

# COMPETÊNCIAS E PROFISSIONALIZAÇÃO NO “TRABALHO INFORMAL”<sup>1</sup>

## *Competences et professionnalisation dans le “travail informel”*

### *Competence and professionalization in «informal work»*

NOUROUDINE, Abdallah<sup>2</sup>

#### RESUMO

Neste artigo propomos uma reflexão sobre as competências, a profissionalização e o “trabalho informal”. Trata-se, de um lado, das atividades e ofícios que existem de fato sem estar inscritos em um processo de profissionalização e, por outro lado, de percursos de trabalho aguardando reconhecimento que permitiria aos atores relacionados de ganharem status de “profissionais”. Nosso questionamento é o seguinte: em que condições a profissionalização das atividades realizadas no “trabalho informal” é possível? Levantamos a hipótese de que a profissionalização das atividades realizadas no “trabalho informal” passa pelo reconhecimento, em diversas modalidades, das competências que nele são produzidas. Em nossas reflexões, analisamos a profissionalização segundo formas particulares em relação com as situações de trabalho específicas e as situações de vida singulares dos atores na sociedade em que se encontram. Para que a ligação que sugerimos entre as competências e profissionalização possa ser efetuada eficazmente, sugerimos que uma e outra noção sejam consideradas enquanto realidades multidimensionais e complexas.

**Palavras-chave:** Trabalho informal. Competências. Profissionalização.

#### ABSTRACT

In this article, we propose a reflection on competencies, professionalization and “informal work”. It focus on one hand, the activities and jobs actually that exist without being enrolled in a professionalization process, and on other hand, the work paths awaiting the recognition that would allow the related actors to gain a “professional” status. Our question is: under what conditions is possible the professionalization of activities carried out in “informal work”? We raised the hypothesis that the professionalization of the activities carried out in “informal work” involves the recognition, in various modalities, of the competences that are produced in “informal work” itself. In our reflections, we analyze the professionalization according to particular ways in relation to the specific work situations and the unique life situations of the actors in the society in which they are. To the link suggested between the competences and professionalism can be carried out effectively, we suggest both be considered as multidimensional and complex realities.

**Keywords:** Informal work. Competences. Professionalization.

#### RÉSUMÉ

Nous proposons une réflexion sur les compétences, la professionnalisation et le “travail informel”. Il s’agit, d’une part, d’activités et de métiers qui existent de fait sans être inscrits dans un processus de professionnalisation et, d’autre part, de parcours de travail en attente de la reconnaissance qui permettrait aux acteurs concernés de se positionner en tant que “professionnels”. Notre questionnement est le suivant : à quelles conditions la professionnalisation des activités réalisées dans le “travail informel”

<sup>1</sup>Tradução do original, em francês: Estela Vieira. Revisão: Daisy Moreira Cunha.

<sup>2</sup>Doutor em Filosofia pela Aix Marseille Université, Diretor Geral do Centre National de Documentation et de Recherche Scientifique (CNDRS)/ Comores, Professor na Université des Comores. E-mail: <abdanouroudine@yahoo.fr>.

est-elle possible ? Nous faisons l'hypothèse que la professionnalisation des activités réalisées dans le travail informel passe par la reconnaissance, sous diverses formes, des compétences qui y sont produites. Dans notre réflexion, nous déclinons la professionnalisation selon des formes particulières en rapport avec les situations de travail spécifiques et les situations de vie singulières des acteurs dans la société concernée. Pour que la liaison que nous suggérons entre compétences et professionnalisation puisse être effectuée efficacement, nous suggérons que l'une et l'autre notion soient considérées en tant que réalités multidimensionnelles et complexes.

**Mots-clés :** Travail informel. Compétences. Professionnalisation.

---

## INTRODUCTION

La question de la relation entre compétences et professionnalisation est porteuse d'enjeux considérables sur les plans théorique et pratique. Cela est vrai pour la plupart des pays, mais ça l'est encore plus pour les pays du tiers monde où le travail dit informel et le travail non marchand occupent une place importante. Les activités en volume important qui sont réalisées dans ces deux domaines d'activité permettent souvent de répondre à une demande locale de production de biens ou de réalisation de services avec des résultats relativement satisfaisants. Cela signifie, d'une part, que le travail réalisé dans ces conditions répond à des besoins réels et, d'autre part, que les activités réalisées dans ces cadres-là mobilisent des savoirs. Quand on fait appel aux services d'un mécanicien, d'un menuisier, d'un plombier, d'un soudeur... qui exercent dans le "travail informel", on peut se rendre compte que, bien souvent, les activités qui y sont réalisées sont efficaces. Il en est de même, pour la main-d'œuvre qu'on mobilise lors d'une prestation sociale d'échange non marchand régit selon les règles du don et du contre don afin de construire une case, labourer un champ, cuisiner des plats pour une cérémonie de mariage, etc. Cette

## INTRODUÇÃO

A questão da relação entre competências e profissionalização carrega interesses consideráveis nos planos teórico e prático. Isso é verdade para a maioria dos países, mas é ainda mais para os países do terceiro mundo, onde o trabalho dito informal e o trabalho não mercantil ocupam um lugar importante. As atividades, em grande volume, que são realizadas nesses dois domínios da atividade permitem frequentemente responder a uma demanda local de produção de bens ou prestação de serviços com resultados relativamente satisfatórios. Isso significa que, de um lado, o trabalho realizado nessas condições responde às necessidades reais e, por outro lado, que as atividades realizadas nessas configurações mobilizam saberes. Quando contratamos os serviços de um mecânico, um carpinteiro, um canalizador, um soldador... que exercem o "trabalho informal", pode-se perceber que, geralmente, as atividades que são realizadas são eficazes. É o mesmo para a força de trabalho que se mobiliza no momento de uma prestação social de serviço não mercantil regida segundo as regras do dom e do contradom a fim de construir uma casa, arar um campo, cozinhar pratos para uma cerimônia de casamento, etc. Essa força laboral

main-d'œuvre ne sera pas moins efficace dans le travail marchand que dans le travail non marchand sans quoi ce système ne serait pas si établi dans les usages des sociétés de travail non marchand. L'existence de ce gisement d'activités socialement et économiquement utiles et, de surcroît, réalisées efficacement posent avec urgence le problème de la professionnalisation. L'objet visé dans cette réflexion concerne des métiers qui existent de fait sans être inscrits dans un processus de professionnalisation et des parcours personnalisés de travail en attente de la reconnaissance qui permettrait aux personnes concernées de se positionner en tant que professionnelles dans le travail qu'elles effectuent quotidiennement. Nous examinerons en particulier le cas de la professionnalisation des activités du "travail informel" en laissant, pour l'heure en suspend les activités du travail non marchand. A quelles conditions la professionnalisation des activités réalisées dans le "travail informel" est-elle possible ? Nous faisons l'hypothèse que la professionnalisation des activités réalisées dans le travail informel passe par la reconnaissance, sous diverses formes, des compétences qui y sont produites. A partir de cette affirmation générale, la professionnalisation ne peut que prendre des formes particulières en rapport avec les situations de travail spécifiques et les situations de vie singulières dans la société concernée. Pour que la liaison que nous suggérons entre compétences et professionnalisation puisse être effectuée tout en évitant tout réductionnisme, il est nécessaire que l'une et l'autre notion soient saisies dans leur complexité. Les "ingrédients de la compétence" (SCHWARTZ, 2000) où la compétence est analysée comme

no trabalho mercantil não será menos eficaz que no trabalho não mercantil, sem o qual esse sistema não seria assim estabelecido no uso das sociedades de trabalho não mercantil. Com a existência desse campo de atividades socialmente e economicamente úteis e, além disso, executadas eficazmente, emerge com urgência o problema da profissionalização. O objeto visado nesta reflexão diz respeito a ofícios que existem de fato sem serem inscritos em um processo de profissionalização e a percursos personalizados de trabalho na espera do reconhecimento que permitiria aos interessados se posicionar como profissionais no trabalho que eles executam diariamente. Vamos examinar em particular o caso da profissionalização das atividades do "trabalho informal", deixando, por hora, em suspenso as atividades de trabalho não mercantil. Em que condições a profissionalização das atividades realizadas no "trabalho informal" é possível? Propomos a hipótese de que seja na situação em que a profissionalização das atividades realizadas no trabalho informal passe pelo reconhecimento, de diversas maneiras, das competências que são produzidas no ofício. A partir dessa afirmação geral, a profissionalização só poderia assumir formas particulares em relação às situações de trabalho específicas e a situações de vida singulares em uma dada sociedade. Para que a ligação que sugerimos entre as competências e a profissionalização possa ser realizada evitando-se todo reducionismo, é necessário que uma e outra noção sejam capturadas na sua complexidade. Os "ingredientes da competência" (SCHWARTZ, 2000), ideia segundo a qual a competência é analisada como uma noção complexa que reúne em

une notion complexe qui réunie en son sein des savoirs de différentes natures, d'une part, et l'approche multidimensionnelle de la professionnalisation que propose Janine Roche (1999) seront de nature à nous permettre de procéder à l'essai d'articulation entre compétence et professionnalisation susceptible d'aider à traiter le cas particulier des activités du "travail informel". Dans cette réflexion, la notion de professionnalisation sera étudiée en rapport à l'activité et à l'expérience (première partie) en prenant le cas du "travail informel" (deuxième partie). La question du savoir dans la professionnalisation des activités et des métiers sera traitée dans l'analyse des ingrédients de la compétence (troisième partie) et dans l'examen des modalités de validation du savoir (quatrième partie).

## **1. ACTIVITÉ, EXPÉRIENCE ET "COMPÉTENCE À VIVRE"**

Les activités, les compétences et la professionnalisation dont il sera question tout au long de cette réflexion n'existent pas au milieu de rien. Au contraire, il convient de se les figurer inscrites dans un contexte où les hommes œuvrent sans relâche à s'aménager un milieu de vie. Canguilhem définit la vie à partir de l'expérience, ce qui est loin d'être sans intérêt pour notre réflexion sur la relation entre compétence et professionnalisation. "La vie est expérience, c'est-à-dire improvisation, utilisation des occurrences ; elle est tentative dans tous les sens" (CANGUILHEM, 1965, p. 118). L'"improvisation" et les "tentatives" au cœur de l'expérience révèlent que celle-ci est un lieu où se développe le génie humain qui fait de lui un être capable de créer les facteurs d'adéquation nécessaire entre sa vie et

si savoirs de différentes natures, de um lado, e a abordagem multidimensional da profissionalização proposta por Janine Roche (1999), por outro, são a fundamentação a nos permitir prosseguir com a tentativa de articulação entre competência e profissionalização capaz de ajudar a tratar o caso particular de atividades no "trabalho informal". Nessa reflexão, a noção de profissionalização será estudada em relação à atividade e à experiência (primeira parte) e tomando o caso do "trabalho informal" (segunda parte). A questão do saber na profissionalização das atividades e dos ofícios será tratada na análise dos "ingredientes da competência" (terceira parte) e na revisão dos métodos de validação do saber (quarta parte).

## **1. ATIVIDADE, EXPERIÊNCIA E "COMPETÊNCIA PARA VIVER"**

Atividades, competências e profissionalização, que serão questões ao longo desta reflexão, não existem no meio do nada. Em vez disso, convém inscrevê-los num contexto em que os homens trabalham incansavelmente para desenvolver um ambiente de vida. Canguilhem (1965, p. 118) define a vida a partir da experiência, o que está longe de ser irrelevante para a nossa reflexão sobre a relação entre competência e profissionalismo: "A vida é experiência, ou seja, improvisação, utilização de ocorrências; ela é tentativa em todos os sentidos". A "improvisação" e as "tentativas" no centro da experiência revelam que este é um lugar onde se desenvolve o gênio humano, que faz dele um ser capaz de criar os fatores de ajuste necessários entre sua vida e seu ambiente.

son milieu. Dans l'ergologie, l'activité humaine est le nom que prend l'expérience dont Canguilhem dit qu'elle définit la vie. En se proposant d'étudier l'activité humaine, l'ergologie étend ainsi son domaine de recherche bien au-delà du travail marchand. L'activité humaine déborde le champ spécifique du travail marchand qui n'est qu'une des formes historiques qu'elle prend à un moment donné de l'histoire de certaines sociétés humaines. L'activité humaine est également présente dans le travail dit informel que l'on rencontre souvent dans les pays du tiers monde et dans le travail non marchand que l'on trouve notamment (mais non exclusivement) dans les pays d'Afrique. L'activité ou l'expérience, c'est ce qui fait que la vie est possible pour l'humanité. C'est par elle que l'histoire se met en marche, que les communautés humaines se constituent en sociétés, que les collectifs de vie produisent des cultures qui les singularisent en même temps qu'elle les inscrit dans une dynamique universelle de socialisation à géométrie variable à l'échelle des sociétés et à l'échelle de la planète.

Il est nécessaire de distinguer l'activité humaine générique, qui se situe sur le même plan que l'expérience, et l'activité humaine contextualisée dans une situation historique déterminée dans le cadre du travail marchand, du "travail informel" ou du travail non marchand. En nous appuyant sur les outils conceptuels de l'ergologie, notamment sur les travaux d'Yves Schwartz, nous avons défini l'activité contextualisée comme

[...] processus de gestion immédiate de l'écart entre prescrit et réel, dans lequel le corps-soi est mobilisé sur les plans de l'usage de soi par soi, de l'usage de soi par d'autres, et de l'usage des

Em ergologia, a atividade humana é o nome que leva a experiência que Canguilhem (1965) diz definir a vida. Ao se propor estudar a atividade humana, a ergologia estende, assim, seu campo de pesquisa além do trabalho mercantil. A atividade humana ultrapassa o campo científico do trabalho mercantil, que é apenas uma das formas históricas que ela usa em um dado momento da história de certas sociedades humanas. A atividade humana está igualmente presente no trabalho dito informal, que é frequentemente encontrado em países do terceiro mundo, e naquele denominado não mercantil, que encontramos particularmente (mas não exclusivamente) nos países africanos. A atividade ou a experiência é o que torna possível a vida para a humanidade. É através dela que a história se coloca em marcha, que as comunidades humanas se constituem em sociedades, que os coletivos de vida produzem culturas que os singularizam, ao mesmo tempo que os inscreve em uma dinâmica universal de socialização, em diversos níveis sociais e em uma escala planetária.

É necessário distinguir a atividade genérica humana, que está no mesmo plano que a experiência, e a atividade humana contextualizada numa situação histórica determinada em um quadro de trabalho mercantil, o "trabalho informal" ou não mercantil. Com base nas ferramentas conceituais da ergologia, e particularmente de acordo com Yves Schwartz (2004), nós definimos a atividade contextualizada como

[...] processo de gestão imediata da diferença entre prescrito e real, no qual o corpo-si é mobilizado no plano do uso de si por si, do uso de si pelo outro, do uso do outro por si [à condição

autres par soi [à condition que] l'immédiateté de la gestion [soit] nuancée et relativisée car sa délimitation temporelle ne peut être qu'approximative du fait que le temps présent et immédiat déborde inévitablement à la fois du côté du temps passé et du temps futur (NOUROUDINE, 2004, p. 24).

L'expérience, quant à elle, se constitue

lorsque les qualités mobilisées dans la gestion de l'écart entre prescrit et réel ne font pas que déborder du côté du passé et de l'avenir, mais sont enracinées dans une histoire et projetées dans un avenir à construire, [ce qui] permet la durée et provoque des effets cumulatifs de savoirs et de valeurs qui constituent l'activité en tant qu'expérience (NOUROUDINE, 2004, p. 24).

Ainsi définies, l'activité et l'expérience sont des conditions de possibilités pour la vie et l'histoire de l'humanité sur les plans anthropologique et social.

Mais, qu'est-ce qui fait que les sujets humains individuels et collectifs réussissent plus souvent qu'ils n'échouent lors des "improvisations" et des "tentatives" qu'ils mettent en œuvre dans leurs activités et expériences au point que la vie sociale devient possible sur la durée ? L'homme, au niveau individuel et collectif, a une "compétence à vivre" qui lui permet d'agir sur le milieu, aussi bien physique, social que symbolique, pour en faire son milieu. Autrement dit, il s'approprie du milieu en l'adaptant à sa situation et à ses projets, ce qui traduit le processus de renormalisation intrinsèque à toute activité et expérience humaine. La renormalisation est la qualité commune à l'expérience et à l'activité qui fait que la vie se définit par elles. C'est la dialectique par laquelle l'homme s'approprie le milieu

que] o imediatismo da gestão [seja] nuancado e relativizado, pois a delimitação temporal somente pode ser aproximativa uma vez que o tempo presente e imediato transborda inevitavelmente, às vezes do lado do tempo passado e do tempo futuro (NOUROUDINE, 2004, p. 24).

A experiência, entretanto, é constituída

[...] quando as qualidades mobilizadas para gerir a distância entre o prescrito e o real não fazem mais que transbordar do lado do passado e do futuro, mas estão enraizadas na história e projetadas em um futuro a construir, [o que] permite a duração e provoca efeitos cumulativos de saberes e valores que compõem a atividade como uma experiência (NOUROUDINE, 2004, p. 24).

Assim definidas, a atividade e a experiência são condições de possibilidades para a vida e a história da humanidade nos planos antropológico e social.

Mas o que é que faz com que sujeitos humanos, individuais e coletivos, consigam sucesso com mais frequência do que falhas durante as "improvisações" e as "tentativas" que eles implementam em suas atividades e experiências, a ponto de a vida social se tornar possível ao longo do tempo? O homem, nos níveis individual e coletivo, tem uma "competência para viver", que lhe permite agir sobre o meio ambiente, tanto físico, social quanto simbólico, para fazer dele o seu meio. Em outras palavras, ele se apropria do meio, adaptando-o à sua situação e aos seus projetos, o que traduz o processo de renormalização intrínseca a qualquer atividade e experiência humana. A renormalização é a qualidade comum à experiência e à atividade que faz com que a vida se defina por elas. Essa é a dialética pela

en le transformant pour le rendre adéquat aux exigences de sa vie. Il s'agit d'un processus de construction dans lequel les normes antécédentes sont mises en corrélation avec la situation de vie pour produire des normes en adéquation avec les conditions réelles de l'expérience et de l'activité.

Ce rapport dialectique entre des normes antécédentes et des tentatives de normalisation partielles autour d'entités humaines indécises, biologiquement singulière et/ou singularisées dans et par l'histoire, nous paraît avoir quelque chose d'universel ; qui pénètre tous les domaines de l'existence humaine et avec lequel les savoirs spécialisés sur lesdits domaines doivent négocier une spécificité de ce fait seulement partielle (SCHWARTZ, 2000, p. 594).

La renormalisation est un effort de recherche et de création d'une nouvelle cohérence dans le cours de l'activité humaine. Cela n'implique pas que la normalisation occasionnée par les normes antécédentes n'est pas pertinente dans la situation particulière où ces dernières ont été formalisées, c'est-à-dire, en tant que normes traduisant un effort d'anticipation. La renormalisation est plutôt un révélateur d'une nécessaire adaptation des normes antécédentes lorsque, dans la situation de réalisation de l'activité, apparaissent des imprévus qui rendent la normalisation obtenue grâce aux normes antécédentes inopérante et posent l'exigence de normaliser de nouveau en tenant compte des nouvelles caractéristiques de la situation de vie.

Par conséquent, il existe une liaison nécessaire entre les compétences et la vie qui font des premières une réalité dynamique difficilement définissable. Selon Yves Schwartz, cela conduit à

qual o homem se apropria do meio, transformando-o para torná-lo adequado às exigências da sua vida. Esse é um processo de construção no qual as normas antecedentes estão correlacionadas com a situação de vida para produzir normas ajustadas com as condições reais de experiência e atividade.

Essa relação dialética entre normas antecedentes e tentativas de normalização parciais em torno de entidades humanas indecisas, biologicamente singulares e/ou singularizadas na e pela história, parece ter algo de universal; que penetra todos domínios da existência humana, com os quais os saberes especializados em tais áreas devem negociar uma especificidade desse feito apenas parcial (SCHWARTZ, 2000, p. 594).

Renormalização é um esforço de pesquisa e de criação de uma nova coerência no curso da atividade humana. Isso não implica que a normalização ocasionada por normas antecedentes seja pertinente apenas na situação particular em que estas últimas foram formalizadas, ou seja, como normas traduzindo um esforço de antecipação. A renormalização é mais um indicador de uma necessária adaptação das normas antecedentes quando, na situação de realização da atividade, aparecem imprevistos que tornam inoperante a normalização obtida graças às normas antecedentes e colocam a exigência de normalizar novamente, considerando as novas características da situação de vida.

Portanto, há uma conexão necessária entre as competências e a vida, que faz destas uma realidade dinâmica cuja definição é difícil. De acordo com Yves Schwartz (2000, p. 483), isso leva a

réfuser l'illusion d'une définition possible de la compétence séparable des conditions qui au jour le jour rendent compte tout simplement de notre capacité à vivre. La compétence est une réalité floue qui prend un contenu tendanciel dans le champ des activités sociales ; mais chercher à définir ses "conditions aux limites" reviendrait à la quête absurde de ce que peuvent être les "compétences nécessaires pour vivre". Par la médiation du "corps-soi", du langage, des valeurs, entre l'usage de soi industriel et les autres moments de la vie biologique, psychique, politique, culturelle, de multiples circulations en tous sens cristallisent un noyau commun et flou de "compétence à vivre" et des polarités spécifiques selon les caractéristiques concrètes où les individus ont à le mettre en œuvre (SCHWARTZ, 2000, p. 483).

La "compétence à vivre", c'est ce talent générique qui permet à l'homme de considérer le milieu physique, le milieu social et le milieu symbolique non pas comme des données qui s'imposent à lui, mais comme une matière à travailler et à transformer. Si, "une norme dans l'expérience anthropologique, ne peut être originelle [et que] la règle ne commence à être règle qu'en faisant règle et [que] cette fonction de correction surgit de l'infraction même" (CANGUILHEM, 1991, p. 178), alors il est nécessaire qu'un savoir produit dans le cours de l'expérience agisse dans l'acte de l'infraction. La "compétence à vivre", c'est ce talent grâce auquel l'homme, dans les différentes sociétés, est capable de prendre des risques en faisant acte d'infraction positive parce que créative.

Il convient alors de penser l'activité humaine comme creuset dans lequel se forgent, se transmettent et s'ajustent des compétences orientées vers le sou-

[...] recusar a ilusão de uma definição possível de competência separável das condições, que, no dia a dia, refletem simplesmente a nossa capacidade de viver. Competência é uma realidade fluida que tem um conteúdo tendencial no campo das atividades sociais; mas procurar definir suas "condições aos limites" retornaria à busca absurda disto que podem ser as "competências necessárias para viver". Através da mediação do "corposi", da linguagem, de valores, entre o uso de si industrial e os outros momentos da vida biológica, psíquica, política, cultural, de múltiplas circulações em todos os sentidos, cristalizam um núcleo comum e frouxo de "competência para viver" e polaridades específicas de acordo com as características concretas onde os indivíduos as aplicam (SCHWARTZ, 2000, p. 483).

A "competência para viver" é esse talento genérico que permite ao homem considerar o meio físico, o meio social e o meio simbólico não como dados que se impõem a ele, mas como um material a trabalhar e a transformar. Se, "uma norma, na experiência antropológica, apenas pode ser original. A regra só começa a ser regra fazendo regra e essa função de correção surge da própria infração" (CANGUILHEM, 1991, p. 178), então é necessário que um saber produzido no curso da experiência aja no ato de infração. A "competência para viver" é o talento pelo qual o homem, em diferentes sociedades, torna-se capaz de assumir riscos, fazendo ato de infração positivo, porque criativo.

Convém, então, pensar a atividade humana como cadinho no qual são forjadas, transmitidas e ajustadas competências orientadas para criar condições



ci de créer les conditions matérielles, intellectuelles et symboliques de l'existence des hommes au sein de nos sociétés. En ce sens, effectivement, la "compétence" est d'abord fondamentalement une 'compétence à vivre'. Cela implique d'analyser les compétences en les situant dans un contexte socio-anthropologique et historique déterminé tout en assumant l'humilité qu'exige la complexité liée au processus même de leur élaboration, réalisation et expression.

## **2. "TRAVAIL INFORMEL", NORMES ET SAVOIRS**

Comment se pose la question de l'expérience, des normes et des savoirs dans le "travail informel" ? Nous tenterons de répondre à cette question, en examinant ce qui distingue le travail marchand du "travail informel". En l'occurrence, ce qui les différencie, ce n'est pas la présence de normes et de structure dans le travail marchand, et l'absence de normes et de structure dans le travail "informel". Le "travail informel", tout comme le travail marchand, est régi par des normes qui lui confèrent une structure. Ce qui les différencie, ce n'est donc pas l'existence, mais le contenu des normes, de la structure d'une partie des objectifs visés. Considérer que les normes sont absentes du "travail informel", c'est avoir une vue limitative des normes dans les activités humaines. La seule norme qui serait prise en compte serait la norme juridique issue du droit positif dont la référence permet de déterminer la légalité ou l'illégalité du travail effectué en faisant l'impasse sur toute autre forme de norme. Avec une telle conception des normes, il ne saurait être question de professionnalisation des métiers et des activités qui relèvent du "travail in-

matériaux, intellectuels e simbólicas da existência dos homens no seio de nossas sociedades. Nesse sentido, efetivamente, "competência" é inicialmente uma "competência para viver". Isso implica analisar as competências situando-as em um contexto socioantropológico e histórico determinado, assumindo a humildade exigida pela complexidade ligada ao processo mesmo de sua elaboração, realização e expressão.

## **2. "TRABALHO INFORMAL", NORMAS E SABERES**

Como se coloca a questão da experiência, das normas e dos saberes no "trabalho informal"? Vamos tentar responder a esta questão examinando o que distingue o trabalho mercantil do "trabalho informal". Nesse caso, o que os diferencia não são a presença de normas e estrutura no trabalho mercantil e a ausência de normas e de estrutura no trabalho "informal". O "trabalho informal", como o trabalho mercantil, é regido por normas que lhe dão estrutura. O que os diferencia não é a existência, mas o conteúdo das normas, da estrutura de uma parte dos objetivos visados. Considerar que as normas estão ausentes do "trabalho informal" é ter uma visão limitada de normas nas atividades humanas. Nessa perspectiva reduzida, a única norma considerada é a norma jurídica, seguida do direito positivo, cuja referência permite determinar a legalidade ou a ilegalidade do trabalho feito, criando um impasse a qualquer outra forma de norma. Com tal concepção de normas, não pode haver profissionalização dos ofícios e das atividades que incluem o "trabalho informal". Como considerar a possibilidade de uma profissionaliza-

formel". Comment envisager la possibilité d'une professionnalisation d'activités supposées illégales, désordonnées et inefficaces ? C'est, en effet, ce que seraient les activités dans le "travail informel" si elles étaient en dehors de toute norme. Par conséquent, pour tenter d'apporter des éléments de réponse à la question de la professionnalisation des activités et des métiers du "travail informel", il est nécessaire de commencer par sortir de cette conception faite de représentations déformées selon lesquelles le travail informel serait un désert de normes.

Pour cela, il convient de poser, d'emblée, que même dans le cas où on considère les normes d'un point de vue strictement juridique, le travail "informel" n'est, en général, pas totalement en dehors de toute norme. Cette observation a conduit Bruno Lautier à remettre en cause toute approche portant à sectoriser l'économie informelle. Il propose une définition de l'économie informelle plus complexe et plus proche de la réalité : "On appellera 'économie informelle' l'ensemble des activités à dominante informelle (étant entendu qu'elles regroupent des pratiques informelles et des pratiques formelles)" (LAUTIER, 1994, p. 43). Il cite, entre autres exemples, celui de l'emploi domestique "non seulement il y a des domestiques déclaré(s) à la sécurité sociale, mais, même quand ce n'est pas le cas, leurs patrons leur accordent les congés payés, ou la liberté le week-end, ou le salaire minimum" et celui des commerçants ambulants : "[...] les ambulants paient les taxes (TVA ou autres) en achetant leurs marchandises, au moins en partie, même s'ils n'en sont pas conscients". Il en

ção das atividades presumivelmente ilegais, desordenadas e ineficientes? É, de fato, o que seriam as atividades no "trabalho informal" se elas estivessem fora de toda norma. Consequentemente, para tentar fornecer elementos de resposta para a questão da profissionalização das atividades e dos ofícios do "trabalho informal", é necessário primeiro sair dessas concepções distorcidas, segundo as quais o trabalho informal é esvaziado de normas.

Para isso, é necessário se perguntar imediatamente, mesmo no caso de considerarmos as normas de um ponto de vista estritamente jurídico, o trabalho "informal" não é, em geral, totalmente fora de toda norma. Essa observação levou Bruno Lautier (1994), visando sectorizar a economia informal, a questionar qualquer abordagem. Ele oferece uma definição de economia informal mais complexa e realista: "Vamos chamar 'economia informal' o conjunto das atividades informais dominantes (desde que reagrupem práticas informais e formais)" (LAUTIER, 1994, p. 43). Ele cita, entre outros exemplos, o do trabalho doméstico: "[...] não somente há doméstica(s) declaradas à seguridade social, mas, mesmo quando este não for o caso, seus patrões lhes asseguram sua licença remunerada ou fim de semana livre, ou o salário mínimo"; e aqueles dos comerciantes ambulantes: "[...] os ambulantes pagam taxas (TVA<sup>3</sup> ou outras) através da compra de suas mercadorias, pelo menos em parte, mesmo que eles não tenham consciência". Ele concluiu que "falar de 'segmentos da economia informal' é um atalho; não existe apenas atividades predominantemente informais" (LAUTIER, 1994, p. 43). Esse questionamento da ideia de

<sup>3</sup> TVA – Taxa sobre o Valor Agregado, que é um imposto geral sobre o consumo, diretamente faturado/cobrado dos clientes sobre bens e serviços consumidos em território francês.

conclue que “parler de ‘segments de l’économie informelle’ est donc un raccourci ; il n’existe que des activités à dominante informelle” (LAUTIER, 1994, p. 43). Cette remise en cause de l’idée de “secteur informel” peut être conduite plus loin. Si on fait l’analyse des activités dites du secteur informel, on se rend compte que l’adjectif “informel” est inadéquat pour qualifier les activités réalisées dans le travail et dans l’économie supposés informels. En vérité, le travail informel n’existe pas, ou alors, la réalité sociale qu’il prétend désigner est autre chose que ce qu’il exprime en le qualifiant d’informel.

Dans une perspective non strictement juridique et administrative, on peut s’apercevoir que les activités du travail “informel” sont traversées par des normes, soit en tant que règles relativement stabilisées, soit en tant que processus de renormalisation grâce auquel les premières sont partiellement ajustées et de nouvelles normes sont produites. Cette configuration de normes dans le travail supposé informel est largement ignorée dans les approches classiques du “secteur informel”. Les normes sociales, dont la référence conduit à valoriser certaines activités au détriment d’autres activités, ou encore les normes techniques contenues dans les compétences mobilisées pour réaliser le travail... passent bien souvent à la trappe de l’analyse. Or, l’existence de ces normes se traduit par l’adoption de formes spécifiques de normalisation et de structuration des activités. La pêche aux Comores, dont nous avons analysé les situations de travail (NOUROUDINE, 2001) est l’un de ces métiers qualifiés d’“informels” alors qu’ils regorgent

“setor informal” pode ir além. Se analisarmos as atividades ditas do setor informal, nós perceberemos que o adjetivo “informal” é inadequado para qualificar as atividades realizadas no trabalho e na economia dita informal. Na verdade, o trabalho informal não existe, ou, então, a realidade social que ele pretende designar é algo diferente do que se expressa chamando-o de informal.

Em uma perspectiva não estritamente jurídica e administrativa, podemos perceber que as atividades do trabalho “informal” são atravessadas por normas, quer como regras relativamente estabilizadas, quer como processos de renormalização pelos quais as primeiras normas são parcialmente ajustadas e novas são produzidas. Essa configuração de normas no trabalho suposto informal é largamente ignorada em abordagens clássicas do “setor informal”. As normas sociais, cuja referência conduz a valorizar determinadas atividades em detrimento de outras, ou ainda as normas técnicas contidas nas competências mobilizadas para fazer o trabalho escapam muitas vezes às grades de análise. Ora, a existência dessas normas se traduz pela adoção de formas específicas de normalização e estruturação das atividades. A pesca nos Comores, situação de trabalho a qual analisamos (NOUROUDINE, 2001), é um desses ofícios qualificados como “informal”, embora sejam repletos de normas, de saberes e tenham uma estruturação que tenhamos, na melhor das hipóteses, a qualificar paradoxalmente como informal. A aprendizagem é normalizada e estruturada no quadro de um dispositivo de companheirismo<sup>4</sup> entre os pescadores mais velhos e os mais jovens.

<sup>4</sup> N.T.: No original, *compagnonnage*: associativismo operário.

de normas, de savoirs et connaissent une structuration que l'on s'entête, au mieux, à qualifier paradoxalement d'informel. L'apprentissage y est normé et structuré dans le cadre d'un dispositif de compagnonnage entre les anciens pêcheurs et les plus jeunes. Le processus de l'apprentissage est lui-même extrêmement codifié : une partie du métier s'apprend en écoutant, une autre en regardant, et une autre encore en faisant, etc. Certaines techniques de capture du poisson, relativement équivalentes sur le plan technique, sont valorisées sur le plan symbolique alors que d'autres sont dévalorisées. Les techniques qui contribuent à renforcer un profil de métier de type "pêcheur pisteur" sont favorisées au détriment des techniques qui relèvent d'un profil de métier de type "pêcheur cueilleur". Le métier de pêcheur, lui-même, est, à l'échelle de la société, socialement et symboliquement disqualifié, etc. Ainsi, les pêcheurs ont tendance à être situés en bas de la hiérarchie sociale. Dans une autre activité, celle des petits paysans producteurs de vanille, on remarque, au sujet de la production et de la transmission des savoirs dont nous avons fait l'analyse (NOUROUDINE, 2016), qu'il existe des institutions et des lieux de transmission de savoirs utiles à la production de la vanille dont la nature et le fonctionnement répondent à des règles non spécifiquement élaborées pour cette fonction particulière. En effet, des institutions sociales telles que la famille, la place publique, les classes d'âge... sont concernées, à des degrés variables, par la transmission des savoirs relatifs à la production agricole. Ce n'est pas parce que les institutions et les règles sont multifonctionnelles, donc non spécialisées dans une fonction et une institution particulières, qu'elles n'existent pas et n'opèrent pas en tant que normes.

O processo de aprendizagem é em si extremamente codificado: uma parte do ofício se aprende escutando; outra, olhando; e ainda outra, praticando, etc. Algumas técnicas de captura do peixe relativamente equivalentes no plano técnico são valorizadas em um plano simbólico, enquanto outras são desvalorizadas. As técnicas que contribuem para reforçar o perfil do ofício de "pescador rastreador" são favorecidas em detrimento das técnicas que abrangem o perfil do ofício de "pescador capturador". O ofício de pescador é ele mesmo, na escala da sociedade, social e simbolicamente desqualificado etc. Assim, os pescadores tendem a ficar na parte inferior da hierarquia social. Em outra atividade, aquela dos pequenos produtores camponeses de baunilha, percebe-se, sobre a produção e a transmissão de conhecimento que analisamos (NOUROUDINE, 2016), que existem instituições e lugares de transmissão de saberes úteis à produção da baunilha, cuja natureza e cujo funcionamento respondem a regras não elaboradas especificamente para essa função particular. Na verdade, as instituições sociais tais como a família, a praça pública, os grupos geracionais estão envolvidas, em diferentes graus, pela transmissão de saberes relacionados à produção agrícola. Não é porque as instituições e as regras são multifuncionais, portanto, não especializadas em uma função e uma instituição particular, que elas não existem e não operam enquanto normas.

Tudo isso indica que o trabalho informal do ponto de vista jurídico e administrativo está longe de ser necessariamente desprovido de qualquer norma. Ora, a presença da norma implica necessariamente a existência de uma

Tout cela indique qu'un travail supposé informel, du point de vue juridique et administratif, est loin d'être nécessairement dépourvu de toute norme. Or la présence de la norme entraîne nécessairement l'existence d'une structure (au sens d'une organisation), de savoirs et de valeurs. Si tout travail est un lieu de production, de renormalisation et de mise en patrimoine de normes, comme cela est démontrée dans les travaux des différentes disciplines et approches telles que l'ergonomie de langue française, l'ergologie...qui analysent le travail à partir de l'activité, alors aucune activité humaine socialisée ne peut, à proprement parler, être qualifiée d'informelle.

Le "travail informel" à caractère marchand se distingue aussi, partiellement, du travail marchand "formel" sur le plan des objectifs. Le petit élément distinctif qui fait que le "travail informel" n'est pas identique au travail marchand est un des facteurs à prendre en compte pour comprendre pourquoi le travail ou l'économie sont parfois, en dépit de tout bon sens, qualifiés d'informels. L'économie dans le travail "informel" poursuit des objectifs de profit et de solidarité familiale. Le premier de ces objectifs est commun au travail "informel" et au travail marchand "formel". Toutefois, dans le "travail informel", le profit est souvent subordonné à la solidarité familiale. Cette dernière est un point de démarcation entre l'économie dans le travail "informel" et l'économie dans le travail marchand "formel". Dans l'économie informelle, la

logique de reproduction familiale [...] prime sur la logique de croissance de l'entreprise, ou même de maximisation du bénéfice. Cette logique de reproduction familiale vaut également dans de nombreux cas pour la famille élargie, ou même des ensembles plus vastes comme la caste africaine (LAUTIER, 1994, p. 69).

estrutura (no sentido de uma organização), de saberes e valores. Se todo trabalho é um lugar de produção, de renormalização e de desenvolvimento do patrimônio de normas, como demonstrado no trabalho das diferentes disciplinas e abordagens, tais como a ergonomia de língua francesa, a ergologia, que analisam o trabalho a partir da atividade, então, nenhuma atividade humana socializada pode, em rigor, ser descrita como informal.

O "trabalho informal" de caráter mercantil se distingue, em parte, do trabalho mercantil "formal" em termos de objetivos. Esse pequeno elemento distintivo que faz com que o "trabalho informal" não seja o mesmo que o trabalho mercantil é um dos fatores a ser considerado para entender por que o trabalho ou a economia são, às vezes, apesar de todo o bom senso, qualificados como informais. A economia no trabalho "informal" visa objetivos de lucro e solidariedade familiar. O primeiro objetivo é comum ao trabalho "informal" e ao trabalho mercantil "formal". No entanto, no "trabalho informal", o lucro é muitas vezes subordinado à solidariedade familiar. Esta última é um ponto de demarcação entre a economia no trabalho "informal" e a economia no trabalho mercantil "formal". Na economia informal, a

lógica da reprodução familiar [...] substitui a lógica de crescimento da empresa, ou mesmo a maximização do lucro. Esta lógica da reprodução familiar ocorre também em muitos casos para a família ampliada ou mesmo agrupamentos ainda mais amplos, como a casta Africana (LAUTIER, 1994, p. 69).

Cette réflexion est illustrée par l'exemple des forgerons en Afrique :

Alain Morice interprète l'endogamie de la caste des forgerons à Kaolack, couplée à l'embauche exclusive comme apprentis des enfants de la caste autres que ceux du patron de l'atelier, comme une manifestation de la priorité de la reproduction du groupe social sur d'autres objectifs. Même si l'on peut montrer que cela affecte défavorablement la productivité, ou que cela met en position de faiblesse les forgerons face à leurs clients ou fournisseurs, on ne peut y voir une irrationalité. Le caractère "sous-optimal", du point de vue économique, des rapports sociaux qui sont préservés est, en quelque sorte, le prix à payer pour que le groupe social se reproduise comme groupe, et c'est cette logique collective de reproduction qui prime (LAUTIER, 1994, p. 69).

En poursuivant l'objectif du profit, l'économie "informelle" converge avec l'économie marchande. Mais dès lors que l'économie "informelle" poursuit l'objectif de solidarité familiale, souvent au détriment de l'objectif du profit, elle diverge, au moins partiellement, avec l'économie marchande. Face à cette divergence, l'économie qui est en position dominante est valorisée et normalisée tandis que l'économie perçue comme déviante est dévalorisée. Le qualificatif "informelle" qui lui est attribué traduit le fait qu'elle est perçue comme étant anormale relativement à la norme de l'économie marchande. Mais "le terme de "normal" n'a aucun sens proprement absolu ou essentiel" (CANGUILHEM, 1991, p. 161). Des alternatives à la norme qui définit le normal sont toujours au moins potentiellement possibles. Il faut donc admettre que l'"anormal" (dont l'"informel"

Esta reflexão é ilustrada pelo exemplo de ferreiros na África:

Alain Morice interpreta a endogamia da casta de ferreiros em Kaolack, acoplada à contratação exclusiva como aprendizes de crianças de outras castas que não sejam a do chefe da oficina, como uma manifestação da prioridade de reprodução do grupo social sobre outros objetivos. Mesmo que possa ser demonstrado que ele afeta negativamente a produtividade, ou que isto afeta desfavoravelmente ferreiros face a seus clientes ou fornecedores, podemos ver aí uma irracionalidade. O caráter "abaixo do ideal" de um ponto de vista econômico, as relações sociais que são preservadas são, de certa forma, o preço a pagar para que o grupo social se reproduza como um grupo, e é essa lógica coletiva de reprodução que recompensa (LAUTIER, 1994, p. 69).

Em busca do lucro, a economia "informal" converge com a economia mercantil. Entretanto, uma vez que a economia "informal" persegue a meta de solidariedade familiar, muitas vezes em detrimento do objetivo do lucro, diverge, pelo menos parcialmente, da economia de mercado. Face a essa divergência, a economia que está em posição dominante é valorizada e normalizada, ao passo que a economia vista como desviante é desvalorizada. O adjetivo "informal" que lhe foi atribuída traduz o fato de que ela é percebida como anormal em relação à norma da economia de mercado. Mas "o termo 'normal' não tem nenhum sentido absoluto ou essencial" (CANGUILHEM, 1991, p. 161). As alternativas à norma que define o "normal" são sempre, pelo menos potencialmente, possíveis. Devemos,

est une variété), relativement au “normal” ce n’est pas ce qui est en dehors de toute norme, mais ce qui répond à d’autres normes. Il convient donc de ne pas sous estimer l’importance de l’infléchissement de l’objectif du profit dans le “travail informel”. Il pourrait être, dans les contextes spécifiques des pays du tiers monde, l’expression d’une négociation entre la pression d’un modèle économique dominant sur le plan mondial (le capitalisme) et l’exigence de prendre en compte des paramètres relatifs à la précarité de la vie ou la référence à un modèle local vécu et basé sur l’activité humaine non marchande. A minima, cet infléchissement dans les objectifs économiques visés est un révélateur d’une capacité d’infraction positive des peuples du tiers monde face au capitalisme et à la logique de l’économie de marché autorégulateur qui lui est consubstantiel. Il traduit ainsi une forme d’essai de renormalisation qui déplace partiellement le travail du cadre d’une économie de marché supposée autorégulateur à celui d’une économie de marché régulée où le profit est subordonné à la solidarité familiale. Toutefois, l’expérience des pays du tiers monde permet d’affirmer que le “travail informel” ne permet d’acquiescer qu’un faible profit et ne permet de réaliser qu’une modeste solidarité familiale. Une des particularités notoires de cette forme de régulation de l’économie dite informelle dans les sociétés du tiers monde par rapport à la régulation de l’économie telle qu’elle est pratiquement ou théoriquement envisagée dans les sociétés occidentales, est que la régulation est effectuée non par l’Etat, souvent affaibli, mais par les unités de productions, qui coïncident dans leur composition avec les unités familiales, elles-mêmes inscrites dans un réseau complexe d’organisation sociale.

portanto, admitir que o “anormal” (do qual “informal” é uma variedade), em relação ao “normal”, não é o que está fora de qualquer norma, mas o que atende a outras normas. Por isso não convém subestimar a importância da mudança na meta de lucro no “trabalho informal”. Poderia ser, em contextos específicos de países do terceiro mundo, a expressão de uma negociação entre a pressão de um modelo econômico dominante no plano mundial (capitalismo) e a exigência de considerar parâmetros relativos à precariedade da vida ou a referência a um modelo local vivenciado e com base na atividade humana não mercantil. Pelo menos, essa mudança nos objetivos econômicos é reveladora de uma capacidade de infração positiva dos povos do terceiro mundo face ao capitalismo e à lógica da economia de mercado autorreguladora que lhe é consubstancial. Ela traduz, assim, uma tentativa de renormalização que desloca parcialmente o trabalho do quadro de uma economia de mercado regulado, de modo que o lucro está sujeito à solidariedade familiar. Contudo, a experiência dos países do terceiro mundo demonstra que o “trabalho informal” permite adquirir apenas um pequeno lucro e uma solidariedade familiar modesta. Uma das particularidades notáveis dessa forma de regulamentação da economia dita informal nas sociedades do terceiro mundo em relação à regulação da economia tal como ela é prática ou teoricamente pretendida nas sociedades ocidentais é que a regulação é efetuada não pelo Estado, muitas vezes enfraquecido, mas pelas unidades produtoras, que coincidem em sua composição com as unidades familiares, elas mesmas, inscritas em uma complexa rede de organização social.

Le travail "informel" se distingue aussi, tout en lui étant partiellement lié, du travail non marchand. Mais contrairement à ce que l'on pourrait croire, de prime abord, leur distinction ne passe pas par la nature économique de l'un (le "travail informel") et la nature supposée non économique de l'autre (le travail non marchand). Dans les deux cas, l'économie est présente si l'on entend par économie "l'ensemble des activités durablement entreprises par les membres d'une société pour produire, distribuer et échanger des biens et des services" (TRIGILIA, 2002, p. 14). L'économie dans le travail non marchand se réalise autour de l'enjeu d'une sociabilité nécessaire à construire ou à reconstruire pour sauvegarder une cohésion relativement stable des collectifs de vie, laquelle passe par la mise en œuvre d'une solidarité sociale. L'objectif du travail non marchand, relatif à la cohésion et à la solidarité sociale étendue à tous les collectifs de vie dans la société, inclue donc un des objectifs du "travail informel", puisque la solidarité familiale est une partie de la solidarité sociale élargie qui est un moyen pour réaliser la cohésion sociale. Le "travail informel" et le travail non marchand se retrouvent donc partiellement du point de vue de l'objectif de la solidarité sociale plus ou moins élargie. Mais, ils se démarquent quant à l'objectif de profit que l'on trouve dans le "travail informel" et dans le travail marchand, mais qui est absent du travail non marchand. Il est important de préciser que l'objectif de solidarité n'implique pas l'existence d'une situation consensuelle dans les sociétés concernées par l'économie "informelle", d'une part, et par l'économie non marchande, d'autre part. Comme toute communauté de vie, ces sociétés connaissent

O trabalho "informal" se diferencia também, embora esteja parcialmente vinculado a ele, do trabalho não mercantil. Porém, ao contrário do que se poderia pensar, em primeiro lugar, a sua distinção não está na natureza econômica de um (o "trabalho informal") e na suposta natureza não econômica do outro (trabalho não mercantil). Em ambos os casos, a economia está presente, se entendemos por economia "o conjunto de atividades sustentavelmente realizadas por membros de uma sociedade para produzir, distribuir e trocar bens e serviços" (TRIGILIA 2002, p. 14). A economia no trabalho não mercantil se realiza em torno da questão da sociabilidade necessária para construir ou reconstruir, para salvaguardar uma coesão relativamente estável dos coletivos de vida, o que envolve a implementação de uma solidariedade social. O objetivo do trabalho não mercantil, relativo à coesão, à solidariedade social estendida a todos os coletivos de vida em sociedade, inclui, então, um dos objetivos do "trabalho informal", já que a solidariedade familiar é uma parte da solidariedade social mais ampla que é o meio para alcançar a coesão social. O "trabalho informal" e o trabalho não mercantil, portanto, encontram-se parcialmente, do ponto de vista do objetivo da solidariedade social mais ou menos ampliada. Todavia, diferenciam-se quanto à meta de lucro, que se encontra no "trabalho informal" e no trabalho mercantil, mas que está ausente no trabalho não mercantil. É importante considerar que o objetivo da solidariedade não implica a existência de uma situação consensual nas sociedades envolvidas com a economia "informal", por um lado, e com a economia não mercantil, por outro lado. Como toda comunidade de vida,



des situations de convergence et de contradictions sociales qui constituent la matrice des débats de normes dans lesquels la question de la professionnalisation des activités et des métiers du "travail informel" sera posée. Toutes ces questions relatives aux normes, aux valeurs, aux savoirs sont celles qui doivent faire l'objet du débat social duquel émergera éventuellement différentes formes de reconnaissance de nature à enclencher le processus de la professionnalisation. Le problème des compétences, dans lequel il convient de tenter de se repérer, a vocation à être central dans ce débat social.

### **3. LES SAVOIRS À TRAVERS LES "INGRÉDIENTS DE LA COMPÉTENCE"**

Le savoir rend compétent, mais, comme la norme, le savoir n'est pas uniforme. Dans l'approche ergologique, les "savoirs académiques" et les "savoirs investis dans l'expérience" ne sont pas nécessairement dans rapport d'opposition. Une des hypothèses fortes de l'ergologie réside dans l'affirmation de la complémentarité possible entre les savoirs académiques et les savoirs investis dès lors que la démarche adoptée pour réaliser leur rencontre n'est mutilante ni pour les uns (savoirs académiques) ni pour les autres (savoirs investis). Les ingrédients de la compétence tels qu'ils sont analysés par Yves Schwartz sont un cadre épistémologique qui rend possible la complémentarité des savoirs lorsqu'ils sont orientés vers une visée transformatrice. Muni de l'exigence d'humilité, comme condition épistémologique et éthique nécessaire pour approcher les compétences, Schwartz propose six "ingrédients" dont la fonction est,

essas sociedades conhecem situações de convergência e contradições sociais, que constituem a matriz de debates de norma, em que a questão da profissionalização de atividades e de ofícios do "trabalho informal" será posta. Todas essas questões relativas às normas, aos valores, aos saberes são aquelas que devem ser objeto do debate social do qual emergirão eventualmente diferentes formas de reconhecimento da natureza para desencadear o processo de profissionalização. O problema das competências, as quais convém tentar identificar, tem vocação a ser central nesse debate social.

### **3. SABERES ATRAVÉS DOS "INGREDIENTES DE COMPETÊNCIA"**

O saber torna competente, mas, como a *norma*, o saber não é uniforme. Na abordagem ergológica, os "saberes acadêmicos" e os "saberes investidos na experiência" não estão necessariamente em relação de oposição. Uma das fortes hipóteses da ergologia reside na afirmação da complementaridade possível entre os saberes acadêmicos e os saberes investidos, desde que a abordagem adotada para alcançar seu encontro não seja mutilante, nem para um nem para outro. Os "ingredientes da competência", tal como eles são analisados por Yves Schwartz (2000), são um quadro epistemológico que torna possível a complementaridade de saberes quando eles são orientados para uma visão transformadora. Munido com a exigência de humildade, como condição epistemológica e ética necessária para abordar as competências, Schwartz (2000) propôs seis "ingredientes", cuja função não é explicar ou definir "competência",

non pas d'expliquer ou de définir "la compétence", mais de tenter de la comprendre à travers une analyse qui la considère dans sa complexité.

"Le premier ingrédient de la compétence industrielle s'applique à et mesure le degré d'appropriation du premier moment, c'est à dire ce en quoi la situation se déroule à l'image d'un protocole expérimental" (SCHWARTZ, 2000, p. 485). Par ce protocole, le protagoniste effectue un essai d'anticipation à travers des normes pensées en amont de la réalisation du travail. Cet ingrédient renvoie au "prescrit", aux procédures codifiées, aux tâches, aux consignes... formalisées en amont de la réalisation du travail.

Ce type d'ingrédients est toujours l'objet d'apprentissage progressif, où le sujet doit apparemment faire le deuil de son expérience ou de sa sensibilité pour mieux accéder aux connexions réglées qui se meuvent dans la – relative – généralité du concept (SCHWARTZ, 2000, p. 486).

Cet ingrédient est rare dans les situations de "travail informel". Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet état de fait : le faible niveau de scolarisation des personnes qui y travaillent, la réalisation d'un travail hors champ de qualification éventuellement comme source de revenus d'appoint, l'absence ou la non pertinence des politiques du travail, etc. La valorisation sociale du premier ingrédient se traduit par une dépréciation des activités et des métiers du "travail informel" justement parce que la compétence relative à cet ingrédient y est faible. Le travail est alors considéré comme étant non qualifié. Dans nos recherches sur la pêche aux Comores, on a pu observer que dans ce métier, comme dans beaucoup

mas tentar compreendê-la por meio de uma análise que a considere em sua complexidade.

"O primeiro ingrediente da competência industrial se aplica a e mede o grau de apropriação do primeiro momento, quer dizer, em que a situação se desenvolve à imagem de um protocolo experimental" (SCHWARTZ, 2000, p. 485). Para esse protocolo, o protagonista realiza um teste de antecipação por meio das normas pensadas antes da realização do trabalho. Esse ingrediente refere-se ao "prescrito", aos procedimentos codificados, às tarefas e às instruções formalizadas antes da realização do trabalho.

Este tipo de ingrediente é sempre o objeto da aprendizagem progressiva, em que o sujeito deve, aparentemente, fazer o luto de sua experiência ou de sua sensibilidade para melhor acessar as conexões regradas que se movem na – relativa – generalidade do conceito (SCHWARTZ, 2000, p. 486).

Esse ingrediente é raro nas situações de "trabalho informal". Vários fatores podem explicar esse fato: o baixo nível de escolarização das pessoas que aí trabalham; a realização de um trabalho fora do campo de qualificação, eventualmente, como uma fonte de renda extra; a ausência ou a não pertinência de políticas de trabalho etc. A valorização social do primeiro ingrediente se traduz por uma depreciação das atividades e dos ofícios do "trabalho informal", justamente porque a competência relativa desse ingrediente é fraca. O trabalho é, então, considerado como não qualificado. Em nossa pesquisa sobre a pesca nos Comores, observou-se que nesse ofício, como em muitos outros que

d'autres qui appartiennent au "travail informel", le premier ingrédient fait, en effet, défaut. Une démarche de professionnalisation devrait conduire à mettre en place des dispositifs de formation originaux visant le public des protagonistes du "travail informel" dont la pédagogie devrait notamment s'appuyer sur les compétences dont ils disposent au niveau du deuxième ingrédient.

Le second ingrédient est relatif aux savoirs de l'expérience. "Toute activité de travail [est] toujours pour une part expérience ou rencontre" (SCHWARTZ, 2000, p. 487). Cette expérience recouvre des savoirs créés dans la réalisation du travail et mis en patrimoine dans des cultures collectives au sein des métiers ou des professions. On y trouve des normes produites dans le cours de l'activité, des objectifs auto-assignés par les protagonistes du travail, des valeurs... relativement stabilisés qui participent à la formation des cultures de métier et des cultures professionnelles. Dire que le travail est expérience, c'est porter l'attention sur sa créativité et son pouvoir de renormalisation. Cette expérience se constitue au moment où le protocole expérimental se confronte à des limites qui apparaissent lorsque surgissent les facteurs de variabilité potentiellement présents dans toute situation de travail. Cela implique de penser le travail non pas comme pure exécution, mais comme "usage", mobilisation et investissement des protagonistes du travail dans leur activité. Un trait épistémologique distinctif de cet ingrédient réside dans l'histoire qui s'"infiltre" dans le protocole expérimental. Cette histoire, qui s'"infiltre" dans le concept est la succession des événements qui font irruption au moment de la réalisation proprement dite, mettant de fait les protagonistes dans

pertencem ao "trabalho informal", o primeiro ingrediente, realmente, faz falta. Uma abordagem de profissionalização deveria levar ao desenvolvimento de dispositivos de formação originais visando ao público protagonista do "trabalho informal", cuja pedagogia deveria notadamente se apoiar sobre competências que se organizam no nível do segundo ingrediente.

O segundo ingrediente é relativo ao saber da experiência. "Toda atividade de trabalho [é] sempre, em parte, experiência ou encontro" (SCHWARTZ, 2000, p. 487). Essa experiência abrange os saberes criados na realização do trabalho e é colocada em patrimônio em culturas coletivas no centro dos ofícios ou das profissões. Existem normas produzidas no curso da atividade, objetivos autoatribuídos pelos protagonistas do trabalho, dos valores... relativamente estabilizados, envolvidos na formação de culturas de ofício e culturas profissionais. Dizer que o trabalho é experiência é concentrar a atenção sobre sua criatividade e seu poder de renormalização. Essa experiência se constitui quando o protocolo experimental se confronta com os limites que se delineiam quando surgem fatores de variabilidade potencialmente presentes em toda situação de trabalho. Isso implica pensar o trabalho não como pura execução, mas como "uso", mobilização e investimento dos protagonistas do trabalho em sua atividade. Um traço epistemológico distintivo deste ingrediente reside na história que se "infiltra" no protocolo experimental. Essa história, que se "infiltra" no conceito, é a sucessão de eventos que surgem no momento da realização propriamente dita, colocando de fato os protagonistas numa postura de sujeitos criadores de saberes para gerir

une posture de sujets créateurs de savoirs pour gérer l'imprévu et l'imprévisible (les aléas, les dysfonctionnements, la variabilité, etc.). Par conséquent, à la différence du premier ingrédient, le second est par nature contextualisé. C'est en ce sens que le savoir intrinsèque à cet ingrédient est nécessairement situé. Dans les situations de travail, il n'y a pas automatiquement d'équilibre entre les deux premiers ingrédients de la compétence. Si le premier ingrédient de la compétence fait souvent défaut dans les situations de "travail informel", le deuxième ingrédient (celui des savoirs relativement stabilisés issus de l'expérience et qui se constituent en culture de métier) prend une dimension considérable. Il existe une multiplicité de techniques, de savoir-faire, de valeurs... investis dans les activités de pêche qui sont des références pour les pêcheurs au moment où ils apprennent le métier en le pratiquant. Ce patrimoine se transmet et se transforme, mais il reste à identifier, à connaître et à reconnaître pour favoriser un processus de professionnalisation du métier de pêcheur.

La nécessaire référence aux savoirs d'anticipation du protocole expérimental (premier ingrédient) et aux savoirs d'expérience relativement stabilisés (deuxième ingrédient) pour pouvoir travailler conduit au troisième ingrédient : la capacité à mettre en dialectique des savoirs d'expérimentation et des savoirs d'expérience par les protagonistes du travail au moment où ils réalisent l'activité.

Il s'agit ici d'une disposition plus ou moins aiguë à identifier continûment une situation comme actualisation circonstanciée, donc requérant un traitement ajusté à inventer, d'une configuration générique permettant en théorie une programmation séquentielle d'opérations (SCHWARTZ, 2000, p. 491-492).

o imprevisto e o imprevisível (perigos, avarias, variabilidade etc.). Por conseguinte, ao contrário do primeiro ingrediente, o segundo é de natureza contextual. É nesse sentido que o saber intrínseco a este ingrediente é necessariamente situado. Em situações de trabalho, não há equilíbrio automático entre os dois primeiros ingredientes de competência. Se o primeiro ingrediente da competência estiver ausente nas situações de "trabalho informal", o segundo ingrediente (aquele dos saberes relativamente estabilizados provenientes da experiência e que se constituem na cultura de ofício) ganha uma dimensão considerável. Há uma multiplicidade de técnicas, de saber fazer, de valores... investidos nas atividades de pesca que são referências para os pescadores quando eles aprendem o ofício na prática. Esse patrimônio é transmitido e se transforma, mas continua a identificar, conhecer e reconhecer para favorecer o processo de profissionalização do ofício de pescador.

A referência necessária ao saber que antecipa o protocolo experimental (primeiro ingrediente) e ao saber da experiência relativamente estabilizado (segundo ingrediente) para poder trabalhar conduz ao terceiro ingrediente: a capacidade de colocar em dialética os saberes da experimentação e o saber da experiência pelos protagonistas do trabalho quando eles realizam a atividade.

Trata-se de uma disposição mais ou menos aguda para identificar continuamente uma situação como atualização circunstanciada, portanto, requerendo um tratamento ajustado para inventar uma configuração genérica permitindo, em teoria, uma programação sequencial de operações (SCHWARTZ, 2000, p. 491-492).

La dialectique dont il question dans cet ingrédient ne saurait être purement spéculative, mais inscrite dans le processus de réalisation des activités et contextualisée par les différents paramètres de la situation de travail. Il ne suffit donc pas de savoir que l'expérience et l'expérimentation sont différentes. Il convient aussi de comprendre et d'opérer la dialectique entre les deux et sans laquelle le travail ne pourrait être réalisé dans des conditions satisfaisantes pour des exigences d'efficacité et de santé. L'enjeu de la santé, tout comme celui de l'efficacité, est ici central car la mise en dialectique entre le premier ingrédient et le second ingrédient se traduit par un investissement mental et physique considérable. Schwartz le formalise en terme d'"usage de soi" pouvant se traduire par un "encombrement des dramatiques d'usage de soi" lorsque la prise en charge de l'activité est empêchée par des facteurs divers. L'ingrédient de la "mise en dialectique" des deux premiers ingrédients est donc le lieu d'un travail qui mobilise des savoirs garants de l'efficacité et de la santé. Ce troisième ingrédient rend compte de l'existence d'un savoir situé et actualisé dans l'activité qui se réalise dans une relative instantanéité, différent du savoir d'expérimentation et du savoir mis en patrimoine par l'expérience sur une longue durée. Ce savoir est difficilement exprimable sans doute parce qu'il se forme dans l'urgence de l'activité. Mais,

du fait que l'on "a du mal à expliquer ce que l'on fait", il ne faudrait surtout pas conclure à l'absence de règles implicites, d'activité conceptuelle, de connaissances accompagnant ces choix et ces gestions des situations. Mais on est face à des synthèses d'une multiplicité d'éléments, difficiles à explorer, à

A dialética a qual é discutida neste ingrediente não pode ser puramente especulativa, mas inscrita no processo de implementação de atividades e contextualizada pelos diferentes parâmetros da situação de trabalho. Portanto, não é suficiente saber que a experiência e a experimentação são diferentes. Também é necessário entender e operar a dialética entre os dois, sem a qual o trabalho não poderia ser realizado em condições satisfatórias para os requisitos de eficácia e de saúde. O problema de saúde, como aquele da eficácia, é central, pois a dialética entre o primeiro ingrediente e o segundo se traduz por um investimento físico e mental. Schwartz (2000) o formaliza no termo "uso de si", que pode resultar em uma "obstrução das dramáticas do uso de si" quando a gestão da atividade é impedida por vários fatores. O ingrediente que coloca em "dialética" os dois primeiros ingredientes é, então, lugar de um trabalho que mobiliza saberes asseguradores de eficácia e saúde. O terceiro ingrediente considera a existência de um saber situado e atualizado na atividade que se realiza em uma instantaneidade relativa, diferente do saber de experimentação e do saber consolidado como patrimônio pela experiência durante um período longo. Este terceiro saber é de difícil expressão, provavelmente porque se forma na urgência da atividade. Mas

[...] o fato de que "temos dificuldade de explicar o que fazemos" não nos permite, sobretudo, concluir pela ausência de regras implícitas, da atividade conceitual, de conhecimentos acompanhando essas escolhas e as gestões das situações. Mas estamos diante de sínteses de uma multiplicidade de elementos, difíceis de explorar, de ordenar, de

ordonner, à mettre en mots, du moins en première approximation (SCHWARTZ, 2000, p. 488).

La situation des pêcheurs comoriens, dont nous avons parlé plus haut, donne à voir et à penser quant à la complexité d'une dynamique de renouvellement des savoirs créés dans le cours de l'activité. Les savoirs d'expérience des pêcheurs (deuxième ingrédient) connaissent une actualisation consécutive à l'adoption de nouvelles techniques de pêches (telles que les embarcations motorisées et les Dispositifs de Concentration de Poissons), à la découverte de nouvelles zones de pêche (la pêche hauturière au lieu de la seule pêche côtière), à la consommation de produits de la mer jadis objet de tabous, ignorés ou négligés (les crabes, les langoustes, etc.). Ces évolutions de la situation de travail conduisent les pêcheurs à produire de nouveaux savoirs, à retravailler leurs valeurs, à fabriquer ou emprunter de nouvelles techniques de pêche adaptées aux nouveaux besoins du collectif de vie et du collectif de travail. Tout ce que nous avons dit au sujet des paramètres qui jouent dans le sens d'une actualisation des savoirs d'expérience des pêcheurs traduit, pour partie, des actes d'infraction. Tous ces changements dans le milieu de vie des pêcheurs se traduisent par un renouvellement partiel des activités. Cela occasionne la production de nouveaux savoirs, de nouvelles normes et valeurs qui entrent partiellement en infraction par rapport au patrimoine relativement stabilisé de la culture de métier. Les savoirs contenus dans ce troisième ingrédient de la compétence sont susceptibles de se volatiliser si un effort de mise en mots n'est pas effectué et si les collectifs de travail sont déstabilisés. Dans cette hypothèse (de non formalisation du travail et de dés-

expressar em palavras, ao menos numa primeira aproximação (SCHWARTZ, 2000, p. 488).

A situação dos pescadores de Comores, aos quais nos referimos acima, revela e sugere pensar na complexidade de uma dinâmica de renovação dos saberes criados no curso da atividade. Os saberes da experiência dos pescadores (segundo ingrediente) conhecem uma atualização consecutiva à adoção de novas técnicas de pesca (tais como barcos motorizados e os Dispositivos de Concentração de Peixes), para explorar novas áreas (pesca de alto-mar, em vez de somente pesca costeira), ao consumo de frutos do mar, outrora tema tabu, ignorados ou negligenciados (caranguejos, lagostas etc.). Todas essas evoluções das situações de trabalho conduzem os pescadores a produzirem novos saberes, a retrabalharem seus valores, a fabricarem ou empregarem novas técnicas de pesca adaptadas às novas necessidades da vida coletiva e do coletivo do trabalho. Tudo o que dissemos sobre os parâmetros que desempenham na direção de uma atualização dos saberes da experiência dos pescadores traduz, em parte, atos de infração. Todas essas mudanças no ambiente de vida dos pescadores indicam uma renovação parcial de atividades. Isso ocasiona a produção de novos saberes, novas normas e valores que cometem infração parcial do patrimônio relativamente estabilizado da cultura de ofício. Os saberes contidos neste terceiro ingrediente da competência são os mais susceptíveis a se volatilizar se um esforço de formalização verbal não for efetuado e se os coletivos de trabalho forem desestabilizados. Nessa hipótese, a atividade não pode sair do imediatis-

tabilisation des collectifs), l'activité ne pourra pas sortir de l'immédiateté pour s'inscrire dans la durée, c'est-à-dire, se constituer en tant qu'expérience. Auquel cas, la transmission des savoirs sera, de fait, compromise en même temps que tout objectif de professionnalisation des activités.

Le quatrième ingrédient de la compétence met en relief les valeurs comme réalité présente dans tout travail.

Dès lors que l'on cerne dans quelle mesure toute situation de travail est convocation d'usage de soi (soi-corps), lieu de « "dramatiques", on est contraint à penser le lien entre la compétence et les valeurs engagées dans l'activité" (SCHWARTZ, 2000, p. 494).

L'existence des valeurs dans le travail est le pendant logique du caractère non-mécanique de l'ingrédient précédent. La confrontation entre l'expérimentation et l'expérience, l'anticipation et la réalisation,...met les protagonistes du travail face à des choix, des débats de normes, des appréciations diverses qui se traduisent par la prise de décisions sans lesquelles il y aurait ni travail ni activité.

L'exemple du travail des pêcheurs comoriens est particulièrement démonstratif concernant cet ingrédient. Dans la culture de métier des pêcheurs, on observe une discrimination des compétences révélatrice du travail des normes et des valeurs. Trois types de savoirs (que l'on regrouperait dans le deuxième ingrédient) sont considérés comme étant au cœur du métier de pêcheur : (a) savoir chercher le poisson, (b) savoir capturer le poisson, et (c) savoir partager le poisson. A partir de là, une technique de pêche (comme c'est le cas avec les Dispositifs de Concen-

mo para se inscrever na duração (tempos longos), isto é, ser constituída como uma experiência. Se isso acontecer, a transmissão de saberes será, de fato, comprometida, assim como o objetivo de profissionalização da atividade.

O quarto ingrediente da competência evidencia os valores como realidade presente em todo trabalho.

"Assim que discernirmos em que medida toda situação de trabalho é convocação do uso de si (corpo-si), lugar de "dramáticas", somos constrangidos a pensar a ligação entre a competência e os valores engajados na atividade" (SCHWARTZ, 2000, p. 494).

A existência de valores no trabalho é a duração lógica da característica não mecânica do ingrediente precedente. A confrontação entre experimentação e experiência, a antecipação e a realização... coloca os protagonistas do trabalho face a escolhas, a debates de normas, a apreciações diversas que se traduzem pela tomada de decisão, sem a qual não há trabalho nem atividade.

O exemplo do trabalho dos pescadores comorianos é particularmente demonstrativo desse ingrediente. Na cultura do ofício de pescador, observa-se uma discriminação de competências reveladoras do trabalho, das normas e dos valores. Três tipos de saberes (que nós reagrupamos no segundo ingrediente) são considerados como estando no coração do ofício de pescador: (a) saber procurar o peixe, (b) saber capturar o peixe, e (c) saber dividir o peixe. A partir disso, uma técnica de pesca – como é o caso dos Dispositivos de Concentração de Peixes, que conduzem de fato à neutralização das

tration de Poisson) qui conduit de fait à la neutralisation des compétences de "recherche du poisson" pour centrer le métier dans les compétences de "capture du poisson" se heurte à des difficultés d'adoption et d'appropriation. Des pêcheurs qui savent "chercher le poisson" et "capturer le poisson", mais qui "ne savent pas partager le poisson" auront du mal à s'intégrer dans le collectif de travail mais aussi dans le collectif de vie des pêcheurs. Ces compétences expriment en même temps que des savoirs, des valeurs en actes dans le travail.

Le quatrième ingrédient se décline lui-même en cinquième ingrédient lorsque l'attention se porte sur le caractère transversal des valeurs. "Il y a récurrence partielle de l'ingrédient 4 sur tous les autres" (SCHWARTZ, 2000, p. 497). Non seulement il y a valeur partout où il y a travail, mais de plus, les valeurs sont présentes dans chacun des ingrédients de la compétence. Cette présence transversale des valeurs est l'expression du débat, voire du conflit des normes, sur les plans du protocole expérimental, de l'expérience et de leur mise en dialectique. Cela implique qu'aucun des ingrédients de la compétence n'est neutre. Les savoirs qu'ils expriment sont l'expression de choix, de discrimination, de décisions non consensuelles, etc. La présence des valeurs dans les différents ingrédients est la conséquence de ce que les savoirs relatifs à chacun d'entre eux sont le produit d'un travail. Or, là où il y a travail, on trouve nécessairement, outre des savoirs, des activités et des valeurs.

Ces valeurs, omniprésentes dans le travail et les ingrédients de la compétence, permettent la formation du sixième ingrédient à savoir : la construction synergique : "A 'compétence collective' nous préférons [...] l'expression

compétências de "busca do peixe" para centrar o ofício nas competências de "captura do peixe" – se confronta com dificuldades de adoção e de apropriação. Os pescadores que "não sabem dividir o peixe" terão dificuldade de se integrar ao coletivo de trabalho e, igualmente, aos coletivos de vida dos pescadores. Essas competências exprimem ao mesmo tempo saberes e valores em atos no trabalho.

O quarto ingrediente se declina ele mesmo no quinto ingrediente quando a atenção se volta para a característica transversal dos valores. "Há a recorrência parcial do ingrediente 4 em todos os outros" (SCHWARTZ, 2000, p. 497). Não somente há valor em tudo onde há trabalho, mas, sobretudo, os valores estão presentes em cada um dos ingredientes da competência. Essa presença transversal dos valores é expressão de debate, até mesmo do conflito de normas no plano do protocolo experimental e sua relação dialética. Isso indica que nenhum dos ingredientes da competência é neutro. Os saberes que eles exprimem são expressões de escolhas, de discriminação, de decisões consensuais etc. A presença de valores nos diferentes ingredientes é consequência de que os valores relativos a cada um entre eles é produto de um trabalho. Ora, onde há trabalho, encontramos, necessariamente, além dos saberes, atividades e valores.

Estes valores, onipresentes no trabalho e nos ingredientes de competência, permitem a formação do sexto ingrediente, a saber: construção sinérgica. "À 'competência coletiva' nós preferimos [...] a expressão qualidade sinérgica, que indicaria melhor, como um problema, a sinergia de diferentes



de qualité synergique, qui indiquerait mieux, en tant que problème, la mise en synergie de spectres ergologiques différents” (SCHWARTZ, 2000, p. 500). L’idée de “construction synergique” découle de l’unité différentielle des ingrédients de la compétence. Chacun est nécessaire à la réalisation du travail, mais en même temps, il est difficile pour une personne de les avoir et de les maîtriser tous. Cela implique que la “synergie” s’effectue nécessairement entre des compétences relatives et des incompétences tout aussi relatives. Cela suppose que soit acquise, la conscience de la relativité dès lors que l’on parle de compétence et d’incompétence.

Une marque de la compétence synergique dans le métier de pêcheur aux Comores réside dans la formation des collectifs de travail. La valorisation de la compétence à “chercher le poisson” ou à le pister se traduit par des prises de risques importants qui posent le problème de la sécurité en mer. Malgré les eaux réputées agitées de cette zone de l’Océan indien, en pistant le poisson, les pêcheurs ont tendance à trop s’éloigner des côtes avec le risque de voir leur embarcation dériver et chavirer sous l’effet des grosses vagues. Pour tenter de minimiser les risques, les pêcheurs partent en mer en groupes. Dans chaque embarcation un jeune garçon fait l’apprentissage du métier auprès d’un pêcheur expérimenté. Ainsi le jeune apprenti peut tirer profit des compétences du maître-pêcheur en le regardant, en l’écoutant et en faisant, tandis que le maître-pêcheur peut se concentrer sur le travail de recherche et de capture du poisson sachant qu’il peut compter sur l’apprenti pour faire d’autres travaux dans la pirogue tout au long de la pêche (ranger les outils, écopier l’eau...).

Les six ingrédients de la compétence sont six facettes différentes, mais com-

espectros ergológicos” (SCHWARTZ, 2000, p. 500). A ideia de “construção sinérgica” advém da unidade diferencial dos ingredientes de competência. Cada um é necessário para realizar o trabalho, mas, ao mesmo tempo, é difícil para uma pessoa tê-los e os controlar todos. Isso implica que a “sinergia” ocorre necessariamente entre as competências relativas e também por incompetências, todas, também relativas. Isso pressupõe que seja adquirida a consciência da relatividade desde que falemos de competência e incompetência.

Uma marca da competência sinérgica no ofício de pesca nos Comores reside na formação de coletivos de trabalho. A valorização da competência de “procurar o peixe” ou rastreá-lo se traduz por serem assumidos riscos significativos que colocam o problema da segurança no mar. Apesar das águas consideradas agitadas daquela área do Oceano Índico, rastreando o peixe, os pescadores tendem a se afastar muito das costas, com o risco de ver sua embarcação à deriva sob o impacto de grandes ondas. Na tentativa de minimizar os riscos, os pescadores partem para o mar em grupos. Em cada embarcação, um menino está aprendendo o ofício junto de um pescador experiente. Assim, o jovem aprendiz pode aproveitar as habilidades do mestre pescador observando-o, ouvindo-o e praticando, enquanto o mestre pescador concentra-se na busca e na captura do peixe sabendo que pode contar com o aprendiz para fazer outros trabalhos a serem efetuados no barco durante toda a pesca (organizar as ferramentas, retirar a água...).

Os seis ingredientes da competência são seis facetas diferentes, mas com-

plémentaires, du savoir dans le travail. Ils sont l'expression de la créativité tantôt réprimée tantôt encouragée des protagonistes du travail confrontés à l'exigence de mobiliser leur mental, leur cognition et leur corps pour gérer les processus de production dans leur milieu de travail. La "construction synergique" permet la constitution d'une unité différentielle de ces ingrédients. Mais pour quelle puisse opérer, il faut qu'elle soit inscrite dans la dynamique transformatrice de l'activité. Autrement dit, les ingrédients de la compétence se forment dans l'activité ; et l'activité ne tend vers son but que si elle est, en retour, informée par ces mêmes ingrédients. L'activité humaine est donc le creuset de formation et de transformation des compétences. L'intérêt spécifique de cette observation pour notre réflexion autour de la relation compétence/professionnalisation, n'est perceptible que si on considère l'activité comme un concept et une réalité synthétiques. Cette caractéristique est étroitement liée à l'idée de "compétence à vivre". C'est parce que l'activité est un concept et une réalité synthétiques, c'est-à-dire multidimensionnelle, que la compétence est d'abord "compétence à vivre". C'est la vie comme expérience, donc comme activité, qui fabrique la "compétence à vivre". Celle-ci intègre, à travers les activités qui la déploient, des préoccupations de transformation du milieu, de préservation de la santé et de construction continue d'un collectif de vie uni par des valeurs et des biens communs. Cela implique que dans le cours de l'activité, il se constitue des savoirs formalisés et non formalisés (ou autrement formalisés) qui n'ont rien de neutres puisqu'ils tendent simultanément vers des objectifs dont la réussite

plémentares, do saber no trabalho. Eles são a expressão da criatividade, ora reprimidos, ora encorajados pelos protagonistas do trabalho confrontados com a necessidade de mobilizar sua mente, cognição e corpo para gerir os processos de produção no local de trabalho. A "construção sinérgica" permite a constituição de uma unidade diferencial desses ingredientes. Entretanto, para que ela possa operar, é necessário que se inscreva na dinâmica transformadora da atividade. Em outras palavras, os ingredientes da competência se formam na atividade; e a atividade não tende para o seu objetivo se não for, por sua vez, informada por estes mesmos ingredientes. A atividade humana é o cadinho de formação e de transformação de competências. O interesse específico desta observação para a nossa reflexão sobre a relação competência/profissionalização só é perceptível se considerarmos a atividade como um conceito e uma realidade sintética. Esta característica está estritamente ligada à ideia de "competência para viver". Isso ocorre porque a atividade é um conceito e uma realidade sintética, isto é, multidimensional, de modo que a competência é inicialmente "competência para viver". É a vida como experiência, então, como atividade que fabrica a "competência para viver". Isso inclui, por meio das atividades que a desdobram, preocupações de transformação do meio, preservação da saúde e construção contínua de um coletivo de vida unido por valores e bens comuns. Isso implica que, no curso da atividade, constituem-se saberes formalizados e não formalizados (ou formalizados de outra maneira), que não têm nada de neutro, pois eles tendem, simultaneamente, à direção de objetivos cujo

n'est jamais définitive, mais toujours au contraire provisoire et font, de ce fait, l'objet d'un travail permanent de lutte et de conquête sociales. C'est en cela que les ingrédients de la compétence qui dérivent de la compétence générique à vivre ont un caractère fondamentalement social. Or, s'il est vrai que "la pensée humaine est sociale de bout en bout : sociale dans ses origines, sociale dans ses fonctions, dans ses formes, dans ses applications" (GEERTZ, cité par DARRE, 1996, p. 52), alors les compétences, sont par nature sociales et portent en elles-mêmes les traces des contradictions et des convergences intrinsèques à tout rapport social. Il est probable que le savoir et, par conséquent les compétences, n'ont pas un caractère exclusivement social malgré l'affirmation catégorique de Geertz, mais, dans le propos qui est nôtre, la relativisation qu'une telle thèse mériterait ne changerait pas considérablement la nature des conséquences à en tirer d'un point de vue épistémologique puisqu'en l'occurrence, l'attention doit être portée sur le caractère socialement non consensuel du savoir qui existe en même temps que le caractère épistémologiquement réfutable de tout savoir.

#### **4. DES COMPÉTENCES À LA PROFESSIONNALISATION: MODALITÉS DE VALIDATION DES SAVOIRS**

Dans la notion de compétence on trouve en particulier deux catégories de savoirs : les "savoirs académiques" et les "savoirs investis" dans l'expérience. Ces deux genres de savoirs sont nécessaires à prendre en considération dans une réflexion sur la professionnalisation en tant

succeso nunca é definitivo, mas sempre, ao contrário, provisório, e faz-se, portanto, objeto de um trabalho permanente de luta e de conquistas sociais. É nesse sentido que os ingredientes da competência, derivados da competência genérica para viver, têm um caráter fundamentalmente social. Embora seja verdade que "o pensamento humano é social do começo ao fim: social nas suas origens, social em suas funções, em suas formas, nas suas aplicações" (GEERTZ *apud* DARRE, 1996, p. 52), as competências são sociais por natureza e portam nelas mesmas os traços das contradições e das convergências intrínsecas a toda relação social. É provável que o saber e, por consequência, as competências não tenham uma característica exclusivamente social, apesar da afirmação categórica de Geertz, mas, para nosso propósito agora, a relativização que tal tese mereceria não alteraria consideravelmente a natureza das consequências a serem retiradas de um ponto de vista epistemológico, pois, neste caso que analisamos, deve ser dada atenção ao caráter socialmente não consensuel do saber, que existe ao mesmo tempo que o caráter epistemologicamente refutável de todo saber.

#### **4. COMPETÊNCIAS PROFISSIONALIZANTES: MODALIDADES DE VALIDAÇÃO DE SABERES**

Na noção de competência, encontramos em particular duas categorias de saberes: os saberes acadêmicos e os saberes investidos na experiência. Esses dois gêneros de saberes é necessário que sejam considerados em uma reflexão sobre profissionalização en-

qu'ils sont des composantes de la compétence. Les intégrer dans la réflexion sans prendre en compte le fait qu'ils sont des éléments constitutifs d'un ensemble complexe, ne peut qu'aboutir à l'opposition classique entre la qualification (de l'ordre des savoirs académiques) et la compétence (de l'ordre des savoirs investis) sans que l'on soit en mesure d'opérer leur synthèse en sorte de repenser, sur une base épistémologique originale, la question de la professionnalisation.

En effet, si les savoirs utiles à la recherche de l'efficacité, de la santé et du bien commun, dans le cadre d'un métier ou d'une situation de travail donnée, sont à la fois des savoirs académiques et des savoirs issus de l'expérience qui interagissent entre eux et avec les autres ingrédients de la compétence, alors il est nécessaire de passer d'une approche de la professionnalisation principalement, voire exclusivement, centrée sur les savoirs académiques et tout élément du protocole expérimental constitutifs de la qualification (premier ingrédient) à une conception de la professionnalisation qui prend pour base la combinaison ou la mise en dialectique de ce premier ingrédient avec les savoirs investis dans l'expérience et mis en patrimoine dans les collectifs de travail (deuxième ingrédient). De ce point de vue, la professionnalisation peut être présentée comme un processus qui crée une aptitude : (a) d'acquisition de savoirs relativement stabilisés aussi bien dans le protocole expérimental et les savoirs académiques (premier ingrédient) que dans les savoirs investis dans l'expérience (deuxième ingrédient), (b) de production de nouveaux savoirs dans des situations plus ou moins inédites de réalisation de l'activité grâce à la mise en dialectique des deux premiers ingrédients (ce qui constitue le troisième ingrédient).

quanto componentes da competência. Integrá-los na reflexão sem considerar o fato de que eles são elementos constitutivos de um conjunto complexo só pode levar à oposição clássica entre a qualificação (da ordem dos saberes acadêmicos) e a competência (da ordem do saber investido), sem que se esteja em medida de operar sua síntese, de modo a repensar em uma base epistemológica original a questão da profissionalização.

De fato, se os saberes úteis para a pesquisa da eficácia, da saúde e do bem comum, no contexto de um ofício ou de uma dada situação de trabalho, são às vezes saberes acadêmicos e saberes da experiência, interagindo entre eles e com outros ingredientes da competência, então, é necessário passar de uma abordagem da profissionalização principalmente, ou exclusivamente, centrada nos saberes acadêmicos e em todo elemento do protocolo experimental constitutivo da qualificação (primeiro ingrediente) a uma concepção da profissionalização que toma como base a combinação ou a dialética do primeiro ingrediente com os saberes investidos na experiência e estabilizados como patrimônio nos coletivos de trabalho (segundo ingrediente). A partir desse ponto de vista, a profissionalização pode ser apresentada como um processo que cria uma aptidão/habilidade: (a) aquisição de saberes relativamente estabilizados, tanto no protocolo experimental e nos saberes acadêmicos (primeiro ingrediente) quanto nos saberes investidos na experiência (segundo ingrediente); (b) produção de novos saberes em situações mais ou menos inéditas da realização da atividade por meio do estabelecimento de uma dialética dos dois primeiros ingredientes (o que constitui o terceiro ingrediente).

L'acquisition et la production des savoirs utiles à la réalisation de l'activité humaine telle que celle-ci concilie des exigences d'efficacité, de santé et de bien commun sont les principaux axes par lesquels s'effectue l'appropriation des savoirs nécessaires pour engager un processus de professionnalisation. Toutefois, si ce processus met en scène des sujets individualisés, ces derniers ne sauraient être considérés comme étant isolés. Le sujet au travail n'est jamais strictement seul à travailler car, d'une part, la situation de travail se présente comme un réseau relativement complexe de plusieurs protagonistes qui coopèrent en mettant en commun leurs compétences et leurs incompétences dans le cadre d'un collectif de travail (sixième ingrédient) et, d'autre part, la situation de travail est elle-même une partie de la situation de vie sociale du sujet dont les relations, les activités, les savoirs...informent à des degrés variables le processus de professionnalisation. Les contenus spécifiques des savoirs acquis et produits sont hiérarchisés, reliés, discriminés, modulés en fonction de valeurs (quatrième et cinquième ingrédient) susceptibles d'être elles-mêmes retravaillées par l'activité.

La professionnalisation est donc un processus dont le sujet est à la fois individuel et collectif. La dimension collective du processus de la professionnalisation peut être située sur deux plans : d'une part, dans le collectif de travail et, d'autre part, dans le collectif de vie. Le premier collectif est inclus dans le second, mais il a des caractéristiques qui lui sont spécifiques. En outre, il existe un parallèle, qu'il est important de prendre en compte, entre la dimension collective de la professionnalisation dans le "collectif de travail" et les compétences dans le travail "stricto sensu", d'une part, et la dimension

A aquisição e a produção de saberes úteis para a realização da atividade humana, de tal modo que combine exigências de eficácia, de saúde e bens comuns, são os principais eixos através dos quais se efetua a apropriação de saberes necessários para engajar um processo de profissionalização. No entanto, se este processo coloca em cena sujeitos individualizados, estes não podem ser considerados isolados. O sujeito no trabalho nunca está estritamente isolado, porque, por um lado, a situação de trabalho se apresenta como uma rede relativamente complexa de vários protagonistas, que cooperam compartilhando suas competências e incompétências no âmbito de um coletivo de trabalho (sexto ingrediente), e, por outro lado, a situação de trabalho é, em si, uma parte da situação da vida social do sujeito, cujas relações, atividades, saberes... informam em diversos graus, variáveis no processo de profissionalização. Os conteúdos específicos dos saberes adquiridos e produzidos são hierarquizados, ligados, discriminados, modulados de acordo com os valores (quarto e quinto ingredientes), susceptíveis de ser eles próprios retrabalhados pela atividade.

A profissionalização é, portanto, um processo no qual o sujeito é tanto individual como coletivo. A dimensão coletiva do processo de profissionalização pode estar localizada em dois planos: de uma parte, no coletivo de trabalho, e, de outra parte, no coletivo da vida. O primeiro coletivo está incluído no segundo, mas ele tem características específicas. Além disso, há um paralelo, que é importante considerar, entre a dimensão coletiva da profissionalização no "coletivo do trabalho" e as competências no trabalho *stricto sensu*, por um lado, e a

collective de la professionnalisation dans le “collectif de vie” et la “compétence à vivre”, d’autre part. Cela implique que non seulement l’individuel et le collectif sont en interaction comme nous venons de le voir, mais qu’en plus, le privé et le public entretiennent des liens de continuité relative dans la relation tantôt explicite, tantôt implicite qui existe entre la compétence à vivre, la compétence au travail et la professionnalisation.

Nous avons proposé un découpage à quatre niveaux où les domaines du public et du privé, de l’individuel et du collectif s’entremêlent pour effectuer une extension du contexte (ou de la situation) de travail parallèlement à l’extension du champ de pertinence du travail dès qu’il est question d’“activité humaine”. Il s’agit du “contexte restreint”, du “contexte médian” et du “contexte large” (NOUROUDINE, 2003) auquel il convient d’ajouter un quatrième niveau : le “contexte extérieur”. L’activité d’acquisition et de production des savoirs doit être située sur ces différents niveaux de contexte pour être compris dans le contexte spécifique qui le concerne et lui donne un sens. Dans l’analyse que nous avons faite sur les lieux de la transmission des savoirs dans la production de vanille aux Comores (NOUROUDINE, 2016), nous avons montré que l’apprenti paysan acquiert les premiers rudiments de savoir de production de la vanille en observant son père ou son oncle travailler dans le champ. Le lieu de travail où est effectuée la production de la vanille constitue ici le contexte restreint. Le jeune apprenti paysan acquiert également des savoirs sur la production de vanille par son père, son oncle ou son frère, en dehors du champ, au cours de conversations diverses dans le foyer familiale. Le lieu de la transmission passe alors du contexte restreint (le champ)

dimension collective de la professionnalisation no “coletivo da vida” e a “competência para viver”, por outro. Isso implica que não só o individual e o coletivo interagem, como nós acabamos de observar, mas também que o privado e o público mantêm ligações de continuidade relativa em uma relação ora explícita, ora implícita entre a competência para viver, a competência no trabalho e a profissionalização.

Nós propusemos um corte de quatro níveis, em que as áreas pública e privada, individual e coletiva se entrelaçam para fazer uma extensão do contexto (ou situação) de trabalho paralelamente à extensão do campo de pertinência do trabalho, desde que esteja em questão qualquer “atividade humana”. São o “contexto restrito”, o “contexto mediano” e o “contexto mais amplo” (NOUROUDINE, 2003), aos quais convém adicionar um quarto nível: o “contexto exterior”. A atividade de aquisição e produção de saberes deve estar situada nesses diferentes níveis de contexto para ser entendida no contexto específico que lhe diz respeito e lhe dá sentido. Na análise que fizemos no local da transmissão dos saberes na produção de baunilha nos Comores (NOUROUDINE, 2016), mostramos que o agricultor aprendiz adquire os primeiros rudimentos do saber da produção de baunilha observando seu pai ou seu tio trabalhando no campo. O local de trabalho onde é produzida a baunilha consiste no contexto restrito. O agricultor jovem aprendiz adquire igualmente saberes sobre a produção de baunilha com seu pai, tio ou irmão fora do campo durante diversas conversas em casa com a família. O local da transmissão passa, então, do contexto restrito (o campo) para o con-

au contexte médian (la famille). La place publique (où ont lieu des discussions sur les activités des uns et des autres), les classes d'âge (où des jeunes sont souvent amenés à travailler ensemble) ou les écoles de formation locales (où les échanges sont plus formalisés), sont d'autres lieux de transmission des savoirs concernant la production de la vanille. Leur éloignement par rapport au contexte restreint les situe dans un contexte large. Les formations en agronomie dans des universités et instituts en France ou dans d'autres pays d'Afrique que suivent quelques jeunes relèvent du contexte extérieur.

Les facteurs qui déterminent l'acquisition et la production des savoirs nécessaires pour qu'un processus de la professionnalisation puisse être engagé sont inscrits dans ces différents niveaux de contextes où s'effectuent en permanence une dialectique entre les compétences liées à l'activité en "milieu de travail" et les compétences liées à l'activité en "milieu de vie".

Le processus de la professionnalisation, permis par l'acquisition et la production des savoirs, s'inscrit sur six dimensions distinctes mais reliées. Celles-ci constituent des indices de repérage possibles dans le processus constitutif de la professionnalisation lorsqu'elle est fondée sur les "ingrédients de la compétence" eux-mêmes enracinés dans la "compétence à vivre". Les dimensions dans lesquels s'inscrit la professionnalisation ne sont pas spécialisées dans des ingrédients spécifiques de la compétence. Au contraire, chaque dimension fait l'objet d'un travail et d'un retravail du point de vue des différents ingrédients de la compétence selon un degré d'importance variable en fonction de la nature de l'activité, des contraintes, des

texto mediano (família). A praça pública (onde há discussões sobre as atividades de cada um), os grupos etários (em que os jovens muitas vezes são levados a trabalhar juntos) ou as escolas de formação locais (onde as trocas são mais formalizadas) são outros locais de transmitir saberes relativos à produção de baunilha. Seu distanciamento em relação ao contexto restrito coloca-os em um contexto amplo. A formação em Agronomia em universidades e institutos na França ou em outros países da África que seguem alguns jovens diz respeito ao contexto exterior.

Os fatores que determinam a aquisição e a produção de saberes necessários para que um processo de profissionalização possa ser envolvido estão inscritos nesses diferentes níveis de contextos, em que se efetua continuamente uma dialética entre as competências relacionadas com a atividade em "meio de trabalho" e as competências relacionadas com a atividade em "meio de vida".

O processo de profissionalização, favorecido pela aquisição e pela produção de saberes, inscreve-se em seis dimensões distintas, mas conexas. Estas são indícios de referência possíveis no processo constitutivo da profissionalização, quando, com base nos "ingredientes da competência", enraizam-se na "competência para viver". As dimensões nas quais se inscreve a profissionalização não são especializadas em um ou outro ingrediente específico da competência. Em vez disso, cada dimensão é objeto de um trabalho e de um retrabalho do ponto de vista dos diferentes ingredientes da competência, segundo um grau de importância variável em função da natureza da atividade, dos constrangimentos, dos recursos

ressources et des possibilités propres à la situation concrète dans laquelle le sujet individuel ou collectif concerné agit. Dans l'approche proposée par Janine Roche (1999), la professionnalisation est composée des dimensions : économique, sociologique, éthique, identitaire et psychopédagogique. Véronique Leclercq (2004) a adopté cette approche pour analyser le problème de la professionnalisation des formateurs impliqués dans la formation de base. Pour formaliser les dimensions qui vont suivre, nous nous sommes inspirés de celles que propose Véronique Leclercq en les modifiant partiellement et en les adaptant à l'idée d'une nécessaire articulation entre les compétences (telles qu'elles sont analysées par Yves Schwartz) et la professionnalisation.

#### LA DIMENSION TECHNIQUE

La technique dont il est question concerne aussi bien l'outil de travail que les procédures et les savoirs relatifs au travail. La dimension technique se forme notamment autour du premier et du deuxième ingrédient de la compétence. Mais comme aucune technique n'est indifférente du point de vue des valeurs, il ne saurait être question de neutralité de la dimension technique de la professionnalisation. En cela, le quatrième et le cinquième ingrédient agissent chacune à sa manière spécifique dans cette dimension. Les savoirs relativement stabilisés sont utilisés dans des situations relativement instables qui demandent à ce que ces savoirs soient ajustés aux conditions de l'expérience de travail. En cela, le troisième ingrédient opère pleinement dans la dimension technique de la professionnalisation. Nul ne pouvant avoir une maîtrise totale de tout le savoir relativement stabilisé,

e mesmo das possibilidades próprias à situação concreta na qual o referido sujeito, individual ou coletivo, age. Na abordagem proposta por Janine Roche (1999), a profissionalização é composta pelas dimensões: econômica, sociológica, ética, identitária e psicopedagógica. Véronique Leclercq (2004) adaptou esta abordagem para analisar o problema da profissionalização dos formadores envolvidos no treinamento de base. Para formalizar as dimensões que se seguem, nós fomos inspirados por aquelas que propõe Véronique Leclercq (2004), modificando-as parcialmente e as adaptando à ideia de uma necessária articulação entre as competências (como analisado por Yves Schwartz) e a profissionalização.

#### A DIMENSÃO TÉCNICA

A técnica a qual está em questão se refere tanto ao instrumento de trabalho quanto aos procedimentos e aos saberes relacionados ao trabalho. A dimensão técnica se forma particularmente em torno do primeiro e do segundo ingrediente da competência. Mas, como nenhuma técnica não é indiferente do ponto de vista dos valores, não haverá também neutralidade na dimensão técnica da profissionalização. Neste campo, da dimensão técnica, o quarto e o quinto ingrediente agem cada um à sua maneira específica nessa dimensão. Os saberes relativamente estabilizados tendem a ser utilizados em situações relativamente instáveis que exigem que tais saberes sejam ajustados às condições da experiência de trabalho. Nisso, o terceiro ingrediente opera plenamente na dimensão técnica da profissionalização. Ninguém pode ter controle total de todo o saber relativamente estabili-



la situation de travail concrète conduit souvent à l'exigence de faire usage de sixième ingrédient, c'est-à-dire de recourir à la construction synergique des compétence et des incompétences relatives des protagonistes dans le collectif de travail. La référence aux savoirs relativement stabilisés (ingrédients 1 et 2) acquis par les protagonistes du travail sous la forme d'objectifs assignés, de tâches, de procédures... est nécessaire pour travailler efficacement tout en préservant sa santé. Dans cette dimension, l'enjeu en matière de professionnalisation est l'acquisition de savoirs techniques formalisés. Ces savoirs existent en tant que savoirs issus de la prescription (formulée en amont de la réalisation du travail) et de l'expérience (savoirs mis en patrimoine dans des collectifs de travail). Ces savoirs techniques peuvent être réunis dans le concept ergologique de "norme antécédente" dont l'appropriation constitue un indice de professionnalité. Mais les savoirs acquis sont toujours potentiellement susceptibles d'être retravaillés et éventuellement transformés ce qui donne lieu à la production de nouveaux savoirs tout aussi nécessaires que les savoirs acquis.

## LA DIMENSION ORGANISATIONNELLE

Cette dimension indique qu'il ne saurait être question de professionnalisation sans une activité organisée. L'organisation dont il est question dans cette dimension concerne tout le travail de formalisation et de programmation (des équipes, du temps, de l'espace, des moyens...) effectué en amont de la réalisation du travail, mais dont la pertinence passe par des ajustements au cours des activités de travail. La professionnalisation, du point

zado; a situação concreta do trabalho muitas vezes leva à necessidade de fazer uso do sexto ingrediente, ou seja, de recorrer à construção sinérgica de competências e incompetências relativas aos protagonistas no coletivo de trabalho. A referência aos saberes relativamente estabilizados (ingredientes 1 e 2) adquiridos pelos protagonistas do trabalho sob a forma de objetivos atribuídos, tarefas, procedimentos... é necessária para trabalhar eficazmente, preservando a sua saúde. Nesta dimensão, o interesse em termos de profissionalização é a aquisição de saberes técnicos formalizados. Estes saberes existem como saberes da prescrição (formulados antes da realização do trabalho) e da experiência (saberes colocados em patrimônio nos coletivos do trabalho). Esses saberes técnicos podem ser reunidos no conceito ergológico de "norma antecedente", cuja apropriação constitui um índice de profissionalismo. Mas os saberes adquiridos são sempre potencialmente susceptíveis de ser retrabalhados e eventualmente transformados, o que leva à produção de novos saberes tão necessários quanto os saberes adquiridos.

## A DIMENSÃO ORGANIZACIONAL

Esta dimensão indica que não seria possível haver profissionalização sem uma atividade organizada. A organização referida nesta dimensão é concernente a todo trabalho de formalização e de programação (equipes, tempo, espaço, meios...) efetuado antes da realização das tarefas, mas cuja pertinência passa por ajustes durante as atividades de trabalho. A profissionalização do ponto de vista do sujeito supõe que este seja capaz de se orientar pelos ele-

de vue du sujet, suppose que celui-ci soit en mesure de se repérer dans les éléments constitutifs de la dimension organisationnelle. Celle-ci se forme à partir du premier ingrédient dans la mesure où dans la situation de travail il existe une organisation du travail pensée en amont de la réalisation concrète du travail. C'est à ce niveau qu'est par exemple formée l'équipe de travail. Toutefois, au cours de la réalisation du travail, pour que l'activité permette d'atteindre les objectifs d'efficacité et de santé, il est nécessaire que des coopérations concrètes mettant en jeu des facteurs non anticipés (valeurs, intersubjectivité...) se mettent en place pour que les rapports figés d'équipe de travail se transforment en rapports vivants de collectif de travail. Ce passage de l'équipe de travail au collectif de travail est une des formes concrètes que prend l'usage du premier ingrédient (formation de l'équipe), du second, du troisième et du sixième ingrédient (formation du collectif) rendu possible par le quatrième et le cinquième ingrédient (la coopération, la solidarité...). Cette dimension permet de constater que la "bonne acquisition des savoirs" n'entraîne pas mécaniquement le "bon usage des savoirs". Pour que le "bon usage des savoirs" soit possible, il est nécessaire que des conditions objectives sur le plan organisationnel du temps de travail, de l'espace de travail, des moyens de travail...soient réunies.

#### LA DIMENSION ÉCONOMIQUE

Véronique Leclercq (2004, p. 189) considère que "le versant économique de la professionnalisation renvoie au fait que l'individu peut vivre de son activité et est rémunéré, contrairement aux bénévoles, aux amateurs ou aux militants". Nous proposons d'élargir le

mentos constitutivos da dimensão organizacional. Esta se forma a partir do primeiro ingrediente, uma vez que na situação laboral existe uma organização pensada anteriormente à realização concreta do trabalho. Neste nível que é, por exemplo, formada a equipe de trabalho. No entanto, durante a realização do trabalho, para que a atividade atinja os objetivos de eficiência e de saúde, são necessárias cooperações concretas envolvendo fatores não antecipáveis (valores, intersubjetividade...) desenvolvendo-se para que as relações planejadas da equipe (presentes nos organogramas) se tornem cooperações vivas do coletivo de trabalho. Essa passagem da equipe de trabalho ao coletivo de trabalho é uma das formas concretas que faz uso do primeiro ingrediente (formação de equipe), do segundo, do terceiro e do sexto ingrediente (formação do coletivo), tornado possível graças ao quarto e ao quinto ingrediente (cooperação, solidariedade...). Esta dimensão permite constatar que a "boa aquisição de saberes" não leva automaticamente para o "bom uso do saber". Para que o "bom uso do saber" seja possível, é necessário que as condições objetivas no plano organizacional do tempo, do espaço de trabalho, dos meios de trabalho... sejam reunidas.

#### A DIMENSÃO ECONÔMICA

Véronique Leclercq (2004, p. 189) considera que "o lado econômico da profissionalização se refere ao fato de que o indivíduo pode viver de sua atividade e é remunerado, ao contrário dos voluntários, amadores ou militantes". Nós nos propomos a expandir o conteúdo desta dimensão, de modo a

contenu de cette dimension en sorte de pouvoir y inclure des facteurs économiques importants qui dépassent le cadre strict de la rémunération. Dans la dimension économique, il est question des conditions macroéconomiques (la politique économique, la politique de l'emploi...) qui structurent le travail, mais aussi des conditions microéconomiques intrinsèques à l'activité de travail. Sur le plan macroéconomique, on ne peut pas ignorer la distinction entre le "travail informel" et le travail marchand "formel" au niveau de l'objectif de solidarité familiale. Tant que cet objectif sera considéré comme une déviance, une tare ou un défaut qu'il faut corriger, il sera difficile professionnaliser les activités et les métiers du "travail informel" autrement qu'en transformant le "travail informel" en travail marchand "formel". Mais, rien ne garanti que dans ce cas de figure, les activités concernées pourront être viabilisées après la disparition du cadre économique qui les a fait émerger. Il est probable que la professionnalisation des activités du "travail informel" passe nécessairement par l'acceptation sociale et politique de la renormalisation de l'économie libérale qui a été effectuée de fait dans le "travail informel".

Dans le "travail informel" comme dans le travail marchand "formel", le travailleur mobilise ses compétences pour réaliser une activité en vue de produire un bien ou d'effectuer un service en échange d'un salaire. Dans ce cas, la professionnalisation suppose l'existence de conditions économiques, juridiques, sociales... de nature à permettre que le travail soit échangé contre un salaire. La rémunération justifie la sollicitation et la mobilisation des ingrédients de la compétence pour effectuer un travail. Inversement, la situation de la mobilisation des ingrédients de la com-

inclure des facteurs économiques importantes que dépassent le cadre strict de la rémunération. A dimensão econômica trata das condições macroeconômicas (política econômica, política de emprego...) que estruturam o trabalho, mas também das condições microeconômicas intrínsecas à atividade de trabalho. No plano macroeconômico, não podemos ignorar a distinção entre o "trabalho informal" e o trabalho mercantil "formal" quanto ao objetivo de solidariedade familiar. Até que esse objetivo seja considerado como um desvio, uma falha ou um defeito que deve ser corrigido, será difícil profissionalizar as atividades e os ofícios do "trabalho informal", exceto transformando o "trabalho informal" em trabalho mercantil "formal". Mas nada garante que, neste caso, as atividades em causa serão validadas após o desaparecimento do quadro econômico que as fez emergir. É provável que a profissionalização da atividade do "trabalho informal" passe, necessariamente, pela aceitação social e pela política da renormalização da economia liberal que foi efetuada, de fato, no "trabalho informal".

No "trabalho informal", como no trabalho mercantil "formal", o trabalhador mobiliza suas competências para realizar uma atividade para produzir um bem ou efetuar um serviço em troca de um salário. Assim, a profissionalização pressupõe a existência de condições econômicas, jurídicas e sociais... de maneira a permitir que o trabalho seja trocado por um salário. A remuneração justifica a solicitação e a mobilização dos ingredientes da competência para efetuar um trabalho. Inversamente, a situação de mobilização dos ingredientes da competência é susceptível de solicitar modificações na remuneração

pétence est susceptible d'en appeler à des modifications dans la rémunération du travail effectué. Cela implique que la dimension économique, et plus particulièrement le salaire, dans sa fonction d'expression de reconnaissance (quoique partielle) du travail, peut favoriser ou compromettre le processus de professionnalisation dans lequel s'engagent des acteurs. Cette caractéristique de la professionnalisation est significative autant dans les sociétés centrées sur le travail non marchand que dans celles qui sont centrées dans le travail non marchand, mais où des activités marchandes existent.

#### LA DIMENSION SOCIALE

A propos de la "dimension sociologique", Véronique Leclercq (2004, p.191) affirme que

la professionnalisation signifie [...] la reconnaissance sociale d'une profession. Ce versant est relié au versant économique des statuts et rémunérations, mais il renvoie aussi à d'autres dimensions : l'identification des tâches et des activités spécifiques, l'image sociale positive de la profession par le service rendu à la collectivité, la cohésion sociale du groupe qui revendique une spécialisation (LECLERCQ, 2004, p. 191).

Tout cela participe, en effet, de la professionnalisation dans laquelle la reconnaissance sociale est un enjeu central. La complexité de cette dimension, nous conduit à la considérer d'un point de vue macro au niveau du collectif de vie (sociale) et d'un point de vue micro au niveau du collectif de travail. La question de la reconnaissance sociale par laquelle les compétences sont socialement validées est au cœur de cette dimension. En l'absence de reconnais-

para os serviços prestados. Isso implica que a dimensão econômica, particularmente os salários, na sua função de expressão de reconhecimento (ainda que parcial) do trabalho, pode favorecer ou comprometer o processo de profissionalização em que os atores se engajam. Essa característica da profissionalização é significativa tanto em sociedades focadas no trabalho mercantil quanto naquelas que são centradas no trabalho não mercantil, mas onde as atividades mercantis existem.

#### A DIMENSÃO SOCIAL

Sobre a "dimensão sociológica", Véronique Leclercq (2004, p. 191) afirma que

[...] a profissionalização significa [...] o reconhecimento social de uma profissão. Este lado está ligado ao lado econômico dos estatutos e das remunerações, mas ele refere-se também a outras dimensões: identificação de tarefas e atividades específicas, imagem social positiva da profissão pelo serviço prestado à coletividade, a coesão social do grupo que reivindica uma especialização. (LECLERCQ, 2004, p. 191).

Tudo isso faz parte, com efeito, da profissionalização, na qual o reconhecimento social é uma questão central. A complexidade desta dimensão nos leva a considerar um ponto de vista macro, no nível do coletivo de vida (social), e uma perspectiva micro, no nível do coletivo de trabalho. A questão do reconhecimento social, por meio do qual as competências são socialmente validadas, está no centro desta dimensão. Na ausência de reconhecimento social,

sance sociale, théoriquement, l'usage des compétences ne serait pas moins efficace. Mais pratiquement, le processus de professionnalisation serait considérablement compromis. Cela aurait des effets sur l'expression de la reconnaissance économique à savoir le salaire, précariserait les conditions de réalisation des activités et fragiliserait la pertinence sociale des compétences et de la professionnalité en question. Toutefois, la reconnaissance sociale n'est pas uniforme ; elle se décline selon trois modalités différentes, mais reliées les unes aux autres :

(a) Au niveau du "contexte large" : La reconnaissance du "collectif de vie" (la société) dans la mesure où celui-ci reconnaît que l'activité réalisée et les compétences mobilisées permettent de produire des biens ou de réaliser des services qui répondent à des besoins réels ;

(b) Au niveau du "contexte médian" : La reconnaissance des pairs au sein d'une "communauté socioprofessionnelle" (une profession déjà constituée, un métier...) dans laquelle les protagonistes effectuent des activités visant à produire les mêmes biens ou à réaliser les mêmes services et se réfèrent à des règles communes. En validant l'appartenance à cette communauté, celle-ci reconnaît en même temps que l'individu concerné a su s'approprier sa culture ;

(c) Au niveau du "contexte restreint" : La reconnaissance des pairs dans le cadre d'un "collectif de travail" au sein d'un service, d'un atelier, d'un bureau, d'une école, etc. Cet aspect de la reconnaissance indique que les pairs, du collectif de travail le plus proche de la situation où est réalisée l'activité, valident le mode d'usage des compétences, de la culture professionnelle ou de la culture de métier dans les conditions spécifiques de la situation de travail concernée.

teoricamente, a utilização das competências não seria menos eficaz. Entretanto, o processo de profissionalização ficaria consideravelmente comprometido. Isso teria efeitos sobre a expressão de reconhecimento econômico, a saber, o salário, precarizaria as condições de realização das atividades e fragilizaria a pertinência social das competências e do profissionalismo em questão. No entanto, o reconhecimento social não é uniforme; é tratado de três maneiras diferentes, mas associadas:

(a) No "contexto mais amplo": o reconhecimento do "coletivo de vida" (a sociedade), de modo que se reconhece que a atividade desempenhada e as competências mobilizadas permitem produzir bens ou prestar serviços que respondam às necessidades reais;

(b) No "contexto mediano": o reconhecimento dos pares no centro da "comunidade socioprofissional" (uma profissão já constituída, um ofício...), em que os protagonistas realizam as atividades visando produzir os mesmos bens ou realizar os mesmos serviços e se referem a regras comuns. Ao validar a participação do sujeito nessa comunidade, esta também reconhece que o indivíduo é capaz de se apropriar de sua cultura;

(c) No "contexto restrito": o reconhecimento dos pares no quadro de um "coletivo de trabalho" no centro de um departamento, uma oficina, um escritório, uma escola, etc. Este aspecto do reconhecimento indica que os pares do coletivo de trabalho, o mais próximo da situação em que a atividade é realizada, validam o modo de uso das competências, da cultura profissional ou da cultura de ofícios em condições específicas da situação de trabalho em questão.

## LA DIMENSION ÉTHIQUE

Selon Leclercq (2004, p. 197), "la professionnalisation renvoie à l'acceptation par les salariés d'un ensemble de valeurs, normes et règles communes". Dans l'approche que nous avons de cette dimension, les valeurs et les normes du travail s'inscrivent dans un débat posé aussi bien dans le contexte restreint (la situation de travail immédiate), que dans le contexte médian (le métier, la profession...) et le contexte large (la société). La dimension éthique est principalement fondée sur le quatrième et le cinquième ingrédient de la compétence dans lesquels est affirmée l'existence des valeurs dans toute activité humaine et dans chacun des ingrédients de la compétence. Partant de là, la dimension éthique de la professionnalisation se présente selon trois modalités liées aux deux modes d'existence des valeurs dans la compétence :

(a) Les valeurs dans la déontologie. Par un processus d'accumulation et de transmission, les valeurs transversales à l'ensemble des ingrédients de la compétence se constituent, au fil du temps, en système de valeurs dans lesquelles des normes servent de repères lors de la réalisation des activités. Ce système de valeurs et de normes forme ce qu'on appelle une déontologie propre à un métier ou à une profession. Ainsi, des activités communes sont des creusets de formation de valeurs et de normes communes, lesquelles aboutissent à la déontologie.

(b) Les valeurs au-delà de la déontologie. Suivant un processus identique, les valeurs intrinsèques à toute activité humaine débordent du domaine particulier de la déontologie pour s'entendre à toute la culture de métier ou à toute la culture professionnelle. Sur ce plan, la réalisation du travail génère en même temps que de l'activité, des savoirs et

## A DIMENSÃO ÉTICA

De acordo com Leclercq (2004, p. 197), "profissionalização refere-se à aceitação pelos assalariados de um conjunto de valores, normas e regras comuns". Na abordagem que temos desta dimensão, os valores e as normas do trabalho se escrevem em um debate colocado tanto no contexto restrito (a situação de trabalho imediata) quanto no contexto mediano (o ofício, a profissão...) e no contexto mais amplo (a sociedade). A dimensão ética está fundamentada principalmente no quarto e no quinto ingrediente da competência, nos quais se afirma a existência de valores em todas as atividades humanas e em cada um dos ingredientes da competência. A partir daí, a dimensão ética da profissionalização se apresenta segundo três modalidades, relacionadas com dois modos de existência dos valores dentro da competência:

(a) Os valores da deontologia. Por um processo de acumulação e de transmissão, valores transversais a todos os ingredientes da competência se constituem, ao longo do tempo, em sistema de valores, no qual as normas são usadas como referência durante a realização das atividades. Esse sistema de valores e normas forma o que chamamos de deontologia própria a um ofício ou profissão. Assim, as atividades comuns são crisóis de formação de valores e normas comuns, que levam à deontologia.

(b) Os valores além da deontologia. Seguindo um processo idêntico, há os valores intrínsecos a toda atividade humana para além do domínio particular da deontologia para se estenderem à toda cultura de ofício ou toda cultura profissional. A esse respeito, a realização do trabalho gera, juntamente com

des valeurs qui interagissent les uns sur les autres. Les valeurs ne sont donc pas des réalités figées et extérieures à l'activité humaine. Elles modifient les activités en même temps que les activités les modifient.

(c) Les valeurs au-delà du collectif de travail. Au-delà des valeurs immanentes à la culture de métier ou à la culture professionnelle, les valeurs qui agissent au cœur de la culture du collectif de vie (la société) influencent le processus de professionnalisation. Dans chaque société, il existe des activités qui sont plus valorisées par rapport à d'autres. La disqualification sociale des activités est de nature à compromettre le processus de professionnalisation dans lequel ces activités sont concernées. En effet, les activités socialement valorisées seront plus facilement validées politiquement que les celles qui ne le sont pas.

#### LA DIMENSION POLITIQUE

Dans la dimension politique, il est question aussi bien de la politique institutionnalisée que de la politique citoyenne. Si on considère, comme nous en faisons l'hypothèse, que la réalisation du travail poursuit simultanément des objectifs d'efficacité, de santé et de bien commun, alors la politique n'est pas une dimension extérieure au travail. Elle est, au contraire, un des éléments constitutifs du travail notamment à travers le "bien commun". Mais aucun des objectifs du travail ne peut, à proprement parler, être au départ consensuel. Par conséquent, dire que chacun de ces objectifs fait partie du travail signifie d'abord qu'ils y font l'objet de débat, de négociation, etc. La dimension politique intervient sur plusieurs plans directement ou indirectement reliés à la professionnalisation

a atividade, saberes e valores que interagem uns com os outros. Os valores, portanto, não são realidades fixas e externas à atividade humana. Eles modificam as atividades no mesmo tempo em que são modificados por elas.

(c) Os valores para além do trabalho coletivo. Além dos valores inerentes à cultura de ofício ou à cultura profissional, os valores que atuam no cerne da cultura da vida coletiva (sociedade) influenciam o processo de profissionalização. Em toda sociedade, existem atividades que são mais valorizadas em detrimento de outras. A desqualificação social das atividades é susceptível de comprometer o processo de profissionalização nos quais essas atividades estão em causa. Na verdade, as atividades socialmente mais valorizadas serão mais facilmente validadas politicamente que aquelas que não o são.

#### A DIMENSÃO POLÍTICA

A dimensão política é discutida tanto na política institucionalizada quanto na política cidadã. Se considerarmos, como hipótese, que a realização do trabalho persegue, simultaneamente, objetivos de eficácia, saúde e bem comum, então, a política não é uma dimensão externa ao trabalho. Ela é, em vez disso, um dos elementos constitutivos do trabalho, notadamente, por meio do "bem comum". Mas nenhum dos objetivos do trabalho pode, a rigor, ser inicialmente consensual. Portanto, dizer que cada um desses objetivos faz parte do trabalho significa inicialmente que eles são objeto de debate, negociação etc. A dimensão política intervém em diversos planos direta ou indiretamente relacionados com a profissionalização: orientação política, leis e decretos, or-

: orientation politique, lois et décrets, budget, expressions citoyennes sur le travail et l'emploi, etc. Ce sont tous autant de facteurs qui peuvent favoriser ou défavoriser la professionnalisation en ce qui concerne la formation (un élément de l'"acquisition des savoirs"), la rémunération (un aspect important de la dimension économique), la sécurité et la santé au travail, etc.

### **CONCLUSION : LA PROFESSIONNALISATION COMME POSTURE**

Partant des qualités de l'activité/expérience et des "ingrédients de la compétence", que faut-il entendre par professionnalisation ? Il découle de l'ensemble du propos qui précède l'hypothèse selon laquelle la professionnalisation est un processus complexe et multidimensionnel (organisationnel, économique, social, éthique, politique) dans lequel l'effort fourni par soi pour acquérir et produire/transformer des savoirs utiles pour travailler conformément à des exigences d'efficacité, de santé et de bien commun entre en interaction avec l'effort supposé fourni par d'autres (dans le collectif de travail, dans le métier et dans la société) en vue de valider l'utilité sociale des compétences d'un individu ou d'un collectif à travers des modalités diverses de reconnaissance (sociale, politique, économique...). Il ne saurait donc y avoir professionnalisation sans savoirs (au travers des ingrédients de la compétence) du point de vue de soi, et sans reconnaissance (suivant une validation, sociale, politique, économique) du point de vue des autres. Cela implique que le processus de la professionnalisation s'effectue dans un "usage" interactif de "soi par soi" et de "soi par d'autres" fait de convergence et de conflit, d'autonomie et d'hétéronomie qui conduit

çamento, expressões cidadãs sobre trabalho e emprego etc. Esses são todos os muitos fatores que podem favorecer ou desfavorecer a profissionalização no que diz respeito à formação (um elemento da "aquisição de saberes"), à remuneração (um aspecto importante da dimensão econômica), à segurança e à saúde no trabalho etc.

### **CONCLUSÃO: A PROFISSIONALIZAÇÃO COMO POSTURA**

Partindo das qualidades da atividade/experiência e dos "ingredientes da competência", o que se entende por profissionalização? A hipótese resultante do conjunto de nossa argumentação precedente segundo a qual a profissionalização é um processo complexo e multidimensional (organizacional, econômico, social, ético, político), no qual o esforço fornecido por si para adquirir e produzir/transformar os saberes úteis para trabalhar, de acordo com as exigências de eficácia, de saúde e de bem comum, entra em interação com o esforço supostamente fornecido por outros (no coletivo de trabalho, no ofício e na sociedade), a fim de validar a utilidade social das competências de um indivíduo ou de um coletivo por meio de várias modalidades de reconhecimento (social, político, econômico...). Não pode, portanto, haver profissionalização sem saberes (por meio dos ingredientes da competência) da autoperspectiva e sem reconhecimento (após uma validação, social, política, econômica) a partir da perspectiva dos outros. Isso indica que o processo de profissionalização se efetua em um "uso" interativo "de si por si" e de "si pelo outro", por causa da convergência e do conflito, da autonomia e da



à considérer que si les compétences sont une base nécessaire pour la professionnalisation, elles ne sont néanmoins pas suffisantes pour conduire à terme le processus éventuellement initié dans la réalisation des activités. Dès lors que les conditions pour engager le processus de professionnalisation sont réunies, son issue repose beaucoup (mais non exclusivement) sur la posture adoptée par les protagonistes concernés (individuellement ou collectivement). La professionnalisation sera difficilement envisageable sans l'adoption d'une posture de sujet de la part de celui qui travaille. Les manifestations concrètes de cette posture s'expriment dans : (a) le rapport du sujet aux savoirs dont l'appropriation est nécessaire pour favoriser leur usage adéquat dans la situation de travail, (b) le rapport du sujet aux normes antécédentes pour gérer l'écart entre des normes relativement stabilisées et des situations de travail relativement instables, (c) le rapport du sujet aux collectifs de vie pour co-construire et gérer des rapports sociaux de nature à permettre de travailler suivant les objectifs indiqués précédemment (efficacité, santé et bien commun), (d) le rapport du sujet aux institutions en sorte d'agir socialement et politiquement pour obtenir et garantir la reconnaissance du travail.

Si les acteurs des différents lieux de la professionnalisation ne sont pas sensibilisés à ce mode d'articulation entre compétence et professionnalisation, dont nous avons tenté de faire l'esquisse, il sera difficile de créer les synergies nécessaires entre les acteurs dont l'intervention est nécessaire. La construction d'une posture favorable à la professionnalisation est à rechercher dans les différents lieux où des paramètres de nature à influencer directement ou indirectement la professionnalisation se construisent :

heteronomia que levam a considerar que, se as competências são uma base necessária para a profissionalização, elas, no entanto, não são suficientes para fazer avançar o processo eventualmente iniciado na implementação das atividades. Estejam reunidas as condições para envolver o processo de profissionalização, seu resultado repousa muito (mas não exclusivamente) sobre a postura adotada pelos protagonistas concernidos (individual ou coletivamente). A profissionalização será dificilmente concebida sem a adoção de uma postura de sujeito ativo por quem trabalha. As manifestações concretas dessa postura são expressas: (a) na relação do sujeito com os saberes, cuja apropriação é necessária para favorecer o seu uso adequado na situação de trabalho; (b) na relação do sujeito com as normas antecedentes, para administrar a diferença entre as normas relativamente estabilizadas e as situações de trabalho relativamente instáveis; (c) na relação do sujeito com os coletivos de vida, para coconstruir e gerir relações sociais que permitam trabalhar seguindo os objetivos indicados previamente (eficiência, saúde e bem comum); (d) na relação do sujeito com as instituições, de maneira a agir socialmente e politicamente, para obter o reconhecimento e para garantir o reconhecimento do trabalho.

Se os atores de diferentes locais de profissionalização não estão sensibilizados a esse modo de articulação entre competência e profissionalização que nós tentamos esboçar, será difícil criar as sinergias necessárias entre os atores, cujo envolvimento é necessário. A construção de uma postura favorável à profissionalização deve ser procurada em diferentes locais onde os parâmetros que podem influenciá-la direta ou indiretamente se constroem:

– Les structures de recherche où sont produits des savoirs sur le travail, en général, et sur les savoirs au travail, en particulier. La recherche peut aider à mettre en relief le caractère complexe du travail, faire émerger les savoirs investis dans l’expérience et permettre ainsi d’envisager les conditions de leur mise en patrimoine pour éviter que l’existant en matière de compétence ne se volatilise. Cela sera de nature à favoriser la connaissance/reconnaissance des activités et des compétences en attente d’inscription dans un processus de professionnalisation.

– Les dispositifs de formation où sont transmis des savoirs relativement stabilisés relatifs aux savoirs académiques, aux savoirs d’expérience mis en patrimoine, aux principes généraux concernant les valeurs notamment la déontologie. Des projets seraient à inventer pour réaliser des formations qui s’appuieraient sur les ingrédients de la compétence. Dans une telle perspective, on aurait à trouver des réponses à des questions de nature épistémologique et pratique telles que : (a) comment se repérer dans les savoirs contenus dans les ingrédients de la compétence pour des situations de travail et des métiers localisés ; (b) comment mettre en mots et formaliser ces savoirs dont la formulation est difficile, hésitante, approximative ? (c) comment mettre ces savoirs (compétences) en patrimoine pour qu’au bout du compte leur transmission et leur appropriation soient réalisables dans des dispositifs de formation originaux. De tels dispositifs de formation nous sortiraient des sentiers battus de la formation classique tout en permettant d’aborder autrement la question de la professionnalisation.

– La situation de travail (entreprise, services, ateliers...), lieu de réalisation des activités susceptibles de se constituer en

– As estruturas de pesquisa onde são produzidos saberes sobre o trabalho, em geral, e sobre o saber no trabalho, em particular. A pesquisa pode ajudar a destacar o caráter complexo do trabalho, fazer emergir os saberes investidos na experiência e, assim, permitir considerar as condições de sua incorporação para evitar que o existente em matéria de competência se volatilize. Isso será propício para favorecer o conhecimento/reconhecimento das atividades e das competências, aguardando incorporação em um processo de profissionalização.

– Os dispositivos de formação, nos quais são transmitidos saberes relativamente estabilizados relacionados com os saberes acadêmicos, com os saberes da experiência colocados em patrimônio, com os princípios gerais concernentes aos valores, notadamente deontológicos. Os projetos seriam criados para realizar formações que se apoiariam sobre os ingredientes da competência. Em tal perspectiva, podem-se encontrar respostas a questões de natureza epistemológica e prática, tais como: (a) como se reconhecer nos saberes contidos nos ingredientes da competência em situações de trabalho e ofícios localizados; (b) como colocar em palavras e formalizar esses saberes, cuja formulação é difícil, hesitante, aproximativa; (c) como colocar esse saber (competência) em patrimônio, para que, finalmente, sua transmissão e sua apropriação sejam realizáveis em dispositivos de formação originais? Tais dispositivos de formação sairiam do recorrente na formação clássica, permitindo outra forma de abordar a questão da profissionalização.

– A situação de trabalho (empresa, serviços, oficinas...), local de realização de atividades susceptíveis de se cons-

tant qu'expérience dont on peut envisager qu'elle soit formatrice si les conditions de durée, de fonctionnement des collectifs de travail, ...) le permettent.

– Les organisations socioprofessionnelles (associations, syndicats...) dans lesquelles des échanges d'expérience peuvent être réalisés et où les luttes sociales, en vue d'obtenir la reconnaissance du travail, sont susceptibles d'être menées.

– Les institutions politiques (partis, gouvernement, parlement ...), lieux dans lesquels se définissent des orientations, s'élaborent des lois, se décident des décrets...qui régissent le travail et influencent nécessairement le processus de la professionnalisation.

L'approche des compétences qui a été présentée ici exprime une manière originale de penser les rapports entre savoir et expérience qui permet d'aborder sous un angle nouveau le problème de la professionnalisation dans le "travail informel". Dès lors que les savoirs ne sont pas coupés de l'activité humaine, les vertus formatives de l'expérience peuvent être étudiées en vue d'être mises au service de l'objectif de la professionnalisation. Le savoir dans l'expérience peut, alors, sortir du secret et de la clandestinité pour entrer en quête de reconnaissance intellectuelle et sociale.

tituir enquanto experiência, a qual se pode considerar que será formadora se as condições de duração, de funcionamento dos coletivos de trabalho... o permitirem.

– As organizações socioprofissionais (associações, sindicatos...), nas quais as trocas de experiência podem ser feitas e onde as lutas sociais para obter o reconhecimento do trabalho são susceptíveis de ser conduzidas.

– As instituições políticas (partidos, governo, parlamento...), lugares em que se definem as orientações, elaboram-se as leis, os decretos são decididos... os quais regem o trabalho e influenciam necessariamente o processo de profissionalização.

A abordagem das competências que foi apresentada aqui expressa uma maneira original de pensar a relação entre saber e experiência, permitindo analisar sob um novo ângulo o problema da profissionalização no "trabalho informal". Uma vez que os saberes não são separados da atividade humana, as virtudes formativas da experiência devem ser consideradas para estar a serviço do objetivo da profissionalização. O saber na experiência pode, então, sair do segredo e da clandestinidade, ir em busca de reconhecimento intelectual e social.

## REFERÊNCIAS

CANGUILHEM, Georges. **Connaissance de la vie**. Paris: Vrin, 1965.

\_\_\_\_\_. **Le normal et le pathologique**. Paris: Quadrige/PUF, 1991.

DARRE, J-P. **L'invention des pratiques dans l'agriculture**. Paris: Karthala, 1996.

LAUTIER, Bruno. **L'économie informelle dans le tiers monde**. Paris: La Découverte, 1994.

LECLERCQ, Véronique. La professionnalisation des formateurs impliqués dans la formation de base. **Ville École Intégration Enjeux**, n. 136, p. 187-202, mar. 2004. Disponível em: <<http://www2.cndp.fr/revueVEI/136/18720211.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2016.

NOUROUDINE, Abdallah. Des situations de production de savoirs aux lieux de leur transmission. Le cas de la production de vanille aux Comores. **Ya Mkobe**: Revue du Centre National de Documentation et de Recherche Scientifique, CNDRS/Komedit, L'Harmattan, Paris, n. 20, p. 29-55, 2016.

\_\_\_\_\_. L'expérience : creuset de rencontres et de transformations. **Education Permanente**, Paris, n. 160, 2004. Disponível em: <[http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id\\_revue=160](http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=160)>. Acesso em: 12 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. Travail et mobilisation de la main d'œuvre : éléments d'analyse épistémologique. In: MICHEL, Sandrine; OUDIN, Michel (Eds.). **La mobilisation de la main d'œuvre**. Paris: L'Harmattan, 2003. Disponível em: <[http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins\\_textes/divers15-02/010044496.pdf](http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers15-02/010044496.pdf)>. Acesso em: 12 dez. 2016.

\_\_\_\_\_. **Techniques et cultures**: Comment s'approprié-t-on des technologies transférées? Toulouse: Octarès Editions, 2001.

ROCHE, Janine. Que faut-il entendre par professionnalisation. **Education Permanente**, n. 140, p. 35-50, 1999. Disponível em: <[http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id\\_revue=140](http://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=140)>. Acesso em: 12 dez. 2016.

SCHWARTZ, Yves. **Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe**. Toulouse: Octarès Editions, 2000.

TRIGILIA C. **Sociologie économique**. Paris: Armand Colin, 2002.

**Data da submissão:** 02/09/2016

**Data da aprovação:** 01/10/2016