

---

## Le travail et ceux qui le font : mécanismes et crises de la reproduction sociale

Les grands courants de l'analyse sociologique ont tous proposé une interprétation de l'inégalité de condition entre individus et entre groupes sociaux ; ils ont mis en son centre d'une part la notion de travail, ou plus précisément celle des différences techniquement et socialement déterminées entre les positions dans la division du travail, et d'autre part le problème du recrutement de ceux qui font ce travail, de leur distribution dans ces positions.

Reprenant cette question fondamentale, je n'insisterai pas longuement sur ce qu'il est convenu d'appeler la théorie fonctionnelle de la stratification, aujourd'hui largement battue en brèche aussi bien empiriquement que théoriquement. Si elle a dominé presque exclusivement — C. Wright Mills étant une des rares exceptions — l'étude de la stratification et de la mobilité sociale jusqu'à récemment, des échecs retentissants, encore amplifiés par la crise économique, ont poussé à sa contestation : l'éducation, clé des programmes de lutte à la pauvreté, n'a pas pu redresser la situation et semble même engendrer elle aussi de nouvelles crises, comme celle de l'inflation de l'éducation<sup>1</sup> ; le marché du travail, cheville ouvrière supposée de la distribution juste et fonctionnelle de la main-d'oeuvre dans les emplois selon la qualification, n'a jamais trouvé l'unité qui lui serait nécessaire pour réduire les « enclaves » où végète une bonne majorité de la main-d'oeuvre, femmes, jeunes, vieux, « ethniques », Noirs ou Nègres blancs...

Cette débâcle se présente d'abord sous la forme d'une accumulation d'indices empiriques des contradictions du modèle fonctionna-

liste, et n'a pas donné lieu à beaucoup de réflexions théoriques. Cela tient en partie à ce que le marxisme, lieu de polarisation quasi obligé mais souvent non revendiqué de ces oppositions, s'est finalement très peu intéressé à ce problème de la mobilité sociale, ou de l'anthropodistribution, pour reprendre l'expression de Daniel Bertaux. Méfiance, dans bien des cas, par rapport au travail empirique quantitatif. Mais, plus profondément encore, craintes face à « la problématique bourgeoise de la mobilité sociale », comme le dit Poulantzas.

Les exemples d'une telle attitude abondent, mais il faudra, dans ce bref essai, me limiter à quelques-uns, qui jalonnent la route que j'entends prendre pour étudier la reproduction sociale. Poulantzas<sup>2</sup> illustrera à lui seul les thèses de ceux, fort nombreux, qui repoussent au second plan la question de l'anthropodistribution. Bertaux est parmi les rares auteurs à percevoir le caractère fondamental de ce problème pour le marxisme<sup>3</sup>. J'évoquerai ses travaux, tout en critiquant le peu de place qu'y tient en définitive la mobilité professionnelle elle-même. Cela me conduira à développer mes propres hypothèses et à en présenter quelques applications tirées de recherches sur le Québec.

Nicos Poulantzas s'est particulièrement distingué, dans le discours marxiste sur la mobilité sociale, par sa formulation théorique du caractère secondaire de la question. S'il a affirmé la fondamentale unité des deux aspects de la reproduction élargie des classes sociales, la reproduction des places et la reproduction-distribution des agents dans ces places, il a nettement marqué que le deuxième est subordonné au premier. Ce qui a donné lieu à la célèbre affirmation suivante :

Selon une hypothèse parfaitement absurde, si, dans la suite des générations, les bourgeois devenaient les prolétaires et les prolétaires les bourgeois, les bourgeois les petits bourgeois et vice versa, ou les petits bourgeois les prolétaires et vice versa, la structure de classe de la formation capitaliste *ne changerait en rien d'essentiel*, car il y aurait toujours des places du capital, de la classe ouvrière, de la petite bourgeoisie, etc.<sup>4</sup>

Pourquoi cette hypothèse est-elle qualifiée d'absurde? Paradoxalement, l'auteur ne la déclare pas telle parce qu'elle paraît hautement irréaliste, parce que ce serait toute une affaire de faire de tous les prolétaires des bourgeois ou des petits bourgeois, et surtout d'amener ces deux dernières catégories à jouer les rôles de prolétaires. Non, si l'hypothèse est absurde, c'est que les deux aspects de la reproduction ne peuvent, selon l'auteur, qu'être liés et opérer de concert. On a là selon moi la double figure de la négligence habituelle du marxisme à l'égard des problèmes d'anthropodistribution, c'est-à-dire des processus relatifs aux agents : d'une part ignorance de leur dynamique et de leur complexité — « rien d'essentiel ne

changerait », dit-on, même après un bouleversement de fond en comble des modes de recrutement des agents dans les places —, d'autre part postulat hyperfonctionnel de cohérence entre les deux aspects de la reproduction, qui détourne l'attention de l'analyse des contradictions également manifestes entre eux. Curieux retournement de l'analyse dialectique !

Mais quelle est donc la nature de ce fameux primat de la reproduction des places sur celle des agents ? Selon Poulantzas, il tient à ce que les places préexistent à la distribution des agents, et en particulier aux choix et aspirations de ceux-ci ; selon les phases du capitalisme, par exemple, classes et fractions de classes fluctuent, déterminant les besoins en tels ou tels types d'agents. Mais est-ce bien là, quoi qu'il en dise, l'essentiel du propos de l'auteur sur le sujet ? Après tout, on ne l'a pas attendu pour savoir qu'« on ne fait pas ce qu'on veut dans la vie ». Et même les classiques tables de mobilité incorporaient, au moyen des contraintes marginales, l'idée que les flux d'individus entre les différentes positions sont contraints par la relative abondance ou pénurie de celles-ci et par l'évolution de la situation à cet égard entre les générations.

Il me semble plutôt que l'affirmation de ce primat sert à régler à peu de frais théoriques la question des rapports entre les deux aspects de la reproduction. Une fois faite, en effet, elle permet de procéder à des descriptions empiriques des divers processus de qualification-assujettissement et de distribution des agents sans qu'il soit nécessaire d'élaborer théoriquement sur les rapports qu'ils entretiennent entre eux ; tout est résolu d'avance dans le postulat du primat : c'est le marché du travail — celui-là même dont les imperfections ont donné prise à tellement de critiques du fonctionnalisme ! — qui, en tant que reflet le plus direct de la logique des places, imposera ultimement sa logique ; la fausse alternative dans l'ordre de la causalité entre les principaux appareils idéologiques d'État, l'école et la famille, se voit ainsi réduite à un rôle plus modeste<sup>5</sup>. La belle assurance de l'auteur ne se dément pas quand il soulève le problème de l'inflation de l'éducation, c'est-à-dire d'un hiatus entre la logique de l'appareil économique et celle d'un appareil idéologique d'État<sup>6</sup>. De même, Poulantzas suggère que l'appareil dominant dans la distribution des agents varie selon la classe : l'école pour la petite bourgeoisie, l'entreprise pour la classe ouvrière<sup>7</sup> ; mais nulle part il ne discute du fondement théorique et de l'évolution de ces prédominances, ni non plus des rapports entre cette question et le postulat du primat de la reproduction des places pour *toutes* les classes.

Phénomène secondaire par décret théorique, la mobilité sociale l'est également, nous dit Poulantzas, parce qu'elle n'existe que très peu :

Il est vrai que les classes du mode de production et d'une formation sociale capitalistes ne sont pas des castes, que l'origine des agents ne les lie pas à des places déterminées, et que le rôle propre de distributeurs de l'école et des autres appareils des agents parmi ces places est très important. Mais il n'en reste pas moins vrai que ces effets de distribution se manifestent par le fait que, au moyen des appareils idéologiques, ce sont précisément les bourgeois qui restent — et leurs enfants qui deviennent — massivement bourgeois, et que ce sont les prolétaires qui restent — et leurs enfants qui deviennent — massivement prolétaires. Cela montre que ce n'est ni principalement ni exclusivement en raison de l'école que la distribution prend cette forme, mais en raison d'effets des places mêmes sur les agents, effets qui débordent l'école, *et d'ailleurs la famille elle-même*<sup>8</sup>.

Disons tout de suite que l'argument n'est pas concluant : la transmission inter-générationnelle et la préservation intra-générationnelle des positions de classe ne prouve en rien que l'école, et encore moins la famille, ne sont pas des facteurs cruciaux de la reproduction des agents. Une école — des écoles, diraient Baudelot et Establet — et des familles de classes, bien sûr, mais non moins nécessaires à l'atteinte de ces résultats. Résultats sur lesquels nous voulons maintenant nous pencher brièvement. Notons tout d'abord que l'affirmation de Poulantzas ne s'applique pas à la petite bourgeoisie, dont il admet qu'elle est caractérisée par la stratification interne, la mobilité, de même que des stratégies et un mode d'insertion scolaire spécifiques.

Pour le reste on doit se contenter de l'adverbe « massivement », qui demeure vague. Il est vrai que la plupart des prolétaires et des bourgeois conservent leur position de classe d'une génération à l'autre, si l'on se fie pour la France aux données de l'INSEE citées par Poulantzas<sup>9</sup>. Mais près de la moitié des enfants de cadres supérieurs et de membres des professions libérales n'occupent pas les mêmes positions ; et plus du quart des enfants d'ouvriers et d'ouvriers agricoles sont cadres supérieurs, cadres moyens ou employés, catégories que Poulantzas assimile à la bourgeoisie ou à la nouvelle petite bourgeoisie, et près d'un sur dix devient petit bourgeois traditionnel. Cela signifie bien sûr que deux prolétaires sur trois le demeurent. Est-ce massif ? La question n'a de sens que par rapport à sa signification de classe : une telle proportion est-elle suffisante pour mobiliser la conscience et rendre individuelles les stratégies d'un nombre important de prolétaires ? Ce que Poulantzas admet à propos de la petite bourgeoisie, c'est-à-dire que la mobilité nourrit les illusions et les espoirs de ces agents pour eux-mêmes et surtout pour leurs enfants, jouerait-il aussi un rôle significatif pour la classe ouvrière ? Cette question servira de trame à ma discussion des travaux de Bertaux, de même qu'à ma propre élaboration théorique.

Avec Daniel Bertaux on accède, et c'est très rare, à l'intuition de la complexité infinie des processus qui mettent les hommes au travail. S'attaquant aux simplifications des études de la reproduction sociale, il affirme :

Le capital n'est pas la seule force sociale à l'oeuvre dans la société [...] Non seulement aucun être humain ne peut être réduit longtemps au cycle « minimum » du métro-boulot-métro et du repas-repos, mais à plus forte raison l'ensemble de la vie d'une formation sociale, fût-ce une *company-town*, ne se réduit pas au cycle travail-consommation. L'immense procès de production anthroponomique à l'oeuvre dans toute société dépasse infiniment le seul procès de consommation : encore une fois, « L'homme est un animal social », un animal politique, pas un animal domestiqué<sup>10</sup>.

Je partage entièrement cette vision dialectique de la mobilisation du travail, et je suis d'accord avec la plupart des analyses que développe Bertaux dans cette perspective. Je dirais même, paradoxalement, que la plupart des critiques que je lui adresserai viennent du fait qu'il n'a pas poussé suffisamment loin et assez systématiquement les implications de cette idée fondamentale. Mais avant d'en arriver là, voyons ce qu'il propose.

Bien qu'il faille porter attention aux processus de production et de distribution des agents dans tous les types de positions de classe, grande et petite bourgeoisie, agents d'encadrement et prolétariat, c'est, à juste titre, à cette dernière catégorie que Bertaux attache le plus d'importance. S'agissant en effet de trouver à combler des positions qui se caractérisent par l'exploitation subie, on comprend qu'il faille mettre en oeuvre des mécanismes particulièrement efficaces et persuasifs. Ceux-ci sont doubles : d'une part, la séparation d'un nombre croissant d'agents d'avec les moyens de production, d'autre part, prenant le relais, la fixation du prolétariat, et des autres classes, dans leurs positions respectives au moyen de l'institution très différenciée que constituent les diverses familles de classes.

Qu'est-ce à dire ? D'abord que Bertaux refuse le primat donné à l'école par Althusser ; qu'il rejette également au second plan l'influence de la famille en tant que substrat d'un capital culturel inégalement partagé, de même que le jeu, multiforme, du marché du travail. Car ce qui est au coeur des destins personnels, c'est l'inégal accès au capital, au contrôle des moyens de production, et donc la nécessité, pour le plus grand nombre, de travailler pour le compte du plus petit nombre. Mais, dira-t-on, ne retrouve-t-on pas là l'idée même de Poulantzas, le primat des places, et du capital qui les définit, sur les agents ? Curieusement, Bertaux ne discute nulle part de sa position par rapport à Poulantzas. Je crois quand même que les deux conceptions divergent très profondément. En posant la séparation d'avec les moyens de production comme moteur premier

de la *distribution des agents dans les places* des prolétaires, Bertaux opère, malheureusement sans en tirer les conséquences théoriques, un renversement de perspective fondamental : il montre que reproduction des places et reproduction-distribution des agents se font d'abord et avant tout d'un même mouvement, et donc *sans subordination d'un aspect à l'autre*. Créer des places de prolétaires c'est en même temps créer des agents prolétaires, puisque dans les deux cas c'est ravir à ceux qui les détiennent les moyens de production pour les concentrer dans les mains des capitalistes. Cela s'est principalement réalisé dans les premières phases du capitalisme, où l'on a arraché les paysans à la terre et les artistes à leur atelier pour les concentrer dans les usines. Cela se poursuit à travers l'institution de l'héritage, qui non seulement fait des descendants de capitalistes des capitalistes, mais perpétue la structure même de ce mode de production, puisque, par le même processus, les descendants des exclus du capital demeurent eux-mêmes des prolétaires.

Quels sont, dans cette perspective, les rapports qu'entretiennent entre eux les deux aspects de la reproduction de la structure de classes ? La simultanéité des deux processus en ce qui concerne l'accumulation primitive, la formation initiale du prolétariat, ne doit pas nous abuser. Elle n'indique pas que ces processus sont toujours liés, coordonnés, cohérents. Quant ils le sont, comme ce fut le cas lors de la révolution industrielle, leur poussée est irrésistible. Mais des contradictions ne cessent de se manifester entre eux, dans la mesure où la logique du capital n'a pas pénétré dans son entier l'espace social. On a là une relation proprement dialectique, puisque cette contradiction apparaît entre des processus par ailleurs *mutuellement dépendants* : l'agencement des places préside bien sûr à la distribution des agents parmi elles, mais en retour le système des places, la division sociale du travail, la structure de classe ne peut se perpétuer qu'à condition d'assurer cette distribution. C'est là un processus tellement peu secondaire qu'il a fallu, pour le mettre en route, arracher les futurs prolétaires à leurs moyens de production. C'est tellement peu secondaire que cela a donné sa forme actuelle à l'institution sociale de base qu'est la famille, ce qui nous amène au deuxième mécanisme d'anthropodistribution étudié par Bertaux.

Une fois la structure de classe et la répartition des agents grossièrement ébauchées, encore faut-il assurer, au fil du temps et des générations, l'approvisionnement des places en agents. Il est vrai que, selon les classes, l'accès ou le déni d'accès au contrôle des moyens de production limite singulièrement les options des agents. Mais encore faut-il inculquer à ceux-ci le sens de leurs destinées respectives, y conformer leur esprit. La chose procède de la façon la plus simple, même si son évidence nous la rend souvent obscure :

quoi de plus commode en effet que d'utiliser le puissant mécanisme de la famille pour amener les prolétaires à ne plus pouvoir être, se penser, que comme prolétaires, les bourgeois à se transmettre en toute bonne conscience, d'une génération à l'autre, non seulement le capital mais encore l'instinct nécessaire à sa conservation, et ainsi de suite pour les artisans, les paysans, les fonctionnaires, etc. Il s'agit, en un mot, de fixer à leur classe les descendants de chacun de ces groupes, au moyen d'un mécanisme auquel le capitalisme donne sa forme à travers des phases de paternalisme puis de social-paternalisme.

La chose concerne, bien entendu, les valeurs, que Bertaux appelle aussi, indifféremment, la structure profonde de la personnalité ou les habitus. Le thème semble éculé, mais je crois que l'auteur apporte à son traitement une grande originalité. Ces valeurs ne sont pas l'objet d'un choix, d'une adhésion qui ferait que chacun mérite plus ou moins ce qui lui arrive dans la vie. Elles ne se situent pas non plus sur une échelle unique, telle que le sort de chacun serait fixé par le niveau de participation auquel il s'y fixe. Elles ne correspondent pas enfin à un arbitraire culturel, espèce de code servant de monnaie aux tractations en cascades des diverses couches sociales et tenant lieu d'axe aux institutions culturelles, en particulier l'école. L'essentiel se passe dans le cercle beaucoup plus restreint où chacun vit sa vie quotidienne :

[...] La production culturelle des membres d'une société ne passe pas seulement (ni même principalement) par le matraquage des appareils idéologiques. Elle passe par exemple par la forme de vie imposée à tous : la forme familiale actuelle, machine à moléculariser la population, à la constituer en millions de foyers d'égoïsme. Une fois imposée la forme familiale cellulaire (couple et enfants), c'est le fonctionnement même de cette forme qui en fait une petite usine à idées conservatrices : l'autoproduction culturelle se retourne contre ses producteurs directs<sup>11</sup>.

Il faut ajouter que les familles de propriétaires de capitaux, d'ouvriers, d'agents d'encadrement, etc., sont très différentes dans leur fonctionnement, dépendant des rôles divers qu'elles remplissent par rapport à la reproduction quotidienne de forces de travail différenciées, et que c'est en cela qu'elles impriment à long terme une marque sur leurs membres et en particulier sur leurs descendants. Bertaux a des pages sinon définitives, du moins très suggestives sur ces processus d'inculcation, d'autant plus efficaces qu'ils sont structurels et immanents plutôt que délibérés et problématiques.

Je voudrais faire ressortir un aspect de l'idée ci-dessus qui me semble avoir son importance, même s'il n'est pas souligné théoriquement par l'auteur. En faisant intervenir, dans l'inculcation des valeurs, d'abord la famille, et la famille dans ce qu'elle a de plus

quotidien, Bertaux marque sa préférence implicite pour les processus d'anthropodistribution discrets, voire invisibles parce qu'omniprésents — d'où sa méfiance, que je partage d'ailleurs, pour la notion d'appareil. On en voit un autre exemple quand il traite de la séparation des travailleurs d'avec leurs moyens de production :

[...] Lorsqu'il se développe, le mode de production capitaliste crée un rapport de force *général* qui contraint finalement les paysans à s'exiler « volontairement » sans qu'ils puissent en rendre responsable tel ou tel financier particulier : ce sont les « conditions économiques générales » qui l'y contraignent<sup>12</sup>.

On reconnaît là, je crois, l'influence d'un Bourdieu, pour lequel nul pouvoir n'est plus efficace que celui qui nie sa propre réalité, en particulier quand il la camoufle derrière des notions comme « les conditions économiques générales », « la nature humaine » et, pourrait-on ajouter comme nous le verrons plus loin, « la spécificité féminine », « l'âge et l'expérience », etc.

Voilà donc, selon Daniel Bertaux, les mécanismes principaux de l'immense tâche qu'est l'anthropodistribution. Leur identification marque un grand pas en avant mais, comme nous l'avons dit et comme le reconnaît en partie l'auteur, l'exploration des contradictions d'une société de classe en rapport avec la mobilisation du travail n'est pas suffisamment poussée<sup>13</sup>. Certaines de celles-ci sont soulevées — comme la contradiction relative à la taille optimum de la famille de paysans ou d'artisans<sup>14</sup> — mais on garde l'impression, selon nous erronée, que la distribution du capital et la « programmation » qu'opèrent les familles suffisent à aplanir tous les obstacles.

Une première difficulté vient du rôle central que Bertaux fait jouer à la séparation d'avec les moyens de production, et à l'héritage qui confirme cette séparation au fil des générations. Comment définit-on ici la notion de moyens de production ? Si on lui donne une acception restreinte, si on la fait équivaloir au capital au sens strict, ce qui semble bien être l'option de l'auteur, le processus de séparation définit des groupes beaucoup trop grossiers pour que l'analyse s'en satisfasse. Dans le cinquième de la population pour qui cette séparation n'est pas faite, il est impératif de distinguer le grand capital d'une part, les artisans, commerçants et agriculteurs d'autre part ; le sort des seconds dépend bien sûr du premier, mais aussi de variables comme la qualification, l'accès à des marchés spécialisés et à des réseaux, etc. Quant aux quatre cinquièmes d'exclus du capital, ils sont loin d'être homogènes. Si justement on définit les moyens de production de façon plus large, si on les fait équivaloir à la notion de « market capacities » de Giddens<sup>15</sup>, si on tient compte, donc, de la qualification, de la participation à l'encadrement ou au



travail « non manuel », on voit se dessiner un espace professionnel diversifié, où certains participent plus que d'autres au contrôle des moyens de production et de la force de travail, la leur propre ou celle des autres. Au-delà du rapport au capital, il faut donc d'autres règles de l'anthropodistribution qui assurent la répartition des agents dans ce système complexe de places.

On devine déjà pourquoi je reproche à Bertaux de négliger le phénomène de la mobilité professionnelle. Mais avant d'en venir là, considérons la réponse qu'il apporte implicitement à mon objection : il faudrait tenir compte de la répartition plus fine opérée par les familles de classes (propriétaires de capitaux, paysans et artisans, ouvriers, agents d'encadrement du privé et du public). Avec cela on ne peut qu'être d'accord. Mais pourquoi faudrait-il pour autant négliger les autres mécanismes qui contribuent à orienter les agents vers les places ? Ainsi, Bertaux n'a que mépris pour ces wébériens qui attachent de l'importance au marché du travail<sup>16</sup>. Je suis bien d'accord avec lui pour dire que ce thème ne doit pas conduire à escamoter le rôle fondamental du capital et de sa transmission. Ceci dit, je ne vois pas pourquoi les phénomènes de réseaux relationnels, de conjoncture économique, de politiques du personnel des entreprises, etc., seraient des médiateurs secondaires de l'anthropodistribution. Qu'ils agissent dans un cadre déjà défini par l'accès au contrôle des moyens de production et sur des destins déjà orientés par les familles, j'en suis. Mais pas plus que l'être humain n'est entièrement domestiqué par le capital, il n'est programmé inéluctablement par sa famille. Le renforcement de son apprentissage premier et la confirmation du fonctionnement quotidien de la famille de classe s'opèrent en continu dans le contact avec le marché du travail et avec les formes changeantes de la division sociale et technique du travail.

Ces changements constituent d'ailleurs un phénomène dont il est difficile de tenir compte quand on met trop l'accent sur la famille et son rôle de production des divers agents. Ainsi, Bertaux affirme :

S'il est un fait massif que les enquêtes de « mobilité sociale » ont mis en évidence dans *tous* les pays industriels où elles ont été effectuées, c'est bien que les familles bourgeoises produisent des bourgeois ; que les familles ouvrières produisent des ouvriers ; que les familles paysannes, et elles seules, produisent les paysans ; que les familles de cadres moyens, d'instituteurs, etc., produisent des cadres moyens. Il y a bien sûr des exceptions ; mais ou bien elles sont clairement la conséquence de profondes transformations du système productif — « mobilité structurelle » — qui obligent par exemple des fils de paysans à un destin d'ouvrier, *ce qui ne signifie d'ailleurs pas que du point de vue culturel ce soient des ouvriers* ; ou bien elles sont réellement exceptionnelles, comme dans le cas tant

mis en avant de « petit fils d'instituteur devenu Président de la République », de l'apprenti charron devenu grand industriel, etc.<sup>17</sup>

L'analyse est un peu courte, au vu du fait que la mobilité structurelle — peu importe ici qu'elle soit « ascendante » ou qu'elle implique seulement des changements de secteur économique — transfère, au fil des générations, des masses énormes d'individus de l'agriculture et de l'artisanat à l'usine, de celle-ci aux bureaux et dans les services et en particulier au secteur d'État, toutes situations très différenciées dans leurs répercussions sur les familles de classes. Il y a même, admet l'auteur, plus d'un enfant du peuple sur sept qui passe du côté de l'encadrement<sup>18</sup>. Cela fait beaucoup d'exceptions, qui donnent à penser que des mécanismes autres que les familles opèrent aussi pour orienter les agents vers les places.

Bertaux doit à certains moments le reconnaître, malgré qu'il n'en tire pas les conséquences au niveau de sa théorie de l'anthroponomie. Il doit même concéder que le phénomène peut avoir de profondes conséquences pour l'évolution des sociétés de classe :

[...] en prélevant sur chaque génération du peuple une future « élite » d'encadrement, celle peut-être qui aurait pu constituer une élite dynamique au sein de sa classe d'origine, le processus anthroponomique affaiblit considérablement la seule force sociale qui pourrait s'opposer réellement au cours historique des sociétés entraînées par le mouvement aveugle du capital. Il fait passer une force vive d'un côté à l'autre du rapport de classe<sup>19</sup>.

On retrouve là, me semble-t-il, des accents d'un fatalisme étonnamment proche de celui de Pareto. Il vaudrait mieux, et c'est ce que je proposerai un peu plus loin, faire carrément face au fait « embarrassant » qu'est la mobilité sociale et lui conférer un statut théorique à la fois comme adjuvant des autres mécanismes d'anthropodistribution et comme source distincte de contradictions donnant prise à la lutte de classes. Et ce d'autant plus que le phénomène ne concerne pas qu'une toute petite élite. Ainsi, l'auteur le reconnaît,

il y a en permanence une compétition entre classes et fractions de classes — c'est-à-dire une lutte de classes — pour l'appropriation des « bonnes places » offertes par l'appareil scolaire ; [...] ce n'est pas un cercle mais plusieurs que la classe capitaliste trace au sein de la population d'un pays, et la structure d'intérêts qui en résulte est une structure différenciée créant de multiples antagonismes<sup>20</sup>.

Ceci nous ramène à l'institution scolaire, cette pièce maîtresse de l'analyse de l'anthropodistribution en termes d'institutions d'orientation. Bertaux lui confère un statut théorique assez curieux :

« L'appareil scolaire ne sert d'institution *qu'à une seule classe*, l'encadrement (cadres et fonctionnaires supérieurs et moyens, encadrement) »<sup>21</sup>. Les autres classes ont à leur disposition l'institution de l'héritage s'il s'agit du grand capital ou de la petite bourgeoisie traditionnelle, ou alors rien du tout s'il s'agit du prolétariat. C'est là une idée, je l'ai souligné, que partageait également Poulantzas. Elle me semble critiquable, car elle pousse vers des analyses dispersées de catégories d'agents plutôt que vers la prise en compte de processus généraux, affectant toutes les composantes de la population.

Tous les processus d'anthropodistribution sont selon moi structurels ; j'entends par là que tous y sont partie prenante — ce qui est d'ailleurs à l'origine de beaucoup des contradictions que ces processus secrètent, comme nous le verrons. L'héritage n'est pas une affaire qui se déroule entre détenteurs successifs de capitaux, nous dit Bertaux ; il contribue aussi à perpétuer la séparation du plus grand nombre d'avec les moyens de production. Il en va exactement de même de l'école ; elle affecte toutes les classes, car du mouvement même par lequel elle sélectionne et certifie, elle divise, recale et déqualifie. La chose n'est pas triviale : peut-on surestimer la contribution à la perpétuation de la structure de classe de l'idéologie, soigneusement instillée par l'école, selon laquelle chacun porte la responsabilité et les conséquences professionnelles de son travail et de son mérite scolaire ? Ajoutons qu'il en ira de même — c'est-à-dire structurellement — des mécanismes d'anthropodistribution inscrits directement dans le marché du travail : la mobilité des uns aura comme prix la stagnation des autres, absolue ou relative (puisque qui ne monte pas voit sa position se dégrader par comparaison).

La critique approfondie des travaux de Poulantzas et de Bertaux m'a permis de poser certains jalons qui rendront assez facile l'exposé de mes propres hypothèses. Les éléments que je retiens pour les construire sont les suivants. En premier lieu, toute théorie de l'inégalité sociale, et de la division du travail sur laquelle elle se fonde, doit se préoccuper simultanément de deux aspects interdépendants de ce phénomène : la logique des places définies dans cette division, et les processus de distribution des agents dans ces places. Leurs rapports sont complexes et ils génèrent des contradictions, de sorte que l'histoire se présente comme une série de solutions temporaires aux problèmes que pose cette dialectique. En deuxième lieu, la reconnaissance d'un rôle fondamental à la séparation d'avec les moyens de production et à l'orientation des destins personnels dans les familles de classe ne doit pas empêcher de prendre en considération d'autres puissants mécanismes d'anthropodistribution, liés au marché du travail et à la mobilité professionnelle. Ces mécanismes s'appuient sur une stratification interne à chacun des deux grands

groupes définis par le critère de la possession de capital, et ils ancrent les familles de classe dans leurs destinées respectives en même temps qu'ils prennent le relais de leur action socialisatrice.

En troisième lieu ces mécanismes, tout comme d'ailleurs l'influence de l'héritage et des familles, sont d'autant plus efficaces que leur action est invisible. Il me faut introduire ici une hypothèse nouvelle : je crois que cette invisibilité est souvent acquise par le fait que les conflits de classe qui se développent à propos de l'anthropodistribution sont camouflés sous de grands clivages sociaux dans lesquels se cristallise l'inégalité sociale. Il s'agit parfois de clivages socialement produits de toutes pièces, comme ceux qu'opère le système d'éducation, ou même, dans d'autres cas, de clivages socialement construits à partir de phénomènes qui n'ont en principe rien à voir avec l'inégalité : l'âge, le sexe, les différences raciales, ethniques ou linguistiques, etc. Mais pourquoi en est-il ainsi ? C'est qu'exprimées non pas comme faits de classe, et donc de pouvoir et d'exploitation, mais plutôt comme reflet de données de « nature », ces inégalités acquièrent plus facilement une légitimité. Ainsi, les femmes ne devraient pas leur situation professionnelle inférieure au fait que certains détiennent le contrôle exclusif des moyens de production et se servent d'elles comme main-d'oeuvre d'appoint, mais plutôt, par exemple, à leur instabilité professionnelle chronique. Dans le cas des jeunes, les débuts de carrière seraient difficiles à cause, bien entendu, du manque d'expérience, mais les promotions, grandes ou petites, viendraient récompenser ceux que l'intensité de leurs efforts distingue. Et ainsi de suite pour l'éducation, qui opère pour le plus grand nombre la transformation des aspirations professionnelles trahies en sentiments honteux de l'échec personnel, et pour les clivages raciaux, ethniques ou linguistiques, qui donnent lieu à l'auto-flagellation aussi bien qu'à la révolte.

Ce mot de révolte nous rappelle que cette convergence du découpage des classes et d'autres clivages sociaux, si elle a pour fonction de camoufler les premiers sous les seconds, qui paraissent souvent plus « naturels », n'a pas toujours pour résultat d'effacer les contradictions. Bien au contraire, elle les avive parfois, et ce pour deux types de raisons. D'une part, ces clivages « naturels » deviennent parfois eux-mêmes ferments de révolte. L'exploitation d'un groupe le prive parfois du sens même de son identité, le sérialise, mais à d'autres moments au contraire affine sa conscience et le pousse à l'action, comme le montrent les mouvements étudiant ou féministe, ceux des jeunes, des Noirs ou des Québécois. Dans ce dernier cas, et sans prétendre résoudre ici le complexe débat sur la classe ethnique, on peut penser que la conscience d'un « nous Canadiens français » parfois entrave, parfois impulse celle d'un « nous classe ouvrière ».

D'autre part, et c'est le quatrième élément que nous retenons dans la construction de nos hypothèses, des contradictions peuvent émerger du fait de l'évolution des variables servant de substrat aux clivages dont nous parlons : modifications de la structure d'âge de la population ou des taux de participation des femmes au marché du travail, inflation de l'éducation, repositionnement des marchés linguistiques du travail, etc. C'est dire que je suis loin de définir le flux de mobilité comme jouant exclusivement le rôle de soupape par rapport aux tensions engendrées par la structure de classe. Au contraire, et parce que je conçois ces processus de façon structurale, c'est-à-dire dans leurs conséquences pour l'ensemble des catégories sociales, je ne peux les penser que comme des équilibres instables ; ils sont inscrits bien sûr dans la logique d'ensemble du capital, mais en même temps, parmi ceux-là mêmes qui ne contrôlent pas leurs moyens de production, ils engendrent des situations avantageuses et d'autres qui le sont moins. Qu'une évolution des paramètres impliqués dans ces équilibres vienne à se produire, et apparaissent des contradictions, des brèches qu'il faudra colmater au prix d'une restructuration anthroponomique.

Ces hypothèses ébauchées, je présenterai brièvement quelques exemples tirés de recherches québécoises. Le premier concerne la mobilité de classe en cours de carrière, c'est-à-dire en d'autres termes l'utilisation de l'âge, de la jeunesse pour recruter des agents prolétaires. Définissant ces derniers, selon la typologie de E.O. Wright, comme des travailleurs ne possédant pas leurs moyens de production et ne participant pas à l'encadrement, à la supervision d'autres travailleurs, Bélanger, Renaud et moi-même<sup>22</sup> avons pu montrer une fantastique évolution de la position de classe entre le début de la vie active (le premier emploi après la fin des études) et l'emploi occupé à 35 ans : 66 % des travailleurs sont prolétaires au premier emploi, mais 39 % seulement à 35 ans ; un prolétaire sur deux du début de carrière l'est encore à cet âge. Les jeunes constituent donc un fantastique bassin de prolétaires — sans compter leur contribution beaucoup plus que proportionnelle à l'armée de réserve du prolétariat par le biais du chômage. Mais ils acceptent dans une certaine mesure cette situation à cause de la promesse, tenue jusqu'à un certain point, d'une mobilité à venir. Bien sûr, la plupart des non-prolétaires à 35 ans n'échappent que par un cran à leur statut antérieur : ils sont contremaîtres, superviseurs, au ras du dernier niveau de la hiérarchie, et l'on peut parler à leur sujet de *micro-mobilité*. Mais n'est-ce pas une cooptation dans bien des cas suffisante pour polariser les stratégies individuelles et détourner les esprits d'une contestation — collective — de la structure de classe ?

J'ajoute que si mon exemple se centre sur la mobilité de classe ascendante, je pourrais aussi bien prendre en considération la mobi-

lité descendante — qui est le fait de 19 % des non-prolétaires au premier emploi dans l'étude citée ci-dessus — ou du moins une raréfaction des occasions de mobilité, qui pourrait bien être une des conséquences de la crise économique que nous traversons. On pourrait bien sûr déboucher sur une révolte contre une situation si peu prometteuse, mais aussi sur une exacerbation de la volonté de mobilité et des stratégies conservatrices proportionnelles à l'ampleur des menaces appréhendées.

Les femmes contribuent également plus que proportionnellement au recrutement des agents prolétaires<sup>23</sup>. En premier lieu, elles participent moins que les hommes au mouvement de déprolétarisation que je viens de décrire. Chez les hommes, on passe de 67 % à 33 % de prolétaires en cours de carrière, chez les femmes de 64 % à 40 %.

En second lieu, l'interruption de carrière supérieure à six mois, beaucoup plus fréquente chez les femmes (39 %) que chez les hommes (26 %), contribue également à maintenir celles-ci dans le prolétariat : pour beaucoup, ou bien elles quittent définitivement le marché du travail avant d'avoir connu une mobilité, ou bien elles y reviennent après un arrêt suffisamment long pour qu'elles ne puissent réintégrer la filière dans laquelle elles étaient inscrites. Nos données ne nous permettent pas de vérifier directement cette hypothèse, mais on peut se faire une idée de l'importance de ce facteur — à peu près totalement invisible dans son action, notons-le — en évaluant son impact sur les revenus. À scolarité, qualification professionnelle et statut socio-professionnel égaux, les femmes gagnent en moyenne 4 882 \$ de moins par année que les hommes (le revenu moyen de tous les travailleurs est de 12 213 \$). Mais si l'on compare aux hommes les femmes qui n'ont jamais interrompu leur carrière, l'écart baisse à 4 382 \$, alors qu'il monte à 5 664 \$ quand on considère celles qui l'ont interrompue plus de six mois mais travaillent toujours. L'écart entre ces écarts est de 1 282 \$, soit 26 % de l'écart global entre les deux sexes. Sans attacher de valeur définitive à ce nombre, on peut quand même dire que le quart environ de la différence de revenu entre les sexes passe par un mécanisme de mobilité si « naturel » qu'il échappe souvent à l'attention, l'interruption de carrière.

Je voudrais citer encore deux brefs exemples. Le premier concerne le phénomène de l'inflation de l'éducation. Allaire, Renaud et moi-même<sup>24</sup> avons pu montrer que si l'éducation est un déterminant de plus en plus important du revenu, ce que rapporte un niveau d'éducation donné fluctue avec les phases de la conjoncture économique, et en particulier chute radicalement lors de périodes de crise comme celle que nous traversons. C'est dire que se multiplient alors les positions de prolétaires instruits — quand ce n'est pas le

chômage des diplômés — caractérisées par une rémunération relativement faible et un sous-emploi des qualifications. Terreau propice aux révoltes à l'italienne, mais aussi au prolongement indéfini des études et au super-conformisme professionnel.

Le second a trait à la division linguistique du travail. Des mécanismes complexes, sur lesquels on possède plus d'hypothèses que de données fermes (effets de la Conquête, idéologies conservatrices, partage linguistique des sous-marchés du travail et des réseaux de contacts afférents, etc.), ont conduit les francophones à occuper beaucoup plus que leur part des emplois subalternes. Malgré les apparences, la situation a relativement peu évolué au cours de la dernière décennie, mais les pressions incessantes de la nouvelle petite bourgeoisie francophone pour l'élargissement de son espace professionnel expliquent une part importante de l'histoire politique récente du Québec, depuis la réforme de l'éducation aux lois linguistiques, en passant par le formidable accroissement de l'appareil d'État.

Un mot maintenant des contradictions que recèle chacune des situations décrites, et donc des crises possibles de l'anthropodistribution au Québec. Il suffisait d'un retrécissement de la base de la pyramide démographique pour que, insuffisamment approvisionnée en prolétaires débutant leur carrière, l'économie doive nier aux futures cohortes arrivant à 35 ans la mobilité à laquelle ils s'attendent. De même, les hommes risquent de ressentir très durement dans leur carrière les effets d'une tendance qui semble se dessiner chez les femmes à ne plus interrompre leur vie active. De plus, les révoltes des jeunes et des femmes remettent déjà en cause les « arrangements tranquilles » que l'anthropodistribution se permet sur leur dos. L'inflation de l'éducation pourrait quant à elle faire déchanter la nouvelle petite bourgeoisie, le tout dépendant évidemment du succès de ses tentatives pour sortir de l'espace professionnel traditionnel dévolu aux francophones.

Je me permettrai en terminant une remarque plus politique. Je ne crois pas que les phénomènes présentés ici, en particulier ceux qui concernent la mobilité sociale, constituent un rempart à toute épreuve pour les sociétés de classe. Au contraire, je me suis efforcé de montrer que celles-ci se débattent dans toutes sortes de contradictions; les processus d'anthropodistribution tentent justement de les pallier, mais engendrent à leur tour de nouvelles contradictions. Toute volonté de changement de ces sociétés qui ne veut pas demeurer lettre morte devra passer par l'étude de la complexité de ces processus.

Paul Bernard

*Département de sociologie  
Université de Montréal*

## NOTES

<sup>1</sup> Voir à ce sujet, pour le Québec, André Dallaire, Paul Bernard et Jean Renaud, « Qui s'instruit s'enrichit? », *Possibles*, vol. 3, numéro 3-4, printemps 1979, p. 13-33.

<sup>2</sup> Voir *Les Classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris, Seuil, Coll. Points, 1974.

<sup>3</sup> Voir *Destins personnels et structure de classe*, Paris, PUF, Coll. Politiques, 1977. Seules les limites d'espace nous empêchent de prendre en considération un autre auteur d'inspiration marxiste ouvert à cette question. Voir Jean-Paul de Gaudemar, *La Mobilisation générale*, Paris, Éditions du Champ Urbain, Coll. Essais, 1979.

<sup>4</sup> N. Poulantzas, *op. cit.*, p. 291.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 31-34.

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 274.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 275.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 33.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 285-287.

<sup>10</sup> Daniel Bertaux, *op. cit.*, p. 56-57.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 65.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 178.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 244.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 80.

<sup>15</sup> On peut reprocher à juste titre à Giddens de mettre plus ou moins sur un pied d'égalité des « market capacities » qui sont en fait hiérarchisées : la qualification professionnelle, voire même la simple possession d'une force de travail, si elle donne lieu à la constitution d'une coalition de ceux qui peuvent la fournir, peuvent bien sûr permettre une négociation avec les détenteurs des moyens de production, mais comme l'a démontré par exemple Braverman, ce sont à long terme ces derniers qui définissent les termes selon lesquels ces négociations seront conduites.

<sup>16</sup> Daniel Bertaux, *op. cit.*, p. 51.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 72.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 258.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 263.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 246.

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 264.

<sup>22</sup> Noël Bélanger, Paul Bernard et Jean Renaud, « La circulation des agents entre les positions de classe : le cas spécifique du recrutement d'un prolétariat », Montréal, Congrès des sociétés savantes, juin 1980, 19 pages.

<sup>23</sup> Ces données sont tirées de nos propres travaux à partir d'un échantillon représentatif de la main-d'œuvre québécoise en 1978 (N = 3893). Pour une présentation des données, voir P. Bernard, A. Demers, D. Grenier



et J. Renaud, *L'Évolution de la situation socio-économique des francophones et des non-francophones au Québec, 1971-1978*, Québec, Éditeur officiel, Coll. Langues et sociétés, 1979.

<sup>24</sup> André Dallaire, Jean Renaud et Paul Bernard, « Conjonctures économiques et rémunération de l'éducation », Montréal, Congrès des sociétés savantes, juin 1980, 23 p.

4

Dégradation du travail  
et professions

et J. Renaud, *L'évolution de la situation socio-économique des professions et des non-professionnels au Québec, 1975-1977*, Québec, Éditions Éolantes, Coll. *Études et recherches*, 1979, 200 p., 12 \$.

<sup>12</sup> *Journal de la Société québécoise de sociologie*, 1978, 15, 1, 1-10.

<sup>13</sup> Voir *Deuxième rapport de la Commission de la main-d'œuvre*, Québec, Coll. *Publications de la Commission de la main-d'œuvre*, 1977, 177 p., 12 \$.

<sup>14</sup> N. Proulx, *op. cit.*, p. 291.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 31-34.

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 234.

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 275.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 33.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 283-287.

<sup>20</sup> Daniel Bernaux, *op. cit.*, p. 56-57.

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 65.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 178.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 244.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 80.

<sup>25</sup> On peut reprocher à cette étude de ne pas avoir tenu compte de la qualification professionnelle, voire même la simple possession d'un poste de travail, si elle donne lieu à la constitution d'une position de ceux qui peuvent le remplir, peuvent bien elle permettre une négociation avec les détenteurs des moyens de production, mais comme l'a démontré par exemple Bouverman, ce sont à long terme ces derniers qui définissent les termes selon lesquels ces négociations seront conduites.

<sup>26</sup> Daniel Bernaux, *op. cit.*, p. 51.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 72.

<sup>28</sup> *Ibid.*, p. 258.

<sup>29</sup> *Ibid.*, p. 263.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 244.

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 264.

<sup>32</sup> Noël Bélanger, Paul Bernard et Jean Renaud, « La circulation des agents entre les positions de classe : le cas spécifique du recruteur-ouï d'un professionnel », 81<sup>e</sup> congrès, Congrès des sociétés savantes, juin 1985, 17 pages.

<sup>33</sup> Ces données sont tirées de nos propres données à partir d'un échantillon représentatif de la main-d'œuvre québécoise en 1978 (N° 2652). Pour une présentation des données, voir P. Bernard, A. Demers, D. Grenier

## 4

## Introduction de la quatrième partie

**Dégradation du travail  
et professions**

S'il est une question qui préoccupe les professionnels et les professions depuis quelques années, c'est bien celle de leurs conditions de travail. Plus précisément, on se demande si ces conditions de travail ne sont pas en train de se dégrader. Les quatre textes qui suivent reprennent cette interrogation et explorent des voies complémentaires.

Le premier, celui de Marc-André Turcotte, s'articule autour de deux pôles. L'auteur nous propose d'abord une typologie des approches traitant des professions. Constatant que l'approche socio-historique est la plus prometteuse, Turcotte insiste sur une dimension oubliée, ou pour le moins sous-évaluée : l'institutionnalisation des savoirs. Si l'écllosion du corporatisme professionnel tel qu'il est conçu actuellement n'est pas indépendante de l'histoire des mentalités et du rôle social des sociétés savantes à l'époque classique, l'utilisation et le contrôle de ces savoirs pourraient expliquer cette dégradation des conditions de travail. En effet, l'auteur prétend que le contrôle des savoirs, qui tend à les incorporer dans le travail mort, dans le « know-how machine », transformerait radicalement le travail des professionnels et tendrait à le réduire à des tâches routinières. En somme le développement technologique ne peut laisser indifférents les professionnels.

Entrant de plain-pied dans les rapports entre professions et division du travail, France Laurendeau nous propose de saisir comment la position sociale des professionnels s'est modifiée entre l'ère du capitalisme concurrentiel et celle du capitalisme monopoliste. Traditionnellement exclus du champ direct de la production, les professionnels font face à une intégration de plus en plus grande, qui les place fréquemment dans les fonctions de surveillance, de contrôle,

Dégradation du travail  
et professions

---

## Introduction de la quatrième partie

S'il est une question que les observateurs des milieux professionnels et les professionnels eux-mêmes se posent, depuis quelques années, c'est bien celle de leurs conditions de travail. Plus précisément, on se demande si ces conditions de travail ne sont pas en train de se dégrader. Les quatre textes qui suivent reprennent cette interrogation et explorent des voies complémentaires.

Le premier, celui de Marc-André Turcotte, s'articule autour de deux pôles. L'auteur nous propose d'abord une typologie des approches traitant des professions. Constatant que l'approche socio-historique est la plus prometteuse, Turcotte insiste sur une dimension oubliée, ou pour le moins sous-évaluée : l'institutionnalisation des savoirs. Si l'éclosion du corporatisme professionnel tel qu'il est conçu actuellement n'est pas indépendante de l'histoire des mentalités et du rôle social des sociétés savantes à l'époque classique, l'utilisation et le contrôle de ces savoirs pourraient expliquer cette dégradation des conditions de travail. En effet, l'auteur prétend que le contrôle des savoirs, qui tend à les incorporer dans le travail mort, dans le « know-how machine », transformerait radicalement le travail des professionnels et tendrait à le réduire à des tâches routinières. En somme le développement technologique ne peut laisser indifférents les professionnels.

Entrant de plain-pied dans les rapports entre professions et division du travail, France Laurendeau nous propose de saisir comment la position sociale des professionnels s'est modifiée entre l'ère du capitalisme concurrentiel et celle du capitalisme monopoliste. Traditionnellement exclus du champ direct de la production, les professionnels font face à une intégration de plus en plus grande, qui les place fréquemment dans les fonctions de surveillance, de contrôle,

voire de conception du travail. Cette intégration les rend sujets à une transformation de leurs conditions de travail et des modes de contrôle de leur travail. Spécialisation, morcellement des tâches, « salarisation », intégration au sein des bureaucraties privées ou publiques constitueraient le devenir des professionnels.

Un exemple concret de ces changements est apporté dans le troisième texte. S'intéressant au secteur de la comptabilité, et plus particulièrement aux comptables agréés, Francine Bernard et Pierre Hamel montrent comment une profession dont l'existence même est subordonnée au capital subit, dans sa pratique, ces changements structurels de la division du travail, par la réduction de son autonomie professionnelle, déjà limitée par comparaison avec d'autres corporations, et par la concentration des activités au sein des grandes firmes de comptabilité. C'est dire qu'une division accrue du travail se développe entre comptables, qui sont, dans la majorité des cas, des salariés au service des entreprises ou de ces grandes firmes de comptabilité.

Critiquant les approches sociologiques et juridiques des professions, Jacques Rousseau place son analyse à un niveau plus subjectif. En effet, le concept de déqualification, dit-il, possède une dimension subjective : les acteurs sont-ils convaincus de la qualification du travail qu'ils effectuent ? Il pose ainsi le problème de l'identité professionnelle des acteurs, de leurs représentations à l'égard de leur travail. Il applique ce questionnement à un groupe spécifique : celui des travailleurs sociaux.

---

## Approches traditionnelles et nouvelles perspectives analytiques du professionnalisme \*

### Introduction

Au-delà de cette panoplie d'approches plus ou moins articulées dont est l'objet le professionnalisme<sup>1</sup>, l'analyse doit tenter de « saisir dans ce qui a été écrit un symptôme de ce qui a été tu » pour reprendre le mot d'ordre de Nietzsche (*Par delà le bien et le mal*).

Cela implique donc que l'on parte des diverses réflexions sur les professions et qu'une sélection et une classification des principaux thèmes préparent cette saisie symptomale.

Cette sélection doit d'abord faire l'épreuve d'un paradoxe : conçu ou présenté généralement comme une mesure de protection du public, le professionnalisme, dans l'analyse sociologique, se loge le plus souvent à l'enseigne de la domination, du moins, chez ceux qui cautionnent une perspective populiste. Plus exceptionnellement, par ailleurs, il apparaît aux yeux d'un certain nombre comme un rempart contre le chaos et l'anarchie sociale.

Sous l'égide populiste, toute une gamme de discours nous fait voir le professionnalisme comme une entreprise teintée, à des degrés divers, de subversion et dont font les frais les couches les plus vulnérables de la société. Par contre, le courant apologétique, faisant écho au discours doctrinal sur les professions, se consacre à l'édification d'une certaine ontologie professionnelle.

---

\* La présente réflexion n'engage que son auteur.

Cette sélection révèle ainsi un ordre apparent parmi les approches du professionnalisme : celles qui lui reconnaissent un rôle et un statut social essentiels ; celles qui, au contraire des précédentes, entrevoient dans le professionnalisme un obstacle plus ou moins important au progrès social. Ces deux perspectives contradictoires constituent l'essentiel des approches traditionnellement proposées.

Cependant, des perspectives nouvelles permettent d'espérer un dépassement de ce débat. L'analyse de l'évolution des mentalités et des rapports qu'elles ont pu entretenir avec l'évolution de la structure du savoir et celle des occupations permet de découvrir une dimension nouvelle du processus historique de professionnalisation. En outre, l'évolution technologique récente laisse entrevoir un bouleversement de la structure occupationnelle contemporaine. Ces deux éléments jettent les bases de nouvelles approches analytiques.

Voilà en gros, les deux principales étapes que nous nous proposons de franchir avant de conclure sur la nature véritable du professionnalisme<sup>2</sup>.

## **Les approches traditionnelles du professionnalisme**

### **L'approche fonctionnaliste**

Nous résumerons les divers points de vue que comporte cette approche en précisant que tous tentent d'établir de façon plus ou moins explicite mais sans succès durable le caractère ontologique du professionnalisme<sup>3</sup>.

Les concepts ou notions utilisés à cet effet par les tenants de cette approche convergent essentiellement vers les qualités illusoirement intrinsèques du phénomène analysé<sup>4</sup>.

Ainsi essaie-t-on tour à tour d'associer le professionnalisme<sup>5</sup> :

- 1) à des caractéristiques de formation (la complexité et l'étendue du savoir ; son caractère technique ; la validation institutionnelle du savoir ; etc. ;
- 2) à des critères d'accomplissement ou de réalisation de la tâche (le caractère responsable de l'exécutant professionnel ; la position hiérarchique ou d'autorité que commande l'exécution de la tâche ; la reconnaissance sociale consécutive à la réalisation de la tâche ; etc.) ;
- 3) au processus d'application et de développement du savoir scientifique (le professionnel étant présenté comme l'un des principaux pivots de la transmission et de la socialisation des progrès scientifiques et comme l'un des principaux promoteurs de la recherche scientifique) ;
- 4) au caractère altruiste et réglementé de la fonction et notamment, à son mode d'organisation (le désintéresse-



ment nécessaire à la réalisation du service ; la réglementation déontologique des comportements ; la répression disciplinaire des manquements à la déontologie ; etc.) ; 5) au caractère socialement important de la fonction (la nature vitale des besoins satisfaits par la réalisation du service ; le rôle stratégique et décisif du service rendu ; la reconnaissance sociale du caractère essentiel du service ; etc.)<sup>6</sup>.

Ces caractéristiques dont on voudrait réserver l'exclusivité au monde professionnel se retrouvent fréquemment en deçà et au-delà du professionnalisme. À titre d'exemple, on peut citer le cas des physiciens, des actuaires, des biologistes, des informaticiens, des pilotes de ligne, des économistes, des courtiers, etc. Bref, autant d'occupations qui réunissent plusieurs des caractéristiques précédentes et qui ne jouissent d'aucun statut professionnel juridiquement reconnu. À l'inverse, plusieurs professions de souche récente cadrent mal avec les caractéristiques précédentes.

Cette approche, d'aucuns l'affirment<sup>7</sup>, vise essentiellement par cette poursuite aveugle des attributs ontologiques, à jeter les bases d'une légitimité sociale : celle des privilèges qui accompagnent généralement l'exercice des professions. Bref, cette conception du professionnalisme serait fondamentalement vouée à la défense et au maintien de cette structure sociale particulière.

De cette approche s'est donc fait l'écho détracteur et contestataire toute une série d'autres que nous avons cru devoir distinguer à partir du principe suivant : loin d'entrevoir dans le professionnalisme une qualité et (ou) une quantité intrinsèques, ces autres approches y ont découvert, au contraire, un processus social conjoncturel, essentiellement caractérisé par la poursuite d'un statut socio-économique avantageux. Concrètement, ces diverses approches qui s'opposent à la précédente de même qu'à toute réduction ontologique du professionnalisme mettent l'accent sur le caractère social de ce phénomène.

Cependant, elles entretiennent entre elles un certain nombre de rapports, non explicites, qui les font se confondre très souvent. On prendra donc soin, en premier lieu, de les distinguer en les identifiant de la façon suivante : 1) l'approche socio-idéologique, 2) l'approche socio-politique, 3) l'approche socio-économique, 4) l'approche socio-historique.

Aussi croyons-nous utile, en second lieu, de résumer successivement l'essentiel de chacune de ces approches.

### **L'approche socio-idéologique**

L'approche socio-idéologique<sup>8</sup> part du postulat que le discours fonctionnaliste sur le professionnalisme de même que celui que fait

entendre, certes de façon moins systématique et moins théorique, le monde professionnel à propos du professionnalisme, ne peuvent être reçus qu'à titre de tentatives de légitimation sociale du statut privilégié généralement dévolu aux membres des corporations, associations ou regroupements professionnels.

Rejetant d'emblée toute « *differentia specifica* » du professionnalisme et refusant catégoriquement toute valorisation des activités professionnelles, qu'elles soient promues sous couvert scientifique ou, plus couramment, sous couvert social, cette approche semble vouloir faire ressortir l'effet de dissimulation, mettre en exergue le masque que déploie le discours professionnel.

Ceux qui oeuvrent dans le cadre de cette approche insistent notamment sur le caractère stratégique de la déontologie professionnelle qui commande en grande partie l'autonomie des professionnels et l'exercice de leur part de pouvoirs généralement réservés à l'État, de même qu'ils s'emploient à dénoncer le caractère excessif des monopoles d'exercice concédés au nom de critères de formation et de compétence.

Présentée comme une offensive de persuasion et de légitimation exercée principalement auprès de l'État en vue de l'acquisition et du maintien de pouvoirs et de privilèges, cette « construction et défense d'un terrain social original »<sup>9</sup> est souvent interprétée comme une conspiration promue par des intérêts particuliers difficilement conciliables avec ceux de la société.

Cependant, dans un monde sclérosé par les intérêts les plus hétéroclites, où fusent de toutes parts les idéologies, pareille dénonciation ne manque pas d'apparaître aux yeux d'un grand nombre, dont plusieurs professionnels, quelque peu redondante et abusive.

Dans cet enchevêtrement d'idéologies, l'idéologique n'est tout au plus à leur avis que cet « autre que soi » subversif et vague dont aucun n'oserait se réclamer, cette tunique de Nessus avec laquelle on veut bien pourtant couvrir généreusement l'adversaire au premier tournant. En somme, si idéologies il y a, ce qui paraît incontestable, elles semblent s'appuyer sur des intérêts dont la démarcation s'avère souvent capricieuse<sup>10</sup>. Dans ce contexte, seul un renvoi aux forces politiques en conflit permet d'étayer un partage un tant soi peu éclairant des intérêts en présence. D'où cette confusion maintes fois observée dans l'analyse que proposent ceux qui adhèrent consciemment ou non à cette approche, entre les éléments proprement idéologiques du professionnalisme (analyse des catégories du discours) et les forces politiques qu'il déploie conjoncturellement (les actions politiques posées par les divers groupes d'intérêts).

En d'autres termes, il semble que ce soit dans le feu des grands mouvements socio-politiques que se manifestent avec le plus d'évidence les idéologies, et l'approche socio-idéologique ne serait

qu'une vision, somme toute précaire et, partant, insuffisante du professionnalisme.

### L'approche socio-politique

Pris sous cet angle particulier<sup>11</sup>, le professionnalisme apparaît sous un jour non moins critique que celui esquissé par l'approche précédente, étant principalement abordé dans le cadre des rapports plus ou moins dialectiques qu'engagent les groupements professionnels, tantôt avec le législateur, tantôt avec l'appareil technocratique de l'État. L'approche socio-politique ainsi délimitée révèle un ensemble de principes habituellement promus par un courant réformiste et inspiré par des idéaux sociaux-démocrates ou libéralistes.

Globalement, cette conception attribue une vocation purement instrumentale au professionnalisme c'est-à-dire ne s'intéresse qu'à l'utilité sociale que présente ce type particulier de réglementation des activités de travail<sup>12</sup>.

Entre l'impératif des droits collectifs et celui des droits individuels oeuvrent les principaux ténors de cette approche macro-analytique, qui voient dans le professionnalisme, à des degrés divers, tantôt un obstacle à la satisfaction des besoins sociaux fondamentaux (droits à l'éducation, à la santé, à la justice, à l'information, au travail, etc.), tantôt un obstacle à la libre concurrence<sup>13</sup> et au plein exercice des droits individuels<sup>14</sup> (notamment la libre entreprise).

Fait à noter, les représentants de ces deux factions antagonistes se retrouvent aussi bien à l'intérieur de l'État qu'à l'extérieur. À cette confrontation plus ou moins ouverte d'une conception largement interventionniste (« social-démocratie », « welfare state ») d'une part avec, d'autre part, celle du néo-libéralisme, qui confine l'État à un rôle purement accessoire et supplétif, se greffe une élite nouvelle souvent formée au moule des professions libérales ou encore, à celui des grandes écoles d'administration et de sciences économiques.

Enfin, il faut ajouter que face à la menace que pouvait représenter le triomphe de l'une de ces conceptions, les corporations professionnelles ont su réagir promptement et efficacement en mettant sur pied des organisations de représentation et de défense de leurs intérêts auprès de l'État<sup>15</sup>.

On verra plus loin (l'approche socio-économique) à quelle forme de *modus vivendi* a donné lieu l'intervention de l'État. Nous nous limiterons à préciser pour l'instant que confronté à ces forces politiques, l'État libéral, représenté par le législateur et son support instrumental, l'appareil technico-bureaucratique, n'a su ou pu faire

mieux que d'afficher une attitude plus déchirée que combattante, du moins dans ses propos et interventions, quant à l'option politiquement souhaitable. Cependant, face à ce débat plus ou moins ouvert, d'aucuns estiment<sup>16</sup> que l'État est apparu davantage marqué au coin de l'attente, ou du moins, a préféré les réaménagements secondaires aux grandes réformes des structures professionnelles, malgré certaines tentatives de déréglementation qui, en quelques endroits, ont pu provoquer plus de tumultes que de bouleversements<sup>17</sup>.

Si certains soubresauts législatifs (notamment, les « Sunset Legislations », la proposition 13) ont fait naître quelques espoirs chez les uns (les néo-libéralistes, les libertariens) et beaucoup d'inquiétude chez les autres (les tenants du welfare state) l'État est demeuré pour le professionnalisme, de l'avis de plusieurs, sinon un allié, du moins un compagnon de fortune qu'une longue tradition d'accommodements a rendu utile.

Si toutes les hypothèses sont encore ouvertes et débattues quant à l'option que devra prendre l'État (un plus grand contrôle des corporations professionnelles par le biais d'une déréglementation partielle ou totale de l'ensemble ou de certaines de ces activités ou, à l'inverse, le maintien de l'autogestion professionnelle avec quelques restrictions nouvelles), l'unanimité semble acquise relativement à l'impossibilité d'un *statu quo*. Le professionnalisme serait ainsi, aux yeux d'un grand nombre, nécessairement voué au changement.

Dans un monde aussi marqué par ce qu'il est convenu d'appeler l'accélération de l'histoire, pareil constat ne manquera pas d'apparaître quelque peu banal. Cependant, cette vision des choses que défendent résolument les protagonistes du débat réglementaire fait contraste avec une autre qui entrevoit le changement, cette fois, dans une perspective manifestement plus radicale. Estimant, en effet, trop peu dialectiques les analyses précédentes, une faction, certes marginale, du courant socio-politique avance un ensemble d'arguments qui font du professionnalisme un moribond en sursis qu'une mutation socio-écologique ou une révolution imminente, espère-t-on, fera trépasser ! Cette vision à la fois optimiste et apocalyptique, qui conteste les belles assurances des analyses précédentes, rejette donc irrémédiablement toute fonction instrumentale du professionnalisme.

Depuis les intellectuels de la survie<sup>18</sup>, les partisans inconditionnels du changement, les défenseurs du cadre de vie, les amoureux de la nature, bref les épigones de la convivialité<sup>19</sup> illichéenne, jusqu'aux apôtres du matérialisme historique, plusieurs énoncent de façon plus ou moins articulée et dogmatique l'antithèse de la spécialisation officielle<sup>20</sup>.

La dénonciation des experts, l'élimination d'une vaste gamme de détenteurs de pouvoirs depuis les politiciens, les planificateurs,

les p.d.g., les spécialistes tous azimuts, les professionnels<sup>21</sup>, jusqu'aux chevaliers d'industrie et aux détenteurs de capitaux, permet de prévoir une libération de l'espace décisionnel individuel et collectif, cette fin de l'histoire de la dépendance et de l'aliénation. Cette perspective prométhéenne projette l'esquisse d'un éden productif aux couleurs néo-artisanales pour les défenseurs de l'option purement écologique et social-productivistes pour les exégètes de la pensée marxiste.

Ainsi prend forme dans le filigrane de ces discours, à titre d'espérance ultime et mirifique, la thèse de la fin du politique, qui n'est pas sans rappeler, par ailleurs, les promesses de certaines eschatologies. Vision utopique de l'économique? C'est du moins ce que d'aucuns prétendent, notamment ceux qui défendent une approche qui se veut plus pragmatique, nommément l'approche socio-économique.

### **L'approche socio-économique**

Dans la traînée du néo-libéralisme et du welfare state, mais à un niveau plus micro-analytique, se dégagent plusieurs réflexions<sup>22</sup> sur le professionnalisme qui réduisent ce dernier au rôle d'agent économique, de facteur susceptible d'influer négativement ou positivement sur l'offre et la demande de services professionnels.

Sans adhérer ouvertement au principe de la libre concurrence, ce courant de pensée, fondé à l'occasion sur des analyses empiriques éloquentes<sup>23</sup>, tente d'illustrer certains aspects restrictifs de la réglementation professionnelle. Aussi insiste-t-on parfois sur les effets défavorables de la tarification professionnelle, de la réglementation de l'information relative aux biens et services professionnels, des contrôles de l'accès à la profession, etc.

Concrètement, ces analyses essaient d'étayer le caractère incident de certaines réglementations relativement à l'accessibilité financière, géographique et cognitive (information-éducation) des services professionnels.

Sans épouser une vision d'ensemble du professionnalisme et sans endosser les thèses du welfare state ou du libéralisme, les artisans qui oeuvrent dans le cadre de cette approche semblent s'aligner sur une position mitigée où les deux thèses antagonistes sont, de toute évidence, partiellement retenues.

Tout en préconisant un meilleur contrôle du professionnalisme, ils proposent d'apporter quelques pondérations aux réglementations susceptibles d'influer sur l'offre et la demande de services professionnels, de même qu'ils encouragent des réformes dans des secteurs connexes au droit professionnel (santé, bien-être, éducation, justice).

Beaucoup moins dirigé contre le professionnalisme et plus souvent engagé dans la réforme des structures d'accueil et de soutien de ce dernier (les institutions hospitalières, juridiques, scolaires, municipales, etc.), ce courant réformiste propose essentiellement un réexamen et un réaménagement de la délégation de certaines prérogatives de l'État aux corporations professionnelles et ce, en vue d'en arriver à une planification de l'offre et de la demande des services professionnels qui respecte, malgré tout, le principe de l'autonomie du producteur professionnel.

Perspective ambiguë qui s'avère sur plusieurs fronts une entreprise de quadrature du cercle, où la sauvegarde des droits individuels est placée dans un équilibre précaire pour ne pas dire fictif avec celle des droits sociaux<sup>24</sup>, cette approche n'en constitue pas moins, une fois actualisée dans le discours technocratique, l'expression des forces politiques en présence, ce compromis que la conjoncture pourrait bien dicter encore longtemps.

À l'encontre des approches précédentes, cette dernière paraît donc devoir guider les principales réformes de l'État libéral : tout en préservant l'autogestion professionnelle, elle propose une certaine déréglementation (notamment celle des tarifs, de la publicité sur les services professionnels) de même qu'une surveillance discrète des corporations (la présence d'éléments non professionnels dans la gestion interne des corporations), ce qui, au mieux, devrait constituer l'essentiel des réformes proposées et adoptées.

À un réaménagement d'ensemble des structures professionnelles susceptible de provoquer des affrontements aux conséquences imprévisibles, l'État aura donc préféré, sans doute par prudence et parce que privé d'appuis politiques suffisants, une simple opération de rénovation de quelques éléments structuraux.

### **L'approche socio-historique**

Refusant de voir dans le professionnalisme l'aboutissement naturel et légitime de l'évolution d'un savoir, d'une discipline et d'une compétence, bref, rejetant tout point de vue génétique qui ferait du phénomène en question l'expression ultime et normale d'un long processus de mûrissement de traits distinctifs, les partisans de l'approche socio-historique défendent, au contraire, une conception du processus de professionnalisation qui se résume dans l'histoire des stratégies socio-politiques des groupes occupationnels dédiés avec acharnement à l'obtention d'un statut professionnel<sup>25</sup>.

Concrètement, l'évolution du professionnalisme se réduirait, suivant cette approche, à l'inventaire des pressions nombreuses exercées par des groupes occupationnels auprès du législateur en

vue de l'octroi, en toute exclusivité, de pouvoirs généralement réservés à l'État et destinés au contrôle d'un secteur d'activités.

Toutefois, pareilles pressions ne suffisent pas à rendre compte de l'obtention du statut social recherché. Comme le reconnaissent généralement les analystes qui oeuvrent dans cette perspective, le processus de professionnalisation impliquerait plus que des pressions auprès du législateur, exigerait le concours de forces contingentes, notamment celles qui sont associées au progrès socio-économique.

Remontant ainsi le cours de l'histoire, parfois jusqu'au moyen âge, les partisans de cette approche présentent l'évolution du professionnalisme en termes malthusianistes et monopolistes. Cependant, il faut bien le constater, ces derniers font rarement et de façon très épisodique le rapprochement entre certaines étapes décisives de cette évolution et l'essor technologique, d'une part, et le progrès des mentalités, d'autre part.

Des phénomènes historiques tels que la constitution de guildes d'artisans médiévaux (maçons, tisserands, joailliers, etc.), l'hérédité des fonctions, la formation d'une noblesse de robe, l'émergence du capitalisme commercial, la révolution industrielle, sont présentés comme autant d'étapes décisives qui préparent l'avènement du corporatisme professionnel, sans que soit débattu pour autant le rôle stratégique des mentalités populaires.

Toutefois, cette analyse ne constitue en quelque sorte que le terminus *a quo* du processus de professionnalisation. Dans une perspective non moins évolutionniste et, par certains côtés, technocentriste, l'analyse socio-historique tente, par ailleurs, de dégager une succession d'étapes qui viennent préparer ce terminus *ad quem* du professionnalisme contemporain que représente l'autogestion et le monopole du titre et du champ d'exercice de l'activité occupationnelle.

Avec l'éclatement du savoir qui accompagne l'essor industriel et la multiplication des champs de compétence, se dégage ainsi l'impératif de la détermination et de la défense des frontières de l'activité professionnelle. Le succès de pareille entreprise reste cependant étroitement lié au contexte social.

Aussi reconnaît-on ultimement que les stratégies déployées par les divers groupes occupationnels qui aspirent au professionnalisme ou celles que mettent de l'avant ses porte-étendards (les professionnels) sont largement motivées par la conjugaison d'un ensemble de facteurs historiques (évolution des mentalités; essor économique; éclatement du savoir, etc.).

On devrait donc insister davantage dans l'analyse des modalités historiques du processus de professionnalisation sur la conjugaison de ces différents facteurs. En somme, ne s'agit-il pas d'une dimension analytique largement laissée pour compte par l'approche socio-

historique? Du moins, la part généralement réservée par ce type d'analyse au bouleversement des mentalités paraît nettement insuffisante et le rapport que ce bouleversement a entretenu avec l'émergence, l'expansion et l'application du savoir rationnel est le plus souvent oblitéré.

## Les nouvelles perspectives

### Évolution du professionnalisme et évolution des mentalités

L'approche socio-historique constitue sûrement, parmi toutes les approches proposées, la plus prometteuse. Elle demeure cependant, ainsi que nous venons de le préciser, à l'état fragmentaire. Certains éléments historiques tels que la constitution des sociétés savantes et leur implication dans la réorganisation de l'espace social, notamment au niveau des villes, de même que l'influence des mentalités dans ce processus de réaménagement spatial sont totalement ignorés par cette approche.

Sans entrer dans le détail, on peut ainsi rappeler les grands axes de ce processus. L'analyse historique du rôle des sociétés savantes à l'époque classique<sup>26</sup> (les académies royales des sciences, les sociétés royales de médecine, etc.) révèle qu'à l'instar des guildes occupationnelles médiévales, ces regroupements savants ont largement contribué à la définition et à l'organisation de champs de compétence de même qu'ils ont sans doute préparé l'avènement de champs de pratique exclusifs.

De plus, on sait que les savoirs qui ont présidé à l'établissement de ces regroupements ont été longtemps, si ce n'est depuis leur origine, essentiellement non interventionnistes, descriptifs et taxonomiques. Inscrits dans le prolongement de l'exégèse biblique et eschatologique<sup>27</sup>, ces savoirs, en se développant, ont vu leur pôle d'intérêt se déplacer depuis la contemplation symbolique du réel (admiration et éloge de l'oeuvre divine) vers une perception-interprétation sans cesse plus objective et analytique du réel.

Parallèlement, l'analyse de l'évolution des mentalités<sup>28</sup> (ce reflet troublé de l'inconscient collectif) a permis d'entrevoir peu à peu, tout au long du millénaire qui a préparé, en quelque sorte, l'émergence de la société rationnelle (principalement fondée sur l'économique et le politique), la condensation d'une inquiétude grandissante de la société d'alors vis-à-vis de ses propres conditions objectives. C'est ainsi que lentement, la maladie et la mort ont cessé d'être aux yeux des contemporains l'expression de la volonté divine, sont devenues sources d'angoisse, bref, sont apparues comme des



fléaux naturels contre lesquels il importait dorénavant de se prémunir, l'expression culminante d'une nouvelle dialectique de la représentation de la vie et de la mort.

La conjugaison historique (vers le milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle) de l'angoisse sociale suscitée par l'évolution des mentalités avec l'organisation de savoirs objectifs dans le cadre de sociétés ayant reçu la sanction royale, a donné lieu à un ensemble d'interventions dans l'espace social qui préfigure le corporatisme professionnel tel qu'il a été conçu ultérieurement.

Commandée par des mouvements de panique qui ont secoué le continent européen tout au long du XVIII<sup>e</sup> siècle, l'intervention des sociétés savantes a d'abord eu pour principal effet de circonscrire des aires d'intervention (hôpitaux, abattoirs, cimetières, prisons, rues et places publiques, cours d'eau, habitations, etc.) associées plus ou moins intuitivement à la contagion, à la maladie et à la mort<sup>29</sup>.

L'observation et la description systématique de ces éléments de l'espace social ont permis à des savoirs qui étaient à l'époque largement embryonnaires (physique, chimie, biologie, médecine, génie, etc.) de s'organiser selon le modèle positif et déterministe et de se définir des champs de compétence nouveaux.

À titre d'exemple, qu'il suffise de rappeler brièvement la participation de l'Académie royale des sciences (présidée par Condorcet) et de la Société royale de médecine (présidée par Vicq d'Azyr) à des projets d'architecture et de réaménagement de l'espace parisien à la charnière de l'Ancien Régime et de la Révolution française. Patronnée par le contrôleur général des finances, l'économiste physiocrate Turgot, cette participation a mobilisé une légion de gens illustres.

Ainsi, des scientifiques aussi réputés que Bailly, Lavoisier, Le Roy, Condorcet ont entrepris l'analyse de l'espace hospitalier (Hôtel-Dieu de Paris) alors que d'autres non moins célèbres ont réalisé des études sur les abattoirs (Lassone, Tiliet), sur les cimetières (Thouret, Cadet de Vaux), sur les prisons (Tenon, Colombier, Doublet), sur le quartier de la Bièvre (Du Hamel), sur les maisons et rues de Paris (Buache), etc.

Ces interventions à caractère multidisciplinaire (physiciens, chimistes, médecins, économistes, géographes, etc.) s'inscrivent dans le cadre d'une vaste opération de médicalisation de tous les prolongements du travail, notamment ceux contenus dans l'espace architectural. Ainsi, les positivités qui avaient été jusqu'à cette époque du ressort exclusif des médecins et architectes sont devenues celles des sociétés savantes.

De plus, sous le poids des mentalités, ces positivités ont considérablement évolué au point d'exiger une redéfinition du champ de la

pratique médicale et de celui de la pratique architecturale. Les nouvelles topographies pathologiques qu'ont dégagées les mentalités d'alors ont permis de désigner un ensemble de continuités entre la vie, la maladie, la mort et l'espace architectural qui, jusque-là, avaient été totalement ignorées.

L'intervention des sociétés savantes a aussi permis de découvrir un ensemble de relations déterminantes entre les fluides (la circulation de l'air et de l'eau), les formes architecturales (hauteur et distribution des pièces ; ouvertures et fermetures des pièces ; approvisionnement en eau et évacuation des eaux usées ; localisation des institutions ; etc.) et les individus (phénomènes d'entassement ; l'individualité des corps, etc.)<sup>30</sup>.

Ces analyses nombreuses et minutieuses ont surtout présidé à l'éclatement du savoir classique et à la promotion de toute une série de regards spécialisés (la démographie, la sociologie, la criminologie, etc.) essentiellement fondés sur une préoccupation nouvelle, l'hygiène publique.

De cette relation historiquement observée entre l'exclusivité des champs de pratique de la médecine et de l'architecture, et l'évolution des mentalités il faut dégager une leçon : le professionnalisme en tant que champ de connaissance et champ de pratique n'est pas réductible au seul contexte politique et économique.

### Évolution du professionnalisme et évolution technologique

Bien qu'incontestablement, l'ensemble des approches évoquées dans la première partie de notre exposé permette une certaine saisie du professionnalisme, aucune ne semble en mesure de prévoir, avec certitude, l'évolution future de ce phénomène. L'analyse du professionnalisme demeure donc en deçà de la démonstration scientifique.

Cependant, certaines analyses récentes ont avancé tantôt l'hypothèse d'une prolétarianisation, tantôt celle d'une déprofessionnalisation des divers groupes professionnels<sup>31</sup>. Ainsi, les principaux arguments invoqués à l'appui de l'une ou l'autre de ces hypothèses se réfèrent à un même processus dont les étapes marquantes seraient les suivantes : 1) sous l'effet de l'accélération de la division du travail, les professions seraient, à l'instar des autres occupations, confinées à l'exercice de tâches de plus en plus restreintes et routinières ; 2) les professionnels verraient leur autorité sans cesse réduite, aussi bien dans la pratique privée qu'en milieu institutionnel, dans la mesure où leurs propres conditions de travail (rythme du travail, lieu de travail, nature du produit et du service, utilité du produit et du service) seraient, plus que jamais auparavant, déterminées par des facteurs échappant au contrôle des professions ; 3) les revenus

des professionnels résulteraient de moins en moins des rapports face à face avec la clientèle et seraient, par conséquent, de plus en plus soumis aux impératifs de la négociation de type syndical.

Contrairement au courant précédent, Eliot Freidson<sup>32</sup>, pour sa part, a cru entrevoir dans le passage de la société industrielle à la société post-industrielle un transfert d'autorité du management au professionnalisme : constatant l'importance sans cesse croissante du savoir dans le processus de production, Freidson émet l'hypothèse que les occupations fondées sur des savoirs étendus résistent mieux au processus de rationalisation du travail et, par conséquent, peuvent plus facilement s'ériger en instance de contrôle de la production.

Pendant, ainsi que l'a souligné Baudrillard<sup>33</sup>, le contrôle du savoir tend à s'incorporer de plus en plus dans le travail mort (dans des machines automatiques, dans des ordinateurs, dans des instruments auto-analytiques, etc.). Bref, on assisterait en quelque sorte à l'avènement graduel de l'hégémonie du travail mort sur le travail vivant, ce passage à l'ère du know-how machine, lequel rendrait de plus en plus accessoire le know-how travail.

Loin de constituer un simple instrument de travail, le « savoir machine » tendrait ainsi à s'ériger en véritable force productive impersonnelle, anonyme, qui délogerait progressivement le travail vivant dans son mode opératoire le plus élaboré, l'organisation scientifique du travail (O.S.T.), dont se réclame notamment le professionnalisme.

Suivant cette perspective, les instruments destinés à la production deviendraient les dépositaires par excellence du savoir scientifique, surclasseraient irrévérablement l'homme savant comme instance de commandement du processus de production, en excédant infiniment ses capacités les plus notoires.

N'est-ce pas en somme ce que semble confirmer ce constat d'une réduction graduelle du travail professionnel et scientifique à des tâches routinières ? Si tel devait être l'avenir du professionnalisme, faudrait-il prévoir à l'instar de Baudrillard à propos de la force de travail en général, qu'il deviendra une simple prestation de temps (« faire acte de travail comme on fait acte de présence ») ? N'est-ce pas aussi ce que préfigure par ailleurs la promesse d'une société des loisirs ?

Ne doit-on pas voir dans le transfert graduel et massif des effectifs de travail des secteurs secondaires (industries de transformation, manufacturières et de pointe) aux secteurs tertiaires (les services) la confirmation de ce processus ? Ne faut-il pas associer la montée du professionnalisme (la multiplication des groupes occupationnels qui aspirent au statut professionnel) à ce processus de grossissement du tertiaire ? Voilà en somme autant d'indices qui

permettent d'étayer dans une certaine mesure l'hypothèse de l'hégémonie du savoir machine sur le travail vivant.

## Conclusion

Si les diverses approches traditionnelles du professionnalisme illustrent abondamment plusieurs aspects percutants de ce phénomène social, elles ne favorisent guère cependant la saisie des lois qui président à son développement historique. Cette carence analytique est sans doute attribuable à cette insistance trop évidente et souvent superfétatoire sur des aspects secondaires du processus de professionnalisation (notamment son caractère politico-idéologique). Sous le règne de l'économie politique, du productivisme, il peut être, en effet, illusoire et stérile d'enfermer l'analyse du professionnalisme dans ces limites. La multiplication des groupes de pouvoir et, par conséquent, des élites, rend précaire ou fragile l'attribution exclusive de certaines caractéristiques politiques, économiques et idéologiques aux divers groupes professionnels.

Par contre, l'apport important de nouvelles perspectives analytiques, notamment l'histoire des mentalités, et l'étude prospective de l'évolution technologique contemporaine permettent de prévoir une compréhension inédite et peut être plus satisfaisante du monde du travail en général et, en particulier, du professionnalisme. Il semble, en effet, incontestable que l'organisation et l'application des divers savoirs soient largement tributaires de l'évolution des mentalités. De même, il paraît indubitable que la pérennité du professionnalisme, en tant que monopole d'un savoir et d'une compétence, est menacée par le transfert graduel et subreptice de ce monopole dans l'univers des machines. Ce processus euphémique, qualifié symboliquement d'hégémonie du travail mort sur le travail vivant, ne peut donc laisser indifférente l'analyse sociologique du professionnalisme.

Marc-André Turcotte

*Service de la recherche  
Office des professions*

## NOTES

<sup>1</sup> On voudra bien retenir que le professionnalisme est entendu dans son sens le plus large.

<sup>2</sup> Les catégories utilisées tout au long de la présente analyse pour décrire les diverses conceptions du professionnalisme sont, évidemment, d'ordre analytique. Leur valeur heuristique ne saurait surseoir au caractère souvent diffus que présentent les nombreuses manifestations du professionnalisme.

<sup>3</sup> T. Parsons, « Professions », dans D. Sills (éd.), *International Encyclopedia of Social Sciences*, N.Y., Free Press, 1968, vol. 12; *id.*, « The professions and social structure », dans *Essays in Sociological Theory*, Glencoe, Free Press, 1954.

<sup>4</sup> B. Barber, « Some problems in the sociology of professions », dans *The Professions in America*, Cambridge, The Riverside Press, 1965.

<sup>5</sup> L. Coggan Morris, « Toward a definition of profession », dans *Harvard Educational Review*, vol. 21, 1953. E. Greenwood, « Attributes of a profession », dans *Social Work*, vol. 2, n° 3, 1957.

<sup>6</sup> E. Greenwood, *op. cit.* A.M. Carr-Saunders et P.A. Wilson, *The Professions*, Oxford, Clarendon Press, 1933. M.J. Huntington, « Sociology of the professions, 1945-1955 », dans H.L. Zetterberg, *Sociology in the U.S.A.*, Unesco, 1956. M.L. Wilensky, « The professionalization of every one? », dans *American Journal of Sociology*, 1970.

<sup>7</sup> G. Benguigi, « La définition des professions », dans *Épistémologie sociologique*, vol. 13, 1972. J.L. Berlant, *Profession and Monopoly*, Berkeley, University of California Press, 1975. G. Dussault, *La définition de la notion de profession et l'évolution du professionnalisme au Québec*, Université Laval, Département de relations industrielles, nov. 1977. E. Freidson, *Professional Dominance*, Chicago, Aldine Pub., 1970. C.L. Gilb, *Hidden Hierarchies*, Westport, Greenwood Press, 1966.

<sup>8</sup> En plus des ouvrages cités précédemment mentionnons : K.G. Gyarmati, « Idéologies, rôles et aspirations, la doctrine des professions : fondement d'un pouvoir », dans *Revue internationale des sciences sociales*, vol. 27, n° 4, 1975. S. Gross, « The myth of professional licensing », dans *American Psychologist*, vol. 33, n° 1, nov. 1978. T.J. Johnson, *Professions and Power*, London, MacMillan Press, 1972. M. Larson, *The Rise of Professionalism—A Sociological Analysis*, University of California Press, 1977. C. Corriveau et al., *Pour une sociologie des professions au Québec*, 41e congrès de l'ACFAS, 8 mai 1974. J.-C. Falardeau, « L'évolution de nos structures sociales », dans Y. Martin et M. Rioux, *La Société canadienne-française*, Montréal, Hurtubise-HMH, 1971.

<sup>9</sup> Voir à ce sujet, Fernand Dumont, *Les Idéologies*, Paris, PUF, 1974.

<sup>10</sup> G. Rocher, « Multiplication des élites et changement social au Canada français », *Revue de l'Institut de sociologie*, XLI, I, 1968.

<sup>11</sup> J. Gerstle et G. Jacobs, *Professions for the people*, Cambridge, Mass., Schenkman, 1976. J.-G. Bellay, « La notion de protection du public dans la réforme du droit professionnel québécois : une analyse socio-politique »,

dans Groupe de recherche en droit professionnel, *Étude préliminaire sur la notion contemporaine de protection du public*, Université Laval, février 1980. J. Hamel, *À l'aube de grands débats, essai sur les cultures politiques au Québec*, Québec, Laboratoire d'études politiques de l'Université Laval, 1976.

<sup>12</sup> Voir à ce sujet Economic Council of Canada, *Interim Report on Competition Policy*, Ottawa, 1969.

<sup>13</sup> Milton Friedman, *Capitalism and Freedom*, The Chicago University Press, 1962.

<sup>14</sup> W. Gelhorn, *Individual Freedom and Governmental Restraints*, Louisiana State University Press, Baton Rouge, 1956.

<sup>15</sup> Au Québec, les interventions suivantes méritent d'être signalées : J. Deschênes, « Les professionnels dans le Québec contemporain », *Revue du Barreau*, 1967. A. Senay, « Les professions libérales face à la planification économique », *Revue du notariat*, 1964.

<sup>16</sup> M. Brunet et A. Vinet, *Le Pouvoir professionnel*, texte présenté au IXe congrès de l'Association internationale de sociologie, Uppsala, Suède, août 1978.

<sup>17</sup> B. Shimberg, « The Sunset approach : The key to regulatory reform? », *State Government*, vol. 49, n° 3, 1976. R.D. Behn, « The false dawn of the Sunset laws », dans *The Public Interest*, vol. 49, automne 1977. R. Laliberté, « La professionnalisation des occupations, une tendance à accentuer ou à renverser? », dans *Critère*, n° 25, printemps 1979.

<sup>18</sup> Nous reprenons en partie la classification des écologistes que présente A. Delisle, « Sans classes et sans travailleurs », dans *Critère*, n° 25, printemps 1979, « Les professions », p. 193-201.

<sup>19</sup> « Une société conviviale est une société qui donne à l'homme la possibilité d'exercer l'action la plus autonome et la plus créatrice, à l'aide d'outils moins contrôlables par autrui. » I. Illich, *La Convivialité*, Paris, Éd. du Seuil, 1973.

<sup>20</sup> I. Illich *et al.*, *Disabling Professions*, « Ideas in Progress », Pub. by Marion Boyars, Burns & MacEachern, 1980.

<sup>21</sup> I. Illich, *Medical Nemesis*, New York, Random House, 1976. J.K. Lieberman, *The Tyranny of the Experts, How Professionals Are Closing the Open Society*, New York, Walker and Co., 1970. T. Johnson, *Professions, Class and the State*, University of Leicester, mai 1976.

<sup>22</sup> A. Yarmolinsky, « What future for the professional in American society? » dans *Daedalus*, 1978. J. Pfeffer, « Some evidence on occupational licensing and occupational incomes », dans *Social Forces*, 53, 1974. R.J. Carlson, « Health manpower licensing emerging institutional responsibility for quality of care », dans *Law and Contemporary Problems*, 35, 1970. H.S. Cohen, *A Proposal for Credentialing Health Manpower*, Washington, D.C., U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1976. A.D. MacDonald *et al.*, « Études sur l'assurance-maladie du Québec », dans *Sociologie et sociétés*, vol. 9, n° 1, 1977.

<sup>23</sup> E.A. Krause, *Power and Illness: The Political Sociology of Health and Medical Care*, New York, Elsevier, 1977. R. Roemer, « Legal systems regulating health personnel: A comparative analysis », dans J.B. McKinlay, *Politics and Law in Health Policy*, New York, Prodist, 1973. J.E.C. Walker, « Incentives for Quality », dans The Regional Medical Program for Health Services and Mental Health Administration's *Quality Assurance of Medical Care*, Washington, D.C., U.S. Department of Health, 1973. Ontario Royal Commission on the Inquiry into Civil Rights, *Report Number One*, vol. III, section 4, « Self-governing professions and occupations » (McRuer Commission), Queen's Printer, Ontario, 1968. Gouvernement du Québec, *Rapport de la commission d'enquête sur la santé et le bien-être social*, vol. VII, t. I, « Les professions et la société; l'organisation et la réglementation des professions de la santé et du bien-être au Québec », par C.-A. Sheppard, Québec, 1970.

<sup>24</sup> Clark Commission, « ABA Special Committee on Evaluation of Disciplinary Enforcement », Chicago, American Bar Association, 1970. E.H. Steele et R.T. Nimmer, « Lawyers, clients and professional regulation », dans *ABF Research Journal*, 917, 1976. J.K. Lieberman, « Some reflections on self-regulation », dans P. Slayton et M.J. Trebilcock (eds.), *The Professions and Public Policy*, Toronto, University of Toronto Press, 1978. L. Benham et A. Benham, « Prospects for increasing competition in the professions », dans *The Professions and Public Policy*, *op. cit.*

<sup>25</sup> M. Larson, *The Rise of Professionalism—A Sociological Analysis*, University of California Press, 1977. T. Johnson, « The professions in the class structure », dans R. Scase (ed.), *Industrial Society: Class, Cleavage and Control*, New York, St. Martin's, 1977. Elliott, *The Sociology of the Professions*, London, Macmillan, 1972. G. Dussault, « L'analyse sociologique du professionnalisme au Québec », dans *Recherches sociographiques*, vol. XIX, n° 2, mai-août 1978.

<sup>26</sup> B. Fortier (coll.), *La Politique de l'espace parisien à la fin de l'ancien régime*, CORDA, 1975. M. Foucault, *L'Archéologie du savoir*, Paris, Éd. Gallimard, 1969; *Les Mots et les choses*, Paris, Éd. Gallimard, 1966.

<sup>27</sup> J. Legoff et P. Nora, *Faire de l'histoire*, Paris, Éd. Gallimard, 1974, 3t.; *Aujourd'hui l'histoire* (collectif), Paris, Ed.Sociales, 1974. G. Gusdorf, *Dieu, la nature, l'homme au siècle des lumières*, Les sciences humaines et la pensée occidentale, Paris, Payot, 1972.

<sup>28</sup> P. Aries, *Essais sur l'histoire de la mort en Occident, du moyen âge à nos jours*, Paris, Éd. du Seuil, 1975.

<sup>29</sup> M. Foucault, *Naissance de la clinique: une archéologie du regard médical*, Paris, PUF.

<sup>30</sup> M. Foucault, *Surveiller et punir, naissance de la prison*, Paris, Éd. Gallimard, 1975.

<sup>31</sup> M. Oppenheimer, « The proletarianization of the professional », dans P. Halmos, *Professionalization and Social Change*, The Sociological Review Monograph, Keele, Staffordshire, University of Keele, 1973. M. Haug, « Deprofessionalization: An alternate hypothesis for the future », dans P. Halmos, *op. cit.* T. Johnson, « Imperialism and the professions: Notes on

the development of professional occupations in Britain's colonies and the new states », dans P. Halmos, *op. cit.* N. Toren, « Deprofessionalization and its sources », dans *Sociology of Work and Occupations*, vol. 2, n° 4, nov. 1975.

<sup>32</sup> «The Futures of Professionalization », dans M. Staley *et al.*, *Division of Labour*, Croom Helm, Prodist, London, 1977. E. Freidson, *Doctoring Together: A Study of Professional Social Control*, New York, Elsevier Pub., 1976; « The division of labor as social interaction », dans *Social Problems*, vol. 23, février 1976.

<sup>33</sup> J. Baudrillard, *L'Échange symbolique et la mort*, Paris, Éd. Gallimard, 1976.



---

## Dégradation du travail et professionnalisme

L'accumulation capitaliste au cours du 20<sup>e</sup> siècle a suscité des transformations profondes du procès de travail. La nécessité pour le capital d'accroître continuellement la plus-value a modifié la division du travail au sein de l'entreprise de façon à remplacer la force de travail par des machines afin d'économiser du capital variable (augmentation de la composition organique du capital).

Les professions, sous le capitalisme industriel, ne jouaient pas de rôle direct dans le procès d'accumulation capitaliste. Mais, au fur et à mesure de son développement, le capitalisme a asservi une part croissante de la main-d'oeuvre aux exigences de l'accumulation.

Les professions n'ont pas été exclues de ce processus. La position des professionnels dans les rapports sociaux en a été radicalement modifiée. Parallèlement, on assistait à l'émergence d'un phénomène nouveau : la professionnalisation d'un nombre croissant d'occupations.

Comment se fait-il que ces phénomènes, apparemment contradictoires, se produisent simultanément ? Assiste-t-on réellement à une professionnalisation ou à une déprofessionnalisation de la main-d'oeuvre ? Comment concilier la position élevée des professionnels dans la société avec leur asservissement au capital ? Peut-on parler de « prolétarianisation » des professionnels ?

Pour faire la lumière sur ces questions, il faut s'entendre sur la notion de profession qui a donné lieu à une multitude de définitions sociologiques qui relèvent souvent davantage du sens commun d'occupation prestigieuse requérant une formation hautement spécialisée, que d'une analyse approfondie des conditions matérielles

de l'émergence du phénomène professionnel et de ses conséquences pour les rapports sociaux. Cette approche a fait obstacle à la construction d'une véritable théorie des professions puisqu'elle accepte implicitement la définition que les professionnels donnent d'eux-mêmes et se limite à décrire la réalité<sup>1</sup>.

En 1970, Eliot Freidson, dans son analyse pénétrante de la profession médicale<sup>2</sup>, définit les professions comme des occupations caractérisées par l'autonomie et par le droit d'établir elles-mêmes leurs propres règles dans leur champ de compétence. À cet égard, la médecine fournissait un exemple de choix. Une telle conception permettait enfin d'examiner le phénomène professionnel sous l'angle des rapports de pouvoir dans une société particulière.

Prenant appui sur certaines des conclusions de Freidson, Terence Johnson critique l'approche conventionnelle de la sociologie des professions et lui oppose une définition qui situe les professions comme le résultat de la spécialisation et de la division sociale du travail. Il établit donc « qu'une profession n'est pas une occupation, mais un moyen de contrôler une occupation »<sup>3</sup>. Dès lors, l'analyse du phénomène professionnel a pris une toute nouvelle dimension puisqu'il est devenu nécessaire de tenir compte des relations de pouvoir sur le marché du travail et du type d'organisation sociale dans laquelle les professions évoluent.

La professionnalisation est donc un processus par lequel une occupation tend à constituer et à contrôler le marché de son expertise, fondée sur un savoir et des habiletés spécialisés, afin d'en retirer une rémunération sociale (prestige) et économique (revenu)<sup>4</sup>. À l'inverse, « la déprofessionnalisation d'une occupation peut être définie comme un processus au cours duquel les frontières du champ où un groupe professionnel exerce son activité sont réduites, ouvertes et abolies »<sup>5</sup>. Cela implique l'abolition des obstacles à la libre concurrence entre les personnes exerçant la même occupation ainsi que des privilèges inhérents au contrôle du marché de sorte que « le savoir et le savoir-faire soient redonnés à chacun, en vue de la satisfaction de ses besoins »<sup>6</sup>.

La définition de Johnson permet aussi d'esquisser une définition du professionnalisme : le professionnalisme est l'édifice idéologique qui prétend que le professionnel possède seul la compétence spécifique qui le rend apte à donner un service de qualité dans son champ d'exercice afin de légitimer le contrôle qu'il exerce sur le marché et les privilèges qu'il en retire.

C'est à partir de ces définitions et en analysant l'évolution de la division du travail que l'on verra comment la position sociale des professionnels s'est modifiée entre l'ère industrielle et l'ère monopoliste du capitalisme, au point de vue tant économique qu'idéologique.

## Professions et capitalisme industriel<sup>7</sup>

Les professions sont des produits sociaux relativement récents. Elles sont nées de la spécialisation et de la division sociale du travail qui s'est opérée au cours de l'histoire. Leur émergence résulte des conditions sociales spécifiques qui ont été réunies à la fin du 19<sup>e</sup> siècle.

Auparavant, avocats, médecins et clercs tenaient leur position sociale de leur appartenance ou de leur affiliation aux élites et à l'État. Formés dans les universités à l'apprentissage du latin et des lettres classiques, les « professionnels » se distinguaient des autres praticiens par leur éducation « libérale » et leur association à l'université et à l'Église. Les professions « libérales »<sup>8</sup>, dans leur état embryonnaire, appartenaient donc, sans contredit, à la classe dominante.

La croissance économique, la montée du capitalisme industriel, l'émergence de l'économie de marché et de la consommation de masse et l'importance croissante de l'intervention de l'État ont permis l'éviction par la bourgeoisie de la vieille aristocratie terrienne, et ont fait naître une nouvelle stratification sociale fondée sur le mérite individuel, la rationalité, l'efficacité et la libre entreprise. Dès lors, le monopole professionnel basé sur l'appartenance de classe était menacé. Les praticiens des classes moyennes<sup>9</sup> le mettent en échec et imposent une nouvelle forme d'organisation professionnelle, ayant pour but de réglementer la compétition et d'établir les conditions d'accès à chaque profession. Soutenus par la bourgeoisie dont ils partagent l'idéologie scientifique et l'individualisme, les nouveaux professionnels ont évincé leurs concurrents pour améliorer leur position dans la stratification sociale en s'assurant le contrôle exclusif du marché de leur expertise. Reconnus ensuite par l'État, dont l'importance commence à s'affirmer, ils reçoivent la caution nécessaire au libre exercice de leur occupation, qu'ils contrôlent eux-mêmes. Ainsi naît le modèle du « professionnel » tel qu'il est inscrit dans le sens commun.

Indépendants du grand capital, les professionnels du tournant du siècle devaient leurs revenus à leur clientèle individuelle privée. Ni bourgeois, ni prolétaires, ils appartenaient à cette classe intermédiaire que l'on appelle « petite bourgeoisie », puisqu'ils ne servaient pas directement le capital et n'asservissaient aucune force de travail en vue de l'accumulation. À l'écart du monde capitaliste et pourtant associés à la nouvelle classe dominante, les professionnels jouissaient d'un prestige exceptionnel attribuable, en partie, à leur indépendance, à leur savoir et au succès social dont ils sont devenus peu à peu le symbole malgré le désintéressement dont ils se prétendaient les champions.

## Professions et capitalisme monopoliste

À l'ère industrielle, les professions sont relativement indépendantes du capital; à l'ère monopoliste<sup>10</sup>, elles sont de plus en plus intégrées au procès capitaliste de travail qui tend à spécialiser et à parcelliser les tâches selon les principes de l'organisation scientifique du travail. Par conséquent, la position des professions dans les rapports sociaux est profondément modifiée. Quelle est désormais leur place dans la structure de classes de la société dominée par le capitalisme monopoliste?

### Évolution de la division du travail

Le premier objectif de la division croissante du travail dans le capitalisme monopoliste est d'assurer au capital le contrôle du procès de travail. L'organisation scientifique du travail<sup>11</sup> n'avait donc pas pour seul but d'augmenter la productivité du travail, comme on a eu souvent tendance à le croire. Il semblerait même qu'à la limite, la parcellisation des tâches soit contreproductive. Pour paraphraser André Gorz, du point de vue du capital, la division hiérarchique et parcellaire du travail n'est pas requise par la recherche du progrès technique au sens propre, mais par la recherche de l'exploitation maximum. Il ajoute que « l'organisation "scientifique" du travail, c'est avant tout la destruction scientifique de toute possibilité de contrôle ouvrier »<sup>12</sup>. Par l'application systématique des principes de Taylor que sont « la dissociation du processus de travail de l'art de l'ouvrier, la séparation de la conception et de l'exécution et l'utilisation du monopole du savoir pour contrôler chaque pas du processus de travail et son mode d'exécution »<sup>13</sup>, l'ouvrier a été dépossédé de son contrôle sur son propre travail au profit du capital, qui s'en est approprié la conception pour ne lui en laisser que l'exécution, et encore!

Bien sûr ce processus a été graduel. D'abord le capital s'est contenté de rassembler plusieurs forces de travail et « de décider des productions, des tâches à effectuer et de l'utilisation des biens produits et des bénéfices faits »<sup>14</sup>. Les travailleurs ont donc perdu le contrôle du procès de production, tout en conservant toute autonomie dans la production même. C'est ce que Freyssenet appelle le stade de la coopération. Puis, ayant constaté que la décomposition du travail en tâches élémentaires permet une production plus grande, le capital prend le contrôle du procès de travail en assignant à chaque ouvrier une opération simple qui contribue partiellement au produit qu'il effectuait entièrement seul auparavant. C'est le

stade de la manufacture où le travailleur perd la maîtrise du procès de travail. L'utilisation des machines pour accroître l'accumulation du capital a asservi l'ouvrier au rythme mécanique et lui a fait perdre le contrôle sur son travail même. C'est le stade du machinisme. L'automatisation rend l'intervention humaine inutile. Le travailleur n'est plus qu'un surveillant : c'est le dernier stade de la division du travail.

À mesure que se développe l'organisation du travail, l'ouvrier est de plus en plus exproprié du contrôle de son propre travail. Il est déqualifié puisqu'il perd sa compétence dans la conception et l'exécution d'un travail complexe qui est simplifié à tel point que le travailleur est réduit au niveau d'un instrument dans le processus de production<sup>15</sup>.

Dès lors, le capital, en plus d'assurer ses fonctions traditionnelles de surveillance et de coordination, prend en charge le travail de conception. Parallèlement à la déqualification des ouvriers, des emplois « surqualifiés » sont créés pour exécuter la nouvelle fonction du capital. Cependant, malgré ce que l'on croit généralement, ces nouveaux emplois sont aussi peu à peu soumis à l'organisation scientifique du travail et connaissent à leur tour une division intense du travail. En effet, le capital a voulu faire croire que l'automatisation, en réduisant le nombre d'ouvriers consacrés au travail manuel, augmenterait le nombre d'emplois requérant une haute qualification<sup>16</sup>. Si les statistiques de composition de la main-d'oeuvre semblent aller dans ce sens, elles camouflent sous des appellations pompeuses le peu de qualifications réelles exigées d'une masse croissante de travailleurs. Pourtant, la scolarité minimale pour obtenir ces emplois s'est beaucoup élevée : en fait, il s'agit du niveau de scolarité minimum socialement nécessaire d'une part pour contrôler la main-d'oeuvre<sup>17</sup> et d'autre part pour maintenir plus longtemps à l'école une masse de travailleurs qui ne trouveraient pas d'emploi de toute façon<sup>18</sup> et qui, quand ils ont terminé leur scolarité obligatoire, sont confinés dans des emplois pour lesquels ils sont trop compétents<sup>19</sup>. Braverman a d'ailleurs montré que les travailleurs de la classe ouvrière constituent une part croissante de la « force de travail » totale entre 1900 et 1970<sup>20</sup>. Sous des aspects prestigieux, des salaires supérieurs et une position élevée dans la hiérarchie de l'entreprise, les travailleurs assignés aux tâches de conception (ingénieurs, techniciens, etc.) connaissent une déqualification réelle de leur travail, car ils sont soumis à la nécessité pour le capital d'étendre son contrôle à tous les secteurs d'activité. Toute la gestion du procès de travail subit inéluctablement la division du travail de sorte que seule une minorité de gens, qui sont les agents du capital, jouit d'un travail qualifié où il est possible d'exercer des compétences complexes.

Les professions ne sont pas restées à l'écart du procès de production capitaliste cette fois-ci. Comment y ont-elles été intégrées? Est-ce que leur position dans les rapports sociaux en a été modifiée et comment?

### Position des professions dans la division du travail

Théoriquement, le modèle marxiste définit deux classes sociales antagonistes dans le mode de production capitaliste : la classe ouvrière, qui effectue les fonctions du travail que sont la conception et l'exécution du produit, et la classe capitaliste, qui effectue les fonctions du capital que sont la coordination, la surveillance et le contrôle du procès de travail.

Au niveau du système socio-économique, l'évolution de la division du travail a donné naissance au travailleur collectif : le produit n'est plus réalisé par un travailleur individuel, mais devient le résultat d'un procès de travail complexe auquel plusieurs travailleurs prennent part sur une base coopérative<sup>21</sup>. Exécuter la fonction du travailleur collectif, c'est donc prendre part au procès de travail complexe comme agents par lesquels le capital produit et s'approprie la plus-value (exploitation économique) ou par lesquels il participe au partage de la plus-value produite dans la sphère productive de l'économie (oppression économique)<sup>22</sup>. C'est ainsi que les agents qui effectuent exclusivement la fonction du travailleur collectif appartiennent au prolétariat puisqu'ils sont des travailleurs qui ne possèdent pas les moyens de production et qui sont soit exploités, soit opprimés économiquement.

La fonction du capitaliste a aussi connu des modifications avec le développement du capitalisme à son stade monopoliste : désormais ce n'est plus le capitaliste seul qui effectue les fonctions de coordination, de surveillance et de contrôle du procès de travail, mais un ensemble d'agents dont la tâche est organisée hiérarchiquement afin d'accomplir la fonction du capital global. Seules la coordination et l'unification du procès de travail sont du travail productif. Surveillance et contrôle ont pour but de maintenir l'exploitation et l'oppression économique du travailleur collectif : c'est l'essence même de la fonction du capital. La bourgeoisie assume donc la fonction essentielle du capital : elle ne travaille pas, possède les moyens de production et exploite ou opprime économiquement la classe d'où elle tire ses revenus.

Cependant, il est impossible de regrouper sous ces deux catégories, bourgeoisie et prolétariat, tous les agents impliqués dans la production sociale. À l'ère industrielle, un grand nombre d'artisans, d'agriculteurs, de professionnels appartiennent à la petite bourgeoisie, qui possède ses moyens de production, qui n'exploite ou

n'opprime personne, puisqu'elle est son propre employeur, et qui travaille en vue de produire des biens et services pour assurer sa survie. Cette classe est donc extérieure au procès de production capitaliste puisqu'elle ne produit pas de plus-value et ne s'approprie pas directement celle que produisent les ouvriers.

Le capitalisme monopoliste a fait naître une nouvelle classe moyenne asservie aux exigences du capital : non propriétaire des moyens de production, effectuant les fonctions du travail et du capital, travailleuse et non travailleuse, exploitée (ou opprimée) et exploiteuse (ou oppresseur), cette nouvelle classe moyenne est de nature ambiguë. Rémunérée à la fois à partir de la valeur de sa force de travail et à partir de la plus-value, la nouvelle classe moyenne jouit de revenus différenciés selon sa place dans la hiérarchie de l'entreprise afin de maintenir la structure d'autorité qui y règne.

Les professions, autrefois caractérisées par leur indépendance à l'égard du grand capital et de l'État, sont de plus en plus intégrées au mode de production capitaliste.

En y assumant les fonctions de coordination et d'unification du procès de travail à cause de leurs compétences techniques, les professionnels font alors partie du travailleur collectif et sont soumis à la dévaluation du travail qui l'affecte continuellement. Par contre, ils sont aussi les agents du capital global dans les fonctions de surveillance et de contrôle que le capitaliste ou l'État leur confie. En ce sens, ils font bien partie de ce que Carchedi appelle la « nouvelle classe moyenne ».

Dans leurs rapports avec la bourgeoisie, les professionnels sont exploités ou opprimés puisqu'ils fournissent du surtravail gratuit. De plus, ils ne déterminent plus eux-mêmes les objectifs de leur travail, qui est subordonné au capital. D'ailleurs, leur travail est de plus en plus morcelé tout comme celui de l'ouvrier, de telle sorte que le professionnel connaît aussi le processus de déqualification de sa force de travail. En ce sens, et bien qu'à un degré moindre jusqu'ici, les professionnels subissent le processus de prolétarianisation imposé par le développement du mode de production capitaliste. Objectivement, dans une perspective de lutte de classes, ils ont des intérêts communs avec le prolétariat. Cependant, quand ils assument les fonctions du capital que sont la surveillance et le contrôle, ils entrent en rapport de domination avec le prolétariat, auquel ils imposent la loi du capital. Devenus exploités et oppresseurs, dans le sens de Carchedi, les professionnels se rallient à la bourgeoisie, qui les maintient dans une position plus ou moins privilégiée pour s'assurer leur fidélité et leur appui. Plus cette partie de la tâche des professionnels est réduite (fonction du capital), plus ils assument la tâche du travailleur collectif et plus ils sont soumis au processus de prolétarianisation<sup>23</sup>.

En effet, la prolétarianisation correspond à la diminution de l'indépendance des professionnels, qui sont de moins en moins nombreux, relativement et absolument, à être leur propre employeur. D'ailleurs, même ceux qui restent indépendants voient les services qu'ils offrent de plus en plus réglementés par l'État. Ainsi en est-il des services de santé par exemple. Mais la majorité des professionnels se distinguent selon l'employeur pour lequel ils travaillent et selon leurs conditions de travail. Ainsi, certains sont employés directement par l'entreprise capitaliste ou par l'État. Ils sont alors intégrés à une bureaucratie dominée souvent par des gérants n'appartenant pas à leur profession. Leur travail est contrôlé de l'extérieur, ce qui est généralement mal accepté puisque seuls les collègues sont considérés aptes à juger le travail professionnel. C'est pourquoi la hiérarchie est beaucoup mieux acceptée dans les firmes professionnelles à condition que les critères de promotion et de rémunération ne soient pas arbitraires : c'est ainsi que, même dans des organisations contrôlées par des professionnels, se crée une bureaucratie semblable à celle qui prévaut dans l'entreprise capitaliste. L'autonomie des professionnels est donc de plus en plus restreinte puisque les services produits et l'organisation de leur vie de travail ne sont pas déterminés par eux, même si, généralement, ils demeurent maîtres de leur temps, ce qui est le cas des professions dont l'expertise se prête mal aux principes de l'organisation scientifique du travail<sup>24</sup>.

Éléments de la nouvelle classe moyenne d'après leur rôle dans les rapports de production, les professionnels ne peuvent guère se réduire exclusivement à cela. Si l'instance économique permet d'asseoir les bases d'une compréhension de la montée du phénomène professionnel, il est nécessaire d'y adjoindre une explication politique et idéologique. Le professionnalisme remplit des fonctions politiques et idéologiques importantes aujourd'hui tant pour les professionnels que pour le capital. Quelles sont ces fonctions? Quelle influence exerce le professionnalisme dans la société dominée par le capitalisme monopoliste?

### **Fonctions du professionnalisme**

Le professionnalisme est une idéologie qui agit à deux niveaux : d'abord sur le marché du travail, où un nombre croissant de travailleurs s'en réclament, puis sur le marché des services, comme conséquence du type de produit offert par les professionnels. Aux deux niveaux, son action appuie celle de l'idéologie dominante sous le



mode de production capitaliste. Certains professionnels en retirent quelque profit; d'autres en sont victimes; les individus clients s'y retrouvent perdants à tout coup; la classe capitaliste y gagne en pouvoir.

### Sur le marché du travail

Dans la société québécoise, devenir un professionnel, c'est synonyme de succès social. Bien que les professions soient de moins en moins les occupations indépendantes qu'elles étaient, elles conservent néanmoins un prestige enviable. C'est pourquoi un nombre croissant d'occupations aspirent au statut professionnel, c'est-à-dire à l'exercice d'un travail qualifié et au pouvoir que confère ce travail. En 1973, le gouvernement du Québec fondait l'Office des professions du Québec, organisme chargé d'abord d'évaluer les demandes d'incorporation professionnelle des groupes intéressés et d'octroyer des constitutions à ceux qui, selon lui, satisfont aux conditions qu'il s'est fixées, puis de s'assurer que chaque corporation professionnelle aux termes de la loi (Code des professions) s'acquitte de sa tâche principale de protection du public<sup>25</sup>. C'est ainsi que 38 corporations professionnelles, dont 9 ont été créées par la nouvelle loi, prétendent au statut professionnel. Entre 1974 et 1976, 23 groupes occupationnels ont fait une demande de constitution en corporation professionnelle (ce nombre s'est peut-être accru depuis), aspirant au statut que confère supposément la reconnaissance légale<sup>26</sup>.

Comment concilier cette « professionnalisation » croissante avec la tendance du capital à prolétarianiser toute la main-d'oeuvre? Force nous est de constater qu'un grand nombre d'occupations qui se disent professionnelles n'ont de professionnel que le nom si on retient la définition de Johnson, qui caractérise la profession comme un moyen de contrôler une occupation. Infirmières, diététistes, technologistes médicaux, par exemple, sont des professions qui, en fait, sont contrôlées de l'extérieur, d'une part par les administrations hospitalières, et d'autre part par la profession médicale, qui domine dans le secteur de la santé. En ce sens, elles se rapprochent davantage de la classe ouvrière puisqu'elles connaissent des conditions de travail similaires. De leur côté, médecins, comptables agréés, dentistes, avocats, ingénieurs, architectes appartiennent aux professions dites « libérales » et conservent encore souvent leur clientèle privée. Cependant, un nombre croissant d'entre eux est intégré dans des institutions sur lesquelles ils n'ont pas nécessairement le contrôle (exemples : les médecins en C.L.S.C., les ingénieurs en usine, les avocats et les comptables dans les entreprises privées et au gouvernement, etc.). Même les firmes professionnelles sont soumises de plus en plus aux exigences d'un nombre restreint de gros

clients, de sorte qu'elles n'ont plus la liberté traditionnelle que leur donnait une clientèle nombreuse et désorganisée. D'ailleurs, à l'intérieur même de ces firmes, une division croissante du travail s'organise entre professionnels. Par exemple, certains avocats ne font que des divorces, d'autres des accidents d'automobile, etc. : chacun d'entre eux, en se spécialisant, perd sa compétence dans les autres secteurs. D'autre part, ces firmes instaurent une hiérarchie telle que certains professionnels sont subordonnés à d'autres plus expérimentés ou plus renommés. Il s'agit donc, pour une partie croissante des professionnels, d'une réelle déqualification du travail.

D'autre part, la syndicalisation croissante des professionnels tend à les assimiler à la classe ouvrière puisqu'ils adoptent des stratégies qui lui ont toujours appartenu<sup>27</sup>. En fait, un nombre croissant de professionnels vit des conditions de travail qui se rapprochent de plus en plus de celles de la classe ouvrière. Par exemple, le travail de l'ingénieur est de plus en plus divisé en tâches fragmentaires exécutées par plusieurs ingénieurs dont les habiletés sont complémentaires de sorte que tout le processus de travail échappe à l'ingénieur et présente, si peu que ce soit, « quelques-unes des caractéristiques des autres métiers importants : rationalisation et division du travail, simplification des tâches, application de la mécanisation, abaissement relatif des salaires, un peu de chômage et un début de syndicalisation »<sup>28</sup>. Ainsi en est-il de la plupart des professions, qui sont en train de perdre leur contrôle sur un travail de plus en plus parcellisé.

Objectivement, le travail des professionnels tend à se dégrader. Pourtant, l'accession aux professions exige, la plupart du temps, une formation post-secondaire<sup>29</sup> qui fait croire que les professionnels exécutent un travail très qualifié fondé sur une expertise acquise en cours de formation. C'est le mythe de la surqualification de la main-d'oeuvre<sup>30</sup>, qui permet aux professions d'exiger un statut et des privilèges sociaux à la mesure de leur expertise, que son importance stratégique distingue des tâches non qualifiées exécutées par le prolétariat. Le statut professionnel masque la déqualification du travail que connaissent les professionnels. Les professions libérales sont ainsi convaincues de maîtriser leur procès de travail et d'exercer un travail qualifié, de sorte qu'elles se considèrent au-dessus des autres occupations. Les autres professions ne retirent pas autant de bénéfices de leur statut que les professions libérales : le professionnalisme devient alors pour elles une lutte de travailleurs pour reprendre le contrôle sur leur activité de travail, un moyen de résister à la déqualification du travail, une sorte de compensation pour un travail de plus en plus abrutissant, bref, une stratégie qui rappelle la résistance de la classe ouvrière contre la parcellisation du travail au début du siècle<sup>31</sup>.

Ainsi le professionnalisme, en masquant la déqualification réelle du travail qui s'opère dans des occupations traditionnellement considérées comme surqualifiées, contribue à perpétuer l'idéologie de la compétence (c'est-à-dire de la société technique) et opère un clivage entre la classe ouvrière et les professionnels au profit de la classe capitaliste. Idéologiquement alliés de la classe capitaliste, les professionnels vivent pourtant des conditions de travail qui les assimilent de plus en plus au prolétariat. Le rôle du professionnalisme est donc de maintenir l'illusion d'une supériorité chez les professionnels, qui leur interdit toute alliance avec le prolétariat, avec lequel ils ont pourtant de plus en plus d'intérêts communs.

### Sur le marché des services

Les professionnels produisent des services qui autrefois étaient dispensés à l'intérieur de l'unité familiale ou dans la communauté. Avec l'avènement du capitalisme monopoliste, tous les biens et services sont vendus sur le marché.

C'est ainsi que les professionnels ont remplacé la famille, les amis, les voisins pour la prise en charge des enfants, des vieillards, des handicapés, des malades et de tous les problèmes de la vie sociale. L'extension du nombre et du type de professionnels est parallèle à la mise en marché des besoins humains que la communauté traditionnelle éclatée ne pouvait plus satisfaire sous le capitalisme monopoliste. « Les nouveaux services et les nouveaux produits offrent des substituts aux rapports humains sous forme de rapports de marché ; les secours que les humains se prodiguent sont de plus en plus institutionnalisés<sup>32</sup> ». Écoles, hôpitaux, prisons, asiles, centres d'accueil sont des institutions, souvent subventionnées ou même créées par l'État, où sont employés un grand nombre de professionnels au service de la population.

Ce nouveau mode d'organisation de la vie sociale rend les individus de plus en plus incapables de s'occuper d'eux-mêmes. Incompétents à résoudre leurs problèmes, ils se tournent vers les professionnels, auxquels ils sont subordonnés dans la relation aidant-aidé, de sorte qu'ils adoptent le point de vue professionnel sur leur « cas », tant au niveau du diagnostic qu'au niveau de la thérapie. Dépendants des professionnels, les individus, devenus désormais des clients, ont perdu l'autonomie dont ils jouissaient auparavant pour devenir des consommateurs de services nouveaux (services sociaux, psychothérapie, etc.), qui sont des remèdes individuels à des problèmes collectifs, qui tendent à isoler les individus les uns des autres et qui servent de frein à des revendications qui risqueraient de remettre en cause l'ordre établi.

Victimes de l'idéologie de service, « les clients apprennent que ceux qui les aident agissent pour leur propre bien. Ils apprennent que, par rapport à eux, ils sont incompetents<sup>33</sup>. » Et pourtant, rien n'est plus contestable! En effet, s'il n'est pas certain que le client réglerá ses problèmes en ayant recours au professionnel, ce dernier, de son côté, est assuré d'en bénéficier puisque c'est par le traitement des problèmes des gens qu'il gagne sa vie. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, c'est le professionnel qui a besoin du client et par extension, le « système économique qui a besoin de se développer »<sup>34</sup>. Sur le marché des services, le professionnalisme est une idéologie qui, sous le masque de l'amour et de la sollicitude, camoufle les besoins des individus pour plus de ressources économiques en les comblant par des services professionnels. C'est ainsi qu'en perpétuant l'idéologie de service à laquelle il est intimement associé, le professionnalisme maintient l'ordre social.

Sur deux plans distincts mais complémentaires, le marché du travail et le marché des services, le professionnalisme a pour fonction ultime le maintien de l'ordre établi, médiatisé d'une part par le mythe de la surqualification et le clivage social qui en résulte et d'autre part par le mythe de la sollicitude et l'aliénation qui en découle pour les individus.

## Conclusion

Comment parler de déprofessionnalisation quand, de toute évidence, un nombre croissant d'occupations aspirent au statut professionnel et quand les besoins humains sont de plus en plus pris en charge par des professionnels? D'autre part, s'il est exact de parler de professionnalisation dans le sens indiqué en introduction, ce phénomène s'accompagne d'une perte réelle de contrôle sur le procès de travail des occupations concernées et d'une parcellisation croissante des tâches inhérentes au développement du mode de production capitaliste

Assimilés de plus en plus à la classe ouvrière par leur position dans les rapports de production, les professionnels s'identifient davantage à la classe capitaliste par les privilèges dont une partie d'entre eux bénéficie et par le clivage social créé par l'idéologie du professionnalisme. Convaincus de la légitimité de leur position supérieure dans la hiérarchie sociale, à cause de l'importance qu'on accorde à leurs services, les professionnels véhiculent l'idéologie dominante et justifient le système de stratification sociale propre au capitalisme monopoliste. En ce sens, le professionnalisme est un élément du système idéologique qui soutient l'ordre établi.

En fait, plus qu'à une professionnalisation, on assiste surtout à la montée du professionnalisme parallèlement à la perte de contrôle réel que connaissent les professionnels sur leur travail et les individus sur leur vie.

France Laurendeau

NOTES

<sup>1</sup> Terence J. Johnson, *Professions and Power*, London and Basingstoke, The Macmillan Press Ltd., 1972.

<sup>2</sup> Eliot Freidson, *Profession of Medicine*, New York, Dodd, Mead and Co., 1970.

<sup>3</sup> T.J. Johnson, *op. cit.*, p. 45. Il s'agit ici d'une traduction libre de la phrase de Johnson : « A profession is not, then, an occupation, but a means of controlling an occupation. »

<sup>4</sup> Magali Sarfatti Larson, *The Rise of Professionalism*, Berkeley, University of California Press, 1977.

<sup>5</sup> Robert Laliberté, « La professionnalisation des occupations, une tendance à accentuer ou à renverser? », *Critère*, numéro spécial sur les professions, 25, printemps 1979, p. 31.

<sup>6</sup> Jean Proulx, « La fin des professions? », *Critère*, numéro spécial sur les professions, 25, printemps 1979, p. 120.

<sup>7</sup> Cette section s'inspire de l'excellent ouvrage de Magali Sarfatti Larson, *op. cit.*

<sup>8</sup> Profession « libérale » est une traduction libre de l'expression anglaise « learned » profession.

<sup>9</sup> Les praticiens des classes moyennes, malgré une compétence parfois supérieure, ne pouvaient prétendre au statut élevé des professions dans le monde pré-industriel, à cause de leur appartenance de classe « inférieure ». Le contexte socio-économique du 19<sup>e</sup> siècle leur offre une nouvelle possibilité d'obtenir un statut élevé grâce à leur travail et aussi à leurs organisations.

<sup>10</sup> Le capitalisme monopoliste se caractérise par la concentration du capital et la mondialisation des marchés.

<sup>11</sup> Cette expression est celle-là même qu'a utilisée Taylor pour qualifier son système « révolutionnaire » de division du travail.

<sup>12</sup> André Gorz, « Techniques, techniciens et lutte des classes », dans André Gorz (éd.), *Critique de la division du travail*, Paris, Seuil, 1973, p. 267, 269.

<sup>13</sup> Harry Braverman *Travail et capitalisme monopoliste*, Paris, François Maspero, 1976, p. 99, 100, 104.

<sup>14</sup> Michel Freyssenet *La Division capitaliste du travail*, Paris, Savelli, 1977, p. 28.

<sup>15</sup> H. Braverman, *op. cit.* p. 147.

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 343.

<sup>17</sup> « Lire et compter sont, en dehors de toute autre signification, les attributs essentiels d'une population dirigée qui ne pourrait plus être vendue, cajolée et contrôlée sans cela. » *Ibid.*, p. 351.

<sup>18</sup> « La conséquence nécessaire de l'organisation du travail et de la technologie est une réduction de l'embauche. » *Ibid.*, p. 194. C'est une des raisons pour lesquelles la scolarité obligatoire s'est élevée dans nos sociétés incapables d'absorber une main-d'oeuvre qui croît plus vite que les emplois disponibles.

<sup>19</sup> « La déqualification et les suppressions d'emplois ayant été importantes depuis dix ans, il est apparu une main-d'oeuvre diplômée surnuméraire ne trouvant un emploi qu'à condition de dévaloriser son diplôme. » M. Freysenet, *op. cit.* p. 201.

<sup>20</sup> H. Braverman, *op. cit.*, p. 308.

<sup>21</sup> C'est ainsi que se trouvent réunis, sous la fonction du travailleur collectif, les travailleurs productifs et les travailleurs improductifs, les premiers étant exploités puisque la valeur créée par leur force de travail excède la valeur de leur force de travail, les seconds étant économiquement opprimés puisqu'ils ne produisent pas de plus-value mais fournissent du surtravail gratuit au capital. Voir G. Carchedi, « On the economic identification of the new middle class », *Economy and Society*, vol. 4, n° 1, 1975, p. 16.

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 29.

<sup>23</sup> Selon l'expression de Carchedi (*ibid.*, p. 65) : « in short, proletarianization is the limit of the process of devaluation of the new middle class labour-power, i.e. the reduction of this labour-power to an average, unskilled level coupled with the elimination of the global function of capital ».

<sup>24</sup> M. Larson, *op. cit.* ; T.J. Johnson, *op. cit.*

<sup>25</sup> René Dussault et Louis Borgeat, *La Réforme des professions au Québec*, Office des professions du Québec, 1973, p. 33.

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Au Québec, la loi oblige maintenant les corporations professionnelles à se consacrer uniquement à la protection du public. Désormais, la défense des intérêts professionnels doit se faire à travers d'autres organisations, comme les syndicats professionnels. La plupart des professionnels à l'emploi d'organisations bureaucratiques sont syndiqués. Ceux qui sont indépendants ou qui travaillent pour des firmes professionnelles ne le sont pas. De leur côté, les médecins se sont constitués en syndicats (F.M.O.Q. et F.M.S.Q.), qui les ont représentés quand le gouvernement du Québec a décidé d'introduire le régime universel d'assurance-maladie et a négocié la rémunération des médecins à cet effet.

<sup>28</sup> Braverman, *op. cit.*, page 198.

<sup>29</sup> Parmi les 38 corporations professionnelles du Québec, 25 exigent une formation universitaire, 9 un cours collégial, 1 le cours secondaire ; les 3 autres n'ont pas encore déterminé le niveau minimal de formation exigé.

<sup>30</sup> H. Braverman, *op. cit.*, chap. 20.

<sup>31</sup> *Ibid.*; M. Freyssenet, *op. cit.*

<sup>32</sup> H. Braverman, *op. cit.*, p. 229-230.

<sup>33</sup> Thomas Dewar, « The professionalization of the client », *Social Policy*, janv.-févr. 1978, p. 5. Traduction libre de : « clients learn that whatever their helpers do is for their own good. They learn that relative to their helper, they are incompetent. »

<sup>34</sup> John McKnight, « Le professionnalisme dans les services : un secours abrutissant », *Sociologie et sociétés*, « La gestion de la santé », vol. 9, n° 1, avril 1977, p. 10.

## Les professionnels de la comptabilité au Québec\*

### Présentation

Alors que l'on entend de plus en plus parler de chômage instruits, la situation de l'emploi en comptabilité est, à première vue, encourageante. En effet, les diplômés en comptabilité ont le plus de pouvoir d'achat parmi plusieurs emplois relativement bien rémunérés, et de plus, on s'entend pour prévoir que le marché de l'emploi leur demeurera tout aussi favorable pour les dix prochaines années.

Mais il ne faut pas s'illusionner, car s'il y a environ 50 000 travailleurs en comptabilité au Québec, il n'y a parmi eux que 10 000 « professionnels »; or, il semble bien que les perspectives qui s'offrent aux 40 000 non-professionnels soient loin d'être aussi réjouissantes : la tenue de livres est de plus en plus informatisée et « robotisée », ce qui a pour conséquence à la fois de restreindre le nombre d'emplois, de simplifier les tâches et de diminuer les qualifications requises, et devrait tôt ou tard se traduire par une baisse relative des salaires et une détérioration des conditions de travail, comme cela s'est déjà produit dans le cas de la plupart des emplois de bureau.

\* Cette communication a pour but de vous faire part de quelques-unes de nos hypothèses de recherche concernant l'évolution de la position sociale des comptables agréés et des firmes de comptables agréés au Québec.

<sup>18</sup> M. Brevinon, *op. cit.*, p. 214-215. M. Brevinon, *op. cit.*, p. 214-215.

<sup>19</sup> M. Brevinon, *op. cit.*, p. 214-215. M. Brevinon, *op. cit.*, p. 214-215.

<sup>20</sup> La dévaluation est la suppression d'unilatérale de l'importance de la valeur du travail par rapport à la valeur du capital. M. Brevinon, *op. cit.*, p. 214-215.

<sup>21</sup> H. Brevinon, *op. cit.*, p. 214-215.

<sup>22</sup> C'est ainsi que se trouvent réduits, sous la pression du travailleur-objet, les travailleurs producteurs et les travailleurs improductifs, les premiers étant exploités puisque la valeur créée par leur force de travail excède la valeur de leur force de travail, les seconds étant économiquement opprimés puisqu'ils ne produisent pas de plus-value mais fournissent du travail gratuit au capital. Voir G. Carchedi, « On the economic identification of the new middle class », *Economy and Society*, vol. 4, n° 1, 1975, p. 16.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 29.

<sup>24</sup> Selon l'expression de Carchedi (*ibid.*, p. 631) : « le départ, proletarianisation is the limit of the process of devaluation of the new middle class labour-power, i.e. the reduction of this labour-power to an average, or skilled level, coupled with the elimination of the global function of capital ».

<sup>25</sup> M. Larson, *op. cit.*, T.J. Johnson, *op. cit.*

<sup>26</sup> René Duménil et Lévy Bourgeat, *La Affirmation des professions au Québec*, Office des professions du Québec, 1973, p. 33.

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Au Québec, il ne s'agit pas seulement des corporations professionnelles à se consacrer uniquement à la protection du public. Désormais, la défense des intérêts professionnels doit se faire à travers d'autres organisations, comme les syndicats professionnels. La plupart des professionnels à l'emploi d'organisations bureaucratiques sont syndiqués. Ceux qui sont indépendants ou qui travaillent pour des firmes professionnelles ne le sont pas. De leur côté, les médecins se sont constitués en syndicats (F.M.G.Q. et F.M.S.Q.) qui les ont représentés quand le gouvernement du Québec a décidé d'introduire le régime universel d'assurance-maladie et a négocié la rémunération des médecins à cet effet.

<sup>29</sup> Brevinon, *op. cit.*, page 198.

<sup>30</sup> Parmi les 35 corporations professionnelles du Québec, 25 exigent une formation universitaire, 5 un cursus collégial, 1 le cours secondaire; les 7 autres n'ont pas encore déterminé le niveau minimal de formation exigé.



---

## Les professionnels de la comptabilité au Québec \*

### Présentation

Alors que l'on entend de plus en plus parler de chômeurs instruits, la situation de l'emploi en comptabilité est, à première vue, étonnante : en effet, les finissants en comptabilité ont le rare privilège de pouvoir choisir parmi plusieurs emplois relativement bien rémunérés, et de plus, on s'entend pour prévoir que le marché de l'emploi leur demeurera tout aussi favorable pour les dix prochaines années.

Mais il ne faut pas s'illusionner, car s'il y a environ 50 000 travailleurs en comptabilité au Québec, il n'y a parmi eux que 10 000 « professionnels » ; or, il semble bien que les perspectives qui s'offrent aux 40 000 non-professionnels soient loin d'être aussi réjouissantes : la tenue de livres est de plus en plus informatisée et « taylorisée », ce qui a pour conséquence à la fois de restreindre le nombre d'emplois, de simplifier les tâches et de diminuer les qualifications requises, et devrait tôt ou tard se traduire par une baisse relative des salaires et une détérioration des conditions de travail, comme cela s'est déjà produit dans le cas de la plupart des emplois de bureau.

---

\* Cette communication a pour but de vous faire part de quelques-unes de nos hypothèses de recherche concernant l'évolution de la position actuelle des comptables agréés et des firmes de comptables agréés au Québec.

Cette dégradation de l'emploi des comptables non professionnels semble cependant s'opérer parallèlement à un raffermissement de la position des comptables professionnels. Il conviendrait, avant de poursuivre, de distinguer, parmi les comptables professionnels, les comptables en administration industrielle (en anglais, R.I.A.), les comptables généraux licenciés (C.G.A.) et les comptables agréés (C.A.).

Les R.I.A., au nombre de 1500, travaillent presque exclusivement comme salariés d'entreprises industrielles, où ils occupent principalement des postes de contrôleurs (vérificateurs internes). Au contraire, on estime que près de la moitié des 6000 C.A. pratiquent dans des firmes comptables, les autres travaillant, à l'instar des R.I.A., comme contrôleurs dans des entreprises ou les gouvernements; ils détiennent depuis 1946 le monopole du droit de pratiquer la vérification externe ou « publique » des bilans des entreprises, ce qui est de loin la principale activité des firmes de C.A. Enfin, les 2500 C.G.A. ont, dans l'ensemble, une pratique similaire à celle des R.I.A., mais ils réclament depuis bientôt dix ans que la législature leur reconnaisse à nouveau le droit de partager avec les C.A. la prestigieuse et lucrative fonction de vérificateur public.

Dans le cadre de cette communication, nous nous centrerons sur la profession de comptable agréé. Dans un premier temps, nous situerons cette profession par rapport à d'autres professions; puis nous aborderons le contexte de son émergence et finalement, nous traiterons du contexte contemporain de sa pratique.

## La profession comptable

Les comptables agréés font partie de l'Ordre des C.A. du Québec, ce qui leur confère, légalement, le titre de professionnels. Cependant, on sent très bien que nous serions mal fondés de vouloir considérer les C.A. de la même façon que les médecins, les notaires ou les avocats; en effet, les études de prestige nous ont révélé qu'il s'agit d'une profession moins prestigieuse: le très américain docteur Welby a certes beaucoup plus de panache que notre Mario Duquette, le « comptable agréé et agréable » du téléroman québécois « Du tac au tac ».

Le structuro-fonctionnalisme nous expliquerait sans doute que cet écart de prestige provient du fait que les comptables remplissent un rôle moins essentiel au bon fonctionnement de la société, la preuve en étant que ce rôle est socialement moins valorisé... Ce type d'explication ne nous satisfait pas.

Se situant dans une perspective différente, Terence Johnson estime, quant à lui, que ce manque de prestige ne fait que révéler que « la comptabilité, malgré ses revendications idéologiques, n'a jamais atteint le stade de pure profession. La raison en est qu'elle est subordonnée au capital » (Johnson, 1979, p. 99). *Selon Johnson, la comptabilité s'est développée grâce au « patronage corporatif », les entreprises ayant contribué à améliorer la position sociale d'un groupe d'experts devenus professionnels en échange d'une précieuse caution qui assure aux yeux de tous la véracité, la fidélité et l'exactitude des états financiers. Toutefois, le fait de « pousser sur un tuteur » aurait imposé, comme contrainte, l'absence d'une indépendance professionnelle totale : la dépendance des C.A. vis-à-vis de ces puissantes organisations que sont leurs clients corporatifs restreindrait l'autonomie de la profession, alors que cette autonomie constitue justement, selon Johnson et d'autres, la pierre angulaire d'une véritable profession.*

La profession comptable est en effet intimement reliée à sa clientèle corporative. D'une part, les grandes corporations et les multinationales peuvent exercer une influence non négligeable sur les firmes comptables, ne serait-ce que par le montant des honoraires rattachés à la vérification d'une seule d'entre elles. D'autre part, on voit difficilement comment le comptable pourrait développer à son avantage un rapport de force différent surtout lorsque l'on sait que, par exemple, il est interdit à un C.A. vérificateur de siéger au conseil d'administration d'une entreprise à but lucratif, ceci afin d'éviter les conflits d'intérêts potentiels étant donné la nature même du travail de vérification.

Dans un autre ordre d'idées, *le travail du C.A. ne bénéficie pas de cette immunité professionnelle et de ce pouvoir que procurent ces zones d'incertitude que se sont construites les médecins et les avocats.* Contrairement au médecin, par exemple, le C.A. ne monopolise pas un savoir hermétique : la clientèle potentielle du C.A. est restreinte et spécialisée de telle sorte que le client du C.A. est, la plupart du temps, fort bien renseigné sur la nature du travail à accomplir (ceci étant d'autant plus vrai pour les compagnies, qui souvent ont leurs propres vérificateurs internes), et c'est également le cas de la plupart des utilisateurs des informations produites par le C.A. (investisseurs, créanciers, fournisseurs, etc.). C'est ainsi que, contrairement au patient pour le médecin, *les clients et les divers utilisateurs des services du C.A. sont en mesure d'en faire une évaluation précise à partir de documents écrits, ce qui lui laisse d'autant moins de marge de manoeuvre.*

Les différents intervenants voient d'ailleurs la situation dans cette perspective de pouvoir conflictuel : face à la menace de vassalisation de la profession, les C.A. et leur ordre professionnel multi-

plient les auto-contrôles en espérant parvenir à ce havre professionnel de l'évaluation par les pairs et à une plus complète autonomie.

Cette différence tiendrait surtout au fait que si, pratiquement, tous les médecins sont depuis toujours et encore aujourd'hui à leur propre compte, au contraire, les *comptables sont majoritairement des salariés* : ceci est le cas de la quasi-totalité des comptables non professionnels ainsi que des R.I.A., de l'immense majorité des C.G.A. et d'une forte majorité des C.A. ; qui plus est, dans le cas qui nous intéresse plus particulièrement, l'évolution qu'ont connue les C.A. permet d'entrevoir une accentuation de cette position de salariés. *Les C.A. ne se rattachent donc pas à la petite bourgeoisie traditionnelle mais bien plus à des agents d'encadrement* (Bertaux, 1977), qui assument, pour le compte des propriétaires des moyens de production, la gestion du capital et l'encadrement des travailleurs, en échange de salaires et de conditions de travail supérieurs à la moyenne et d'une marge de manoeuvre appréciable. De plus, tendant à confirmer cette hypothèse, la pratique traditionnelle du C.A. (vérification et consultation fiscale) représente de plus en plus une voie privilégiée d'accession à des postes de cadres supérieurs de compagnies clientes des firmes comptables.

Enfin, les firmes comptables s'orientant maintenant vers des services de consultation en gestion proprement dite, le comptable est de plus en plus carrément assimilable à un agent d'encadrement. Cette hypothèse prend tout son relief quand on analyse l'évolution de la position des comptables professionnels.

### **Le contexte d'émergence de la profession comptable**

Analysons brièvement les conditions politiques et économiques d'émergence de la profession de comptable. Alors que la tenue de livres est déjà vieille de quelques millénaires, la profession de comptable n'a véritablement pris naissance qu'au cours du siècle dernier ; *l'histoire de la profession comptable se confond avec celle du capitalisme*, car son développement s'appuie sur deux des caractéristiques essentielles de l'évolution du capitalisme naissant : l'apparition des sociétés par actions et l'intervention croissante de l'Etat dans le but de protéger les actionnaires. Déjà au XVIIIe siècle, la spectaculaire faillite d'une compagnie engagée dans le commerce colonial et impliquant de prestigieux actionnaires avait conduit le gouvernement britannique à promulguer le « Company Act », lequel pré-

voyait, pour une certaine catégorie d'entreprises, l'obligation légale de standardiser la tenue de livres et de faire vérifier leur bilan par un expert impartial (Hasson, 1932, dans Buckley et Buckley, 1974 : 4). Les crises économiques successives, et plus particulièrement celle de 1929, ont eu pour effet de hausser les standards légaux, d'intensifier la vérification externe de la situation financière des entreprises et d'accroître d'autant l'importance du rôle dévolu au vérificateur-comptable.

C'est également au moment de la Dépression que la nécessité de protéger les intérêts des tiers (actionnaires, créanciers, etc.) fut relayée par un second facteur d'émergence et de consolidation de la profession comptable, à savoir *l'adoption des politiques économiques keynesiennes*, qui allait provoquer une accélération phénoménale du rythme de croissance du nombre de comptables : d'une part, l'accroissement des budgets de l'Etat, comprenant entre autres les nouveaux programmes de redistribution, allait exiger un plus grand contrôle des dépenses publiques, mais aussi, d'autre part, *l'instauration de l'impôt sur le revenu* créait une demande de services comptables chez les particuliers, les entreprises et les gouvernements.

### **Le contexte contemporain de la pratique comptable**

Les exigences de vérification externe et l'extension de la fiscalité ont certes été les principaux facteurs d'émergence de la profession comptable : selon une étude de Paul Montagna (1971), les huit plus grandes firmes comptables américaines, surnommées les « Big Eight », consacraient en 1965 plus de 50 % du temps de travail de leurs comptables professionnels à la vérification, et un peu moins de 20 % de ce temps de travail à la consultation fiscale. Depuis peu, une nouvelle activité est venue s'ajouter à ces services traditionnels : il s'agit *des services de consultation en gestion*, qui représentent d'ores et déjà plus de 20 % du temps de travail des comptables professionnels des « Big Eight » ; on mesure mieux l'ampleur de ces nouveaux services lorsque l'on sait que les départements de consultation en gestion des « Big Eight » se classent tous parmi les 20 plus grandes organisations de consultants des U.S.A.

Actuellement, le phénomène le plus visible au Québec est *la concentration des firmes comptables* : on assiste premièrement à l'expansion des firmes comptables de moyenne et grande taille et à la disparition progressive des petites firmes, deuxièmement, à la fusion entre firmes québécoises et canadiennes-anglaises (Cloutier, 1980),

et troisièmement, à l'association avec des firmes anglo-américaines. Les firmes comptables à contrôle québécois ont acquis une taille impressionnante : 550 employés chez Raymond, Chabot, Martin, Paré & Associés, 700 pour Samson, Bélair & Associés... et encore, ce ne sont pas les plus importantes à opérer au Québec. Cette concentration des firmes comptables s'accompagne, de façon moins évidente, d'une division du travail accrue, qui tend à dissocier, tant au niveau du type de travail qu'au niveau du pouvoir, les partenaires de la firme à l'un des pôles, et à l'autre, les salariés.

Selon nous, *le mouvement de concentration des firmes comptables s'explique par l'évolution des structures économiques et par des modifications de la pratique comptable*, modifications qui résultent elles-mêmes de cette évolution des structures économiques.

Les structures économiques subissent actuellement des transformations importantes qui, si elles ne sont pas récentes, tendent à s'accélérer : on pense à la monopolisation de l'économie, à l'internationalisation du capital et à l'intervention de l'Etat.

Etant donné *le processus de monopolisation de l'économie*, on peut noter une distanciation accrue entre les gestionnaires et les propriétaires ; si les premiers utilisent des comptables pour raffermir leur contrôle sur les corporations géantes qu'ils doivent gérer, les seconds ont besoin des comptables pour s'assurer un contrôle sur leurs gestionnaires. Par ailleurs, la concentration des compagnies clientes des firmes comptables a pour effet direct d'évincer les firmes comptables qui vérifiaient les bilans des compagnies absorbées au profit des firmes comptables retenues par les acquéreurs. Finalement, le recours à des marchés financiers de plus en plus unifiés, structurés et réglementés incite les compagnies à rechercher les meilleures cautions possibles en transférant leur contrat de vérification à des firmes de comptables « reconnues » (Buckley et Buckley, 1974 : 33). Soulignons à ce sujet l'impact considérable des réglementations des différentes commissions des valeurs mobilières, qui obligent les compagnies qui désirent s'inscrire en bourse à présenter des états financiers vérifiés. Mentionnons que cette tendance à la concentration n'est pas récente aux U.S.A. puisque, déjà en 1929, six firmes comptables anglo-américaines vérifiaient les bilans de 80 % des corporations inscrites auprès de la Securities Exchange Commission (Johnson, 1972 : 68).

Parallèlement, *le processus d'internationalisation du capital* affecte directement tant la concentration des firmes comptables que la pratique comptable elle-même ; cette influence est évidemment fortement ressentie au Québec, à cause de notre très grande dépendance par rapport aux multinationales. Qu'il suffise d'expliquer que les filiales des multinationales non seulement rapportent au Québec les produits de la maison mère, mais aussi recourent à des firmes

canadiennes reliées aux firmes comptables américaines : les associés canadiens des huit plus grandes firmes comptables anglo-américaines, les « Big Eight », figurent parmi les neuf plus importantes firmes opérant au Canada, et ils vérifient 80 % des 300 plus grandes sociétés industrielles du Canada (selon la liste de *The Financial Post*, 16 juin 1979, renseignements fournis par Price Waterhouse).

Finalement, *le renforcement des interventions de l'Etat* augmente la demande pour des services comptables et contribue à la concentration des firmes comptables, que ce soit par la croissance de l'appareil gouvernemental ou des entreprises du secteur public et parapublic, ou par le biais des prêts et des subventions consentis aux entreprises privées.

Ces transformations des structures économiques ont donc un impact direct sur la concentration des firmes comptables, mais il ne faudrait pas négliger leur impact indirect, via les modifications imposées à la pratique comptable.

Brièvement, mentionnons que ces changements structurels provoquent les effets suivants : internationalisation des normes anglo-américaines, uniformisation de la pratique, hausse des standards minima, utilisation de l'informatique et extension des services offerts par les firmes comptables. Il est facile de concevoir comment ces effets ont à leur tour comme conséquence de pénaliser les petits bureaux au profit des grandes firmes pancanadiennes ou « internationales ».

Certes, la transformation majeure réside dans l'addition aux services traditionnels (vérification et consultation fiscale) des services de consultation en gestion dont nous faisons état plus haut ; la mise sur pied de ces services de consultation en gestion exige des ressources financières et humaines dont ne disposent pas, par définition, les plus petits bureaux ; de plus, on peut parier que les clients de ces derniers auront moins tendance à utiliser de tels services. Advenant le cas où un client d'un petit bureau désire des services de consultation en gestion, la tentation serait grande de faire affaire avec les spécialistes des grandes firmes, ce qui pourrait même inciter ces clients à transférer leur contrat de vérification à ces grandes firmes. Il nous semble donc évident que cette extension du champ de pratique a pour conséquence de creuser le fossé qui sépare les petits bureaux de ces réseaux internationaux que sont les grandes firmes comptables.

Le processus de concentration des firmes comptables est indéniable. Il en est probablement de même de l'accentuation de la division du travail ; le fait que ce phénomène soit moins visible s'explique peut-être par le fait qu'au niveau idéologique, les professionnels excluent a priori la reconnaissance d'une hiérarchisation interne. Nous croyons cependant que la taille même des firmes

comptables de même que l'utilisation envahissante de l'informatique est en train de produire le type même de division du travail (la parcellisation des tâches) que Braverman décrivait dans le cas des emplois de bureaux et des « professions ».

Les différentes hypothèses que nous vous avons présentées demandent évidemment à être vérifiées empiriquement et c'est là l'objet de la recherche que nous poursuivons.

Francine Bernard  
Pierre J. Hamel

H.E.C.

---

BIBLIOGRAPHIE

- Buckley, John W. et Marlene H. Buckley, *The Accounting Profession*, Malville Publ. Co., Ltd., 1974, XVII, 209 pages.
- Bertaux, Daniel, *Destins personnels et structures de classe*, Paris, PUF, 1977.
- Cloutier, Laurier, « Les comptables francophones veulent devenir « nationaux », *La Presse*, mardi 8 avril 1980.
- Johnson, Terence J., « Le professionnalisme, une idéologie en voie de disparition? », *Critère*, n° 26, automne 1979 : p. 89-103.
- Johnson, Terence J., *Professions and Power*, London, MacMillan, 1972.



## La représentation professionnelle : l'exemple des travailleurs sociaux québécois

Il est courant, lorsqu'on veut analyser les professions, de les situer dans le contexte de la déqualification du travail, où elles apparaissent soit comme une protection contre cette dégradation, soit comme une forme abusive de pouvoir qui ne peut avoir qu'un effet de déqualification ou d'aliénation pour les clients.

Ce travail veut critiquer ces approches exclusivement sociologiques ou juridiques, qui apparaissent incapables de rendre compte d'une dimension pourtant importante de la profession, soit *l'identité professionnelle*. En s'inspirant d'une recherche auprès des travailleurs sociaux québécois, il sera possible d'indiquer des pistes de recherche pour une compréhension plus exhaustive de ce phénomène du travail professionnalisé.

### Critique de l'approche sociologique

Il n'est pas facile, pour un sociologue, de critiquer l'approche sociologique des professions et son pendant, la vision juridique. L'analyse sociologique définit la profession comme une forme spécifique d'organisation d'un métier ou d'une occupation, comportant certains caractères particuliers tels que le monopole d'un champ de pratique, le contrôle des membres par une association, un

pouvoir délégué par l'Etat, un statut élevé, etc. Cette forme d'organisation s'avère *fonctionnelle*, notamment parce qu'elle assure aux professionnels une qualification qui leur évite la prolétarianisation et les effets de la division excessive du travail.

Cette analyse fonctionnaliste a été le mieux illustrée par Talcott Parsons, qui signale certaines fonctions encore plus globales exercées par les professions. Pour lui, la profession est le cadre institutionnel à l'intérieur duquel plusieurs de nos fonctions les plus importantes sont exercées, particulièrement la poursuite de la science et des arts libéraux, et leurs applications en médecine, en technologie, en droit et dans l'enseignement<sup>1</sup>.

Pour ce sociologue, ces fonctions sont importantes parce qu'elles permettent d'actualiser ou d'incarner certaines valeurs propres aux sociétés modernes, telles que l'universalisme, la neutralité, l'objectivité, l'« expertise » et l'accomplissement (achievement)<sup>2</sup>.

Le caractère opérationnel de la définition des sociologues lui a valu son succès, particulièrement auprès des praticiens et des juristes, qui utiliseront ces critères pour évaluer le degré de professionnalisation des occupations et leur fournir un cadre juridique.

Ainsi, dans plusieurs pays dont le nôtre, le droit reconnaît aux organismes professionnels des responsabilités et des privilèges fondés sur cette fonctionnalité. L'organisation corporatiste apparaît alors comme la seule façon d'atteindre certains buts, de répondre à certains besoins, d'assurer certaines valeurs. Selon notre code des professions, la profession comporte :

- 1 — les connaissances requises pour exercer les activités des personnes qui seraient régies par la corporation dont la constitution est proposée ;
- 2 — le degré d'autonomie dont jouissent les personnes qui seraient membres de la corporation dans l'exercice des activités dont il s'agit, et la difficulté de porter un jugement sur ces activités pour des gens ne possédant pas une formation et une qualification de même nature ;
- 3 — le caractère personnel des rapports entre ces personnes et les gens recourant à leurs services, en raison de la confiance particulière que ces derniers sont appelés à leur témoigner, par le fait notamment qu'elles leur dispensent des soins ou administrent leurs biens<sup>3</sup>...

Pour la sociologie comme pour le droit, la profession devient une façon institutionnalisée de valider le savoir et l'entraînement, et d'assurer certains services pour lesquels il n'existe pas de solutions techniques standardisées.

Bien sûr, plusieurs sociologues, sinon la majorité, n'acceptent plus toutes les conclusions que Talcott Parsons et ses disciples ont tirées de cette vision de la profession. C'est pourquoi on a vu se déve-

lopper, depuis quinze ans, une approche plus critique de la profession libérale.

### Critique de la critique

On peut montrer, en effet, que cette critique ne porte que sur certaines dimensions particulières de la théorie des professions, et qu'elle ne modifie pas fondamentalement la vision fonctionnaliste.

Ainsi, on a critiqué les « excès » observés dans la pratique professionnelle : sélection rigoureuse des candidats pour mieux contrôler le marché, mainmise sur une discipline pour empêcher la diffusion des connaissances, délégation abusive de pouvoir sur les supposés charlatans, auto-contrôle quasi complet, exigence d'une foi aveugle de la part du client réduit au rôle de déviant ou d'incapable, honoraires excessifs, liens avec les groupes sociaux dominants, opposition au changement social, esprit de caste, etc. Ce qui est critiqué et contesté, c'est l'adéquation supposée entre les valeurs sociales et les objectifs professionnels, entre profession et service.

Cette harmonie d'intérêt entre les professionnels et la société n'est plus évidente. Remarquons cependant que la vision fondamentale de la profession n'est pas transformée par cette critique. La profession demeure une forme d'organisation du travail qui joue un rôle social, mais ce rôle ou ces fonctions sont maintenant moins idéalisés. Aux fonctions professionnelles, on ajoute maintenant des dysfonctions ou problèmes de fonctionnement. Au sein des valeurs universelles on reconnaît la présence d'intérêts particuliers.

Cependant, l'ajout de cette dimension critique ne suffit pas à modifier la visée fondamentale de l'approche sociologique, qui est de montrer en quoi les professions constituent une forme d'organisation fonctionnelle du travail.

De même la création d'un nouveau terme, la déprofessionnalisation, ne fait que mettre en évidence que le processus premier, original, c'est la professionnalisation. Il y a un an, un important colloque s'est tenu à Montréal sur ce thème de la déprofessionnalisation. Or on remarquait que c'étaient, en grande majorité, des professionnels bien « reconnus » qui utilisaient et contrôlaient ce vocabulaire contestataire. La vision de base reste une vision de sociologie fonctionnaliste.

Or cette vision nous permet-elle de répondre à notre interrogation de départ, à savoir : la profession est-elle une façon efficace de contrer la déqualification du travail ?

## La dimension subjective de la qualification professionnelle

Nous pensons que non, car cette vision juridique, institutionnelle de la profession, ne considère que les aspects externes ou objectifs de la qualification du travail, soit ceux qui proviennent de la division du travail, de la rationalisation des tâches, de leur standardisation et de leur parcellisation.

Par rapport à ce pôle externe, oui, on pourrait montrer que la profession constitue un certain rempart contre la déqualification, comme le suggère par exemple Gilbert Renaud dans son récent volume, *L'Éclatement de la profession en service social*<sup>4</sup>.

Mais la déqualification possède aussi un pôle plus subjectif. Car, pour celui qui pratique ou exerce une profession, qu'est-ce que cela signifie « être professionnel » ? Est-il convaincu, lui, que son travail est qualifié ? S'y implique-t-il différemment ? Quelle image a-t-il de lui-même quand il se compare aux autres travailleurs professionnels ? J'utilise le mot conviction ici au sens de Colette Moreux dans *La Conviction idéologique*<sup>5</sup>, c'est-à-dire le fait de « donner prise » au discours social, de le faire sien en le réinterprétant. Pour répondre à ces questions, il faut délaissier la vision sociologique et juridique pour examiner les fonctions de la profession à un niveau plus immédiat, au niveau psycho-social, c'est-à-dire en relation avec les représentations du praticien lui-même et non plus avec le discours de son association. La représentation, en effet, se distingue à la fois de la théorie et de l'idéologie, elle est cette image élaborée par le praticien à l'occasion de sa pratique quotidienne, ensemble de concepts et d'attitudes par lesquels il se définit, explique son action et l'oriente.

Il me paraît important d'aborder la profession par le biais de ces images, car, bien plus que les fonctions affirmées par les théories et reprises en partie par les idéologies des associations professionnelles, la représentation nous fait entrer au cœur de *l'identité professionnelle* et de ses fonctions pour l'individu impliqué.

Bien sûr, une telle représentation n'est pas plus objective que la théorie ou l'idéologie dont elle s'inspire parfois, elle n'explique rien ; mais elle constitue une base importante pour comprendre la profession telle qu'elle apparaît au praticien qui l'exerce, et telle qu'elle est proposée au client qui entre en contact avec ce praticien.

Une telle recherche sur le moi professionnel exige qu'on délaissie les discours généraux pour s'attarder à l'examen de discours singuliers, individuels. D'où le recours à la monographie et aux entrevues. J'ai entrepris il y a cinq ans une telle démarche auprès d'un groupe de travailleurs sociaux québécois. L'intérêt de la profession

de travailleur social vient du fait qu'elle n'a pas entièrement achevé sa professionnalisation, ce qui oblige ses membres à construire leur propre identité professionnelle sans attendre de l'association des images toutes faites sur leur rôle. Il y a dans cette représentation professionnelle trois dimensions qui me semblent importantes si on veut aller plus loin que les seules « fonctions » des professions.

La première a trait à la définition même de la profession, ses fondements ou principes : qu'est-ce qui distingue le professionnel du non-professionnel ? Nous verrons qu'il s'agit d'un ensemble de qualités morales. La deuxième touche l'acte professionnel. Quelle est sa spécificité ? Pour les travailleurs sociaux, il s'agit non pas de techniques, mais plutôt d'une relation personnelle, d'un rapport clinique. La troisième analyse les rapports de la profession à l'environnement. Pour le praticien, ce rapport se réduit au fait d'assurer l'autonomie personnelle de l'individu-professionnel.

### Les qualités professionnelles

Examinons plus en détail ces trois dimensions. Pour le professionnel du travail social, la profession est d'abord affaire de qualité morale. En effet, le professionnel possède des aptitudes particulières, et remarquons qu'il ne s'agit pas, comme on pourrait s'y attendre, d'aptitudes relatives au savoir ou à l'expertise technique, mais bien à des traits de personnalité. Ces traits, ce sont l'équilibre personnel, la capacité d'entrer en relation, l'implication, l'assurance, la maturité, l'empathie.

Ainsi, les professionnels insistent sur la nécessité d'avoir réglé leurs problèmes personnels, sur l'importance d'inspirer confiance. Même l'idée de vocation, autrefois au centre de la représentation professionnelle, n'est pas totalement disparue, mais est remplacée par les concepts voisins d'implication, de « capacité à vivre la profession en profondeur », avec ses « tripes », etc. Invité par exemple à préciser ce qui distingue le travailleur social professionnel du simple conseiller social, le praticien répond que c'est la maturité, l'envergure, la profondeur de vues.

La profession est donc une réalité existentielle, une affaire de qualité personnelle. Une autre illustration de ceci apparaît dans la représentation de la spécialisation, qui reçoit une signification différente de celle qui apparaissait dans la théorie fonctionnaliste, où elle constitue une importante justification de l'action professionnelle.

Ici, la spécialisation n'est qu'un mécanisme de formation professionnelle par lequel le praticien acquiert les qualités dont nous parlions. C'est pourquoi il ne se spécialise pas en étudiant, mais bien par les *stages* et *l'expérience*.

Être spécialisé, c'est acquérir cette vue large, cette envergure qui permet de revendiquer le statut professionnel. L'identité professionnelle ne se réfère pas au fait d'être savant ou habile, mais au fait de s'être transformé soi-même, d'avoir acquis des qualités morales, des attitudes particulières.

### La relation professionnelle

De même, au niveau de la définition de l'acte professionnel, les travailleurs sociaux n'utilisent pas les concepts opérationnels de leurs manuels professionnels (entre autres la trilogie « casework », travail de groupe et organisation communautaire); ils emploient plutôt des termes flous, mais qui mettent l'accent sur la relation professionnelle plutôt que sur des tâches ou des objectifs particuliers. Parmi ces termes, on note ceux de clinique, de thérapie, dont le contenu variable évite aux professionnels l'obligation de préciser leurs objectifs et de justifier leurs méthodes. Par exemple, la thérapie conjugale est devenue un objectif professionnel hautement valorisé, beaucoup plus que l'animation sociale, qui semble pourtant dans la ligne de l'action sociale dont ces praticiens ont le mandat.

L'action professionnelle apparaît alors comme une « relation » praticien-client, et les travailleurs sociaux privilégient les termes qui expriment cette situation « d'intermédiaire », d'entre-deux : ils sont « facilitateurs », « animateurs », « liens », « carrefour », bref ils occupent une *place*, donc ils ont un statut. L'intervention, autant le « casework » que l'organisation communautaire, consiste à faciliter l'atteinte des objectifs, mais sans discuter ces objectifs. Il suffit, à la limite, que la personne se sente bien, que le groupe fonctionne. Le professionnel se voit comme un relationniste.

### L'association professionnelle

Enfin, la représentation du lien entre la profession et les organisations nous fait découvrir une nouvelle facette de l'identité profes-

sionnelle, encore une fois assez différente de la théorie des professions. Selon cette théorie, on s'en souvient, l'association professionnelle constitue un mécanisme important pour assurer des services de qualité et contrôler les « fonctions » professionnelles. Or pour les praticiens du travail social, l'association n'a pas de fonction sociale importante ; elle est un organisme qui n'a de sens qu'au service des intérêts de ses membres, intérêts relatifs à la formation, au perfectionnement, au statut professionnel. La participation à l'association est assez faible, et c'est à l'agence-employeur que va la loyauté première. C'est l'agence qui assure la supervision, le perfectionnement, et on ne craint pas l'organisme employeur tant qu'il ne brime pas ce qu'on appelle les qualités professionnelles. Cette qualification, le professionnel la trouve d'abord en lui-même, étant assurée bien sûr une marge de manoeuvre suffisante négociée avec le patron.

C'est pourquoi le professionnel administrateur (et ils sont nombreux chez les travailleurs sociaux directeurs ou cadres dans les agences) ne voit pas d'opposition entre les rôles d'administrateur et de professionnel. Si la profession est un état d'esprit, une disposition, l'administrateur peut être professionnel s'il ne se définit pas comme un simple fonctionnaire. Ce qui est craint, c'est la bureaucratisation, qui rendra difficiles les qualités d'autonomie et les relations personnalisées. Mais ce n'est pas la corporation qui réglera cela, c'est plutôt une conscience plus aiguë et une vigilance de tous les instants. Par exemple, une des solutions serait d'avoir accès à une clientèle moins défavorisée, ce qui permettrait une meilleure communication et l'exercice de ces qualités d'empathie nécessaires au travail clinique, le seul vraiment professionnel. De même, plusieurs souhaitent que la pratique se fasse au bureau plutôt que chez le client.

Ainsi on se rend compte, par l'étude de la représentation, que l'identité professionnelle diffère passablement des fonctions énoncées par les théories. Pour le praticien, la profession n'est pas d'abord une forme d'organisation du travail, une façon de remplir des fonctions, ou même un frein à la déqualification. C'est plutôt un rôle prestigieux négocié ici et maintenant avec des clients et des groupes immédiats. C'est que la qualification du travail comporte, pour lui, une dimension subjective, non totalement réductible aux conditions objectives de son travail. C'est pourquoi des tâches administratives, ou des tâches standardisées, seront qualifiées de professionnelles parce qu'accomplies avec cette *conviction*, et dès lors la distinction entre travail qualifié et non qualifié doit aussi se référer à cette dimension subjective.

Déjà en 1940, Everett Hughes proposait de situer la profession dans cette perspective interactionnaliste, où elle est réduite à un statut négocié, à une revendication, une réputation, un « nom ».

Il faudrait maintenant aller vérifier si c'est également par le biais de ces qualités que le client perçoit la profession et lui accorde ou non sa confiance. Ceci expliquerait peut-être pourquoi, au moment où les fonctions professionnelles sont largement critiquées, le statut professionnel se maintient avec une stabilité étonnante<sup>6</sup>.

Jacques Rousseau

U.Q.T.R.

NOTES

<sup>1</sup> Talcott Parsons, « The profession and social structure », *Essays in the Sociological Theory*, Glencoe, Free Press, 1954, p. 48.

<sup>2</sup> Talcott Parsons, *The Social System*, New York, The Free Press, 1951, p. 434.

<sup>3</sup> *Code des professions*, S.R. 1973, chap. 43, art. xxv.

<sup>4</sup> Gilbert Renaud, *L'Éclatement de la profession en service social*, Montréal, Les Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1978.

<sup>5</sup> Colette Moreux, *La Conviction idéologique*, Montréal, PUQ, 1978.

<sup>6</sup> Voir Jean Stafford, « Le "modèle idéal" des professions (sondage) », *Critère*, n° 26 (automne 1979), p. 237-245.



## 5

## La bureaucratisation des milieux de travail

La bureaucratisation des milieux de travail, des organisations, constitue, aux dires d'Helène Denis-Orens, un choix fait par des acteurs ou des groupes d'acteurs. L'auteur, utilisant l'analyse systémique, montre comment se greffe sur chaque élément d'une organisation cette option bureaucratique. Ainsi génère-t-on l'inefficacité, la lourdeur et l'exercer dans le fonctionnement quotidien des organisations. La comparaison avec certaines formes nouvelles d'organisation de travail, telles que les équipes semi-autonomes et les équipes polyvalentes, éclaire sur le processus de bureaucratisation et sur la structure du pouvoir au sein de ces organisations.

André Thibault, dans le second texte, tout en reprenant cette idée de choix par l'introduction de la notion de faire bureaucratique, décrit comment, au sein de monde académique, la sociologie construit sa propre bureaucratie avec pivot organisationnel (les départements de sociologie) et règles de fonctionnement qui effacent les singularités individuelles. Même les sociologues qui exercent en dehors de circuit interne n'échappent pas à la logique bureaucratique des lieux d'exercice du métier ou des bailleurs de fonds. Si nous voulons échapper à cette subordination des échanges sociaux aux besoins des organisations, il faudrait, selon l'auteur, non pas chercher la bonne institution mais « cultiver une tradition vivante de lutte continue contre les orthodoxies de nos organisations ».

Les deux textes suivants, par la description de milieux concrets, montrent les conséquences et les problèmes entraînés par la bureaucratisation des organisations.

Il faut être maintenant aller vérifier si c'est également par le biais de ces quantités que le client perçoit le professionnel et lui accorde ou non sa confiance. Ceci expliquerait peut-être pourquoi, ultimement, si les fonctions professionnelles sont largement critiquées, le statut professionnel se maintient avec une stabilité étonnante.

Jacques Rousseau

2

U. Q. A.

1. Talbot Parsons, « The professional and social structure », *Pages in the Sociology of Theory*, Québec, Les Éditions du Sagittaire, 1971.

2. Talbot Parsons, *Le système des rôles sociaux*, Québec, Les Éditions du Sagittaire, 1971, p. 424.

3. Colette Morin, *Le Coût des services sociaux*, Montréal, PULQ, 1976.

4. Voir Jean Stafford, « Le "marché social" des professions (sondage) », *Critique*, n° 76 (automne 1979), p. 237-243.

---

## Introduction de la cinquième partie

Comme producteur ou comme consommateur, nous sommes tous confrontés aux bureaucraties sous un double aspect : tracasseries administratives et contrôle des processus de travail. Or, cette bureaucratisation des milieux de travail, des organisations, constitue, aux dires d'Hélène Denis-Grenier, un choix fait par des acteurs ou des groupes d'acteurs. L'auteur, utilisant l'analyse systémique, montre comment se greffe sur chaque élément d'une organisation cette option bureaucratique. Ainsi génère-t-on l'inefficacité, la lourdeur et l'excès dans le fonctionnement quotidien des organisations. La comparaison avec certaines formes nouvelles d'organisation du travail, telles que les équipes semi-autonomes et les équipes polyvalentes, éclaire sur le processus de bureaucratisation et sur la structure du pouvoir au sein de ces organisations.

André Thibault, dans le second texte, tout en reprenant cette idée de choix par l'introduction de la notion de fuite bureaucratique, décrit comment, au sein du monde académique, la sociologie construit sa propre bureaucratie avec pivot organisationnel (les départements de sociologie) et règles de fonctionnement qui effacent les singularités individuelles. Même les sociologues qui exercent en dehors du circuit interne n'échappent pas à la logique bureaucratique des lieux d'exercice du métier ou des bailleurs de fonds. Si nous voulons échapper à cette subordination des échanges sociaux aux besoins des organisations, il faudrait, selon l'auteur, non pas chercher la bonne institution mais « cultiver une tradition vivante de lutte continuelle contre les orthodoxies de nos organisations ».

Les deux textes suivants, par la description de milieux concrets, montrent les conséquences et les problèmes entraînés par la bureaucratisation des organisations.

Pour Suzanne Arcand l'origine de la bureaucratisation de la police, aux États-Unis et au Canada, semble étroitement reliée à certains comportements disfonctionnels chez les policiers : corruption, abus de pouvoir discrétionnaire, brutalité, etc. Le processus a des répercussions externes et internes. L'impact externe important fut la rupture du lien avec la communauté. Cet isolement a contribué au développement d'une sous-culture policière centrée sur le groupe et dans laquelle le citoyen aux prises avec la loi devient le criminel. L'impact interne fut la création d'une division fonctionnelle du travail par le développement de sections spécialisées qui accentuèrent les divisions internes, la rupture entre l'état-major et les policiers. Cette bureaucratisation, avec l'insatisfaction générée chez les policiers, a permis l'éclosion d'une solidarité interne qui pose, non plus le problème du pouvoir de l'État sur la police, mais bien celui de la police sur l'État.

Roch Poirier constate que le monde du loisir s'est aussi bureaucratisé avec sa laïcisation et sa prise en charge « politique ». Mais le degré et le mode de bureaucratisation dépendent du lieu où s'exerce l'activité de loisir. Ainsi, dans les services municipaux de loisir, ce degré dépend de la taille de la ville. Dans les grandes municipalités, le service de loisir est hiérarchisé, marqué par un fonctionnement spécialisé régi par des cadres stricts qui limitent les contacts avec les citoyens, perçus comme consommateurs de services. Dans les villes de taille moyenne ou petite, ces problèmes sont moins profonds, l'embauche de bénévoles et des mécanismes de consultation médiatisant les rapports. Dans les organismes à but non lucratif, la bureaucratisation est introduite par les relations que ces organisations entretiennent avec l'État, principale source de financement. Contrôle sur l'organisation et son orientation, normalisation du fonctionnement semblent être le prix à payer pour assurer le financement de ces associations.

---

## L'option bureaucratique : quelques éléments de réflexion

### Introduction : l'option bureaucratique

Le thème de l'atelier (« la montée de la techno-bureaucratie »), à l'intérieur de celui du colloque (« Travailler au Québec »), avait pour objectif de nous amener à nous poser des questions sur, premièrement, la techno-bureaucratie et le type de travail qu'elle suppose et sur, deuxièmement, la dynamique même de son apparition et de son développement.

Nous allons tenter dans ce qui suit d'élaborer quelques éléments de réflexion sur ce que nous conviendrons d'appeler l'option bureaucratique. « Option », parce que choix d'un mode spécifique d'action (par rapport à d'autres, également possibles), choix posé par des acteurs ou groupes d'acteurs, soit lors de la mise en place d'une forme quelconque d'organisation, soit dans le déroulement de son fonctionnement quotidien. « Bureaucratique » plutôt que « techno-bureaucratique » comme l'aurait supposé le thème du colloque parce que, ce dernier sens n'étant au fond qu'une modalité spécifique de la bureaucratie, nous avons préféré garder au terme son acception la plus générale.

Parler d'option laisse supposer un aspect volontariste de l'action. Tel peut être effectivement le cas lorsqu'une telle option est synonyme de stratégie consciente s'inscrivant à l'intérieur de luttes de pouvoir. Toutefois des circonstances apparaîtront dans lesquelles l'option bureaucratique sera un choix, certes, mais pas nécessairement conscient ou volontaire, en particulier en ce qui a

trait à la prévision de ses conséquences. À ce moment la bureaucratie qui en résultera sera plutôt une configuration non prévue, découlant d'une multitude d'interventions humaines isolées, juxtaposées, et le plus souvent inconscientes de ce qu'elles génèrent. D'où l'aspect fréquemment anarchique de la bureaucratie.

Au fond, ce que nous voulons démontrer, c'est que la bureaucratie résulte de l'action humaine, i.e. de choix, d'options qui se posent à des acteurs sociaux et qu'elle n'est pas, de ce fait, inévitable. Elle n'est pas neutre non plus, correspondant à des intérêts précis et à des valeurs spécifiques qui se refléteront dans l'option bureaucratique.

L'exposé qui va suivre ne se prétend pas scientifique au sens strict, bien que plusieurs de nos observations s'appuient sur des recherches rigoureuses. Il se peut que certaines affirmations semblent choquantes, allant à l'encontre des idées généralement acceptées dans le monde de la gestion ou de l'administration : nous espérons seulement qu'elles serviront à susciter réflexions, discussions et peut-être même, remises en cause de certaines actions.

### **La bureaucratie : une définition**

Nous pouvons définir tout d'abord la bureaucratie de façon relativement neutre, comme étant un mode spécifique d'organisation, entendue au sens d'agencement des ressources. Weber la caractérise, dans ses grandes lignes, de la façon suivante : le travail y est spécialisé en différents domaines d'expertise (postes), lesquels sont agencés selon un ordre hiérarchique précis et encadrés par des règles impersonnelles servant à guider l'action ; chaque poste est indépendant de la personne qui l'occupe et l'écrit prédomine sur la communication orale dans les relations officielles entre ces postes ou fonctions.

La bureaucratie, pour Weber, est donc la forme par excellence d'administration, rationnelle, impersonnelle, sûre, prévisible, efficace. Il va même jusqu'à la considérer comme correspondant à « la supériorité technique de la machine par rapport aux modes non mécaniques de production »<sup>1</sup>. Cela ne l'a pas pour autant empêché d'en percevoir les aspects négatifs, entre autres l'élitisme et la tendance à monopoliser le pouvoir qui, selon lui, représentent des dangers pour la démocratie.

Dans cette même ligne de pensée, ses successeurs vont parler, plus ou moins explicitement, de « cercles vicieux bureaucratiques » : celui de la centralisation chez Crozier<sup>2</sup>, celui de l'expertise chez Selznick<sup>3</sup>, ou encore le détournement des objectifs au profit des moyens, chez Merton<sup>4</sup>. De tels concepts supposent une défini-

tion beaucoup plus négative de la bureaucratie, qui, à la limite, devient alors une forme d'organisation lourde, inefficace, « incapable de se corriger en fonction de ses erreurs »<sup>5</sup>. Tout se passe comme si les éléments relativement neutres de la définition du début, que l'on avait perçus de façon positive lorsqu'ils succédaient aux formes traditionnellement autocratiques de gouvernement, se transforment comme celles-ci, à la longue, en « excès » :

On constate que la bureaucratie naît bien souvent, non pas de la réglementation, mais d'un excès de réglementation qui veut tout prévoir dans les moindres détails; non pas de l'existence d'un contrôle, mais de la pratique tatillonne du contrôle; non pas d'une normalisation, mais d'un souci excessif d'uniformité<sup>6</sup>.

C'est cette dernière signification du terme « bureaucratie » que nous allons adopter dans notre exposé, et c'est ce passage à la lourdeur que nous allons tenter d'illustrer. En ce sens nous définissons l'option bureaucratique comme étant choix conscient ou inconscient d'un mode d'organisation qui va favoriser l'éclosion de la bureaucratie entendue dans son sens négatif de lourdeur, d'inefficacité et d'excès. À partir de cette définition, deux remarques s'imposent.

D'une part, la question qui vient spontanément à l'esprit est : comment un acteur peut-il opter consciemment pour une organisation inefficace ? La réponse tient dans l'analyse des jeux de pouvoir. La bureaucratie, nous l'avons dit plus haut, n'est pas neutre, elle a toujours des « bénéficiaires », au sens du « cui bono » de Blau<sup>7</sup>, qui y trouveront par exemple sécurité et protection. D'où option consciente pour la bureaucratie-lourdeur, qui est en même temps, ne l'oublions pas, bureaucratie-protection.

L'autre remarque n'est plus une question mais une image : celle de la bureaucratie-cancer. Nous ne pouvons résister à la tentation d'un parallèle, boiteux certes, mais susceptible de faire réfléchir. Comme le cancer, la bureaucratie résulte d'une lutte de pouvoir. Comme lui, elle apparaît sans qu'on n'y prête attention (étant indolore), elle croît, se consolide et se propage, pour finalement devenir à peu près indestructible. Comme dans le cas du cancer, on peut toujours tenter l'ablation, e.g. de plusieurs échelons hiérarchiques<sup>8</sup>, mais il y a de fortes probabilités que, à moins d'être faite au tout début du processus (ce qui est rare, étant donné la non-douleur), cette intervention n'empêche pas la prolifération subséquente<sup>9</sup>.

### **Option bureaucratique et approche systémique**

L'option bureaucratique est choix d'un mode spécifique d'action, lequel se situe inévitablement à l'intérieur d'une organisation

entendue au sens large d'entreprise, agence gouvernementale, église, syndicat, parti politique, etc. Dans l'exposé qui suit, nous allons considérer toute organisation comme un système ouvert, et tenter de voir comment l'option bureaucratique s'insère à différents points de ce système.

Un système ouvert s'inscrit dans un environnement plus large, avec lequel il est en constante interaction. Ce système a une mission à remplir, mission qui situera, de façon plus ou moins précise, ses frontières avec les autres systèmes. Pour remplir sa mission le système doit transformer en extrants des intrants issus de l'environnement, au moyen du processus opérationnel. Des mécanismes auto-correcteurs doivent permettre l'ajustement continu des extrants à la mission du système.

Cette vision de l'organisation comme système sera la grille à partir de laquelle nous allons tenter de voir comment, pour chacun des éléments composants d'un système (mission, intrants, opérations et extrants), la bureaucratie naît, se développe et prolifère, et comment ce processus est un choix, une option, correspondant à des dynamismes précis — que nous allons tenter d'illustrer.

### **Option bureaucratique et mission d'un système**

Indépendamment du mode d'organisation adopté par la suite, la mission d'un système est un point clé susceptible de donner naissance à la bureaucratie. Il existe en effet des systèmes dont la mission est de fournir un service qui traite chacun de façon égalitaire, i.e. un service juste et impersonnel, par opposition aux idées d'arbitraire, d'autocratie, d'injustice ou de désordre, idées toutes plus ou moins reliées à la notion de liberté individuelle et de spontanéité.

De telles missions jouissent d'une légitimité plus ou moins large dans l'ensemble du système. Bien qu'elles correspondent toujours aux valeurs de démocratie et d'égalitarisme (c'était là, selon Weber, l'un des avantages de la bureaucratie), elles peuvent être en fait, ou être perçues comme, simple recherche de pouvoir chez des acteurs qui tentent par là ou d'élargir des empires déjà existants, ou d'en créer de nouveaux. C'est ainsi que la légitimité de services spécialisés comme l'informatique ou le personnel peut être plus ou moins acceptée dans une entreprise, en particulier au moment de leur mise sur pied, contrairement, par exemple, à la légitimité d'un ministère dont la mission serait de rendre l'instruction accessible à toute la population.



Mais, quelle que soit leur légitimité, on peut dire que de telles missions uniformisantes sont potentiellement options bureaucratiques. L'égalité en effet ne peut être assurée que par des règles générales, impersonnelles, et une application de celles-ci qui s'inscrit dans une organisation hiérarchique, toutes caractéristiques de la bureaucratie au sens neutre. C'est ainsi que la demande d'égalité donne naissance à un pouvoir central :

Comme, dans les siècles d'égalité, nul n'est obligé de prêter sa force à son semblable, et nul n'a droit d'attendre de son semblable un grand appui, chacun est tout à la fois indépendant et faible... Son indépendance le remplit de confiance et d'orgueil au sein de ses égaux, et sa débilité lui fait sentir, de temps en temps, le besoin d'un secours étranger qu'il ne peut attendre d'aucun d'eux, puisqu'il sont tous impuissants et froids. Dans cette extrémité, il tourne naturellement ses regards vers cet être immense qui seul s'élève au milieu de l'abaissement universel (le pouvoir central). C'est vers lui que ses besoins et surtout ses désirs le ramènent sans cesse, et c'est lui qu'il finit par envisager comme le soutien unique et nécessaire de la faiblesse individuelle<sup>10</sup>.

Jusqu'à maintenant ce pouvoir central n'est pas encore synonyme de bureaucratie au sens où nous l'avons définie. Mais le processus est amorcé : la demande d'égalité, jointe à l'isolement et à l'anonymat des individus, va favoriser l'apparition de systèmes à mission uniformisante, lesquels vont désormais remplacer ce qui, auparavant, relevait de l'initiative individuelle (sport, danse, etc.) ou de la solidarité collective (foyers pour vieillards, assurance-maladie, assurance-chômage, etc.). Le cercle vicieux, ici, est que, une fois créés, de tels systèmes auront fréquemment tendance à renforcer cet isolement et cet anonymat qui ont favorisé leur apparition, ne laissant aux administrés que l'impression d'être « un numéro », égal aux autres, mais impersonnel. Le même phénomène peut s'observer également, à une échelle plus restreinte, lors de la mise sur pied d'unités à mission uniformisante, comme les unités chargées de l'implantation de nouvelles méthodes comptables<sup>11</sup>.

Et, une fois créés, ces systèmes vont avoir tendance à survivre et à croître, d'où fortes probabilités d'apparition de l'option bureaucratique. Car à de telles missions uniformisantes, on peut opposer d'autres missions, plus respectueuses des différences et des particularités, fût-ce au prix de l'égalité et de l'impersonnalité. Au fond c'est ici le problème du pouvoir qui est posé, et des intérêts qui entrent en jeu :

Tout se passe comme si, dans chaque secteur, les Québécois et leurs organisations avaient accru leur capacité d'intervention et d'influence sur leur environnement, mais cela au profit d'un appareil

bureaucratique de plus en plus imposant et au détriment du contrôle communautaire, de l'enracinement local<sup>12</sup>.

Car cette « capacité d'intervention et d'influence sur l'environnement », on doit se demander, premièrement, quelle est son utilité et, deuxièmement, à qui elle profite. Nous avons pu observer que, fréquemment, le processus se fera au détriment des volontés et de l'initiative populaire et au profit des experts ou des technocrates qui, par la maîtrise de « zones d'incertitude »<sup>13</sup> (ou par l'encadrement de l'action, mais ceci, nous le verrons plus loin), tenteront d'imposer des missions uniformisantes soit à des systèmes déjà existants, soit à de nouveaux créés par eux. C'est en ce sens que la mission d'un système peut être potentiellement synonyme d'option bureaucratique.

### **Option bureaucratique et intrants d'un système**

L'intrant se définit d'abord comme les ressources, humaines et autres (biens et services compris), dont un système a besoin pour remplir sa mission et produire les extrants qui en témoignent. Mais il peut consister également en contraintes venant, comme les ressources, de l'environnement du système, et dont celui-ci doit tenir compte dans ses opérations : contraintes posées par les financiers, par les législations et réglementations, par l'action des groupes de pression, etc.

Ces contraintes, que l'on pourrait définir comme des ressources de type différent, i.e. des ressources « négatives », sont souvent à l'origine de l'option bureaucratique, dans la mesure où elles sont susceptibles de favoriser l'apparition de mécanismes de protection à l'intérieur du système. Par exemple, celui-ci aura tendance à centraliser les responsabilités, à multiplier le nombre des approbations relatives à une décision, à défendre les contacts directs entre ses membres et le personnel des organismes contrôleurs de l'intrant, à accroître le nombre des paliers hiérarchiques, à adopter une attitude legaliste ou encore à créer des services spécialisés dont la fonction unique est de prévoir, remplir ou contourner les exigences des intrants. Bref, le système valorise sécurité et précaution au détriment de l'initiative et de la créativité, potentiellement génératrices de risques<sup>14</sup>. Il devient ainsi davantage capable de contrôler son environnement, de le rendre plus prévisible et moins perturbateur, et ce au moyen de l'option bureaucratique.

Le volume des contraintes imposées à un système par l'environnement sera directement proportionnel, croyons-nous, à la fois à la valeur qu'a l'extrait pour l'environnement et à l'impossibilité de le mesurer. À ce moment en effet, les questions concernant la productivité et l'efficacité demeurant sans réponse, et l'extrait ayant une importance stratégique, les contrôleurs ou les groupes de l'environnement touchés directement par le produit ou le service auront davantage tendance à poser des questions sur le détail des opérations, questions qui devront, au même titre que d'autres éléments, faire partie des intrants, par leur influence sur le processus subséquent de transformation, i.e. sur les opérations<sup>15</sup>.

Mentionnons en terminant que nous laissons volontairement de côté l'aspect ressources « positives » de l'intrant, en supposant que, par rapport aux contraintes de l'environnement, elles sont plus neutres, et donc moins susceptibles de favoriser l'apparition de l'option bureaucratique.

### **Option bureaucratique et opérationnel d'un système (gestion comprise)**

La bureaucratie ayant été définie comme mode d'organisation du travail, nous abordons le domaine où elle sera davantage susceptible de se manifester. Il convient tout d'abord de distinguer deux aspects, à savoir la gestion et l'exécution, cette dernière entendue strictement au sens d'opérations de transformation des intrants (il est bien entendu que la gestion elle-même comporte de l'exécution, mais nous nous en tiendrons à la signification qui précède).

La définition classique de la gestion est le « P.O.D.C. » : gérer c'est planifier le travail, l'organiser, le diriger et le contrôler. Mais il faut aussi l'exécuter. Depuis Taylor<sup>16</sup> (mais avant lui existaient, ne l'oublions pas, l'armée classique et la notion d'état-major) ces deux aspects ont été séparés : on a distingué ceux qui pensent une tâche de ceux qui l'exécutent. Aujourd'hui cependant, des tentatives de revalorisation et d'enrichissement du travail essaient de fusionner à nouveau ces deux moments. C'est ainsi qu'on donne à des équipes, à partir d'objectifs de production précis (d'où leur nom de « semi-autonomes »), la responsabilité totale d'une tâche, c'est-à-dire son exécution et sa gestion. Il ne s'agit encore, toutefois, que d'expériences pilotes, le plus souvent relatives au secteur industriel. Mais ces nouveaux modes d'organisation mettent en relief le fait que la séparation classique gestion-exécution correspond en fait à un choix, et qu'elle n'est pas inévitable.

Gestion et bureaucratie présentent des points communs. La bureaucratie en effet, dans son sens neutre, est fondée sur le principe de la spécialisation (expertise) et de la hiérarchisation, de même que sur la réglementation impersonnelle. La gestion, par son élément de direction, se rattache à la hiérarchie car diriger comporte presque toujours une relation supérieur-subordonné<sup>17</sup>. Quant aux éléments planification, organisation et contrôle, ils se rapprochent davantage de l'expertise et de la réglementation, même s'ils demeurent des domaines spécialisés au service de la hiérarchie. Il existe donc des liens étroits entre bureaucratie et gestion : comment se développent-ils et comment persistent-ils, telle est la question que nous posons.

Pour tenter d'y répondre, nous allons reprendre plus en détail les différents éléments de la gestion, et voir comment chacun d'eux est en relation avec l'option bureaucratique. On notera que nous laissons volontairement de côté, dans cet exposé, l'aspect exécution proprement dit, non parce que nous le sous-estimons, bien au contraire, mais parce que c'est surtout dans le domaine de la gestion que nous avons pu observer la croissance et l'importance de l'option bureaucratique. Cela ne veut pas dire que la bureaucratie n'existe pas au niveau des opérations : nous croyons simplement qu'elle ne prend que rarement sa source dans ce domaine, étant plutôt la conséquence de décisions prises au niveau de la gestion et ayant par la suite des répercussions sur les opérations.

### **Contrôle et option bureaucratique**

Ses liens avec la bureaucratie sont très étroits. Historiquement en effet ce n'est qu'au moment où le roi a pu assurer le suivi de ses édits que la bureaucratie est apparue et s'est développée<sup>18</sup>. Elle a donc été, dès ses origines, un moyen de contrôle. De plus le contrôle, comme la bureaucratie, peut avoir pour raison d'être une volonté d'efficacité et de rationalité — d'où l'autre lien qui peut exister entre les deux concepts.

Mais le contrôle peut aussi être stratégie à l'intérieur d'un jeu de pouvoir, d'une part en servant de mécanisme de protection à un système face aux contraintes de son environnement (voir ci-dessus « Option bureaucratique et intrants d'un système »), d'autre part en étant zone d'incertitude que les experts d'un système vont tenter de monopoliser<sup>19</sup>. À ce moment le contrôle devient un élément du processus opérationnel par lequel l'option bureaucratique va apparaître, et avec elle la bureaucratie-lourdeur définie au début.

Car la tendance est que le pas soit vite franchi, de l'existence du contrôle comme outil de rationalité et d'efficacité à sa croissance,

i.e. à la prolifération des règles et procédures qu'il véhicule. On observe en effet qu'aujourd'hui le contrôle est fréquemment à la source de nombreuses politiques, règles et directives, qu'il se traduit dans de nombreuses formules à compléter et est alimenté par de nombreuses techniques complexes, tout ceci ayant pour résultat global un manque de liberté d'action dans le travail et une lourdeur dans son exécution, caractéristiques de la bureaucratie.

Le problème est donc celui 1) du degré de contrôle laissé à l'exécution et 2) de l'ampleur des mécanismes de contrôle par rapport à leur utilité.

Il s'agit ici des deux facettes d'une même question, et qui sont en relation directe. On peut en effet émettre l'hypothèse que plus le contrôle sera la responsabilité d'experts éloignés de l'exécution, plus ses mécanismes de mise en oeuvre seront considérables (et vice-versa). De même, plus les mécanismes de contrôle seront élaborés, moins celui-ci sera utile. Car, en effet, cette lourdeur aura tendance à rendre un système incapable de corriger efficacement une situation problématique, les données nécessaires à une telle intervention lui parvenant en général trop tard<sup>20</sup>. Dans un tel cas l'utilité du contrôle est alors bien relative.

Le contrôle peut donc être source de l'option bureaucratique car, à l'opposé de ce que l'on observe aujourd'hui, on pourrait concevoir un système dont les opérations soient contrôlées non par des règles abstraites ou des techniques complexes élaborées par des experts, mais plutôt par l'exécutant lui-même, responsable. Comme c'est le cas dans ces nouvelles formes d'organisation du travail dont nous avons parlé plus haut. Il faut être conscient, toutefois, qu'un tel choix, une telle option non bureaucratique, suppose des valeurs différentes. À ce moment en effet on cesse de considérer l'exécutant comme irresponsable, non fiable quand ce n'est pas foncièrement malhonnête. Et ce choix implique un risque. Risque que la bureaucratie avait pour fonction d'éviter, au moyen des mécanismes traditionnels de contrôle.

### **Planification et option bureaucratique**

La planification est soeur jumelle du contrôle. Comme dans le cas de celui-ci, ce n'est pas son existence même qui est à remettre en cause, mais plutôt 1) le rapport entre l'énergie consacrée à faire fonctionner les techniques et les résultats obtenus, ainsi que 2) la séparation de la planification et de l'exécution.

Comme le contrôle, la planification peut être zone d'incertitude que s'accaparent des experts<sup>21</sup>. Et, comme le contrôle également, elle peut avoir pour but de protéger un système. En ce sens elle est

donc, elle aussi, intimement liée à l'option bureaucratique. Il convient toutefois de noter que la planification est un domaine relativement neuf, et que ses effets bureaucratisants n'ont pu, de ce fait, être observés de façon aussi évidente que dans le cas du contrôle.

### **Organisation et option bureaucratique**

L'organisation, comme la planification et le contrôle, est étroitement liée à l'option bureaucratique. D'une part lorsque, comme ceux-ci, elle régleme dans un système le comment de l'exécution. D'autre part lorsque, au surplus, elle structure les responsabilités et le travail à partir des principes de spécialisation et de hiérarchisation caractéristiques de la bureaucratie. Nous allons dans ce qui suit reprendre plus en détail chacun des trois points qui précèdent.

#### *La spécialisation comme principe d'organisation*

C'est le fondement de la division du travail. C'est le principe selon lequel des juridictions différentes sont le propre de domaines d'expertise différents. C'est aussi le principe le plus généralement accepté comme fondement des grandes organisations actuelles, et c'est enfin celui qui est synonyme d'option bureaucratique.

En effet, poser la spécialisation comme base de structuration du travail, c'est faire un choix. Car il est aussi possible, à l'inverse, d'opter pour la polyvalence. Polyvalence soit des individus, soit des groupes, à l'intérieur d'un système. D'où diminution de la routine et responsabilités plus grandes dans l'accomplissement d'une tâche. D'où également coordination plus près de l'exécution, réalisée soit par l'individu lui-même, chargé d'un processus relativement complet, soit par le groupe dans son ensemble et qui, dans les deux cas, s'oppose à la coordination traditionnelle assumée par un chef hiérarchique.

On peut donc observer que d'autres formes d'organisation sont également possibles, plus souples et plus démocratiques. Mais alors pourquoi la spécialisation et l'option bureaucratique qui y est associée ont-elles autant de succès? Parce que, croyons-nous, elles correspondent à des intérêts précis: intérêt des experts, en premier lieu, qui ne désirent pas perdre le monopole d'une zone d'incertitude. Intérêt des chefs hiérarchiques, qui coordonnent les différentes spécialités et sont donc seuls à jouir d'une vision d'ensemble touchant un secteur d'activité. Intérêt enfin des travailleurs eux-mêmes et des syndicats qui les représentent, qui voient dans la polyvalence un danger pour les droits acquis de l'ancienneté<sup>22</sup>.

Face à ces réflexions, la question qui nous vient à l'esprit est : à qui, finalement, les nouvelles formes d'organisation non bureaucratiques fondées sur la polyvalence et (ou) le groupe de travail profitent-elles ? Nous sommes tentée de la laisser en suspens — ou de répondre qu'elles profitent aux catégories exclues du paragraphe précédent. Telle est d'ailleurs, semble-t-il, la raison probable pour laquelle l'expérience des équipes semi-autonomes ne s'est guère étendue<sup>23</sup>.

### *La hiérarchisation et la centralisation comme principes d'organisation*

La hiérarchisation est le principe selon lequel les plus hauts échelons d'un système dans leur sphère de compétence supervisent et contrôlent les plus bas. Elle provient de la spécialisation, qui exige la coordination : celle-ci a été traditionnellement assumée par la hiérarchie<sup>24</sup>, ligne de communication ascendante et descendante dans la pyramide d'autorité.

La centralisation<sup>25</sup> a des liens étroits avec la hiérarchisation, puisqu'elle est le résultat de la monopolisation des responsabilités par un chef hiérarchique qui refuse de les déléguer à ses subordonnés. Elle peut être aussi le fait d'experts qui vont refuser de partager avec les exécutants leurs responsabilités relatives à un domaine. C'est ici l'aspect monopolistique de la centralisation, que nous avons appelé ailleurs « centralisation-contrôle »<sup>26</sup>.

Mais la centralisation, et cette nouvelle facette n'exclut pas la précédente, peut être aussi voulue, désirée par les subordonnés. C'est l'aspect que nous pourrions appeler, faute d'un meilleur terme, « centralisation-protection », dans la mesure où elle a pour fonction de protéger un subordonné soit de l'arbitraire de son supérieur immédiat<sup>27</sup>, soit des risques de l'environnement<sup>28</sup>.

Centralisation et hiérarchisation sont options bureaucratiques car elles représentent des choix. En effet, dans les nouvelles formes d'organisation du travail dont nous avons parlé plus haut, les responsabilités concernant le produit et le comment de sa réalisation sont généralement remises au groupe et (ou) à l'individu, et la protection que donnait la centralisation est maintenant fournie par le groupe — d'où changement dans le rôle de la hiérarchie.

Ce que nous voulons souligner ici, ce n'est pas que les cadres hiérarchiques n'ont plus d'utilité en soi. En effet, même dans les équipes semi-autonomes, ils conservent un rôle dans les relations inter-groupes ou dans les interfaces avec la haute direction. C'est plutôt que leur fonction traditionnelle s'inscrit dans un choix, celui de l'option bureaucratique, et que, dans la mesure où ce rôle est de

plus en plus remis en cause (soit par les nouvelles formes d'organisation du travail répondant à un désir de la direction d'augmenter la productivité, soit par le pouvoir accru des syndicats), on assiste à ce que l'on a appelé « le malaise des cadres ». Malaise qui correspond à des revendications des employés de tous les niveaux, concernant un travail plus épanouissant, défini à partir des valeurs de liberté d'action et de démocratie. Revendications qui vont à l'encontre de la hiérarchisation et de la centralisation (comme aussi de la spécialisation), et donc à l'encontre de l'option bureaucratique.

### *La réglementation comme mode d'organisation*

C'est le domaine de l'élaboration et de l'application des politiques, normes et procédures, provenant, comme la hiérarchisation, de la spécialisation. Car on peut envisager deux façons principales de coordonner différents domaines d'action : par une personne, traditionnellement un chef hiérarchique<sup>29</sup>, qui prend, dans chaque situation, une décision. Ou par un ensemble de règles et de procédures qui appliquent des principes généraux à des cas particuliers, à l'exception des exceptions, lesquelles sont traitées par le chef hiérarchique.

La réglementation est une des caractéristiques fondamentales de la bureaucratie définie par Weber. Elle est donc, de façon intrinsèque, relativement neutre. Ici comme dans ce qui précède, ce sont davantage ses excès que nous déplorons que son existence en soi : on peut supposer en effet que, même dans une organisation fondée sur des groupes de travail semi-autonomes, le système ne pourra probablement pas se dispenser d'avoir par exemple une politique d'embauchage ou de rémunération, ou encore des règlements relatifs à la sécurité de ses travailleurs. La question fondamentale est donc celle 1) du volume de la réglementation, 2) du rapport entre celui-ci et son utilité et 3) de la distance entre son élaboration et son application.

Comme il a été dit au sujet du contrôle, on peut émettre l'hypothèse que le volume de la réglementation sera inversement proportionnel à son utilité et directement proportionnel à la distance entre son élaboration et sa mise en application. C'est-à-dire que plus l'encadrement de l'action relèvera du domaine des experts et s'éloignera de ceux qui réalisent l'exécutif du système, plus il aura tendance à ne correspondre qu'aux intérêts des premiers par rapport à ceux des seconds. D'où le lien entre réglementation et option bureaucratique, par opposition à une forme d'organisation dans laquelle chaque responsable d'une tâche serait aussi responsable de la définition de son comment.



C'est ainsi que la réglementation peut être instrument des jeux de pouvoir, soit par la maîtrise de l'élaboration du contenu des politiques, règles ou procédures, soit par leur imposition, soit enfin par leur évitement<sup>30</sup>. Et c'est ainsi qu'elle devient synonyme d'option bureaucratique, i.e. de choix.

### Direction et option bureaucratique

Ici comme pour les autres éléments de la gestion on est à un point charnière où un système peut opter pour la bureaucratie. D'une part parce que c'est au chef hiérarchique que revient traditionnellement la responsabilité de planifier, organiser et contrôler, et que, par ces fonctions, l'option bureaucratique peut, on l'a vu, facilement apparaître.

D'autre part parce que le chef hiérarchique doit aussi diriger l'action : soit en laissant à chacun de ses subordonnés la responsabilité de l'exécution et de son comment, soit au contraire en réglementant (ce qui comprend la gestion des exceptions) et en contrôlant, optant par là pour bureaucratie. Il y a donc choix, choix entre contrainte et liberté, que les subordonnés font à leur tour. C'est le jeu du pouvoir, tel que le définit Michel Crozier<sup>31</sup>, jeu dans lequel chacun tentera, par son action, de restreindre chez les autres la marge de manoeuvre qu'il cherche au contraire à maximiser pour lui-même.

Chez le cadre hiérarchique qui dirige, la recherche de la liberté d'action, c'est du moins ce qu'ont démontré certaines études<sup>32</sup>, est portée par la valorisation de l'image du professionnel indépendant face à sa clientèle privée<sup>33</sup>. Cet idéal, toutefois, c'est à eux-mêmes que les cadres l'appliquent, incapables en général de comprendre que leurs subordonnés puissent aussi l'éprouver. D'où le « malaise » provoqué ou par leur incompréhension du phénomène, ou au contraire par leur perception très consciente mais très douloureuse de ce que de telles revendications impliquent.

Nous avons pu observer en effet que, contrairement aux hypothèses de R. Moss Kanter<sup>34</sup>, selon lesquelles un cadre a intérêt à ce que ses subordonnés aient du pouvoir, certains cadres hiérarchiques ont plutôt tendance à redouter un tel phénomène : peur peut-être d'être « dépassés », peur de perdre des domaines de spécialisation qui les intéressent, etc. D'où, pour eux, sécurité de l'option bureaucratique. Car, à l'opposé de celle-ci, les nouvelles formes d'organisation du travail viennent remettre en cause, on l'a déjà dit, leur rôle traditionnel, en voulant étendre à tous les niveaux hiérarchiques d'un système cet idéal du professionnel indépendant (ou encore celui de l'artisan, du « maître »), valorisé par les cadres, avec la liberté d'action qu'il suppose.

## Option bureaucratique et extrants d'un système

Les extrants sont les biens ou services découlant de la production et correspondant à la mission d'un système. Ils sont liés à l'option bureaucratique de différentes façons. D'abord par leur lien indirect avec les intrants. Nous avons, on s'en souvient, émis au début de cet exposé l'hypothèse selon laquelle ce serait surtout l'importance stratégique des extrants, jointe à l'incapacité de les mesurer ou de les évaluer clairement, qui susciterait les contrôles des intrants relatifs au comment, i.e. aux opérations, et donc l'option bureaucratique. D'où deux problèmes : celui de la mesure des extrants et celui de leur importance stratégique.

En ce qui a trait au deuxième point, on peut supposer logiquement qu'un extrant de peu d'importance pour les contrôleurs des intrants ne sera que rarement lié à l'option bureaucratique. Le problème de la mesure, en revanche, est plus sérieux. Il pose en fait celui de l'évaluation d'un bien ou d'un service. Celle-ci peut à l'occasion, en particulier lorsqu'elle se traduit par un achat du bien ou service, donner un indice de mesure relativement précis du succès de l'extrant. Par contre, dans le cas où ce dernier est un service public, le problème de sa mesure se pose avec acuité.

C'est qu'en effet l'évaluation d'un service public est le plus souvent subjective, faite par le client ou le consommateur direct, quand ce n'est pas par la société plus large, et qu'elle est difficilement isolable de l'évaluation des opérations. Ainsi, le patient fréquentant la clinique externe d'un hôpital pour enfants sait, bien sûr, si son enfant est guéri (évaluation de l'extrant), mais sa perception de la façon dont on l'a accueilli, dont on lui a expliqué la maladie et son traitement (en somme sa perception des opérations) a eu, dans bien des cas, une influence décisive sur la guérison même de l'enfant (sur l'extrant du système)<sup>35</sup>. D'où un deuxième lien entre option bureaucratique et extrants, lien indirect lui aussi, qui se fait cette fois par le biais des opérations.

Un troisième lien entre option bureaucratique et extrants se fait, toujours indirectement, par la difficulté, dans l'évaluation d'un service, de séparer les extrants des opérations d'un système, et celles-ci à leur tour de sa mission. C'est ainsi que, dans une agence de placement, l'évaluation du service (extrant) reflétera le traitement dont aura bénéficié le client (opérations), mais celui-ci sera largement influencé par les objectifs du système, par exemple quant à la quantité et à la qualité des placements (mission).

Soulignons en dernier lieu que le lien entre extrant et option bureaucratique ne peut se faire, en ce qui concerne les intrants, que

dans la mesure où celui qui évalue l'extrant est aussi capable, par le jeu des relations de pouvoir, de s'imposer aux contrôleurs de l'intrant (à moins, bien entendu, qu'il ne s'agisse de la même personne).

## Conclusion

Le texte qui précède pose nettement des jugements de valeur. Il s'oppose à la centralisation, à la méfiance, au contrôle tatillon et à la prolifération des règlements qui ont produit les excès et la sclérose que nous pouvons constater aujourd'hui et que nous appelons bureaucratie. Il est en faveur de la décentralisation (réelle), de la confiance dans la nature humaine, de l'imagination et de la créativité.

Loin de nous l'idée d'en venir aux théories des « relations humaines » ou de la participation à tout prix : nous croyons seulement que, dans le jeu rationnel des relations de pouvoir que constitue tout système d'action sociale, il y a place pour de l'initiative et de la liberté d'action. Toutefois celle-ci n'est pas seulement accaparement des zones d'incertitude laissées par une organisation hiérarchisée et centralisée<sup>36</sup>, mais elle est plutôt voulue et encouragée par un système qui y voit un moyen de devenir plus dynamique, plus innovateur, plus satisfaisant pour ses membres et, en dernier recours, plus productif à long terme.

Dans cette optique, en dépit de l'aspect normatif que l'on peut voir là (du type « c'est la grâce que je vous souhaite de tout mon cœur... »), ce sont tous les membres d'une organisation qui ont intérêt à adopter une telle forme d'action. La direction parce que la situation actuelle ne permet plus d'aller bien loin dans la découverte de « gadgets » pour améliorer la productivité. Les employés parce que, pouvant désormais décider eux-mêmes de leur façon de travailler, plus près de l'objet qu'ils fabriquent ou des services qu'ils fournissent, ils se sentent plus maîtres de leur activité quotidienne, vécue au jour le jour.

En ce sens, en dépit du fait que nous avons semblé privilégier, par opposition à l'option bureaucratique, une forme spécifique d'organisation du travail, à savoir celle des groupes semi-autonomes, nous ne proposons pas celle-ci comme un absolu, comme *la* solution. On connaît en effet les aspects potentiellement négatifs, sclérosants et totalitaires de la vie de groupe. Nous croyons simplement qu'il faut insuffler dans nos grandes organisations non seulement des structures mais aussi des modes de fonctionnement

nouveaux, différents, plus simples, qu'il s'agit d'inventer non une fois pour toutes mais dans chaque cas particulier.

Hélène Denis-Grenier

*École polytechnique de Montréal*  
*Département de génie industriel*

---

NOTES

<sup>1</sup> H. H. Gerth et C. Wright Mills, *From Max Weber : Essays in Sociology*, N.Y., Oxford University Press, 1958, chap. VIII.

<sup>2</sup> Michel Crozier, *Le Phénomène bureaucratique*, Paris, Seuil, 1963.

<sup>3</sup> P. Selznick, *T.V.A. and the Grass Roots*, Berkeley, University of California Press, 1949.

<sup>4</sup> Robert K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Ill., The Free Press, 1949.

<sup>5</sup> Michel Crozier, *op. cit.*

<sup>6</sup> P. Gaultier, « La bureaucratie contagieuse », *Direction et gestion des entreprises*, n° 1, janv.-févr. 1977, p. 7-17, p. 9.

<sup>7</sup> P. M. Blau et W.R. Scott, *Formal Organizations*, San Francisco, Chandler Publ. Co., 1962, p. 42.

<sup>8</sup> Donald P. Warwick, *A Theory of Public Bureaucracy*, Harvard University Press, Mass., 1975.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Alexis De Tocqueville, *De la démocratie en Amérique*, Paris, Gallimard (Idées), 1968, p. 317.

<sup>11</sup> Hélène Denis-Grenier, *Pouvoir et centralisation : une organisation québécoise*, thèse de doctorat, non publiée, Paris, 1974.

<sup>12</sup> J. Godbout, « Bilan provisoire », dans *La Transformation du pouvoir au Québec*, Montréal, Éd. coopératives Albert Saint-Martin, 1980.

<sup>13</sup> M. Crozier, *op. cit.*

<sup>14</sup> D. Warwick, *op. cit.*

<sup>15</sup> Nous sommes consciente que cette inclusion des contraintes de l'environnement dans les intrants peut être discutable, surtout si l'on définit ces derniers de façon matérielle, mais nous croyons qu'elle se justifie si l'on donne aux intrants une signification plus large.

<sup>16</sup> F. W. Taylor, *Scientific Management*, N.Y., Harper, 1911.

<sup>17</sup> À l'exception de l'autogestion ou de la mise sur pied d'équipes de travail, mais dans ce dernier cas on parle plus volontiers de coordination que de direction. D'autre part, même ces équipes comportent une relation de subordination à l'autorité fondée sur l'expertise.

<sup>18</sup> H. Jacoby, *The Bureaucratization of the World*, Berkeley, University of California Press, 1973.

<sup>19</sup> H. Denis-Grenier, *op. cit.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> On observe à cet égard la distanciation et l'autonomie grandissantes des techniques de planification proprement dites par rapport au contrôle, tout au moins dans les grandes organisations.

<sup>22</sup> « Avec ce programme, les gars pensent compagnie... », *Le Monde ouvrier*, F.T.Q., mars 1980, p. 9.

<sup>23</sup> R. Schrank, *Ten Thousand Working Days*, Cambridge, Mass., M.I.T. Press, 1980.

<sup>24</sup> Nous laissons de côté, pour le moment du moins, la coordination latérale des structures du type matriciel.

<sup>25</sup> À noter que nous excluons ici, pour les fins de notre discussion, la centralisation de type autocratique, genre organisation à « structure simple ». Voir H. Mintzberg, *The Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1979.

<sup>26</sup> H. Denis-Grenier, *op. cit.*

<sup>27</sup> M. Crozier, *op. cit.*

<sup>28</sup> D. Warwick, *op. cit.*

<sup>29</sup> Mais qui pourrait être aussi un coordonnateur non hiérarchique ou encore une équipe de coordination.

<sup>30</sup> H. Denis-Grenier, *op. cit.*

<sup>31</sup> M. Crozier, *op. cit.*, et M. Crozier et E. Friedberg, *L'Acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.

<sup>32</sup> André Thibault, *L'Univers social des employés*, rapport interne, Hydro-Québec.

<sup>33</sup> Ceci vaut également pour le cadre expert mais nous ne parlons ici que des cadres hiérarchiques.

<sup>34</sup> R. Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*, N. Y., Basic Books, 1977.

<sup>35</sup> Hélène Denis, *Les Patients d'une clinique externe d'un hôpital pour enfants*, thèse de M.A., non publiée, Université de Montréal, 1966.

<sup>36</sup> M. Crozier, *Le Phénomène bureaucratique*, *op. cit.*

I. La planification des missions de l'entreprise

H. Jacobs, *The Business Mission of the Firm*, Cambridge University Press, 1971.

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise

... la planification des missions de l'entreprise