienvenues (mais les témoignages sans analyse réflexive ne seront pas acceptés).

Les réponses apportées à ces questionnements permettront d'explorer des processus en cours qui demeurent peu visibles, mais en partie révélateurs des changements qui traversent la sociologie et le groupe professionnel des sociologues, aux prises avec des transformations complexes mêlant risque de disparition, tendance à la dilution et stratégies de diffusion des savoirs sociologiques au sein de disciplines étrangères.

4) Temporalités des groupes professionnels et temporalités de la sociologie

Les groupes professionnels peuvent être considérés comme des faisceaux de temporalités enchevêtrées. La temporalité de l'activité, celle du rythme des tâches, de la structuration des cycles du travail, variable selon les métiers et les contextes, s'articule à la temporalité biographique des parcours individuels, avec ses périodes de formation, ses temps d'entrée dans la carrière, ses bifurcations et ses événements structurants, qui s'emboîte elle-même dans le temps de l'organisation avec ses scissions spécifiques, ses moments d'accélération, de tension et ses relâchements dans la routine, et ce dernier s'imbrique dans la temporalité du groupe professionnel, qui, en tant qu'être collectif, connaît des périodes d'émergence, de développement, de crise ou même de mort. Les temporalités des divers groupes professionnels sont enchâssées dans la temporalité englobante du « système des professions » (Abbott), au sein duquel les mouvements qui affectent les uns se répercutent sur les autres et l'ensemble du système réagit aux changements de son environnement technique, économique, social, juridique...

Ces différentes temporalités, sans cesse en mouvement, forment un tableau extrêmement vaste et complexe, impossible à saisir dans son ensemble, d'autant plus que les observations sociologiques suivent leur temporalité propre, liée aux déroulements de carrière des chercheurs, au déplacement

Association internationale des sociologues de langue française Congrès de Montréal, 4-8 juillet 2016

des centres d'intérêt, aux effets des politiques publiques et des financements de la recherche. En somme, les chercheurs constituent un groupe professionnel intégré dans les temporalités de l'ensemble des autres, et suivant, comme chacun d'eux, sa logique propre. De ce fait l'agenda des recherches ne coïncide pas nécessairement avec les temps forts de l'histoire des groupes professionnels et des événements ou processus décisifs peuvent se produire sans attirer l'attention des chercheurs, qui enregistreront les changements ex-post, avec plus ou moins de décalage, au lieu de suivre les processus dans le temps de leur déroulement. Mais la question de l'articulation des temporalités se pose également, avec une tonalité plus méthodologique, lorsqu'il est question des cycles et rythmes de l'activité qui ne sont pas nécessairement accordés à ceux de la recherche (travail de nuit, rythmes rapides difficiles à observer, travail de terrain nécessitant un embarquement long...).

Nous invitons les intervenants à proposer dans cet axe des communications réflexives, qui s'efforceront d'articuler l'analyse des temporalités de la recherche et celles des groupes professionnels, prises dans le sens large qui leur a été donné ci-dessus.

5) Les groupes professionnels et leurs limites

Une des façons d'interroger de manière réflexive la notion de groupe professionnel consiste à explorer de manière aussi ouverte que possible ses limites. En première analyse, on peut distinguer deux dimensions majeures dans la notion de groupe professionnel : d'une part, celle de la constitution du groupe lui-même, sa cohésion, sa consistance, ses symboles fédérateurs et ses formes d'organisation en tant qu'être collectif ; d'autre part celle de l'activité professionnelle : son contenu, les tâches revendiquées ou refusées, les savoirs mis en œuvre, leurs modes d'acquisition et de transmission.

Sur cette base, il est possible de poser quelques lignes directrices pour l'exploration des zones limites. Celles-ci peuvent concerner la manière dont le groupe est constitué, ou, justement, peine à l'être. A l'opposé des groupes dotés d'une identité forte et fortement partagée, des métiers en cours de construction sont investis par des individus, peut-être plus isolés que regroupés, qui hésitent sur le nom à donner à leur activité, qui ne se reconnaissent pas nécessairement ou pas entièrement comme membres d'une même entité collective fondée sur une activité professionnelle commune. Des métiers plus anciens sont traversés de clivages qui menacent l'identité commune, de segments qui revendiquent des appartenances diverses, aux limites de la scission. La cohésion du groupe professionnel ne doit pas être considérée comme un donné mais comme un objet d'analyse, une problématique susceptible de renvoyer à de multiples variations. Elle constitue un enjeu et un résultat possible de multiples stratégies, aussi bien à l'intérieur du groupe professionnel qu'aux frontières de celui-ci, dans ses relations avec les concurrents ou partenaires.

En ce qui concerne l'activité, la question des limites surgit dès qu'on pense aux nombreuses activités intermédiaires entre ce qui est professionnel (en général défini par la rémunération) et ce qui est bénévole, amateur, profane, aussi bien du côté des sportifs, des militants, que des « bidouilleurs » ou des « bricoleurs » opposés aux « spécialistes », que des laïcs opposés aux « professionnels » du religieux. Mais la rémunération n'est pas le seul critère susceptible de tenir aux marges de la reconnaissance ou la revendication de professionnalité nombre d'activités : le défaut de légitimité empêche d'assumer la prostitution ou la vente de drogues comme un « vrai » métier, l'absence de statut plonge dans l'ombre le travail des « aides familiaux », des « conjoints » d'indépendants dits « sans profession » alors qu'ils jouent un rôle vital pour la boutique ou l'entreprise. Les apprentis, les jeunes en stage, les internes des hôpitaux restent confinés dans un flou entre-deux, en partie dans l'exercice d'un métier, en partie à ses marges. Ces marges sont précisément objet de négociations avec les pouvoirs publics, avec les concurrents, et source de litiges qui indiquent bien qu'elles ne sont pas non plus données ni définitives. Il y a donc une aura beaucoup plus large et diverse qu'on ne le

Association internationale des sociologues de langue française
Congrès de Montréal, 4-8 juillet 2016

croit habituellement autour des groupes professionnels. Même ceux qui passent pour fermés (comme les professions juridiques ou la fonction publique) ont leurs espaces d'incertitude et de précarité. Les « métiers flous » relèvent certainement davantage de la règle générale que du cas particulier.

Il est donc intéressant de porter l'attention sur tous ces cas ambigus, ces appartenances incertaines, des groupements mal assurés, ou sur les variations que l'appartenance, l'activité, la cohésion peuvent revêtir à travers le temps et les cultures.