

Yves Baunay
Chantier travail

Formation continue, un enjeu syndical ?

Point de vue croisé entre ergologie et psychologie du travail

Marianne Lacomblez, professeure de psychologie du travail à l'université de Porto au Portugal

L'intervention vise à présenter les scénarios de formation en insistant sur les contenus et les programmes.

Marianne Lacomblez, avec Catherine Teiger, ont travaillé sur l'analyse des activités de travail en lien avec la conception des dispositifs de formation. (1)

Elles ont mis en évidence un paradigme qui résume leur démarche : « de la formation des acteurs à et par l'analyse du travail pour et par l'action ». Leurs travaux ont un fort ancrage dans la formation syndicale. Mais en fait, tout cela va bien au-delà. Ce paradigme a été travaillé dans les années 70-80 à partir des recherches-actions-formations développées avec des travailleurs, syndicalistes, chercheurs, intervenants, formateurs... Il s'agit de mettre en cause la posture d'expert et d'initier une démarche de coopération entre les savoirs tirés de l'expérience des formés d'un côté, et les savoirs formalisés apportés par les formateurs de l'autre.

Du point de vue des contenus de formation, les savoirs théoriques se nourrissent des expériences d'action ; ils s'inscrivent dans une visée de transformation du travail, de construction de stratégies d'action et d'intervention sur le travail.

C'est un changement de posture qui se met en œuvre avec l'intégration de toutes les composantes des situations de travail articulées sur le réel par chacun des acteurs.

La méthode repose sur une alternance d'expérimentations sur le terrain et de travail de réflexion en salle.

Le processus conduit de la formation à l'action. La désindividualisation des problèmes résulte des débats et réflexions pour conduire à l'action concrète collective.

L'action conduit à l'expérimentation de microstratégies par les travailleurs dans le cadre d'une formation syndicale.

Les grandes étapes de ces actions de formation ont été mises au point avec Catherine Teiger, Antoine Laville, Jacques Duraffourg. Un scénario a été mis au point, à partir duquel chacun est appelé à construire son propre scénario, en suivant la même logique de formation-action.

En premier lieu, on développe les expressions individuelles des acteurs sur leur propre situation.

En second lieu, ce sont les expressions provoquées, à partir de questions pertinentes des formateurs et/ou chercheurs. Dans ces échanges, un collectif se construit, une analyse collective plus solide émerge.

En troisième lieu, le rôle des experts formateurs est d'apporter des contributions plus théoriques à partir des connaissances émergeant de l'expérience. Elles visent aussi à combler les lacunes scientifiques, les failles de l'expert.

En quatrième lieu, on passe à une phase d'appropriation par les acteurs.

Il s'agit bien d'un scénario de coopération, de co-construction par les protagonistes, de connaissances issues des problèmes concrets, de collaboration entre acteurs divers : savoirs formalisés, savoirs d'expériences qui se font écho pour rendre compte des situations réelles de travail et de leur transformation.

A l'université de Porto ce scénario constitue le socle des recherches menées en psychologie du travail. La recherche s'appuie sur l'intervention en milieu de travail, orientée vers l'action. Une démarche est mise en œuvre, qui repose sur le constat que le global est visible dans le local.

Pour terminer, Marianne Lacomblez évoque le rapprochement dans cette démarche de recherche-formation-action avec l'ergologie développée par les travaux de Yves Schwartz. Selon elle, l'ergologie apporte une plus-value dans l'analyse des situations de travail et ouvre d'autres

¹ Marianne Lacomblez est, avec Catherine Teiger l'auteure du livre (2013) « *(Se) former pour transformer le travail - Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* ». Québec/Bruxelles : PUL/ETUI.

perspectives. Les concepts de l'ergologie sont très utiles. Ainsi, le concept de normes permet de rendre compte du retravail par les protagonistes du prescrit pour faire apparaître la recherche de microalternatives dans le processus même de l'activité de travail. Ainsi, une étude sur les conducteurs de bus a mis en évidence les débats de normes et de valeurs dont ces chauffeurs sont porteurs dans le processus même de leur activité. D'autres concepts comme l'usage de soi, l'usage de soi par soi (retravail des normes), l'usage de soi par les autres (à travers les prescriptions), permettent d'aller plus au fond de l'analyse de l'activité réelle, de sa complexité, de son caractère éminemment énigmatique.

Les apports d' Yves Schwartz sur les différents types de savoirs (sur ce qu'on appelle les épistémicités) sont particulièrement éclairants sur les processus de production et de mobilisation des savoirs dans l'activité. On peut ainsi distinguer :

- Les épistémicités atemporelles : celles qui concernent la matière, la chute des corps... les phénomènes physiques où n'interviennent pas les débats de normes et de valeurs des êtres humains.
- Les épistémicités 2, qui concernent le droit du travail, le monde social, qui sont le résultat de rapports de force, de négociations...
- Les épistémicités 3, qui concernent les phénomènes analysés à travers les concepts de sciences humaines et sociales, lorsque les analyses ne passent pas par les débats de normes.
- Les épistémicités 3bis concernent les constructions de savoirs ensemble par différents protagonistes. Là les débats de normes et de valeurs sont au centre. Il s'agit de les respecter, de les prendre en considération, d'aller les chercher chez les protagonistes, dans leur activité même, au niveau le plus micro.