écotopie

LA PROFESSIONNALISATION, PARLONS-EN

Ecotopie asbl – Laboratoire d'écopédagogie
Rue Fusch 3, 4000 Liège (Belgique)
04 250 95 84
info@ecotopie.be

Pour citer cette analyse :

Feyereisen, M., « La professionnalisation, parlons-en », *in* « Analyses », publications d'Ecotopie – laboratoire d'écopédagogie, décembre 2022.

A propos des analyses :

Les analyses d'Ecotopie sont autant de prises de position qui reflètent la diversité des points de vue au sein de l'association. Elles ont pour objectif de susciter la réflexion et le débat, et se veulent être un soutien à l'action.

Cette analyse nait d'un constat : le mot « professionnalisation » divise. Certains, parmi lesquels les pouvoirs publics, emploient abondamment ce mot sans vraiment le définir, à l'instar, par exemple, de l'appel à projets ouvert par la Région wallonne en août 2022 ayant pour objectif de « renforcer la professionnalisation du secteur de l'éducation relative à l'environnement et à la nature ». Pour d'autres, ce mot résonne plutôt comme un gros mot qui fait se hérisser le poil[1]. L'objectif de cette analyse est de fournir des éléments pour permettre à celles et ceux qui feraient face à une invitation plus ou moins soutenue à « se professionnaliser » de s'approprier ce mot et les questionnements qu'il suscite. Pour cela, une étape nous semble essentielle : faire le point sur les différentes définitions existantes de la professionnalisation dans la littérature en sciences humaines et sociales pour comprendre les différences de positionnement vis-à-vis de ce mot chez les acteurs associatifs et les pouvoirs publics.

Le mot « professionnalisation » peut avoir plusieurs sens ; il fait référence à des processus bien distincts selon la définition que l'on choisit. Comprendre que l'on peut parler de choses différentes lorsque l'on fait référence à la professionnalisation, c'est se donner les moyens de se poser les bonnes questions et de décider collectivement le type de professionnalisation que l'on souhaite… et celui que l'on refuse. Pour tenter d'y voir plus clair, trois grandes significations du mot sont présentées ici : la professionnalisation-profession, la professionnalisation-formation et la professionnalisation-efficacité (Wittorski 2008).

Professionnalisation comme processus de constitution des professions

La *professionnalisation-profession* est historiquement la plus ancienne définition du mot (Wittorski 2008)[2]. Dans cette perspective, la professionnalisation est la reconnaissance d'une activité comme « profession », c'est-à-dire ayant ses propres écoles, ses ordres, son code de déontologie et sa morale. Elle assure un contrôle éthique de la pratique et de la qualité du service rendu et inscrit son activité dans des valeurs partagées (Parsons 1939, cité par Le Naëlou 2004). Cette définition correspond bien au processus de constitution des professions libérales (avocat·es ou médecins par ex.) ou de la fonction publique (enseignant·es ou policier·ères par ex.). Prenons le cas des enseignant·es. Pour enseigner, il est essentiel d'avoir les diplômes décernés par des organismes reconnus certifiant de notre aptitude. L'accès et les statuts sont régis dans un cadre strictement défini et légalement reconnu. Aussi, les enseignant·es transmettent aux jeunes générations des savoirs contribuant à les intégrer dans le système social. Dans cet exemple, la professionnalisation est le processus historique, social et politique par lequel l'ensemble de ce cadre de l'enseignement a été construit.

Il est intéressant de comprendre que cette définition de la professionnalisation est souvent appréciée des acteurs les plus institutionnalisés, particulièrement les pouvoirs publics et autres bailleurs de fonds. La constitution de professions aux frontières circonscrites, bien définies et où chaque fonction serait clairement ordonnée, organisée et structurée partage de nombreux

[1] Comme nous avons pu le constater à de maintes reprises lors de recherches antérieures et d'échanges avec des personnes travaillant dans des associations wallonnes.
[2] On la retrouve surtout dans les travaux de sociologie fonctionnaliste anglo-saxons (Wittorski 2008; Le Naëlou 2004).

attributs de l'organisation des administrations publiques. Cette définition de la professionnalisation partage donc pour bonne partie le langage des pouvoirs publics, qui peuvent alors projeter sans peine leur action dans ce cadre. Elle donne une impression de contrôle sur la complexité du réel, même si elle tend à la déformer. Comprendre cela permet de mieux saisir l'intérêt des pouvoirs publics pour la professionnalisation des associations et, de ce fait, de mieux poser nos limites vis-à-vis de cet intérêt.

Toutefois, le processus de professionnalisation-profession est aussi soutenu par certains acteurs associatifs qui y voient l'occasion de renforcer la reconnaissance d'une activité professionnelle. Par exemple, une enquête réalisée auprès de formateur·rices en alphabétisation révèle que leur professionnalisation est perçue comme étant bénéfique, car elle participe à la reconnaissance sociale et à la valorisation de leur métier auprès des pouvoirs publics subsidiants et de la société en général (Leroy 2020). Dans la même veine, lors d'un atelier organisé avec une dizaine de personnes actives en éducation relative à l'environnement[3], la plupart des participant·es reconnaissaient que la professionnalisation de l'éducation relative à l'environnement participe à renforcer sa légitimité et sa reconnaissance, et permet de clarifier les critères sur lesquels sont négociées les subventions. Dans ces exemples, la professionnalisation est perçue comme étant une ressource pour gagner en force d'action.

Cette définition de la professionnalisation-profession donne aussi des pistes concrètes sur des actions qui pourraient être menées pour renforcer l'ancrage institutionnel d'une activité professionnelle. L'association professionnelle, la formation dans des écoles spécialisées, le plein exercice et le salaire, la réglementation, la protection légale du monopole et le code de déontologie sont autant d'étapes constitutives du renforcement d'une profession. Parmi elles, la valorisation salariale d'une activité apparait comme étant décisive dans le processus de professionnalisation (Willaerts 2022 ; Estéveny 2020). En ce sens, l'évolution du monde associatif où le salariat se substitue progressivement au bénévolat[4] connait déjà un processus de professionnalisation depuis plusieurs décennies. Cela pose d'ailleurs question : la professionnalisation et la salarisation de l'action associative porte-t-elle un coup à l'engagement ? Comment l'engagement évolue-t-il dans ce contexte ? Comment le militantisme se vit-il avec un salaire ?[5]

Mais la professionnalisation-profession éveille aussi son lot de craintes auprès des acteurs associatifs. Notamment celle de voir sa marge de manœuvre et d'autonomie se réduire comme peau de chagrin résultant d'un cadrage plus net de la profession de la part des pouvoirs publics[6]. Et si cadrage il y a, soyons attentifs aux réductions qui pourraient en résulter. Les métiers

[3] Atelier organisé par Écotopie lors de l'assemblée générale du Réseau IDée, intitulé « La formation continue des professionnel·les du secteur de l'éducation relative à l'environnement : résultats du premier volet de l'analyse des besoins (ABErE) et des pourquoi/comment d'une stratégie de formation », 2 juin 2022, Namur.

[4] Bien sûr, le bénévolat constitue encore une part conséquente de l'activité associative, et c'est tant mieux ! Mais sa proportion par rapport au salariat n'a fait que décroitre au fil du temps.

[5] L'enquête coordonnée par Willaerts (2022) montre qu'en parallèle de la salarisation de l'activité associative, le militantisme se poursuit, mais plutôt en dehors, à côté de l'activité rémunérée. En revanche, Estéveny (2020) décrit comment l'évolution de la relation avec les pouvoirs publics tend à dépolitiser les problématiques sociales saisies par l'action associative. Il relève d'ailleurs que les grands mouvements récents naissent en dehors de l'action associative (par ex. #MeToo, le mouvement des gilets jaunes, Youth for Climate). Cela pose la question : quelle place les associations vont-elles prendre dans ces mouvements contemporains ?

[6] Voir Willaerts (2022), l'atelier organisé par Écotopie lors de l'assemblée générale du Réseau IDée le 2 juin 2022 (voir note de bas de page 3), et la réaction de plusieurs associations lors de la refonte du décret Education permanente au début des années 2000.

associatifs sont nombreux et pluriels pour s'adapter au mieux aux réalités du terrain, là où la profession se pense plus au singulier. Cette variété est constitutive de ces métiers et il est important que leur professionnalisation ne vienne pas verrouiller trop durement les déclinaisons possibles.

Professionnalisation et formation tout au long de la vie professionnelle

La *professionnalisation-formation* se concentre sur le processus d'évolution des professionnel·les par la formation (Wittorski 2008). Le regard est posé sur l'activité de travail – qu'il soit salarié ou non –, et rend compte de l'accumulation de savoirs, savoir-faire et savoir-être utiles pour accomplir ce travail (Demazière 2009). La professionnalisation est donc ici le processus par lequel une personne accumule des compétences qui font d'elle une « professionnelle ». Elle « renvoie à l'idée de développement professionnel, c'est-à-dire aux processus de construction et d'approfondissement de compétences et de savoirs nécessaires à la pratique d'un métier » (Lang, 1999 : 26, cité par Maubant et Roger 2012).

La formation continue joue ici un rôle clé dans l'apprentissage de ces compétences tout au long de sa vie, et donc du processus de professionnalisation[7]. La formation continue peut prendre de nombreuses formes. Elle peut être formelle, telles que « les activités organisées dans des locaux prévus à cet effet, par un formateur spécialisé, le plus souvent au bénéfice d'un groupe d'apprenants » (p.109), ou moins formelle ou informelle, tels que des ateliers, l'autoformation, des conférences et des colloques, des échanges entre collègues, la formation sur le tas, etc. (Heuse 2006). Elle permet aux professionnel·les de nourrir leurs savoirs et d'assurer qu'ils évoluent avec les besoins et les enjeux de la société.

On peut s'inspirer de plusieurs éclairages de la définition de la professionnalisation-formation pour la formation continue auprès des associations. Développons ici les deux notions de « savoirs professionnels » et d' « identité professionnelle » qui nous semblent intéressantes pour penser la formation de manière collective et dépasser la notion de compétences (Maubant et Roger 2012) :

- La notion de *savoirs professionnels* invite à articuler théorie et pratique en contexte de formation. Les savoirs professionnels comportent trois dimensions : une dimension théorique faisant référence aux savoirs scientifiques au sens large, une dimension pratique incluant les savoirs permettant d'agir, et une dimension empirique comprenant les savoirs procéduraux (sur les façons de faire, les procédures, les routines, etc., c'est-à-dire des sortes de schématisations de la pratique). Dans cette perspective, pour « professionnaliser », la formation devrait donc inclure une mise en dialogue continue de ces trois dimensions des savoirs dans un processus réflexif.

[7] Nous n'abordons pas ici la formation initiale, mais elle participe aussi au processus de professionnalisation-formation. Les métiers associatifs ne sont pas soumis à l'obligation d'avoir suivi une ou l'autre formation initiale, comme c'est le cas dans les soins de santé ou l'enseignement officiel. Il en résulte que les associations sont animées par une grande diversité de profils aux compétences diverses. Lorsque nous parlons avec des acteurs associatifs, cette caractéristique est généralement dépeinte comme étant un atout, et l'idée d'imposer une formation initiale semble peu populaire. En revanche, l'idée de parcours de formations continues spécifiques à l'un ou l'autre métier associatif rencontre davantage d'enthousiasme, à l'instar, par exemple, de la formation de base proposée par Lire et Ecrire aux travailleuses et bénévoles en alphabétisation.

- La notion d'*identité professionnelle* permet d'affiner et d'enrichir la perception des métiers associatifs : quelles sont les pratiques, les gestes et les représentations qui lient ces métiers ? En quoi se distinguent-ils d'autres métiers ? Qu'est-ce qui fait commun ? Par exemple, que signifie être éducateur ou éducatrice en éducation permanente ou en éducation relative à l'environnement en 2022 ? Quelle est la différence entre un animateur et une formatrice ? Ces questions sont intéressantes à explorer pour comprendre quelle est la place de ces métiers dans la société actuelle et, ainsi, mieux se situer dans son contexte. Ces questions sur le sens, les valeurs et la motivation ont toute leur raison d'être dans le cas de métiers en lien avec des enjeux sociaux ou environnementaux, comme c'est le cas des métiers associatifs. Ici encore, la formation continue peut[8] créer l'espace permettant aux acteurs associatifs de participer à un processus de mise en récit de soi visant à interpréter les expériences de travail et à donner sens aux différentes situations professionnelles rencontrées.

Soulignons que la professionnalisation-formation ne se pense pas à l'échelle individuelle. Si la formation touche les individus, il s'agit bien de construire une identité professionnelle commune reposant sur des pratiques, des compétences et des valeurs partagées. La formation participe activement à la reconnaissance d'une activité professionnelle, au même titre que la salarisation (voir plus haut). Par exemple, Lire et Ecrire a travaillé activement à la professionnalisation et à la reconnaissance des formateurs en alphabétisation par le biais de leur formation (Leroy 2020). Poser la question de la formation d'un métier, c'est faire l'exercice d'expliciter quelles sont les compétences, les savoirs, les pratiques et l'identité qui sont constitutifs et spécifiques à ce métier, et en quoi il se distingue d'autres métiers proches. Par exemple, c'est préciser en quoi être formatrice en alphabétisation, c'est différent d'être institutrice ou formateur en français-langue étrangère. Cet effort d'explicitation s'accompagne d'une meilleure définition du métier en question qui, elle-même, facilite sa reconnaissance. Les choses nommées et définies sont forcément plus reconnaissables que celles aux contours mal définis, ambigües[9].

La professionnalisation-efficacité et la bureaucratisation

La *professionnalisation-efficacité* enfin, est certainement la définition nourrissant le plus de crispations parmi les acteurs associatifs. Elle est davantage présente dans les sciences de gestion et le langage managérial pour rendre compte de l'évolution continuelle des métiers et des organisations dans un contexte de flexibilisation du travail, nécessitant d'avoir des travailleurs et travailleuses capables de s'adapter continuellement (Wittorski 2008). Une importance est donnée à l'évaluation des activités et des compétences, l'efficacité est pensée en termes d'impact et de rapport coûts/bénéfices. On le comprend, la professionnalisation-formation comporte certains liens avec cette définition dans le sens où la formation continue peut être perçue comme étant un outil pour accompagner les évolutions des travailleurs et la

[8] « peut », cela signifie que ce n'est pas forcément le cas.
[9] Cela ne signifie pas que l'ambiguïté est, par essence, mauvaise. Dans certains cas, laisser certaines choses dans l'ambiguïté permet de conserver une marge de manœuvre profitable. Ce qui compte, c'est de se demander ce que l'on a à gagner et à perdre à mieux définir les métiers associatifs ou, au contraire, à les laisser dans une zone de flou.

préservation de leur efficacité. Mais le focus est différent : la professionnalisation-formation part des travailleurs pour questionner leurs besoins pour faire au mieux leur travail dans un monde en mouvement et identifier ce qui fait commun, tandis que la professionnalisation-efficacité part des organisations, pour assurer leur compétitivité dans le monde économique, lui aussi en mouvement.

Pour Willaerts (2022), il importe de distinguer la professionnalisation-efficacité et la bureaucratisation. La professionnalisation-efficacité s'inspire du management pour améliorer le fonctionnement d'une organisation en lien avec l'évolution de son environnement. La bureaucratisation, en revanche, fait référence à l'accroissement de la paperasse, du temps consacré à la rédaction de dossiers, à l'objectivation et à la quantification des activités, etc. Elle s'accompagne d'une définition préétablie des règles du jeu, une « dictature du chiffre » et la « mainmise sur les problématiques », autant d'éléments qui sortent l'action associative des réalités du terrain (Teret 2017). Les articles lus pour rédiger cette analyse sont unanimes au sujet de la bureaucratisation : elle est problématique et ronge l'efficacité des associations. En revanche, une enquête à laquelle ont répondu 110 acteurs associatifs conclut que la professionnalisation-efficacité est, pour sa part, perçue plutôt positivement, car elle organise et structure l'action associative et aide à préserver les travailleur·euses.

Mais il semble qu'il y ait confusion entre ces termes : tantôt la professionnalisation est énoncée pour critiquer la bureaucratisation, tantôt professionnalisation et bureaucratisation sont décrits comme étant constitutifs d'un même mouvement. Par exemple, Ossorguine (2012, CEMEA) invite à résister à la professionnalisation qui s'imposerait au travail de formation en éducation permanente et populaire. La recherche d'efficacité, de rentabilité, d'objectivation par les chiffres sont autant d'objectifs qui, selon lui, travestissent les spécificités de ces métiers. Par ailleurs, dans son travail sur la professionnalisation dans les ONG, Le Naëlou (2004) décrit comment la professionnalisation est vivement critiquée par les acteurs de ce secteur : elle est décrite comme engendrant la routinisation des tâches, la dépersonnalisation des missions, la normalisation des diagnostics, la standardisation des interventions, l'exécution de consignes, la pesanteur bureaucratique, la logique de rentabilité et de profit, la méconnaissance des sociétés locales… Parmi ces critiques, où s'arrête la bureaucratisation et où commence la professionnalisation ? Dans ces cas, la frontière n'est pas si claire… Dès lors, la professionnalisation peut-elle se concevoir indépendamment d'un processus de bureaucratisation ? Un processus de professionnalisation (qu'elle soit –profession, –formation, –efficacité) implique-t-il forcément une bureaucratisation ? Sinon, comment y échapper ?

Recomposer notre définition de la professionnalisation

Les trois définitions que la littérature nous fournit rendent compte que la professionnalisation est un processus qui est déjà en marche depuis plusieurs décennies dans le monde associatif. Elles invitent aussi à se questionner : quels sont les avantages et les inconvénients à professionnaliser les associations ? Comment ? Selon quelle définition ? Avec quelles conditions et balises ?

Plus pratiquement, on constate que l'usage du mot professionnalisation s'accompagne d'un risque important de ne pas parler de la même chose, causant des malentendus. La première étape est donc de prendre connaissance de cette pluralité des définitions pour comprendre que l'on peut faire référence à des processus très différents de professionnalisation selon où on se situe, et de poser les bonnes questions pour préciser les intentions. Il serait intéressant de prendre l'habitude de ne plus employer ce mot comme une boîte noire, sans expliciter ce que l'on met derrière, car ce flou éveille des craintes et des crispations et ne permet pas aux interlocuteur·rices d'avoir des prises pour se positionner de manière pertinente, pour expliciter les éléments sur lesquels il y a accord ou désaccord. Cette clarification est encore plus importante lorsque ce sont les pouvoirs publics qui énoncent une volonté de professionnalisation, parce qu'il peut être difficile de déceler la volonté politique et les intentions qui se cachent derrière ce mot si elles ne sont pas explicitées.

La seconde étape serait peut-être que les acteurs associatifs se positionnent vis-à-vis de ce mot et composent leur propre définition. Car le mot professionnalisation est une réalité qui s'impose déjà aux associations ; c'est un processus en cours depuis plusieurs décennies, et il leur est encore demandé de « se professionnaliser ». Mais selon quels termes acceptons-nous de jouer ce jeu ? Quelle est la définition de la professionnalisation que nous désirons composer ? Peut-on envisager que cette composition se fasse de manière collective ? Ou bien décide-t-on que le mot « professionnalisation », du fait de son histoire et de ses définitions, est décidément trop connoté dans un sens qui ne nous convient pas pour envisager se l'approprier sans le modifier ? Pour nourrir ces questionnements, cette analyse a cherché à rendre compte des différentes significations du terme pour se donner les moyens de décider collectivement le type de professionnalisation que l'on souhaite s'approprier, et celui que l'on refuse. Alors maintenant, parlons-en !

Pour aller plus loin

Demazière, D., 2009. « Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation emploi*, 108, pp. 83-90.

Estéveny, H., 2021. « Sans lendemains qui chantent, que devient l'idéal d'une émancipation collective ? ». *Le Journal de l'alpha*, 220(1), pp.105-118.

Heuse, P., 2006. « L'effort de formation des entreprises en Belgique : un bilan des années 1998 à 2004 », *in* Guyot, J.-L. et Mainguet, C. (éds), *La formation professionnelle continue. Stratégies collectives*, pp. 103-37. Bruxelles : De Boeck.

Lang, V., 1999. *La professionnalisation des enseignants*. Paris : Presses universitaires de France.

Le Naëlou, A., 2004. « Pour comprendre la professionnalisation dans les ONG : quelques apports d'une sociologie des professions », *Revue Tiers Monde*, 180 (4), pp. 773-98.

Leroy, A., 2020. « La professionnalisation du métier de formateur en alpha. Une pluralité d'enjeux pour une pluralité de conceptions », *Lire et Ecrire*, 2020.

Maubant, P., et Roger, L., 2012. « Les métiers de l'éducation et de la formation : une professionnalisation en tensions », *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 28 (1), pp. 1-16.

Ossorguine, M., 2012. « Résister à la professionnalisation », *VST - Vie sociale et traitements*, 115 (3), pp. 122-127.

Parsons, T. (1939). *The professions and the social structure*. New York: The Free Press. Traduit par *Eléments pour une sociologie de l'action*, 1963, Paris : Plon.

Teret, C., 2017. « Sous le joug de la bureaucratisation », *Alter Echos*, 19 juin 2017. https://www.alterechos.be/sous-le-joug-de-la-bureaucratisation (consulté le 03/12/22).

Willaerts, A., 2022. « Associatif : professionnalisation et militantisme sont-ils compatibles ? », *CBCS*, 2022.

Wittorski, R., 2008. « La professionnalisation ». *Savoirs*, 17 (2), pp. 9-36.