

## **CHAPITER 02 :**

### ***Différenciation entre Activité, tâche, poste, métier, profession***

#### **Introduction :** de l'Organisation du travail

L'émergence des préoccupations de compétitivité dans l'activité des Entreprises, entraîne de nouveaux « métiers ». Ceci est le reflet d'un phénomène bien connu dans les sociétés occidentales : *la division du travail de même que la spécialisation, voire l'hyperspécialisation.*

Ceci peut favoriser l'émergence de multiples métiers, l'évolution rapide des compétences et des activités. On constate une même évolution de la conception traditionnelle où les recrutements sont basés sur un niveau de concours, une sorte de « compétence générale », alors que la multiplication des tâches dévolues et la complexité des problèmes à traiter appelle le développement de spécialistes dans différents domaines.

Quelle différence entre des activités, des tâches, des fonctions, des postes, des emplois, des métiers, des professions ?

Nous proposons quelques éléments de clarification par la sociologie des professions, les méthodes d'études de poste et la didactique professionnelle, qui est l'étude des compétences et savoirs professionnels.

#### **DES ACTIVITÉS , DES TÂCHES ,DES POSTES**

Nous avons choisi d'effectuer cette présentation dans le sens des présentations classiques en sociologie des professions qui partent souvent des critères permettant de définir une profession avant de montrer leur complexité et de les nuancer.

## **L'activité :**

Selon les ergonomes, qui étudient « le travail en train de se faire » et ses conditions, l'activité est définie comme l'exécution d'une série d'actions et « les représentations qui l'accompagnent et qui la guident » :

L'activité des individus est soumise à de multiples variations et contraintes dues à leur environnement, elle nécessite de nombreuses adaptations aux situations rencontrées. Nous nous situons ici au niveau le plus individuel, même si l'activité peut être réalisée collectivement.

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

## **La tâche**

Lorsque les ergonomes observent et analysent l'activité, ils la restituent dans son contexte, le plus immédiat étant les tâches qui sont confiées aux individus. La tâche correspond à l'ensemble des buts et procédures prescrites, aux performances exigées et aux normes de qualité, mais aussi à l'environnement physique de réalisation du travail. À une tâche correspondent des objectifs, des moyens et des conditions de réalisation : elle est prescrite, c'est un modèle du travail. Des procédures plus ou moins détaillées, des règles qui définissent ce qui peut ou doit être fait...

## **Le poste**

La méthode la plus connue est sans doute la méthode ETED (Emploi Type Étudié dans sa Dynamique) élaborée dans le cadre des travaux de Nicole Mandon . L'« emploi type » L'emploi est pris ici au sens de poste occupé par un...

Défini par la spécificité d'un rôle socio productif :

- ✓ le champ d'intervention sur le processus de travail auquel l'emploi type contribue de façon principale (« ce qu'il fait », ses « attributions »...);
- ✓ le positionnement d'interface (relations avec les autres acteurs) ;

- ✓ la spécificité des démarches : données prises en compte, exigences du travail et finalité globale.

La question est : quelle est la spécificité des rôles assumés par ces postes ? à savoir un ensemble relativement permanent d'attributions de base ou de tâches (données par la hiérarchie et par les individus eux-mêmes), enchaînées en une logique de production. Ce qui fait la différence entre deux postes est donc le rôle socio productif (finalité globale, part d'intervention dans le processus de production).

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

## **DES POSTES AUX MÉTIERS ET DES MÉTIERS AUX PROFESSIONS**

### **Le métier**

#### **Métier (activité)**

Un métier est une activité humaine, le plus souvent à but lucratif. C'est aussi un savoir-faire acquis et, lorsque le métier le permet, une amélioration de ce savoir.

- ✓ L'exercice d'un métier est fréquemment précédé d'un apprentissage. On exerce souvent un seul métier à la fois, mais celui-ci peut être plus ou moins spécialisé. Dans la fonction publique, le cumul d'activités est interdit ou réglementé.

- ✓ Les métiers demandent des durées d'apprentissage variées ; ce facteur, plus ou moins lié à la *loi de l'offre et de la demande*, détermine, en partie, leur rémunération.

- ✓ De plus en plus de personnes exercent plusieurs métiers successivement pendant leur vie.

- ✓ Contrairement au travail, avoir un métier n'implique pas forcément sa pratique. On exerce son métier, soit librement (freelance, profession libérale, artistes), soit comme entrepreneur (chef d'entreprise, commerçant, agriculteur), soit comme salarié, dans ce cas, soit dans le secteur privé, soit dans le secteur public

✓ L'exercice de certains métiers est réglementé (conditions de diplômes, concours d'accès, achat d'une charge ou d'une patente,

La notion de métier est plus complexe qu'il n'y paraît à première vue. Ce terme, d'usage courant, peut sembler d'une évidence trompeuse. Comme le note Descolongs , « on confond souvent emploi, poste, métier et profession », confusion entretenue dans les nomenclatures professionnelles.

on peut ajouter une définition qui, selon Descolongs , est constitutive d'un métier : *l'art ou ensemble des savoir-faire spécifiques.*

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

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

- ✓ définition de savoir-faire spécifiques,
- ✓ revendication et attribution d'une identité de métier,
- ✓ regroupement des pairs en réseau,
- ✓ structuration du marché du travail (tendant à la fermeture,

## **La profession**

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

il faut que la profession soit socialement nécessaire, que ses membres suivent un code de déontologie et que le groupe le fasse respecter. Ce code fixe les relations des membres de la profession entre eux et avec le reste de la société. Par exemple, les ingénieurs se sont vus refuser ce statut de profession car les juges n'ont pu établir avec certitude qu'ils observeraient une loyauté plus forte à l'égard de leur association professionnelle qu'à l'égard de la direction de leurs entreprises.

Le modèle expose les traits organisationnels d'une profession :

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

Mais ce type idéal de la profession s'applique presque exclusivement... à la médecine et aux juristes

## **CONCLUSION...**

Ce détour par quelques notions étudiées en analyse du travail, en analyse des postes et en sociologie des professions nous a permis de différencier les attributions et de constituer des concepts indispensables au monde du travail.

L'émergence de métiers spécifiques ou de tâches qui restent annexes dans les postes traditionnels ? Observe-t-on l'émergence de savoir-faire spécifiques, de compétences particulières, d'un sentiment d'identité ? Quelles sont les difficultés et les questionnements qui agitent L'innovation et la performance ? Du coup, quelle reconfiguration des compétences devient nécessaire pour la société ? Existe-t-il de nouveaux savoirs professionnels ?