

Mini-colloque domaine thématique 3

Formation-Emploi : Alternance, transition et transversalité

Vendredi 23 avril 2021 - En ligne

Coordination : Farinaz Fassa (UNIL) et Nathalie Delobbe (UNIGE)

Introduction

La question de l'interface entre école et emploi est incontournable, que ce soit dans les cursus de formation misant sur l'alternance entre enseignements en contexte scolaire et apprentissage en entreprise, ou parce que la transition de l'école à l'emploi est un moment charnière lourds d'enjeux individuels et sociaux. Cette question n'en demeure pas moins complexe et sera examinée sous trois angles différents, via des exposés des conférenciers et des échanges en atelier autour des recherches doctorales en cours.

1° Dynamiques d'apprentissage et d'engagement intégrées entre école et emploi.

Un premier angle s'attachera à comprendre comment l'apprentissage initié en contexte scolaire est mobilisé et se poursuit en contexte d'emploi et, réciproquement, comment l'expérience professionnelle nourrit l'apprentissage et l'engagement à l'école.

2° Socialisation au travail.

Au-delà de l'acquisition des compétences métiers visées par les curriculums, la formation est un espace de socialisation aux codes comportementaux et compétences transversales attendues dans les organisations et de construction d'une identité et d'un éthos professionnels. Ce second angle analysera ces effets d'ordre comportementaux et identitaires qui influencent l'intégration sur le marché du travail et les trajectoires professionnelles ultérieures.

3° Ingénierie pédagogique.

Les dispositifs et outils pédagogiques développés pour faciliter l'articulation école-emploi sont nombreux : tutorat, portfolio de réalisations, analyse de pratiques, tâches d'alternance, ... Ce troisième angle s'interrogera sur les variations d'usage, présupposés pédagogiques, effets, apports et limites de ces dispositifs.

Programme	2
Résumé des conférences	4
Résumé des thèses - présentations des doctorant-es	6

Programme

Horaire	Contenu	Salle
9h00	Introduction par Prof. Farinaz Fassa, Université de Lausanne, et Prof. Nathalie Delobbe, Université de Genève	Zoom
9h10	Entre école et travail : Vers une division accrue du travail de formation. par Prof. Laurent Veillard, AgroSup, Dijon	
9h50	Transitions entre formation et emploi (et vice-versa) : quelques renseignements de l'étude longitudinale TREE par Dr. Thomas Meyer, Université de Berne	
10h30	Temps d'échange	
11h-11h15	<i>Pause café</i>	
11h15-12h30	Présentations des doctorant-es en lien avec les thématiques : 1- Dynamiques d'apprentissage et d'engagement intégrées entre école et emploi 2- Socialisation au travail 3- Ingénierie pédagogique <i>Animation : Nathalie Delobbe</i>	Zoom
11h15	Enjeux psychosociaux de l'entrée dans le monde professionnel : transitions professionnelles de personnes exilées avec un statut provisoire dans le Canton de Vaud par Stéphanie Cardoso, doctorante, Université de Genève	
11h40	Transition entre formation et emploi d'enseignant-es primaires : apprentissage et développement professionnel au sein d'une enquête collaborative par Yann Volpe, doctorant, Université de Genève	
12h05	Reconversions professionnelles volontaires et formation d'adultes : une étude des processus de socialisation professionnelle et des transferts d'expérience à l'oeuvre dans des parcours de formation « re-qualifiante » Par Aurélie Dirickx, doctorante, Université de Genève	

12h30-13h30	<i>Pause repas de midi</i>	
13h30-14h30	Présentations des doctorant-es (suite) <i>Animation : Farinaz Fassa</i>	Zoom
13h30	Former des professionnels dans les métiers de l'hospitalité et du management: entre acculturation et autodétermination par Charlotte de Boer, doctorante, Université de Genève	
13h55	La formation professionnelle initiale duale comme levier d'engagement professionnel et organisationnel : observation d'un dispositif de formation d'apprenti-es assistant-es en soins et santé communautaire dans le contexte domiciliaire par Camille Crottaz, doctorante, Université de Genève	
14h20	Temps d'échange	
14h30-14h45	<i>Pause café</i>	
14h45-15h30	Table ronde avec France Merhan, Kristine Balslev et Nadia Lamamra sur "alternance et socialisation", sur base de questions préparées par les doctorant-es <i>Animation : Farinaz Fassa</i>	Zoom
15h30-15h45	<i>Pause café</i>	
15h45-16h45	Conférence de clôture <i>Présentation de l'intervenant par Prof. Tania Ogay, Université de Fribourg</i> Force et faiblesse du modèle de l'alternance en formation. En quête d'une bonne métaphore pour bien penser l'articulation des apprentissages par Prof. Jean-Luc Gurtner, Université de Fribourg	Zoom
16h45-17h	Bilan de la journée par les doctorant-es <i>Animation : Alexandre Sotirov, doctorant, Université de Fribourg, représentant des doctorant-es EDSE</i>	Zoom

Résumé des conférences

Laurent Veillard,

professeur à AdroSup Dijon

Entre école et travail : Vers une division accrue du travail de formation

Dans ce séminaire, on s'interrogera sur les évolutions pédagogiques et didactiques des formations professionnelles initiales depuis une trentaine d'années en France, du CAP aux filières supérieures d'ingénieurs et de cadres. Cette période est en particulier marquée par un fort développement de l'alternance école-travail dans la plupart des formations, que ce soit sous forme de stages (plus nombreux, plus fréquents) ou via la mise en place de filières par apprentissage y compris dans l'enseignement supérieur. Ce développement repose sur le postulat qu'il n'est plus possible d'apprendre un métier dans un seul type de contexte, que ce soit au sein d'une école ou en situation de travail, compte tenu des évolutions sociales et économiques. Chaque contexte aurait ses spécificités sur le plan des modes de transmission et des apprentissages et l'alternance permettrait de tirer le meilleur parti de leur complémentarité. J'essaierai de montrer que les évolutions à l'œuvre dans les formations professionnelles initiales vont au-delà de ce recours à deux types de contextes d'apprentissage. Une logique de différenciation plus large est à l'œuvre qui conduit à faire des cursus de formation, un assemblage souvent très hétérogène de nombreux contextes dont les finalités, les types de savoirs, les pratiques de transmission et d'évaluation, etc. peuvent être très variables. Puis, j'examinerai les difficultés que cette division accrue du travail de formation pose sur le plan des apprentissages, en m'appuyant en particulier sur les recherches menées en didactique et celles sur le transfert et les transitions. Enfin, je présenterai quelques pistes de réflexions permettant de mettre en place des curricula plus intégratifs ou connectifs.

Thomas Meyer,

docteur en sociologie, Université de Berne, est co-directeur de l'étude TREE

TREE (Transitions de l'École à l'Emploi) est la première étude longitudinale nationale sur la transition des jeunes de l'école à la vie adulte. L'étude porte sur les parcours de formation et professionnels des jeunes après l'école obligatoire. Le premier échantillon (TREE1) comprend plus de 6'000 jeunes qui ont participé à l'enquête PISA (Programme for International Student Assessment) en 2000 et qui ont terminé l'école obligatoire la même année. L'observation d'un deuxième échantillon (TREE2), similaire au premier quant à sa taille et sa composition, a démarré en 2016.

L'intervention se penchera sur les résultats de TREE1, la 1^{ère} cohorte. A l'heure actuelle, les analyses disponibles sur les données de TREE1 couvrent un intervalle de 14 ans entre 2000 et 2014, soit la période d'âge entre (en moyenne) 16 et 30 ans. Seront présentés des résultats sur la situation formative (y compris les diplômes obtenus) et professionnelle à l'âge de 30 ainsi que les parcours que les répondant-e-s ont suivi depuis la fin de la scolarité obligatoire. Seront également discutés les facteurs les plus importants qui influencent la réussite (ou l'échec) formative et professionnelle.

L'intervention se tiendra en anglais, avec la possibilité de poser des questions et de discuter en français.

Jean-Luc Gurtner,

professeur à l'Université de Fribourg, fera un exposé sur la thématique

Force et faiblesse du modèle de l'alternance en formation. En quête d'une bonne métaphore pour bien penser l'articulation des apprentissages

La fréquentation de lieux de formation différents est une caractéristique constitutive de très nombreux systèmes de formation aujourd'hui. Ainsi on n'imaginerait plus une formation à l'enseignement, une formation technique ou une formation dans le domaine de la santé sans périodes de pratique professionnelle ou sans cours théoriques.

Mais la simple succession de temps d'école et de temps de terrain plus ou moins longs, plus ou moins récurrents, sans grande articulation n'est pas encore une formation par l'alternance. Qu'est-ce qui fait alors la force d'une véritable alternance mais quels sont aussi les défis qu'elle rencontre, c'est ce que j'essaierai d'analyser dans mon exposé en me basant principalement sur le cas de l'apprentissage dual, cette formule qui fait la fierté de notre pays et suscite l'envie de très nombreux autres pays.

J'y développerai la thèse que les principales avancées vers sa compréhension ont souvent résulté de changements de métaphores utilisées pour le décrire mais aussi de déplacements de focus. On est ainsi passé de réflexions sur le fossé théorie – pratique, et la recherche d'explications sur le pourquoi de l'absence de transferts, à des interprétations impliquant l'ensemble du système de formation. On sait désormais qu'on ne comprendra véritablement tout le potentiel formateur de l'alternance qu'en dépassant l'analyse du travail d'adaptation demandé au seul apprenant pour passer à une vision impliquant la coordination et la coopération de l'ensemble de ses formateurs, par-delà les différences de logiques dans lesquels ils évoluent chacun.

Résumé des thèses - présentations des doctorant-es

Stéphanie Cardoso,

Doctorante à l'Université de Genève

Enjeux psychosociaux de l'entrée dans le monde professionnel : transitions professionnelles de personnes exilées avec un statut provisoire dans le Canton de Vaud

Les mouvements migratoires internationaux se sont intensifiés à partir des années 2010, ce qui a provoqué une augmentation du nombre de demandes d'asile en Suisse. Cette population très hétérogène rencontre diverses difficultés dans son intégration sociale, notamment sur le marché de l'emploi. Il en résulte des taux élevés d'inactivité et une forte dépendance à l'aide sociale. Dans ce domaine, les mesures d'intégration professionnelle sont encore peu développées : la Suisse n'est pas favorable à l'intégration de cette population sur le marché de l'emploi, craignant une plus grande attractivité du pays et une hausse des demandes d'asile. Depuis peu cependant, le Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) initie des actions et incite au contraire à œuvrer en faveur d'une intégration professionnelle rapide des personnes en procédure d'asile, dans la mesure où la durée de séjour est rarement temporaire. Du point de vue des réfugié-e-s, l'entrée sur le marché du travail implique des processus de déprofessionnalisation, reprofessionnalisation et disqualification sociale. Ils/elles se trouvent de fait confronté-e-s à des ruptures et des changements profonds au niveau identitaire. Ces reconfigurations identitaires impliquent des dimensions propres au parcours migratoire et biographique, mais sont aussi affectées par des dimensions sociales et institutionnelles.

La recherche menée dans le cadre de ma thèse a pour but d'investiguer la période d'entrée sur le marché du travail suisse – considérée comme une période de transition – pour les personnes admises à titre provisoire dans le cadre de l'asile. En s'inscrivant dans une perspective socioculturelle, cette recherche a pour but d'analyser à la fois les enjeux psychologiques, institutionnels et politiques de ce phénomène, et s'articule ainsi autour de trois niveaux différents : niveau macrosocial, mésosocial et microsociale.

Le niveau macrosocial vise à investiguer les représentations sociales des personnes réfugiées et de leur intégration sur le marché du travail, mises en pratique par le biais des législations et des conceptions de programmes d'intégration. Au niveau fédéral, la loi sur l'asile ainsi que le programme « Agenda Intégration Suisse » permettent de fixer le cadre d'intégration selon les évolutions récentes dans ce domaine politique. Néanmoins, les pratiques sont très diverses d'un canton à l'autre, et une analyse plus fine des applications de ce cadre fédéral est nécessaire afin d'en comprendre les dynamiques. Une recherche est menée auprès du Bureau Cantonal pour l'Intégration (BCI) dans le canton de Vaud, ayant pour mission de favoriser l'intégration des migrant-e-s de tous horizons, et s'occupant particulièrement de l'attribution de budget aux programmes respectant les objectifs fixés au niveau cantonal. Les premiers résultats montrent qu'une préoccupation envers l'intégration des personnes migrantes existe et des projets sont proposés pour pallier aux problèmes rencontrés par ces personnes. Les conceptions de la notion d'intégration professionnelle sont cependant variables d'un programme à l'autre, et parfois floues.

Le niveau mésosocial interroge les pratiques d'accompagnement des personnes admises à titre provisoire par des travailleurs et travailleuses sociaux. Ces acteurs/actrices jouent un rôle

fondamental dans l'accès au monde professionnel, alors qu'ils/elles se confrontent également à d'importantes restructurations de leur propre profession. Les travailleurs et travailleuses sociaux se retrouvent confronté-e-s à des environnements professionnels contraignants et des missions contradictoires, devant à la fois défendre les droits humains et venir en aide aux populations dites vulnérables, tout en participant aux procédures de contrôle social. A partir des analyses conduites sur sept entretiens semi-structurés menés auprès de travailleurs et travailleuses sociaux du domaine de l'intégration professionnelle de personnes admises à titre provisoire dans le canton de Vaud, nous pouvons observer que ces professionnel-le-s ont de la difficulté à définir leur rôle et leurs missions, et estiment que leurs tâches sont complexes et vastes. Mais ils/elles pointent également la passion qui guide leurs choix professionnels et qui leur donne un sentiment d'utilité.

Le niveau microsocial s'intéresse au sens donné à la transition professionnelle vécue par les personnes admises à titre provisoire en arrivant en Suisse, selon une approche dialogique. Comme mentionné plus haut, il est attendu que la transition professionnelle donne lieu à des reconfigurations identitaires importantes, et les enjeux du travail dépassent le simple fait de pouvoir subvenir à ses besoins : l'activité professionnelle permet une intégration sociale au sens large, l'acquisition d'un rôle dans la société d'accueil et la possibilité d'accéder à un statut plus stable (changement de permis). L'intérêt de ce niveau d'analyse est donc d'observer l'articulation des dynamiques identitaires lors de la transition professionnelle. Les données sont actuellement récoltées par le biais d'entretiens individuels, en ayant recours à des méthodes narratives qui permettent de mettre en lumière les difficultés rencontrées et les ressources mobilisées au cours des trajectoires professionnelles. Les premiers résultats montrent que la réglementation élevée du marché de l'emploi suisse représente un grand obstacle à l'intégration professionnelle des personnes admises à titre provisoire, notamment parce qu'il est difficile pour cette population de faire reconnaître les compétences et formations acquises dans leurs pays d'origine. Une socialisation au marché du travail est également nécessaire, car le fonctionnement est souvent très différent de ce que les personnes ont pu connaître dans leurs parcours professionnels respectifs. Malgré les nombreuses difficultés mentionnées par les participant-e-s, les stratégies d'adaptation sont variées et multiples, et ils/elles semblent être capables de construire des projets professionnels à long terme malgré un statut politique instable.

Bibliographie

- Bruner, J. (2002). *Pourquoi nous racontons-nous des histoires?* Retz.
- Bruner, J. (2004). Life as Narrative. *Social Research: An International Quarterly*, 71(3), 691-710.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Presses Universitaires de France.
- Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés Contemporaines*, 29, 73-85. <https://doi.org/10.3406/socco.1998.1842>
- Grossen, M., & Salazar Orvig, A. (2011). Dialogism and dialogicality in the study of the self. *Culture and Psychology*, 17(4), 491-509. <https://doi.org/DOI: 10.1177/1354067X11418541>
- Hermans, H. J. (2001). The dialogical self : Toward a theory of personal and cultural positioning. *Culture & Psychology*, 7(3), 243-281.
- Hermans, H., Kempen, H. J., & Van Loon, R. (1992). The dialogical self : Beyond individualism and rationalism. *American Psychologist*, 47(1), 23-33.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. The Chicago University Press.

- Muller Mirza, N., & dos Santos Mamed, M. (2019). Self-narration and agency as interactive achievements : A sociocultural and interactionist analysis of migrant women's stories in a language learning setting. *Learning, Culture and Social Interaction*, 21, 34-47. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2019.01.003>
- Rémerly, V., & Bénard, F. (2014). Mise au travail de l'expérience et affirmation d'une identité de métier : L'accompagnement VAE dans le champ du travail social. *VST - Vie sociale et traitements*, 3(123), 106-111.
- Wehrle, K., Klehe, U.-C., Kira, M., & Zikic, J. (2017). Can I come as I am ? Refugees' vocational identity threats, coping, and growth. *Journal of Vocational Behavior*, 105(2018), 83-101.
- Zittoun, T. (2017). Symbolic resources and sense-making in learning and instruction. *European Journal of Psychology of Education*, 32(1), 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10212-016-0310-0>

Camille Crottaz,

Doctorante à l'Université de Genève

La formation professionnelle initiale duale comme levier d'engagement professionnel et organisationnel : observation d'un dispositif de formation d'apprenti-es assistant-es en soins et santé communautaire dans le contexte domiciliaire

Considérant que le modèle dual de la formation professionnelle initiale suisse dépend de l'implication volontaire des entreprises, l'équilibre du système repose principalement sur la rentabilité de l'apprentissage pour les organisations (DEFER, 2019). Au-delà de l'enjeu de responsabilité sociale, les bénéfices peuvent résulter tant de la contribution des apprenti-es à la production que de leur rétention au sein de l'entreprise au terme du cursus de formation (Pfeifer, Schönfeld & Wenzelmann, 2019). Le secteur des soins de santé à domicile, notamment, use de la formation professionnelle duale dans une logique d'investissement pour pallier des enjeux liés à la relève et la pénurie de main d'œuvre. Or, des études récentes démontrent que le taux de rétention des apprenti-es assistant-es en soins et santé communautaire (ASSC) dans le secteur domiciliaire de la santé est trop minime pour couvrir les besoins annuels estimés de la relève (IFFP, 2017). De plus, pour les entreprises formatrices, ce faible taux de fidélisation péjore la rentabilité des efforts de formation. L'apprentissage est alors traversé par un double enjeu : la rétention dans le métier pour répondre aux besoins du marché et la rétention dans l'organisation au regard des implications économiques relatives aux coûts de la formation. En conséquence, il s'avère pertinent de nourrir le champ des recherches en sciences de l'éducation par l'appréhension de l'apprentissage en alternance non pas uniquement comme un espace de formation, mais également comme un lieu de socialisation et de fidélisation à l'entreprise formatrice. En effet, alors que la formation professionnelle en alternance a été abondamment étudiée sous l'angle de la socialisation professionnelle centrée sur le métier (Dubar, 1966 ; Masdonati et al., 2007 ; Kaddouri, 2008), elle a été largement sous investiguée au prisme de la socialisation organisationnelle centrée sur l'entreprise. Dans cette perspective, l'adoption d'une vision élargie du spectre des apprentissages réalisés en situation de travail est pertinente, considérant à la fois les processus d'acquisition des compétences relatives au métier et la dimension socialisatrice des pratiques de formation. Ainsi, les effets de la formation sont observés à deux niveaux : (1) l'acquisition des

compétences métier et (2) son influence sur l'engagement des apprenti-es et sur le degré d'affiliation au métier et à l'institution formatrice.

À ces égards, les théories de la socialisation organisationnelle (Lacaze & Fabre, 2005 ; Delobbe & Vandenberghe, 2001 ; Delobbe, 2001 ; Feldman, 2012) offrent un cadre d'analyse adéquat pour appréhender les résultats proximaux de l'apprentissage, à l'interface entre le dispositif de formation et ses effets. Elles permettent notamment de mettre l'emphase sur les apprentissages liés à un nouvel environnement, aux normes sociales, culturelles et comportementales de l'entreprise ainsi que sur l'appropriation du rôle, la maîtrise de nouvelles tâches et la construction des relations sociales (Saks & Ashforth, 2000). Cette approche théorique permet d'analyser les caractéristiques du dispositif de formation qui contribuent à développer l'engagement organisationnel et l'intention de rester dans l'entreprise formatrice. Partant des travaux sur la socialisation, nous souhaitons observer les éléments de l'apprentissage en situation de travail qui affectent le processus de socialisation organisationnel. Quel est le rôle du réseau relationnel proche sur les apprentissages et la socialisation de l'apprenti-e ? Quelle est l'influence des interactions symboliques nouées dans la situation de travail ? De quelle manière la définition du métier, les tâches confiées à l'apprenant-e et les critères d'évaluation impactent la socialisation ?

Pour examiner ces questions de recherche, une étude exploratoire a été menée de décembre 2018 à juillet 2020 dans une institution romande de soins à domicile active dans la formation d'apprenti-es ASSC. Le corpus des résultats est constitué d'une analyse préliminaire des documents de formation et d'une collecte de données qualitatives. Des entretiens semi-dirigés ont été réalisés auprès de 16 collaborateur-ices (8 apprenti-es en cours de parcours ou diplômé-es ; 4 formateur-rices ; 4 membres de l'encadrement). Cet échantillon a été défini de manière à rendre compte de la pluralité des profils des acteur-rices intervenant dans le cursus de formation. La participation s'est faite sur base volontaire et les données brutes ont été condensées selon une analyse thématique de contenu individuelle, puis transversale.

Les résultats de l'étude identifient, pour partie, les indicateurs intermédiaires d'ajustement contribuant à l'engagement durable des apprenti-es dans l'organisation formatrice, *a fortiori* dans les métiers des soins à domicile. Dans le cadre de l'analyse des apprentissages en situation de travail, trois leviers d'action ont été identifiés pour optimiser le dispositif de formation à des fins de rétention : (1) la valorisation des compétences relationnelles et d'adaptation au contexte domiciliaire dans le profil du métier ASSC, (2) l'importance du cercle relationnel élargi comme ressources formatives et (3) le développement de méthodes de formation encourageant l'autonomie en situation de travail.

Par une réflexion sur les enjeux et les effets de l'apprentissage à la fois au niveau individuel et organisationnel, cette étude tend à alimenter les recherches sur la formation professionnelle initiale duale examinant à la fois les volets de la formation en situation de travail et la visée socialisatrice de l'apprentissage.

Bibliographie

- Département fédéral de l'économie, d. l. (2019). Communication DEFR. La formation des apprentis - un investissement rentable. Berne: Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR.

- Delobbe, N. (2011). Apports de la socialisation organisationnelle aux pratiques de recrutement/sélection : pour une meilleure intégration des nouveaux venus dans leur emploi. Dans S. Laberon, *Psychologie et recrutement : modèles, pratiques et normativités* (pp. 288-312). Bruxelles: De Boeck.
- Delobbe, N., & Vandenberghe, C. (2001). La formation en entreprise comme dispositif de socialisation organisationnelle : enquête dans le secteur bancaire. *Le Travail Humain*, (64), 61-89.
- Dubar, C. (1996). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles* (éd. 2e). Paris: Armand Colin.
- Feldman, D. (2012). The impact of socializing newcomers on insiders. Dans C. Wanberg, *Oxford handbook of socialization* (pp.215-229). New York: Oxford University Press.
- Kaddouri, M. (2008). Les formations en alternance entre transition, socialisation et construction identitaires. Dans M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebouis, & M. Vasconcellos, *La question identitaire dans le travail et la formation* (pp. 173-191). Paris: L'Harmattan.
- Lacaze, D., & Fabre, D. (2005). Présentation du concept de socialisation organisationnelle. Dans N. Delobbe, O. Herrbach, D. Lacaze, & K. Mignonac, *Comportement organisationnel. Volume 1. Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle* (pp. 273-302). Bruxelles: De Boeck.
- Masdonati, J., Lamamra, N., Gay-des-Combes, B., & De Puy, J. (2007). Enjeux identitaires du système de formation professionnelle duale. *Formation emploi*(100), pp. 15-29.
- Pfeifer, H., Schönfeld, G., & Wenzelmann, F. (2019). Former des apprentis en entreprise : un enjeu de responsabilité sociale ? *Formation emploi*(146), pp. 29-52.
- Saks, A., & Gruman, J. (2012). Getting newcomers on board : A review of socialization practices and introduction to socialization resources theory. Dans C. Wanberg, *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of organizational socialization* (pp. 27-55). New York: Oxford University Press.
- Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schweri, J., & Baumeler, C. (2017). Rapport de tendance 2. Assistant-e en soins et santé communautaire - emploi de rêve ou étape intermédiaire ? Derniers résultats de l'étude sur le parcours de formation et les parcours professionnels des personnes ayant accompli l'apprentissage d'ASSC. Berne: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP et OdASanté.

Charlotte De Boer

Doctorante à l'Université de Genève

Former des professionnels dans les métiers de l'hospitalité et du management: entre acculturation et autodétermination

Les travaux sur la socialisation en contexte organisationnel ont particulièrement bien étudié les processus par lesquels les nouveaux membres intègrent les normes et standards implicites valorisés par la culture organisationnelle, sont initiés au rôle qui est attendu d'eux, développent des relations d'appartenance et un rapport d'identification à l'organisation (Ashforth, Saks & Lee, 1997). Progressivement toutefois, les recherches dans ce domaine se sont aussi interrogées sur la

place laissée dans ce processus à la proactivité du nouvel entrant et à l'expression de l'individualité du sujet (Cooper-Thomas, Paterson, Stadler & Saks, 2014 ; Cable & Kay, 2012).

Les travaux sur la socialisation des étudiants mettent également en avant cette tension entre l'acculturation et l'autodétermination. L'importance de l'engagement, de l'identification à l'institution comme facteur de réussite dans les études supérieures d'une part et l'importance de la proactivité en termes de comportements autodirigés d'apprentissage dans la réussite des études supérieures d'autre part ont été relevés dans ces travaux. Des auteurs par exemple soulèvent le rôle clé des tactiques individuelles de socialisation des étudiants dans la réussite des études et de la satisfaction des études universitaires (Bogler & Somech, 2002). Selon Deng et Yao (2020), les étudiants qui intègrent une université en adéquation avec leurs valeurs sont ensuite plus enclins à rechercher des feed-back, à établir des relations avec leurs instructeurs, à participer aux activités sociales et à recadrer positivement les situations, ce qui conduit à renforcer leur adhésion aux valeurs de l'institution. De nombreux travaux ont par ailleurs montré l'importance de la proactivité et de l'affirmation de soi en termes de comportements autodirigés d'apprentissage dans la réussite des études supérieures (Cosnefroy, 2010 ; de Bilde, Vansteenkiste & Lens, 2011 ; Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010 ; Schneider & Preckel, 2017). Plus les étudiants s'engagent dans des stratégies de régulation de l'effort, de gestion des ressources d'organisation, de concentration, de pensée critique, de métacognition, d'élaboration et de répétition, mieux ils réussissent leurs études (Schneider & Preckel, 2017).

Rares sont les travaux toutefois qui se sont intéressés au processus d'entrée dans une institution d'enseignement supérieur comme étant un processus de socialisation organisationnelle (Pennaforte, Drysdale et Pretti, 2016 ; Commeiras, Loubes & Bories-Azeau, 2013). Commeiras et ses collègues (2013) ont mis en évidence le rôle important des tactiques organisationnelles de socialisation des stagiaires en vente et en marketing dans l'enseignement supérieur. La présentation formelle de l'entreprise et de l'équipe, la présentation du poste de travail et du positionnement du stagiaire, les dispositifs de formation dédiés, la formation sur le lieu de travail avec ou sans les collègues de travail, le soutien organisationnel avec le tuteur et les collègues de travail et les séminaires d'intégration favoriseraient le processus de socialisation des stagiaires en vente et en marketing dans l'enseignement supérieur (Commeiras et al., 2013). Une autre recherche souligne le rôle essentiel des comportements proactifs dans le processus de socialisation des étudiants (Pennaforte et al., 2016). Les comportements proactifs d'étudiants suivant un programme universitaire en alternance, en particulier la recherche d'informations et de feedback, la socialisation générale et le réseautage, ont permis de prédire leur engagement et leur loyauté à l'égard de l'entreprise formatrice, ainsi que leur implication dans le travail et dans l'équipe (Pennaforte et al., 2016).

Tant dans le champ des recherches sur la socialisation des employés que dans celui de la socialisation des étudiants, il serait ainsi pertinent d'étudier davantage cette tension entre acculturation et autodétermination. Quelle est la nature des relations entre acculturation et autodétermination ? Sont-elles incompatibles, l'une étant au détriment de l'autre ? Ou, à l'inverse, sont-elles indissociables, l'une étant nécessaire à l'autre ? Pour traiter cette problématique, nous étudierons les dynamiques d'apprentissage des étudiants de l'École Hôtelière de Lausanne (EHL), contexte particulièrement approprié à l'étude de cette problématique. L'EHL confronte ses étudiants à un cadre institutionnel contraignant. Les étudiants de l'EHL sont également reconnus et appréciés sur le marché du travail pour leurs autonomie et capacité d'initiative.

Une méthodologie de collecte de données quantitatives sera effectuée. 198 étudiants nouvellement enrôlés à l'EHL seront suivis pendant une année académique : à la fin des cours du semestre 1 (AP1) et au début des cours du semestre 3 (BOSC1). Afin de mettre au point ce dispositif de suivi longitudinal, deux études préliminaires ont été conduites, l'une qualitative par entretiens et l'autre quantitative par questionnaires (étude pilote).

Les résultats de l'étude pilote montrent que (1) les étudiants en phase avec les valeurs de l'EHL seraient ainsi davantage proactifs, conduisant à davantage d'implication, (2) les étudiants en phase avec les valeurs de l'école s'exprimeraient de manière plus authentique et se conformeraient moins (3) enfin, les étudiants qui s'expriment authentiquement seraient davantage proactifs. Les résultats de cette recherche permettent d'apporter des éléments de réponses aux institutions qui souhaiteraient améliorer le processus de socialisation envers leurs nouveaux étudiants. Les institutions qui souhaitent intégrer leurs étudiants et éviter les abandons prématurés de leurs étudiants devraient probablement accorder une attention particulière à la congruence des valeurs qu'a le nouvel étudiant envers son institution, aux comportements proactifs et aux efforts d'auto-vérification déployés par ce dernier.

Bibliographie :

- Ashforth, B. E., Saks, A. M., & Lee, R. T. (1997). On the dimensionality of Jones' (1986) measures of organizational socialization tactics. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(4), 200-214.
- Bogler, R., & Somech, A. (2002). Motives to study and socialization tactics among university students. *The journal of social psychology*, 142(2), 233-248.
- Cable, D. M., & Kay, V. S. (2012). Striving for self-verification during organizational entry. *Academy of Management Journal*, 55(2), 360-380.
- Commeiras, N., Loubes, A., & Bories-Azeau, I. (2013). Identification of organizational socialization tactics: The case of sales and marketing trainees in higher education. *European Management Journal*, 31(2), 164-178.
- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318-331.
- Cosnefroy, L. (2010). L'apprentissage autorégulé: perspectives en formation d'adultes. *Savoirs*, (2), 9-50.
- De Bilde, J., Vansteenkiste, M., & Lens, W. (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory. *Learning and Instruction*, 21(3), 332-344.
- Deng, Y., & Yao, X. (2020). Person-environment fit and proactive socialization: Reciprocal relationships in an academic environment. *Journal of Vocational Behavior*, 103446.
- Pennaforte, A., Drysdale, M., & Pretti, T. J. (2016). Building multi-target commitment through work-integrated learning: The roles of proactive socialization behaviours and organizational socialization domains. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, (4), 59-73.
- Schneider, M., & Preckel, F. (2017). Variables associated with achievement in higher education: A systematic review of meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 143(6), 565.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future

directions. In *The Decade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement* (pp. 105-165). Emerald Group Publishing Limited.

Aurélié Dirickx

Doctorante à l'Université de Genève

Reconversions professionnelles volontaires et formation d'adultes : une étude des processus de socialisation professionnelle et des transferts d'expérience à l'oeuvre dans des parcours de formation « re-qualifiante »

Mots-clés : reconversion professionnelle, formation diplômante, transition formation-emploi, transfert d'expérience, socialisation professionnelle, construction identitaire.

Introduction

La présente communication propose un aperçu des processus de transferts d'expérience et de socialisation professionnelle qui s'observent en contexte de formation dans le cadre plus spécifique d'une reconversion professionnelle volontaire. Elle est issue des résultats de notre recherche doctorale en cours, dont l'empirie se base sur des entretiens biographiques récoltés auprès de onze individus âgés de 33 à 56 ans. Ces derniers ont effectué une bifurcation significative après 10 à 37 ans de carrière dans un précédent métier. Pour se réorienter, ils se sont tous vus dans la nécessité de suivre une formation professionnelle diversement longue. Le rapport qu'ils entretiennent avec elle nous est apparu tout à fait singulier. Il interroge notamment les dynamiques d'engagement en formation et celui de la socialisation au travail qui, comme nous le verrons ici, nourrissent le vécu subjectif de la formation et la (re)configuration du projet professionnel poursuivi par l'individu en reconversion.

Dynamiques d'apprentissage et d'engagement intégrées entre formation et emploi

Les récits dont nous disposons laissent apparaître que la période de formation constitue un espace de développement professionnel et identitaire particulièrement intéressant à investir lorsque celle-ci est motivée par une bifurcation professionnelle. La plupart de nos interlocuteurs entreprend une formation par nécessité, dans le but exclusif d'obtenir une certification leur permettant d'exercer un nouveau métier qu'ils ont délibérément choisi, souvent longuement désiré, et même parfois rêvé durant leur enfance. Ils reprennent ainsi des études avec des attentes spécifiques, sur un mode fortement autodéterminé. Fait remarquable à soulever ici : certains de nos sujets ont, par contraste, « subi » leur formation et leur orientation de départ en la déléguant à des injonctions parentales, à des bulletins scolaires ou à leurs envies d'entrer le plus vite possible dans la vie active. La formation « seconde » ou « re-qualifiante » incarne donc ici un rapprochement vers des aspirations professionnelles nettement plus biographisées par l'individu.

Les processus d'apprentissage et de professionnalisation apparaissent habités de lourds enjeux chez nos onze sujets. Non seulement parce qu'ils subissent une pression forte en sortant temporairement de la vie active le temps de réaliser leur formation (la prise de risque s'entend ici d'un point de vue financier et en termes de réintégration sur le marché de l'emploi), mais également parce que leur projet professionnel se lie chez eux étroitement à un projet identitaire

plus profond. La formation les "attend" en ce point précis. Elle les met à l'épreuve de leurs idéaux, de leur aptitude à répondre aux exigences du dispositif et de leur capacité à s'intégrer au sein du milieu professionnel qu'ils convoitent. La problématique du transfert parcourt l'ensemble de nos récits. Elle se divise ici en deux déclinaisons. Dans le premier scénario, les expériences professionnelles et biographiques antérieures profitent au sujet qui s'en sert comme support d'action et d'apprentissage. Elles obtiennent également la reconnaissance de l'institution, des formateurs et des maîtres de stages pratiques. Parmi notre corpus, les personnes qui se retrouvent dans ce cas de figure présentent une tendance à tisser des relations privilégiées avec leurs référents et à « sortir du lot ». Ils avancent parfois à contre-courant des autres étudiants de leur volée en trouvant les apports théoriques très « parlants ». Tout porte à croire que leurs expériences passées enrichissent leur vécu de la formation et qu'en contrepartie, celle-ci enrichit leur futur professionnel. Dans notre deuxième scénario, le transfert d'expérience s'avère beaucoup plus compliqué, si ce n'est, impossible. Le vécu de la formation se teinte alors d'une intense frustration, d'une perte de repères et d'un sentiment d'insécurité (quant aux notions maîtrisées, aux objectifs, aux chances de réussite et à la structure du cursus). Le sujet se retrouve en effet en prise avec une institution qui ignore et qui dévalue son -pourtant riche- parcours antérieur. Parfois même, il est contraint de désapprendre.

Socialisation au travail

La formation est habitée de très forts enjeux en termes de reconnaissance dans l'ensemble de nos récits. Cette reconnaissance s'entend en termes de certification et de légitimation des compétences certes, mais également en termes d'intégration à une communauté de pratique. L'appartenance sociale et les processus d'identification revêtent une importance décisive aux yeux de nos interlocuteurs. Par le biais de la formation, ces derniers entrent en contact avec des professionnels, des enseignants, des procédés et des connaissances spécifiques à leur nouveau champ d'activité. L'institution constitue un lieu de rencontres, d'échanges, de soutien fondamental au développement professionnel du sujet. Parmi notre corpus, trois expériences de socialisation ont éveillé notre intérêt tout particulièrement. La première d'entre elles relate une reconfiguration de soi par le biais des interactions sociales que la formation suppose. Au cours de celle-ci, l'individu découvre plus concrètement ce qu'il en ressort de son nouvel univers professionnel et il rompt avec certains de ses présupposés de départ. L'expérience sociale le déstabilise, mais sur un mode positif, en ce sens qu'elle donne accès à de nouvelles manières de se concevoir dans son futur métier. La confrontation à la réalité professionnelle par l'intermédiaire des stages agit ici comme un puissant levier de réajustement identitaire qui va par la suite rendre service à l'insertion en tant que professionnel diplômé dans le nouveau champ de pratique. La deuxième expérience de socialisation prend forme dans une découverte de soi, dans de nouvelles manières de se concevoir grâce aux rétroactions fournies par des référents du dispositif d'études ou par des professionnels du milieu. Notre dernière expérience de socialisation s'appréhende à travers les interactions langagières qui s'opèrent dans les espaces de formation professionnelle. Celles-ci dotent l'individu d'un jargon professionnel, d'un langage commun spécifique à son nouveau champ d'activité. Elles matérialisent un changement de « monde », à travers l'acquisition de références langagières nouvelles.

Yann Volpe,

Doctorant à l'Université de Genève

Transition entre formation et emploi d'enseignant-es primaires : apprentissage et développement professionnel au sein d'une enquête collaborative

Ce travail de recherche doctorale s'intéresse aux questions d'apprentissage et de développement professionnel des enseignant-es primaires dans une ingénierie pédagogique permettant simultanément recherche et formation : l'enquête collaborative. Ce projet de suivi longitudinal de plusieurs enseignant-es vise à comprendre la manière dont elles/ils transforment leur activité professionnelle entre la fin de formation initiale et la première année d'entrée dans le métier. Il vise plus spécifiquement à *décrire* ce qui est à l'œuvre chez les enseignant-es ; à *comprendre* les logiques des processus d'apprentissage et de développement professionnel ; ainsi qu'à *construire et affiner des outils de formation* sur la base des connaissances produites.

Ces dernières années, les formations à l'enseignement¹ sont pensées sur un modèle dit *en alternance* (Vanhulle, Merhan & Ronveaux, 2007) se basant sur des allers-retours entre, d'un côté la théorie, et de l'autre la pratique professionnelle. Ce modèle, inspiré par les travaux de Donald Schön (1993), développe l'idée d'une réflexivité dans et sur l'action. Plusieurs éléments autour de cette théorie nourrissent le débat dont, notamment, la difficulté pour les enseignant-es de tisser des liens avec la théorie depuis leur pratique.

Cet obstacle, nous a poussé à approcher le phénomène de développement et d'apprentissage sous un angle pragmatiste, notamment avec John Dewey (1993) pour qui les idées sont logées dans la pratique-même. Il n'y aurait donc pas de théorie et pratique à alterner. La construction des connaissances se trouve au cœur de toute expérience. Pour Dewey ces connaissances sont progressivement élaborées par un processus *d'enquête*, c'est-à-dire un processus au sein duquel l'organisme se livre à un examen de ce qui « pose problème » et tente d'y remédier en aboutissant à la production de nouveaux objets (connaissances, croyances, savoirs, etc.) permettant d'agir dans les situations futures.

Dans ce paysage, notre recherche propose une ingénierie pédagogique *d'enquête collaborative* (Lussi Borer & Muller, 2016) entre, d'un côté, un chercheur et, de l'autre côté, plusieurs enseignant-es primaires visant non pas la production de connaissances communes, mais la transformation des situations respectives. Chacun des protagonistes « s'appuie » ainsi sur l'autre afin de progresser dans son enquête propre. Nous partons du postulat que l'enquête collaborative permet, dans un double mouvement, de produire de nouvelles connaissances pour la recherche, mais aussi, pour les participant-es à transformer durablement leur réalité professionnelle.

De manière plus précise, l'approche utilisée dans le cadre de l'enquête collaborative, prend source dans la *clinique de l'activité* (Clot & Faïta, 2000) dont l'objectif est de donner aux collectifs de travailleurs le pouvoir de prendre prise sur leur environnement de travail. Appréhender l'activité nécessite de s'intéresser à l'activité réelle, c'est-à-dire à ses empêchements ou à ses suspensions. Dans ce but, nous utilisons la vidéo pour recueillir les données utiles. Accompagnée par un ou plusieurs pairs et/ou du chercheur, l'enseignant-e est confronté-e à des traces vidéoscopiques de sa propre activité par l'entremise de ce qu'observe et interprète autrui. Se déploie alors une activité *seconde*, une activité sur l'activité qui ouvre les possibilités pour le sujet de découvrir son

¹ Notamment à Genève, contexte de notre recherche.

propre travail. Cette activité *au carré* ouvre un espace d'émergence d'un *rapport dialogique* au sens de Bakhtine (1984): c'est dans l'interaction avec autrui, dans le dialogue réalisé, que tout acteur suscite dans le même temps un dialogue avec lui-même et que l'activité se retravaille et se révèle.

Il existe différentes modalités de confrontation vidéo. Nous utilisons 1) *l'autoconfrontation simple* (Clot & Faïta, 2000) où l'acteur dialogue avec le chercheur et avec lui-même. Il est amené à mettre en mots son travail en s'efforçant de suivre le déroulement de chacune de ses actions. L'acteur prend conscience de certains pans de sa propre activité tout en devenant étranger à soi-même engageant un processus de (re)découverte de soi. 2) La *confrontation collective*: l'ajout de plusieurs destinataires dans un contexte d'analyse nouveau ouvre de potentielles controverses professionnelles, des perspectives d'analyse renouvelées d'une même expérience, tout comme de nouveaux possibles au réel. Pour reprendre les travaux de Muller et Lussi Borer (2017), ces confrontations permettent de réinterpréter ce qui a été vécu antérieurement en situation de travail au travers du prisme d'une expérience sociale en multipliant les points de vue sur l'activité d'une même situation.

Notre dispositif de recherche se déploie sur le canton de Genève avec deux groupes d'enseignant-es volontaires (groupes A et B). Chacun de ces deux groupes est suivi sur deux ans.

Exemple avec le groupe A :

- An 1 – 2018-2019 : 9 étudiant-es en dernière année de formation initiale à l'UNIGE. Durant chacun des trois stages en responsabilité, chaque étudiant-e a participé à une autoconfrontation, soit trois au total ;
- An 2 – 2019-2020 : 6 enseignant-es (la différence entre le nombre de participant-es entre l'an 1 et l'an 2 est dû au fait que 3 participant-es se sont investi-es dans des projets personnels et n'ont, par conséquent, pas envoyé leur candidature au poste d'enseignant-e primaire). Chaque enseignant-e participe à 3 autoconfrontations réparties sur l'année scolaire et à 5 confrontations collectives en présence des autres enseignant-es participant à l'enquête.

L'ensemble des confrontations vidéoscopiques (au total 50 pour le groupe A) sont retranscrites sous forme de verbatim. L'enjeu actuel du travail doctoral est d'affiner la méthode d'analyse de manière à décrire le plus précisément possible ce qui se passe durant les autoconfrontations et confrontations collectives, pour ensuite saisir les processus à l'œuvre.

Bibliographie

- Bakhtine, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Paris: Gallimard.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7–42. Retrieved from http://psychanalyse.cnam.fr/medias/fichier/texteclot4_1306851012723.pdf
- Dewey, J. (1993). *Logique. La théorie de l'enquête* (2nd ed.). Paris : PUF.
- Lussi Borer, V., & Muller, A. (2016). L'enquête collaborative comme démarche de transformation de l'activité d'enseignement: de la formation initiale à la formation continuée. In V. Lussi Borer & L. Ria (Eds.), *Apprendre à enseigner* (pp. 193–207). Paris : PUF.
- Muller, A., & Lussi Borer, V. (2017). Enquête inter-objective, environnement "augmenté"

- et développement professionnel. *Questions Vives*, 27, 0–20.
- Schön, D. (1993). *Le praticien réflexif. À la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Montréal: Éditions Logiques.
 - Vanhulle, S., Merhan, F., & Ronveaux, C. (2007). Introduction. Du principe d'alternance aux alternances en formation des adultes et des enseignants : un état de la question. In *Alternances en formation* (Bruxelles: De Boeck pp. 7–45).