
La novlangue de l'action sociale et médico-sociale :

un vocabulaire adapté aux nouveaux choix de gouvernance et de restructuration de ce secteur



Philippe Hirlet et Didier Benoit

« *Quand les hommes ne peuvent pas changer les choses,
ils changent les mots* », Jean Jaurès, 1901.

Nous reprenons à notre compte l'idée qu'une novlangue plutôt construite sur la base d'une pensée unique et à dominante néolibérale s'est développée depuis quelques décennies dans le travail social et plus récemment au sein de l'action sociale. La Nouvelle gestion publique (NGP) et les diverses logiques de décentralisation/déconcentration, avec leur cortège de lois réformant l'action publique et *in fine* les administrations de l'État ou territoriales, ont importé au sein des services publics et associatifs une logique gestionnaire associée à un mode de management et de pensée qui ont puisé leur origine dans le secteur privé marchand de type industriel. Plus largement, nous avons cette conviction qu'un modèle de gouvernance (1), voire de *corporate governance* à dominante néolibérale, plutôt axée sur des politiques d'activation de la protection sociale et des personnes, qui plus est très normatif s'est mis en place au sein de la société française. Des pans entiers de la société sont concernés par les logiques d'évaluation, de management par le projet, de démarche

— XXXIII

(1) Nous estimons que cette notion renvoie parfaitement à la novlangue, car tout à coup ce terme a envahi le travail social, sous couvert de plus de collégialité et de coparticipation (la prise de décision est le fruit d'un travail collectif et non plus de la prise de pouvoir d'un seul homme), et d'un rajeunissement des conseils d'administration et d'une pénétration des acteurs de la société civile en leur sein.

qualité, rien n'arrête cette recherche de conformité impulsée par la commande publique et les agences parapubliques qui dominent et régissent le secteur. Nous constatons, par le biais de notre expertise liée à nos métiers de formateurs aux professions sociales dans un Institut régional de travail social (IRTS) et aussi par notre implication respective dans de divers réseaux de recherche, qu'il y a eu beaucoup de glissements sémantiques qui ont affecté et modifié substantiellement les positions, valeurs et principes des acteurs de l'intervention sociale (Bertaux, Hirlet, 2009), en permettant, du fait de leur persistance, de couronner l'emprise d'une forme de « gouvernementalité managériale » (Jacquot, 2016; Laval, 2018) des établissements sociaux et médico-sociaux.

La novlangue comme assise aux nouveaux modes de management

Gestion efficace, évaluation, appel à projets, concurrence, résultat (la culture du...), innovation sociale, logiques d'activation et politiques inclusives, contractualisation, ce ne sont là que quelques exemples de nouveautés sémantiques qui n'ont pas pour objet de rénover un vocabulaire empreint d'un passé humaniste, mais qui sont l'expression de nouvelles gouvernances du secteur social et médico-social. Politiques, technocrates, managers, directeurs, président d'association, tous épousent ce même vocabulaire techno-managériale. Face au « virage inclusif » prôné par le gouvernement, les acteurs devront être concurrentiels, audacieux, pour remporter la course à la prestation sociale. Ainsi, la réforme SERAFIN PH (Services et établissements : réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées) s'insinue dans le fonctionnement des établissements médico-sociaux, avec comme finalité plus ou moins avouée de transformer ces institutions spécialisées en plateformes de prestations et de services. En l'occurrence, il s'agit de fonder le financement sur « l'objectivation et la liaison entre les besoins des personnes accompagnées et les réponses qui leur sont apportées ». Ce vocabulaire est bien l'illustration de comportement entrepreneurial de la part de gestionnaires du secteur. Ces derniers contribuent à la logique concurrentielle initiée par l'État au travers des appels à projets. Nous voyons ainsi de grandes associations se lancer dans des réponses à appel à projets, sur un mode mercantile allant jusqu'au dumping,

s'inscrivant d'emblée dans une logique concurrentielle. Les fausses pudeurs ne manquent pas pourtant de s'exprimer : « il n'y a pas de concurrence entre nous, nous sommes en très bons termes, nous nous répartissons le travail... ». Autre exemple. Les pouvoirs publics, dans une fonction de contrôle, s'attachent sans relâche à définir la politique d'intervention sociale, décider des moyens du fonctionnement des équipements et convenir des modalités de prise en charge des usagers. Ce pouvoir des tutelles se montre inventif en termes d'initiative et de conception des pratiques au travers d'organismes, tels l'ANESM (Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux) (aujourd'hui, la HAS [Haute autorité de santé]), la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie), les MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées). Ce sont toujours les pouvoirs publics qui initient le langage très novlangue de la bienveillance, de l'inclusion, de l'accompagnement à domicile, de la désinstitutionnalisation, du parcours et de la personnalisation, des droits et de la participation des usagers. Tout cela relève d'une stratégie langagière dont, un des buts, est de préserver un modèle social à moindre coût. Au-delà des buts inavoués, la pédagogie du vocabulaire revendique le parler clair, alors qu'on emploie de nouveaux mots afin de brouiller les messages. S'il le faut, la référence aux valeurs viendra masquer les réalités inavouables. Une pseudogouvernance collaborative ralliera les réticents. Au final, l'adoption de ce nouveau vocabulaire par les acteurs du secteur social et médico-social fait écho à l'attirance de ces derniers, en mal d'une recherche éternelle de légitimité, pour les concepts et les pratiques du secteur industriel et commercial.

Cette novlangue est la référence très prisée des actuels managers du secteur social et médico-social. Ceux qui précisément, ont pris le pouvoir de la gestion du secteur, pouvoir assis par les lois successives de rénovation et de transformation du travail social en général. Ces nouveaux managers se « challengent » pour mieux relever le défi du *benchmarking* (Bruno, Didier, 2013). Leurs profils nourrissent les réseaux sociaux, notamment celui très prisé de LinkedIn. Un nouveau vocabulaire qui marque une rupture avec le passé. Ces mots accompagnent de nouvelles logiques. Celle d'un désengagement de l'État-providence à la française dans le financement de la protection et de l'action sociale et celle d'une recherche d'une « rentabilité de

gestion drastique », visant une diminution de la dépense publique. Pour réussir cette entreprise, il faut savoir choisir les petites mains. Celles-ci sont toutes trouvées en la personne de profil gestionnaire à la tête des acteurs institutionnels du secteur social et médico-social. Ces nouveaux gestionnaires ont pour horizons la calculette, les ratios, les procédures, les référentiels. L'équilibre des comptes, les excédents financiers c'est encore mieux, satisfont les politiques. Le débat sur la finalité de l'objet disparaît. La notion de projet s'estompe. Les cœurs de métiers s'effacent. Certes, les abus passés comme l'insouciance d'un travail social non contrôlé se devaient d'être corrigés. Mais, comme pour tout événement perduré dans le passé, les corrections se révèlent toujours douloureuses. C'est le retour de bâton qui met à mal une identité, une culture. Le professionnel n'est plus considéré pour ce qu'il est, mais pour ce qu'il rapporte. Il n'est plus là pour un épanouissement personnel qui sert également les intérêts de l'institution, mais l'institution se sert de lui pour son seul objet. Cette logique de dépossession et de « pressurisation » du salarié est la résultante de pratiques managériales, apparentées trop souvent à des formes de maltraitements institutionnelles. Celles-ci engendrent une demande de reconnaissance de la part des salariés, affaiblis par une perte d'identité professionnelle. Les conséquences n'en sont que plus visibles : situations de burn-out, arrêts de travail récurrents et prolongés, démission.

Le modèle entrepreneurial et managérial infiltre bien le langage, les pratiques, les missions, les expériences, les évolutions. Les technologies numériques se prêtent à ce contexte et le développement de l'intelligence artificielle, avec son cortège de surveillance des populations et de déshumanisation, renforcera encore cet aspect. Les « experts métiers » remplacent les équipes cliniques. La gouvernance par l'appel à projets remplace les projets institutionnels. Les outils techniques sont devenus les instruments de lecture du fonctionnement des institutions. La volonté technocratique a constitué sa nasse. Elle a déjà atteint un but essentiel : figer le pouvoir au bénéfice de l'exercice gestionnaire. La figure du manager d'aujourd'hui semble se calquer sur la représentation que Michel Foucault (1978) nous en a donnée dans le concept de « gouvernementalité » managériale. C'est par ce concept que Michel Foucault dévoile le caractère de ce dernier. Le concept de gouvernementalité élaboré par Foucault permet de penser

le management comme un dispositif disciplinaire. Le sujet devient ici le produit d'un discours managérial reposant sur les concepts de docilité et d'adhésion. Ce discours repose également sur une communication erronée avec le sujet. Il ne s'agit pas en effet de communiquer de manière objective, mais de faire de la communication un instrument de pouvoir du manager. Le silence devient alors une « parole » plus lourde à gérer pour le sujet que la parole prononcée. Pour Foucault, la fonction de « contrôle » constitue le troisième pivot de la « gouvernementalité » managériale. Contrôler consiste moins à surveiller, à punir et à discipliner qu'à normaliser, à agencer et à former. Il ne s'agit pas de contraindre mais de persuader, non pas de plier mais d'éduquer. Il s'agit de soumettre les travailleurs non pas à une volonté individuelle mais à des normes objectivées, comme les normes de gestion. Selon un tel prisme, les ordres ne relèvent pas de la singularité des faits mais s'inscrivent dans une conception standardisée des situations. En cas de faute, de refus ou de révolte, le management sanctionne par exclusion, renvoi et relégation plutôt qu'il n'enferme et ne châtie. Le contrôle repose donc sur des mécanismes de pouvoir détachés des corps, des personnes et du principe de propriété, mécanismes qui, pour être impersonnels, n'en sont pas moins hautement individualisants (Le Texier, 2011).

— XXXVII

La novlangue et la personne de l'usager

La novlangue n'épargne pas la personne de l'usager. Ce nouveau langage doit permettre à l'usager de comprendre qu'il est devenu son propre manager, à son insu d'ailleurs. Singularités, projet personnalisé, accompagnement (mot valise qui réduit le travail social à un acte technique) et non plus prise en charge, activation (2), voilà quelques déclinaisons nouvelles d'un individu responsable de lui-même qui n'aura pour seul raison de se juger et d'être jugé responsable d'une insertion échouée. Un vocabulaire entrepreneurial, d'inspiration anglo-saxonne, vient renforcer cette approche de la personne de l'usager : individualisation, empowerment (pouvoir d'agir), capability, usager

(2) Nous distinguons fortement la question de l'inclusion et de l'émancipation de celle émergente d'activation. Sur ce point nous rejoignons les travaux de Castel et Duvoux (2013), qui considèrent qu'il s'agit là d'une individualisation du traitement de la question sociale et qu'il s'agit d'une politique de l'individu ayant pour caractéristique de cibler ce dernier et de le mobiliser pour l'obtention du droit.

entrepreneur de soi et preneur de risques responsable... On ne peut d'ailleurs plus, dans ce cas, parler d'usager.

Dans ce corps complexe et incertain de savoirs et de pouvoirs que constitue l'intervention sociale, l'usager est appelé à s'auto-gérer et à s'auto-réaliser dans une démarche co-construite de normalisation sociale. Il est ainsi invité, avec l'aide de travailleurs sociaux à co-construire avec des professionnels, un parcours de normalisation sociale, visant son autonomie. L'autonomie signifie que l'individu ne doit plus dépendre de la solidarité ou le moins possible des dispositifs d'accompagnement. Cette revendication de l'autonomie n'est que le miroir du puissant désir d'individualisation de la personne. Le sujet-usager devient ainsi un agent direct de la compréhension de sa vulnérabilité et initie de cette compréhension sa volonté propre de se grandir socialement. D'où ces discours d'auto-géré, d'auto-construit, d'auto-animé. Des discours en parfaite adéquation avec l'instauration d'une logique économique de prestations, c'est-à-dire, une économie basée sur la commande de l'individualisation de l'acte de soins et de d'acte social. Le terreau de l'échange marchand est ainsi constitué. Les acteurs prestataires n'ont plus qu'à se développer et engranger les bénéfiques. Le modèle entrepreneurial s'impose. Il faut être conscient que ce modèle n'est pas explicitement remis en cause par les nouvelles générations de travailleur sociaux. Certains y voient même une opportunité pour développer une activité autonome, raison d'être de meilleurs revenus qu'un simple salaire indexé à des conventions collectives.

Au regard de ces nouvelles règles, il devient facile d'inciter l'usager à devenir son propre auto-entrepreneur. L'usager « auto-entrepreneur » deviendrait ainsi un véritable acteur économique, et non pas simplement citoyen, du gouvernement de la détermination et de la gestion de ses besoins. Ce système réhabilite la notion de réadaptation dans son sens le plus commun, c'est-à-dire du retour à une vie active, productive, socle d'un individu autonome. Ce modèle fait écho aux logiques de services prestataires qui, comme nous l'avons évoqué, se mettent en place. Ce modèle repose également sur un existant, à savoir, des réseaux de partenaires, de collaborateurs opérant sur les mêmes champs d'intervention. L'usager devient son propre agent. Pour cela, il dispose d'une expertise propre de lui-même, d'informations, d'explications, de techniques, d'éventuels réseaux de soutien. Voilà l'usager investit dans son rôle de gestionnaire de sa « pathologie »

organique ou sociale. L'usager et ses ayants-droit sont les derniers maillons qu'il s'agit d'adapter à ce contexte pour rendre pleinement effectif le système actuel de restructuration économique et idéologique du secteur social et médico-social.

Le choix politique d'une responsabilisation de l'individu dans la construction de son parcours d'autonomisation sociale s'accompagne d'une critique des institutions. Exercice d'un pouvoir unilatéral, l'institution sociale ayant, par le passé, participé à un grand renfermement de populations indésirables jugées à risques, se voit aujourd'hui dénoncée comme un facteur de non-respect des singularités de l'usager. L'institution neutralise l'autonomie de l'individu, le développement de sa personne, la maturité qu'il se doit d'acquérir. Ne nous trompons pas. Ce discours à consonance clinique masque en fait une seule et même réalité, réduire conséquemment le coût de l'action sociale. C'est bien, dans le contexte présent, l'économique qui détermine les modalités du travail social. Cette affirmation de l'économique assoie à nouveau le pouvoir des décideurs publics. Ces derniers tiennent bien toute la chaîne de conception, de construction et de réalisation de l'action sociale et de ses modalités que constitue le travail social. Le pouvoir reste au politique. Les acteurs de terrain, y compris les grosses associations du secteur social et médico-social, se doivent de se conformer à un modèle économique décidé politiquement par les pouvoirs publics et dont la rationalité et l'efficacité sont assurées par les agences relais que sont, par exemple, les ARS (Agences régionales de santé). La rationalisation économique du travail social s'affirme bien sur le modèle de l'échange marchand, c'est-à-dire un modèle qui consacre le schéma de l'offre et de la demande. Ce schéma est appuyé par une économie de l'acte, reposant sur des réseaux d'acteurs prestataires, chacun se vendant selon des critères de nature marchande (qualité, continuité de l'intervention, disponibilité...). Des plateformes de services dédiées se mettent en place, permettant aux différents acteurs de se regrouper et de mutualiser les charges de fonctionnement. Le terme d'accompagnement de l'usager est ainsi amené à disparaître. C'est le mot « service à l'usager » qui va le remplacer. L'avenir des institutions se joue sur l'inspiration de ce modèle. La plupart l'ont déjà intégré.

La novlangue comme légitimation à l'affaiblissement de l'autonomie professionnelle et des métiers en acte

Nous souhaitons aussi attirer l'attention du lecteur sur d'autres glissements sémantiques – que l'on a laissés passer et qui se sont installés progressivement dans la langue du social et au sein des procès de recrutements – qui finalement ont fini par dominer les pratiques et conceptions du secteur et sur lesquels il est bon de revenir : qualification (3)/compétence (4)/employabilité. Il nous faut aussi rappeler qu'à la fin des années quatre-vingt-dix des recherches (de la Mission interministérielle de recherche et d'expérimentation) ont démontré des tentatives de contournement de la forteresse des métiers du travail en mettant au-devant de la scène la nécessité de créer les nouveaux métiers de l'intervention sociale (Chopart, 2000) : chef de projet ville, médiateurs sociaux, adultes relais, etc. C'est à ce moment précis que des intervenants sociaux bardés de diplômes qui été obtenus en dehors des fourches caudines des IRTS ou des centres de formation aux professions sociales sont venus chambouler le marché du travail et concurrencer les travailleurs sociaux « canoniques ».

XL —

Pour comprendre la situation il est intéressant de revenir un temps sur la distinction entre qualification du poste et de l'individu. Rappelons qu'il y a deux conceptions en la matière de qualification : une conception substantialiste « en France, ce sont les négociations collectives de l'après seconde guerre mondiale qui ont institutionnalisée la notion de qualification », et, une autre relativiste « dans cette conception, à l'inverse, la qualification n'est pas un donné. Sa définition et sa mesure sont l'enjeu d'un rapport de forces, et ceci d'autant plus que se joue l'enjeu du salaire » (Monchatre, 2019, p. 122).

La qualification s'est imposée avec la construction historique de la professionnalisation des institutions et métiers du travail social dans les années cinquante à quatre-vingts. Cette reconnaissance du diplôme

(3) « La qualification désigne le processus d'attribution d'une qualité, tandis que la compétence relève d'une capacité reconnue comme telle » (Monchatre, 2019, page 120).

(4) « La compétence relève d'un processus d'habilitation qui littéralement habilite à acquérir et exercer un certain type d'habileté » (Stroobants, 2007, p. 90, in Monchatre, 2019, p. 120).

se passait dans le cadre d'un système d'emploi relativement protecteur (professionnalisation et institutionnalisation du secteur social) auquel les employeurs se référaient, et qui permettait à l'individu, selon sa qualification, d'être recruté à un poste de travail en adéquation avec sa formation et pour lequel il était rémunéré à hauteur du poste occupé et en lien avec la classification professionnelle qui présidait à l'échelle nationale ou de la branche. Puis peu à peu, l'adéquation entre la formation (Tanguy, 1996) et l'emploi s'est détériorée, la qualification des individus ne trouvait plus en face d'elle un poste de travail à la hauteur des exigences issues de la formation et au fur et à mesure les emplois et postes de travail proposés aux individus se sont déqualifiés au regard des compétences acquises par celui-ci à travers sa formation. La symétrie de la relation d'emploi s'est dégradée au motif que des personnes toujours plus qualifiées (5) ne trouvaient plus de poste à la hauteur de leur exigence professionnelle et salariale. Il a donc fallu opérer une déconnexion, une disjonction entre la qualification individuelle et la qualification du poste de travail (6), pour ce faire une seule logique s'imposait : celle de la compétence (Naville, 2012). La rhétorique de la compétence est aujourd'hui omniprésente (Tallard, 2012). Le modèle de la compétence s'appuie sur les grilles à critères classants et il apporte une plus grande flexibilité du travail. Il promeut une responsabilisation plus forte des salariés dans le travail, mais aussi face à l'emploi et tente de faire sortir les salariés du strict cadre de leur poste de travail. Il se prête donc à nouveau compromis salarial, « performance collective contre employabilité » (Reynaud, 2001) et aussi à une individualisation du salaire et des carrières professionnelles.

— XLI

(5) Se référer aux travaux de sciences de l'éducation ou de sciences politiques qui montrent la massification scolaire et l'élévation du niveau scolaire. Voir l'ouvrage de Claude Vimont (1995) qui fait état précisément des enjeux de l'élévation du nombre de diplômés du supérieur en France et de la déqualification de l'emploi de ces diplômés qui y est associée.

(6) « Fin des années soixante, les grilles à critères classants ont introduit une rupture majeure avec les grilles de classification (arrêtés Parodi de 1945 fondés sur des nomenclatures hiérarchisées d'emploi définis par des tâches, un niveau de diplôme ou d'ancienneté requis et un salaire minimum) en supprimant toute référence aux postes existants par l'introduction du principe d'une explicitation des critères de hiérarchisation des emplois. Ce nouveau principe conventionnel affirme, en outre, le primat de l'entreprise dans la gestion des classifications » (Saglio, 1999, p. 36, in Monchatre, 2019, p. 125).

Par la compétence on peut recruter et inscrire n'importe quel individu, en niant la validité et la reconnaissance de son diplôme, à un poste qu'il ne devrait pas occuper et donc à individualiser la relation salariale. Ce qui, in fine, aboutit au fait que des individus de plus en plus qualifiés occupent un poste de travail sous-qualifié sur un marché du travail devenu hautement concurrentiel. On parle alors de déqualification du poste de travail occupé par l'individu ou inversement de déprofessionnalisation de celui-ci. Ce qui peut aussi aboutir à une élimination progressive du marché du travail des non diplômés. Nous pouvons aussi observer dans l'action sociale une propension à faire tenir à des travailleurs sociaux de niveau IV par exemple, des postes de travail qui devraient être occupés légalement par des diplômés de niveau III. Dans ce cas, on parle d'une surqualification du poste de travail vis-à-vis de la personne qui exerce l'activité ou la fonction ce qui finalement ne correspond pas au diplôme acquis par celle-ci. Mais cela permet surtout aux employeurs de la rémunérer à un coût moindre. Il s'agit ici d'une sous-qualification de la personne qui occupe ce genre de poste de travail. On remarquera que l'expression déqualification de l'individu ou de la personne n'a pas grand sens, en effet par quel mécanisme une personne peut perdre la qualification (certification) qu'elle a acquise antérieurement en formation initiale ou continue ?

XLII —

Comme le dit Claude Dubar (1998) nous sommes passés d'un modèle qui consacrait la « logique statutaire de la qualification », qui établissait une reconnaissance dans un système d'emploi à une « logique gestionnaire de la compétence » (basée sur des dispositions personnelles et l'individualisation de la relation salariale).

Plus récemment encore, nous avons franchi une nouvelle étape dans l'accès au marché du travail ou au système d'emploi ; en effet, il faut désormais se vendre de façon à être *employable* pour avoir une chance de décrocher le sésame et être *employé*. Ce terme renvoie aux politiques publiques d'activation de la personne, mais aussi aux logiques de formation tout au long de la vie qui ont intégré dans leur cursus des référentiels de compétences qui représentent une « normalisation de fait » (Thévenot 1997) et sont désormais au service de l'employabilité des salariés plutôt que dans la délivrance de connaissances.

Conclusion

Le monde d'après ne sera que la poursuite du monde d'avant. La crise sanitaire ne constitue nullement une révolution, tout au plus une expérience sidérante de la gestion de masse par des mesures autoritaires d'atteinte délibérée aux libertés publiques. Si on peut en comprendre certaines au regard d'une incompréhension de la situation sanitaire, le renouvellement d'un même train de mesures semble parfois incohérent et devoir ne plus s'imposer. Si la société, dans son ensemble, est amenée à subir à nouveau ce genre d'atteintes, c'est bien que le monde d'avant n'est nullement remis en cause. L'état d'urgence sanitaire n'est justifié que par le déficit de gestion et d'équipement des hôpitaux résultant de cette obstination politique de marchandiser (marchéiser) le secteur sanitaire. La tarification à l'acte fait son œuvre depuis 2004. Celle-ci va-t-elle se voir remise en cause? Bien au contraire. Les suppressions de lits et de postes restent d'actualité. Le secteur social et médico-social restera impacté de la même manière. Les choix de restructuration du secteur par la prégnance économique appuyée par un renforcement des modes de gouvernamentalité managériale continueront à faire leur œuvre avec les conséquences que l'on connaît : perte d'attractivité du secteur, difficulté de recrutement, recours à l'intérim, ubérisation du salariat. Le monde d'avant reste hélas d'actualité. Il n'est pas à exclure des évolutions. Mais, celles-ci s'inscriront dans la poursuite des logiques initiées avant la crise sanitaire. Tout au plus, cette crise servira d'accélérateur à certaines évolutions. Nous pensons au télétravail, à la formation à distance. Le modèle que nous nous sommes attachés à décrire, continuera ses avancées pour des gains économiques aléatoires et une casse sociale assurée.

— XLIII

Philippe Hirlet est sociologue,
membre du département recherche et responsable
de la formation CAFERUIS à l'IRTS de Lorraine.

Didier Benoit est docteur en droit privé–sciences criminelles,
ancien responsable de la formation CAFDES à l'IRTS de Lorraine

Bibliographie

- Berta, Roger et Hirlet, Philippe, *Entre nécessité et vertu. Les acteurs du champ social dans la complexité de leurs pratiques et face aux mutations de l'environnement*, Nancy, PUN, 2009.
- Bruno, Isabelle et Didier, Emmanuel, *Benchmarking. L'État sous pression statistique*, Paris, La Découverte-zones, 2013.
- Chopart, Jean-Noël, *Les mutations du travail social, dynamiques d'un champ professionnel*, Paris, Dunod, 2000.
- Dubar, Claude et Tripier, Pierre, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998.
- Foucault, Michel, *Sécurité, territoire, population*, cours au collège de France, 1977-1978, Hautes études, EHESS, Paris, Gallimard, Seuil, 2004.
- Jacquot, Lionel, *Travail, gouvernementalité managériale et néolibéralisme*, Paris, L'Harmattan, 2016.
- Jaurès, Jean, *Cinquième congrès socialiste international du 23 – 27 septembre 1900*, Paris, Société nouvelle de librairie et d'édition, 1901.
- Laval, Christian, *Foucault, Bourdieu et la question néolibérale*, Paris, La Découverte, 2018.
- Le Texier, Thibault, *Foucault, le pouvoir et l'entreprise : pour une théorie de la gouvernementalité managériale*, in *Revue de philosophie économique* [HYPERLINK «https://www.cairn.info/revue-de-philosophie-economique.htm»](https://www.cairn.info/revue-de-philosophie-economique.htm), 2011-[HYPERLINK «https://www.cairn.info/revue-de-philosophie-economique-2011-2.htm»](https://www.cairn.info/revue-de-philosophie-economique-2011-2.htm)2 (vol. 12), 2011, pp. 53-85.
- Monchatre, Sylvie, « Compétence et qualification. De la qualification à la compétence en passant par l'employabilité », in Daniel et Vultur, Mircea (dir.), *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*, Mercure, Laval, Presses de l'université Laval, 2019, pp. 119-134.
- Naville, Pierre, *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Syllepse, 2012.
- Reynaud, Jean Daniel, « Le management des compétences : un essai d'analyse », in *Sociologie du travail*, n° 43-1, 2001, pp. 7-31.
- Saglio, Jean, « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », in *Travail et Emploi*, n° 78, 1999, pp. 21-39.
- Strobants, Marcelle, « La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval ? », in *Formation Emploi*, n° 99, 2007, pp. 89-94.
- Stroobants, Marcelle, « La fabrique des compétences », in *Revue de philosophie économique*, 2011-[HYPERLINK «https://www.cairn.info/revue-de-philosophie-economique-2011-2.htm»](https://www.cairn.info/revue-de-philosophie-economique-2011-2.htm)2 (vol. 12), *Foucault, le pouvoir et l'entreprise : pour une théorie de la gouvernementalité managériale*, Le Texier, Thibault, (dir), 2007, pp. 53-85.
- Tallard, Michèle, « Qualification, classification, compétences », in Bevort, Antoine, Jobert ; Annette, Lallement et Michel, Mias, *Arnaud, dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, pp. 601-607.
- Tanguy, Lucie, (dir), *L'introuvable relation formation-emploi : un état des recherches en France*, Paris, La Documentation française, 1986.
- Thévenot, Laurent, « Un gouvernement par les normes. Pratiques et politiques des formats d'information », in Conein, Bernard et Thévenot, Laurent (dir), *Cognition et information en société*, Paris, EHESS, 1997, pp. 205-241.