L'anomie professionnelle

Déprofessionnalisation et désinstitutionnalisation du travail

Professional Anomie. Deprofessionalization and Deinstitutionalization

François Aballéa

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2014>

DOI : 10.4000/rechercheformation.2014

ISSN : 1968-3936

Éditeur

ENS Éditions

Édition imprimée

Date de publication : 30 décembre 2013

Pagination : 15-26

ISBN : 978-2-84788-510-1

ISSN : 0988-1824

Référence électronique

François Aballéa, « L'anomie professionnelle », *Recherche et formation* [En ligne], 72 | 2013, mis en ligne le 11 mars 2016, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/2014> ; DOI : 10.4000/rechercheformation.2014

L'anomie professionnelle

Déprofessionnalisation et désinstitutionnalisation du travail

> **François ABALLÉA**

Université de Rouen

RÉSUMÉ • La professionnalisation est une délégation d'autorité reposant sur un mandat qu'attribue une institution à un groupe professionnel, généralement parce que les objectifs poursuivis et les valeurs défendues par l'institution et par le groupe professionnel se recouvrent à travers, par exemple, la promotion de l'intérêt général. Or il peut arriver que le groupe professionnel finisse par développer un corps de doctrines, de pratiques et de références éthiques qui s'éloigne de celui de la puissance instituante. Ou, à l'inverse, que la puissance instituante modifie son référentiel normatif et éthique. En ce cas, profession et institution entrent en tension, soit que la profession l'emporte sur l'institution et on parlera de désinstitutionnalisation, soit que l'institution s'impose à la profession et on parlera de déprofessionnalisation. À quelques exceptions près, la logique dominante actuelle, pour les groupes professionnels les plus emblématiques et établis, semble bien être à la déprofessionnalisation. Mais dans le même temps, ces institutions se montrent de moins en moins capables de définir un projet ou un programme susceptibles de mobiliser subjectivement les acteurs, c'est-à-dire de faire sens. Elles se réduisent de plus en plus à de simples organisations, au mieux rationnelles-légales, au pire autoritaires. C'est en ce sens que l'on parle parfois du déclin de l'institution. De ce fait, les professionnels se trouvent à la fois sans l'appui de leur groupe professionnel et de l'institution, incapable de proposer un réel projet éthico-politique ou civilisateur, dans une situation que nous qualifions d'anomie professionnelle. D'où malaise et épuisement.

MOTS-CLÉS • code professionnel, statut professionnel, transition de l'école au travail, qualification professionnelle, compétence, association professionnelle, organisation

Il est habituel d'opposer les logiques professionnelles et les logiques institutionnelles (Dubar & Tripier, 1998). Les premières réfèrent à la capacité du groupe professionnel à définir d'une façon autonome les règles de l'art du métier et ses références normatives et éthiques ainsi qu'à en assurer le respect. Les secondes s'inscrivent dans un rapport de subordination et de soumission du professionnel à l'institution qui l'emploie et lui impose ses objectifs, ses valeurs, sa culture. On parle de professionnalisation quand un groupe professionnel s'affranchit ou s'autonomise par rapport à l'institution qui le contrôle et, inversement, de

déprofessionnalisation ou d'institutionnalisation quand l'institution accroît son emprise sur ses acteurs¹. En réalité, les rapports entre professionnalisation-désinstitutionnalisation d'un côté, et institutionnalisation-déprofessionnalisation de l'autre, sont beaucoup plus complexes. On peut en effet assister à un mouvement simultané de professionnalisation et d'institutionnalisation et à un mouvement de déprofessionnalisation et de désinstitutionnalisation. Bien qu'il faille distinguer selon les groupes professionnels et selon les institutions, il semble bien néanmoins qu'au premier de ces mouvements succède tendanciellement aujourd'hui le second et que l'on assiste à la fois, dans un certain nombre de cas, à un processus de déprofessionnalisation et de désinstitutionnalisation constitutif de ce que nous appelons l'anomie professionnelle². Et c'est sans doute ce qui produit le malaise et l'épuisement que dénoncent de nombreux professionnels³.

1. Professionnalisation et institutionnalisation

Historiquement, les professions, et notamment celles qui apparaissent les plus emblématiques, les professions libérales, se sont appuyées sur les institutions et notamment sur « l'institution des institutions » comme le qualifiait Hauriou⁴, c'est-à-dire l'État, pour assurer leur autonomie et asseoir leur légitimité, notamment à l'encontre d'autres institutions, l'Église par exemple, qui les tenaient sous leur tutelle. Par ailleurs, un groupe professionnel, quand il finit par acquérir une certaine reconnaissance et une certaine autonomie, n'a de cesse bien souvent de se doter d'institutions de représentation et d'encadrement de ses membres, associations ou ordres professionnels par exemple avec leur juridiction indigène, et de bénéficier d'une délégation pour réguler la profession.

Cet octroi par la puissance publique d'une autonomie technique – relative aux règles de l'art, à l'éthique ; relative à la déontologie et, au-delà, à la capacité à dire le bien et l'utile social et pratique ; relative à l'opportunité et aux modalités d'intervention – repose essentiellement sur une confiance partagée. Et celle-ci trouve

1 Nous reprenons ici les concepts généraux de la sociologie des professions tels qu'ils ont été forgés par la sociologie fonctionnaliste (Carr-Saunders et Wilson, Merton, Parsons...) et le courant critique et interactionniste (Hughes, Strauss, Becker...). Pour une mise en perspective et un dépassement des antinomies entre ces courants, voir Champy, 2011.

2 Le concept d'anomie a été introduit en philosophie, au milieu du XIX^e siècle, par J.-M. Guyau pour caractériser une morale sans obligation et sanction. Il a été repris en sociologie, notamment par Durkheim, avec un sens évolutif mais qui renvoie à une absence de règles qui laisse l'individu désemparé. C'est cette approche que retient J.-D. Reynaud dans *Les Règles du jeu* et que nous faisons nôtre ici (Reynaud, 1989). L'anomie professionnelle désigne donc la situation d'un travailleur sans orientations normatives pour guider son action et donner sens à son travail et dont l'action n'est organisée ni par des règles produites par le groupe auquel il appartient (« régulation autonome ») ni co-produites par le groupe et son institution d'appartenance (« régulation conjointe ») mais est soumise à une régulation externe (« régulation d'autorité »).

3 Cet article synthétique s'appuie sur nos différents travaux empiriques et nos recherches socio-historiques, notamment sur les professions du social. Pour une vue d'ensemble de ces travaux, voir Aballéa, 2013.

4 Maurice Hauriou (1883-1926) est considéré comme le grand juriste de l'institution. Voir Bras, 2008.

son origine dans la similitude des principes et des valeurs professées par le groupe professionnel et l'institution de référence. Selon les cas, c'est le groupe professionnel qui sollicite l'État (« professionnalisation par en bas ») pour se faire reconnaître une légitimité voire un monopole d'intervention, ce que dans la sociologie des professions on appelle parfois un « mandat » (Hughes, 1958), ou c'est la puissance publique qui crée elle-même le groupe professionnel (« professionnalisation par en haut ») (Le Bianic & Vion, 2008).

Du premier cas relèvent, par exemple, la plupart des professions du social. Si on prend l'exemple des assistantes de service social ou des éducateurs spécialisés, on note que l'initiative de la création d'un secteur professionnel spécifique et d'un métier qualifié émane d'individus ou de groupes privés. La création d'écoles ou d'instituts de formation pour former les professionnels par ces individus ou groupes peut être considérée comme l'acte fondateur de leur profession, au début du XX^e siècle pour les premières, durant la deuxième guerre mondiale pour les seconds. Mais dès lors, ils n'ont cessé d'obtenir de l'État la reconnaissance de la pertinence de leur objet, de l'excellence de leur formation, de la validité de leur diplôme, de la justesse de leur éthique et éventuellement de bénéficier d'un statut propre, d'un titre réservé et d'un marché protégé sinon d'un monopole d'intervention. Cette reconnaissance qui s'accompagne d'une grande autonomie dans la saisine et les modes d'intervention a été obtenue parce que l'objet de ces métiers cadrerait bien avec l'intérêt général dont l'État a la charge, le souci de la formation et de la qualification était partagé, l'expertise technique était garantie grâce à une supervision par la puissance publique du contenu de la formation et l'octroi du diplôme, les principes d'intervention s'appuyaient sur des références éthiques et normatives, neutralité, universalité, non-discrimination, égalité, etc. conformes à l'idéal républicain. Les principes et les valeurs étaient pour une large part partagés de part et d'autre, voire co-produits. Le respect de ces exigences intériorisées par le groupe professionnel constitue ainsi le fondement de la *licence* (Hughes, 1958) accordée par la puissance publique. Sur elle reposent les privilèges de la profession et notamment la reconnaissance de l'autonomie, la délégation de pouvoir et le monopole de l'intervention.

Du second cas, l'initiative étatique, relève la création des grands corps de l'État mais aussi des métiers plus modestes. Dans ces cas, l'intervention de la puissance publique revêt une quadruple dimension : fondatrice, institutrice, économique et symbolique. L'État crée et valide l'espace de qualification : il est à l'origine de la formation, il valide le diplôme ; il institutionnalise, il crée et octroie le statut avec ses droits et ses devoirs, ses privilèges et ses contraintes spécifiques ; il crée le marché, le protège voire le ferme, assurant des privilèges incontestables aux membres de la corporation ; il assure la reconnaissance et contribue à forger l'identité des membres par l'attribution et la protection d'un titre. De ce fait, ces groupes professionnels jouissent d'une très grande autonomie, y compris vis-à-vis

de l'État qui en est à l'origine mais qui leur délègue une part de ses prérogatives sur la base d'un accord objectif et plus ou moins tacite ou explicite concernant les objectifs à poursuivre, la qualification à entretenir, les principes à faire prévaloir et les valeurs à défendre. De ce type de figure relèvent pour une large part les divers corps des enseignants depuis la création du lycée napoléonien en 1802 ou la fondation des écoles normales : formation *ad hoc* dans les écoles propres, diplôme validé, l'agrégation par exemple, titre reconnu tel qu'agrégé de l'université, statut spécifique, emploi réservé et monopole d'exercice, etc. Et dès lors, octroi d'une autonomie plus ou moins grande mais de toute façon relativement large sinon sur les contenus en tout cas sur les modalités d'intervention et de gestion de l'institution. Cette dynamique de professionnalisation à l'initiative de la puissance publique est plus ou moins continue ou intense selon les métiers⁵ et procure des statuts plus ou moins avantageux, une identité plus ou moins valorisée et prestigieuse, un marché du travail plus ou moins protégé. L'État peut reconnaître un diplôme et ne pas protéger un titre. Il peut protéger un titre et ne pas octroyer un monopole. Entre ces deux modèles, « professionnalisation par en bas » et « professionnalisation par en haut », on trouve un continuum de situations qui manifeste clairement que la professionnalisation est un processus plus ou moins achevé et toujours en construction et en butte aux logiques institutionnelles.

La confiance à la base du processus de professionnalisation d'une activité et du groupe professionnel qui la déploie repose ainsi sur trois piliers : la légitimité pratique et/ou éthique de l'objet de cette activité, l'excellence de l'expertise et la validité des référents déontologiques. Selon les cas, l'un ou l'autre de ces piliers a revêtu une importance particulière. Mais dans tous les cas, la constitution d'une expertise savante, donc différente de celle du profane, qui ne peut s'acquérir que par la formation, est essentielle. C'est bien ainsi le développement de la formation initiale et continue permettant l'acquisition d'une qualification large et approfondie, reposant sur la maîtrise de savoirs théoriques et procéduraux, qui est à la base du processus de professionnalisation. Quand on parle de professionnalisation, c'est bien au développement de cette qualification que l'on fait d'abord référence. Les activités ou les métiers se professionnalisent parce qu'ils exigent de plus en plus de qualification, et les salariés se professionnalisent parce qu'ils exercent et peuvent exercer des activités exigeant des qualifications de plus en plus approfondies. Et donc être de plus en plus autonomes. Et ils peuvent le faire parce qu'ils sont mieux formés. Ce n'est donc pas un hasard si on fait de la date de création des écoles professionnelles la date de naissance d'une profession et si les groupes professionnels constitués manifestent un tel intérêt pour la qualification de leurs membres, réclament souvent un allongement de la durée des études et la reconnaissance de leur diplôme à un niveau supérieur, cherchent à infléchir ou à

5 Dans le champ de l'éducation, en raison sans doute du caractère stratégique de la formation, les vicissitudes de la professionnalisation ont été fortes. Pour reprendre l'exemple du lycée et des agrégés, voir Verneuil, 2005.

contrôler son contenu, se montrent si attentifs à la défense de leur école, ou si les associations d'anciens élèves ont une telle importance. Il n'y a pas de profession sans formation *ad hoc*, sans savoirs propres qui s'approfondissent et se renouvellent.

Si professionnalisation et institutionnalisation ne sont pas deux mouvements par nature antinomiques, force est de reconnaître néanmoins qu'ils sont toujours en tension. Le groupe professionnel une fois institué, qualifié, protégé, revêtu de prestige sinon de privilèges, cherche à s'émanciper de sa tutelle fondatrice et à développer son autonomie. Et cette dernière tend à rappeler son caractère instituant et à exercer un contrôle de la conformité à ses orientations normatives et éthiques ou plus globalement à ses objectifs. Cette tension n'est jamais aussi manifeste et aussi vive que lorsque le groupe professionnel exerce son activité au sein d'institutions qui le salarient ou lui assurent l'essentiel de ses revenus. Or c'est le cas de nombreux professionnels qui exercent en tant que salariés ou en tant que fonctionnaires. Dès l'origine s'observent de telles tensions⁶. La pertinence du métier, la qualité de la formation et de son référentiel, la validité du diplôme ou du certificat ne sont pas reconnues d'emblée. Les assistants de service social mettront, par exemple, plus d'une décennie à faire reconnaître leur titre en 1932 et l'État a conservé un fort contrôle sur la formation et sur le référentiel métier. Mais ces tensions inhérentes aux professions ont souvent été feutrées du fait qu'institutions et professionnels partageaient le même univers référentiel et pratique. Fréquemment, du reste, les dirigeants des premières étaient eux-mêmes des professionnels issus du rang, qui concevaient leur travail moins comme une fonction d'autorité que comme une mission, se pensaient plus animateurs que supérieurs hiérarchiques. C'est ou c'était sans doute le cas dans les métiers de l'enseignement dont les acteurs s'inscrivaient sans trop de heurts, de par leur habitus professionnel forgé durant leur séjour dans les écoles normales, dans le programme institutionnel de l'école républicaine autour des valeurs d'égalité et de mérite, des principes de socialisation et d'autonomisation, de la recherche de l'excellence et le souci de l'usage. Employeurs, puissance publique, instituts de formation, professionnels peuvent d'ailleurs partager la même conception du métier, des modalités de formation, des modes d'exercice, des principes et des référentiels normatifs et constituer ainsi ce que l'on peut appeler, à la suite de Becker, un monde social (Becker, 1988).

2. Le retour de l'institution

Cette situation de relatif consensus change dans les années quatre-vingt (Boltanski & Chiapello, 1999). Les institutions réaffirment leur hégémonie et rappellent à leurs professionnels le lien de subordination constitutif de leur statut salarial ou de

6 Ces affirmations reposent sur nos travaux empiriques concernant des métiers tels qu'assistant social, assistant maternel, conseiller en économie sociale et familiale, conseiller du travail, architecte, médecin, etc. Ils ont fait l'objet de diverses publications. Pour une vue d'ensemble : voir Aballéa, 2013.

fonctionnaire. Mais la même emprise des institutions s'exerce sur les professions libérales quand leur activité s'inscrit dans des cadres institutionnalisés comme la Sécurité sociale pour les professionnels de santé (Carricaburu & Ménoret, 2004). Leur volonté d'autonomie est de plus en plus contestée et les employeurs réaffirment de plus en plus nettement leurs prérogatives, exigeant de leur personnel la poursuite d'objectifs fixés par eux-mêmes et un exercice professionnel encadré par des normes et des principes définis par l'institution (« régulation d'autorité », pour parler comme J.-D. Reynaud). Les raisons de ce retour de l'institution sont multiples et divergent sans doute d'une institution à une autre. Mais il s'instrumentalise partout de la même façon et produit les mêmes effets.

Dans les entreprises capitalistes, c'est le souci d'une rentabilité financière à court terme au détriment de « l'économie réelle », s'inscrivant dans des tendances plus générales à la financiarisation d'une économie mondialisée, ce que l'on a appelé la *globalisation*, qui est à l'origine de ce processus de retour de l'actionnaire et de promotion de la nouvelle gouvernance d'entreprise (Flingstein, 1990). Dans le champ du travail social, notamment celui largement administré par la puissance publique, la décentralisation des années quatre-vingt et du début des années deux mille a incontestablement eu un rôle essentiel, rapprochant le décideur de l'exécutant, substituant une légitimité électorale à une légitimité technique, une logique politique à une logique administrative, une temporalité de court terme scandée par le calendrier électoral à une temporalité du temps long, une culture de résultat à une culture de moyens, etc. (Chopart, 2000). Ailleurs, dans le secteur privé non lucratif ou dans le secteur public, c'est à l'importation des procédures et des outils développés dans le secteur privé capitaliste sous couvert de modernisation du service public, de nouveau management, de rationalisation, d'efficacité, de promotion de l'usager, etc. que l'on doit cette prééminence nouvelle de l'institution⁷.

Mais quelle qu'en soit l'origine et quels qu'en soient les vecteurs, ce retour de l'institution se manifeste partout par des changements managériaux et organisationnels analogues. Les objectifs sont reprécisés et définis à court terme. Les contrôles, souvent intégrés dans les outils, les logiciels par exemple, se développent. Les comptes-rendus et les évaluations individuelles se multiplient. La gestion des emplois, des carrières et des salaires s'individualise. La logique de la compétence prend le pas sur la logique de la qualification. Le travail par projet et la décentralisation interne s'accroissent. La réactivité, la flexibilité voire la mobilité s'imposent. Les contrats de travail à temps partiel ou à durée déterminée se multiplient. La sous-traitance se développe à coup d'appels d'offres et de contractualisation. Les statuts sont remis en cause. Les négociations se recentrent sur l'entreprise au détriment de la branche. Les accords dérogatoires se multiplient (Aballéa & Mias, 2010). La culture de l'entreprise ou de l'institution est mise en avant

7 Voir le numéro 2 de la *Nouvelle Revue du Travail* (mars, 2013) : « Travail et organisation du secteur public : la fascination du privé ? ».

au détriment des cultures professionnelles. Chaque établissement doit définir son projet, lequel doit s'accorder à celui de l'institution-mère ou de l'administration de tutelle. Beaucoup d'entreprises affichent leurs engagements unilatéraux vis-à-vis de leurs clients ou de leurs salariés et sous-traitants sous forme de charte éthique. Les identités professionnelles sont mises à mal au bénéfice d'une identification à l'institution dont le salarié est promu porte-parole. On exige de lui un loyalisme et un dévouement sans faille.

Certes, ce retour de l'institution n'annihile pas toute autonomie. Il ne se traduit pas nécessairement par un retour à la prescription tatillonne, ne serait-ce que parce que la nature du travail, la relation de service ou la relation pédagogique par exemple, le rend impossible ou inopportun, ou parce que les nouvelles techniques supposent pour être utilisées au maximum de leur possibilité une certaine latitude de l'opérateur. Il affecte diversement les différentes catégories de salariés ; les cadres supérieurs sont moins concernés que les cadres subalternes et ceux-ci sans doute moins que les exécutants, les enseignants du supérieur moins que les professeurs de collège. Mais à des degrés divers, le processus d'institutionnalisation et de déprofessionnalisation affecte tout le monde.

Ce retour de l'institution est diversement apprécié. Il est d'autant plus mal vécu que le groupe professionnel jouissait d'une large délégation de compétence, comme les médecins à l'hôpital, les travailleurs sociaux sur le terrain, l'enseignant dans sa classe, le chercheur dans son laboratoire, l'ingénieur dans son usine. Le retour de l'institution peut être mieux accepté par ceux qui ne bénéficiaient pas d'une telle autonomie et de telles prérogatives instituant. Il peut s'accompagner en effet d'un management plus participatif. Même si celui-ci n'est pas promu dans le souci de développer une démocratie interne, il peut néanmoins permettre à des individus de se valoriser à leurs propres yeux et aux yeux de leurs collègues et supérieurs. La valorisation d'une culture interne, aussi peu spécifique soit-elle, peut renforcer le sentiment d'appartenance à l'institution et procurer ainsi une identité quand le métier est insuffisamment reconnu ou la qualification trop faible pour être valorisée, rappelant par là que toute institution, même la plus anonyme, comporte toujours une certaine dimension symbolique. La reconnaissance des compétences, l'individualisation de la relation, la « débureaucratization » de la gestion des carrières peuvent offrir des opportunités à ceux qui n'ont guère de titre à faire valoir. La gestion et l'organisation par projet, dans la mesure où elles obligent à des collaborations entre acteurs de statut, de qualification et de fonctions différents, peuvent favoriser le développement des coopérations, la reconnaissance de la contribution productive et innovante et permettre de faire valoir des savoirs ou des savoir-faire déniés dans une organisation classique. En un mot, ce processus peut être inducteur d'une certaine professionnalisation. Ceci explique que les professionnels en place qui défendent leur statut et leurs prérogatives, leur professionnalité, ne rencontrent pas toujours l'assentiment et l'appui de collègues moins bien intégrés à

l'institution. Ceci a souvent été noté, dans les années quatre-vingt-dix et deux mille dans le champ de l'intervention sociale où de nombreux jeunes ont été salariés sous des appellations diverses, agents d'ambiance, médiateurs de rue, grands frères, etc., et sous la dénomination générique de nouveaux travailleurs sociaux, pour suppléer ou se substituer aux travailleurs sociaux (Chopart, 2000). Sans doute des phénomènes de même nature ont-ils été observés dans le champ de l'éducation avec la création des assistants d'éducation.

3. Désinstitutionnalisation et déprofessionnalisation

Encore faut-il toutefois, pour que l'institution se substitue à la profession ou les processus d'institutionnalisation au processus de professionnalisation ou que l'un compense l'autre, qu'il y ait réellement institutionnalisation. Or ce n'est pas toujours ce que l'on observe. On peut assister à la fois à un processus de désinstitutionnalisation et de déprofessionnalisation comme on a pu assister conjointement au double processus inverse. Il y a désinstitutionnalisation quand l'institution est réduite, pour l'essentiel⁸, à sa dimension organisationnelle et gestionnaire. Quand tel est le cas, on peut parler de déclin de l'institution (Dubet, 2002). Parler de désinstitutionnalisation suppose donc que l'on s'entende sur le mot. Car, à bon droit, nombre d'auteurs ont mis au contraire en évidence l'emprise toujours plus forte des institutions sur la vie quotidienne et la colonisation du monde vécu par les institutions (Demailly, 2008). La notion d'institution, dans la tradition sociologique, en tout cas la tradition durkheimienne (Fauconnet & Mauss, 1901), combine indissociablement trois dimensions : une dimension contraignante, une dimension externe et une dimension morale (Aballéa, 2008). L'institution exerce sur nous une contrainte. Elle nous oblige, d'une façon plus ou moins autoritaire et explicite, à suivre ses préconisations sous peine de sanction. Sanction qui peut-être sociale et induire marginalisation voire exclusion, morale et provoquer stigmatisation et mise à l'index, pénale et entraîner amendes ou enfermement. Le non-respect de l'obligation scolaire menace de sanction à la fois sociale puisqu'il empêche de participer à la vie sociale et professionnelle qui suppose de maîtriser un minimum de savoirs académiques, morale parce qu'il stigmatise les parents comme n'accomplissant pas leur devoir et les enfants comme paresseux, légale parce qu'il est susceptible de conduire devant les tribunaux. Le respect de cette contrainte est la condition de l'intégration. L'institution exerce une contrainte externe, les institutions nous préexistent et nous survivent – ce qui leur procure d'ailleurs leur autorité et leur légitimité selon Hauriou –, nous ne pouvons que très difficilement nous mettre en dehors de leur champ surtout quand elles sont cristallisées dans des mœurs, des coutumes, des usages locaux, ou précisément dans des organisations, les

8 Pour l'essentiel, car une institution ne peut jamais être totalement réduite à ses dimensions organisationnelles et gestionnaires. Elle repose toujours, implicitement tout au moins, sur des références normatives, véhicule une image et des symboles et imprime sa marque sur ceux qui la produisent, fut-ce à leur corps défendant.

églises, les centres sociaux ou les crèches et écoles par exemple⁹. Elles sont morales. Morales au double sens de relatif aux mœurs et de principes axiologiques, de bien, de juste, de « bonnes mœurs », donc de jugement de valeur.

S'il manque l'une ou l'autre des ces dimensions, il n'y a pas institution. S'il n'y a pas contrainte, il n'y a pas institution. Certes la contrainte peut n'être que très faiblement ressentie, voire pas ressentie du tout, parce qu'elle est naturalisée ou inscrite dans notre inconscient collectif. Il se peut, comme disent P. Fauconnet et M. Mauss, que la pression sociale ne se fasse pas sentir sous forme expresse d'obligation, qu'il n'y ait pas d'obligation programmée, de sanction proclamée (Fauconnet & Mauss, 1901). Pour autant, soulignent-ils, l'homme n'est pas libre d'agir à sa guise. S'il n'y a pas extériorité, il n'y a pas d'institution. Certes l'individu peut penser agir de lui-même de façon purement autonome et ne tenir ses règles de conduite que de son propre entendement et de sa propre volonté, simplement parce qu'il a intériorisé les normes sociales et morales. S'il n'y a pas de dimension axiologique ou morale, il n'y a pas institution. L'institution n'est alors que contrainte, elle devient *a minima* purement fonctionnelle et peut devenir totalitaire pour parler comme Goffman (Goffman, 1968). Mais si elle n'est que morale, l'institution est réduite à un point de vue parmi d'autres dans une conception libérale et pluraliste de la société. Quand elle combine ces trois dimensions, l'institution réussit à être à la fois socialisante, condition de notre intégration, et autonomisante, capable de développer notre individualité. L'institution est ainsi un moyen de concrétiser et d'imposer de grands principes qui se veulent universels quand bien même ils se révèlent contradictoires. C'est ce que Dubet appelle le « programme institutionnel ». Les grandes institutions qui ont structuré notre société participaient de ces trois dimensions ou de ce programme : l'école, l'hôpital, les institutions sociales et nombre de services publics, l'État républicain...

Sans doute l'entreprise, en tout cas l'entreprise privée capitaliste, n'a-t-elle jamais prétendu associer exigences fonctionnelles et vocation morale, fonction intégratrice et autonomisation de la personne. Mais le travail sinon l'entreprise a été élevé au rang de valeur : la valeur travail. Certains sociologues, sans nier le rapport de subordination et d'exploitation, ont cru pouvoir faire de l'entreprise une « affaire de société » (Sainsaulieu, 1992), c'est-à-dire une institution productrice de valeurs et de normes constitutives d'une culture qui, pour être en partie propre à chaque unité, n'en avait pas moins un caractère universel. Dans un univers en proie à la crise

9 Institution et organisation sont parfois tenues pour synonymes, ce qui n'est pas sans engendrer des confusions et des obscurités. L'institution renvoie à un ordre référentiel de nature axiologique et normatif, à un modèle d'action. L'organisation renvoie, elle, à une forme pratique de mise en œuvre de ce modèle. Ainsi l'institution militaire n'est pas réductible à l'armée encore moins à la caserne, l'institution scolaire, à l'école et aux écoles, l'institution judiciaire aux tribunaux et aux diverses cours, etc. Toutes les institutions ne s'incarnent pas dans une organisation, et une même institution peut s'incarner et s'instrumentaliser dans des formes, des organes, des organisations diverses et surtout évolutives. R. Lourau a apporté sur ce point une clarification conceptuelle essentielle en distinguant institution, institué, instituant et institutionnalisation, prolongée par celle d'organisation et d'établissement (Lourau, 1970).

des valeurs, à la concurrence et aux conflits ou au déclin des grandes institutions normatives, l'entreprise se prétendant citoyenne et socialement responsable s'est faite le chantre de l'éthique et des valeurs universelles – droits de l'homme et développement durable –, le promoteur d'un nouvel humanisme, prétendant faire des hommes qui la composent sa première ressource (Salmon, 2007).

Cette rhétorique qui fait du salarié l'auto-entrepreneur de lui-même a pu séduire. Mais elle n'a pas résisté à l'approfondissement de la crise, au mépris pour l'économie réelle et la richesse produite par les travailleurs, aux restrictions apportées aux droits sociaux et au dévoiement des rémunérations des hauts dirigeants. Il n'est resté de la *corporate governance* que les principes de gestion et d'organisation dans leur dimension proprement instrumentale sinon financière : juste à temps, chasse au temps morts et aux faux frais, flexibilité, individualisation, contractualisation interne dans une logique client-fournisseur, mise sous contrôle et évaluation, accroissement de productivité, logique de résultat, etc. (Durand, 2004). Les entreprises non capitalistes ou les administrations qui avaient adopté ce modèle managérial et organisationnel ont rencontré les mêmes limites. Elles ont réussi à affaiblir les logiques professionnelles, à réaffirmer leurs prérogatives et leurs objectifs institutionnels, à déposséder les salariés les plus professionnalisés du sens de leur travail en limitant leur autonomie normative, pratique et éthique. Mais elles n'ont pas toujours été capables de leur en substituer un autre, de donner un sens partagé et mobilisateur au travail, de construire un projet, bien qu'elles l'affirment, qui ait une réelle ambition morale sinon civilisatrice et qui puisse donner du sens au travail, une identité valorisée aux salariés. Elles sont parvenues parfois, même sans l'avoir toujours explicitement recherché, à briser l'unité constitutive du groupe professionnel et à exacerber les tensions et les concurrences entre les institutions du champ. Ceci est vrai aussi bien dans certaines écoles de quartiers défavorisés où la dimension disciplinaire du travail phagocyte le travail pédagogique, rendant secondaire la qualification de l'enseignant, quand la recherche de la performance s'appuyant sur une sélection élitiste et l'obsession du résultat dénaturent ailleurs la mission socialisatrice et critique du professeur.

C'est peut-être dans le domaine, si stratégique du point de vue des logiques professionnelles, de la qualification et de la formation que ce double processus de déprofessionnalisation et de désinstitutionnalisation est le plus manifeste. La qualification, attribut par excellence du groupe professionnel et point d'appui essentiel de la reconnaissance institutionnelle, est dévaluée au bénéfice de la compétence, attribut fortement individualisé du professionnel, pour une part inné ou renvoyé aux caractéristiques de sa personnalité, et à validité conjoncturelle et locale (Dugué, 1994). Quant à la nécessité et à l'obligation d'entretenir son employabilité, sa qualification ou ses compétences, donc à l'impératif de formation, ils tendent de plus en plus à être transférés de l'institution, l'entreprise par exemple, à l'individu lui-même sous couvert de droit individuel à la formation par exemple.

Dès lors le professionnel se trouve désemparé : sans le soutien du groupe professionnel qui lui fournissait des repères éthiques, déontologiques et pratiques indigènes, lui conférait une identité, assurait la promotion de ses valeurs et de son expertise et sa défense morale ; sans le soutien de son institution absorbée par la résolution à court terme des problèmes et par ses difficultés budgétaires, dans l'incapacité de proposer une vision à long terme et un projet mobilisateur, de bâtir un modèle d'intervention et un profil d'intervenant, une professionnalité dont elle garantirait l'excellence, assurerait la promotion et affermirait l'identité. Le professionnel ne peut plus compter que sur lui-même. D'où la lassitude qui naît de la « fatigue d'être soi » et le retrait (Ehrenberg, 1998), même si cette solitude n'est pas le lot de tous les professionnels, si les logiques professionnelles résistent et résistent parfois bien et si toutes les institutions ne se sont pas perdues corps et âme dans les mirages du nouveau management public.

Ce que l'on a simplement voulu montrer ici, c'est que l'opposition déprofessionnalisation-institutionnalisation et son contraire n'allaient pas de soi. Les deux processus ne sont pas nécessairement complémentaires ou substitutifs. Et ils le sont peut-être de moins en moins. Le risque d'un double mouvement de déprofessionnalisation et de désinstitutionnalisation n'est pas à exclure et, avec lui, le risque d'évanescence de la règle, de perte de repères normatifs, de vacuité des identités, en un mot d'anomie professionnelle.

François ABALLÉA
aballea@wanadoo.fr

BIBLIOGRAPHIE

- ABALLÉA F. (2013). *Sociologie de l'intervention sociale, déprofessionnalisation d'un métier, désinstitutionnalisation d'un secteur*, Toulouse : Octares.
- ABALLÉA F. & MIAS A. (coord.) (2010). *Mondialisation et recomposition des relations professionnelles*, Toulouse : Octares.
- ABALLÉA F. (2008). « L'institution : une catégorie fondatrice de la sociologie française », in J.-P. Bras (dir.), *L'institution : passé et devenir d'une catégorie juridique*, Paris : L'Harmattan, p. 156-174.
- BECKER H. S. (1988). *Les mondes de l'art*, Paris : Flammarion.
- BOLTANSKI I & CHIAPELLO E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard.
- BRAS J.-P. (dir.) (2008). *L'institution : passé et devenir d'une catégorie juridique*, Paris : L'Harmattan.
- CHAMPY F. (2011). *Nouvelle théorie sociologique des professions*, Paris : PUF.
- CARRICABURU D. & MÉNORET M. (2004). *Sociologie de la Santé*, Paris : Armand Colin.
- CHOPART J.-N. (2000). *Les mutations du travail social*, Paris : Dunod.

- DEMAILLY L. (2008). *Politiques de la relation : approches sociologiques des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Villeneuve-d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion.
- DUBAR C. & TRIPIER P. (1998). *Sociologie des professions*, Paris : A. Colin.
- DUBET F. (2002). *Le déclin de l'institution*, Paris : Éd. du Seuil.
- DUGUÉ E. (1994). « La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du travail*, n° 36 3/94, p. 185-212.
- DURAND J.-P. (2004). *La chaîne invisible*, Paris : Éd. du Seuil.
- EHRENBERG A. (1998). *La fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris : Odile Jacob
- FAUCONNET P. & MAUSS M. (1901). « Sociologie », Paris : La grande Encyclopédie.
- GOFFMAN E. (1968). *Asiles*, Paris : Éd. de Minuit.
- FLINGSTEIN N. (1990). *The Transformation of the Corporate Control*, Cambridge : Harvard University Press.
- HUGHES E.-C. (1958). *Men and their Work*, Glencoe : The Free Press.
- LE BIANIC T. & VION A. (dir.) (2008). *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et société ».
- LOURAU R. (1970). *L'analyse institutionnelle*, Paris : Éd. de Minuit.
- Nouvelle Revue du Travail* (2013) : « Travail et organisation du secteur public : la fascination du privé ? », mars, n° 2.
- REYNAUD J.-D. (1989). *Les Règles du jeu*, Paris : Armand Colin.
- SAINSAULIEU R. (dir.) (1992). *L'entreprise, une affaire de société*, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- SALMON A. (2007). *La tentation éthique du capitalisme*, Paris : La Découverte.
- VERNEUIL Y. (2005). *Les agrégés. Histoire d'une exception française*, Paris : Belin.