
La perspective du Centre d'étude sur les métiers dans la recherche

Jean-Noël Tremblay

Directeur, Centre d'étude sur les métiers du Campus Notre-Dame-de-Foy

Pour l'essentiel, le point de vue du Centre d'étude sur les métiers (C.E.M.) dans le domaine de la recherche est de reconnaître les compétences particulières de ceux qui exercent un métier. Peu importe le métier dont il est question, métier manuel ou intellectuel, artisanal ou professionnel, il s'agit de considérer le point de vue de l'acteur puisque ce sont, en définitive, ses idées, ses pensées, ses habiletés qui forment ce qu'on appelle les savoirs du métier.

Dans l'univers pédagogique qui nous entoure, les savoirs sont catalogués et leurs valeurs respectives enseignées dans des réseaux étanches l'un par rapport à l'autre: les métiers dits manuels au secondaire, les métiers techniques au collégial et ceux classés professionnels à l'université. Nous avons pris également l'habitude d'isoler pour fins d'étude *les savoir-techniques des savoir-faire* et des *savoir-être*.

Nos prétentions de recherche vont dans le sens contraire. Les savoirs du métier forment un tout dans l'être du métier. Plus fondamentalement, ils relèvent de la conscience, de la puissance créatrice de la pensée humaine et du désir qu'a l'homme (ou la femme) de métier de pouvoir, à travers ses actions, s'adapter à la nature de son travail et maîtriser totalement la réalisation de son ouvrage. C'est la faculté de créer à chaque fois, par le biais d'outils, de techniques et de connaissances acquises, une façon de faire qui, en définitive, n'est rien d'autre que l'expression de soi-même.

Les compétences du métier sont le résultat de ce développement personnel, qui s'acquiert avec le temps; formation difficile et longue où la diplomation dans notre système scolaire n'est, pour ainsi dire, qu'une étape parmi tant d'autres. De ce point de vue, les objectifs du C.E.M. sont d'abord de visiter les ateliers et les chantiers, partout dans les entreprises privées ou publiques, là où il y a des gens qui pratiquent leur métier; ensuite, de les observer et les écouter, puis de rendre compte. Concrètement, la démarche suivante est donc envisagée : une *étude* sérieuse de la réalité des métiers, une méthode de recherche adéquate, un programme de diffusion et publication des résultats, enfin la production et/ou la révision de programmes de formation. Mentionnons tout de suite qu'il s'agit là d'un vaste programme, ambitieux même, dans la mesure où il prétend avoir les vertus qu'on réserve la plupart du temps aux instituts universitaires. C'est également un programme de recherche subversif jusqu'à un certain

point, puisqu'il ne porte pas sur le discours abstrait des modes d'emploi techniques et des processus de gestion habituellement enseignés, réduisant la "*compétence*" du métier aux indicateurs de performance des organisations du travail, ou supposés tels par ceux qui forment les gens de métier. En somme, le point de vue du C.E.M. dans la recherche vise la valorisation des métiers par la reconnaissance des compétences des gens de métier. Il s'agit là d'un idéal, bien sûr! Partant du débat actuel sur la formation professionnelle, et nous appuyant sur l'expertise des collèges en ce domaine, le C.E.M. devrait être un lieu privilégié de collaboration entre établissements.

Mais pourquoi s'intéresser à l'homme de métier plutôt que de chercher à définir les conditions objectives de la pratique du métier?

La réponse la plus simple vient d'une constatation qui relève du sens commun : l'enracinement de l'expérience dans une forme de "*pensée pratique*" est fondamentalement une sagesse et une prudence propre au domaine de l'action humaine. En d'autres mots, posons-nous les questions suivantes:

*qu'est-ce qui mobilise l'être humain au travail?
quels sont les facteurs qui attirent son adhésion,
les sources de sa morosité, de sa productivité et
de son identité?*

La réponse se trouve dans la conscience, et non dans le fruit d'une science particulière, encore moins d'un conditionnement par apprentissage. Un ébéniste, un vrai, est tout à la fois un poète et un savant, quoi qu'on en dise.

Une autre réponse nous vient de nos recherches en ce domaine. Dans les faits, dans les organisations de travail, il nous est apparu que le terme de "*compétence*", qui renvoie aux notions de connaissance, de communication et de culture, était davantage lié aux exigences du métier que celui de "performance" qui se rapporte à l'idée de mise en oeuvre organisationnelle de procédés et de techniques axés sur les résultats. Si bien que les exigences de la performance étant bien documentées, la compétence de l'acteur, son savoir et son expérience sont peu ou prou considérés dans la façon d'envisager la productivité dans le travail. Et surtout, d'atteindre l'augmentation de la qualité. En fait, c'est la pensée créatrice dans l'action qui se trouve ainsi disqualifiée. Pourquoi? Parce que les hommes de métier obéissent d'abord aux règles de leur pratique et non à celles de la

raison. En d'autres mots, l'homme au travail vit dans un univers qu'il a lui-même imaginé. L'exercice d'un métier, quel qu'il soit, demeure une réalité culturelle indépendante de l'organisation d'une entreprise. Cela signifie que les gens de métier conservent leur entière liberté de penser, malgré les exigences rationnelles de l'organisation du travail. Cela veut dire qu'ils doivent s'adapter plutôt aux exigences de leur pratique pour demeurer compétents. Cela signifie également que ce savoir pratique est une forme de pensée au même titre que la rationalité en est une autre: chacune obéissant à des règles différentes dans la représentation de la réalité du travail policier.

C'est la disqualification progressive de la puissance créatrice, celle-là même qui génère dans l'action quotidienne la qualité particulière de l'artisan ou de l'homme de métier, qui détermine sa compétence au travail comme son efficacité vis-à-vis des résultats qu'il cherche à obtenir. Une retombée directe des études à faire dans cette perspective est la révision de l'encadrement dans les organisations de travail : la sélection du personnel, la formation en entreprise, l'organisation du travail, l'évaluation et le contrôle dans le travail. Les contremaîtres et les superviseurs dans les opérations, en fait tous ceux qui cumulent une double compétence, celle du métier et celle du leadership, en seraient, selon nous, les premiers bénéficiaires.

Plus largement, la réalisation de telles recherches signifie le développement de programmes de formation sur mesure adaptés à l'exercice d'un métier. C'est-à-dire l'agencement des contenus de cours, et non seulement la juxtaposition des différents cours autour de la notion des compétences requises du point de vue de l'acteur. Un bon chirurgien, c'est celui qui a dépassé la maîtrise technique. Au fond, il l'a redéployée dans une façon d'être, une forme de penser qui intègre toute son expérience, sa formation et ses habiletés. L'exercice d'un métier est un art de vivre en communauté, d'abord celle de son milieu de travail.

Les conditions de la méthode - Il existe différentes façons de s'intéresser au métier de quelqu'un. Celle de l'ethnographe a ceci de particulier qu'elle ne s'appuie, au départ, sur aucune hypothèse précise. Il n'adopte pas davantage de points de vue particuliers comme, par exemple, l'analyse de comportements pathologiques ou bien le développement de modèles explicatifs en référence à un quelconque système de normes et de règles sociales. L'ethnographe suppose plutôt que chaque personne a sa propre pensée sur son métier, à la mesure de son expérience. Il est aussi convaincu que cette pensée se retrouve collectivement dans les gestes et dans les paroles de ces personnes, de même que dans le libre exercice du jugement exigé par la pratique de son métier. La perception qu'ont les gens du métier des différentes facettes de leur travail devient alors l'objet d'étude de l'ethnographe, c'est-à-dire la compréhension de la culture du métier.