

Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »

Professionnalisation et pouvoir d'agir des travailleurs salariés – Mai 2016

Pierre Gojat, Syndicaliste.

Le point de vue que j'exprime ici, émane d'un syndicaliste qui s'intéresse plus spécifiquement au pouvoir d'agir des salariés et à celui de ceux qui souhaitent le devenir ou le redevenir. Les formes que prennent leurs pouvoirs d'agir diffèrent très sensiblement de la situation des personnes qui sont leur propre employeur. Pour celles et ceux qui exercent des professions libérales ou bien qui sont travailleurs indépendants il en va en effet autrement, ce dernier terme « travailleur indépendant » rendant d'ailleurs évidente la nécessité de la distinction qu'il faut opérer entre les uns et les autres.

Dès 2003, on a vu apparaître une discussion étayée sur la meilleure façon de rendre compte du concept d'*empowerment* et sur ses traductions en langue française : **habilitation et pouvoir d'agir**.

Dans le cadre de notre colloque, définir ce qu'est la professionnalisation passe par les réponses possibles que peuvent fournir chacune des parties prenantes à qui on est susceptible de poser la question. La réponse qui en résulte n'est donc pas univoque (ni nécessairement partagée ni, a fortiori, commune à tous nos interlocuteurs).

Une première remarque préliminaire s'impose, la professionnalisation renvoie la plupart du temps aux « professions établies » et se démarque de ce qui ne serait qu'une activité professionnelle. Les professions établies ont une double caractéristique. La première est d'être le vecteur d'activités reconnues par divers collectifs, employés, patrons, corporations, syndicats, clients, etc. La seconde est d'avoir une histoire et un certain degré de permanence.

Passons en revue quelques points de vue sur la professionnalisation.

- Pour l'État, la professionnalisation vise essentiellement l'accès à un emploi ou au maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés ou est un moyen de lutter contre le chômage de longue durée. La professionnalisation est donc « dite » comme étant le moyen privilégié de lutter contre le chômage ce qui renvoie implicitement la responsabilité du chômage à l'individu qui est rendu responsable d'être non professionnel ou présumé tel, en étant à l'origine de son statut de chômeur non qualifié.
- Pour les employeurs, la professionnalisation peut être vue comme une nécessité lorsque les personnels qualifiés lui font défaut.
- Pour Pôle emploi, elle peut être parfois vue essentiellement comme un bouquet de dispositifs pour embaucher des jeunes de 16 à 25 ans révolus désirant compléter leur formation initiale ou des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ou des bénéficiaires d'allocations diverses.¹

¹ <http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-professionnalisation-@/article.jspz?id=60624>

Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action

« Éducation Permanente et Utopie Éducative »

- Pour le travailleur salarié (ou celui qui aspire à l'être), il s'agit de se perfectionner dans son métier ou de construire de nouvelles compétences et/ou de nouveaux savoirs, d'acquérir une nouvelle qualification, un nouveau statut (diplôme), un nouveau rôle, accéder à un emploi ou obtenir une reconnaissance sociale ou pécuniaire.

Pour Parsons (1955), la profession se caractérise de manière « objective » par un ensemble d'attributs, valorisés dans les professions dites libérales (l'expertise, l'autonomie, la responsabilité du travailleur...

Pour R. Wittorski², dans la diversité des voies de professionnalisation des individus, des activités et des organisations. L'accent doit être mis sur les dynamiques de transformation individuelle et collective des personnes dans l'action.

6 modalités ou 6 voies peuvent être suivies

- 1) Formation « sur le tas » succession d'essais-erreurs-corrections une « *logique de l'action* ».
- 2) Formation alternée théorie en classe et production de compétences en stage une « *logique de la réflexion et de l'action* ».
- 3) Formaliser les compétences implicites produites dans l'action les mettre en mots il s'agit d'une « *logique de réflexion sur l'action* ».
- 4) « *Logique de réflexion pour l'action* », « groupes de progrès » ou de « groupes de résolution de problèmes ».
- 5) Situations de travail avec un tiers (tuteur, conseiller) Il s'agit d'une « *logique de traduction culturelle par rapport à l'action* », expérience vicariante.
- 6) Les savoirs théoriques acquis réinvestis en situation de travail. Il s'agit d'une « *logique de l'intégration/assimilation* ».

La professionnalisation est un des moyens de faire en sorte que le travail ne soit pas perpétuellement vécu comme l'outil de la servitude, servitude entièrement dédiée au profit des « mange-peuples » comme La Boétie, lui-même, alors âgé de 18 ans s'est plu à les qualifier dans son Discours de la servitude volontaire de 1548.

Le pouvoir d'agir sur son propre travail est renforcé par la professionnalisation du travailleur

Tout comme la formation ne garantit pas à coup sûr l'accès à l'emploi, (elle le favorise, mais il y a plein de chômeurs diplômés), la professionnalisation ne fait que faciliter l'accès, le maintien ou le retour vers l'emploi. Dans le cas le plus favorable, qui n'est pas assez fréquent la professionnalisation permet le choix d'un emploi. C'est justement cette possibilité de choix qui donne un accès plus large au pouvoir d'agir. Il s'acquière plus facilement lorsque le métier, l'emploi, voire l'employeur sont choisis, et librement choisis.

² Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan. Voir l'article de **Sylvie Fernandes**, « Wittorski, R., *Professionnalisation et développement professionnel* », *Questions Vives* [En ligne], Vol.5 n°11 | 2009, mis en ligne le 01 juin 2011, consulté le 17 février 2016. URL : <http://questionsvives.revues.org/632>

Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action

« Éducation Permanente et Utopie Éducative »

Professionnalisation : état ou action ?

La professionnalisation n'est jamais un état, pas même le résultat établi ou conquis par une démarche. La professionnalisation, c'est une action, un mouvement, une dynamique continue. La professionnalisation peut même être constituée par cette dynamique. Elle serait alors une des bases indispensables à une république de citoyens vertueux qui se trouvent en permanence en position d'agir, le reflet du pays d'Utopie décrit par Thomas More en 1516, il y a exactement 500 ans.

Déconstruire les clichés individualisant la responsabilité de l'emploi

Pour tordre le cou à quelques idées reçues, je vous propose de mettre en débat quelques réflexions.

1^{ère} idée reçue : seule la formation acquise procurerait **l'employabilité** (mot technocratique). Voilà qui ne fait que perpétuer l'exagération de l'importance donnée aux titres et aux diplômes, et oublie quelque peu l'importance de l'expérience de terrain qui s'acquière en occupant un emploi où on exerce son métier.

2^{ème} idée reçue : nous serons tous contraints de **changer plusieurs fois de métier** au cours de notre vie. Oui, au changement non à la contrainte. Précarité tout au long de la vie. Stradivarius, fait son premier violon en 1666 à l'âge de 22 ans. Il est mort à l'âge de 93 ans après 1000 instruments.

3^{ème} idée reçue : si tu n'as pas de travail, tu n'as qu'à te le créer. Le mythe du « tous autoentrepreneurs ». Quelques exemples, notamment chez les cadres moyens ou cadres supérieurs (c'est-à-dire des personnes déjà professionnalisées et ayant des revenus). Le double syndrome de la chambre d'hôtes³, celui du **métier idéalisé**, chronique d'un plantage annoncé, et celui du **gagner moins pour vivre et travailler mieux**, tendance de plus en plus marquée. Le discours qui est servi à pas mal de cadres soyez tous consultants dès... 52 ans !

La professionnalisation consistera à mettre en perspective le développement de la personne, malgré le travail trop souvent mal adapté à l'homme, avec le travail ordinaire et à poursuivre une trajectoire différente grâce au travail adapté à l'Homme.

³ <http://www.ithaquecoaching.com/articles/reconversion-professionnelle-syndrome-chambre-hote-9635.html>

Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action

« Éducation Permanente et Utopie Éducative »

Pouvoir d'agir et emprise

Le contraire du pouvoir d'agir c'est l'emprise. Or, du fait des conditions actuelles, qu'elles soient humaines, sociales économiques, géopolitiques, le travailleur continue aujourd'hui à être majoritairement sous emprise.

- L'emprise d'un marché de l'emploi durablement déséquilibré, peu d'offres beaucoup de demandeurs qui crée des conditions d'un rapport de force très inégalitaire. L'employeur détient une ressource rare et précieuse : l'emploi.
- Le demandeur d'emploi vit une situation personnelle qui dégrade ses conditions d'existence et le fragilise lui et sa famille.
- À contrario, la situation d'un employeur d'une certaine taille qui ne trouve pas d'employé professionnel, lui gère une entreprise, un collectif dont la croissance est empêchée.
- À ces considérations de marché, s'ajoutent les relations de subordination pour les salariés de droit privé ou d'obéissance pour les fonctionnaires qui lient l'employé à son employeur.

Or, le pouvoir d'agir c'est l'émergence du pouvoir de la personne à être, à dire, à faire, à décider... et à se mouvoir dans ses rapports avec le pouvoir social. Dans le cas du travail salarié, le pouvoir d'agir est modelé, canalisé, inféodé, par le lien de subordination qui lie l'employé aux pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction qui sont tous détenus par l'employeur.

L'utopie éducative ne serait-elle pas d'apprendre à tous les travailleurs à agir individuellement et collectivement de manière continue pour élargir l'étendue de leur pouvoir d'agir, conquérir un territoire d'action plus large que celui qui leur est prescrit par le travail salarié.