**Réflexion sur la notion de Métier**

**Introduction :** Historique et Evolution

Jusqu’aux années 60, L’objectif social était d’apprendre un métier. Seule une fine couche de jeunes, issue de milieux bourgeois ou aristocratique, pensait que la vie commençait par « faire des études » pour accéder aux corporations, en créant les ordres professionnels ;  
La notion de métier restait vive.

Les métiers sont encore essentiellement paysans ou artisanaux. La situation de commerçant n’est pas un métier, mais un moyen de gagner de l’argent. Les emplois de fonctionnaires sont des emplois réservés à ceux qui privilégient la sécurité et la stabilité.

Ceux qui réussissent à suivre des études, sont regardés comme des exceptions. Posséder le Brevet vous faisait passer pour un être doué, le baccalauréat est symbole suprême de l’élite.  
Une idée s’est répandue : la chance de revêtir la blouse blanche au lieu de la blouse bleue des ouvriers.

A partir de la fin des années 60, c’est l’arrivée à l’Université, de tous les enfants de la classe moyenne, qui a surgi dans la période de reconstruction de l’après guerre. Mais la société se heurte rapidement à un problème de taille : l’incapacité à absorber à des postes de cadre, tous ces diplômés.  Au début, tout va bien. La société a besoin, partout, de cadres et d’agents d’encadrement qualifiés. Puis, c’est le trop plein !

Il va falloir sélectionner ceux qui, parmi les diplômés, pourront accéder à l’élite, puisque le fait de « faire des études » n’est plus discriminant. Ecoles préparatoires aux écoles de commerce et d’ingénieurs, sélection par les maths à l’entrée des facs de médecine, concours d’entrée à la fonction publique, de plus en plus difficiles, se mettent en place.

Sous la poussée syndicale, de plus en plus d’accords d’entreprise prévoient la connexion automatique entre *un niveau d’études et une classification*. BAC, BAC+2, BAC+4 ou 5 donnent « droit » derechef, à bénéficier d’une qualification de plus en plus valorisante, dès l’arrivée dans l’entreprise. Même si l’on ne connaît rien au poste pour lequel on a été recruté.

On notera d’ailleurs que la sémantique est passée du *métier* au *poste ou à l’emploi*.  
Les jeunes comprennent vite, qu’il vaut mieux additionner les années après le BAC, que de monter lentement l’ascenseur social, en apprenant un métier jour après jour, dans l’entreprise.  
Ceux qui travaillent déjà en entreprise, profitent des opportunités multiples d’obtenir un diplôme bon marché, aujourd’hui, sans même penser faire le lien, avec le métier qu’ils pratiquent. *C’est ainsi que tout le monde s’est mis à chasser le diplôme et à abandonner l’idéal d’exceller dans son métier.*  
*Or, la notion de métier est encore largement accolée à des métiers manuels, tandis que les emplois intellectuels, sont des fonctions ou des emplois, mais pas des  » métiers ».*

Les fléaux qui frappent le métier ne sont pas terminés !  
Dans les années 80, on a découvert la gestion par objectifs ***(GPO).***

**L’approche critique de la GPO**:

Ce qui compte, au cours de l’entretien annuel d’évaluation, n’est pas de démontrer que l’on fait bien son métier, et qu’on souhaite même y exceller, mais de réaliser les objectifs fixés en début d’année. L’odeur de la prime ou de l’augmentation, accolée aux objectifs, a remplacé la fierté du travail bien fait.

Aujourd’hui, on peut très bien réussir à 100% ses objectifs et être un professionnel très insuffisant dans les champs couverts par son métier mais non inclus dans les objectifs, pour une raison ou une autre.

La gestion par objectifs, aussi stressante et réductrice professionnellement qu’elle est, n’est pas pour rien dans le niveau de stress qu’on voit monter dans toutes les entreprises ou administrations qui se sont données , sans examen, à ce genre de pratique, en croyant pratiquer un management moderne ! Les salariés, interrogés, ne parlent pratiquement plus de leur métier, ils ne parlent que de l’entreprise où ils travaillent et, aux intimes, de la prime que leur a valu la réalisation de leurs objectifs : C’est un signe qui ne trompe pas.

Les salariés sont de moins en moins des professionnels et de plus en plus des chasseurs d’objectifs, donc de primes !  
Il faut bien se l’avouer, on se rendra compte, un jour, que ce management là fait fausse route.

**L’action des DRH**

Les emplois de la fonction publique est un exemple de Diplôme=classification.  
De même que le statut de la fonction publique, est l’équivalent d’un titre de propriété. Le diplôme est l’équivalent du statut, et ce, quel que soit le talent, ou l’application qu’un salarié met dans l’exercice de son métier.

Dans la fonction publique, c’est le grade qui est important, pas l’emploi occupé.  
C’est l’ancienneté, et non le niveau de maîtrise de l’emploi occupé, qui déclenche l’avancement. Dans les Entreprises, les syndicats, via les conventions collectives, ont donc réussi à faire du diplôme le critère de la carrière et non la maîtrise du métier.

**Conclusion** : *Défendre la notion de métier :*  
Faire de l’excellence et de la créativité, mises dans l’exercice d’un métier, le critère prédominant de la progression de carrière. *Le niveau et la qualité tiennent plus à l’homme qu’à son diplôme*.