

Formation

Préface

Par Marc Fourdrignier, Sociologue, Directeur de l'I.R.U.S.S.A. -
L.A.M.E.⁽¹⁾ Faculté de Sciences Economiques et de gestion. Uni-
versité de Reims Champagne Ardenne

Depuis quelques temps déjà la professionnalisation est devenue le maître mot de nombreux secteurs d'activité ; les acteurs de la formation et de l'insertion n'y échappent pas.

Face à cela les collectivités publiques ont pris, notamment depuis le milieu des années 90, des initiatives visant à mettre en place des dispositifs de professionnalisation. Ce numéro se propose de faire le point sur les différents aspects de cette question complexe. Trois dimensions ont été logiquement privilégiées : la première est relative au processus même de professionnalisation : que recouvre-t-il ? la seconde plus pragmatique s'attache à montrer comment, à travers trois expériences, une politique et une programmation régionale peuvent être définies. La troisième se centre quant à elle sur diverses pratiques de professionnalisation.

Intégrons ces différents points dans une réflexion un peu plus large.

(1) Institut Régional Universitaire de Sciences Sociales Appliquées. Laboratoire d'Analyse des Mouvements Economiques.

De quoi parle-t-on ?

L'emploi démesuré du terme professionnalisation donne à croire qu'il est univoque et clair pour tout le monde. Sans proposer une nouvelle définition, il est important de repérer la diversité et la pluralité des professionnalisations. Elles peuvent tout d'abord concerner les acteurs physiques, mais aussi les acteurs institutionnels. Elles peuvent aussi se décliner différemment selon que l'on se focalise sur la profession au sens du statut (une convention collective par exemple), au sens du titre et de la qualification (avoir un diplôme de niveau III) ou au sens des compétences². La professionnalisation peut alors soit définir l'ensemble des processus correspondant aux trois sens évoqués ; mais elle peut être aussi entendue au sens plus spécifique du processus qui consiste à faire du passage par une profession (au sens du titre) un passage obligatoire pour pouvoir accéder à un type de métier... Les différentes contributions présentées ne s'intéressent pas toutes au même processus. Richard Witterski se centre exclusivement sur la professionnalisation comme développement des compétences. Pour lui cette notion tend à se substituer à celle de qualification. Dans le même esprit la notion de métier n'a pas place dans son glossaire des principales notions. Françoise Gérard privilégie quant à elle une approche diachronique cherchant à voir ce que cache le passage de la formation de formateurs à la professionnalisation des acteurs. Pour définir ce processus il lui semble difficile de se référer à la définition anglosaxonne de la profession³. Néanmoins, on peut se demander si sur une longue période n'apparaissent pas des signes constitutifs d'une quasi-profession au sens d'un marché du travail fermé⁴, l'émer-

(2) C'est ce que nous avons développé dans une livraison de la revue internationale "Politiques sociales" consacrée aux identités professionnelles. La professionnalisation, un mode d'accès aux métiers de l'intervention sociale. 1-2/2000, 35-48.

(3) Définition restrictive qui est plus proche du modèle de la profession libérale.

(4) C'est ce qui s'est passé pour les professions sociales et en particulier pour la profession d'assistant de service social. L'accès au métier est bien conditionné par la possession d'un titre, au préalable.

gence de chartes et de conventions collectives en étant les premiers signés. Abraham Pain ne se focalise pas tant sur la professionnalisation que sur les outils de mise en œuvre. Il privilégie l'ingénierie de la formation.

Les démarches de professionnalisation

La professionnalisation ne peut se réduire à une seule démarche : la démarche qualité et la certification, la création de cursus qualifiants, le recours aux procédures de validation d'acquis, le travail collectif au sein de son organisation, la mise en place de formation intra-entreprise et le travail en réseau sont autant d'outils qui peuvent y contribuer. Les priorités seront définies en fonction des dynamiques propres aux organisations, des injonctions des prescripteurs et des demandes des clients.

De manière plus pragmatique sont présentées trois démarches qui ont cherché, chacune à leur manière, à contribuer au développement des compétences des formateurs. Alain Tyack se centre sur un dialogue entre prescripteurs et opérateurs. Émerge de là l'idée du caractère indissociable de la professionnalisation de l'offre et de celle de la commande. Pour Balbina Cruz, c'est l'état des lieux des pratiques et l'explicitation des conceptions des acteurs qui permettent de dégager les besoins de professionnalisation. La troisième démarche, dont rend compte Sandrine Poittevin s'inspire du même principe de la démarche d'analyse des pratiques, centrées ici sur l'alternance, en y incluant cependant une dimension plus collective.

Les pratiques présentées dans la troisième partie reprennent chacune dans leur genre ces différents aspects. Marie-Thérèse Bourdon privilégie l'organisation collective, la charte de qualité professionnelle et la charte déontologique comme signes de professionnalisation. On retrouve en partie ici la notion de ferme-

ture ou du moins de contrôle de l'entrée. Se réclamer d'une chambre syndicale serait alors un plus dans la professionnalisation. La démarche initiée par Michèle Feller et Jacques Roy auprès de conseillers d'insertion s'inscrit plus dans la logique de l'analyse des pratiques et de l'explicitation des conceptions⁵. Dans le vocabulaire de Guy Leboterf cela se nomme la réflexivité et la distanciation critique. Le cas du métier de formateur de CFA, présenté par Jeanne Schneider, est intéressant par la symétrie proposée entre la logique de la qualification, l'obtention d'un titre de niveau III, sanctionnant une compétence de formateur par alternance, et la logique de reconnaissance de compétences par le biais de la validation d'acquis. On cherche ici à tenir les deux "bouts" et non à les opposer. Le recours à l'expérience et à l'innovation dans le cadre d'un réseau informel constitue une des dimensions de l'initiative présentée par Mari Jo Lebaillif et Frédéric Meunier. Pour Françoise Braun et Anne Godin le partage de ces expériences et la formalisation écrite contribuent à leur manière à la professionnalisation des acteurs, à la seule condition que cela ne constitue pas la base d'une nouvelle forme de division du travail.

Les enjeux de la professionnalisation

Là aussi on doit noter la diversité des enjeux, voire leur aspect contradictoire. Il est clair qu'ils ne seront pas les mêmes pour les prescripteurs privés ou publics, pour les opérateurs publics ou associatifs et pour les différentes catégories d'acteurs physiques. Certains semblent néanmoins faire consensus : contribuer à la structuration nationale, par la reconnaissance d'une convention collective, et au développement de réseaux régionaux ou départementaux ; améliorer la qualité. Corinne Fatmi identifie quatre enjeux majeurs : la reconnaissance de la profession, basée sur une identité profes-

(5) Nous employons ce terme dans un sens bien précis : ce n'est ni la représentation, ni le concept, c'est l'acte qui fait exister la pratique.

sionnelle, la lutte contre les inégalités et l'exclusion, la meilleure qualité des prestations et la promotion de l'employabilité des formateurs.

La professionnalisation ne peut se limiter aux acteurs individuels et collectifs ; elle doit aussi concerner l'environnement, que ce soit les prescripteurs - et par suite le politique, mais aussi les entreprises et la société dans son ensemble. Alain Labergère illustre ce point de vue avec la problématique, montante, de la lutte contre les discriminations.

Les risques de la professionnalisation

Les processus de professionnalisation ne sont ni univoques ni dénués de risques :

- le premier est celui du discours technocratique. Les démarches utilisées deviendraient objectifs en soi. D'une autre manière une question doit nous guider en permanence : en quoi le développement de la professionnalisation contribue à une meilleure formation des publics et à une effective insertion des personnes ? Ce peut être le cas lorsque le débat est limité à la seule confrontation des prescripteurs et des opérateurs. On ferait comme si la professionnalisation faisait consensus et comme si sa définition n'était pas potentiellement conflictuelle. En amont même de la question technique et pédagogique il y a bien la question politique et économique. Le discours technocratique doit donc être "socialisé". La prise en compte de l'environnement, dans toutes ses dimensions, doit être affirmée plus clairement.

- Le second est celui de la tension entre l'incantation à la qualité - c'est à dire à la normalisation, voire à la standardisation de procédures - et l'incantation à l'individualisation, à la reconnaissance de la personne, de son parcours... Certes Michel Dohan nous montre que la démarche qualité est incontestablement un vecteur de professionnalisation. Encore faut-il s'en assurer.

- Le troisième est celui de la confusion entre la logique marchande de la demande solvable et la logique de la lutte contre l'exclusion dans le cadre d'une politique publique. Le processus de professionnalisation est envisagé, dans ce numéro, de manière globale et transverse pour les acteurs de la formation et de l'insertion. Ce point de vue est tout à fait légitime mais il faut aussi intégrer la question du contenu : a priori le contenu requis ne sera pas identique. Si dans un cas la demande solvable, l'entreprise et l'employabilité sont des incontournables, ils ne peuvent constituer dans l'autre cas l'alpha et l'oméga de la démarche de professionnalisation. C'est particulièrement vrai pour les professionnels qui sont au quotidien confrontés aux publics en "grande difficulté" d'insertion.

Ce numéro de Formation et Territoire montre, s'il en était encore besoin, toute la complexité et la diversité du processus de professionnalisation. Il devrait nous amener à plus de prudence et moins de simplisme. Le tout compétence est à renvoyer dos à dos avec le tout qualification antérieur. L'enjeu est plutôt aujourd'hui de trouver de nouvelles articulations entre l'exigence légitime de compétences adaptées et évolutives et la demande tout autant légitime de reconnaissance en termes de statut et de titre... Le tout serait peut-être d'élargir la réflexion à des processus analogues dans d'autres champs professionnels pour éviter de tomber dans les mêmes travers.