



L'injonction à l'interdisciplinarité : un symptôme de (dé) professionnalisation et une opportunité ?

Richard Wittorski

► To cite this version:

Richard Wittorski. L'injonction à l'interdisciplinarité : un symptôme de (dé) professionnalisation et une opportunité ?. Forum (FO), 2016, pluri, inter, trans disciplinarité, 2 (148), <10.3917/forum.148.0044>. <hal-01564087>

HAL Id: hal-01564087

<https://hal.science/hal-01564087v1>

Submitted on 18 Jul 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

« l'injonction à l'interdisciplinarité : un symptôme de (dé) professionnalisation et une opportunité ?

Richard Wittorski

Richard Wittorski : Professeur des Universités et Directeur de l'Espé de l'Université de Rouen. Depuis plus de 25 ans, ses travaux concernent les rapports travail-formation et la professionnalisation. Il a produit plus d'une centaine de publications sur ces questions. Richard.wittorski@gmail.com

Mots clés : activité, interdisciplinarité, professionnalisation, déprofessionnalisation

Cet article souhaite interroger à la fois les raisons pour lesquelles la sémantique de l'interdisciplinarité (trans-inter-pluri) est largement utilisée aujourd'hui, notamment dans le champ du travail social, et la façon dont elle provoque un débat entre projet des institutions et projet des professionnels.

Notre propos sera développé en 3 points. Dans un premier temps, nous nous poserons la question de savoir dans quelle mesure la rhétorique de l'interdisciplinarité est cohérente avec des évolutions du travail (nouvelles formes d'organisation du travail) et du management des organisations (nouvelles formes de gouvernance) qui suscitent son recours ? Ensuite, nous nous demanderons si la notion d'interdisciplinarité est une notion émanant d'une intention politique, professionnelle et/ou scientifique ? Qui exprime le projet et pourquoi ? Quelle analyse peut-on faire des enjeux Politiques, professionnels, épistémologiques et scientifiques ? Plus particulièrement, quels sont les enjeux de l'interdisciplinarité pour les cultures professionnelles ? Enfin, si l'on regarde le développement et l'usage du lexique de l'interdisciplinarité dans différents milieux d'activités, ne suscitent-ils pas un débat social entre une injonction d'interdisciplinarité qui relèverait d'abord d'un projet institutionnel adressé aux milieux professionnels et un besoin de métier qui constituerait une revendication des professionnels ? Dès lors, ne participent-ils pas d'un malentendu entre projet de re-professionnalisation collective avancé par les institutions à destination des milieux professionnels (travailler en réseau et valoriser le maillage des expertises) et sentiment de de-professionnalisation vécu par les professionnels qui voient leurs spécificités d'intervention mises à mal par un tel projet (car diluée dans des fonctionnements collectifs) ?

1-Evolutions du travail et du management des organisations et référence à l'interdisciplinarité

Nous faisons l'hypothèse que la rhétorique de l'interdisciplinarité est cohérente avec des évolutions récentes du travail (nouvelles formes d'organisation du travail) et du management des organisations (nouvelles formes de gouvernance).

L'utilisation du mot « interdisciplinarité » relève probablement d'évolutions sociales plus larges en lien avec l'apparition et la promotion d'un « nouveau paradigme social » valorisant tout à la fois *l'action, le sujet et son développement* mais aussi le *partenariat et le travail collectif*, évolutions dont on peut repérer quelques traits saillants.

1.1-La valorisation de l'action, du sujet et de son développement

S'agissant des espaces du travail, de la formation et de la recherche, on peut constater une conjonction de phénomènes que nous caractériserons provisoirement de la façon suivante (Wittorski, 2009) :

- dans le champ des activités de **travail**, trois évolutions très nettes sont repérables : le passage d'une logique de production « poussée » par l'offre à une logique de production « tirée » par la demande, le développement d'une culture du résultat et une certaine décentralisation du pouvoir. Ces évolutions s'accompagnent d'une délégation aux individus de la responsabilité d'une efficacité plus grande de leur activité souvent d'ailleurs dans l'inter-activité avec les autres,
- dans le champ des activités de **formation**, on constate la remise en cause d'une logique de formation reposant sur une seule offre externe de savoirs et la valorisation de l'activité « *in*

situ » comme outil direct ou indirect de formation (*via* la notion de compétence, par exemple). Ce mouvement, valorisant un paradigme constructiviste, s'accompagne d'une volonté de rapprochement des deux champs du travail et de la formation dont l'enjeu consiste à ne plus les penser de façon séparée,

-dans le champ des activités de **recherche**, on peut constater la valorisation, à côté de paradigmes de recherche classiques, d'autres paradigmes tels le constructivisme, la recherche-action, la recherche-intervention (produire des savoirs pratiques, dont on peut saisir les retombées sociales), la recherche pluri-inter-trans-disciplinaire (quelle que soit l'appellation usitée), dans une perspective holiste... L'heure est à la pensée globale et aux recherches garantissant des retombées concrètes.

Pour répondre à un projet d'« efficacité sociale et organisationnelle » plus forte, l'introduction et la valorisation d'une nouvelle image de l'homme au travail apparaît ainsi : un « professionnel réflexif », autour d'une recherche de l'autonomie (Champy, 2011) qui, tout à la fois, sait faire, sait dire comment il fait, sait analyser ce qu'il fait (au moment où il le fait) pour l'ajuster et sait communiquer à propos de son activité. L'injonction de la professionnalisation du travail, des organisations et des sujets mène chaque individu à auto-définir son identité professionnelle.

Le passage d'une logique de la prescription externe forte du travail à une logique d'auto-prescription du travail constitue également un trait de ces évolutions : chacun devant être autonome et capable de prendre des initiatives (mais dans un environnement qui prescrit davantage les modes d'engagement au travail et qui les évalue beaucoup plus...). C'est ainsi que se transforme le processus d'autonomisation : il devient le droit et le devoir d'un individu dans l'exercice de son activité professionnelle, incitant à un engagement subjectif dans le travail et à un investissement en réflexivité, ce qui n'est pas sans impacter les identités professionnelles et personnelles.

1.2-La valorisation du partenariat et du travail collectif et de la gestion globale des problèmes de travail

On constate par ailleurs, et de façon étroitement liée avec ce qui précède, depuis plusieurs décennies le renforcement de discours et de pratiques sociales valorisant le travail collectif paradoxalement. Que cherche-t-on au travers de cette valorisation? Sommes-nous face à de nouvelles façons de travailler? A quelles transformations dans les champs du travail correspondent ces discours et pratiques?

Il semble bien que le travail collectif se situe au milieu d'un ensemble de transformations sociales plus larges qui concernent autant la recherche de nouvelles façons de mobiliser les personnes au travail que la tentative de réfléchir à la façon dont il est possible de produire de nouvelles compétences assurant une certaine adaptabilité individuelle et collective en lien avec les changements organisationnels actuels.

Du fait notamment de l'augmentation de la concurrence et de la mutation rapide des marchés sur lesquels elles sont placées, les organisations (entreprises industrielles mais aussi entreprises de service) cherchent à s'adapter au plus vite aux évolutions de leur environnement. Elles tentent même d'anticiper ces évolutions en développant de nouvelles formes de production (plus flexibles), de nouvelles formes de gestion des ressources humaines (plus participatives et décentralisées) et de nouvelles formes de formation (reposant sur l'accompagnement de la transformation des compétences au plus près des situations de travail) permettant de produire des compétences cognitives et collectives susceptibles de transformer les salariés en "agents de changement".

Peut-on dès lors dire qu'il y a aujourd'hui une "montée du collectif" dans le travail?

La remise en cause du taylorisme, du moins dans les discours, et l'apparition des mutations technologiques et d'une recherche de flexibilité jouent ici un rôle de tout premier plan. Ce n'est pas que le travail collectif soit nouveau en soi, mais il est manifeste qu'actuellement les acteurs institutionnels (ministères publics, financeurs) et organisationnels en renforcent le contenu et en valorisent le discours. Ils misent sur la dimension collective du travail pour mobiliser le personnel et augmenter ses performances. *Il en va ainsi dans des espaces d'activités variés y compris dans le secteur du travail social en lien avec l'idée de décloisonner les interventions sociales et de favoriser la gestion plus*

globale et multi acteurs des grandes questions sociales qui sont posées (le chômage, l'exclusion, la grande dépendance...).

L'enjeu qui se cache derrière la tentative d'instaurer ces pratiques de travail collectif ne réside-t-il pas dans la capacité à gérer des événements, de l'inattendu, de la singularité, une exigence de reconnaissance de cette singularité de la part des usagers qui constituent, plus qu'avant, la trame de l'activité?

On entend souvent dire, en effet, que l'"on résout plus facilement des problèmes au travail à plusieurs que seul". Ces événements, qui ne peuvent pas être toujours prévus et programmés, supposent la constitution de référentiels communs mais en articulant des « expertises » variées, propres à des collectifs de travail ou à des professionnels travaillant ensemble à cette occasion. *Dès lors le travail collectif et l'inter-disciplinarité vont de pair*, ils supposent également de nouvelles capacités à relier les savoirs avec des situations spécifiques en termes d'enchaînements causes-effets.

2-La référence à l'interdisciplinarité : entre projet institutionnel de professionnalisation et sentiment de déprofessionnalisation

La notion d'interdisciplinarité n'est-elle pas une notion émanant d'une intention sans doute plus politique et professionnelle que scientifique ? Qui exprime le projet et pourquoi ? Plus particulièrement, quels sont les enjeux de l'interdisciplinarité pour les cultures professionnelles ?

2.1 Un projet institutionnel récurrent

Disons-le d'emblée, et en lien avec les propos tenus précédemment, la référence à l'interdisciplinarité nous semble d'abord relever d'un projet institutionnel à l'adresse des professionnels plus que d'une revendication des professionnels eux-mêmes. En lien avec ce que nous disions plus haut, l'enjeu consiste pour les institutions à favoriser un « traitement plus global » et donc jugé plus efficace des grandes questions sociales qui apparaissent plus complexes qu'avant dans leur manifestation et leur mode de résolution et donc nécessitent la combinaison de plusieurs expertises. L'enjeu politique nous semble être à cet endroit. *La rhétorique de l'interdisciplinarité accompagne donc l'exigence de partenariat et de travail collectif dans des environnements professionnels et institutionnels souhaités comme plus décroisonnés*. De façon liée, on constate une volonté, régulièrement présente dans les discours institutionnels, de promouvoir une fonction d'intervenant social décroisonnant les spécificités de métiers (assistant de service social, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale,) assortie de la valorisation de compétences transversales.

Ce projet n'est en réalité pas récent. Les années 70 ont en effet mis en scène, sous la houlette de Bernard Lory, Directeur de l'Action sociale, la figure du travailleur social unique ou polyvalent en vue de dépasser la « balkanisation des professions sociales », de favoriser « les rapprochements entre catégories ». (Commissariat Général au Plan, Préparation du VI Plan : rapport de la Commission action sociale, Paris, La Documentation française, 1971, p. 75). Dès cette époque la question de la transversalité des formations et des métiers a été posée comme une exigence et s'est traduite par le lancement par l'Etat des Instituts régionaux de formation des travailleurs sociaux (IRFTS) qui préfigurera les IRTS. Cette approche qui concerne en réalité à l'époque l'ensemble des secteurs professionnels est alors justifiée par l'importance d'accompagner le développement de la polyvalence dans les activités de travail ainsi que la mobilité professionnelle (et sociale). Les experts du plan postulent que la loi de 1971 en faveur de la formation continue et de l'éducation permanente ne pourra pleinement exercer ses effets que si elle est associée à un mouvement de remplacement des diplômes de métiers par des diplômes plus polyvalents (comme les BEP, DUT en cours d'émergence)¹.

Si l'on se place en revanche du point de vue des acteurs de terrain, les enjeux professionnels consistent à défendre les spécificités des champs d'expertise sur lesquels les différents métiers du social se sont

¹ Il est intéressant de noter que les travaux de la CPC du travail social et de l'intervention sociale en 2014 et 2015 ont justifié les hypothèses de réarchitecture des diplômes sur la base d'un seul diplôme par niveau de qualification par l'enjeu actuel de favoriser les mobilités professionnelles, notamment pour les secondes parties de carrière.

constitués historiquement en résistant plus ou moins ardemment à la culture des compétences transversales. Ces dernières sont alors fréquemment considérées comme participant peu ou prou d'une seule culture gestionnaire au service de la remise en cause des spécificités de métiers et donc des repères de sens et identitaires pour les professionnels du social.

Si l'on regarde le développement et l'usage de la notion d'interdisciplinarité dans différents milieux d'activités, ne suscite-t-elle pas un débat social entre une injonction d'interdisciplinarité qui relèverait d'abord d'un projet institutionnel adressé aux milieux professionnels et un besoin de métier qui traduirait le projet des professionnels ? Ne participe-t-elle pas d'un malentendu entre projet de re-professionnalisation collective avancé par les institutions à destination des milieux professionnels (travailler en réseau et valoriser le maillage des expertises) et sentiment de de-professionnalisation vécu par les professionnels qui voient leurs spécificités d'intervention mises à mal (car diluée dans des fonctionnements collectifs) ?

En première analyse, on pourrait penser que les évolutions du travail social depuis les effets des premières lois de décentralisation des années 1980, souvent inscrites dans de nouvelles politiques de management, conduisent à faire évoluer de façon significative de nombreux contours et contenus d'activités de professions du social et ainsi à susciter ce que certains pourraient appeler des dynamiques de déprofessionnalisation.

2.2 L'exemple des assistants de service social : l'expérience vécue d'une forme de déprofessionnalisation

Pour développer notre propos, nous nous référons à une recherche à laquelle nous avons participé il y a déjà quelques années. Cette recherche avait été commanditée au CEREQ par le Ministère des Affaires Sociales de l'époque à la suite des manifestations d'Assistants de service social (ASS) au tout début des années 1990, revendiquant la reconnaissance du diplôme d'état au niveau de la Licence. L'hypothèse défendue par le Ministère consistait à dire que le malaise des ASS relevait d'un problème de formation. Le travail de recherche (Wittorski, Cohen-Scali, 1994) mené par l'équipe du CEREQ a mis en évidence que les difficultés ressenties par les ASS étaient d'abord liées au contre coup des lois de décentralisation des années 1980 mais aussi aux effets des évolutions socio-économiques (renforcement du chômage et des dispositifs de prise en charge des populations précaires) sur l'évolution de leurs activités : en effet, à côté d'une différenciation plus grande de l'action sociale (services sociaux d'entreprises, cabinets d'ASS...), l'action sociale « publique » alors confiée aux Conseil Généraux, la polyvalence de secteur, était concernée plus qu'avant par la gestion de nouvelles populations (cadres en difficulté notamment) et la participation à la mise en place de nouvelles mesures nécessitant le développement d'une collaboration plus forte avec d'autres professionnels sur les territoires. Les résultats de la recherche ont également mis en évidence le fait que ces nouvelles collaborations se sont souvent accompagnées soit d'une redéfinition de l'activité soit du constat d'activités réalisées par certains professionnels partenaires parfois très proches de celles des ASS. Ces conséquences participaient alors du développement d'un questionnement nouveau sur son utilité sociale et ses propres missions comme professionnel du social alimentant ce que l'équipe de chercheurs a appelé à l'époque un « malaise identitaire ».

Les évolutions repérées alors nécessitaient, de la part des ASS, de développer à côté des compétences « expertes » (relevant de la « professionnalité » traditionnelle du travail social) des savoirs organisationnels, méthodologiques, des méta-savoirs et des savoirs propres à l'activité collective nouveaux : à côté et en plus des compétences du travail social (constituant ce que l'on pourrait appeler le « cœur traditionnel du métier »), les ASS étaient invités à développer des compétences propres à la gestion de projets, au travail collectif et à la réflexion sur leur pratique en vue de l'améliorer de façon continue. Ces attentes nouvelles n'étaient pas toujours considérées comme faisant partie du métier traditionnel d'ASS par les ASS eux-mêmes.

Par ailleurs, cette incitation au travail collectif et à l'interdisciplinarité s'accompagnait de l'introduction des prémisses d'une culture nouvelle de l'évaluation du et au travail : en accompagnement de la mise en place d'une nouvelle façon de penser le financement et le contrôle des

actions et des services publics, on assistait à la mise en place de démarches de rationalisation et d'évaluation du travail.

En prenant appui sur les principaux résultats de cette recherche, nous pourrions ainsi dire que l'injonction au travail collectif et à ce que nous appellerions aujourd'hui une interdisciplinarité plus forte sur les territoires ainsi que la diversification des activités a conduit au développement d'un sentiment de « déprofessionnalisation » de la part des assistants de service social dans les années 1990 qui ne se reconnaissaient plus totalement dans le métier pour lequel ils ont été formés. Pour dire les choses autrement, *le métier prescrit par l'institution semblait alors s'éloigner de la profession déclarée et revendiquée par le groupe professionnel*.

Qu'elle soit entendue, à un niveau collectif (celui des groupes professionnels), comme un affaiblissement ou une perte de repères professionnels (identitaires, culturels, éthiques, déontologiques...) auparavant considérés comme étant les caractéristiques fortes d'un groupe professionnel, ou, à un niveau individuel (celui de l'exercice professionnel au travail) comme une évolution forte de l'activité prescrite à un individu remettant en cause ce qui fonde ses "gestes" professionnels ordinaires ainsi que son identité professionnelle, la déprofessionnalisation a donc d'évidence une connotation négative et se rapporte à une perte de confiance dans l'activité professionnelle, qui peut aller parfois jusqu'au sentiment d'obsolescence de ses propres savoirs professionnels.

La «déprofessionnalisation» renvoie donc à une dynamique de fond qui menacerait le statut des professions établies, leur reconnaissance sociale, mais surtout renverrait à une perte d'autonomie, voire d'érosion de l'autorité professionnelle dans l'exercice d'activités professionnelles individuelles et/ou collectives.

Ainsi, lorsque des organisations parlent de professionnalisation à destination de leurs salariés (Evetts 2008, Svenson 2008) ces derniers ont parfois tendance à réagir en évoquant un sentiment de déprofessionnalisation du fait de l'appel à de nouvelles compétences qui peut être vécu comme participant d'une remise en cause d'une professionnalité collective existante (Wittorski, 2007). Le sens accordé aux vocables professionnalisation et déprofessionnalisation est ainsi souvent réinterrogé par le sujet lui-même dans son parcours professionnel mais aussi par des collectifs de travail en pleine mutation.

3- Des enjeux épistémologiques et scientifiques :une interdisciplinarité et une dynamique de professionnalisation aux mains des acteurs

L'analyse du travail ou plutôt de l'homme au travail conduite en ergonomie et psychologie du travail dans les dernières années a mis en évidence le renforcement des prescriptions et de la normativité du travail. Mais il a également montré que l'activité de travail ne se réduit surtout pas à une forme d'application de celles-ci. Yves Schwartz définit le travail comme un « *usage que chacun fait de soi-même pour exécuter et déplacer en même temps la norme externe* » (Y. Schwartz, Travail et philosophie : convocations mutuelles, Toulouse, Octarès Editions, 1992). Il parle également d'une dynamique de « *renormalisations permanentes* ». De son côté, Yves Clot (Travail et pouvoir d'agir, Paris, PUF, 2008) a souligné l'importance du *genre professionnel* faisant fonction d'« *instrument collectif de l'activité, un instrument décisif du pouvoir d'agir* », une forme de pensée collective, plus ou moins conscientisée, qui permet aux professionnels de transformer l'organisation officielle du travail en une organisation appropriée, contrôlée (un espace de travail investi en autonomie). Il s'agit de valeurs, de manières de sentir, de dire, de faire, héritées de l'histoire du métier, plus ou moins stabilisées à un moment donnée, faisant autorité au sein du métier, en même temps ouvertes à des évolutions sous l'effet des changements de l'environnement et de la façon dont chaque professionnel individuel élabore son style propre (moi je fais comme ceci) en référence au genre (en général, on fait comme ceci).

Faut-il alors parler de déprofessionnalisation ou plutôt de recomposition des professionnalités, de nouvelles formes de savoirs et de professionnalités déstabilisant les anciennes formes inscrites dans des processus de professionnalisation antérieurs sous l'effet des prescriptions certes mais aussi d'un

travail de renormalisation aux mains des professionnels eux-mêmes à un niveau individuel et collectif ?.

De ce point de vue, la référence à l'interdisciplinarité dans le champ du travail social nous semble faire écho à plusieurs enjeux épistémologiques et scientifiques. Si l'on considère l'épistémologie comme la conception que chacun d'entre nous se fait de la réalité qui nous entoure, l'un des enjeux nous semble être de mieux comprendre, dans des environnements professionnels en changement, ce qu'il en est de la pratique professionnelle effective, de l'activité déployée en situation de manière à *dépasser les discours institutionnels (le travail prescrit) ou professionnels (le métier revendiqué) déclarant ce que doit être cette activité.*

Dit autrement, pourquoi la référence à l'interdisciplinarité ne constituerait-elle pas une opportunité pour mieux saisir les inter-activités effectives entre des professionnels dotés d'expertises multiples ? Il s'agirait alors de *repérer « ce qui fait métier mutuel » au-delà de la ou des profession(s) déclarée(s).* Cela conduit, du point de vue des enjeux scientifiques, à mobiliser un paradigme de recherche permettant d'analyser de façon fine **l'activité mutuelle réelle**, au-delà des discours sociaux la concernant. *Les retombées pour la connaissance des métiers « en actes », de leurs transformations « in situ » ainsi que l'évolution de la formation à ces métiers sont évidentes.* **L'enjeu consiste alors à arrimer étroitement enjeu de recherche permettant de mieux comprendre la réalité des interactivités professionnelles, enjeux professionnels de définition des métiers et enjeux de formation à ces métiers. Probablement y a-t-il là un projet stratégique d'ensemble à penser pour le champ du travail social.**

Nous avons ici mis l'accent sur la dimension du travail. Mais on pourrait développer les mêmes analyses sur le versant de la formation professionnelle (qui lui est associé en général) et sur celui désormais de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le développement de la professionnalisation de l'université s'est traduite par la multiplication de diplômes professionnels largement construits à partir d'une approche pluridisciplinaire (par-delà la discipline académique de rattachement de ces diplômes). Plus récemment, en septembre 2015, un rapport remis au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a promu la reconnaissance scientifique et institutionnelle de l'interdisciplinarité dans la recherche via des « *espaces de coopération interdisciplinaires* »², eu égard à la complexité des phénomènes sociaux faisant l'objet de démarches de recherche ou de formation.

Mais là encore, entre injonction à l'interdisciplinarité et la réalité de la recherche et de la formation en actes, il existe un espace de tensions entre les prescriptions et les habitus professionnels.

L'activité déployée par les acteurs constitue de ce fait un champ d'observation et d'analyse susceptible de participer à l'accompagner de l'émergence de nouvelles formes de professionnalité pour peu que les recherches engagées soient sous forme collaborative en donnant une place centrale à l'analyse de l'activité par les acteurs eux-mêmes.

En conclusion, la référence à l'interdisciplinarité apparaît donc avant tout comme un projet institutionnel en lien avec un enjeu de conduite plus globale des questions sociales sur les territoires. L'invitation à croiser les expertises professionnelles est ainsi considérée par les institutions donneurs d'ordre et financeurs du travail social comme la garantie d'une efficacité plus grande de l'intervention professionnelle dans des environnements devenus plus complexes.

Cependant, cette référence vient bousculer de nombreux repères traditionnels s'agissant des professions du social et est souvent considérée, par les acteurs de terrain, comme étant à l'origine d'une évolution à marche forcée et non souhaitée de l'activité attendue.

2 S. Béjean, B. Monthebert, Pour une société apprenante, propositions pour une stratégie nationale de l'enseignement supérieur, rapport remis au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, septembre 2015., p. 130. A certains égards, le Plan d'action en faveur du travail social et du développement social adopté par le Conseil des ministres du 26 octobre 2015 s'inscrit dans la même dynamique lorsqu'il préconise la création de réseaux de recherche en intervention sociale associant les diverses disciplines concernées par celle-ci via la coopération entre laboratoires de recherche universitaires et centres de formation en travail social.

La question qui es dès lors posée est bien celle de la possibilité de mieux identifier ces recompositions d'activités « en actes », le maillage singulier de compétences opéré localement dans les inter-activités situées entre professionnels de manière à penser, en retour, avec les professionnels eux-mêmes l'évolution des contours des métiers et de la formation à ces métiers. Cela nécessite alors le déploiement d'une activité de recherche de nature collaborative (avec le milieu professionnel) de type analyse de l'activité et étroitement articulée aux enjeux d'évolution des métiers et de la formation. C'est probablement à ces conditions que les transformations actuelles seront peu à peu socialement plus acceptables par et pour tous...

Bibliographie

- Champy F. (2011). *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Paris : PUF.
- Evetts J. (2008). A new professionalism? Challenges and opportunities, communication aux *journées de l'AIS RC 52 Oslo*, 12 13 septembre.
- Svensson L.G. (2008). Professions and accountability: Challenges to professional control communication aux *journées de l'AIS RC 52 Oslo*, 12 13 septembre.
- Wittorski R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.
- Wittorski R. (2009). Jeter les bases d'une conception d'ensemble des liens entre activité, compétence, professionnalisation, développement professionnel, identité. *Penser l'éducation*, 25, 143-155.
- Wittorski, R. et Cohen-Scali, V. (1994). L'évolution des compétences professionnelles des assistants sociaux. *Informations Sociales*, 38, 44.
- Schwartz, Y (1992). *Travail et philosophie : convocations mutuelles*, Toulouse, Octarès Editions
- Clot, Y. (2008). *(Travail et pouvoir d'agir*, Paris, PUF