

ACTIVITÉ, TÂCHE, POSTE, MÉTIER, PROFESSION : QUELQUES PISTES DE CLARIFICATION ET DE RÉFLEXION

Claire Tourmen

S.F.S.P. | Santé Publique

2007/hs - Vol. 19
pages 15 à 20

ISSN 0995-3914

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-sante-publique-2007-hs-page-15.htm>

Pour citer cet article :

Tourmen Claire, « Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion », *Santé Publique*, 2007/hs Vol. 19, p. 15-20. DOI : 10.3917/spub.070.0015

Distribution électronique Cairn.info pour S.F.S.P..

© S.F.S.P.. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion

Activity, task, position, occupation, profession: reflection and clarification

Claire Tourmen ⁽¹⁾

L'émergence des préoccupations de santé publique entraîne des modifications dans l'activité des acteurs du champ de la santé, l'émergence de nouvelles activités, voire de postes ou de nouveaux « métiers ». Ceci est le reflet d'un phénomène bien connu dans nos sociétés occidentales : la division du travail va croissante, de même que la spécialisation, voire l'hyperspécialisation, ce qui peut favoriser l'émergence de multiples métiers, l'évolution rapide des compétences et des activités. On constate une même évolution de la conception traditionnelle de la fonction publique française, où les recrutements sont basés sur un niveau de concours, une sorte de « compétence générale », alors que la multiplication des tâches dévolues et la complexité des problèmes à traiter appelle le développement de spécialistes dans différents domaines.

Pourtant, si les activités de travail individuelles évoluent, à partir de quand peut-on dire qu'un « métier » voire une « profession » se constitue ? Quelle différence entre des activités, des tâches, des fonctions, des postes, des emplois, des métiers, des professions ? L'émergence de problématiques de santé publique et des techniques qui permettent de les prendre en compte amène des reconfigurations dans le champ des acteurs de la santé. Comment voir clair dans ces évolutions, pour mieux les analyser et les accompagner ?

Nous proposons quelques éléments de clarification, qui ne se veulent pas figés mais soulèvent des pistes de réflexion et appellent la confrontation aux terrains. Un détour par la sociologie des professions, les méthodes d'études de poste et la didactique professionnelle, qui est l'étude des compétences et savoirs professionnels en vue de la formation, nous a permis de revenir sur quelques définitions des concepts d'activité, de tâche, de poste, de métier et de profession, en proposant une évolution de leurs significations allant du niveau individuel (l'activité de travail réalisée, étudiée par les ergonomes) au niveau le plus macro (les métiers, étudiés par les sociologues) pour penser l'évolution des cadres dans lesquels les individus agissent et qui agissent sur eux, penser l'évolution de leurs compétences et des savoir-faire sans négliger celle des logiques collectives...

Des activités aux tâches et des tâches aux postes

Nous avons choisi d'effectuer cette présentation en sens inverse des présentations classiques en sociologie des professions qui partent souvent des critères permettant de définir une profession avant de montrer leur

(1) Maître de conférences en sciences de l'éducation à l'ENESAD – 26, bd Dr Petit-Jean, BP 87999, 21079 Dijon Cedex.

Correspondance : C. Tourmen

complexité et de les nuancer. Notre cheminement démarre avec les réalisations des individus en situation réelle, dans leur activité de travail, pour comprendre à partir de quand on peut dire que cette réalisation s'inscrit dans un poste, un métier voire une profession spécifique. Nous espérons que ce cheminement permettra de tisser des liens entre les pratiques concrètes des individus et les évolutions des cadres qui leur donnent forme.

L'activité

Selon les ergonomes, qui étudient « le travail en train de se faire » et ses conditions, l'activité est définie comme l'exécution d'une série d'actions et « les représentations qui l'accompagnent et qui la guident » [7]. Elle correspond à l'ensemble de ce qui est réalisé *hic et nunc* par les individus : les processus de réalisation du travail dans les conditions réelles, ses résultats, et a fortiori l'activité mentale nécessaire pour les obtenir, qui est le lieu où résident les compétences. L'activité des individus est soumise à de multiples variations et contraintes dues à leur environnement mouvant et imprévisible, elle nécessite de nombreuses adaptations aux situations rencontrées. Nous nous situons ici au niveau le plus individuel, même si l'activité peut être réalisée collectivement. L'activité est rendue possible et à la fois limitée par des prescriptions, ou tâches, qui lui donnent un cadre.

Nous proposons donc de retenir les critères suivants : à partir du moment où des individus réalisent individuellement ou collectivement un produit de travail, il y a *activité* de travail en réponse à des prescriptions.

La tâche

Lorsque les ergonomes observent et analysent l'activité, ils la restituent dans son contexte, le plus immédiat étant les tâches qui sont confiées aux individus. La tâche correspond à l'ensemble des buts et procédures prescrites, aux performances exigées et aux normes de qualité, mais aussi à l'environnement physique de réalisation du travail. À une tâche correspondent des objectifs, des moyens et des conditions de réalisation : elle est prescrite, c'est un modèle du travail. Comme le souligne Leplat [7], la tâche prescrite décrit de façon « canonique » la façon d'effectuer le travail et dépend de la représentation que s'en fait son concepteur. Toute activité de travail serait ainsi encadrée par des éléments de prescription, même s'ils sont peu développés : des objectifs fixés par la hiérarchie, les pouvoirs publics ou un groupe professionnel, des procédures plus ou moins détaillées, des règles et des décrets qui définissent ce qui peut ou doit être fait...

Nous proposons donc de retenir les critères suivants : à partir du moment où il y a activité de travail, c'est en réponse à des *tâches* dont l'aspect prescriptif est plus ou moins détaillé, contraignant, négociable localement...

Le poste

Certaines tâches peuvent rester « annexes » dans l'ensemble de ce qui est demandé à un acteur : ainsi, un contrôleur de gestion en administration pourra participer ponctuellement à des évaluations de programmes publics sans pour autant développer une spécialité sur ce thème, qui restera une tâche supplémentaire ajoutée à son rôle premier. À l'inverse, certaines tâches s'inscrivent dans un poste qui leur est explicitement consacré. La question devient : à partir de quand peut-on parler de poste spécifique ?

Afin de caractériser les postes, nous sommes repartis des critères et indicateurs définis par les méthodes d'analyse de poste existantes. En effet, elles ont pour but de décrire un emploi ou un poste dans sa spécificité pour rendre compte de l'ensemble des tâches qui le constituent et de son évolution. La méthode la plus connue en France est sans doute la méthode ETED (Emploi Type Étudié dans sa Dynamique) élaborée dans le cadre des travaux de Nicole Mandon [8]. L'« emploi type »⁽²⁾ se définit par la spécificité d'un rôle socio productif :

- le champ d'intervention sur le processus de travail auquel l'emploi type contribue de façon principale (« ce qu'il fait », ses « attributions »...) ;
- le positionnement d'interface (relations avec les autres acteurs) ;
- la spécificité des démarches : données prises en compte, exigences du travail et finalité globale.

La question est : quelle est la spécificité des rôles assumés par ces postes ? Pour répondre à cette question, Mandon parle de « cœur de métier », à savoir un ensemble relativement permanent d'attributions de base ou de tâches (données par la hiérarchie et par les individus eux-mêmes), enchaînées en une logique de production. Ce qui fait la différence entre deux postes est donc le rôle socio productif (finalité globale, part d'intervention dans le processus de production). À ces activités de base peuvent s'en ajouter d'autres (ou excroissances de certaines étapes) dans la diversité des postes réels. La diversité des cas, en ETED, est restituée dans le descriptif à travers la notion de variabilité de l'emploi type (effets des circonstances locales sur l'emploi et élasticité qui renvoie aux individus et à ce qu'ils font de leur emploi).

Ce qui caractérise des postes – et les emplois qui y sont associés – est donc que les tâches qui leur sont assignées sont définies par l'organisation, qui a construit ce cadre spécifique selon ses finalités propres. Les tâches trouvent donc une inscription institutionnelle et des individus y sont affectés – à temps plein –, recrutés sur des compétences ou qualifications spécifiques.

Nous proposons donc de retenir les critères suivants : à partir du moment où les institutions définissent certaines tâches ayant un rôle productif précis et les assignent de façon relativement stable et identifiée à des individus recrutés pour les réaliser, on peut alors parler de *poste* ou d'emploi spécifique.

La question qui se pose dès lors est la suivante : à partir de quand peut-on dire que des postes s'inscrivent dans un « métier », que les individus qui les occupent sont des « professionnels » identifiés et reconnus comme tels ? Comme nous allons le voir, ce questionnement soulève des enjeux de reconnaissance, de compétences spécifiques, de formation, de recrutement, d'appartenance à une communauté...

Des postes aux métiers et des métiers aux professions

Le métier

La notion de métier est plus complexe qu'il n'y paraît à première vue. Ce terme, d'usage courant, peut sembler d'une évidence trompeuse. Comme

(2) L'emploi est pris ici au sens de poste occupé par un individu.

le note Descolonges[1], « on confond souvent emploi, poste, métier et profession », confusion entretenue dans les nomenclatures professionnelles.

Nous reprenons à notre compte les récents travaux de Dubar[2] qui définissent les professions comme des formes historiques d'organisation sociale, d'attribution d'identité et d'organisation du marché du travail⁽³⁾. À ces trois dimensions (organisation professionnelle, identité et marché du travail), on peut ajouter une quatrième qui, selon Descolonges[1], est constitutive d'un métier : l'art ou ensemble des savoir-faire spécifiques.

Pour qu'un métier apparaisse et se développe à partir d'un poste, il faudrait, selon Latreille[6], que trois paramètres soient réunis : existence d'une formation spécifique, reconnaissance du métier par autrui et regroupement des personnes concernées. Le métier se créerait donc quand des gens d'un même domaine se regroupent pour négocier la définition des rôles, des tâches, des savoir-faire et connaissances que les candidats au métier doivent développer et ce pour sortir de la polyvalence indifférenciée, indistincte (opposition entre polyvalence et métier). En effet, un métier « stabilise une spécificité sur le plan des activités professionnelles ». Latreille [6] souligne ainsi le grand rôle des groupes dans la constitution d'un métier.

Dans la lignée de ces travaux, nous posons comme postulat qu'un mouvement de professionnalisation d'activités (au sens de construction et structuration d'un champ professionnel qui se distingue peu à peu des autres) se caractérise selon ces quatre critères :

- définition de savoir-faire spécifiques,
- revendication et attribution d'une identité de métier,
- regroupement des pairs en réseau,
- structuration du marché du travail (tendant à la fermeture, selon Paradeise [9]).

Toutefois, la question de l'identité reste particulièrement difficile à traiter. D'après le modèle fonctionnaliste des professions, le sentiment d'identité découle du sentiment d'appartenance à une profession socialement indispensable, d'une longue socialisation et de l'usage d'un vocabulaire particulier, le tout constituant un espace social identifiable. Toutefois, Dubar[3], affirme que l'identité de métier est plus complexe qu'il n'y paraît. Les travaux de Hughes [5] avaient repris la notion d'identité professionnelle (en anglais, *occupational identity*) comme fruit d'une co-construction par les institutions et les individus, et anticipation d'une carrière dans une filière d'emploi. Il y a donc deux processus identitaires : une dimension biographique et une dimension institutionnelle. Dubar s'inspire de cette tradition pour construire son modèle des identités au travail. Il associe les processus biographiques de construction d'une « identité pour soi » et les mécanismes structurels de reconnaissances des « identités pour autrui ». Les formes identitaires se situent donc à l'intersection des constructions biographiques voulues (identité que je me donne) et des processus relationnels de reconnaissance par autrui, plus subis (identité que l'on me reconnaît).

(3) Dans son introduction à la *Sociologie des professions* (1988), DUBAR distingue trois dimensions au concept profession : « organisation sociale des activités de travail, signification subjective de celles-ci et les modes de structuration des marchés du travail ».

Nous proposons donc de retenir les critères suivants : à partir du moment où des acteurs occupant certains postes se regroupent pour définir et défendre leurs rôles, débattent et tentent de stabiliser des savoir-faire spécifiques, encadrent ou cherchent à encadrer l'accès au marché du travail et revendiquent une identité spécifique, se la reconnaissent entre eux ou cherchent à se la faire reconnaître, on peut alors parler de *métier*.

La profession

Enfin, le terme de « profession » pourrait être utilisé comme un cas particulier de métier particulièrement structuré, comme c'est le cas en sociologie des professions.

Une approche sociologique nord-américaine des professions, née dans les années 1940 et liée à la législation américaine, distingue organisation et association professionnelle, instaurant une distinction entre « professions » et « métiers » (ou « occupations »). Les Anglo-Saxons distinguent « profession » (communauté constituée) et « occupation » (métier où les membres ont juste le droit de se syndiquer), en référence aux dispositions légales des États-Unis, dans leur législation (cf. *Taft Hartley Act*) : toute association de gens faisant un même métier peut demander à un tribunal d'instituer ce métier en « profession ». Si le tribunal accepte, toute personne voulant exercer le métier ne pourra le faire que si elle est munie d'une certification, marquant un certain cursus de formation. Pour que ce soit le cas (fermer l'entrée du droit à exercer ce métier), il faut que la profession soit socialement nécessaire, que ses membres suivent un code de déontologie et que le groupe le fasse respecter. Ce code fixe les relations des membres de la profession entre eux et avec le reste de la société. Par exemple, les ingénieurs se sont vus refuser ce statut de profession car les juges n'ont pu établir avec certitude qu'ils observeraient une loyauté plus forte à l'égard de leur association professionnelle qu'à l'égard de la direction de leurs entreprises.

Un article de Goode [4], l'un des plus cités, tente de clarifier cette distinction en assimilant la profession à une communauté ayant différentes caractéristiques. C'est un système d'expertise fermé seul apte à former et certifier ses membres. Le modèle expose les traits organisationnels d'une profession :

- les membres sont liés par un sentiment d'identification ;
- il y a peu de *turn over* hors de la profession (statut continu en termes de carrière) ;
- les membres partagent des valeurs communes ;
- la définition des rôles est la même pour tous les membres de la profession ;
- dans le champ professionnel, la communication se fait grâce à un langage spécifique, hermétique pour l'extérieur ;
- la communauté peut exercer son pouvoir sur ses membres ;
- elle a des limites sociales assez claires ;
- elle se renouvelle en instituant des systèmes d'initiation à la profession, afin de contrôler le flux d'arrivants et de les socialiser correctement ;
- elle se réfère à un idéal de service à la communauté ;
- elle prodigue une longue éducation à ses membres.

Mais ce type idéal de la profession s'applique presque exclusivement... à la médecine et aux juristes ! De plus, ce modèle a été critiqué, notamment par l'approche interactionniste [5] qui a montré l'existence de grandes disparités à l'intérieur d'une même profession et a montré le rôle de la renégociation de la division du travail entre les acteurs. Une profession est alors vue comme un système d'activités en évolution permanente, un construit et non un donné.

Nous proposons donc de retenir les critères suivants : à partir du moment où un métier est caractérisé par une structuration forte de l'accès au marché du travail (fermeture) que ses membres contrôlent, une identité largement revendiquée et reconnue socialement, des savoir-faire spécifiques bien identifiés, alors on pourra parler de *profession*.

En guise de conclusion...

Ce détour par quelques notions étudiées en analyse du travail, en analyse des postes et en sociologie des professions nous a permis de proposer des pistes de clarification et de lancer les débats. Concernant le champ de la santé publique, y a-t-il des trajectoires individuelles et collectives de professionnalisation, l'émergence de métiers spécifiques ou de tâches qui restent annexes dans les postes traditionnels ? Observe-t-on l'émergence de savoir-faire spécifiques, de compétences particulières, d'un sentiment d'identité ? Quelles sont les difficultés et les questionnements qui agitent ce champ ? Comment se reconfigurent les acteurs dans le champ en lien avec les évolutions de la prescription officielle (ministérielle, voire internationale) ? Du coup, quelle reconfiguration des compétences devient nécessaire pour les acteurs ? Existe-t-il de nouveaux savoirs professionnels en « santé publique » ? Autant de pistes à explorer...

BIBLIOGRAPHIE

1. Descolonges M. Qu'est-ce qu'un métier ?, Paris, PUF, 1996.
2. Dubar C. Sociologie des professions, Paris, A. Colin, 1998.
3. Dubar C. « Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel », *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1994;377-78.
4. Goode WJ. "Community within a community: the Professions", *American Sociological Review* 22, 1957; 194-200.
5. Hughes EC. Men and their work, New York, The free press, 1958.
6. La Treille G. La naissance des métiers en France, 1950-75. Étude psycho sociale, Lyon, Presses Universitaires de Lyon, 1980.
7. Leplat J. Regards sur l'activité en situation de travail. Contribution à la psychologie ergonomique, Paris, PUF, 1997.
8. Mandon N. Évolution des métiers de la formation professionnelle et de leurs pratiques, approche par l'analyse des emplois, Cahier ETED n° 3, Marseille, Cereq, 2000.
9. Paradeise C. « Les professions comme marché du travail fermé », *Sociologie et sociétés*, vol XX, n° 2, oct. 98, 9-21.
10. Sainsaulieu R. Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, Paris, Dalloz , 1987.
11. Sewell WH. Gens de métier et révolutions : le langage du travail, de l'Ancien Régime à 1848, Paris, Aubier Montaigne, 1983.
12. Tripier P. Du travail à l'emploi, Paradigmes, idéologies et interactions, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 1991.