Document généré le 12 oct. 2024 00:50

Revue des sciences de l'éducation

Francq, B. et Maroy, C. (1996). *Formation et socialisation au travail*. Bruxelles : De Boeck Université.

Pierre Doray

Volume 24, numéro 2, 1998

URI : https://id.erudit.org/iderudit/502020ar
DOI : https://doi.org/10.7202/502020ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (imprimé)
1705-0065 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Doray, P. (1998). Compte rendu de [Francq, B. et Maroy, C. (1996). *Formation et socialisation au travail*. Bruxelles : De Boeck Université.] *Revue des sciences de l'éducation*, *24*(2), 410–413. https://doi.org/10.7202/502020ar

Tous droits réservés © Revue des sciences de l'éducation, 1998

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Francq, B. et Maroy, C. (1996) *Formation et socialiation au travail.* Bruxelles: De Bœck Université.

Le livre édité par Francq et Maroy regroupe les communications présentées dans un atelier du colloque du réseau REF qui s'est tenu à Louvain-la-Neuve en 1994 et cherche à rendre compte des processus de formation réalisés dans et par le travail. Son objet est la formation en dehors de l'école et du système scolaire. L'ouvrage aborde plus spécifiquement la question de la socialisation individuelle et de l'apprentissage des différents savoirs mobilisés dans le travail. La première partie porte sur la socialisation et comporte trois contributions. Claude Dubar présente différentes approches théoriques de la socialisation et propose une mise en œuvre de ces dernières en reprenant des recherches qu'il a réalisées. Natalie Delobbe rappelle les motifs ou les facteurs qui ont conduit à considérer la formation en entreprise comme processus

de socialisation. Elle propose, par la suite, une analyse psychosociale des articulations entre socialisation et formation en entreprise. Christian Maroy et Bernard Fusulier font état des diverses logiques de formation qu'il est possible de déduire du discours des ouvriers qui connaissent une modernisation de leur milieu de travail. Quatre logiques sont dégagées: l'insertion, la progression, le déclassement et le retrait. La seconde partie de l'ouvrage est centrée sur l'entreprise comme espace d'apprentissage. Deux aspects sont traités. Fabienne Berton examine comment la gestion du travail et des travailleurs s'appuie dans les nouvelles entreprises sur une représentation du poste de travail comme lieu de formation. Khaled Bouabdallah et Marie Claire Villeval proposent un regard économique sur l'apprentissage organisationnel. Encore ici, le propos est centré sur la formation comme pratique intimement intégrée au travail. La dernière section s'intéresse plutôt aux processus en amont du travail, soit à l'insertion. Bernard Francq propose une analyse comparative des politiques publiques d'insertion entre des expériences françaises et belges. Le propos repère les logiques d'action des dirigeants et des acteurs sociaux engagés dans la mise en œuvre de telles politiques. Pierre Bérêt reprend la question de l'insertion par un autre bout, celui des individus. Il poursuit sa réflexion sur la notion de projet professionnel, c'est-à-dire les anticipations relatives à leur devenir professionnel réalisées par les individus au moment de leurs investissements scolaires. La formulation plus ou moins explicite d'un projet est fortement associée à la socialisation des étudiants.

L'intérêt de cet ouvrage tient d'abord à la complémentarité des contributions dont les auteurs proviennent d'horizons disciplinaires différents (sociologie, économie, psychosociologie et sciences de l'éducation). Cette complémentarité permet d'explorer plusieurs facettes des enjeux présents dans la formation au travail. Ainsi, plusieurs contributions insistent sur le rôle des modifications économiques actuelles dans la production de nouveaux rapports à la formation. Delobbe souligne trois processus qui ont contribué à étendre la vision de la formation comme processus de socialisation: les exigences de rationalisation qui ont obligé les responsables de formation à démontrer que leurs «dépenses» étaient en fait des «investissements», la mutation des modèles d'organisation du travail et la reconstruction des identités au travail. Berton poursuit dans le même sens, soulignant que les nouvelles modalités de formation «peuvent être interprétées en termes d'apprentissage collectif et plus précisément en termes de mise en place d'une nouvelle forme d'apprentissage collectif» (p. 94). Elle émet l'hypothèse de l'existence d'une cohérence globale entre formes productives, formes organisationnelles, formes de travail de formes de formation. Cette hypothèse souligne bien les articulations fortes entre changement économique et logiques de formation qui diffèrent toutefois selon la taille des entreprises. Dans la même veine, Bouabdallah et Villeval soulignent que les nouvelles formes d'organisation «visent à renforcer et à diversifier les sources de production des connaissances» (p. 113). Ce lien entre organisation et connaissances est médiatisé, car les innovations organisationnelles «interroge(nt) la validité des règles qui sous-tendent et structurent l'action collective de production et de cognition au sein de l'organisation et entre les organisations» (*idem*). L'articulation entre institution, organisation et production de savoirs collectifs permet de mettre en évidence une forme spécifique

d'organisation, l'organisation dite interactive. Pour leur part, Maroy et Fusulier examinent les logiques ouvrières face aux articulations construites entre travail-emploi et travail lors de la modernisation de leur usine. Le ton est différent des contributions précédentes, les auteurs s'intéressant aux «réactions» ouvrières devant les changements proposés. Ils montrent que les ouvriers n'ont pas le même regard devant ces changements. Si certains y voient une occasion de progression professionnelle, d'autres se montrent inquiets, voire opposés, ce qui se traduit par exemple dans la logique de retrait.

Un deuxième thème examiné est celui de la socialisation qui n'est considérée ni comme un processus purement macrosocial ni comme un processus purement individuel. Pour reprendre Delobbe, la socialisation est conçue dans une perspective constructiviste plutôt que déterministe, c'est-à-dire comme inculcation de normes et de comportements. La socialisation est un processus de construction des identités et des individualités qui se réalise dans l'interaction entre les «contextes sociaux» et les individus. La forme théorique la plus achevée se retrouve dans le texte de Dubar alors que l'identité professionnelle est le résultat entre deux transactions: la transaction biographique et la transaction relationnelle. La première met en œuvre le passé de l'individu et son avenir. La seconde met l'accent sur la dynamique entre les changements dans le travail et l'entreprise et la transaction biographique entre l'identité pour soi et l'identité pour les autres. Cette confrontation entre l'individuel et le collectif – nous pourrions aussi dire l'individuel dans le collectif – se retrouve aussi chez Maroy et Fusulier alors que les logiques d'action trouvent leur origine dans l'interaction entre des modèles culturels et les transformations de l'espace social dans le cas de l'entreprise, l'atelier et l'organisation. L'interaction entre les deux dimensions permet de comprendre que la réception d'un même changement en entreprise est différente d'un individu à l'autre. La notion de projet professionnel de Bérêt repose sur une dynamique similaire. Le projet est «formulé» par les individus à travers leur expérience professionnelle. L'anticipation repose sur l'expérience des étudiants et leur relation au monde. Delobbe reprend largement la théorie de Dubar et souligne combien la théorie de la double transaction est proche des travaux, récents ou non, des psychosociologues.

Un troisième thème est transversal à plusieurs contributions: l'analyse des modalités de formation. Il n'y a qu'une seule modalité de formation. Pour sa part, Berton en signale trois: la formation réalisée dans le travail, par le travail et à partir de la situation de travail. Dans chaque cas, il s'agit d'un apprentissage interactif, dont la mise en œuvre suppose un cadre coopératif entre les différents acteurs de l'entreprise. Bouabdallah et Villeval font, pour leur part, mention de l'existence de différentes approches en matière de développement organisationnel. Ils rappellent aussi que la perception de l'apprentissage doit intégrer à la fois l'apprentissage organisationnel et l'apprentissage institutionnel dans la mesure où celui-ci doit contribuer à la transformation et à l'assimilation individuelle et collective des règles nouvelles dans l'organisation (p. 123). Ce rapport entre institution et socialisation est directement évoqué dans le texte de Francq portant sur les logiques d'action des acteurs dirigeants d'une région

(élus locaux comme responsables de l'appareil administratif) lors de la mise en œuvre de dispositifs variés de soutien à l'insertion et de lutte à la pauvreté. L'analyse de deux cas permet de dégager deux logiques distinctes: une dite de régulation et une intégratrice.

En somme, cet ouvrage est intéressant, car les différentes contributions abordent plusieurs volets associés à la formation dans et par le travail. La présence d'auteurs de disciplines différentes permet de saisir les sensibilités particulières de chacune d'elles; le livre ouvre ainsi la voie à un dialogue plus direct entre les disciplines sur le développement de la formation en entreprise. En ce sens, différentes voies de recherche nous semblent tracées. Nous pensons, par exemple, à l'analyse des dimensions historiques des relations entre formation, emploi et travail, des effets de certaines approches comme la planification par compétences, ou de l'examen des logiques sociales présentes dans les travaux d'Argyris et Schön, ces derniers étant utilisés ou évoqués par plusieurs auteurs du présent livre.

Pierre Doray
Université du Québec à Montréal

* * *