



HAL
open science

Engagement et parcours de transition au prisme de l'activité professionnelle

Emmanuelle Leclercq

► **To cite this version:**

Emmanuelle Leclercq. Engagement et parcours de transition au prisme de l'activité professionnelle. Emmanuelle Leclercq; Laëtitia Lethielleux. Parcours d'engagement, EPURE, Editions et presses universitaires de Reims, pp.63-87, 2016, RESSOR, ISSN 2740-0441, 978-2-37496-026-5. hal-02545706

HAL Id: hal-02545706

<https://hal.science/hal-02545706>

Submitted on 1 Nov 2021

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

Chapitre 3 : **Engagement et parcours de transition au prisme de l'activité professionnelle**

par **Emmanuelle Leclercq**

Si nous repartons de l'analyse proposée par Véronique Le Ru nous pouvons retenir différentes acceptions du terme d'engagement. L'engagement peut être compris comme mise en gage, d'une part, et appréhendé comme attitude existentielle au service d'une cause, d'autre part. Si les articles qui vont suivre illustrent plutôt la seconde approche, nous proposons d'illustrer la première acception au regard de la construction des parcours professionnels. Nous comprenons l'engagement dans une forme d'interaction entre les caractéristiques d'un individu qui relèvent de son parcours de socialisation et de formation et, la manière dont les interactions avec son environnement de travail permettent – ou non – des choix et, segmentent l'activité professionnelle. De ce fait, nous mettons au centre de nos analyses la notion d'activité professionnelle permettant cette approche, car elle est comprise comme le moyen de s'engager dans l'acte de travail et d'en percevoir des formes de retombées en termes de choix d'activité, de mobilité professionnelle, des segmentations de l'activité et des formes de reconnaissance, plus ou moins symboliques.

Si l'engagement est apparenté au gage, au contrat, nous aborderons le travail comme un contrat moral entre le salarié et son employeur mais également comme source de stratégies réciproques dont chaque partie n'est pas dénuée de pouvoir, comme nous l'enseigne l'analyse stratégique (Crozier, Friedberg, 1977). Dans l'engagement réciproque, comme nous l'indique Véronique Le Ru, la notion de dette ou de redevabilité apparaît, en n'excluant pas des approches en termes de don contre don (Emmanuelle Walter) ou de passion (Marc Falcoz). Dans notre propos la notion d'engagement interroge les rapports au travail dans ce qu'il impacte la construction du

parcours. De ce fait, nous développerons la notion d'engagement *dans* et *par* l'activité professionnelle en considérant les valeurs engagées dans le travail, et le poids et le rôle des formes de reconnaissance *dans* et *par* l'activité professionnelle. Mais cette notion d'engagement sera lue comme élément de la construction du parcours car notre analyse montera les interactions fines en situation de travail qui peuvent orienter certains choix. Nous reviendrons sur la nature de ces choix, que nous définissons et nommons parcours de *transition professionnelle*.

La nature de ce texte se veut théorique et propose un modèle de réflexion. Cependant sa construction repose sur les données de terrain de recherche concernant l'évolution des activités professionnelles des responsables Hygiène Qualité Sécurité Environnement dans l'industrie agroalimentaire. L'originalité de notre approche se trouve dans le fait que nous aborderons ici la manière dont finalement les acteurs s'engagent dans l'activité quotidienne de travail sans que celui-ci ne s'apparente à aucune cause militante, politique, sociale, caritative ou humanitaire, mais représente un exemple parmi de nombreuses autres fonctions d'entreprise.

L'échantillon de cette recherche est composé de quinze entreprises de production : d'eaux (2), de bières (1), de vins de champagne (3), de céréales (1), d'épices (1), de transformation de viandes (2) (découpe de viande, charcuteries) et de produits laitiers (5) (lait, yaourts, fromages). Elles sont de taille différentes : des entreprises familiales-industrielles (4), des coopératives (2), des groupes nationaux (5) et internationaux (4). L'enquête recense 42 entretiens semi-directifs d'une durée d'une à trois heures, d'une personne à cinq personnes par entreprise de l'agroalimentaire des différents responsables du domaine HQSE. La grille d'entretien aborde divers thèmes dont le parcours professionnel et la formation, l'activité professionnelle resituée dans son contexte organisationnel, technique, réglementaire et relationnel.

Nous proposons de revenir dans un premier temps sur des définitions liées au cheminement ; quels sont les éléments qui distinguent les approches en termes de trajectoire, parcours, carrière si l'on s'intéresse à l'activité professionnelle ? Puis

nous reviendrons sur les imbrications de l'engagement et de l'activité, afin d'exposer ce qui fait parcours au regard de notre approche.

Trajectoires, parcours, carrières

Le terme de parcours est communément utilisé aujourd'hui dans le langage commun : on parle de parcours de formation comme de parcours professionnels. Or, l'usage de ce terme n'est pas neutre. Dans l'analyse sociologique, il coexiste avec ceux de trajectoire, biographie, histoire de vie, cheminement biographique, cursus, carrière, qui invitent à réfléchir sur les déterminants de l'action inscrits dans des calendriers institutionnels. Le temps reste entre ces différents termes le dénominateur commun et les approches sont variées tant du point de vue des conceptions théoriques que méthodologiques. Le débat entre sociologues tient à la fois à la difficulté d'analyser la force narrative d'un récit biographique par rapport aux événements établis, et à la mise en évidence de ce qui produit le parcours. Des cadres théoriques marquants ont été ceux de la définition des trajectoires qui renvoie aux approches structuralistes et de la carrière qui font référence aux thèses interactionnistes. C'est alors s'inscrire dans ce que Jean Claude Passeron préconise

le projet le plus recommandable consiste à essayer de saisir la structuration des biographies à la fois comme un effet des structurations longitudinales qui se résument en amont par « l'institution biographique » et comme le produit agrégé que l'action sociale des individus inscrit, en aval, dans le maintien ou la transformation de ces structures longitudinales. (Passeron, 1989, p. 20)

Le concept de trajectoire sert la construction d'une approche longitudinale où les données d'origine sociale et de reproduction sont des éléments déterminants (Bourdieu, Passeron, 1970). Il rend intelligible la globalité du cheminement et permet de percevoir la force ou la direction des étapes successives. Mais cette approche balistique en est également toute sa limite.

Le concept de carrière développé par les interactionnistes permet de saisir, après coup, le double mouvement du sens du

cheminement du point de vue de l'individu mais aussi des organisations qui l'ont produit. La carrière correspond à la réinterprétation individuelle des contraintes institutionnelles et des modalités de reconnaissance du travail, donnant lieu à la possibilité de choix. Il s'évoque en termes de luttes de territoires dans la segmentation du travail, mais il dit peu de l'activité en elle-même.

L'approche des parcours, si elle emprunte aux deux autres, a pour vocation, dans la manière dont elle est définie ici, d'affiner le processus de construction du cheminement dont il faut mesurer la part individuelle face aux environnements sociaux qui le portent ou l'empêchent. L'approche usuelle de ce terme est celle d'un passage individuel par des expériences collectives venant questionner les choix d'orientation au regard d'accumulation de nouveaux savoirs et de compétences, de nouvelles pratiques et d'expériences. L'expérience peut se décliner en deux aspects. Le premier serait l'accumulation de pratiques et de compétences liées à l'activité, qui deviennent valorisables sur le marché du travail. Le second aspect renvoie à la façon dont chacun fait face à un certain nombre d'épreuves entraînant des moments de réflexivité et de choix (Zimmermann, 2011).

La construction du parcours est un processus qui se comprend par plusieurs entrées, plusieurs niveaux, plusieurs temporalités. Le parcours peut être qualifié de différentes formes de passages vers des états différents entre rupture et continuité. Andrew Abbott parle de transition à l'intérieure de trajectoires régulières ou bien de changements radicaux pour évoquer différentes intensités du changement (Abbott, 2010, p. 191) Mais surtout, le terme de parcours pose la question de l'emprise de chacun sur son avenir face aux forces des institutions et des structures. Treanton donne une définition de la carrière, qui, selon lui, n'est déterminée que par la dynamique organisationnelle et reste indépendante de l'évolution de la maîtrise de ce que l'on y fait (Treanton, 1960). C'est alors, par exemple, l'ancienneté sans faille du fonctionnaire qui prime. Cependant l'auteur discute les thèses de Pizzorno qui définit la carrière comme une accumulation d'expériences, dans le sens de l'amélioration des habilités reconnues et valorisées

pour l'évolution de chacun tout en ne sécurisant pas pour autant l'emploi. Cette accumulation d'expérience permet, au-delà de l'emploi, de négocier plus globalement une reconnaissance d'un statut social. Pour Treanton, faire carrière c'est également pouvoir prévoir (sinon choisir) les « étapes » et les « détours » (Treanton, 1960, p. 77), les moments de son évolution de carrière. La définition de cette notion de carrière renvoyant aux stéréotypes de sa construction sociale et à ses limites normatives.

Le mouvement, lorsque l'on considère le parcours, renvoie, comme nous y invite William Thomas, aux caractéristiques humaines oscillant dans un mouvement dialectique entre la curiosité et la peur, le risque et la prudence, le goût des expériences nouvelles et le souci de se protéger (Le Breton, 2004, p. 25). Thomas y ajoute le *désir de réponse* compris comme les manières d'exister au sein des groupes et celui de *reconnaissance* attribuant un statut ou des compétences singuliers (Le Breton, 2004, p. 26). Ces deux derniers aspects renvoyant pour Thomas aux formes de conformismes, aux attentes du groupe afin de construire une image positive de soi par le professionnalisme. Ce qui fait conclure à Thomas sur des formes de réponses sociales par une synthèse de type d'attitudes et de comportements autour de valeurs communes ou d'attentes sociales.

L'usage du terme de parcours croise la notion de bifurcation (Bidart, Grossetti, 2010) ou de parcours sociaux (Burnay, Ertul, Melchior, 2013). L'approche par les bifurcations vient interroger le rapport aux conformismes attendus par des changements brusques de parcours englobant des mutations biographiques profondes dans un processus de rupture ou d'irréversibilité. Il est surtout question ici de porosité entre les sphères de la vie sociale qui s'interfèrent, interagissent, se polluent et qui finiront au fil d'étapes par provoquer des choix parfois en contradiction avec la phase qui précède. Les approches en termes de bifurcation abordent les radicalités dans les changements où certaines transgressions au regard d'attendus de carrière sont mises en avant. Si les temporalités apparaissent comme progressives, l'événement révèle pourtant une crise existentielle. Les études en termes de bifurcation mettent

en interaction des facteurs liés à la famille, à la réalité professionnelle, aux influences des réseaux d'amis, à la sphère sociale, de loisir ou d'engagement. La notion de bifurcation renvoie à l'enchâssement de réalités sociales, professionnelles, personnelles pour pointer ce qui est de l'ordre de « l'empêchement », et analyse les moyens et les manières mis en place par chacun afin de pallier ces contraintes parfois trop fortes, pour construire ou reconstruire « l'acceptable » et le développement personnel. Ces approches marquent un point important sur les temporalités et la conjonction d'évènements. Les approches sont longitudinales et répètent les moments d'enquête sur des échantillons suivis dans un temps long. Les enquêtes révèlent comment un évènement peut contaminer un autre. Ces recherches renvoient à une sociologie des réseaux et montrent les interactions de toutes les dimensions de la vie sociale. Cette dernière axe l'analyse sur la dimension et la force de l'évènement (Leclerc-Olive, 1997). Certains évènements, lorsqu'ils arrivent, deviennent un évènement biographique et sont compris comme une rupture dans l'ordre des choses diffusant une force d'irréversibilité.

L'approche en termes d'engagement pose d'entrée le fait que l'on ne peut pas ne pas être engagé de quelque manière que ce soit pour développer son parcours. L'engagement existe presque de fait, mais la question aborde les formes et les forces et les directions de l'engagement.

L'engagement et parcours : une relation sous conditions

L'approche en termes d'engagement interroge la question de sens individuel dans des formes de reconnaissance ou d'application collectives. En fait, elle soulève des forces d'interaction entre le sens qui s'investit dans l'acte engagé et l'environnement où il est accueilli. Il renvoie aux formes de reconnaissance qui s'opèrent dans les organisations de travail tant d'un point de vue de management des personnels que des formes de reconnaissance symboliques qui se réalisent dans les relations au sein des équipes de travail.

L'engagement dans la littérature de l'engagement collectif développée par les sciences politiques renvoie à des formes

d'intensité et de temporalité bien diverses dans les engagements militants, qui évolueraient selon le contexte ou la situation individuelle (Fillieule, 2001, p. 199). Howard Becker parle de *lignes d'action cohérente* ou de *cohérence du comportement* dans l'action ou les croyances (Becker, 2006, p. 179). Il explique qu'au-delà de la diversité et de l'inévitable restructuration d'un parti politique ou dans le cas de l'évolution inéluctable de toutes activités professionnelles, ce qui explique une carrière c'est que l'individu va suivre son objectif et faire les choix de segmentation de parcours en fonction de ce qui répondra *le mieux* à l'atteinte de *ses* objectifs. Le temps est un indice important de la cohérence de l'engagement. Becker fait une distinction d'importance entre le fait *de s'engager* et *d'être engagé*, mettant ici en avant la différence du *vouloir* comme principe d'action et le fait d'être pris dans un système et de répondre à ses injonctions. Becker, pour expliquer la rationalité d'une action, met ainsi en avant ce qu'il nomme des *paris subsidiaires* autrement dit des éléments qui n'ont peut-être pas *a priori* de liens directs avec le choix mais qui pourtant vont le contraindre d'une manière rationnelle ou non, de manière individuelle ou collective. Autrement dit, dans tout engagement dans un acte, il y a différents degrés, niveaux, temporalités de la rationalité qui informent sur la cohérence de l'action. Parfois ces paris subsidiaires sont réalisés par l'organisation elle-même, notamment au moment d'un recrutement ou d'une promotion. Par exemple un individu dans son parcours peut être contraint par des attendus sociaux, des normes sociales, des attentes de carrière qui vont agir sur ses actes d'adopter ou de contourner ces normes. Tout individu est soumis par ailleurs à une pression de l'organisation de ce que Becker appelle des *arrangements administratifs impersonnels* (Becker, 2006, p. 185) qui viennent orienter la cohérence du comportement individuel suivant alors les valeurs de l'individu ou celles attendues ou produites par l'organisation. L'auteur pose toutes les règles contraignantes mais également avantageuses du système pour comprendre les logiques de choix individuels. Becker donne plusieurs exemples d'individus qui font évoluer leur ambitions premières au contact d'une activité qui au départ n'attirait pas ou n'était pas voulue, car symboliquement ou socialement peu

valorisée. Mais la pratique quotidienne permet finalement à ces derniers de mettre à jour des compétences et des expériences qui donneront à l'acteur un sens nouveau de l'engagement et des manières différentes de valoriser et de défendre cette activité. C'est ce que Becker appelle le *processus d'ajustement individuels aux positions sociales* (Becker, 2006, p. 186). Au-delà de la maîtrise d'une activité, l'acteur intègre et accepte les dimensions sociales associées dans sa dimension du travail quotidien d'une part mais également au regard de son écho symbolique.

Becker insiste sur le fait que les formes d'engagement qui peuvent être plus ou moins conscientes chez l'individu se révèlent avec force lors des choix, lors de la segmentation de l'activité. La force de l'engagement dans un parcours se comprend alors au regard du système de ses *paris subsidiaires* qui confère alors un système d'intérêt et de valeur qu'une autre situation professionnelle ne pourrait, par exemple, octroyer. Cependant, au regard des accélérations parfois liées à l'organisation du travail et à certaines opportunités, l'individu peut s'engager à défaut dans une segmentation de l'activité. Becker note bien l'élément qui lui paraît important qui est la cohérence de l'action d'un individu. Celle-ci pour lui ne pourra se maintenir que si l'on comprend le système de valeurs de chacun. Celui-ci lie des éléments factuels à des éléments de reconnaissance, de réputation (Origgi, 2015).

De fait l'engagement se comprend dans l'interaction de deux niveaux : une dimension matérielle, les paris subsidiaires mobilisés par Becker (tel choix va procurer plus de liberté, d'argent, de sécurité de l'emploi, d'avantages sociaux, de temps, etc.) ; une dimension plus symbolique tenant à la fois de la réputation (faire confiance, pouvoir travailler avec, qualité, rigueur du travail, etc.) et du statut (accepter l'image sociale des conditions d'exercice du métier ou en rechercher une plus prestigieuse).

Comprendre les formes d'engagement c'est principalement appréhender les valeurs qu'il rattache à une dimension culturelle propre à chaque métier, secteur d'activité. Certaines approches comme celle des capacités se référant aux travaux de Sen (Sen, 1985) mettent au cœur de l'analyse la notion de

valeur pour expliquer les parcours d'insertion, la mobilité mais également la sécurisation des parcours (Zimmermann, 2011). Elle croise des facteurs institutionnels, organisationnels et individuels. Ces approches s'appuient sur les théories de la *valuation* de Dewey (Sen, 1985), qui met au cœur des choix de parcours analysés, l'importance de la valeur dans l'action. Bénédicte Zimmerman l'exprime ainsi en se référant à Sen : « Dans les termes de Sen, la capacité renvoie au pouvoir d'une personne de réaliser ou d'être de à quoi elle accorde de la valeur » (Zimmermann, 2011, p. 111). L'approche par les capacités met au cœur de l'analyse les possibilités de conversion des opportunités et ressources afin de réaliser des actions qui ont de la valeur aux yeux de ceux qui les exécutent (Zimmermann, 2011, p. 112).

L'originalité de l'approche réside dans l'analyse des facteurs de conversion, au travers de trois approches : la dimension *institutionnelle* liée aux caractéristiques de l'entreprise dans ses réalités liées aux secteurs d'activité, convention collectives, réseaux. La seconde revient sur les dimensions *organisationnelles* qui renvoient à l'organisation du travail et les politiques de gestion de carrière envers le personnel. Enfin l'approche s'intéresse à l'élément *individuel* sous forme de récit biographiques, en ce qui concerne notamment la mobilisation ou non de la formation, la gestion du travail, dans un environnement personnel plus large.

Plus simplement l'approche par les capacités pose au cœur de sa réflexion les libertés réelles de choix individuel au regard des contextes. L'analyse par les capacités propose une analyse en posant au cœur de son approche la latitude des choix personnels au regard des opportunités de réalisation ou de pouvoir agir. Quels sont en définitive les facteurs de conversion, autrement dit les éléments qui vont permettre d'aller vers un changement de parcours ? Cela peut être un élément de contexte, un élément plus personnel, qui, à un moment, fera sens dans le système de valeurs de chacun.

Ces différentes approches, tant du point de vue de Becker que des approches des capacités, définissent un système de valeurs à la fois institué et normatif, contextuel et individuel.

Notre position et proposition est d'appréhender les parcours professionnels au cœur de l'activité professionnelle. Nous essayons de montrer que la construction du parcours se réalise en écho de celle-ci. Nous préférons au terme de bifurcation celui de transition *dans* et *par* l'activité professionnelle. C'est ce terme de transition que nous allons développer ici. Le terme de transition porte en lui un temps continu, construit, évolutif, l'idée d'un passage. Il permet de penser l'incertitude, la non linéarité des parcours tant en termes de formation que professionnel en lien avec la multiplicité de l'offre de formation, les mutations professionnelles, l'incertitude du marché de l'emploi. La « déstandardisation » des parcours, est produite par la complexité des réalités sociales amenant à construire une plus forte autonomie, capacité de choix, d'individualisation de chacun.

Les imbrications de l'engagement et de l'activité professionnelle : les parcours de transition professionnelle

Au regard de ces premières définitions, notre propos se centre sur la compréhension des choix (ou non choix) durant le parcours professionnel au regard de ce que nous renvoie à la fois l'activité professionnelle exercée au quotidien et le contexte qui la supporte. Le terme de transition professionnelle est ici utilisé de manière à permettre de centrer le propos du parcours professionnel principalement et exclusivement sur l'exercice d'une activité professionnelle. S'il centre le propos sur le contexte institutionnel et organisationnel du travail, il n'en reste pas moins qu'il prend en compte la dimension biographique de chacun qui se cristallise dans les effets de l'apprentissage et de l'expérience.

Le terme d'activité est polysémique et polémique tant chez les sociologues que chez les ergonomes. Pour les premiers, la critique vient d'une tentation d'un naturalisme qui omettrait l'analyse critique des rapports sociaux contraints par la productivité, la hiérarchie, les contraintes techniques et salariales. Pour les seconds, il renvoie le travailleur à son environnement technique et social de travail dans cette tension contradictoire

entre l'amélioration des conditions de vie au travail et l'amélioration de la productivité.

Le terme d'activité, dans une première acception, met une concentration sur ce qui se fait et sur ce qui est mobilisé pour le faire, dans des univers contraignants ou améliorés du travail. Cependant, comme le souligne justement Alexandra Bidet, « le développement d'une sociologie de l'emploi, des marchés de travail et des trajectoires professionnelles a ainsi contribué à ouvrir un espace à l'analyse des activités de travail » (Bidet, 2006, p. 10). L'importance est donnée à l'analyse réelle de ce qui se passe dans l'atelier par l'observation du travail en actes. L'activité professionnelle est considérée comme en évolution constante et pose l'analyse sur les orientations situées possibles laissées à l'individu et le sens donné à ces orientations. C'est bien la dimension opératoire, située, de l'action qui met l'individu à l'épreuve tant du point de vue de ses compétences que des formes d'engagement liées à ses propres valeurs.

Cependant l'activité professionnelle n'est pas réduite à la situation de travail ou aux seuls actes de travail. L'*activité professionnelle* est posée comme un processus de recomposition du travail dans des environnements organisationnels non stables (Demazière, 2008). Le terme d'environnement illustre la manière dont les acteurs sont engagés dans l'activité professionnelle organisée, sa segmentation et son maillage de relations sociales. Il renvoie aux environnements organisationnels, techniques, normatifs et sociaux du travail. On peut s'appuyer sur la dimension organisationnelle et sociale de l'activité professionnelle, comme la définit Gilbert de Terssac :

Si ces professionnels obéissent à des règles (de statut, de rémunération, de formation et de recrutement) variables d'un secteur à l'autre, ils ont en commun d'exercer une activité professionnelle impliquant des ajustements en situation à un contexte toujours singulier, des formes variées et plus ou moins réglées de possibilités d'action, de mobilisation de connaissance et de croyances, une part croissante d'immatérialité et de communication, un investissement de soi variable et des formes régulières de coopération. Ajoutons que toute activité professionnelle est traversée de jeux de pouvoir, de luttes cognitives pour tenter d'imposer un cadrage des interactions, une vision de la réalité ou une manière

d'analyser une situation : une dimension cognitive et politique de l'action. (Terssac de, 2006, p. 204)

Cette définition de l'analyse de l'activité professionnelle croise alors plusieurs dimensions. Une dimension est liée à la complexité des compétences mobilisées. Le travail évoque l'engagement du salarié dans une activité multi dimensionnelle qui mobilise des compétences physiques, cognitives, mais aussi des prises de décisions, des coopérations avec autrui, une réflexivité source d'apprentissage. Est mobilisée également une dimension identitaire de représentations de la finalité du travail et de la place de chacun dans l'entreprise, d'intégration à des collectifs. Mais l'activité professionnelle renvoie également aux « médiations productives », pour reprendre les termes de Gilbert de Terssac, afin d'évoquer les réajustements permanents entre les exigences d'un commanditaire et la manière d'y répondre collectivement dans des contextes organisés. Ce que l'auteur appelle l'activité de régulation entre le réel et le prescrit qui engage la légitimité de celui ou ceux qui réalisent le travail.

De ce fait, la définition des *parcours de transition* dans ce texte sont vues au prisme des mutations de l'activité de travail. Le terme de transition est entendu au regard des transformations de l'activité de travail et des transformations de chacun; il a à voir avec l'expérience et le développement de compétences et l'engagement dans l'activité de travail. Deux aspects sont privilégiés dans l'acceptation du terme de transition : soit une adaptation à une situation professionnelle mouvante comprise comme une évolution « normale » de carrière, soit un changement de direction au regard du poste occupé.

Ainsi, afin de pouvoir construire l'approche des parcours de transition, plusieurs objets qui, en définitive, relèvent du processus de professionnalisation sont retenus. S'ils sont isolés ici dans leur définition, il faut néanmoins les considérer dans de nombreuses configurations d'interaction.

Les savoirs et les compétences

Il est question ici de leur construction dès la formation et leurs usages dans l'activité de travail. Quels sont les savoirs et les compétences mis en avant ? Comment évoluent-ils ? Pour

quels usages sociaux (Monchatre, 2007) ? Plus encore, comment l'usage des savoirs et des compétences a-t-il un impact sur la construction du parcours ?

L'activité et la pratique professionnelle

Il s'agit ici de s'intéresser à la définition de l'activité et de la pratique professionnelles, portée par les individus eux-mêmes, et d'aborder les écarts entre le travail prescrit et réel. Mais plus encore de considérer comment le processus de professionnalisation peut avoir des impacts au niveau de l'activité elle-même, engendrant des segmentations de celle-ci.

Les organisations et les modes de reconnaissance de l'activité

Comment l'individu peut-il se positionner entre les exigences institutionnelles ou organisationnelles (*top down*) et les possibilités d'innovation (*bottom up*) ? Comment sa mise en pratique professionnelle est-elle reconnue, évaluée par l'organisation ? Quelles sont les incidences de ces interactions complexes au niveau même du parcours de chacun ?

Les valeurs et les formes d'engagement dans la formation et le travail

Le processus de professionnalisation interroge les valeurs défendues collectivement et/ou individuellement au regard de normes, d'exigences et prescriptions professionnelles qui reconstituent en permanence l'engagement au travail.

Cependant, afin d'expliquer la complexité de construction des parcours, ces différents objets ont été mis en interaction. Les *parcours de transition* se construisent alors, à un niveau individuel, comme le résultat de tensions entre :

1. La recomposition des savoirs et des compétences face à l'évolution de l'activité ou l'évolution de segments professionnels.
2. Les impacts de l'évolution de l'activité ou de la segmentation de celle-ci sur les positions et les valeurs engagées et, de fait, sur les parcours.

La place grandissante des contextes dans l'approche des parcours de transition a à voir avec les évolutions actuelles des

modèles d'organisation et de gestion de l'emploi, qui fragilisent l'importance du rôle et du statut en faveur de la maîtrise des savoirs et des compétences et de leur mode de valorisation en entreprise (Zarifian, 2009). Cette approche par les compétences accentue l'importance du contexte dans lequel elles se réalisent et peuvent être évaluées – point sur lequel les chercheurs sont en accord comme le souligne Philippe Astier (Astier, 2007). Mais ces nouvelles réalités de travail engagent par ailleurs de nouvelles valeurs ou exigences professionnelles dans des environnements de travail où le prescrit et la dimension normative sont de plus en plus marqués (Herrerros et Milly, 2011).

Le processus n'est pas uniquement organisationnel mais il engage les interactions entre les individus réalisant l'activité de travail et les contextes dans lesquels ils se trouvent. Cependant, les évolutions touchant l'activité professionnelle ne sont pas uniquement à considérer au regard des seuls modèles d'organisation ou de gestion (Demazière, 2008), mais doivent être analysées de manière large par rapport à d'autres contraintes qui peuvent être l'évolution des marchés économiques (Champy, 2011) ou les réformes institutionnelles (Le Bianic, Vion, 2008).

Les transitions se définissent à la fois par une dynamique de recomposition des savoirs et des façons de faire et par un positionnement face à une réalité de travail changeante. Le terme de transition rend compte d'une conception non fragmentée du temps : l'individu évolue d'une réalité à une autre dans l'idée du processus cumulatif de professionnalisation.

Engagement et usage des savoirs pour construire un style

Quel est le rôle des savoirs, des connaissances dans l'engagement professionnel ?

La dimension d'engagement fait référence aux valeurs engagées dans l'activité. Au-delà de la division technique du travail il faut considérer sa division morale. Les *transitions d'engagement* sont liées aux valeurs. Ces dernières sont inhérentes à l'activité, véhiculées par l'entreprise, la formation ou des cultures de métier. Elles renvoient aux normes, aux procédures, aux

protocoles institués dans le travail. Elles sont également véhiculées par l'individu qui réalise le travail et sont le fruit de différents niveaux et modalités de socialisation (primaire, de formation, professionnelle). L'engagement est du ressort du *pourquoi* on fait les choses et du maintien de certaines valeurs dans un monde incertain. C'est la défense du travail accompli et des manières de le faire, de la manière de l'évaluer. C'est l'engagement dans la résolution permanente de situations problèmes et la reconnaissance de celui-ci ; cet aspect engage la responsabilité de chacun dans la réalisation du travail individuel et ses retombées collectives (Zarifian, 2009).

Or, l'usage des savoirs (scientifiques ou appliqués) dans l'activité au regard des contextes de travail dans lesquels ils s'exercent renvoie, non seulement au niveau de diplôme des acteurs, mais également à la manière dont ils mettent en œuvre leurs savoirs. C'est l'adéquation ou les tensions dans l'usage de savoirs en fonction des contextes qui produisent des choix possibles dans l'évolution de l'activité et, de fait, construisent le parcours. Car ce sont bien les modes de reconnaissance du travail réalisé et leur aspect symbolique qui permettront le positionnement de chacun par rapport à l'activité.

Si les références sont faites à l'interactionnisme, notamment à partir des approches de Hughes (Hughes, 1996) pour aborder les contextes de travail, les théories d'Andrew Abbott semblent tout aussi utiles pour les approfondir. Pour Abbott, le point central de l'approche des professions est la pratique professionnelle, car il met au cœur de ses analyses la question des savoirs. Andrew Abbott tente en effet dans *System of professions* (Abbott, 1988) de répondre à la question de l'existence ou non de savoirs spécifiques pour exercer une profession. Il observe alors qu'il existe deux catégories de savoirs : l'une qu'il nomme *académique* et l'autre *pratique*.

Les savoirs *académiques* correspondent aux savoirs qu'une profession met en avant pour légitimer sa pratique au niveau de la société. Une réflexion sur le contenu d'un référentiel métier ou d'une formation pourrait être de cet ordre. Ces savoirs sont définis, normés, attendus.

Les savoirs *pratiques* renvoient quant à eux aux savoirs mis en œuvre dans l'action centrant cette définition sur la dimension d'abstraction. C'est à partir d'une situation de travail que l'individu fixe le *diagnostic*, à savoir qu'il classe le problème à partir d'indices, le *traitement*, qui renvoie à la manière d'agir pour résoudre le problème et l'*inférence* qui se comprend comme la manière de raisonner sur le problème. Ces différentes étapes nécessitent des savoirs et des savoir-faire propres. On peut penser qu'il y a une base de savoirs partagés collectivement entre salariés d'un même segment professionnel, notamment à cause de l'harmonisation de la formation mais également des pratiques qui sont régies par l'application de normes et de procédures en entreprise ou par l'existence de professions relativement stabilisées.

En effet, même si leur maîtrise se développe au fil d'histoires personnelles différentes, les savoirs et savoir-faire utilisés par les membres d'une même profession comportent une part commune bien supérieure à ce qui les différencie. (Champy, 2009, p. 79)

Or, résoudre une situation problème relève des compétences et de la prise d'initiatives de chacun. L'engagement renvoie alors à la question du genre et du style développée par Yves Clot (Clot, 1999, 2008) dans l'idée des limites, acceptables par l'entreprise et l'individu, de la transgression des normes dans la façon de faire le travail. Yves Clot parle de *genre* pour décrire ce qui est admis collectivement, durant un temps donné, de la manière collective de gérer les contraintes et les moyens d'agir. Le *style* est la manière dont chacun retouche le genre et, de fait, le fait évoluer (Clot, 1999, 2008). Ces deux univers de valeurs (entreprise/individu) peuvent se trouver en décalage et entraîner des changements de parcours. Les «*transitions d'engagement*» renvoient aux évolutions du parcours qui peuvent se réaliser au regard d'inadéquation sur la façon de faire le travail ou de valeurs sur la finalité du travail entraînant de trop grandes tensions chez les individus.

Par exemple on pourra citer un responsable HQSE préférant quitter une entreprise de l'agroalimentaire dont les pratiques en termes sanitaires lui semblaient ne pas convenir avec

le respect de l'hygiène alimentaire et de la qualité des produits fabriqués.

Les exemples de l'agroalimentaire montrent que les moments de « crise », à savoir de non maîtrise du risque, peuvent être graves (dysfonctionnement du processus de fabrication altérant la qualité et la sécurité alimentaire du produit). C'est généralement dans ces moments de crise que l'engagement à résoudre le problème est le plus fort. Un responsable évoque avec héroïsme la mobilisation de son équipe durant un week-end et de nombreux jours qui ont suivi pour contenir un problème de refroidissement sur une chaîne de fabrication de yaourts. La reconnaissance des savoirs en situation de crise et l'engagement à résoudre des problèmes impactant la ligne de production sera un vecteur fort de valorisation ou à l'inverse de révélateur de limites de compétences en situations atypiques, renforçant ou fragilisant l'individu. C'est également dans ces moments que les styles propres à chacun vont s'exprimer. Le lien entre l'engagement et les savoirs mis en œuvre relèvent à la fois des valeurs de bien vouloir faire les choses, de professionnalisme par des compétences d'analyse de situation et de mise en place de résolution de problème, au regard d'attendus plus ou moins normés. Dans cet exemple, on relève des formes de reconnaissance par autrui, des compétences en usage afin de résoudre des situations non stabilisées de travail. En effet, l'innovation, qui conduit à faire évoluer l'activité, n'a de sens que si elle est reconnue au plus près des situations de travail, dans leurs impacts sur la qualité des résultats et sur la collaboration interpersonnelle au sein des équipes (Zarifian, 2009). Elle est fondée sur la notion de réussite ou d'échec dans l'action – dit autrement, de compétences – au regard de résultats factuels et collaboratifs qui vont, ou non, conforter l'individu dans sa position et l'amener à faire des choix.

Si les formes de consolidation de l'individu et son engagement dans l'activité sont valorisés par les savoirs, il n'en reste pas moins que la structure organisationnelle de l'entreprise joue un rôle prépondérant dans l'évolution des parcours et des formes de reconnaissance favorisant les engagements dans le travail.

Engagement et segmentation de l'activité qui engendre des stratégies

Les *transitions segmentaires* sont celles opérées entre segments professionnels, issues des évolutions institutionnelles (*top down*) mais aussi de la valorisation de l'innovation (*bottum up*). La segmentation, telle qu'elle est définie, comprend les effets de ces points de rencontre, de conflit entre le haut et le bas. Cette innovation va valoriser certains types de compétences recomposant l'autonomie, la reconnaissance et la légitimité des activités professionnelles de ceux qui les exercent (Gadéa, Demazière, 2009).

La notion de segment est définie par Bucher et Strauss (Bucher, Strauss, 1961) comme critique aux approches fonctionnalistes pour qualifier qu'à l'intérieur même d'une profession il peut exister des segments différents posant alors explicitement la non homogénéité des professions. Cependant, la création, l'existence, de ces segments ont des formes et des raisons d'apparaître différentes. Elles renvoient aux mécanismes d'évolution de l'activité. L'approche interactionniste privilégie l'effet de contingence sur l'organisation et le contrôle des professions. Il y a lutte pour garder des territoires. Abbott montre qu'il faut réinterpréter les tâches pour les légitimer et qu'il faut revendiquer l'occupation d'un territoire (audience). Cela induit des luttes perpétuelles pour garder l'activité, l'innovation étant un des moyens pour y arriver.

L'innovation doit alors transformer et diffuser de nouvelles réalités dans un ensemble de pratiques déjà instituées, elle doit pouvoir s'élargir à l'ensemble de la société. Cela induit la transformation permanente de l'activité et la formation à l'intérieur de celle-ci, et entraîne la création de segments possibles. Les segmentations envisageables liées à l'innovation viennent alors du bas, par ceux qui portent l'activité (*bottum up*). L'approche de la sociologie des groupes professionnels (Gadéa, Demazières, 2009) privilégie, quant à elle, l'analyse des effets des évolutions institutionnelles sur les réalités de ces derniers. Les analyses se portent principalement sur les effets de cette évolution par le haut (*top down*) ; elles montrent l'éclatement de l'activité, l'évolution dégradée des rapports aux usagers dans les métiers de services, l'évolution des valeurs engagées

dans des métiers de la vocation notamment. Par exemple certains responsables HQSE vont faire évoluer leur activité par le bas.

Le niveau de diplôme et d'expertise permet à certains responsables de s'engager et de mener des projets dans des structures ou des postes à responsabilités avec le même engagement. Cela est vrai pour les responsables de niveau de diplôme I et II qui s'adapteront aisément à des mobilités horizontales en déployant leur développement professionnel.

Mais cette même mobilité horizontale pour les responsables HQSE de niveau III de diplôme pourra être problématique, ces derniers évoluant vers des domaines de compétences moins maîtrisés. Ce qui, à terme, aura des conséquences sur leur engagement par limites de leur savoirs et impactera les choix dans la segmentation de l'activité (Leclercq, 2014).

Mais pour les niveaux intermédiaires (niveau III de formation), la structure et la segmentation de l'activité sera plus contraignante. C'est le cas de responsables HQSE au sein de petites entreprises, souvent familiales. Ces responsables ont évolué dans leur parcours portés par leur proximité et la reconnaissance des salariés de production mais dont l'évolution dans des responsabilités de l'entreprise ne permet plus cette proximité. Cette évolution tant de la charge de travail que du rapport au collectif de travail fait évoluer les formes d'engagement dans le travail. Elle impacte par exemple la disponibilité et l'écoute qui étaient des valeurs centrales dans l'activité quotidienne de travail. Leur engagement premier au sein du collectif de travail qui a engendré de la confiance se transforme et pourra à terme ne plus être reconnu comme tel par ce même collectif et de fait change les relations de travail qui pourront impacter des choix futurs d'évolution.

Cependant, dans d'autres cas, la structure de l'organisation ne permet plus l'évolution des individus. C'est le cas de responsables HQSE de niveau de diplôme I et II mais qui sont bloqués dans leur fonction et dont le travail au fil du temps est maîtrisé, voire routinier. L'individu est engagé dans un fonctionnement et continue de bien faire son travail mais l'impossibilité de formes nouvelles de reconnaissance l'oblige à accepter des formes routinières de son travail ou l'obligera

peut-être à quitter l'entreprise à terme. Son engagement plus personnel est relatif à une situation qui n'évolue guère.

Ainsi, on peut conclure que l'engagement dans l'activité professionnelle n'est pas uniquement lié à la bonne volonté de chacun. En effet, au-delà de ce double mouvement venant d'une part de l'institutionnel et d'autre part de l'individu, les formes d'engagement sont fortement liées à de la segmentation des activités considérées et des formes de reconnaissance associées.

Engagement et expérience comme prise de distance

La dimension d'expérience renvoie à deux aspects essentiels (Zimmermann 2011). Le premier est celui d'accumulation de savoirs, de compétences, de pratiques qui permettent de s'adapter à de multiples situations complexes. La notion d'expérience est considérée alors comme synonyme d'accumulation et d'évolution positive dans le rapport à la complexité du réel. Elle permet d'évoluer dans la pratique professionnelle et d'envisager des évolutions de carrière. Ceci nécessite une reconnaissance de cette accumulation de savoirs, compétences et de pratiques en termes d'évaluation objective d'une part (*curriculum*) et une reconnaissance subjective du collectif qui s'apparente à la notion de confiance d'autre part.

Le deuxième aspect de l'expérience s'apparente à la notion de réflexivité. La réflexivité, si elle relève d'une dimension individuelle, peut-être incitée collectivement, par la formation, l'analyse des pratiques, l'évaluation, les bilans de compétences. Dans l'analyse de l'activité, la réflexivité est la prise de conscience de *ce que l'on fait* et *comment on le fait*. Elle permet l'adaptation par analogie à de multiples situations (Schön, 1994). Elle renvoie à la mise en perspective de l'usage des savoirs théoriques mais aussi d'autres savoirs, dont on ignore parfois l'origine, qui ne sont pas toujours explicitables (Schön, 1994). Schön met en effet en avant l'importance des situations « problèmes » engendrant de la part du professionnel des actions basées sur l'expérience de sa pratique, au regard d'une certaine répétitivité de situations problèmes. Schön souligne la part importante des ressources cognitives individuelles, et moins forcément collectives ; il opère une critique de la théorie de la

science appliquée. Si Schön a essentiellement insisté sur l'analyse à partir de la pratique, il n'en reste pas moins que le parcours, « s'il est fait d'expériences, toute expérience ne fait pas parcours » (Zimmermann, 2011, p. 62).

La réflexivité, dans un sens sociologique, renvoie à l'autonomie du sujet. Être autonome signifie être capable de se donner sa propre loi. « L'autonomie n'annule pas la dépendance de l'individu au monde, mais transforme sa signification puisqu'elle devient en quelque sorte un lien accepté et reformulé par l'individu lui-même » (Martuccelli, 2002, p. 46). Cette notion d'autonomie est présente chez François Dubet dans l'approche de l'expérience (Dubet, 1994). Dubet part des logiques d'action, il met en avant l'idée d'actions fragmentées, de bricolage en fonction des ressources culturelles et de la consistance de l'environnement, qui induisent une multitude d'actions qui vont de la plus structurée à la plus fragmentée. Il « invite à considérer chaque individu comme un “intellectuel”, comme un acteur capable de maîtriser consciemment, dans une certaine mesure en tout cas, son rapport au monde » (Dubet, 1994, p. 105). L'individu est à la fois capable d'actions et de stratégies, mais également un récepteur d'une histoire antérieure se lisant dans ses pratiques.

Pour la sociologie cet individu est le plus souvent un acteur social, capable de modifier son environnement, doté d'intentions, de réflexions, de stratégies, contraint par des contextes et limites multiples, et dont l'interprétation de la conduite oscille entre facteurs antérieurs ou projectifs. (Martuccelli, 2002, p. 12)

La réflexivité se comprend dans la notion de retour sur soi, s'occuper de soi (Foucault, 2001, p. 201). Elle permet à la fois de saisir les contraintes liées à toutes situations pour dépasser les ignorances, et se grandir dans ce que Michel Foucault appelle des « épreuves » :

À chaque instant et devant chaque chose, se demander et pouvoir se dire si cela dépend de soi ou pas ; et mettre tout son orgueil, toute sa satisfaction, toute son affirmation de soi par rapport aux autres, dans le fait qu'on sait reconnaître ce qui dépend de soi ; et on établit, par rapport à ce qui dépend

de soi, une maîtrise totale, absolue et sans limite ». (Foucault, 2001, p. 231).

Michel Foucault revient sur la notion de *conversion de soi* qui d'une part implique un mouvement, une trajectoire, un effort, et d'autre part un retour à soi. Ce mouvement se réalise par rapport à un but, un objectif même inconscient. L'auteur met en avant ce que l'on pourrait appeler l'ordre de succession, à savoir que selon les situations et les moments, les motivations et les compétences mises à ce que l'on fait ne sont pas les mêmes et peuvent évoluer. « [...] l'épreuve n'est réellement une épreuve qu'à la condition que le sujet prenne, à l'égard de ce qu'il fait et à l'égard de lui-même faisant cette chose, une certaine attitude éclairée et consciente » (Foucault, 2001, p. 412).

Par exemple, cette recherche sur les responsables HQSE a montré toute l'importance dans un métier, où le contrôle et le respect des normes sont au cœur de l'activité, que les compétences relationnelles peuvent consolider, ou à l'inverse fragiliser, une position voire le parcours professionnel. La justesse, la bonne distance face à l'autre et la manière d'aborder une non-conformité entre une attitude de conseil, d'accompagnement voire de formation ou de jugement et de sanction sont souvent ténues. L'expérience permet de mieux appréhender ces interventions sur le terrain et éviter le conflit ou les résistances aux changements. Cette recherche a montré que certaines personnes trop autoritaires ou peu psychologues sont mal acceptées sur le terrain de l'atelier de production et opèrent des transitions vers d'autres domaines d'activités, notamment vers du conseil vers l'extérieur (clients, fournisseurs), car de moins en moins acceptés au sein des ateliers de production (Leclercq, 2014).

Les *transitions d'expérience* relèvent conjointement de l'accumulation de savoirs et de compétences qui permettent la maîtrise de multiples situations complexes mais surtout de la capacité à analyser ce qui dépend de soi ou non. Elle entraîne la capacité à faire des choix au regard d'objectifs fixés et de les mettre en actes. Cependant cette dernière proposition n'exclut en rien les contraintes sociales ou organisationnelles qui pèsent sur les choix des individus.

Conclusion

Pour conclure, on peut souligner que la notion d'engagement doit se comprendre par une analyse du parcours de chacun tout en valorisant les formes d'interaction dans des contextes de travail variés. Au travers de l'approche des parcours de transition, nous avons mis en avant que l'engagement ne peut se comprendre sans considérer à la fois la maîtrise et les limites de la maîtrise des savoirs et des compétences qui impactent les choix dans la segmentation de l'activité. L'engagement est par ailleurs lié à la segmentation de l'activité qui peut être portée par le haut ou par l'initiative laissée possible à chacun de la construction de son parcours. Cependant, les transitions ne peuvent exister sans laisser de côté des éléments de l'existant pour en construire d'autres. Ces évolutions dans le parcours de chacun n'est pas sans remettre en question les valeurs ou le sens par rapport à ce à quoi on tient (Hennion, 2004). Les évolutions en termes de socialisation d'une situation à une autre pouvant prendre du temps possiblement en arhythmie entre le vécu et l'intégration symbolique d'une nouvelle position professionnelle et sociale.

Au final l'engagement est lié à la réflexion portée sur l'évolution des savoirs et des compétences, sur les possibilités offertes (ou non) par une structure par rapport à son propre système de valeurs qui oblige parfois à quitter une situation professionnelle ou du moins de s'y sentir moins engagé.

De fait, on peut conclure que l'on ne peut comprendre l'engagement dans une activité professionnelle et ses impacts sur la construction du parcours qu'en prenant en compte l'environnement de travail et les attendus, les normes, les formes de reconnaissance symboliques qui peuvent jouer comme une contrainte et démobiliser les plus engagés. Nous verrons plus loin dans l'ouvrage que les articles de Monique Combes-Joret et de Laetitia Lethielleux mettent bien en avant ces crises de vocation au regard des environnements de travail apparaissant comme désenchantés.

Références bibliographiques

Abbott, Andrew, « À propos du concept de *turning point* », in Bessin, Marc Bidard, Claire, Grossetti, Michel (dir.), *Bifurcation, les sciences*

- sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, Éditions La Découverte, 2010.
- Abbott, Andrew, *System of professions: an Essay of division of expert labour*, Chicago, University of Chicago Press, 1988.
- Astier, Philippe, « Peut-on mesurer la compétence », formation ESEN, [en ligne] <http://www.esen.education.fr/fr/ressources-par-type/conferences-en-ligne/detail-d-une-conference/?idRessource=755&cHash=535d55af7b>, 2007.
- Becker, Howard, « Notes sur le concept d'engagement », *Tracés, Revue des sciences humaines*, mis en ligne le 28 septembre 2008.
- Bidard, Claire, Grossetti, Michel (dir.), *Bifurcation, les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, Éditions La Découverte, 2010.
- Bidet, Alexandra, « Le travail et sa sociologie au prisme de l'activité », in Bidet, A., Borzeix, A., Pillon, T., Rot, G., Vatin, F., *Sociologie du travail et Activité*, Toulouse, Octares, 2006.
- Bourdieu, Pierre, Passeron, Jean-Claude, *La reproduction, éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Le sens commun, Les éditions de Minuit, 1970.
- Bucher, Rue, Strauss, Anselme, *La dynamique des professions*, in Strauss A., L., 1992 (réédition), p. 67-86.
- Burnay, Nathalie, Ertul, Servet, Melchior, Jean-Philippe, *Parcours sociaux et nouveaux dessein temporel*, Paris, L'Harmattan, 2013.
- Champy, Florent, *La sociologie des professions*, Paris, Presses Universitaires de France, 2009.
- Champy, Florent, *Nouvelle théorie sociologique des professions*, Paris, Le lien social, Presses Universitaires de France, 2011.
- Clot, Yves, *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, Presses universitaires de France, 2008.
- Clot, Yves, « Styles et développement de la compétence », in Club CRIN (éd.), *Entreprises et compétences : le sens des évolutions*, Paris, Les cahiers du club CRIN, 1999, p. 203-212.
- Crozier, Michel, Friedberg Erhard, *L'acteur et le système*, Paris, Le Seuil, 1977.
- Demazière, Didier, Gadéa, Charles, *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte, 2009.
- Demazière, Didier, « L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles », *Formation Emploi*, n° 101, 2008, p. 41-54.
- Dubet, François, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Le Seuil, 1994.
- Fillieule, Olivier, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 51 (1-2), 2001.

- Foucault, Michel, *L'Herméneutique du sujet, Cours au collège de France, 1981-1982*, Paris, Éditions Gallimard, « Hautes études », 2001.
- Hennion, Antoine, « Une sociologie des attachements, d'une sociologie de la culture à une pragmatique de l'amateur », *Sociétés*, n° 85, p. 9-24.
- Herreros, Gilles., Milly, Bruno, *La qualité à l'hôpital, un regard sociologique*, Paris, L'Harmattan, 2011.
- Hughes, C. Everett, *Le regard sociologique, essais choisis*, textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Paris, Éditions de l'école des hautes études en sciences sociales, 1996.
- Le Bianic, Thomas, Vion, Antoine, (dir.), *Action publique et légitimités professionnelles*, Paris, LGDJ, « Droit et Sociétés », 2008.
- Le Breton, David, *L'interactionnisme symbolique*, Paris, Presses Universitaires de France, 2004.
- Leclerc-Olive, Michèle, *Le dire de l'événement*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 1997.
- Leclercq, Emmanuelle, « Lorsque l'activité professionnelle recompose les parcours de transition professionnelle : les responsables HQSE », *Revue Formation Emploi*, La documentation française, n° 128, 2014, p. 47-64.
- Monchatre, Sylvie, « D'une pratique à son instrumentation », introduction dossier « Les usages sociaux de la compétence », *Revue Formation Emploi*, juillet-septembre, n° 99, 2007.
- Martucelli, Danilo, *Grammaire de l'individu*, Paris, Gallimard, « Folio Essai », 2002.
- Origg, Gloria, *La réputation*, Paris, Presses Universitaires de France, 2015.
- Passeron, Jean-Claude, « Biographie, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, XXXI, 1989, p. 3-22.
- Schön, Donald, *Le praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*, Montréal, Éditions Logiques, 1994.
- Sen, Amartya, *Commodities and capabilities*, Oxford, Oxford University Press, 1985.
- Tersac de, Gilbert, « Pour une sociologie des activités professionnelles », in *Sociologie du travail et activité*, Bidet et al. (dir), Toulouse, Octares, 2006.
- Treanton, Jean René, « Le concept de "carrière" », *Revue française de sociologie*, vol. 1, n° 1, 1960, p. 73-80.
- Zarifian Philippe, *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, Paris, Presses universitaires de France, « Le travail humain », 2009.
- Zimmermann, Bénédicte, *Ce que travailler veut dire, une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, « Études sociologiques », 2011.