

4^{IÈME} COLLOQUE DU RUMEF¹

LES MÉTIERS DE LA FORMATION À L'ÉPREUVE DU TRAVAIL *Perspectives interdisciplinaires et internationales*

APPEL À TEXTES

Université de Tours, France – Du 24 au 26 mai 2023

Le travail, qu'il convient de distinguer de l'emploi, interroge les métiers de la formation selon différentes perspectives. Il peut en effet s'agir de penser les logiques d'alternance, dans le cadre des parcours de formation entre sphère éducative et sphère professionnelle, ce qui conduit à examiner le potentiel apprenant de l'immersion dans les situations de travail. Une autre orientation concerne la tension existante qui traverse les politiques de formation depuis la loi de 1971, entre travail, formation et emploi. Il s'agit alors de questionner l'efficacité des dispositifs de formation lorsque ceux-ci sont conçus comme des instruments au service des politiques de l'emploi, de l'adéquation entre les besoins de compétences des entreprises et celles acquises par les professionnels lorsqu'ils reviennent aux études. Une troisième perspective peut viser l'examen concret de ce qu'est l'expérience de travail, en tant qu'elle rend possible l'immersion dans l'activité, la confrontation à des problèmes pratiques concrets qui suppose d'inventer, de résoudre, de se transformer au contact des environnements naturels, technologiques et sociaux et ainsi de se développer en tant que personne comme en tant que professionnel.

Plusieurs champs problématiques sont donc convoqués pour ce colloque selon que le travail est appréhendé en tant qu'expérience, activité, lieu d'acquisitions, foyer à partir desquels s'élaborent les certifications. Ces différenciations ne sont pas sans conséquence sur la typologie des métiers de la formation ni sur les postures qu'elles engagent pour ses membres : accompagnement des apprentissages en situation de travail, ingénierie et accompagnement des parcours de formation multimodaux, formation par simulation, reconnaissance des acquis et des valeurs, transformation des environnements et des normes, ingénierie des compétences et des certifications. Elles peuvent également faire l'objet d'enquête, selon que les relations entre travail et formation sont pensées dans les contextes de la formation continue, de la santé publique, de l'économie sociale et solidaire, de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

Penser le travail, en tant que lieu d'acquisition des compétences, de développement professionnel, de professionnalisation, suppose de définir et de spécifier cette activité humaine durant laquelle le sujet exerce, s'implique, se confronte, parfois endure, mais également transforme son milieu professionnel, ses normes et ses règles, s'affronte à des situations de travail qu'il façonne en partie. Il y a lieu ici, tout en prenant en compte les travaux provenant de l'ergonomie, de l'ergologie, de l'analyse de l'activité, de la didactique professionnelle, de l'anthropologie et de l'ethnologie du travail, de la sociologie du travail et des professions, de la sociolinguistique du travail, de l'histoire et de la sociohistoire du travail et de la formation, de

¹ Réseau des Universités préparant aux Métiers de la Formation (RUMEF).

penser les facteurs situés dans un champ tensionnel entre celui du travail et de la formation. Ils participent de la transformation des métiers, de l'identité et des pratiques professionnelles : apprenants adultes, formateurs, accompagnateurs, tuteurs, mais également responsables de formation, ingénieurs de formation, analystes du travail, cadres de santé, paramédicaux, ergonomes, certificateurs, dans les domaines de l'éducation, de la formation, du travail social, de la santé. Ces travaux trouvent également des résonances à l'international, notamment *via* les théories de la connectivité, de *Workplace Learning* et des théories allemandes de la complémentarité dans le système dual...

Différents champs problématiques sont donc convoqués, et décrits dans les axes ci-dessous :

I. PENSER UNE TRANSFORMATION DES MÉTIERS À PARTIR DES SITUATIONS DE TRAVAIL

La notion de situation semble s'être imposée dans les discours, les dispositifs et les pratiques de formation, notamment depuis la mise en place de l'AFEST (action de formation en situation de travail) en 2018. Par ce dispositif, le travail semble devenir le lieu premier de l'apprentissage, tout en mobilisant la notion de situation dans le cadre des ingénieries de formation et d'accompagnement des parcours de formation, en éducation, formation et santé. Penser la formation à partir des situations fait cependant émerger des problèmes d'ordre à la fois théoriques et méthodologiques : qu'est-ce qu'une situation de travail ? Comment rendre cette notion opérationnelle dans un dispositif ? Quelles typologies retenir en fonction des objectifs pédagogiques et des enjeux de formation ? Quelle transposition didactique opérer entre situation de travail et situation de formation ? Quelles sont les réductions générées par une approche situationnelle du travail ?

II. FORMER LES FORMATEURS À PRENDRE EN COMPTE LE TRAVAIL

Si le travail constitue aujourd'hui un point de référence pour les acteurs des métiers de la formation, permettant ainsi de dénouer ce que Jobert² a nommé une « relation malheureuse » entre les formateurs et le travail, il n'en reste pas moins que cette orientation est fragile. Elle l'est d'abord parce que la notion de travail se confond encore trop souvent avec celle d'emploi. Le travail recèle non seulement la prescription qui est adressée à la personne, mais aussi son investissement subjectif, affectif, sa créativité et sa capacité à dépasser les attendues de la tâche, pour produire des réponses compétentes, c'est-à-dire ajustées aux situations variables et efficaces. Dès lors, comment sensibiliser les formateurs à exercer cette nouvelle tâche qui consiste à se saisir d'une part du travail réel pour sa formation et avec quels outils ? Comment former ce formateur à une ingénierie des compétences à partir de situations mouvantes ? Comment, enfin, aider les formateurs à intégrer, dans leurs pratiques, les activités réalisées par et avec les apprenants, dans leurs parcours, activités qui peuvent aussi s'apparenter à du travail ?

² Jobert G. (1993). Les formateurs et le travail, chronique d'une relation malheureuse, *Éducation permanente*, 116, 1993-3, 7-18.

III. DES FORMATIONS POUR SATISFAIRE QUELS « BESOINS » ?

Selon le Code du travail, tout travailleur a le droit de suivre une formation lui permettant « d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » (L6314-1). Pour être éligibles aux financements publics, les formations doivent faire preuve de leur utilité. Une telle limite est à la fois très restrictive et peu précise. Comment est-elle interprétée concrètement ? Qui décide (et dans quels contextes) que cette condition est remplie ? Quels sont ses effets sur l'offre de formation et, plus avant, sur l'exercice des métiers de la formation ? De telles questions appellent un examen des institutions qui portent cet impératif économique et des acteurs qui s'en sont fait les promoteurs depuis l'émergence du secteur. Que ce soit dans le registre des idées ou de leur mise en œuvre politique, une telle perspective invite à retracer la généalogie de cette injonction comme des « outils » et « dispositifs » qui ont été construits pour la rendre efficiente. L'approche par compétences par exemple, qui tend à s'imposer depuis plusieurs décennies, aussi bien dans le monde de l'éducation et de la formation que dans celui du travail n'est-elle pas le produit d'un tel impératif ? L'emploi n'y est-il pas devenu prépondérant au détriment des métiers, des professions et du travail en général ?

IV. LA FORMATION : LEVIER DE TRANSFORMATION DU TRAVAIL

On parle, de plus en plus, d'un nécessaire partenariat entre le monde du travail et le monde de la formation. Mais ce rapprochement, convoqué notamment par les branches professionnelles, comporte, bien souvent, une orientation implicite : c'est à la formation de s'adapter aux évolutions du travail. Les référentiels doivent de plus en plus « coller » aux réalités professionnelles quand ces dernières ne cessent d'évoluer, conduisant la formation à un retard assuré. De quelle manière contrarier cet implicite pour que la formation, au contraire, devienne force de proposition pour les transformations à envisager dans les espaces d'expression professionnels et l'exercice des métiers ? N'existe-t-il pas une voie possible pour que la formation puisse, à son tour, questionner le travail, voire le transformer ? Est-ce qu'entrer en formation a une incidence sur la tension entre le travail prescrit et le travail réel ? Si la formation et les stages changent les représentations du travail, alors quelles retombées ont-ils sur les pratiques professionnelles en retour ? Plus avant, la formation n'a-t-elle pas une responsabilité dans ce que deviennent les espaces professionnels ?

V. NUMÉRISATION DU TRAVAIL ET TRANSFORMATION DE LA FORMATION À L'HEURE DU *BIG DATA*

Intrinsèquement, le travail suppose de manière croissante l'usage d'objets techniques numériques (outils, machines, systèmes informatiques et algorithmiques, plateformes, robots, etc.). C'est pourquoi, les changements induits par les transformations numériques et leurs conséquences, notamment les modalités de connexion et de déconnexion, le télétravail, l'intelligence artificielle et la gouvernance des données, l'évolution des compétences et des emplois, l'utilisation

d'artefacts numériques et la charge de travail qui peuvent en résulter, devraient être aujourd'hui questionnés et accompagnés par des travaux de recherche et plus particulièrement en sciences de l'éducation et de la formation. Entre conception « adéquatiste » et « transversaliste », quels enjeux de professionnalisation du domaine de la formation à l'heure du *big data* et de l'intelligence artificielle ? Quel avenir pour les métiers de la formation et comment les préparer aux transformations du travail ? Par ailleurs, eux-mêmes confrontés à la nécessaire « digitalisation » de leurs pratiques, soulignaient que de nombreuses recherches existaient déjà en sciences de l'éducation, sur ce qu'il est convenu d'appeler les *Learning Analytics (LA)* ou l'analytique des apprentissages numériques. Dans cette approche, est-il possible d'étudier, dans des environnements informatiques pour l'apprentissage humain (EIAH) comme dans les dispositifs de formation partiellement ou entièrement à distance, les processus d'apprentissage, les modèles ou les profils des apprenants ?

MODALITÉS DE DÉPÔT

Sont invités à soumettre des propositions de communications ou à proposer des témoignages : les chercheurs, mais aussi les usagers, professionnels et acteurs du champ de l'accompagnement, de la formation et du conseil.

Axes des communications

Nous invitons notamment les professionnels, chercheurs et usagers à proposer des communications en référence avec un des cinq axes énoncés ci-dessous :

Axe 1 : Penser une transformation des métiers à partir des situations de travail

Axe 2 : Former les formateurs à prendre en compte le travail

Axe 3 : Des formations pour satisfaire quels « besoins » ?

Axe 4 : La formation : levier de transformation du travail

Axe 5 : Numérisation du travail et transformation de la formation à l'heure du big data

Format des communications individuelles

D'une longueur 2000 signes au maximum (hors bibliographie), les résumés des propositions indiqueront la problématique et la méthodologie retenues et préciseront le ou les axes thématiques auxquels elles se rattachent.

Format des symposiums thématiques

Les symposiums thématiques consistent en des regroupements de plusieurs contributions orales, articulées autour d'une même problématique. Les symposiums regroupent trois contributions minimum et une discussion animée par un ou deux discutant·es désigné·es à l'avance. Les symposiums sont préparés et soumis par une coordinatrice ou un coordinateur, qui présente un texte introductif de 2000 signes ainsi que les résumés des contributeurs du symposium (2000 également).

Feuille de style

Chaque proposition inclura les informations suivantes :

- Nom et prénom de l'auteur(e)
- Institution de rattachement
- Titre de la proposition
- 3 à 6 mots-clés
- Un résumé de 2000 signes
- Adresse postale, courriel et numéro de téléphone de contact
- Statut de l'inscription : usager (1), professionnel s'inscrivant à titre individuel (2), professionnel s'inscrivant au nom d'une institution/au titre de la formation professionnelle (3), universitaire (4)

Modalités de dépôt

Les dépôts des projets de communication individuelle ou de symposium sont à retourner pour le 15 octobre 2022 au plus tard en prenant en compte les feuilles de style déposées à l'adresse suivante :

rumef2023univtours-communication@sciencesconf.org

Transmission des fichiers

Pour les communications, merci d'intituler le fichier : **RUMEF23_NOM_Prenom_Axecomunication**

Pour les symposiums, merci d'intituler le fichier : **RUMEF23_NOM_Prenom_Symposium**

CALENDRIER

15 juin 2022 : émission de l'appel à textes.

15 octobre 2022 : date limite d'envoi des intentions de communication.

15 décembre 2022 : retour aux auteurs.

1er février 2023 : ouverture des inscriptions.

25 avril 2023 : envoi des textes.

15 mai 2023 : fin des inscriptions.

MODALITÉS D'INSCRIPTION

L'inscription au colloque est possible via le site du colloque à compter du 1er février 2023 :

<https://rumef2023univtours.sciencesconf.org/resource/page/id/6>

CONTACT

Hervé Breton, Université de Tours, France.

Courriel : herve.breton@univ-tours.fr