



HAL
open science

La formation par les situations du travail. Une représentation sociale sous influence

Souâd Zaouani-Denoux

► **To cite this version:**

Souâd Zaouani-Denoux. La formation par les situations du travail. Une représentation sociale sous influence. 10ème Conférence Internationale sur les Représentations Sociale, Université de Tunis Al Manar., Jul 2010, Tunis (Gammarth), Tunisie. hal-03198925

HAL Id: hal-03198925

<https://hal.science/hal-03198925>

Submitted on 15 Apr 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La formation par les situations du travail
Une représentation sociale sous influence

L'éducation et la formation représentent désormais incontestablement un enjeu pour nos sociétés. L'individu engagé dans une entreprise de formation est construit par une histoire personnelle singulière qui suppose la présence et l'action, directe et indirecte, des autres. Les dispositifs de formation contextualisent ce processus par la mise en place d'une organisation concrète et par « l'offre de significations ». Pour une même expérience professionnelle donnée, des dispositifs différents conduiront à l'élaboration de représentations sociales différentes et à des manifestations différentes de l'expérience de formation.

Notre enquête par questionnaire portant sur la représentation sociale de la formation a été soumise à un échantillon (N = 190) de sujets, répartis dans deux dispositifs identiques de formation pour la même profession et relevant d'une même logique de conception : « former par la situation de travail ». Nous visons la recherche des déterminants de la construction par le formé d'une représentation sociale du processus formatif destinée à signifier l'ensemble des opérations qu'il y réalise.

Si la représentation sociale repose sur une dynamique sociale liée au groupe en formation, pour un même dispositif et une même logique de conception dans deux groupes distincts et en tous points comparable il devrait être possible d'observer, sous la détermination des pratiques sociales et des significations développées, deux noyaux différents (Abric, 1994 ; Abric et Tafani, 1995) de représentations sociales du processus formatif.

L'étude systématique des liens statistiques entre les 57 éléments de représentation obtenus met en évidence l'existence d'une représentation sociale commune (10 éléments fortement associés $p < .0001$) qui se scinde en deux représentations nettement distinctes caractérisant les deux groupes.

Ces résultats montrent le rôle déterminant de l'ancrage dans la représentation sociale que le formé se fait du processus formatif dans lequel il est impliqué.

LA FORMATION PAR LES SITUATIONS DU TRAVAIL UNE REPRESENTATION SOCIALE SOUS INFLUENCE

Étayage épistémique et étayage social

Dans la confrontation du sujet avec la réalité sociale, le concept de représentation offre une perspective de réflexion décrivant le double mouvement permanent entre étayage épistémique (objectivation) et étayage social (ancrage) de l'activité représentationnelle.

La construction d'une unité d'action par le formé ne peut être saisie qu'en observant la production de significations relatives à son rapport à l'environnement immédiat qu'est la formation par la mise en situations de travail. Comprendre l'articulation particulière du formé au dispositif suppose la prise en compte de certaines considérations. Dans le cadre de cette contribution, nous évoquerons une d'entr'elles illustrées ici par les résultats d'une recherche que nous avons effectuées sur l'attribution de significations à la formation par des formés engagés dans des dispositifs de formation de conducteurs de travaux par la mise en situations de travail.

Cette recherche fait partie d'un ensemble de trois recherches sur la formation comme objet de représentation sociale et comme lieu de co-construction de significations pragmatiques et ontologique ; Une première recherche (HTD1) porte sur les effets des logiques de conception sur la représentation, elle porte donc sur l'effet du contexte sur la signification de l'acte de se former. Un deuxième ensemble que je ne développerai pas ici porte sur l'impact du sujet sur les significations de l'acte de se former à travers deux détermination sociopersonnelles les expériences formatives et professionnelles (HTD2) enfin une troisième recherche (HTD3) porte sur l'acte de se former comme construction de soi.

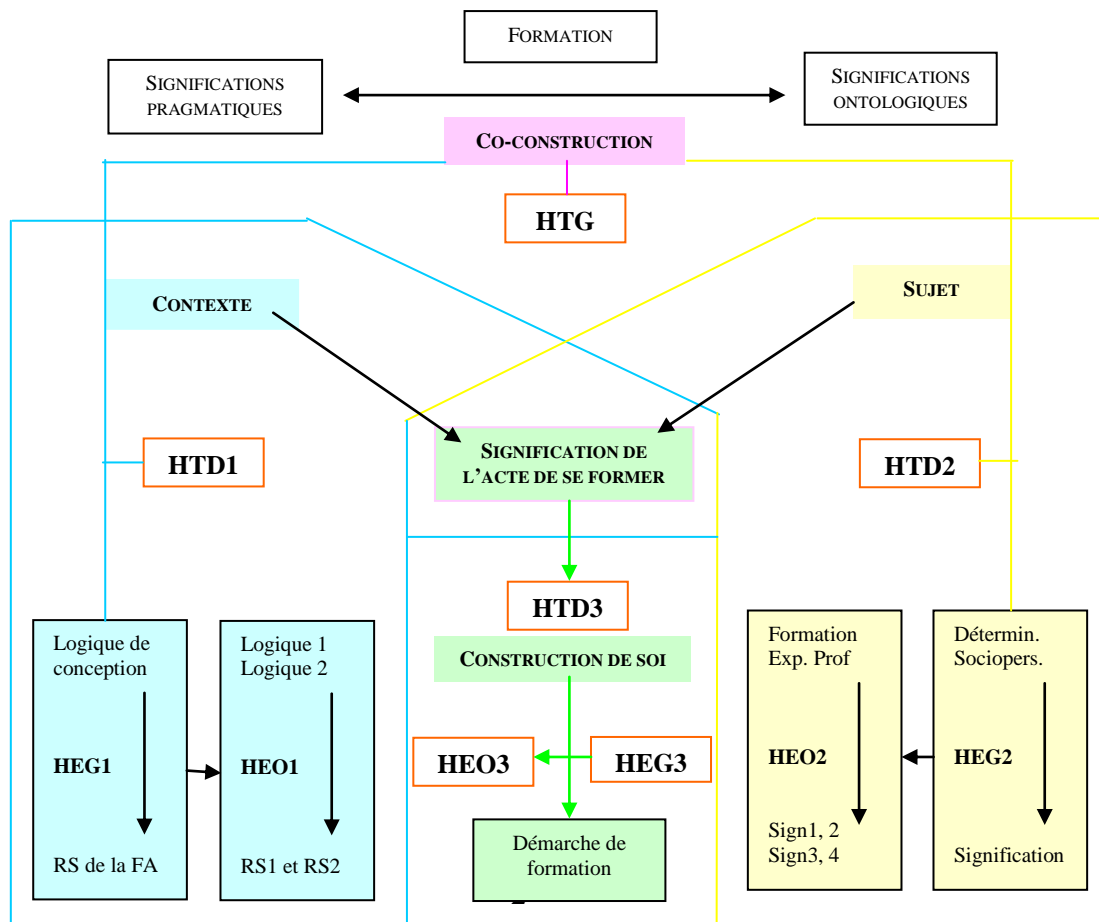


Fig. 8. Résumé schématique des hypothèses

Dans le cadre de cette communication je présenterais la première recherche qui interroge les rapports entre logique de conception et Représentation sociale de la formation.

À la recherche de la façon dont le formé instrumentalise le dispositif, nous pensons que, sous sa dépendance, il construit une représentation sociale de la formation destinée à signifier l'ensemble des opérations qu'il y réalise. Sa finalité consiste dans la « mise sous signification » des actions, de l'organisation, des rapports aux autres, du projet, des contenus et de la progression. Les significations associées à la formation par la mise en situation de travail traduiraient à la fois une influence du contexte et une appropriation spécifique du rapport à celui-ci. La représentation que les formés donnent à l'acte de se former, est orientée par les éléments du contexte. Plus précisément nous pensons que cette représentation (au delà de la logique de conception de dispositif) porte la marque de l'effectuation formative du dispositif.

Logiques de conception

Logiques de conception de dispositif	Concevoir la formation à partir de la situation de travail	Former dans les situations de travail	Former par la mise en situation de travail
Terrain dominant des enjeux	Qualification	Production	Emploi
Public-cible	Population en (re) qualification mobilité ascendante éventuelle	Population stratégique pour le développement de l'entreprise	Publics prioritaires de la politique de l'emploi (salariés, jeunes, chômeurs...)
Implication attendue du public-cible	Promotion professionnelle	Changer le travail	Insertion professionnelle
Objectifs du dispositif	Faire évoluer les contenus de travail et l'organisation	Optimiser la production	Faire acquérir des pratiques, normes et comportements
Place de la situation de travail	Mise à distance ou anticipée	Moyen directement formatif	Donnée présente ou évolutive
Mode dominant des enjeux	Production de "professionnalité"	Production de "professionnalisme"	Production d'"employabilité"

Tab. 6. Logiques de conception des dispositifs au regard de leur enjeu dominant
(extrait de Barbier et al., 1996)

Une logique de conception, deux effectuations

Parmi la variété de catégories de formation (les trois logiques de conception qui ont été identifiées), les deux dispositifs D1 et D2 que nous avons étudiés ici, afin de mettre à l'épreuve des faits cette hypothèse, relève de la troisième logique de conception développée par Barbier et al. : « former par la mise en situation de travail ». Ces deux dispositifs se caractérisent par l'agencement successif et diversifié de moments de formation en centre de formation et de moments de formation en entreprise. L'enjeu premier déclaré par les concepteurs est, ici, l'emploi. Nous nous intéressons à l'ingénierie de ces dispositifs et à la mouvance de leur fonctionnement réel. À l'intérieur d'une même logique de conception, nous nous attachons à mettre en évidence la polyfonctionnalité de fait et ses incidences sur l'acte de se former.

Au-delà de l'enjeu principal du dispositif et de ses objectifs opérationnels, nous considérons la variété des effets formateurs en rapport avec les logiques du fonctionnement du point de vue des utilisateurs de ces dispositifs : les formés.

Deux approches méthodologiques

Nous avons utilisé deux approches successives :

☞ Première approche : Nous avons réalisé des Entretiens Non Directifs de Recherche (ENDR, 59), d'une durée moyenne de 1h30. Le contenu des entretiens a été analysé au moyen de deux techniques différentes : une Analyse Automatique du Discours AAD et une analyse lexicale ALCESTE.

☞ Deuxième approche : Nous avons appliqué notre questionnaire (89 questions, 190 formés, 111 dans le dispositif D1, 79 dans le dispositif D2) et nous avons traité les données recueillies au moyen de techniques de statistique descriptive et analytique notamment des corrélations.

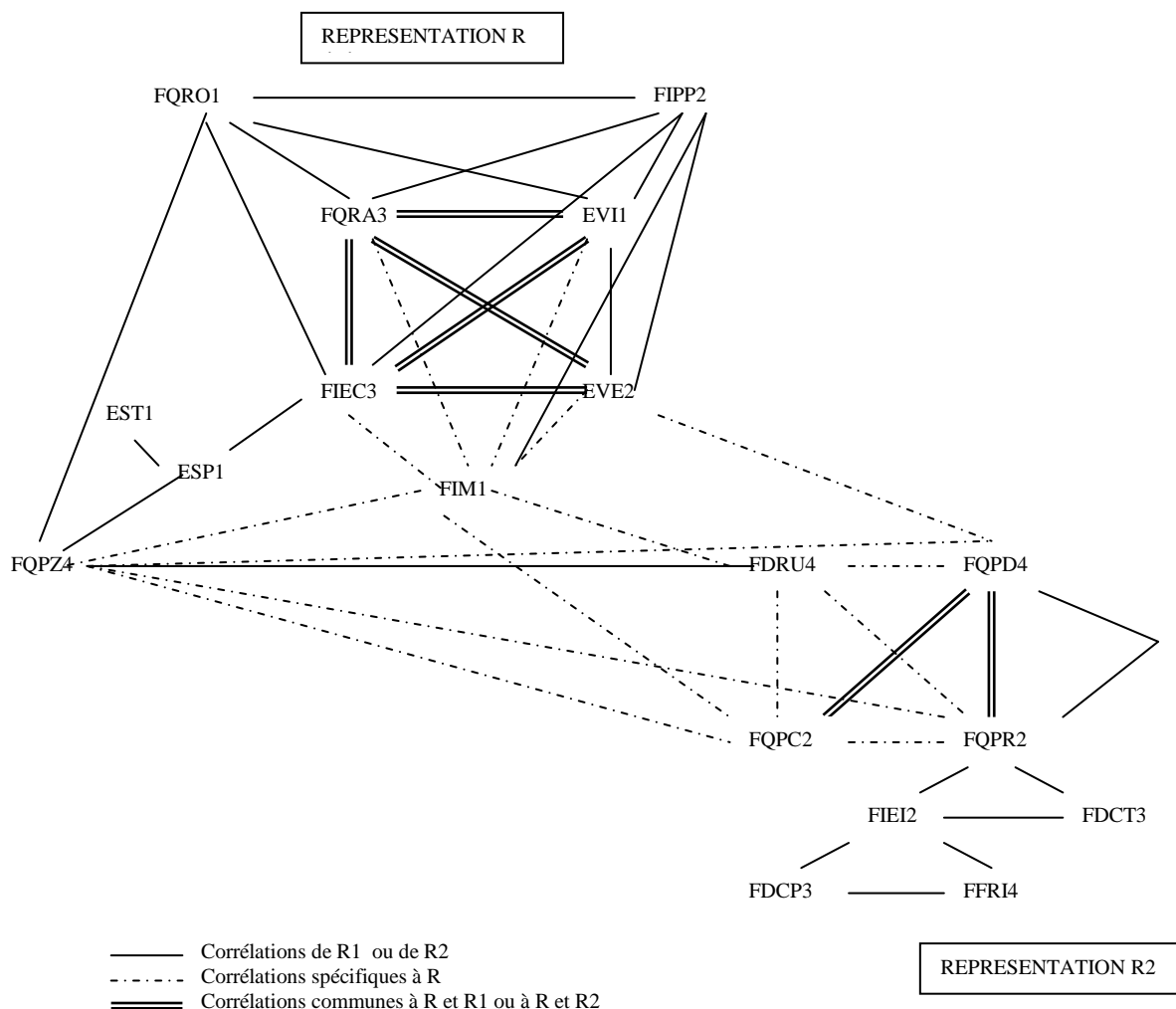
L'objectif est principalement de saisir l'impact des logiques de conception des dispositifs, sur les représentations de la formation que véhiculent les formés.

Représentation sociale R de l'ensemble de la population des deux dispositifs

L'analyse des résultats nous a permis d'établir l'existence d'une représentation sociale de l'échantillon global E (E1+E2). Nous observons la présence de deux structures quadrangulaires fortement corrélées et composées respectivement des variables d'une part FIEC3 (Formé, chance pour l'entreprise), FQRA3 (Capacité à s'adapter à d'autres gens), EVI1 (Investissement professionnel), EVE2 (Engagement professionnel) et,

d'autre part, des variables FQPC2 (Créativité dans l'accomplissement des tâches), FQPR2 (Volonté de réussir professionnellement), FQPD4 (Disponibilité dans l'accomplissement des tâches) et FDRU4 (Autonomie pour occuper le poste).

Ces deux structures sont solidement articulées entre elles par deux variables reliées : FIM1 (Apport d'un métier) et FQPZ4 (Rigueur dans l'accomplissement des tâches).



Cette disposition suggère l'existence de deux structures dont il conviendrait de vérifier si l'une ne serait pas caractéristique de E1 et l'autre de E2, auquel cas nous pourrions considérer qu'il s'agirait respectivement de la représentation de E1 (R1) et de la représentation de E2 (R2). Alors, nous serions en mesure de prouver que la représentation (R), portée par les formés de l'ensemble de l'échantillon, n'est pas significativement différente de la représentation (R1) portée par E1 ni de celle (R2) portée par E2 qui, entre elles, seraient significativement différentes.

L'analyse des données relatifs au dispositif D1 nous a permis d'observer la présence de la structure quadrangulaire fortement corrélée et composée respectivement des variables FIEC3 (Formé, chance pour l'entreprise), FQRA3 (Capacité à s'adapter à d'autres gens), EVI1 (Investissement du stagiaire) et EVE2 (Engagement professionnel), dont la présence a déjà été constatée sous cette forme dans la représentation R de E. Elles sont solidement articulées entre elles. Nous constatons également qu'elles présentent des corrélations¹ avec trois variables FQRO1 (respect des opinions), FIPP2 (analyse de l'activité en entreprise) et ESP1 (possibilités offertes) dont deux d'entre elles sont corrélées avec EST1 (taille de l'entreprise)

¹ Avec des probabilités, certes plus faibles, mais qui restent tout à fait acceptables : $p = .005$ (FQRO1-FIPP2), $p = .007$ (FQRO1-FQZ4), $p = .0002$ (ESP1-FIEC3) et $p = .0001$ (ESP1-EST1).

et FQPZ4. Cette disposition montre qu'il existe bel et bien une représentation R1 dont il conviendrait de vérifier si elle est spécifique à E1 ou si elle ne caractérise pas aussi E2.

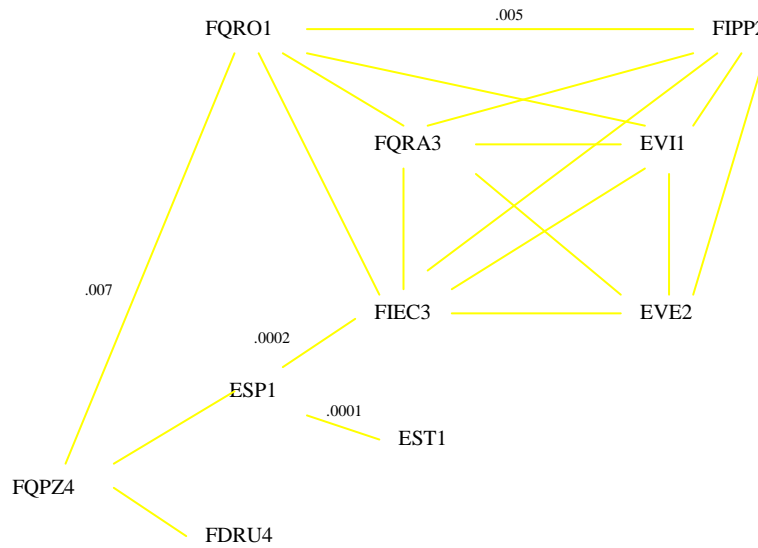


Fig. 34. Schéma de la représentation R1 ($p < .0001$)

Pour les données de dispositif D2, nous observons (cf. figure 35) les traces d'une structure triangulaire corrélée et composée des variables FQPC2 (Créativité dans l'accomplissement des tâches), FQPR2 (Réussir professionnellement), et FQPD4 (Disponibilité dans l'accomplissement des tâches) qui n'inclut pas FDRU4 (Autonomie pour occuper le poste), dont la présence a déjà été constatée sous la forme quadrangulaire (FQPC2, FQPR2, FQPD4 et FDRU4) dans la représentation R. Ces trois variables sont articulées entre elles et reliées à cinq variables, elles-mêmes corrélées entre elles suivant des structures triangulaires (FDLR3, FIEI2, FDCT3, FDCP3 et FFRI4).

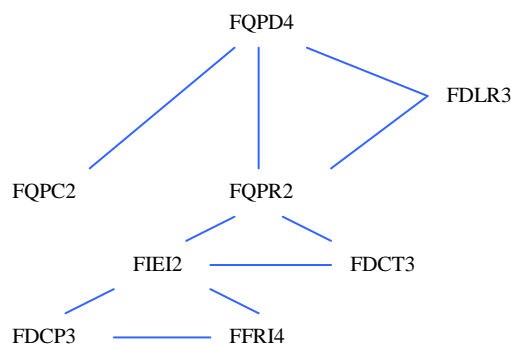


Fig. 35. Schéma de la représentation R2 ($p < .0001$)

Nous avons donc deux ensembles représentationnels présentant une cohérence forte à $p < .0001$ (cf. figure 36) :

❶ établie pour R1 entre neuf variables (FQRO1, FQRA3, FQPZ4, FIPP2, FIEC3, EVI, EVE2, ESP1 et EST1) caractérisant l'échantillon E1 et

❷ établie pour R2 entre huit variables (FFRI4, FQPC2, FQPR2, FQPD4, FDLR3, FDCP3, FDCT3 et FIEI2) caractérisant l'échantillon E2.

Par ailleurs, deux variables FIM1 (Apport d'un métier) et FDRU4 (Autonomie pour occuper le poste), corrélées entre elles, entretiennent des liens avec les deux structures R1 et R2. Elles apparaissent comme très reliées à l'ensemble des variables lors de la recherche des corrélations dans R, mais n'émergent ni comme éléments de la structure R1 ni comme élément de la structure R2. Elles semblent assurer l'intégration de R1 et R2 à R. Nous présentons l'ensemble des résultats sous forme schématique montrant l'existence de deux représentations nettement différenciées R1 et R2 ainsi que les variables afférentes, intégrées à une structure R par l'intermédiaire de variables ayant une fonction de « chaînage ».

Nous relevons deux représentations de la Formation par la mise en situation de travail clairement distinctes R1 et R2 dont il faut bien noter que la différenciation la plus forte s'opère entre une conception de la formation focalisée :

pour les uns (D1) sur la relation homme-travail, avec une orientation apprendre un métier, les maître-mots sont intégration dans collectif de travail, socialisation par l'entreprise et professionnalisation par les situations de travail et

Pour les autres (D2), plus focalisés sur la relation homme-homme (dimension humaine), avec une orientation être autonome au poste, développement personnel, des dispositions, employabilité, reconnaissance et investissement professionnel conviennent davantage à qualifier la formation en alternance.

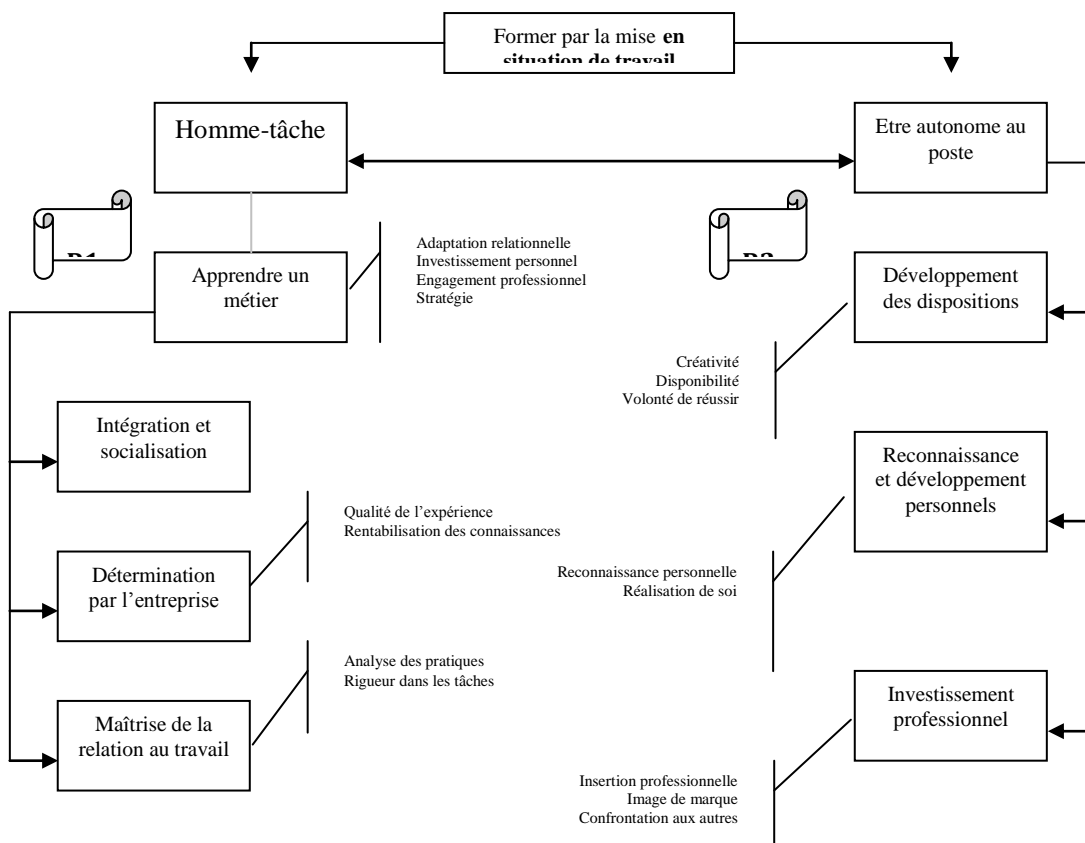


Figure 1. Une logique de conception, deux représentations

Une seule et même logique de conception donne lieu à deux représentations distinctes.

Le dispositif en tant que matérialisation opérationnelle d'une logique de conception s'incarnant dans deux types distincts d'effectuations formatives va empreindre directement les représentations sociales de la formation par les formés :

	Dispositif1 (D1)	Dispositif 2 (D2)
Logique de conception spécifique	Former par la mise en situation de travail	Former par la mise en situation de travail
Terrain dominant des enjeux	Emploi et qualification	Insertion et Emploi
Public-cible	Population en (re) qualification, Population stratégique pour le développement de l'entreprise	Publics prioritaires de la politique de l'emploi (salariés, jeunes, chômeurs...)
Implication attendue du public-cible	Insertion, promotion et/ou changement du travail	Insertion professionnelle
Objectifs du dispositif	Faire évoluer le formé et les contenus de travail	Faire acquérir des pratiques, normes et comportements
Place de la situation de travail	Moyen directement formatif,	Pas de finalité formative
Mode dominant de désignation des enjeux	Professionnalisation, évolution de professionnalité et production de professionnalisme.	Production d'employabilité

Tab. 7. Comparaison de deux dispositifs dans une même logique de conception :

Conclusion

Se former apparaît effectivement comme une activité cadrée par le dispositif, mais, comme nous le conjecturons, le dispositif, au sens d'agencement matériel de moyens et de fins, ne se révèle pas être autre chose que la mise en place de conditions. Celles-ci peuvent en pervertir la conception qui en constitue le socle et en préconstruit a priori le sens.

Variable dépendante

Dimension	Catégories	Sous-Catégories	Items	Sous-items	Questions	N°	
Motivation du choix de la formation	◊Promo/Reconv ◊Expérience		◊Prof. Acquis ◊Prof. vocation ◊Formation		MP1 MEP2 MEPV2 MEF1 MEF2 MLC4 MLP2	26 28 31 27 29 32 30	
	◊Légitimation emploi		◊Connaissance ◊Position				
Effet de la formation	◊Fonction conduct.travaux	◊Relation ◊Technique	◊Hiérarchie ◊Gestion ◊Résolution du problème ◊Etudes ◊Responsabilité produit		FFRH1 FFRG4 FFTR3 FFTE4 FFTP1 FFG1 FFRI4 FFRD2 FQRA3 FQRO1 FQRM4 FQMH1 FQPI1 FQPP4 FQPR2 FQPC2 FQPD4 FQPZ4	33 34 36 37 35 38 40 39 43 42 44 45 41 48 47 46 49 50	
	◊Qualités	◊Gestion ◊Représent. ◊Relationnel. ◊Morales ◊Psycho-prof.	◊Image de marque ◊Délégation ◊Cpt adapté au groupe ◊Respect des opinions ◊Médiation ◊Humilité ◊Volonté de réussir	◊Primat entreprise ◊Primat vie prof ◊Réussite prof. ◊Créativité ◊Disponibilité ◊Rigueur	FQPC2 FQPD4 FQPZ4	46 49 50	
	◊Insertion professionnelle	◊Péd. de l'alt. ◊Engagement l'entreprise ◊Métier	◊Synthèse entreprise formation ◊Analyse action en entreprise ◊Chance pour l'entreprise ◊Investissement	◊De l'entreprise ◊Pour l'insertion	FIEC3 FIEI1 FIEI2 FIEB3 FIMR3 FIM1 FDRW1 FDRU4 FDRA3 FDRO4 FDL3 FDCT2 FDCT3 FDCT2 FDCT3 FDCT2 FDCC2 FDCC3	61 62 65 63 64 66 68 67 51 53 52 54 55 56 60 57 58 59	
	◊Développement personnel	◊Repère ◊Légitimation ◊Connaissance	◊Adaptée besoins des patrons ◊Conversion professionnelle ◊Apport d'un métier ◊Méthode de travail ◊Autonomie pour poste ◊Avenir ◊Opportunité ◊Reconnaissance ◊Diversité des apports	◊Trajectoire ◊Diversité	FDRW1 FDRU4 FDRA3 FDRO4 FDL3 FDCT2 FDCT3 FDCT2 FDCC2 FDCC3	51 53 52 54 55 56 60 57 58 59	
Expérience de l'entreprise	◊Valeurs		◊Autonomie ◊Responsabilisation ◊Engagement ◊Investissement	◊Par l'entreprise	EVA2 EVR1 EVE2 EVII EPT2 EPA1 EPO2 ESP1 EST1 ESF2 ESO3 ESA2 ESTU1 EOC2	71 70 72 69 75 73 74 77 76 80 81 79 78 82	
	◊Poste		◊Aspect technique ◊Expérience antérieure ◊Occupation du poste				
	◊Struct. de l'org.		◊Possibilités offertes ◊Taille ◊Produit ◊Org. hiérarchique ◊Age des ouvriers ◊Tuteur				
	◊Opérationnalité		◊Contexte d'évolution				

DICTIONNAIRE DES VARIABLES DU QUESTIONNAIRE

Structure du questionnaire définitif

Variables indépendantes, contrôlées et illustratives

Type de variable	Variables	Indicateurs	Questions	N°
Indépendante	Dispositif	◊Appartenance à un dispositif de formation	OFOR	-
Contrôlées	Acquis de formation	◊Existence d'un diplôme dans le bâtiment	DIP	4
		◊Nombre de diplômes dans le bâtiment	DIP	4
		◊Nature du ou des diplômes dans le bâtiment	NIVBA	5
◊Formation initiale et niveau		FORI	6	
◊Nombre et nature de(s) diplôme(s)		NIVG	7	
◊Existence de formation(s) antérieure(s) dans le bât.		FORB	8	
◊Durée de formation(s) antérieure(s) dans le bât.		FORB	9	
◊Existence de stage(s) dans le bâtiment		STB	10	
◊Durée(s) de(s) stage(s)	STB	11		
Contrôlées	Acquis expérimentiel	◊Nombre d'activité(s) professionnelle(s) antérieures	PRO	12
		◊Secteur d'activités	SEC	13
		◊Existence de relations dans le bâtiment	RELB	14
		◊Recherche de travail	REM	15
		◊Secteur de la recherche	REM	16
Contrôlées	Projet professionnel	◊Issue de la recherche	REM	17
		◊Objectif prioritaire dans la formation	OBJ	20
Illustratives		Sexe	SEX	1
		◊Age	AGE	2
		◊Statut actuel	STA	3
		◊Origine de l'inscription en formation	PROF	18/19
		◊Nombre de salariés de l'entreprise hôte	NSAL	21
		◊Secteur d'activité	ACT	22
		◊Evaluation de la présence du tuteur	TUT	23
		◊Présence d'autres conducteurs de travaux	CDT	24
		◊Nombre de conducteurs de travaux	CDT	25

Tableau des variables indépendantes, contrôlées et illustratives