Thèse de Nathalie Roekens, Lille 1, 2010

Université des Sciences et Technologies de Lille I (USTL)

Institut : **C**entre **U**niversitaire **E**conomie **E**ducation **P**ermanente (CUEEP)

Ecole doctorale : **S**ciences de l'**H**omme et de la **S**ociété (SHS)

Laboratoire Trigone - CIREL

Thèse de doctorat

Spécialité : sciences de l'éducation

Présentée et soutenue publiquement par

Nathalie Roekens

# DE l'INDIVIDUALISATION A LA SINGULARISATION DES PARCOURS DE FORMATION D'ADULTES : L'ADULTE EN FORMATION, UN SUJET A LA CROISEE DE MONDES …UN SUJET CROISEUR DE MONDES …

Le 8 décembre 2010,

Devant le jury composé de :

**J. P. Boutinet**, professeur, Université Catholique de l'Ouest

**P. Carré**, professeur, Paris X Nanterre, rapporteur

**M. Kaddouri**, maître de conférence, CNAM Paris

**G. Leclercq**, professeur, Lille I, directeur

**P. Y. Verkindt**, professeur, Paris 1 Panthéon Sorbonne

http://doc.univ-lille1.fr

# RESUME

La présente thèse porte sur l'individualisation et la singularisation des parcours de formation d'adultes salariés en reprise de formation.

L'auteure commence par donner la parole à des usagers du dispositif, en prenant soin d'expliquer de manière très précise la méthodologie qu'elle utilise. Cela donne à voir des mondes qu'elle nomme juridique, domestique, académique, personnel et invite à comprendre comment les sujets construisent leur identité à la croisée des mondes et comment ils sont aussi croiseurs de mondes.

Les mots « Sujet » et « Monde » font alors l'objet d'un travail de conceptualisation et d'une rencontre avec la communauté scientifique spécialisée dans ce champ de recherche.

Après quoi une étude des mondes juridique et académique vécues par les personnes enquêtées permet de comprendre ce que sont les mondes d'arrière-fond à l'œuvre dans le parcours du sujet croiseur de monde et comment le monde personnel, à la fois, est travaillé par ses mondes mais les travaille aussi d'une certaine manière.

En conclusion, une synthèse est proposée ainsi que des pistes de recherche.

**MOTS-CLEFS** : individualisation / singularisation /professionnalisation/ monde / sujet / identité / motivation / projet / dispositif

Laboratoire Trigone-CIREL : 9-11, rue Angellier 59046 Lille Cedex

# ABSTRACT

The present thesis focuses on individualizing and singularizing the training programmes of wage-earning adults resuming education.

The author beguins by handing over to some users of the scheme, making sure that she explains very accurately the methodology she uses. It makes us see worlds she calls juridical, domestic, personal and leads to understand how the subjects build up their identities at the crossing of worlds and how they also cross the worlds.

The words "subject" and "world" are then the subject of conceptualizing process and meeting with the scientific community specialized in this field of research.

Afterwards a study of juridical and academic worlds lived by the investigated on persons enables to understand what the background worlds at work are in the path of the crossing-world subject and how the personal world is both worked by these worlds and in a way works them too.

To conclude, a synthesis as well as research leads are suggested.

**KEYWORDS**: individualization / singularization / professionalization / world / subject / identity / motivation / plan / scheme



http://doc.univ-lille1.fr

# REMERCIEMENTS

L'étude qui suit est le fruit d'apports multiples, lectures, échanges, entretiens, soutiens. Aussi, je tiens à remercier les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à l'élaboration de ce travail.

Merci donc, pour leur participation à divers titres :

- Aux personnes qui ont accepté de s'entretenir avec moi et de faire l'objet de cette recherche ;
- A mes collègues du CUEEP, personnels administratifs, formateurs, enseignants chercheurs, doctorants et documentaliste,
- A mes collègues du Collège Privé Saint-Michel et de l'Institut de Formation Pédagogique.

Je tiens également à remercier tout particulièrement :

- Mes proches, et en premier lieu, mon conjoint et ma fille pour leur patience et compréhension pendant toutes ces années ;
- Gilles Leclercq, pour la qualité de son accompagnement, pour ses conseils, critiques et commentaires qui m'ont permis d'avancer et de mener à bien ce travail ;
- Marie-Laure, Sylvette et Agathe pour leur amitié, leur confiance et leur soutien sans failles ;
- Tous mes amis pour leur amitié durable.

Enfin, je tiens à remercier les membres du jury d'avoir accepté de « prendre de leur temps » pour lire et évaluer ce travail.



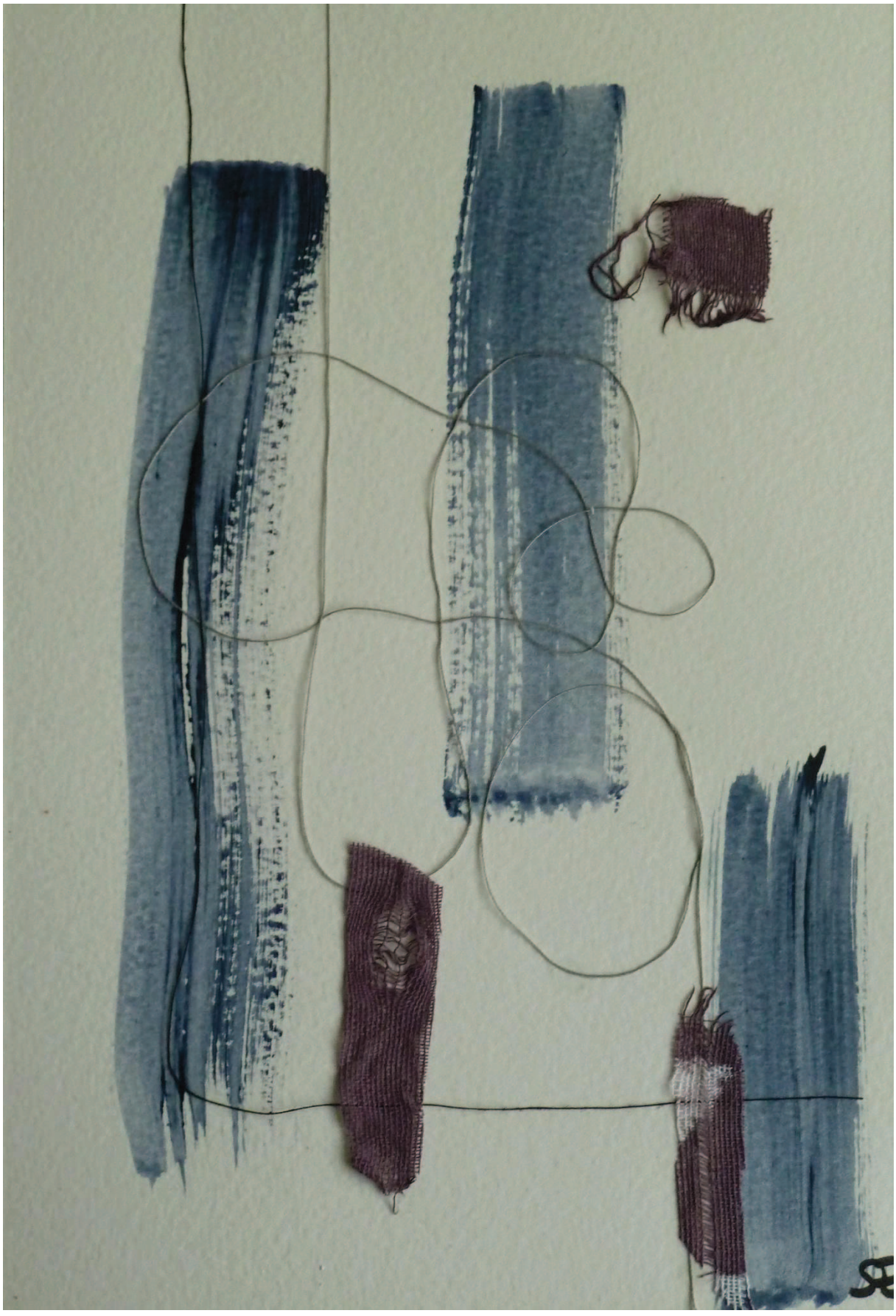
http://doc.univ-lille1.fr

*« Personne n'est jamais parvenu à être entièrement lui-même ; chacun cependant, tend à le devenir, l'un dans l'obscurité, l'autre dans plus de lumière, chacun comme il peut ... Tous, nous sortons du même sein, mais chacun de nous tend à émerger des ténèbres et aspire au but qui lui est propre. Nous pouvons nous comprendre les uns les autres, mais personne n'est expliqué que par soi-même ».*

Hermann Hesse (*Demian*, 1919)



http://doc.univ-lille1.fr





http://doc.univ-lille1.fr

*A Jacques Lévine,*

*en souvenir de moments privilégiés avec lui ...*



http://doc.univ-lille1.fr

# TABLE DES MATIERES



http://doc.univ-lille1.fr

RESUME ..... 2
ABSTRACT ..... 2
REMERCIEMENTS ..... 3
TABLE DES MATIERES ..... 7
INTRODUCTION GENERALE ..... 15
Premières considérations relatives à la manière dont les individus adultes conçoivent leur parcours de formation ..... 16
1- Un parcours personnel et professionnel atypique ..... 16
2- Des préoccupations liées à mon métier de formateur ..... 22
3- L'émergence d'une question de recherche ..... 25
4- Préoccupation actuelle et questionnement ..... 34
5- Organisation de la recherche ..... 36
**1ère Partie – Quand Marie, Martine, Sabine et les autres racontent leur parcours de formation et que le chercheur s'en empare …** ..... 39
Chapitre 1 – Une méthode dédiée à notre objet de recherche … ..... 39
1- Une méthode d'investigation « artisanale » ..... 40
2 – Le récit de vie comme fondement méthodologique d'une recherche qualitative ..... 42
A- Le choix de l'analyse qualitative ..... 43
B - Le choix du récit de vie ..... 45
a- Le récit de vie comme forme particulière d'entretien ..... 46
b - Les avantages du récit de vie ..... 47
c – Les multiples vies à l'œuvre dans le récit de vie ..... 49
d – Les fonctions du récit de vie ..... 51
3 – Les difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre du récit de vie ..... 53



http://doc.univ-lille1.fr

A – La réticence des personnes à se dire ..... 53
B – Le nombre d'entretiens ..... 57
C – La parole des individus comme source de connaissance ..... 62
D – La démarche inductive comme source de connaissance ..... 68
E – Les opérations nécessaires dans la chaîne de transformation du matériau brut ..... 70
F – L'importance du langage et de la catégorisation ..... 72
CONCLUSION ..... 74
Chapitre 2 - Opérationnalisation de la méthode : les récits des personnes .... 75
1- Analyse de l'entretien de Marie ..... 76
A- Les séquences-types de l'entretien de Marie ..... 76
B- Les actants du récit de Marie ..... 78
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Marie et univers de croyances ..... 84
2- Analyse de l'entretien de Martine ..... 85
A- Les séquences-types de l'entretien de Martine ..... 85
B- Les actants du récit de Martine ..... 88
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Martine et univers de croyances ..... 95
3- Analyse de l'entretien de Sabine ..... 97
A- Les séquences-types de l'entretien de Sabine ..... 97
B- Les actants du récit de Sabine ..... 99
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Sabine et univers de croyances ..... 105
4- Analyse de l'entretien de Sarah ..... 106
A- Les séquences-types de l'entretien de Sarah ..... 106
B- Les actants du récit de Sarah ..... 108
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Sarah et univers de croyances ..... 112



http://doc.univ-lille1.fr

5- Analyse de l'entretien de Pierre ..... 114
A- Les séquences-types de l'entretien de Pierre ..... 114
B- Les actants du récit de Pierre ..... 117
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Pierre et univers de croyances ..... 122
6- Analyse de l'entretien de Christophe ..... 124
A- Les séquences-types de l'entretien de Christophe ..... 124
B- Les actants du récit de Christophe ..... 126
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Christophe et univers de croyances ..... 130
7- Analyse de l'entretien de Damien ..... 132
A- Les séquences-types de l'entretien de Damien ..... 132
B- Les actants du récit de Damien ..... 136
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Damien et univers de croyances ..... 141
8- Analyse de l'entretien de Claire ..... 143
A- Les séquences-types de l'entretien de Claire ..... 143
B- Les actants du récit de Claire ..... 148
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Claire et univers de croyances ..... 159
9- Analyse de l'entretien de David ..... 160
A- Les séquences-types de l'entretien de David ..... 161
B- Les actants du récit de David ..... 164
C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de David et univers de croyances ..... 172
CONCLUSION ..... 174
**2ème partie- Ce que nous apprennent Marie, Martine, Sabine et les autres …** ..... 177
Chapitre 3 – L'adulte en formation et le « monde » … ..... 180



http://doc.univ-lille1.fr

1- Ce qu'il convient d'entendre par « monde » … ..... 180
2 – L'adulte en formation : un « faiseur » de mondes … ..... 182
3– Des manières de faire des mondes … ..... 184
A – Quand l'adulte en formation compose et décompose … ..... 184
B- Quand l'adulte en formation pondère … ..... 187
C- Quand l'adulte en formation agence …..... 188
D- Quand l'adulte en formation supprime et supplémente … ..... 190
E- Quand l'adulte en formation déforme …..... 191
Conclusion ..... 192
Chapitre 4 – L'adulte en formation : un véritable sujet ..... 195
1- Quand l'individu est « capable d'agir » …..... 196
2- Quand l'individu est convaincu, veut agir et agit … ..... 204
A- L'intentionnalité ..... 205
B- La pensée anticipatrice..... 207
C- L'auto-réactivité (self-reactiveness)..... 211
D- L'autoréflexion..... 214
E- Quand l'individu bénéficie de circonstances fortuites … ..... 217
F- Quand les individus s'entourent pour mener à bien leur parcours de formation … ..... 219
Conclusion ..... 222
Chapitre 5 – Le monde juridique : quand le projet social d'individualisation des parcours de formation est au service de leur singularisation … ..... 224
1– L'arrière-fond de l'individualisation des parcours de formation …... 230
A- Contexte d'émergence de l'individualisation et projet de Société 230
B- L'individualisation et le droit de la formation professionnelle … .. 235
a- Analyse comparative des articles ..... 238
b- Apports de ces articles ..... 242
c- Approche conceptuelle de l'individualisation ..... 245



http://doc.univ-lille1.fr

2- Le droit de la formation professionnelle et le projet pour Marie, Martine, Sabine et les autres … ..... 248
A- La logique juridique de l'individualisation..... 248
B - Les espaces juridiques d'individualisation ..... 251
a- Qu'est-ce qu'un dispositif juridique de formation ? ..... 253
b- La notion de dispositif : origines et approche de la notion. .... 257
c- Les perspectives attachées à la notion de dispositif..... 259
d- Les fonctions des dispositifs ..... 267
C - Les dispositifs juridiques de formation porteurs d'individualisation ..... 272
Conclusion ..... 280
Chapitre 6- Le monde académique : quand le dispositif de formation témoigne d'un projet de professionnalisation pour l'adulte salarié désireux de se former…..... 283
1- L'arrière-fond de la professionnalisation des parcours de formation … 284
2- La formation et le projet pour Marie, Martine, Sabine et les autres … 290
A- Le parcours proposé aux usagers du dispositif ..... 290
a- Comment je prends place dans une organisation ? ..... 293
b- Quelle est l'action en responsabilité dans laquelle je suis engagé (étude, commande, mission) ?..... 295
c- Où en suis-je dans mes investigations ? ..... 295
d- Où en suis-je dans la mise en mots ?..... 295
B- Un dispositif organisé avec des principes de fonctionnement identifiables, des propriétés constitutives..... 296
C- Le dispositif de formation, un lieu où se déroulent « des champs de force, de lutte et de coopération complexes » ..... 300
Conclusion ..... 308



http://doc.univ-lille1.fr

Chapitre 7- Le monde personnel : quand le motif identitaire motive le parcours de formation … ..... 310
1- La motivation ou l'énergie interne du sujet … ..... 312
A- Les motifs d'engagement en formation ..... 314
a- Le motif épistémique ..... 314
b- Le motif socio-affectif ..... 315
c- Le motif hédonique ..... 315
d- Le motif économique ..... 316
e- Le motif prescrit ..... 316
f- Le motif dérivatif ..... 317
g- Le motif opératoire professionnel ..... 318
h- Le motif opératoire personnel ..... 318
i- Le motif vocationnel ..... 319
j- Le motif identitaire ..... 319
B- Les motifs d'engagement pour Marie, Martine, Sabine et les autres … 320
a- Le processus d'engagement en formation ..... 324
b- Le sentiment d'autodétermination ..... 325
c- La perception de la compétence ..... 330
d- Le projet et la représentation de l'avenir ..... 340
2- L'individu : quand le projet est la résultante d'une identité en crise … 345
A- Les identités héritées ..... 349
B- Les identités acquises ..... 350
C- L'identité projetée : le projet de soi pour soi ..... 351
D- L'identité projetée : le projet de soi pour autrui ..... 351
3- Les tensions identitaires ..... 352
4- Les types de dynamiques identitaires ..... 357
5- Les stratégies identitaires ..... 363



http://doc.univ-lille1.fr

Conclusion ..... 364
CONCLUSION GENERALE ..... 368
BIBLIOGRAPHIE ..... 382
ANNEXES ..... 398
Annexe 1-Entretien n° 1 ..... 398
Annexe 2-Entretien n° 2 ..... 421
Annexe 3-Entretien n° 3 ..... 442
Annexe 4-Entretien n°4 ..... 463
Annexe 5-Entretien n°5 ..... 484
Annexe 6-Entretien n°6 ..... 503
Annexe 7-Entretien n°7 ..... 533
Annexe 8-Entretien n°8 ..... 560
Annexe 9-Entretien n°9 ..... 590
INDEX DES SIGLES ..... 620
INDEX DES NOTIONS ..... 622
INDEX DES AUTEURS ..... 624



http://doc.univ-lille1.fr

# INTRODUCTION GENERALE



http://doc.univ-lille1.fr

**Premières considérations relatives à la manière dont les individus adultes conçoivent leur parcours de formation**

Ce n'est pas par hasard si, aujourd'hui, nous nous posons la question de la manière dont les individus adultes conçoivent leur parcours de formation. Cette question, précisons-le, est liée à notre parcours professionnel et à la volonté de comprendre des pratiques dont nous avons pu être témoin bien plus qu'à une quelconque volonté de les « normaliser ». Nous aurons l'occasion également de montrer que cette question est fortement liée à notre parcours de formation, et donc, selon nous, à la volonté de comprendre notre propre « logique » de formation inscrite dans un parcours de vie.

Raconter son histoire n'est pas une chose facile et n'est pas neutre ; cela relève d'une démarche personnelle, voire intime[1], c'est pourquoi nous faisons le choix à ce stade de notre travail de laisser de côté le pronom personnel « nous » pour nous exprimer de manière plus personnelle à l'aide du « je ». Il nous semble difficile en effet de « parler de nous-même » à la première personne du pluriel à cette étape de notre travail. Nous reprendrons l'utilisation du « nous », plus conventionnelle, un peu plus loin dans notre travail.

**1- Un parcours personnel et professionnel atypique**

Si quelqu'un m'avait dit il y a quelques années que le « hasard »[2] me mènerait à la préparation d'un doctorat en Sciences de l'éducation, je ne l'aurais sans doute

[1] La nuance entre « personnel » et « intime » est parfois ténue.

[2] Ce terme est mis en italique car aujourd'hui je suis persuadée qu'un parcours de vie n'est pas le fruit du hasard. Le croire conduit, à mon sens, à une vision réductrice de l'action humaine.



http://doc.univ-lille1.fr

pas cru. En effet, rien ne me prédestinait a priori à un tel parcours ; ma famille avait depuis longtemps décidé de mon sort : il me fallait faire du droit et devenir notaire. Aujourd'hui, après m'être intéressée d'un peu plus près aux histoires de vie et aux projets identitaires dans le cadre de ma thèse mais également de formations professionnelles, je crois avoir compris le « pourquoi » ou le « pour quoi » de mon parcours.

Après le baccalauréat, j'ai entamé des études de droit privé à l'université de Lille II. Et, à vrai dire, ce que je faisais me plaisait ; en tous cas, c'est ce que je croyais. Aujourd'hui avec le recul, je sais que je ne pouvais pas embrasser une carrière juridique, en tout cas au sens où l'entendaient mes parents, car ce n'était pas mon projet. C'est également à cette époque que je suis entrée dans l'enseignement ; en effet j'avais pris mon indépendance et il me fallait subvenir à mes besoins. Grâce à un ami, j'ai eu la chance d'obtenir un poste de maître auxiliaire en Lettres Modernes dans un établissement scolaire privé du second degré sur Roubaix. Ainsi, pendant de nombreuses années[3], j'ai conjugué études et vie professionnelle[4], obtenant une maîtrise de droit privé puis un diplôme universitaire en droit européen à la suite duquel je me suis inscrite en DESS de droit notarial. Cette entrée en DESS de droit notarial n'avait pas été évidente à obtenir étant donné que j'étais salariée et que la formation à laquelle je prétendais nécessitait un investissement à temps plein[5]. Mais étant donné ma « détermination » et mon parcours atypique, l'enseignant responsable de ce dispositif de formation avait autorisé mon inscription. J'avais bien conscience à l'époque que c'était une chance incroyable : rares étaient les personnes qui avaient bénéficié d'une telle « faveur » ; de plus, cette « opportunité » devait me permettre de réaliser « mon » projet professionnel.

[3] C'est toujours le cas d'ailleurs.

[4] J'exerçais parfois plusieurs activités professionnelles simultanément.

[5] Or, étant salariée, je ne pouvais pas suivre tous les cours.



http://doc.univ-lille1.fr

Cette année s'est révélée être l'année de trop ; elle a eu le mérite de mettre en exergue que je n'étais pas faite pour exercer le métier auquel je me préparais depuis toutes ces années. Toute l'année en effet, j'ai eu l'impression de ne pas « être à ma place ». Parallèlement, professionnellement, il me fallait « assurer mes arrières » et obtenir un contrat si je voulais conserver mon poste dans l'enseignement. Je devais donc me former par le biais de la formation professionnelle continue, et, je prenais goût à ce qui au départ ne devait être qu'un « job ». J'ai donc abandonné les études juridiques, non sans regret car je mesurais le temps et l'énergie que j'y avais investis, certaine, néanmoins que j'y reviendrais. C'est d'ailleurs ce que j'ai fait quelques années plus tard.

J'ai continué à enseigner et à me former. C'est comme cela que j'ai obtenu mon CAER PC (Concours d'Accès à l'Echelle de Rémunération des Professeurs Certifiés) de Lettres Modernes ce qui me permettait d'accéder à l'échelle de rémunération des professeurs certifiés et d'assurer une stabilité professionnelle. C'est ensuite que je me suis intéressée à la formation des adultes.

Cet intérêt pour la formation d'adultes est né d'une discussion avec une collègue qui avait eu l'occasion de travailler pour un institut de formation de l'université de Lille 1, spécialisé dans la formation d'adultes, et qui était restée en contact avec l'un de ses formateurs. Celui-ci a accepté de me rencontrer. Cette rencontre m'a permis de « relancer » mon parcours professionnel. A cette époque en effet, j'avais le sentiment d'avoir « fait le tour » d'un métier qui, certes, me passionnait jusque là mais qui était devenu routinier, sans enjeu majeur, sans perspectives d'évolution et du coup, par certains aspects, ennuyeux. De même, c'est à peu près à cette époque que je me suis mise à me questionner sur le devenir des élèves qui sortaient de mon établissement d'exercice situé à Roubaix



http://doc.univ-lille1.fr

et qui n'avaient quasiment aucune qualification ni d'ailleurs véritablement d'espoir d'en avoir une un jour selon moi.

C'est ainsi que, le « hasard »[6] d'une rencontre, le sentiment de « déjà fait » ainsi que l'envie de répondre à mes questions sur le devenir des publics en difficulté m'ont conduite à m'intéresser à un univers qui m'était complètement inconnu, celui de la formation des adultes. Cet intérêt pour le public des adultes m'a permis d'exercer des fonctions de formatrice en tant que vacataire dans trois institutions : le CUEEP situé à Lille, rue Angellier, l'Ecole De Professeurs (devenue l'IFP) d'abord située à Lille boulevard Vauban dans l'enceinte de l'Université Catholique puis rue du Faubourg de Roubaix et à l'Université Catholique de Lille. A l'Ecole De Professeurs, j'ai exercé pendant plusieurs années des fonctions de formatrice en Lettres et j'ai notamment eu en charge la formation des jeunes professeurs dans le cadre de leur parcours à l'IUFM, la formation des enseignants qui se présentent au CAER de Lettres Modernes, la formation continue des enseignants dans le cadre de stages de formation ciblés ainsi que des interventions en établissement scolaire dans le cadre de journées pédagogiques. A l'Université Catholique, j'ai dispensé un cours de Sociologie de l'éducation et un cours de Politiques de l'éducation dans le cadre de la licence de Sciences de l'Education.

C'est au CUEEP (Centre Université Economie Education Permanente), à la fois organisme de formation et UFR de fait avec le département SEFA (Sciences de l'Education Formation des Adultes), que j'ai commencé le métier de formateur, précisément au Département Expression Ecrite et Orale situé à Villeneuve d'Ascq. Dans ce cadre, je suis essentiellement intervenue en entreprise et au sein d'administrations pour la préparation, à l'écrit, de l'épreuve de note de

[6] Je mets ce terme entre guillemets car pour moi il ne s'agit pas de hasard. D'ailleurs le « hasard » existe-t-il ?



http://doc.univ-lille1.fr

synthèse ; j'ai ensuite été sollicitée, parallèlement à mon doctorat, par le département de Sciences de l'Education pour dispenser un cours intitulé « Dispositifs juridiques et dispositifs de formation » dans le cadre de deux UE : l'une en master 1 (IUP), formation présentielle et à distance, et l'autre en master 2 (Ingénierie de la Formation). Par la suite, j'ai été pressentie pour assurer un cours en master 1 recherche au CUEEP, cours très différent de ceux que j'avais jusque là dispensés mais que j'ai également accepté d'assumer pour l'année universitaire 2010-2011.

Ces multiples formations, très riches, m'ont permis de côtoyer des publics variés ayant leurs spécificités, leurs attentes au regard de la formation, leur logique de parcours. Il me semblait capital d'avoir accès à ces spécificités, à ces logiques pour pouvoir exercer au mieux mon métier de formateur. Le but étant bien de remplir au mieux la mission qui m'était chaque fois confiée dans l'intérêt des personnes en formation. Alors très vite, j'ai cherché à comprendre ce qui poussait ces personnes à reprendre un parcours de formation quel qu'il soit, après un laps de temps assez long parfois et ce qui faisait que certains persévéraient, réussissaient alors que d'autres abandonnaient la formation en cours de route.

Ma préoccupation de formatrice m'a donc conduite à une problématique de recherche qui pouvait légitimement s'intégrer dans les problématiques du laboratoire Trigone de l'université de Lille 1[7]. Dans ce cadre, je voulais m'intéresser à ce qui fait que certaines personnes éprouvent le besoin de se former et pas d'autres ; à ce qui explique que certains mènent leur projet à terme et pas d'autres ; au fait que certains s'investissent dans la formation et d'autres pas. Je voulais savoir quel regard ces personnes portaient sur la formation, quel

[7] Devenu depuis « Equipe Trigone » et appartenant au laboratoire CIREL.



http://doc.univ-lille1.fr

était leur rapport au savoir, quelles étaient leurs représentations du monde de la formation initiale mais aussi continue. Cela nécessitait, selon moi, que je m'intéresse à ce que la Société, c'est-à-dire le « monde social », le « monde d'appartenance »[8] dans lequel vivent les individus pouvait leur proposer comme dispositifs juridiques de formation et dispositifs de formation pour mener à bien leurs projets de formation ainsi qu'au rôle de chaque individu mais aussi autres dans l'élaboration du parcours individuel de formation. Ces questions me permettaient en outre de renouer des liens avec les études juridiques que j'avais abandonnées quelques années auparavant.

Ce sont ces questions qui m'ont conduite à entreprendre un DEA de Sciences de l'Education à l'université de Lille 1 en septembre 2002. Ce DEA, je l'ai soutenu en septembre 2004 avec la ferme intention de ne pas « en rester là ». En effet, non seulement j'étais en mesure, à l'issue de ce travail, de mesurer le chemin que j'avais parcouru et celui qui me restait à parcourir, mais surtout j'avais eu le temps de mûrir un projet qui me tenait à cœur à vrai dire depuis longtemps, préparer une thèse de doctorat pour intégrer l'université afin d'envisager une carrière d'enseignant-chercheur.

D'aucuns se demanderont sûrement comment un individu en arrive à « mûrir » un tel projet. A cette question je ne peux répondre de manière générale. Ce que je peux dire c'est que dans mon cas, c'est la conjugaison de motifs professionnels et personnels (et sûrement identitaires) qui a motivé ce choix. Et pour tout dire, aujourd'hui, avec le recul, je suis convaincue qu'entamer une thèse de doctorat n'est pas neutre mais relève au contraire d'une « quête » identitaire, initiatique semblable à celle des chevaliers de la Table Ronde qui,

[8] Ce « monde d'appartenance » ou encore appelé « monde social » par mes soins est celui qui attribue des « places » aux individus.



http://doc.univ-lille1.fr

alors qu'ils étaient aimés d'une demoiselle, ressentaient le besoin de braver le danger pour découvrir qui ils sont en réalité.

J'aurai l'occasion de revenir précisément sur cette idée mais disons simplement que répondre à des questions existentielles, découvrir qui je suis vraiment, ce qui m'anime a sûrement été l'un des facteurs de motivation de ce travail de recherche. Certes, il n'a pas été le seul ; tout travail de recherche s'inscrit dans un projet scientifique ayant pour but la connaissance ; dans mon cas, il s'agissait de la connaissance du monde de la formation des adultes de manière générale et de leur parcours de formation en particulier. Autrement dit, quelque part, ce serait en apprenant à connaître l'autre - c'est bien l'objet de ma recherche – que j'espérais me connaître, pour peu que cela soit possible. Et il était important d'aller au bout de ce travail de recherche au risque d'y renoncer.

Ce DEA n'était, selon moi, pas une évidence car je n'avais, a priori, aucune légitimité à prétendre à un troisième cycle en Sciences de l'Education pour les raisons que j'ai évoquées plus haut. Croire cela était une erreur dans la mesure où mes préoccupations trouvaient à s'intégrer au sein des réflexions menées en droit de la formation au sein du laboratoire CIREL (équipe Trigone du département de Sciences de l'Education de l'université de Lille 1).

**2- Des préoccupations liées à mon métier de formateur**

Mes préoccupations de formateur étaient donc de comprendre les spécificités des publics adultes en formation, de les intégrer à la formation afin de pouvoir améliorer mes pratiques : non seulement en répondant aux attentes des formés en terme de formation mais aussi en « gérant » au mieux les problèmes[9] en découlant qui peuvent surgir à tout moment dans une formation. De même, avoir

[9] Les problèmes des adultes en formation ne sont pas comparables à ceux des enfants en formation.



http://doc.univ-lille1.fr

accès à ces spécificités me permettrait, selon moi, de comprendre en partie la motivation des personnes en formation et, à travers elle, leur degré d'implication. En effet, à travers le groupe en formation, c'est à des individus singuliers avant tout, même s'ils sont aussi acteurs du système de formation, que le formateur s'adresse. D'ailleurs, les prescripteurs de formation s'inscrivent de plus en plus dans une démarche d'individualisation, c'est-à-dire de prise en compte des individualités. Et depuis quelques années, c'est déjà le cas en termes pédagogiques puisqu'il ne s'agit plus pour un organisme de formation de proposer une formation « passe-partout » mais bien d'adapter les dispositifs de formation aux besoins des formés et ce, de façon constante. Il s'agit de mon point de vue d'un gage de qualité de la formation.

Mais parallèlement à cette individualisation pédagogique, il existe une individualisation en amont qui, elle, s'intéresse aux parcours des personnes désireuses de se former. Et il semble bien que l'organisme de formation a un rôle à jouer en la matière. Ceci étant il n'est pas le seul acteur « institutionnel » à remplir cette mission. En effet, le droit de la formation professionnelle continue, qui régit toutes les questions juridiques liées à la formation continue, prévoit l'intervention d'un ensemble d'acteurs aux missions très variées dans ce cadre. Nous aurons l'occasion de revenir en détails sur ce point.

Ainsi par exemple, sous certaines conditions posées par le droit, toute personne désireuse de suivre une formation peut bénéficier de conseils, de bilans faisant état de ses compétences qui lui permettront alors de déterminer son parcours, d'adapter son parcours à ses besoins, à ses attentes. De même, de plus en plus le projet s'insère dans la dynamique du management de projet qui permet à un individu de bénéficier des conseils d'un manager, d'un coach, d'un tuteur pour mener à bien ses projets. On peut se demander ce que signifie le développement d'un tel management. De quel type d'individus cette Société se dote-t-elle de



http://doc.univ-lille1.fr

cette manière ? Quel type de parcours de formation la Société envisage-t-elle pour les individus ? L'individu a-t-il encore un rôle à jouer dans son parcours de formation ?

D'autres acteurs ont quant à eux la mission d'apporter une aide financière aux personnes en leur permettant, par exemple, de prendre un congé de formation tout en continuant à être rémunéré. C'est le cas des financeurs du congé individuel de formation mis en place dès 1971.

Par conséquent, on voit bien à travers ces quelques exemples que le droit de la formation professionnelle, à sa manière, est générateur d'individualisation. Ainsi, on peut considérer que l'individualisation est non seulement une préoccupation de terrain mais également une préoccupation du droit. Le droit est donc en quelque sorte à l'origine d'un modèle de l'usager et du parcours de formation des usagers des dispositifs de formation. A sa manière, il contribue au parcours individuel de formation.

C'est avec ces préoccupations en tête que j'ai commencé mon travail de recherche de doctorat. Pour autant, je n'ai pas commencé ce travail sans avoir déjà travaillé certaines des questions que je me posais. En effet, j'avais déjà eu l'occasion, dans le cadre de mon DEA, de réfléchir à la question de l'individualisation des parcours de formation telle qu'elle est organisée par le droit de la formation professionnelle et à sa mise en œuvre. Mais, ce qui m'intéressait en abordant ce travail de doctorat, c'était de comprendre ce que les individus faisaient de cette individualisation qui leur était offerte sous certaines conditions posées par le droit. L'idée générale était de comprendre le lien entre le droit de la formation professionnelle (individualisation) et les



http://doc.univ-lille1.fr

pratiques de singularisation[10] des individus. Pour autant, je n'avais pas encore une idée très précise de ce que je cherchais. C'est ce qui explique les « péripéties » rencontrées en chemin, les hésitations et tâtonnements épistémologiques, méthodologiques et les doutes parfois quant à l'issue de ce travail.

### 3- L'émergence d'une question de recherche

Ce travail de doctorat fait donc suite à un travail commencé dans le cadre d'un DEA consacré à l'individualisation des parcours de formation telle qu'elle est organisée par le droit de la formation professionnelle et sa mise en œuvre. Il en constitue en quelque sorte le prolongement[11]. Dans le cadre de ce travail de DEA, je me suis particulièrement intéressée au parcours du salarié, au trajet qu'il suit depuis son intention de suivre une formation jusqu'à son inscription dans un dispositif de formation. L'individualisation des parcours de formation qui a retenu toute mon attention s'est intéressée à la manière dont un salarié avait la possibilité grâce au droit de la formation professionnelle continue, par le biais des dispositifs juridiques de formation, d'individualiser son parcours de formation, de l'organiser, dans cette tension entre le projet qu'il a pour lui et celui que la Société, à travers le droit de la formation, « a pour » lui, dans un contexte particulier, à un moment donné. C'est bien à la « place » prévue par le droit de la formation pour un salarié en formation que je me suis intéressée.

---

[10] Cette notion de « singularisation » est importante dans mon outillage conceptuel ; c'est elle qui me permet d'appréhender le passage des « places » (Individualisation) qu'occupe l'individu aux « postures » (singularisation).

[11] Même si, on le verra plus loin, le projet initial s'est trouvé amplement modifié par les entretiens que nous avons menés. Le terme juste serait alors « reconfiguration ».



http://doc.univ-lille1.fr

L'objet de mon DEA a donc porté sur l'individualisation des parcours de formation d'adultes vue sous l'angle du droit. Ces investigations ont par la suite amplement nourri mon travail de doctorat dans la mesure où elles m'ont permis de montrer que le droit, qui constitue un « monde [12]» en soi, propose par les dispositifs juridiques qu'il imagine des modèles de l'usager et de leur parcours de formation, modèles dans lesquels décide ou non de s'inscrire l'usager des dispositifs de formation. Ainsi, dans le cadre de mon DEA, je me suis intéressée à l'ensemble des dispositifs juridiques porteurs d'individualisation et ouverts aux salariés étant entendu que le dispositif juridique est l'ensemble des dispositions venant fixer un cadre juridique d'application à la mesure à mettre en œuvre, en l'occurrence ici aux différents dispositifs juridiques de formation porteurs d'individualisation.

Ces dispositions fixant le dispositif juridique visent à donner non seulement une définition du dispositif en question mais aussi à déterminer les bénéficiaires, les modalités de mise en œuvre du dispositif tant administratives que financières ainsi que les sanctions en cas d'inobservation des dispositions prévues dans le cadre du dispositif. Les dispositifs juridiques de formation constituent en quelque sorte une anticipation, potentialisation des intentions relatives (pour, sur, avec, …) à autrui dans la mesure où ils visent à anticiper les intentions des individus désireux de se former.

Ces dispositifs juridiques ont été questionnés sous trois approches différentes puisque je me suis intéressée tour à tour à leurs conditions historiques d'émergence ainsi qu'à leur institutionnalisation, à leur mise en œuvre, et, à leur appropriation par les usagers. Ainsi, c'est bien le processus juridique d'individualisation qui a été l'enjeu essentiel de mon travail de DEA. De même,

[12] Nous aurons l'occasion de définir ce que nous entendons par « monde » dans le chapitre 3 de ce travail.



http://doc.univ-lille1.fr

je ne me suis intéressée qu'à l'individualisation des parcours de formation des salariés c'est-à-dire des personnes bénéficiant d'un contrat de travail. J'ai exclu volontairement de mon champ d'investigation l'individualisation des demandeurs d'emploi ainsi que des travailleurs non salariés parce qu'ils relèvent de mesures spécifiques.

Il faut noter qu'à l'époque où j'ai commencé ce travail de recherche (2002), le contexte politique me confortait dans l'idée d'interroger les parcours de formation d'adultes. En effet, la formation des adultes était déjà une préoccupation qui s'exprimait à différents niveaux organisationnels : aux niveaux de l'individu, de la Nation, de l'Europe. Et à ce titre, l'idée d'une formation tout au long de la vie adaptée à chacun faisait depuis quelques années son chemin.

Au niveau européen, cette idée avait été amplement développée dans le Mémorandum sur l'Education et la Formation tout au long de la vie de la Commission des Communautés Européennes du 30 décembre 2000 qui insiste sur le fait que « la décennie à venir doit voir se concrétiser une telle conception. » C'est qu'en réalité les enjeux économiques, politiques et humains sont importants. En effet, l'éducation et la formation tout au long de la vie doivent accompagner une transition réussie vers une économie et une société fondées sur la connaissance.

Quant au niveau national, il faut rappeler que depuis les années 70 essentiellement et la naissance du congé individuel de formation, des dispositifs ont vu le jour afin d'assurer la formation des adultes, et permettre l'individualisation de leur parcours de formation en fonction de leur projet professionnel et/ou personnel. Enfin, la signature en septembre 2003 de l'accord national interprofessionnel puis la promulgation de la loi du 4 mai 2004 relative



http://doc.univ-lille1.fr

à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social étaient venus confirmer l'actualité de mon objet de recherche. Notons d'ailleurs que ni l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2009 ni la loi du 24 novembre 2009 n'ont démenti cette orientation de la formation professionnelle.[13]

La question centrale qui avait alors guidé mon travail de recherche avait été la suivante :

« QUELS SONT LA PLACE ET LE RÔLE DU SALARIE DANS LE PROCESSUS D'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS DE FORMATION D'ADULTES TEL QU'IL EST RENDU POSSIBLE PAR LE DROIT DE LA FORMATION CONTINUE ET SA MISE EN ŒUVRE ? »

Or, à l'issue de ce travail, plusieurs questions restaient sans réponse. En effet, par « place » du salarié, fallait-il entendre non seulement le statut juridique du salarié en formation mais également ses droits et obligations dans le cadre de la formation vis à vis des autres acteurs impliqués ? Fallait-il également entendre « le poids » de cet acteur dans le jeu des acteurs impliqués dans le cadre de la formation professionnelle continue ? Or ce « poids » du salarié ne dépend-il pas du rôle de celui-ci dans le champ[14] de la formation professionnelle continue ? Fallait-il entendre autre chose ?

---

[13] On peut même d'une certaine manière affirmer que les accords de septembre 2003 puis de janvier 2009 ont poursuivi dans ce sens en développant la personnalisation des dispositifs juridiques de formation en prenant des mesures à destination de certains types de publics particulièrement fragilisés comme les chômeurs sans qualification professionnelle ou les salariés après 20 ans d'ancienneté.

[14] La notion de « champ » s'entend conformément au sens qu'en donne P. Bourdieu dans ses travaux. Pierre Bourdieu définit la Société comme une imbrication de champs : champs économique, culturel, artistique, sportif, religieux, etc. Chaque champ est organisé selon une logique propre déterminée par la spécificité des enjeux et des atouts que l'on peut y faire valoir. Les interactions se structurent donc en fonction des atouts et des ressources que chacun des agents mobilise, c'est-à-dire pour reprendre les catégories construites par P. Bourdieu,



http://doc.univ-lille1.fr

En effet, le salarié n'est pas un acteur isolé mais il entre en relation avec d'autres acteurs qui ont des fonctions précises. Et ce qui précisément m'a intéressée c'est de savoir comment le droit permet au salarié d'être un acteur du droit de la formation professionnelle continue, dans quel(s) cadre(s) mais aussi jusqu'où le salarié est un acteur du système de formation professionnelle continue. Ce dernier point n'était pas sans lien avec la question du pouvoir de décision du salarié à l'intérieur du système de formation professionnelle continue[15]. Est-il en situation de décideur quant au choix d'une formation en lien avec son projet ? Est-il au contraire dans une situation de codécideur, de pure adhésion, de non choix ? A-t-il la possibilité de refuser une proposition de formation émanant de l'employeur ? Et si tel est le cas, quelles sont alors les conséquences juridiques de ce refus sur le maintien ou non de son contrat de travail ?

Mais l'idée de « place » du salarié ne déborde-t-elle pas le simple cadre juridique d'analyse ? En effet, derrière le mot « place » n'est-il pas également possible de considérer l'existence du salarié en tant qu'individu, en tant qu'être singulier ? J'aurai l'occasion de le montrer, l'individualisation suppose, outre le rôle d'acteur que j'évoquais précédemment, le désir[16] de l'individu d'entrer en formation, désir qui peut alors se matérialiser par un départ en formation et un projet de formation. Or, ce départ en formation, je pense qu'il n'est pas dénué de tout fondement personnel ; il participe au projet de vie de l'individu, à une espèce de quête identitaire, d'une quête de l'individu comme sujet. C'est en tout cas ce que nous essaierons de montrer dans ce travail.

---

de son capital, qu'il soit économique, culturel, social ou symbolique. Le champ est un espace social de position. Chaque champ a ses règles spécifiques mais on peut y retrouver des règles générales.

[15] Le jeu de langage « place », « rôle », « posture », « champ » est en effet utile pour penser la dualité « individualisation/singularisation ».

[16] Ce « désir » constitue une énergie positive, qui fait que l'individu agit.



http://doc.univ-lille1.fr

Selon Pierre Boutinet, l'adulte d'aujourd'hui se considère en continuelle maturation et, il semblerait que la formation et le droit de la formation puissent conduire à une réalisation de soi, permettent à l'individu de s'affirmer comme individu unique, singulier. En effet, aujourd'hui plus que jamais, le droit à l'individuation est revendiqué et l'individualisation des parcours de formation est un des moyens, sinon de conquérir, tout au moins de participer à cette individuation.

Ainsi, dans cette recherche, il m'a fallu revenir sur ces notions de « place » et de « rôle » afin de les préciser. Ne fallait-il pas considérer ces notions de « place » et de « rôle » à deux niveaux : d'une part, au niveau du droit de la formation qui a envisagé la « place » et le « rôle » de chaque salarié au niveau macro-social ; d'autre part, au niveau microsocial, en considérant que ce qui se « joue » n'est pas forcément ce qui a été prévu pour les raisons invoquées initialement. D'où l'idée que nous développerons qu'à côté des « places » prévues par le droit de la formation professionnelle, il existe des « postures », qui elles, relèvent des individus singuliers. D'où notre intérêt non seulement pour l'individualisation (places) mais également pour la singularisation (postures) des parcours de formation d'adultes. Là réside à notre sens le point nodal de ce travail de thèse.

Il m'a donc aussi fallu approfondir ma réflexion à partir des notions de « monde » et de « posture » qui font référence à des réalités différentes mais complémentaires pour comprendre ce qui se « joue » dans le « monde » de la formation d'adultes en matière d'individualisation et de singularisation des parcours de formation. La notion de monde me semble être une notion essentielle, une clef de compréhension du point de vue de la singularisation des parcours de formation. En effet, il s'agissait de comprendre comment cette place anticipée par le droit de la formation était occupée par l'apprenant dans un dispositif de formation sachant que par nature la manière d'occuper une



http://doc.univ-lille1.fr

« place » est plurielle. Cette problématique me faisait basculer directement dans le champ des sciences de l'éducation alors que jusque là mon travail relevait essentiellement du champ juridique.

L'individu actif au cours de sa vie côtoie des réalités différentes que j'ai appelées « mondes » différents qui lui font mener de multiples vies, des « vies parallèles ». C'est particulièrement le cas du salarié en formation qui non seulement côtoie les mondes juridique (du droit de la formation professionnelle), domestique (de la famille), professionnel (du travail), académique (de la formation)…. Or chacun de ces mondes, chacune de ces vies n'a-t-elle pas ses « lieux, sa temporalité, et surtout ses propres logiques de développement » ? comme l'explique D. Bertaux (Bertaux, 2006). L'une des questions qui a d'ailleurs retenu mon attention dans le cadre de ma recherche de doctorat, c'est celle de l'importance de ces mondes les uns par rapport aux autres. Autrement dit, ce qui m'a intéressé c'est de savoir comment ils se vivent : sont-ils complémentaires, en opposition (partiellement ou totalement), n'ont-ils aucune incidence l'un sur l'autre ? Et surtout, il m'intéressait de savoir si l'adulte en formation avait prise sur ces « mondes ». Et, si oui, de quelle manière. Se contente-t-il d'être « à la croisée de mondes » ou est-il plutôt « croiseur de mondes » ?

Au fil des lectures et de mes investigations, d'autres questions se sont progressivement ajoutées. Les choix d'un individu ne sont-ils pas fonction de sa trajectoire antérieure, de son expérience, de ses acquis mais aussi d'un avenir qu'il anticipe comme meilleur ? Cela signifierait-il alors que sans perspective d'un avenir meilleur l'individu ne peut être en mesure de se projeter ? Les projets s'inscriraient-ils donc dans une temporalité spécifique où le présent a toute sa place au même titre que le passé et le futur ? N'est-ce pas en effet dans le présent que l'individu se réapproprie son passé et aussi dans le présent qu'il



http://doc.univ-lille1.fr

anticipe son avenir ? J'aurai l'occasion de revenir également sur la question des temporalités puisqu'elle occupera une place dans ce travail de recherche.

Or, le droit de la formation par la validation des acquis expérientiels (VAE) et le bilan de compétences ne permettent-ils pas une reconnaissance de cette trajectoire personnelle des individus, de leur passé, de ces éléments biographiques dans le but de se « projeter » dans un avenir anticipé comme meilleur ? En effet, la validation des acquis de l'expérience n'est-elle pas un droit pour toute personne engagée dans la vie active de faire connaître sous certaines conditions son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ?

Quant au bilan de compétences, n'a-t-il pas pour objet de permettre à un individu d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles (il prend conscience de son passé) mais aussi ses aptitudes et motivation afin, notamment, de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant d'un projet de formation (il se projette) ? Le bilan de compétences ne permet-il pas également de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet ? Autrement dit, ces actions de validation et de bilan contribuent-elles à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Cette volonté d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel a été réitérée et même renforcée, comme j'ai eu l'occasion de le dire supra, dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 qui se fixe comme premier objectif de « permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens



http://doc.univ-lille1.fr

professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. » Cette volonté a ensuite été confirmée par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui a entériné les mesures de l'accord et n'est pas remise en cause ni par l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 11 janvier 2009 ni par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie.

Autrement dit, les éclaircissements que je viens d'apporter me conduisaient dans un premier temps à structurer ma réflexion autour de deux axes majeurs permettant de rassembler à la fois les données juridiques de l'individualisation des parcours mais également les données humaines singulières de l'individualisation des parcours de formation. En effet, en organisant sur le plan formel et au niveau « sociétal » l'individualisation des parcours de formation professionnelle continue, mettant ainsi en place des dispositifs aux modalités et finalités différentes, le droit vient poser un cadre juridique à l'intérieur duquel et grâce auquel l'individualisation et la singularisation peuvent s'organiser pour les individus salariés. Le choix des dispositifs consacrés par le droit ainsi que celui de leurs finalités ne sont pas neutres. Ces choix témoignent d'un projet relatif à autrui (cet « autrui » que constitue l'individu) élaboré, pensé par la Société, rendu possible par le droit. Or, l'individu a lui aussi un projet pour lui-même[17] . Et le droit de la formation professionnelle en proposant des dispositifs juridiques

[17] Du point de vue anthropologique, le couple « projet relatif à autrui » et « projet du sujet » forme un « tout ».



http://doc.univ-lille1.fr

de formation contribue d'une certaine manière à la réalisation de ce projet ou tout au moins d'un projet[18].

Par conséquent, chaque fois qu'un individu opte pour un dispositif porteur d'individualisation, ce serait que ce dispositif lui permet en quelque sorte de mener à bien le projet qu'il s'est fixé et qu'il y aurait donc des points de convergence, de rencontre entre le projet qu'a la Société pour l'individu et le projet qu'a l'individu pour lui-même. En cela, l'objet de ma thèse à la fin de mon DEA était de comprendre comment se rencontrent le projet relatif à autrui que constitue le projet de la Société en matière de formation professionnelle (projet du droit) et le projet d'autrui (projet de l'individu) ; dire cela c'est s'intéresser à la manière dont s'opère le passage de l'individualisation à la singularisation des parcours de formation.

**4- Préoccupation actuelle et questionnement**

L'objet de ma thèse est bien de m'intéresser à la manière dont s'opère le passage de l'individualisation (places) à la singularisation (postures) des parcours de formation. A ce titre, j'ai mené des entretiens et leur analyse est venue élargir mes perceptions de la singularisation des parcours de formation et a donc (ré)orienté mon travail de recherche autour de notions clefs modifiant du même coup l'organisation de mon travail de recherche. En effet, en écoutant les individus parler de leur parcours, il s'avérait que j'apprenais énormément sur la mise en tension des différents mondes auxquels appartient l'individu salarié en formation et de façon liée sur la manière dont les individus apprennent

[18] Sachant que le projet final ne correspond pas toujours au projet réalisé. Et que certains individus sont des exclus du projet de formation du droit parce qu'ils ne remplissent pas les critères pour bénéficier des dispositifs juridiques de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

(apprenance)[19]. Il s'avérait dans les discours que le « monde » juridique n'était pas le « monde » prédominant expliquant les choix des adultes en formation. En effet, d'autres occupaient une place non négligeable pouvant expliquer le parcours des individus. A partir de là, il convenait de repenser l'organisation du travail afin de (re)donner toute leur place à chacun des « mondes ». Cette tâche n'a pas été aisée tant leur intrication est forte. Il n'a pas non plus été simple de les nommer. J'ai rencontré là la difficulté à laquelle tout chercheur est confronté quand il cherche à catégoriser, à savoir la difficulté pour le langage d'exprimer la complexité du « monde » réel[20].

Certes, comme je l'ai montré dans mon DEA, l'individu est un « actant »[21] du système juridique[22] (monde juridique) mais il est aussi tout à la fois « actant » du système de formation (monde académique), du système familial (monde domestique) et du système professionnel[23] (monde professionnel). Et, tous ces mondes interagissent (mais pas de n'importe quelle manière), influant sur le projet personnel (monde personnel que j'analyserai comme celui des « Autres significatifs ») des individus. Ils se rencontrent à l'occasion d'un retour en formation, la formation agissant alors comme un « déclencheur » mais aussi comme un fédérateur de tensions. En effet, c'est parce que ces « mondes » ont leur logique propre qu'ils peuvent entrer en conflit, s'opposer ou au contraire être en phase, coopérer voire s'ignorer. Ces mondes peuvent donc être partiellement ou totalement discordants ou concordants. Ils agissent les uns sur les autres, agissent sur les individus comme ceux-ci agissent sur eux. Dans ce

[19] Je reprends ce terme « d'apprenance » à P. Carré dans un ouvrage intitulé L'Apprenance, Vers un nouveau rapport au savoir, Dunod, Paris, 2005

[20] Sachant que les catégories ne suffisent pas à penser la réalité. D'où la nécessité de dépasser la typologisation.

[21] Terme repris à la sémiotique.

[22] J'aurai l'occasion de montrer que l'individu n'a pas toujours conscience qu'il est un « actant » juridique.

[23] Même si momentanément les personnes rencontrées étaient sorties du monde professionnel pour se concentrer sur leur parcours de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

cadre, il convenait alors d'analyser la singularisation comme une activité du sujet qui organise la rencontre de « mondes » différents, celle du sujet « faiseur de mondes », « croiseur de mondes ». D'où l'idée de m'intéresser à la formation comme rencontre de mondes et au sujet comme « faiseur de mondes », « croiseur de mondes »…

Cette question des tensions potentielles entre les mondes est devenue très vite cruciale pour expliquer l'engagement des individus en formation. En effet, nous ne savons pas toujours ce qui se passe dans la profondeur de ces mondes, et notamment ce qu'ils anticipent chacun des autres « mondes » ni d'ailleurs ce que les individus anticipent d'eux, pour peu qu'ils le fassent. Ces « mondes » n'ont a priori pas tous le même statut ni le même « poids » dans le parcours de formation des individus ; certains sont plus prégnants que d'autres, plus opérants. C'est la raison pour laquelle mon travail de recherche s'est également intéressé au poids de ces « mondes » dans le parcours des individus en formation. Ainsi, il apparaissait que mon travail de recherche mobilisait trois notions clefs et structurantes : les notions de « monde », de « sujet » et d'apprenance. A celles-là venaient s'en greffer d'autres : celles de « projet », de « motivation », « d'identité », de « dispositif » notamment.

**5- Organisation de la recherche**

Ces notions étant posées, il me fallait imaginer une logique d'exposition qui me permette de restituer la complexité des situations exposées par les individus rencontrés et qui en même temps soit fidèle au principe que je m'étais fixé, à savoir laisser toute leur place à la parole des individus, d'où l'intitulé de la première partie intitulée « Quand Marie, Martine, Sabine et les autres racontent leur parcours de formation et que le chercheur s'en empare … ». En effet, dans



http://doc.univ-lille1.fr

ma recherche, c'était bien la parole qui était source de connaissance et de compréhension, d'où le choix de la faire figurer dès le deuxième chapitre de la première partie[24]. Ceci étant, il était important dans un premier temps « d'éclairer » les récits recueillis en exposant la méthodologie utilisée afin non seulement de comprendre comment cette parole avait été recueillie mais également comment elle avait été analysée par le chercheur. D'où l'orientation du premier chapitre entièrement dédié à la méthodologie que j'ai utilisée qui, à sa manière, restitue la parole des personnes rencontrées.

Avec cette première partie, j'étais en mesure de nourrir la seconde partie dans laquelle le « monde » des individus « dialogue » avec le « monde » des chercheurs. Pour construire cette seconde partie, je me suis basée sur ce que nous apprenaient Marie, Martine, Sabine et les autres… Premièrement, l'adulte en formation est à sa manière un « faiseur de mondes » (chapitre 3). Deuxièmement, l'adulte en formation est un « sujet » et à ce titre il est un être qui veut agir, capable d'agir, agissant et apprenant (chapitre 4). Troisièmement, ce sujet est « traversé », « agi » (autant qu'il agit sur eux) par les « mondes » qu'il côtoie et qu'il crée de manière singulière : le monde juridique (chapitre5), le monde académique (chapitre 6) et le monde personnel (chapitre 7) faisant de lui un adulte en formation « sujet à la croisée de mondes », « sujet croiseur de mondes ».

[24] Ceci étant, on le verra, il n'a pas été question pour moi de considérer, de manière quelque peu naïve, la parole des individus comme parlant d'elle-même.



http://doc.univ-lille1.fr

# 1ère partie – Quand Marie, Martine, Sabine et les autres racontent leur parcours de formation et que le chercheur s'en empare …



http://doc.univ-lille1.fr

# 1ère Partie – Quand Marie, Martine, Sabine et les autres racontent leur parcours de formation et que le chercheur s'en empare …

## Chapitre 1 – Une méthode dédiée à notre objet de recherche …

Nos préoccupations[25] de formateur nous ont conduite à nous intéresser aux parcours de formation des individus salariés en reprise de formation. Nous cherchions en effet à comprendre les individus que nous avions en formation et notamment leur rapport à la formation. Pour ce faire, nous sommes allée interroger des individus en reprise de formation inscrits dans un dispositif de formation au CUEEP de Lille. Les récits que nous allons présenter dans le chapitre 2 constituent l'observation « armée » d'une réalité (dans le sens où ils ne sont pas livrés « bruts » d'analyse). Ces récits, nous y reviendrons quand nous aborderons la méthodologie utilisée, ont servi à introduire une problématique qui consistait à apprécier des écarts entre une réalité individuelle, singulière (celle des individus que nous avons interrogés) que nous avons fait émerger à l'aide d'une méthode qui sera explicitée dans le présent chapitre, et, d'autres réalités relevant de projets relatifs à autrui « pensés », imaginés par la Société et les différents mondes qui la constituent (les mondes juridique, domestique, professionnel et académique notamment) à partir de modèles de l'usager et de leur parcours qu'elle anticipe.

Et ces projets qui trouvent place dans ces mondes sont parfois « **dissonants** » voire parfois **contradictoires** avec ceux incarnés par le monde personnel des individus. Or, l'une des questions qui nous préoccupe dans ce travail c'est celle de savoir dans quelle mesure les projets relatifs à autrui peuvent être conçus et trouver à exister sans tenir compte un minimum du monde personnel des

[25] Nous reprenons à présent le « nous » de politesse.



http://doc.univ-lille1.fr

individus. Et, nous le verrons, le monde personnel ne peut pas être traité indépendamment des autres dans la mesure où il y « circule », ou il est transversal aux autres « mondes ». Il s'agirait en quelque sorte d'un **méta-monde.**

Une fois ces récits posés, nous pourrons dans une deuxième partie faire dialoguer ce que nous enseignent les différents modèles de l'usager et des parcours de formation issus des mondes juridique, domestique, professionnel et académique et ce que nous apprennent les entretiens. Autrement dit, nous pourrons vérifier si ces modèles sont en adéquation avec ce que racontent les individus ou s'il est possible d'identifier des différences. Et si tel est le cas, ce qui nous intéresse c'est de comprendre à quel(s) niveau(x) ces différences sont perceptibles.

**1- Une méthode d'investigation « artisanale »**

Dans cette partie de notre travail, il convient d'élucider la question de la « méthode » afin de présenter les outils méthodologiques que nous avons jugés les plus pertinents et efficients pour fonder et formaliser notre travail de recherche. La méthode que nous avons utilisée est « artisanale » dans le sens où elle est le fruit d'un « bricolage » inspiré de méthodes existantes afin de recueillir et d'interpréter nos matériaux. Nous nous sommes notamment inspirée des travaux de messieurs Dubar et Demazière basés sur l'analyse structurale. Mais ces travaux n'étant pas tout à fait satisfaisants du point de vue de ce que nous cherchions à faire émerger, nous avons enrichi notre travail des apports des récits de vie à partir des travaux de D. Bertaux ou encore de C. Delory-Momberger qui nous ont permis d'être le plus fidèle possible aux paroles des individus que nous avons interrogés et que nous avions le souci de ne pas trahir.



http://doc.univ-lille1.fr

Nous nous sommes nourrie également de la socio-clinique à travers un auteur comme Vincent de Gaulejac qui nous a permis de mobiliser son travail autour du roman familial pour comprendre les entretiens que nous avons menés.

En effet, la méthode développée par messieurs Dubar et Demazière, même si elle présentait pour nous un intérêt certain, nous semblait quelque peu « rigide » et pour le coup « mutilante » car ne faisant pas suffisamment sa place au locuteur dans toute son histoire. En s'attachant exclusivement au choix des mots, à leur catégorisation, au nombre d'occurrences, la méthode avait quelque chose de trop « mécanique » et ne permettait pas d'avoir accès aux « mondes » qui constituent « **l'univers individuel, singulier** » dans toute sa complexité. Ainsi, grâce à la méthode que nous avons imaginée nous avons introduit une certaine « « souplesse » à l'intérieur d'un cadre qui nous semblait par ailleurs très intéressant, sans toutefois nuire, selon nous, à la scientificité de notre recherche. Nous pourrions dire que la méthode que nous avons employée constitue une **alchimie** entre la rigueur méthodologique imaginée par messieurs Dubar et Demazière, la sociologie clinique de Vincent de Gaulejac et la philosophie des récits de vie.

L'enjeu de notre travail de recherche était d'apprécier l'écart des pratiques des individus avec les modèles de l'usager et des parcours proposés dans les différents mondes (notamment domestique, professionnel, juridique et académique) que côtoient les usagers de la formation. Il s'agissait non seulement de comprendre l'usage que les individus font des dispositifs juridiques de formation mais également des dispositifs de formation en tenant compte des contraintes qui sont les leur, générées par les différents « mondes » qu'ils fréquentent, de fait, en entrant dans un dispositif de formation. Cette approche nécessitait de se rapprocher des individus pour comprendre comment ils utilisent les dispositifs, comment ils s'emparent à l'échelle individuelle du projet (relatif



http://doc.univ-lille1.fr

à autrui) de formation proposé par les mondes dans lesquels ils évoluent, et qui transparaît à partir des modèles de l'usager et des parcours de formation, et, ce qu'ils en font, pour quel projet. Autrement dit, il s'agissait pour nous de comprendre leur expérience de **singularisation** de ces modèles, l'influence de ces modèles sur les usagers ainsi que les écarts entre ce que les modèles anticipent et ce que les usagers en font.

Cette approche singulière, qui nous a conduit à examiner des comportements au niveau microsocial[26], s'est révélée riche d'enseignements concernant notre objet de thèse mais elle a n'a pas forcément été simple à mettre en œuvre. En effet, nous avons rencontré de nombreuses difficultés d'ordre organisationnel[27] mais également des difficultés méthodologiques liées à notre mode d'investigation, des difficultés épistémologiques et éthiques.

**2 – Le récit de vie comme fondement méthodologique d'une recherche qualitative**

Dans le cadre de notre recherche, nous nous sommes efforcée de faire des entretiens que nous avons menés, de « vrais » dialogues centrés sur la personne rencontrée ce qui nous a fait adopter la voie de **l'entretien non directif**[28] par le

[26] Celui de l'individu.

[27] Essentiellement des problèmes de gestion d'emplois du temps : il a en effet parfois été difficile de concilier notre emploi du temps et celui des personnes interrogées.

[28] Même si nous nous sommes centrée sur la personne interviewée, nous n'oublions pas que la situation dans laquelle le récit est énoncé et le caractère dialogique d'un acte de parole qui est toujours adressé à un interlocuteur sont à prendre en considération dans l'analyse des entretiens car le récit se construit toujours dans la relation à autrui ; il est fait pour et avec quelqu'un, il postule donc la coopération d'un autre que sa présence interactive (écoute et renvoi) constitue en co-auteur selon Gaston Pineau et Marie-Michèle dans leur ouvrage intitulé Produire sa vie : autoformation et autobiographie, Montréal, Editions coopératives Albert Saint-Martin, 1983, p.17.



http://doc.univ-lille1.fr

biais de la technique du **récit de vie**. Nous nous sommes ainsi délibérément située dans une démarche de recherche qualitative.

**A- Le choix de l'analyse qualitative**

A vrai dire, cette question du choix de l'analyse qualitative comme méthode d'investigation ne s'est pas vraiment posée à nous. En effet, étant donné la nature même de notre recherche et ce que nous voulions mettre en exergue, l'analyse qualitative nous est très vite apparue comme la seule capable d'apporter des réponses à nos questions, à nos préoccupations et ce, pour plusieurs raisons. Ceci étant, il nous fallait identifier la technique qu'il convenait de mobiliser. De ce point de vue, nous avons mobilisé plusieurs techniques qui nous ont fait emprunter la voie du récit de vie comme mode d'investigation complet.

L'analyse qualitative s'enracine dans le courant épistémologique de **l'approche compréhensive.** Or notre recherche avait bien une visée compréhensive, nous aurons l'occasion de développer ce point ultérieurement. Selon P. Paillé et A. Mucchielli (P. Paillié, A. Mucchielli, 2008, p.29), l'analyse qualitative est un positionnement intellectuel qui postule d'abord la radicale hétérogénéité entre les faits humains ou sociaux et les faits des sciences naturelles et physiques. En effet, les faits humains ou sociaux sont des faits porteurs de significations véhiculées par des acteurs (hommes, groupes, institutions …) parties prenantes d'une situation interhumaine. Ajoutons que pour Dilthey, les sciences humaines ont pour particularité d'être un ensemble original de sciences caractérisé par l'absence d'objet, au sens physique du terme, et donc, il est impossible de leur appliquer les méthodes des sciences naturelles



http://doc.univ-lille1.fr

et physico-chimiques. Et, à ce titre, notre objet de recherche par nature entre dans la catégorie des sciences humaines et se prête à l'analyse qualitative.

L'approche qualitative postule également la possibilité qu'a tout homme de pénétrer le vécu et le ressenti d'un autre homme (principe de l'intercompréhension humaine). Or, notre objet de recherche dans sa dimension **singulière** nécessitait que nous pénétrions le vécu et le ressenti des salariés qui ont mûri un parcours de formation et, de ce point de vue, l'analyse qualitative se prêtait à ce que nous cherchions à faire émerger.

L'approche qualitative par le biais de la démarche compréhensive comporte enfin toujours un ou des moments de saisie intuitive, à partir d'un effort d'empathie, des significations dont tous les faits humains et sociaux étudiés sont porteurs. Cet effort conduit, par synthèses progressives, à formuler une synthèse finale, plausible socialement, qui donne une interprétation « en compréhension » de l'ensemble étudié. Et là encore l'approche qualitative se prêtait à notre travail de recherche puisqu'il s'agissait bien pour nous de comprendre, comprendre des comportements humains en prenant en considération les personnes dans leur globalité en faisant preuve non seulement de bienveillance mais également d'empathie à leur égard.

Notons que l'approche qualitative n'est pas une invention de la science (P. Paillé, A. Mucchielli, 2008, p. 23) ; elle est d'abord une faculté de l'esprit humain cherchant à se relier au monde et à autrui, cherchant à comprendre, à donner du sens au monde dans lequel il vit. Et nombre des opérations méthodologiques que le chercheur mobilise ont leur origine dans « l'activité mondaine quotidienne de construction et de validation du monde dans lequel nous évoluons, qu'il soit vu sous l'angle psychologique, social ou culturel » (P. Paillé, A. Muchielli, p. 23). La différence entre le chercheur et le « commun des



http://doc.univ-lille1.fr

mortels » va se situer au niveau de la systématisation, de la réflexivité et de la recevabilité du travail du chercheur scientifique.

### B - Le choix du récit de vie

Dans le cadre de notre recherche, il nous fallait avoir accès aux expériences des salariés interrogés et ce, le plus précisément possible. A ce titre, il nous fallait avoir accès à leur vécu, à leur ressenti, à leurs représentations. Et la question qui s'est alors posée à nous c'est comment ?

A l'image de D. Demazière et C. Dubar (D. Demazière, C. Dubar, 1997) nous voulions considérer les personnes qui parlent comme des sujets « exprimant, dans un dialogue marqué par la confiance, leur expérience et leurs convictions, leur point de vue et leurs définitions des situations vécues ». Pour cela, il nous fallait bénéficier d'une technique d'investigation appropriée c'est-à-dire qui faisait toute leur place aux personnes interrogées. Contrairement à messieurs Dubar et Demazière qui ont privilégié l'analyse structurale, nous avons quant à nous opté pour la technique du récit de vie[29], formidable outil offert à la

[29] On sait que c'est Gaston Pineau qui est le pionnier des histoires de vie en formation ; il les considère comme appartenant à la catégorie des « arts formateurs de l'existence ». Le récit de vie apparaît dans le champ de la formation à la fin des années 70, dans le contexte des transformations économiques et sociales qui affectent les sociétés occidentales et des remises en cause politiques et idéologiques qu'elles entraînent. A cela, il faut ajouter le malaise identitaire né de l'incapacité des institutions à apporter des réponses aux interrogations et aspirations individuelles. Ainsi, les histoires de vie apparaissent en formation au moment où l'individu a de plus en plus de mal à trouver sa place dans « l'histoire collective » et où il est renvoyé à lui-même pour définir ses propres repères et faire sa propre histoire. Les histoires de vie en formation reposent sur le postulat que, à côté des savoirs formels et extérieurs au sujet que vise l'institution scolaire et universitaire, il existe des savoirs subjectifs et non formalisés que les individus mettent en œuvre dans l'expérience de leur vie et dans leurs rapports sociaux. Ainsi, les individus sont considérés comme des acteurs à part entière de leur propre formation, formation qu'ils s'assurent en formant l'histoire de leur vie et ce, dans le but non seulement d'agir sur eux-mêmes mais également sur les structures sociohistoriques dans lesquelles ils évoluent, en leur donnant les moyens de réinscrire leur histoire dans le sens ou la finalité d'un projet.



http://doc.univ-lille1.fr

recherche qui se veut compréhensive selon Dilthey[30], et qui comporte à notre sens de multiples avantages.

***a- Le récit de vie comme forme particulière d'entretien***

Le récit de vie est une des formes culturelles qui permet au sujet de « s'éprouver par la médiation de ses œuvres et le déchiffrage des signes de soi qu'elles recèlent »[31], de tenter cette expérience de lui-même et de conférer un sens à sa vie, à un vécu multiforme et épars, le sens de l'histoire individuelle s'élaborant à partir des significations que le sujet attribue aux événements de sa vie. Ayant donné du sens à sa vie, il peut actualiser et déployer ses potentialités dans un projet d'action pertinent qui lui permettra de se situer de manière critique dans son environnement et devenir un véritable acteur social. Ainsi, le récit accomplit sur le matériau indéfini du vécu un travail d'homogénéisation, de mise en ordre, de fonctionnalité signifiante dans lequel l'individu trouve le principe d'une conscience unifiée de son existence et de lui-même (C. Delory-Momberger, 2001).

« Le récit de vie résulte d'une « forme particulière d'entretien », l'entretien dit narratif, au cours duquel le chercheur demande à une personne dénommée « sujet » de lui raconter « tout ou partie de son expérience vécue » (D. Bertaux, 2006, p.11). Ainsi le récit de vie est une forme narrative et selon lui « il y a récit de vie dès lors qu'un sujet raconte à une autre personne, chercheur ou pas, un épisode quelconque de son expérience vécue » (D. Bertaux, 2006, p. 36). Ce récit de vie n'est pas une autobiographie oralisée car il s'agit d'un témoignage

[30] Dilthey ne souhaitait-il pas faire de l'histoire de vie le paradigme même de la recherche compréhensive qu'il opposait, à la recherche explicative des sciences de la nature ?

[31] Michel Fabre, professeur à l'Université de Nantes, préface de Les histoires de vie, de l'invention de soi au projet de formation, Christine Delory-Momberger, Anthropos, 2004.



http://doc.univ-lille1.fr

du sujet orienté par la volonté de connaître du chercheur qui le recueille et cherche à connaître indépendamment des enjeux propres à l'autobiographie.

***b - Les avantages du récit de vie***

L'intérêt du recours au récit de vie est que celui-ci permet d'enrichir considérablement les investigations du chercheur notamment parce qu'il apporte des renseignements auxquels l'observation directe ou le questionnement directif ne permettent pas d'avoir accès. En effet, par la dimension diachronique qui le caractérise, il permet d'appréhender « les logiques d'action dans leur développement biographique et les configurations de rapports sociaux dans leur développement historique. » Il permet alors d'avoir accès à ce qui est de l'ordre de la reproduction et des dynamiques de transformation. Il s'agit là d'une perspective **ethnosociologique** intéressante dans le cadre de notre travail de recherche dont l'intention est de partir de cas particuliers pour produire des connaissances générales en les mettant en rapport et ce, afin de faire émerger les données « **factuelles** » qu'ils contiennent « replacées dans leur ordre diachronique » , des « indices descriptifs ou explicatifs proposés par les sujets » en faisant ressortir les récurrences d'un parcours à l'autre, en émettant des hypothèses à partir de ces récurrences mais aussi en caractérisant les concepts dont ils sont porteurs ou révélateurs.

Le choix que nous avons fait d'avoir recours aux récits de vie comme technique de base de nos investigations repose sur le postulat que l'histoire d'une personne possède une réalité préexistante à la manière dont elle est racontée et indépendante de celle-ci. Ainsi, quelle que soit la manière dont est racontée l'histoire d'un individu, le récit renferme une vérité qu'il convient de déterminer. En effet, ce récit mérite d'être considéré comme renfermant une part



http://doc.univ-lille1.fr

de vérité car il correspond à la manière dont l'individu perçoit son parcours et est en mesure de le restituer[32]. En fait, le chercheur accède à des « versions » de la vérité. Et, ce qui est d'autant plus intéressant c'est qu'entre histoire « objective » et le récit « subjectif », il y a un écart, ou plutôt un espace, qui permet de réfléchir sur la dynamique des individus, sur ce qui les meut.

Mais en multipliant les récits de vie de personnes placées à un moment de leur vie dans des situations identiques ou « participant au même monde social, [et] en centrant leurs témoignages sur des segments » qui intéressent le chercheur et en les croisant, celui-ci parvient à extraire, par construction progressive, une représentation fiable de ce qu'il cherche à mettre en évidence. Ainsi, selon Christine Delory-Momberger (C. Delory-Momberger, 2001, p. 245), « ce que le récit construit et structure sans que le narrateur en ait pleinement conscience, le travail d'analyse et de réflexion historique va le questionner et le révéler ».

Il n'a donc pas été question de faire abstraction de la singularité des récits (étant donné que ce que nous cherchions était essentiellement de l'ordre du singulier) et donc de leur caractère partiellement subjectif pour ne retenir que les connaissances objectives, acquises par l'individu par son expérience. Bien loin de nous cette idée. D'ailleurs, est-ce possible ? Peut-on véritablement être objectif quand on se raconte ? D'ailleurs, faut-il obligatoirement chercher à distinguer les données objectives de celles qui ne le sont pas à partir du moment où ces dernières sont constitutives de l'individu ? Si tel est le cas, le travail du chercheur consiste peut être alors à identifier la part de subjectif dans le récit non pas pour en « faire fi » mais, au contraire, pour la considérer comme constitutive de l'histoire des individus et disant quelque chose d'eux.

[32] Le récit de vie, autrement dit la vie racontée, n'est pas la vie et il serait utopique de vouloir reconstituer pour soi-même ce qui serait le cours factuel et objectif du vécu.



http://doc.univ-lille1.fr

Bien sûr, l'expérience du sujet est constamment analysée à l'aide de filtres. Ceux-ci tiennent d'abord à la personne du chercheur qui n'aborde pas les entretiens de manière neutre. Il est travaillé par les « **mondes** » qu'il côtoie et ensuite au fait que la recherche est orientée par une problématique. Il aborde donc les récits de vie avec sa sensibilité, son savoir, sa culture, ses représentations, ses attentes …

***c – Les multiples vies à l'œuvre dans le récit de vie***

Nous avons conscience que, parce qu'un récit de vie raconte l'histoire d'une vie, il peut ne pas être linéaire[33] et il est forcément soumis à un inachèvement [34] ; de même, il nous a fallu tenir compte des « forces collectives qui réorientent [les] parcours de façon imprévue et généralement incontrôlée ». Nous avons notamment considéré le rôle de la famille, des collègues, des amis, bref, celui des ceux que nous avons nommés les « autres significatifs »[35] qui ont ce pouvoir d'influer sur le parcours d'un individu. D'ailleurs nous avons considéré que ces « autres » ne constituent pas un « monde » à part entière. Ils sont présents dans chacun des « mondes » des individus influençant leur parcours. L'individu ne peut en faire abstraction dans la mesure où sa parole, son corps, sa pensée, sont pleines de la parole, du corps, de la pensée des autres.

---

[33] Très souvent d'ailleurs il ne l'a pas été étant donné la complexité d'une vie ou encore celle de raconter une vie dans l'ordre chronologique, la mémoire faisant souvent défaut ou faisant le tri consciemment ou inconsciemment des épisodes de la vie dont elle veut garder précieusement la trace.

[34] En effet, pour reprendre les termes de Paul Ricoeur dans son ouvrage intitulé Temps et récit III. Le temps raconté, Paris, Seuil, « l'identité narrative » que se donne le narrateur par la « mise en intrigue » de soi-même n'est jamais qu'une figure parmi d'autres possibles, vouée à être indéfiniment reprise et révisée.

[35] J'emprunte cette expression à B. Charlier, J. Nizet et D. Van Dam qui l'utilisent dans leur livre intitulé Voyage au pays de la formation des adultes, dynamiques identitaires et trajectoires sociales, L'harmattan, 2005.



http://doc.univ-lille1.fr

Mais ce récit chaotique – car empruntant la sinuosité d'une vie – est néanmoins organisé autour d'une suite temporelle d'événements qu'il nous a fallu reconstituer parfois, de situations, qui en constituent la trame, la « colonne vertébrale ». C'est cette trame qu'il nous a appartenu de mettre en évidence ainsi que les « forces collectives » auxquelles l'individu est confronté. Là a été l'objet principal de notre travail d'analyse des entretiens.

Ces forces sont le résultat de multiples vies menées dans des mondes tantôt parallèles tantôt entrecroisés (professionnel, personnel, de formation…) que chaque individu actif mène. Selon D. Bertaux « chacune a ses lieux, sa temporalité, et surtout ses propres logiques de développement. » (D. Bertaux, 2006). D'ailleurs, quand quelqu'un entreprend de raconter son parcours, il est amené à faire référence à ces « univers » multiples aux logiques différentes qui les caractérisent voire à leurs interférences. Ainsi, cette nécessité de tenir compte de ces « forces » tient au fait que le sujet n'est pas un individu isolé cherchant sa voie dans «  des environnements passifs, tirant parti de chaque situation pour maximiser ses intérêts individuels, n'ayant [d'ailleurs] que des rapports instrumentaux avec autrui. En effet, les rapports affectifs ou moraux que le sujet tisse avec ses proches, ses amis, ses collègues, et plus globalement avec l'ensemble des réseaux de relations qu'il s'est construit, jouent un rôle non négligeable dans les choix d'un individu. Nous aurons l'occasion de le mettre en évidence dans le chapitre 7.

Autrement dit, il était fondamental de nous intéresser aussi aux différents groupes auxquels il appartenait au moment de ses choix afin de comprendre comment s'est élaboré son projet sachant que celui-ci ne s'est pas élaboré « in abstracto au sein d'une conscience isolée, mais a été parlé, dialogué, construit, influencé, négocié au cours de la vie en groupe. ».



http://doc.univ-lille1.fr

Reconstituer la structure diachronique d'un récit de vie nécessite de l'inscrire dans le temps historique afin de prendre conscience du poids « des phénomènes historiques collectifs et des processus de changement social » sur les parcours individuels. Il nécessite également de le (re)situer dans son histoire familiale comme le préconise Vincent de Gaulejac (V. de Gaulejac, 1999). En effet, « La mémoire familiale joue un rôle essentiel. Elle est porteuse de scénarios de vie qui indiquent aux héritiers des façons d'être et des façons de faire pour affronter les avatars de l'existence » (De Gaulejac, 1999, p. 15).

Ainsi, il s'est agi pour nous de ne pas isoler l'individu mais de le considérer comme un **être situé** socialement, familialement, historiquement et juridiquement[36]. De même, nous avons été attentive aux « oublis », aux blancs dans le récit parce qu'ils peuvent être hautement significatifs considérant alors qu'ils ne sont pas forcément tous fortuits[37]. Que penser en effet des personnes qui ne disent rien de leur famille ? Il convient assurément d'en tenir compte car, dans ce cas, le fait de ne rien dire en dit en réalité long sur l'individu et ses rapports à autrui.

***d – Les fonctions du récit de vie***

Nous avons utilisé le récit de vie tout au long de notre travail de recherche. Ainsi :

- le récit nous a permis de « baliser » notre terrain de recherche, ses spécificités. Il s'agit là de la fonction exploratoire du récit visant à donner une représentation

[36] Nous verrons dans la deuxième partie de ce travail l'importance non négligeable du monde juridique sur les parcours de formation d'adultes même si ceux-ci n'en ont pas toujours conscience.

[37] Si tant est que cela puisse être le cas.



http://doc.univ-lille1.fr

mentale des mécanismes de fonctionnement de notre objet d'étude (D. Bertaux, 2006, p. 50) ;
- le récit a conforté, perfectionné des représentations que nous avions à partir des indices qui ont été livrés par les individus et fait évoluer notre réflexion. Ainsi c'est l'ensemble des entretiens qui nous ont permis à la fois d'élaborer des hypothèses et de les vérifier. Il s'agit là de la fonction analytique (D. Bertaux, 2006, p. 51) ;
- le récit a revêtu une fonction expressive car il a été révélateur d'une large part des processus et rapports sociaux que nous avons voulu mettre en évidence (D. Bertaux, 2006, p. 52).

Mais quelle que soit la fonction du récit de vie celui-ci, selon D. Bertaux (D. Bertaux, 2006, p. 71), donne accès à trois ordres de réalité que nous avons pris en considération :

- la réalité historico-empirique qui correspond à l'histoire vécue c'est-à-dire aux « situations objectives du sujet », aux événements de son parcours mais également à la manière dont il les a « vécus, perçus, évalués et agis sur le moment » ;
- la réalité psychique et sémantique qui recouvre ce que le sujet sait et pense de son parcours. Celle-ci résulte « de la totalisation subjective » que le sujet a fait de ses expériences jusqu'ici ;
- la réalité discursive du récit qui correspond à ce que le sujet veut bien dire de ce qu'il connaît et pense de son parcours.

Autrement dit, outre le parcours objectif du sujet et le récit qui en est fait nous avons pris en considération un niveau intermédiaire, celui de la « totalisation subjective de l'expérience vécue » qui est selon D. Bertaux toujours en évolution. De même, par le récit de vie, nous avons eu accès à des informations



http://doc.univ-lille1.fr

personnelles relevant de niveaux d'analyse différents. D. Bertaux en dresse une liste. Ainsi, selon lui, le récit de vie permet d'avoir accès :

- à la structuration initiale de la personnalité du sujet en « habitus » ;
- aux apprentissages culturels et professionnels ;
- aux transformations psychiques ultérieures ;
- au type habituel de conduite ;
- aux rapports sociaux « objectifs » ou mieux, objectivés, propres à tel ou tel monde social et y définissant des places (composition, statuts), des rôles, des normes et attentes de conduite, des jeux de rivalité, de concurrence, de conflit ouvert ou larvé ;
- aux mécanismes sociaux, aux logiques sociales ;
- aux processus récurrents ;
-aux phénomènes culturels, sémantiques et symboliques.

Autrement dit, le recours au récit de vie nous a donné accès à une richesse d'informations sur l'individu et ce, à des niveaux très divers. « Un travail sur l'histoire de vie permet alors de saisir les articulations entre les phénomènes objectifs, les déterminations inconscientes et l'expérience subjective » (De Gaulejac, 1999, p. 19). Ce sont ces informations croisées à une analyse compréhensive du récit qui se sont révélées productives pour notre recherche.

### 3 – Les difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre du récit de vie

#### A – La réticence des personnes à se dire

Dans ce cadre, les difficultés rencontrées ont essentiellement tenu à la réticence de certaines personnes à se « livrer » à « l'apprenti » chercheur que nous



http://doc.univ-lille1.fr

sommes, qui malgré toutes les précautions prises pour recueillir la parole des personnes interviewées (respect, non-jugement[38], anonymat, confidentialité,…), ne peut empêcher les craintes, que nous avons d'ailleurs considérées comme légitimes puisque ressenties par les personnes interrogées[39]. En la matière, la confiance qu'évoquent D. Demazière et C. Dubar ne se décrète pas. Ces craintes étaient liées non seulement à l'utilisation des informations recueillies mais aussi au fait même de se « livrer », de « se dire » c'est-à-dire de donner une parole de l'ordre du personnel voire de l'intime[40].

On peut aussi penser qu'il n'est pas facile pour certaines personnes de se raconter car, le faire, c'est quelque part prendre le risque de revivre des épisodes plus ou moins douloureux de leur existence, épisodes parfois enfouis et non « (re) visités » depuis longtemps. Ainsi, raconter aurait pour effet de « réactualiser » des pans entiers de l'existence, d'en prendre conscience. Pour d'autres, se raconter c'est prendre le risque des épisodes de leur existence dont ils ont cherché à se préserver depuis plus ou moins longtemps. D'ailleurs, hors enregistrement, les personnes nous ont souvent confié prendre conscience de l'impact de l'entretien sur elles. Vincent de Gaulejac (De Gaulejac, 1999, p. 16) dirait pour expliquer cette prise de conscience : « L'histoire de vie s'inscrit dans un mouvement dialectique existentiel, là où le sujet humain, confronté à de multiples déterminations sociales, familiales et psychiques, tente de trouver une unité et de donner un sens à son existence ». Ceci nous fait dire que le genre[41] d'entretiens menés n'est pas neutre ; raconter son parcours de formation est souvent indissociable du récit d'événements personnels, voire intimes qui ont

[38] Est-ce d'ailleurs possible ?

[39] C'était pour nous un parti pris de considérer la parole recueillie comme une parole sincère, véritable, non contestable, légitime.

[40] Même si la pratique qui consiste à se dire n'est pas nouvelle, elle ne va pas de soi. Et la frontière entre le personnel et l'intime n'est pas toujours évidente à déterminer surtout en situation d'entretien.

[41] Entretiens non-directifs



http://doc.univ-lille1.fr

jalonné l'itinéraire individuel, et est, par bien des aspects un exercice difficile dont on ne ressort pas indemne.

Ainsi, il n'est pas rare de s'apercevoir au cours d'un entretien que les événements survenus dans le monde de la formation ou le monde professionnel ont à voir avec des événements du monde personnel, familial (divorces, séparations, problèmes financiers, maladies,…) des individus et provoquent chez eux des réactions pouvant aller du rougissement, traduisant souvent la gêne, le malaise, aux larmes exprimant que ce qu'ils livrent est encore très douloureux. Enfin, même si la pratique de ce type d'entretiens basé sur « l'obligation[42] de se dire » n'est pas nouvelle historiquement, il reste néanmoins qu'elle n'est pas banalisée de telle sorte que les individus ont encore du mal à se « faire » à ce genre de pratiques pouvant être assimilée à du « **voyeurisme** ». En effet, comment préserver l'intégrité de l'individu qui se raconte face au risque d'intrusion du chercheur ?

Pourtant, l'individu vit dans une société où le « moi n'est plus haïssable»[43]. Bien au contraire, selon C. Delory-Monberger, il semble qu'il soit dans l'air du temps de l'exhiber, de le mettre en valeur voire même que l'individu soit dans l'obligation de se « dire ». Bien au-delà de l'obligation de décliner son identité, le sujet est aujourd'hui[44] amené de plus en plus souvent à dévoiler quelque chose de son historicité engageant un certain rapport de l'individu à lui-même dans le temps, pour comprendre son histoire, le sens de ce qui lui arrive, de ce qu'il fait

[42] Cette « obligation » n'en est pas vraiment une car les personnes sont libres de raconter certains événements ou pas ; c'était l'une des règles que nous avions fixées dès le démarrage des entretiens.

[43] Les histoires de vie, Christine Delory-Monberger, Anthropos, 2004.

[44] Selon Michel Fabre, professeur à l'Université de Nantes (Centre de Recherche en Education de Nantes), dans la culture francophone, les approches biographiques se multiplient dans les années 70 sous les influences conjuguées d'une sociologie de l'acteur, d'une attention renouvelée au monde de la vie quotidienne et également d'un renouveau d'intérêt pour le genre autobiographique.



http://doc.univ-lille1.fr

afin de « s'ouvrir à d'autres possibilités de vie »[45] et ainsi peut être finalement de devenir celui qu'il est[46]. C'est notamment le cas des personnes qui souhaitent bénéficier de dispositifs juridiques comme la validation des acquis de l'expérience ou le bilan de compétences puisque ces dispositifs enjoignent les individus à se dire, à se raconter dans le but de donner du sens et peut-être une certaine cohérence à leur parcours. Ainsi, aujourd'hui, il n'y aurait plus véritablement de frontières étanches entre l'espace public et l'espace privé des sujets comme c'était pourtant historiquement[47] le cas, comme, on aura l'occasion de le voir, les frontières entre le temps de formation et le temps personnel de l'individu tendent à disparaître.

Cela nous a amené à nous questionner sur la posture du chercheur, qui dans une certaine mesure peut être assimilé à un « **voyeur** » voire un « **violeur** », et plus largement sur sa légitimité : au nom de quoi le chercheur s'octroie-t-il le « droit » d'investiguer la vie des individus dans le but de produire de la connaissance ? A cette question, nous n'avons pas trouvé de réponse si ce n'est que produire de la connaissance sur le monde dans lequel nous vivons afin de le comprendre, pour notamment être en capacité d'agir sur lui, est une raison, sinon suffisante, du moins qui nous semble valable.

Ajoutons que les individus interrogés dans le cadre de notre recherche étaient volontaires et avaient la possibilité d'exercer un droit de retrait si tel était leur volonté, et ce, à n'importe quel moment de l'entretien. Nous avons le souvenir d'une personne en particulier, Sabine, pour qui la situation d'entretien était particulièrement pénible mais qui à aucun moment n'a émis le souhait d'arrêter.

---

[45] Idem.

[46] En Allemagne, l'approche scientifique des histoires de vie s'enracine dans une tradition philosophique qui conçoit la vie comme travail de formation.

[47] Nous faisons référence à l'antiquité gréco-romaine.



http://doc.univ-lille1.fr

D'une certaine manière, cette attitude interroge également le chercheur. En effet, comment expliquer que des individus acceptent de (re)vivre un moment particulièrement douloureux pour eux ? Quel rôle le chercheur joue-t-il précisément dans cette situation pour la personne en situation d'entretien ?

De même, même si le chercheur a accès à des éléments de la sphère personnelle voire intime des personnes, il n'a accès qu'à ce que les personnes veulent bien révéler d'elles[48] dans un contexte fixé en amont de l'entretien où, rappelons-le, un certain nombre de règles déontologiques sont posées de sorte qu'à aucun moment le chercheur n'est en situation d'extorquer des informations (situation du violeur) ou de « voler » des informations (situation de voyeur).

**B – Le nombre d'entretiens**

Afin de comprendre la « logique individuelle », nous avons mené des entretiens individuels non-directifs auprès d'individus salariés que nous avons repérés en raison des dispositifs juridiques qu'ils avaient mobilisés comme ressources dans le cadre de leur parcours de formation et que nous avions repérés dans notre travail de DEA comme vecteurs d'individualisation. Notre public cible était donc constitué de personnes ayant actionné un (ou des) dispositif(s) juridique(s) de formation individualisant(s)[49], inscrites au CUEEP soit en Master 1, soit en licence de Sciences de l'Education, soit encore en Master 2. Ces personnes ont la particularité d'avoir mobilisé plusieurs

[48] Du moins dans une certaine mesure car nous sommes de ceux qui pensent que les individus ne sont pas en situation de tout contrôler et qu'ils révèlent des choses d'eux-mêmes en dehors d'une situation d'interlocution, avant même d'avoir prononcé quelque parole que ce soit.

[49] Ces dispositifs sont le CIF, le DIF, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience. Notons qu'aucun des individus rencontré n'avait mobilisé de DIF. Cela s'explique en raison de la « jeunesse » du dispositif au moment de l'entretien.



http://doc.univ-lille1.fr

dispositifs juridiques de formation, le plus souvent des dispositifs identiques, ce qui était intéressant dans le cadre de notre recherche pour faire émerger les modèles de parcours dans lesquels les individus évoluaient.

Durant les entretiens, nous avions une « vague » idée de ce que nous cherchions ; notre préoccupation était de répondre aux questions que nous nous posions au début de notre travail de recherche. D'ailleurs, plus nous avancions dans nos investigations, plus ce que nous cherchions « s'éclairait ». Ainsi, nos préoccupations de recherche « prenaient forme », s'affinaient chemin faisant, « prenaient sens ».

Au départ, ce que nous cherchions pouvait se résumer en trois axes de questionnement et trois objectifs qui leur étaient associés :

| AXES DE QUESTIONNEMENT | OBJECTIFS |
|---|---|
| 1) Le retour en formation | 1) mettre en évidence les facteurs endogènes et exogènes qui ont présidé au retour en formation et ainsi comprendre la motivation et l'implication du salarié |
| 2) Le projet de formation | 2) mettre en évidence la façon dont le projet s'est mis en place, le rôle des dispositifs juridiques de formation, du salarié, les choix du salarié ou ceux qu'il pourrait faire, ses objectifs ou les difficultés auxquelles il a été confronté ainsi que les stratégies qu'il a mises en œuvre pour les résoudre ou les contourner. |
| 3) La formation | 3) mettre en évidence la façon dont celle-ci s'est |



http://doc.univ-lille1.fr

| | |
|---|---|
| | vécue, l'implication du salarié, les bénéfices retirés compte tenu de ses objectifs ou attentes, les difficultés rencontrées pendant la formation ainsi que les stratégies qu'il a déployées pour y remédier. |

Nous avons obtenu des réponses à l'ensemble de ces questions. Les résultats ont donc été concluants de ce point de vue. Mais notre travail d'investigation s'est révélé plus riche encore dans la mesure où il nous a permis de comprendre :

- que les individus en situation de retour en formation évoluent dans des mondes différents (juridique, des « autres significatifs », professionnel, académique, personnel …) ;
- que ces mondes ont leurs spécificités, leurs temporalités ;
- que ces mondes se côtoient ne marquant pas forcément de frontières étanches ;
- que ces mondes sont partiellement en tension ;
- que les tensions se « rencontrent » dans le dispositif de formation.
- que ces mondes déterminent l'utilisation des dispositifs juridiques de formation et dispositifs de formation par les individus ;
- que l'individu « est agi » par ces mondes autant qu'il « agit sur ces mondes ».

Au total, quatorze entretiens ont été menés en deux temps. Une première série d'entretiens a servi d'amorce à notre problématique de recherche. La deuxième série est venue d'une part confirmer ce que nous avions découvert grâce à la première série d'entretiens, d'autre part élargir nos « horizons d'attente », nos perspectives de recherche.

S'est alors posée à nous la question du nombre d'entretiens nécessaires pour attester de la portée scientifique de nos résultats. En effet, ces quatorze



http://doc.univ-lille1.fr

entretiens nous permettaient-ils de produire un quelconque savoir scientifique ? Se poser cette question nous renvoie à une autre question : qu'est-ce qui distingue le savoir scientifiquement rigoureux de toute autre sorte de connaissance ? Autrement dit, quelle était la valeur de la connaissance ainsi produite ?

En effet, d'aucuns pourraient douter de la portée des résultats que nous avons obtenus dans le cadre de ce travail de recherche étant donné le nombre d'entretiens réalisés. Ceci étant, le but de notre recherche était bien de **comprendre** plutôt que **d'expliquer** ; à ce titre, nous insistons sur le fait que les résultats que nous présentons n'ont aucune prétention à la généralité. Il s'agissait pour nous de comprendre des phénomènes, des comportements comme s'il s'agissait d'appréhender les parties d'un « Tout ». Il convenait pour nous de créer un **« espace d'intelligibilité** ».

En effet, dans notre travail, il ne pouvait pas être question de « vérification par répétition »[50] , parce qu'il s'agissait de rendre compte du caractère unique, singulier des événements biographiques pour les individus les ayant vécus et tenant à des circonstances, elles aussi, singulières. Il ne pouvait non plus être question, sous prétexte de scientificité, de vérifier les résultats par de quelconques lois de la nature[51] qui en attesteraient l'immuabilité, et donc la fiabilité, la véracité. Car qu'est-ce qui distingue le savoir scientifiquement rigoureux de toute autre sorte de connaissance, sinon le fait qu'il offre à tous et

[50] Les sciences du non-répétitif peuvent fonder elles aussi leur savoir général sur du répétitif bien qu'il ne se répète pas à l'identique.

[51] Les lois de la nature sont définies par leur invariance dans l'espace et dans le temps, laquelle renvoie à « l'expérimentation dans des conditions contrôlées et la réduction de la complexité du monde matériel à un petit nombre de causes générales », Emergence, complexité et dialectique, Lucien Sève, Odile Jacob, 2005.



http://doc.univ-lille1.fr

chacun des moyens précis de l'éprouver autant qu'on le voudra, et donc de l'invalider s'il se peut ?[52]

Ceci étant, en disant cela, nous sommes consciente qu'il y a toujours de l'universel dans le singulier ; en effet, si la science ne porte que sur l'universel, le réel étant toujours singulier, comment pourrait-elle donc en être la science ? Et même si nous entendons rendre compte de « phénomènes historiques » individuels complexes[53], les résultats que nous avons obtenus ne peuvent être condamnés à se voir « estampiller » d'une subjectivité fragile, fruit de la pure interprétation historique. Ce qui est scientifique se définit par « la possibilité de faire des tests », de vérifier ; or tous les résultats que nous vous exposons sont vérifiables. Les entretiens en témoignent.

Si l'idée de **science du singulier** paraît tellement difficile à admettre pour beaucoup, « le problème tient à leur conception de la science, qu'ils considèrent comme quelque chose de monolithique, fondé sur les régularités, la répétition et la capacité de prévoir le futur ». Or, « la science traitant d'objets historiques complexes est une entreprise différente, mais tout aussi importante. Elle tente d'expliquer le passé, non de prévoir le futur. Elle recherche les principes de la régularité qui sont à la base du caractère unique de chaque espèce, de chaque interaction, tout en mettant en valeur cette singularité irréductible et en la décrivant dans toute sa splendeur. La notion de science doit alors être modifiée pour rendre compte de la vie[54] ».

Selon l'auteur encore, « L'histoire renverse cette image stéréotypée que nous avons de la science : une démarche précise, sèche, qui dépouille tout phénomène

[52] Idem.

[53] Ayant donc un statut dévalué dans le domaine scientifique, professionnel.

[54] Quand les poules auront des dents, S.J. Gould, Editions du Seuil, Paris, 1991, p.72-73.



http://doc.univ-lille1.fr

complexe de son caractère unique et le réduit à une expérience de laboratoire, contrôlée, intemporelle, et reproductible à l'envie. « Nous avons tellement été habitués à penser que la démarche des « sciences dures », avec son recours à la quantification, l'expérimentation et la réplication, est fondamentalement supérieure, et la seule qui soit véritablement orthodoxe, que toutes les autres démarches ne peuvent paraître que bien faibles en comparaison. Mais les sciences de type historique procèdent en reconstituant des séries d'événements contingents, en expliquant rétrospectivement ce qui n'aurait pu être prédit. Que les preuves soient suffisantes, et l'explication peut devenir aussi rigoureuse et sûre que n'importe quelle autre dans le domaine de la science expérimentale ». En réalité, toute donnée scientifique porte, bien qu'en proportions différentes, à la fois du **singulier** et de l'**universel**.

**C – La parole des individus comme source de connaissance**

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous nous sommes basée sur la parole des individus ; notre posture de chercheure a été une posture que nous avons appelée « analytique-compréhensive » et a visé à produire méthodiquement du sens à partir de la parole individuelle. Cette posture a nécessité de notre part que nous comprenions la parole « ordinaire »[55]. Selon C. Dubar, « Comprendre la parole ordinaire » est une obligation dans la mesure où celle-ci ne parle pas d'elle-même. En effet, on ne peut jamais être sûr du sens de ce qui est dit car celui-ci dépend de la « cohérence » de tous les éléments (extra-linguistiques) de la situation d'énonciation. En effet, la parole ne véhicule pas seulement des significations mais aussi des sens (subjectifs et objectifs[56]) qui échappent à la seule analyse linguistique selon C. Dubar. Pour avoir accès à ces sens, il nous

[55] Celle des individus lors des entretiens. Ceci postule que cette parole n'est pas directement appréhendable.

[56] Il nous a fallu nous questionner sur le sens d'« objectif » et de « subjectif » dans ce cadre.



http://doc.univ-lille1.fr

fallait procéder au recueil et au traitement « **compréhensif** » des paroles des sujets qui ont fait l'objet d'entretiens.

Et les questions qui se sont posées ont alors été de savoir si premièrement, il était « judicieux »[57] de faire la part d'objectif et de subjectif dans les paroles des individus dans la mesure où, selon nous, les paroles de l'individu forment un **tout**[58] difficilement sécable, et si c'était le cas, comment cela était possible. Deuxièmement, il nous fallait trouver le moyen de procéder au traitement « compréhensif » des paroles des individus sans trahir leur pensée. Cela nécessitait donc que nous comprenions comment les individus structurent le sens de leur « monde social », le produisent et rendent possible son appropriation et son interprétation par le chercheur.

Mais, prendre en compte la parole des individus nécessitait également que nous nous interrogions sur la manière de considérer le langage, et, de l'analyser. En effet, fallait-il le considérer comme simple support de l'action (et ainsi ne pas le considérer comme un élément déterminant de production de sens) ou comme une « **activité de mise en forme** », « **une matrice de production de formes différentes de conceptions de MOI et du MONDE** » selon Cassirer (Cassirer, 1952, p. 30) faisant du langage le moyen grâce auquel le social « prend forme », les sujets humains se socialisent en s'appropriant ces formes ? En outre, comment allions-nous extraire le « véritable »[59] sens des paroles des individus ? L'analyse structurale ne nous semblait pas pertinente pour ce faire. D'où l'invention d'une méthodologie opérationnelle que nous présentons un peu plus loin dans ces développements.

---

[57] En même temps nous sommes consciente qu'avoir accès à la part de subjectif des individus permet dans une certaine mesure de mieux comprendre qui ils sont et comment ils fonctionnent.

[58] Et distinguer « objectif » et « subjectif » paraît non seulement artificiel mais surtout difficile voire impossible sans prendre le risque de trahir la pensée des individus.

[59] Pour peu que celui-ci existe.



http://doc.univ-lille1.fr

Pour répondre à ces questions, nous avons utilisé en particulier les travaux de Dubar qui affirme que c'est par la catégorisation sociale mise en œuvre dans le récit biographique que le sujet structure le sens de son « **monde social** », le produit et rend possible son appropriation par le sujet et son interprétation méthodique par le chercheur. C'est par la production de ses propres catégorisations du social, et pas seulement dans son rapport aux catégories « officielles », que le sujet s'approprie à la fois une conception du monde social et de sa place (actuelle, présente et future) à l'intérieur de celui-ci. Ainsi, réfléchir au sens subjectif consiste à mettre en évidence la structure de l'ordre catégoriel qui organise la production de son récit et la dynamique de son inscription dans cet ordre.

De même, la perspective que nous avons adoptée considère la parole comme une source essentielle. En effet, le langage ne doit pas être considéré comme un simple support de l'action mais pour reprendre les propos de Cassirer comme « un processus par lequel le réel se constitue pour nous comme milieu dans l'unité et la pluralité de son activité signifiante » (Cassirer, 1953, p. 51). Autrement dit, le langage est non seulement un système de signes, un « enchaînement de symboles », un milieu mais aussi « une activité de mise en forme » (Cassirer, 1952, p.30), « une matrice de production de formes différentes de conceptions de MOI et du MONDE (Cassirer, 1952, p. 33). C'est donc dans et par le langage que le social « prend forme » et c'est par la parole que les sujets humains se socialisent en s'appropriant ces formes. Et cette activité d'appropriation des formes sociales revêt un caractère **itératif et provisoire,** donc inachevé puisque l'histoire d'un individu est soumise à l'inachèvement perpétuel, à un achèvement qui est toujours devant lui.



http://doc.univ-lille1.fr

De même, à l'instar de Cassirer (Cassirer, 1972) si toute parole et tout texte constituent des « réseaux de relations par lesquels se réalise l'activité signifiante » alors il nous a fallu entrer dans ces réseaux, « tenter d'en démêler les fils, déployer la même activité signifiante que le sujet lui-même ». Tout cela dans le but d'identifier les catégories du social qui structurent les paroles d'un sujet mais également de repérer les identifications et différenciations, les disjonctions et conjonctions qui structurent l'activité signifiante.

Nous avons procédé à l'analyse des entretiens en cinq étapes :

- nous avons d'abord recherché les **séquences-types** des différents entretiens que nous avons recueillis. Dans ce cadre, il s'est agi pour nous de regrouper et d'ordonner les séquences du parcours de vie des individus dans l'ordre chronologique depuis la sortie de l'école jusqu'à la situation d'entretien et ce, en regroupant toutes les unités concernées pouvant constituer une même séquence-type. Nous avons à cette occasion élaboré un axe du temps afin de croiser les informations personnelles des individus avec les informations relatives à leur formation ou parcours professionnel ;

- dans un deuxième temps, nous avons recherché les **actants du récit** des individus. Cette opération a consisté en une identification des personnages qui ont eu un rôle dans le parcours des personnes, le rôle des **autres significatifs**, que ce rôle ait été considéré comme positif ou négatif, majeur ou résiduel. Il s'est agi pour nous de comprendre leur influence sur les individus interrogés, de faire émerger leur véritable rôle. A cette occasion, nous avons pu nous apercevoir que beaucoup des individus interrogés ne se rendaient pas forcément compte de l'impact de ces personnes sur leur parcours individuel ;



http://doc.univ-lille1.fr

- dans un troisième temps, nous avons recherché les **classes d'arguments** qui structurent les récits des individus. Nous avons procédé à une mise en intrigue de leurs récits et cherché à identifier leurs **univers de croyances**. Pour cette analyse, nous avons en partie repris le travail de messieurs Dubar et Demazière. Selon eux, « le troisième niveau d'analyse et de déroulement de l'entretien considéré comme un récit, et que Barthes appelle celui de la « narration », concerne l'ensemble des arguments, démonstrations et propositions des individus destinés à convaincre le chercheur qui les interroge et dialogue avec eux.

Mais convaincre de quoi ? C'est toute la question de la narration considérée comme une manière spécifique de défendre une thèse, d'affirmer des convictions, de convaincre d'une vision du monde, de la vérité d'un univers de croyances, de la légitimité d'un système d'attitudes.

La manière spécifique de le faire dans un récit est la **mise en intrigue**. Construire une intrigue, c'est organiser les éléments d'un récit (séquences, actants,…) de manière à ce qu'ils constituent une énigme, un problème à résoudre, un « coupable à trouver », un dilemme à traiter. C'est transformer une suite chronologique (de séquences, d'actants, …) en une argumentation logique, c'est-à-dire une série « d'après » en un enchaînement de « donc ». C'est « faire de la consécution avec de la conséquence » comme l'affirme R. Barthes, une histoire à raconter avec une thèse à défendre. L'analyse à ce troisième niveau consiste donc à regrouper l'ensemble des unités argumentaires selon des « classes d'arguments » dont chacune représente une étape logique dans un raisonnement. Pour ce faire, il faut porter une attention toute particulière à ces moments où le sujet dialogue avec le chercheur, argumente des réponses à ce qu'il pense être les questions qui lui sont posées » ;



http://doc.univ-lille1.fr

- dans un quatrième temps, nous avons exploité la richesse des entretiens en extrayant les autres données présentes et plus particulièrement celles relatives à leur parcours de formation en faisant ressortir :

* les dispositifs juridiques de formation actionnés par les individus dans le cadre de leur parcours ;
* les objectifs qu'ils poursuivaient en actionnant ces dispositifs ;
* les bénéfices retirés de ces dispositifs ;
* l'initiateur de leur formation ;
* leur projet de formation, leur motivation, les déterminants à ce projet ;
* les stratégies d'information et d'élaboration de leur projet de formation ;
* leurs marges de manœuvres et les alternatives à leur projet de formation ;
* les difficultés rencontrées durant leur parcours de formation (obstacles, oppositions, …) ;
* les stratégies mises en œuvre pour remédier à ces difficultés (alliances, négociations, …) ;
* les bénéfices retirés de la formation et leur implication dans la formation.

Ces entretiens nous ont également permis :

- d'identifier si les individus étaient « victimes » de conflits de projets et, si tel était le cas, d'en rechercher leur origine ;
- d'identifier la place de la formation dans le projet de vie des individus ;
- d'identifier les projets des individus au moment de l'entretien, projets tant professionnels que personnels et de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

Ces entretiens nous ont appris en fait beaucoup plus sur le monde des « autres significatifs[60] » que les individus « côtoient », précisément sur ce qui les motive et les mobilise et sur les manières d'appendre (**apprenance**) que sur les **mondes juridique** (celui des dispositifs juridiques de formation) qu'ils mobilisent finalement peu dans leur discours si ce n'est pour évoquer l'utilisation de tel ou tel dispositif, et **académique** (celui des dispositifs de formation) qui n'est paradoxalement quasiment pas évoqué. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces points dans les chapitres 5, 6 et 7.

Pour analyser ces entretiens, nous avons non seulement eu à extraire des mots-clés « autour desquels se déploient les dispositifs de catégorisation » mais également à tenir compte de l'interaction verbale et non verbale avec le chercheur. Ainsi, pour ce qui concerne le langage, nous nous sommes attachée à la matérialité de la mise en mots du sens c'est-à-dire au choix des mots qui n'est pas neutre.

#### D – La démarche inductive comme source de connaissance

Notre démarche s'est voulue **inductive** c'est-à-dire que nous sommes essentiellement partie du recueil de données, et notamment de la parole des gens interrogés dans le cadre des entretiens, pour produire des connaissances. Or, nous n'ignorons pas que la démarche inductive n'est pas sans poser problème du point de vue scientifique. La question que nous nous posions était celle de la valeur de la connaissance ainsi produite. A ce titre, il ne s'agissait pas pour nous de nous laisser « aveugler » par ce que A. F. Chalmers (A. F. Chalmers, 2008, p. 23) appelle « l'inductivisme naïf » selon lequel la science commencerait par l'observation. En effet, selon « l'inductiviste naïf » le corps du savoir

[60] Ils appartiennent au « monde personnel » des individus développé dans le chapitre 7.



http://doc.univ-lille1.fr

scientifique se construit par induction à partir des données d'observation. Ainsi, « plus les faits établis par l'observation et l'expérience s'accumulent et plus ils deviennent sophistiqués et spécialisés au fur et à mesure que nos observations et nos expériences s'améliorent, plus grand sont le degré de généralité et le domaine d'application des théories qu'un raisonnement inductif bien mené permet de construire. La science progresse de manière continue, elle va de l'avant et se surpasse continuellement, prenant appui sur un corpus de données d'observation toujours plus grand » (A. F. Chalmers, 2008, p. 27).

Ceci ne signifie pas pour autant que la théorie est « découverte » dans les données ; celle-ci est produite par le chercheur à partir des données qu'il a à sa disposition, à partir desquelles il a formulé des concepts dont il a fait émerger les propriétés et entre lesquelles il a établi des relations. Autrement dit, la théorie est un « **construit** » du chercheur[61]. Selon Dubar (Dubar, 1997, p. ) la théorie découle «  d'une élaboration progressive et continue de concepts, propriétés et relations jusqu'à l'écriture de résultats jugés convaincants » qui dans notre recherche avait pour origine la parole « ordinaire ».

De même, nous n'ignorons pas que l'observation et l'expérience sont guidées, nourries par la **théorie**. En effet, quand le chercheur aborde le « terrain », il a en tête une perspective d'analyse globale, un ensemble de grandes questions et éventuellement de réponses possibles mais ouvertes, une « sensibilité théorique » pour guider son recueil de données. D'ailleurs le contraire peut-il être le cas ? En effet, si tel n'était pas le cas, le risque serait que le chercheur

[61] Pour autant selon A. F. Chalmers les théories nouvelles sont conçues de manière fort diverses et souvent selon un grand nombre de voies différentes : certaines ont pu apparaître à celui qui les a découvertes dans un éclair d'inspiration ; une nouvelle découverte peut également survenir par accident ; une découverte peut encore survenir à l'issue d'une longue série d'observations et de calculs. Il ajoute que les théories peuvent être, et sont généralement conçues avant que soient effectuées les observations nécessaires pour les tester (A. F. Chalmers, 2008, p. 69).



http://doc.univ-lille1.fr

n'ayant pas donné un sens, une orientation à son travail de recherche ne sache pas ce qu'il cherche ni même où il doit chercher, ou, ne puisse pas parvenir à théoriser le fruit de son travail.

A partir du moment où le chercheur « **enracine** » la théorisation dans le traitement de données empiriques, cela signifie qu'il doit procéder à une comparaison systématique et continue des données qu'il rassemble progressivement. Il doit se créer **ses propres outils d'analyse** c'est-à-dire ceux qui sont le plus opérants pour lui. Cette théorisation ne s'élabore pas en une seule fois ; elle résulte de comparaisons qui s'effectuent à différents niveaux et en différents temps. D'ailleurs, la notion de temps est également intéressante du point de vue de la souplesse du rythme du déroulement de la recherche. En effet, à partir du moment où le travail du chercheur ne repose plus sur la théorie mais sur les faits[62], alors, le rapport au temps devient plus souple. Le chercheur est en effet tenu de s'adapter au terrain et d'alterner des phases de recueil de données, d'analyse, de comparaison, de transformation et de saturation progressive des catégories. D'ailleurs, l'une des principales occupations du chercheur, à rattacher directement à la démarche inductive, réside dans la réduction du matériau brut, fruit du recueil de données, ainsi que dans l'activité de codage et de conceptualisation.

**E – Les opérations nécessaires dans la chaîne de transformation du matériau brut**

D'après D.Demazière et C.Dubar, le travail de recherche doit souffrir trois opérations de traduction /nomination toutes deux nécessaires dans la chaîne de transformation du matériau brut :

[62] Les faits comme théorie cristallisée.



http://doc.univ-lille1.fr

- la première intervient dès le recueil de données effectué. Il s'agit à ce stade de coder les informations recueillies dans le langage ordinaire des sujets pour les traduire en catégories. L'objectif de cette étape est de faire émerger le plus de concepts et de catégories. Le codage consiste à rattacher une information à une catégorie analytique provisoire. Et chaque nouvelle occurrence est codée par comparaison avec les occurrences précédemment codées dans la catégorie. Ainsi, la comparaison continue génère de nouvelles propriétés théoriques de la catégorie, enrichit ses significations, et la théorie émerge petit à petit. Dans cette phase, le codage est à la fois un classement, une agrégation et une traduction, puisque les catégories doivent bien être mises en mots, explicitées. A ce moment du travail de recherche, moment où la théorisation n'est pas stabilisée, où la collecte de données n'est pas achevée, les processus de nomination empruntent tant au langage ordinaire qu'au langage du chercheur. Autrement dit, la théorie est en cours d'élaboration ;

- la deuxième opération de traduction/nomination débute quand les catégories émergentes de la première phase sont formulées c'est-à-dire quand le chercheur travaille moins son matériau brut. L'essentiel réside alors dans l'intégration de ses catégories dans un ensemble plus structuré : les catégories émergentes doivent être reliées entre elles plus étroitement que dans la phase précédente, jusqu'à former un système plus cohérent et plus intégré d'hypothèses, éparses à l'origine. Ainsi, la théorie se stabilise petit à petit, les propriétés non pertinentes sont éliminées et les catégories sont saturées. A ce stade, la formulation de la théorie implique la traduction des catégories initiales en concepts de niveau supérieur, qui sont formulés dans la terminologie du chercheur, et peuvent s'appuyer sur d'autres travaux de recherche. De même, passer à un niveau supérieur d'intégration de la théorie, c'est déplacer le regard des catégories vers les relations entre elles ; et ce déplacement s'accompagne d'une nomination particulière, à savoir la formulation de concepts de niveau supérieur. On quitte



http://doc.univ-lille1.fr

alors le langage ordinaire mais en l'utilisant comme ressource. Il n'est pas oublié mais il devient plus périphérique dans la théorisation ;

-la troisième opération de traduction/nomination consiste à resserrer la cohérence logique de la théorie par un processus de conceptualisation et d'abstraction. Nous quittons là définitivement le langage ordinaire pour adopter le langage du chercheur et raisonner en termes de catégories conceptuelles. Dans ce cadre, la terminologie doit former système, doit être cohérente puisque l'objectif est d'atteindre une intégration maximale de la théorie autour d'une catégorie centrale qui condense les principales dimensions de l'analyse.

L'ensemble constitué de ces trois opérations montre bien comment la théorie s'enracine à partir du langage ordinaire des personnes interviewées, c'est-à-dire à partir du matériau brut recueilli par le chercheur.

**F – L'importance du langage et de la catégorisation**

Ceci étant en affirmant cela, nous ne réglons pas le délicat problème du traitement des mots des personnes interrogées qui évoluent dans des mondes (les leur) qui détiennent leur propre langage. En effet, comment très concrètement traduire les données recueillies en concepts opérants prenant bien appui sur la parole des gens et construire ainsi progressivement une théorie qui aurait pour fondement les données empiriques recueillies ? Poser cette question c'est indirectement reconnaître qu'il faut s'interroger sur le langage, lui attribuer une place centrale dans les travaux. Nous avons eu notamment à nous interroger sur le rôle du langage dans la catégorisation, à sa portée symbolique, à son pouvoir structurant, aux « jeux de langage ». Le langage n'est pas un simple « outil » de description des phénomènes mais un véritable instrument de constitution de



http://doc.univ-lille1.fr

ceux-ci. Autrement dit, comme l'affirme Cassirer « catégoriser est bien un jeu de langage ».

Ainsi donc ces « **jeux de langage** » sont essentiels à la catégorisation et comme le disent C. Dubar et D. Demazière ils « impliquent une conception multiréférentielle des catégories, ainsi d'ailleurs qu'une approche pragmatiste de la catégorisation comme activité pratique ayant des dimensions affectives ». De même, selon Levi-Strauss « Chaque culture développe donc une théorie du monde réel et met en mots un réseau spécifique de ressemblances de famille en bricolant ses catégories et en valorisant ses prototypes dans une pensée plus ou moins sauvage », une pensée typique du monde dans lequel elle émerge, un langage typique. Par conséquent, nous avons forcément dû nous intéresser au langage (aux mots ou à l'absence de mots) puisque c'est sur lui que se fonde l'activité de construction du réseau conceptuel que constitue la catégorisation, et que c'est grâce à lui que la construction des « mondes » propres à chaque culture est possible.

Concernant la notion de catégorie, C. Dubar et D. Demazière distinguent trois **types de catégories** autour desquelles le travail du chercheur s'organise :

-les catégories administratives, celles des codifications officielles et normatives ;
-les catégories naturelles, ordinaires, qui correspondent au langage « naturel » des acteurs, des personnes étudiées à travers leurs productions langagières ;
-les catégories théoriques des schèmes construits par le chercheur.

Ces trois types de catégorisation existent et sont vraisemblablement utiles et notre préoccupation de chercheur a bien été de partir des données recueillies, c'est-à-dire du langage naturel des acteurs, pour élaborer des catégories théoriques sans pour autant nous laisser enfermer par des catégories officielles.



http://doc.univ-lille1.fr

Notre travail a consisté à produire des **schèmes descriptifs et interprétatifs** qui nous ont permis de révéler des logiques d'acteurs, d'introduire des « **îlots d'intelligibilité** » en comparant ces différentes logiques.

## CONCLUSION

Pour conclure sur cette partie, nous voudrions dire combien cette recherche s'est révélée enrichissante du point de vue des interrogations qu'elle a soulevées à l'apprenti chercheur que nous sommes. Elle a au moins eu ce mérite. Certes, répondre à nos interrogations n'a pas toujours été simple. Cela a nécessité de notre part non seulement d'enrichir notre corpus théorique mais surtout de nous positionner clairement sur les plans éthique et épistémologique.

Nos difficultés ont essentiellement tenu à la nature du matériau support de notre recherche qu'est le matériau humain et à notre objectif qui était de « comprendre » des comportements humains. En effet, comment comprendre ce qui par nature est complexe ? Ceci suppose que le chercheur prenne un minimum de risques et fasse preuve parfois d'un minimum d'imagination, d'audace. Ainsi, en fut-il le cas de Maxwell qui proposa sa « théorie dynamique du champ électromagnétique » en 1864. C'était une conjecture audacieuse, parce qu'elle entrait en conflit avec les théories généralement acceptées à l'époque. La théorie de Maxwell était audacieuse alors qu'aujourd'hui sa théorie « fait partie du corpus généralement accepté du savoir scientifique » (A. F. Chalmers, 2008, p. 101).



http://doc.univ-lille1.fr

# Chapitre 2 - Opérationnalisation de la méthode : les récits des personnes

Comme nous l'avons indiqué dans l'exposé de la méthode, les récits que nous présentons ci-après ne sont pas « **bruts** ». Ils ne constituent donc pas les propos recueillis comme tels des individus interrogés. En effet, ils sont le fruit de notre travail d'analyse fait à partir de la méthode explicitée au précédent chapitre. De même, les récits que nous présentons sont ceux issus de la première vague d'entretiens. Nous pensons qu'il est intéressant d'en prendre connaissance dans la mesure où ce sont eux qui ont en grande partie orienté notre travail de recherche : ils ont en effet été à la base de nos hypothèses, ont orienté notre corpus théorique, ont permis de confronter notre point de vue à la réalité singulière, nous ont permis de comprendre cette réalité. Volontairement, nous ne présentons pas la deuxième vague de récits dans son intégralité dans la mesure où leur principe est le même. Dans le cadre de cette recherche, nous nous contentons de faire référence, le cas échéant, à leurs apports.

Les récits qui suivent retracent tous dans un premier temps les séquences-types de l'entretien de chaque personne interrogée ; dans un deuxième temps, ils font état des actants ayant joué un rôle dans le parcours des individus : il s'agit des « autres significatifs ». Dans un troisième temps, ils mettent en évidence les classes d'arguments, les intrigues du récit et les univers de croyances de chacun des individus. Tous ces entretiens ont été volontairement anonymés pour respecter la volonté des personnes rencontrées : par conséquent, les noms qui y figurent sont des noms d'emprunt.



http://doc.univ-lille1.fr

## 1- Analyse de l'entretien de Marie

### A- Les séquences-types de l'entretien de Marie

Au moment de l'entretien Marie est en master 2 à l'université de Lille 1. Sa principale préoccupation est de trouver un travail dans le milieu de la formation à l'issue de son année universitaire puisqu'elle ne touchera plus d'indemnités de chômage à compter de juillet 2006.

Marie, après le baccalauréat, réussit le concours de l'Ecole Normale à Paris pour être institutrice. Se rendant compte qu'elle ne pourrait pas faire ce métier là, elle démissionne au bout d'un an. Elle attend un bébé et veut pouvoir s'en occuper et redescendre dans sa région, à Lyon. C'est ce qu'elle fait, se marie et fonde donc une famille. S'étant installée dans une cité médiévale, elle travaille pour l'office du tourisme en montant des projets. Certes cet emploi est mal payé d'après ses dires mais c'était super, génial et sa qualité de vie est préservée.

Mais les choses se gâtent car Marie est «  mise au placard » suite à l'arrivée d'un jeune chargé de mission qui lui retire certaines de ses prérogatives. C'est très dur à vivre pour elle. Elle décide alors de ne pas renouveler son contrat et monte une entreprise de VTT avec son mari. Au bout d'un an l'entreprise tourne bien et Marie n'est plus intéressée par cette affaire donc elle décide de reprendre une autre activité. Elle est embauchée dans une compagnie aérienne et dans cette activité, elle s'éclate. Mais la compagnie rencontre des difficultés et le PDG est « très, très dur » avec les employés.

Marie quitte alors la compagnie et propose ses services à Air Liberté qui l'embauche. Là, elle a l'occasion la dernière année de remplacer la directrice



http://doc.univ-lille1.fr

régionale ce qui, pour Marie, constitue une marche importante. Au bout de deux ans Air Liberté est liquidée et Marie se retrouve au chômage. Elle profite de cette période pour faire un stage de management ; elle bénéficie des services d'un cabinet de placement et fait un bilan de compétences, qui la déçoit car elle s'attendait à une grande révélation, ce qui n'est pas le cas.

Elle cherche du travail et fait la rencontre d'un PDG ; elle qualifie cette rencontre de « *vraie rencontre* » car ce PDG lui a fait confiance. Elle est embauchée comme manager de réseaux pendant deux ans. Dans cet intervalle, elle quitte son mari, fait une retraite dans le désert, rencontre un homme et effectue un gros travail sur elle-même.

Au bout de ces deux ans, elle négocie un licenciement avec comme projet d'intégrer le monde de la formation en passant, cette fois, par une formation universitaire, ce qui constitue dit-elle « *un vieux rêve* ». Elle quitte sa région pour emménager à Lille, ville où vit l'homme qu'elle a rencontré, non pas pour vivre avec lui dans l'immédiat, mais surtout pour opérer une rupture avec son ancienne vie. Une fois sur place, elle entame seule une série de démarches pour l'aider à mûrir son projet.

Elle décide de passer une validation des acquis professionnels qui lui occasionne quelques désagréments. Après une série de péripéties, qui n'entament pas sa motivation, elle est acceptée en maîtrise qu'elle obtient d'ailleurs en juin 2005.
Au moment de l'entretien Marie n'a pas pour projet de rester dix ans à Lille ; elle envisage d'organiser sa vie pour être un peu des deux côtés, à Lille et à Lyon.



http://doc.univ-lille1.fr

**B- Les actants du récit de Marie**

Nous avons identifié 14 actants dans le récit de Marie, en incluant Marie identifiée individuellement mais aussi quand elle s'inclut dans un « on ».

Le premier actant est Marie elle-même. Au cours de son récit Marie est souvent le sujet grammatical et réel des actions décrites [p. 1 « *J'ai donc passé »* ; « *J'ai ensuite réussi* « ; « *Je cherchais du travail »*]. Toute une partie de son discours nous présente une Marie déterminée : d'ailleurs elle affirme vouloir décider de sa vie (p2 « *Non, je veux décider moi de ma vie »)*. Et pourtant souvent ses réponses sont parsemées d'hésitations, de doutes et de craintes également [p.35 « *Ben parce que déjà…* » ; p. 20 « *J'espère qu'au bout de trois ans j'aurai pas envie de changer »* ; p.20 « *Ca me fait peur, j'ai peur… »*]. Cette situation s'explique vraisemblablement par le fait que Marie n'est pas tout à fait sortie d'une situation familiale difficile [p. 25 « *Mon divorce n'est pas encore complètement réglé »*], ce qui l'empêche d'y voir clair, de trouver l'équilibre vers lequel elle tend [p. 25 « *Ben ça je crois que ça me gêne dans ma démarche à y voir plus clair »* ; p.16 « [*...] je tends vers un équilibre »*]. Ceci étant les difficultés qu'elle rencontre ne semblent pas entamer sa motivation ni son appétit de vivre.
On peut résumer ce premier bloc d'informations en soulignant l'ambivalence des propos que Marie tient sur elle-même au moment de l'entretien ; elle tend vers un équilibre mais beaucoup de choses auxquelles Marie doit trouver une solution sont encore pénibles à vivre (p. 8 comme la séparation d'avec ses enfants).

Le second actant du récit de Marie est son mari dont elle ne dit pas grand chose. En réalité elle évoque uniquement son manque de liberté dans sa relation avec lui [p. 15 « … *et que j'étais relativement bridée par mon ancien mari…* »] et sa



http://doc.univ-lille1.fr

séparation, le fait que sa décision de le quitter était prise depuis longtemps [p. 17 « *Je crois que dans ma tête c'était quelque chose que j'avais décidé depuis très longtemps mais que je n'avais pas eu le courage de faire* »]. Elle nous révèle également qu'elle a attendu que ses enfants soient suffisamment grands et qu'elle puisse s'assumer financièrement pour franchir le pas [p. 17 « *J'ai attendu que mes enfants soient suffisamment grands, qu'ils aient leur propre vie, leur propre équilibre* » ; p. 17 « *et que je gagne aussi suffisamment d'argent pour être capable de m'assumer seule… »*].
On peut résumer les passages où Marie parle de son mari en disant que leur séparation a été vécue comme un soulagement pour Marie.

Le troisième actant est en réalité constitué de deux personnes : il s'agit du fils et de la fille de Marie. Au cours de l'entretien nous apprenons que ceux-ci ont eu et ont encore une grande influence sur les choix de Marie. En effet, tout au début de l'entretien Marie laisse sous-entendre que l'une des raisons de sa démission de l'Ecole Normale c'est qu'elle attendait un bébé et qu'elle voulait donc s'en occuper [p. 1 « *J'attendais un bébé* »; « *donc je voulais m'en occuper* »]. De même, comme nous l'avons dit dans le paragraphe précédent l'un des motifs qui a retardé le divorce de Marie a été le jeune âge de ses enfants [p. 17 « *J'ai attendu que mes enfants soient suffisamment grands… »*]. De plus, ses enfants l'ont toujours soutenue et Marie reconnaît que cela l'a beaucoup aidée [p. 13 *« Ils m'ont toujours soutenue »* ; p. 14 « *et cela m'aidait »*], même si elle reconnaît que cette situation (la séparation) n'a pas été facile à vivre pour eux [p.14 « *c'était plus compliqué parce que j'étais partie, donc c'est pas facile une maman qui est partie à gérer »*]. Enfin, à la fin de l'entretien Marie reconnaît avoir pour projet de redescendre dans sa région car elle s'attend à être grand-mère d'un moment à l'autre et voudrait organiser sa vie pour être un peu des deux côtés [p. 17 « *Je pense qu'il y a un petit bébé qui va arriver d'ici quelques années, donc c'est vrai qu'à un moment ou à un autre faudra que je redescende,*



http://doc.univ-lille1.fr

*j'essaie de voir comment je pourrais organiser ma vie, pour être un peu des deux côtés »*].

Pour résumer les passages où Marie parle de ses enfants on peut dire qu'ils ont grandement déterminé et déterminent encore les choix de Marie et que celle-ci vit très mal d'être séparée d'eux.

Le quatrième actant est un jeune chargé de mission qui va être recruté par la mairie et qui va progressivement priver Marie de ses prérogatives au sein de l'office de tourisme, ce qui va être très dur à vivre pour elle [p. 2 « *Ben oui, Marie vous n'allez plus vous occuper des journalistes, vous n'allez plus vous occuper des expositions de peinture, c'est moi qui vais le faire ! »* ; p. 2 « *euh…et c'était très dur à vivre… »* ; « *Et petit à petit j'ai été mise au placard »*]. C'est cette arrivée qui va engendrer le départ de Marie et qui va l'amener à monter une entreprise avec son mari, alors même qu'elle trouvait cette activité super intéressante.

Par conséquent, on peut conclure en disant que l'arrivée de ce jeune chargé de mission est venue bouleverser la stabilité professionnelle et familiale de Marie [p. 1 « *cela a duré une dizaine d'années »* ; p. 1 « *Ma qualité de vie était préservée avec mes enfants »*].

Le cinquième actant est un PDG que Marie a rencontré lors d'un salon du recrutement et qu'elle apprécie particulièrement. Selon elle, il s'agit d'une « *vraie rencontre* » avec une personne qui lui a fait confiance [p. 4 « *…mais bon une vraie rencontre avec quelqu'un, avec un PDG qui m'a fait confiance… »*]. Cette personne a d'ailleurs eu une certaine influence sur les choix de Marie puisque c'est lui qui va lui suggérer de faire de la formation [p. 8 « *Mais vous devriez faire de la formation, vous devriez travailler là-dedans ! »*]. Cette personne va même être un adjuvant significatif car il va consentir à négocier un licenciement pour que Marie puisse concrétiser son projet.



http://doc.univ-lille1.fr

On peut donc résumer ce paragraphe en disant que cette personne a joué un rôle non négligeable dans les choix de Marie.

Le sixième actant est le compagnon de Marie. Nous savons qu'il habite Lille et qu'il s'agit d'un universitaire. Marie ne nous révèle que peu de choses à son égard. Nous savons juste qu'elle l'a rencontré lors de sa retraite dans le désert, qu'il vient d'un autre milieu qu'elle et qu'il lui a apporté d'autres choses. C'est lui aussi qui a permis à Marie de prendre du recul par rapport à sa situation (p. 14 difficulté d'entrer en maîtrise) et qu'il l'a aidée en la soutenant. Autrement dit cette personne a une influence positive sur Marie et participe de sa recherche d'équilibre. Et pourtant, elle ne veut pas s'installer avec lui et affirme qu'elle n'est pas venue à Lille exclusivement pour lui [p. 8 « *J'avais décidé de le suivre, lui, et maintenant deux ans après, je sais pourquoi je suis venue à Lille, je suis venue pour lui, mais pas que pour lui* »].

Le septième actant est constitué des parents de Marie. Ceux-ci semblent avoir eu une grande influence dans le choix professionnel de Marie. Nous savons que pour des raisons professionnelles le papa de Marie est muté à Paris et que celle-ci suit ses parents et passe le concours de l'Ecole Normale à Paris. Pour Marie les parents sont synonymes d'Ecole Normale [p. 9 « *Oui, oui, les parents c'est l'Ecole Normale* »]. Elle affirme avoir voulu réussir le concours car il était très difficile et qu'à l'époque on avait peu de chance de le réussir. En réalité elle voulait leur prouver de quoi elle était capable (p. 9), qu'elle devenait indépendante (p. 9). D'ailleurs pour ses parents Marie serait institutrice (p. 9). En tout cas, c'est toujours l'image qu'on lui a renvoyée [p.9 « *Ah ben Marie sera institutrice* »]. Aujourd'hui, Marie regrette d'avoir suivi ses parents à Paris et de ne pas avoir eu le culot de leur dire qu'elle faisait ses études à Lyon (p. 9). Concernant l'attitude des parents de Marie à l'égard de ses différents projets, Marie reconnaît avoir toujours été soutenue [p. 13 « *…ils m'ont vraiment*



http://doc.univ-lille1.fr

*soutenue dans mes choix… euh ma famille, mes parents, mes enfants »* ; « *mes parents surtout, parce que eux l'ont bien exprimé »*]. Ils n'ont pas hésité à donner leur avis sur les choix de Marie [p. 13 « *Pour eux, je faisais le bon choix*… »].

Pour résumer le rôle des parents de Marie nous pouvons dire qu'ils ont eu un rôle de premier plan dans la détermination de ses projets. Celle-ci ayant besoin de leur appui pour avancer et « aller bien ». Ils constituent donc des actants clefs de son récit.

Le huitième actant est en réalité la grand-tante de Marie. Nous n'avons que très peu d'éléments à son sujet. Marie nous dit que cette vielle dame de 80 ans était comme sa grand-mère et qu'elle avait beaucoup d'échanges avec elle. Nous savons qu'elle aussi avait pour projet que Marie soit institutrice [p. 10 « *Pour elle je serai institutrice »*]. Et que Marie ne peut distinguer la part qui lui incombe dans le choix d'être institutrice des projections dont elle a fait l'objet. Mais dans tous les cas, il semble que cette dame ait eu une réelle influence dans le choix d'être institutrice de Marie et que ce projet n'était pas récent puisque Marie avait déjà projeté de passer le concours après la classe de troisième, ce qui à l'époque avait été impossible car le concours avait été réformé.

Le neuvième actant est le frère de Marie. Son expérience malheureuse à l'école semble avoir eu une influence déterminante sur la volonté qu'a Marie de décider de ce que doit être sa vie. Marie ne mentionne l'existence de son frère qu'une seule fois au cours de l'entretien pour relater les difficultés auxquelles il a été confronté à l'école. D'après ce que nous dit Marie, c'est le proviseur qui prétendait décider pour lui [p. 15 « *Bon, Franck, il va faire ça, ça et ça ; il y a une place là, on va le mettre là »*]. Et sans l'intervention des parents de Marie c'est ce qui se serait passé. A partir de cet épisode Marie prend conscience qu'elle doit acquérir un niveau scolaire élevé pour pouvoir décider de son sort



http://doc.univ-lille1.fr

[p. 15 « *Il faut que je me blinde au niveau scolaire pour arriver à faire ce que je veux ! »*]. Elle refuse qu'on décide pour elle [p. 15 « *Je crois que je suis encore dans ce truc là, de me dire, moi je ne veux pas que l'on me dise…euh…qu'on me dise, ben non t'as pas de boulot, non, tu n'as pas de boulot donc on décide pour moi. Non je veux décider, moi, de ma vie, de ce que j'en fais… »*]. Et aujourd'hui, Marie a le sentiment qu'elle décide « plus qu'avant » c'est-à-dire avant son divorce.

Pour résumer nous dirons que cet épisode a vraisemblablement forgé une partie de son tempérament, de sa détermination.

Les autres actants tiennent moins de place dans le récit de Marie. Leur mention est faite à propos de la validation des acquis professionnels que Marie entreprend au CUEEP. Elle commence par dire qu'elle a entrepris une démarche toute seule. Puis elle mentionne une série d'actants qu'elle a rencontrés après son licenciement au moment où elle a entamé ses démarches. Elle est allée voir d'abord le conseiller d'orientation, elle a rencontré des gens, que nous n'avons aucun moyen d'identifier. Elle souligne que tous les entretiens qu'elle a eus avec ces personnes ne l'ont pas découragée d'entrer dans le monde de la formation [p. 11 « *Et tous les entretiens que j'ai pu faire ne m'ont pas découragée »*]. Puis elle évoque un « on » représentant des personnes du CUEEP qui l'aurait beaucoup découragée [p. 12 « *Donc c'est là que ça a été un peu difficile parce qu'au départ, au CUEEP, on m'a beaucoup découragée »*]. D'ailleurs la VAP lui a été refusée. Et pourtant Marie a poursuivi ses démarches et a rencontré un professeur qui l'a acceptée contre toute attente. La commission s'est alors à nouveau réunie et Marie a été intégrée.

Pour terminer nous pouvons résumer ce passage en disant que malgré les difficultés rencontrées, les dissuasions dont elle a fait l'objet, Marie a su faire preuve de détermination et cela s'est révélé positif pour son projet.



http://doc.univ-lille1.fr

Que dire en revanche de ce « on » de « *On décide pour moi* » ou encore de « *On ne fait pas ce qu'on veut* » si ce n'est qu'ils ne sont pas véritablement identifiables. En revanche ils sont tous les deux associés à l'idée que Marie « subit l'action », est en réalité objet de l'action et non sujet agissant, ce qui, nous l'avons montré, est contraire à l'idée que Marie se fait de la manière dont elle doit mener sa vie.

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Marie et univers de croyances**

L'idée qui fédère le récit que relate Marie est que celle-ci n'a pas la vie à laquelle elle aspirait parce qu'elle a fait le choix d'arrêter ses études, ce qui se révèle être aujourd'hui un regret, mais qui en même temps semble être le moteur de son investissement dans son projet de formation. En effet, elle avoue que reprendre des études constitue une échappatoire au quotidien, un « *vieux rêve* » lui permettant de se prouver qu'elle est capable d'obtenir un BAC +5 mais aussi d'étancher sa soif intellectuelle seule capable de lui permettre de mieux comprendre les choses, de garder la main dessus, de garder un certain pouvoir sur le monde. Parce qu'en effet, Marie ne supporte pas l'idée d'être liée, enfermée, d'être « bridée » que ce soit dans le cadre de ses relations familiales ou professionnelles.

C'est d'ailleurs ceci qui sera à l'origine de sa démission de l'Ecole Normale au bout d'un an – Marie ne supportait pas l'idée de devoir s'engager pour dix ans – et qui l'amènera également à divorcer, à quitter son « ancienne vie » et à mettre une certaine distance entre son ancienne vie et elle. Pourtant cette distance est difficile à vivre, elle la paie cher car Marie est attachée à ses racines, sa région d'origine mais surtout ses enfants envers lesquels elle se sent coupable, coupable d'avoir quitté leur père. En effet, pour Marie le noyau familial est une force



http://doc.univ-lille1.fr

même si elle reconnaît que dans certains cas, elle constitue un frein. De même, Marie éprouve des difficultés à y voir clair dans sa vie car son divorce n'est toujours pas prononcé, et que cette situation la dérange, et que son avenir professionnel est incertain.

Autrement dit Marie est toujours en quête d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle qu'elle a du mal à trouver parce qu'elle semble enfermée dans le dilemme qui la contraint à choisir entre la préservation de sa famille et son épanouissement personnel.

## 2- Analyse de l'entretien de Martine

### A- Les séquences-types de l'entretien de Martine

Au moment de l'entretien Martine a trente-sept ans et travaille dans une entreprise depuis huit ans. Sa préoccupation concerne son insatisfaction à exercer sa profession actuelle.

Martine commence son récit par nous dire qu'elle a préparé et passé un bac G1 un peu en désespoir de cause car en réalité elle voulait être assistante sociale. C'est sous la pression parentale et pour être avec les copines qu'elle a donc choisi cette filière.

Après le bac, elle dépose un dossier pour préparer un BTS secrétariat. Mais ce dossier est refusé alors elle entre à la faculté de droit. Là elle s'aperçoit qu'elle n'est pas à sa place et décide d'arrêter la faculté au bout de trois mois.



http://doc.univ-lille1.fr

En attendant de pouvoir trouver un emploi qui lui convienne, Martine est embauchée dans l'entreprise commercialisant du café où elle a déjà eu l'occasion de travailler pendant les vacances scolaires. Mais elle continue parallèlement à chercher un travail de secrétariat. Elle est d'ailleurs embauchée sur un contrat TUC dans une association en secrétariat. Comme cette association n'envisage pas de l'embaucher sur un autre type de contrat elle retourne dans l'entreprise de commercialisation de café où d'ailleurs le salaire est un peu plus intéressant.

Mais l'association pour laquelle elle a travaillé la rappelle pour l'embaucher comme secrétaire au SMIC. Elle accepte. Puis le poste de secrétaire de direction se libère et on lui propose le poste, qu'elle accepte. Le problème est que le salaire n'est pas à la hauteur de la mission et n'est pas à la hauteur des promesses du directeur. Et donc à partir de là, Martine déprime, d'autant plus qu'elle subit un harcèlement moral de la part de deux de ses collègues.

C'est alors qu'elle fait la rencontre d'un homme dans son club de tennis qui lui parle du CIF qui lui permettrait de se former tout en étant rémunérée. Perplexe, Marie se renseigne et entame des démarches pour pouvoir en bénéficier. Elle fait alors une série de tests et voit son dossier de prise en charge accepté. Elle bénéficie à ce titre d'une formation de technicien en bureautique et informatique de gestion qui dure neuf mois. Dans le cadre de cette formation, elle fait deux stages : l'un dans une petite structure de formation ; l'autre dans une très grosse structure.

A l'issue de sa formation elle travaille deux ans dans la grosse structure puis est débauchée par la petite structure. Elle travaille là pendant quelques années puis à la suite d'une baisse d'activité, elle quitte la société, et travaille pour d'autres structures en tant que vacataire. Puis, elle est contactée pour être embauchée par



http://doc.univ-lille1.fr

la personne responsable d'une entreprise de formation que Martine avait rencontrée alors que celle-ci la remplaçait durant son congé de maternité. Martine accepte la proposition.

Au moment de l'entretien, Martine nous apprend que cela fait huit ans qu'elle y travaille et que c'est dans le cadre de cette entreprise qu'elle a demandé à bénéficier d'une VAP qui lui a permis d'obtenir un niveau licence et de préparer une maîtrise, mais cela après quelques péripéties. Ce retour en formation est le fruit d'une prise de conscience de Martine que la formation en face-à-face ne lui convient pas.

A partir de là, elle en a discuté avec son directeur qui, a priori, n'a pas été étonné, puis est allée au salon des étudiants où elle a pu discuter avec une personne du SUDES. Elle y a collecté également de la documentation. C'est d'ailleurs dans un des documents qu'elle découvre qu'il y a des formations susceptibles de l'intéresser au CUEEP. Elle y retire donc un dossier de VAP et à cette occasion rencontre un premier interlocuteur au CUEEP. Elle doit aussi rencontrer un deuxième interlocuteur qui valide son dossier de VAP.

Suite à cela, Martine demande un financement au FONGECIF qui lui est refusé. Elle contacte alors la personne qui a traité son dossier au FONGECIF pour connaître les raisons du refus et savoir si elle a des chances de voir son dossier accepté. Forte du motif du refus, elle rencontre un troisième interlocuteur au CUEEP qui l'aide à peaufiner son dossier qui sera accepté pour financer sa maîtrise des Métiers de la formation.

Une fois le diplôme en poche, elle demande à rencontrer son directeur afin qu'il tienne compte de sa formation et lui propose un meilleur statut au sein de l'entreprise, ce qui néanmoins n'est toujours pas satisfaisant pour Martine.



http://doc.univ-lille1.fr

**B- Les actants du récit de Martine**

Dans le récit de Martine, nous avons identifié les actants qui ont joué un rôle plus ou moins important ; nous avons englobé les différents pronoms personnels qu'elle utilise pour les désigner.

Martine est le principal actant du récit mais pas forcément le principal acteur de sa vie. Ce qui caractérise son récit c'est qu'elle vit dans une perpétuelle insatisfaction professionnelle et ceci est dû à un mauvais choix d'orientation professionnelle. En effet, Martine aurait voulu embrasser une carrière d'assistante sociale mais ses parents s'y sont catégoriquement opposés [p1 « *Ils étaient totalement opposés à la carrière sociale [...]* »]. D'ailleurs, l'autre caractéristique de ce récit est que Martine est très « influençable » au point que sa carrière professionnelle s'est construite au gré des rencontres qu'elle a pu faire et de l'influence que ces personnes ont pu avoir sur elle.[p1 « Je me suis dit : « *Bon je vais suivre les copines* » ; p14 « […] *ma mère m'avait découragée pour le faire, mon mari, je veux dire, ça fait quand même quinze ans que je vis avec lui, qu'il me décourage aussi dans ce sens-là* » ; « […] il m'a dit « *Mais pourquoi tu ne prends pas un CIF ?* […] *Bon j'y croyais pas, j'y suis allée, donc j'ai fait des démarches. »*.] Autrement dit, Martine n'est pas à proprement parler le véritable acteur de sa vie professionnelle, même si elle fait des choix, car ces choix ne sont pas « libres », ils sont souvent contraints par la volonté et l'intérêt d'autres personnes [p14 « […] *c'est vraiment quelque chose que j'ai en moi et que je ne m'autorise pas parce qu'on me persuade de ne pas le faire quoi !*]. Mais elle sait au fond d'elle-même qu'elle réalisera un jour son « *rêve* », faire du social, et sera satisfaite parce qu'elle sera à l'initiative de ce projet [p14 « *Je*



http://doc.univ-lille1.fr

*pourrai enfin faire du social parce que ce sera moi qui l'aurai choisi et j'aurai plus à m'occuper de ma famille, donc je pourrai me consacrer aux autres !* ».
Pour résumer nous pouvons dire que Martine a bien conscience qu'elle ne maîtrise pas ses choix professionnels mais semble s'en accommoder plus ou moins parce qu'elle est persuadée qu'elle pourra un jour s'épanouir dans le social.

Les deuxièmes actants que nous avons identifiés sont les parents de Martine. En effet, il semble bien qu'ils aient eu une certaine influence sur les études et la carrière professionnelle de Martine. Ils refusent qu'elle exerce le métier d'assistante sociale et veulent que Martine fasse un métier propre, un métier de bureau [p1 « *J'ai été très vite découragée par mes parents qui eux, étant dans le métier de l'agriculture, voulaient absolument que je fasse un métier propre avec des horaires, un métier de bureau, idéal pour une fille… de leur point de vue et ensuite donc ils étaient totalement opposés à la carrière sociale […]* ]. Ils ne croient pas en l'ascension sociale de leurs enfants et leur tiennent des discours dans ce sens [p12 « On a toujours entendu en fait chez moi, de toute façon on est du milieu ouvrier, on restera dans le milieu ouvrier »]. Cela est d'ailleurs paradoxal puisque sa mère en particulier exerce une pression sur Martine pour qu'elle persévère dans ses études de droit [p1 « *Mais si tu vas voir, ça va être bien après, ça va venir, c'est le début, c'est normal !* »]. Elle s'inquiète également pour l'avenir de sa fille [p1 « *Mais tu te rends compte, qu'est-ce que tu vas faire ? T'as lâché tes études… »*] et n'hésite pas à faire un gros « *scandale* » à Martine [p1 « *Enfin, bon, c'était vraiment gros scandale […]* »]. Paradoxalement, plus tard, au moment où Martine cherche à reprendre ses études au CUEEP, elle l'en dissuade [p13 *« Non, mais t'es pas bien ! Avec deux enfants, on ne retourne pas à l'école ! C'est le monde à l'envers ! C'est du n'importe quoi ! » ; p13 « Non mais t'es pas bien ! Tu te rends compte ? T'as pas autre chose à acheter ? Pense plutôt à ta maison qu'à acheter de la*



http://doc.univ-lille1.fr

*formation ! »*]. C'est elle également qui a toujours découragé Martine d'exercer le métier d'assistante sociale [p14 « *Ma mère m'a toujours découragée vers cette branche là »*]. En revanche, elle sera très fière de la réussite de sa fille, surtout du titre d'ingénieur maître obtenu par Martine [p13 « *Hein, mais tu te rends compte, t'es ingénieur »*].

Le troisième actant que nous avons identifié est le mari de Martine. C'est lui qui va encourager Martine à se renseigner à propos du CIF [p2 « *Ecoute, renseigne-toi, va voir, tu verras bien ce qu'il t'a dit, renseigne-toi, ça ne te coûte rien !* »]. En revanche, il a toujours dissuadé Martine de faire le métier d'assistante sociale [p14 « *[…] mon mari m'a toujours découragée en disant : « C'est un métier qui ne paie pas…* » ; p14 *[…] mon mari, je veux dire, ça fait quand même quinze ans que je vis avec lui, qu'il me décourage aussi dans ce sens là.* »]. Enfin nous apprenons au cours de l'entretien qu'il vient d'avoir un grave accident de voiture et que cela joue dans le comportement de Martine puisqu'elle ressent la nécessité de se concentrer sur sa famille, ses enfants et son mari.[p11 « *[…] j'ai mon mari qui a eu récemment un grave accident de voiture et euh… et c'est pas un projet, aujourd'hui je suis plus dans l'esprit famille avec mes enfants et mon mari que dans l'esprit carrière* »]

Le quatrième actant est le frère de Martine. Il a une influence indirecte sur les choix de Martine mais néanmoins réelle. Nous apprenons qu'il vit les mêmes choses que Martine, qu'il a fallu qu'il se batte pour évoluer socialement et prendre sa place par un statut social qui le valorise. Martine reconnaît qu'ils ont tous deux besoin de se prouver des choses d'un point de vue social [p12 « *[…] et donc de se battre pour évoluer socialement et aujourd'hui devoir s'affirmer par un statut et prendre sa place par un statut social qui le valorise. »* ; p12 « *[…] je pense qu'on a, […] toujours besoin en fait de, de, de, de se prouver des choses d'un point de vue social, d'être reconnus socialement […]* »]



http://doc.univ-lille1.fr

Le cinquième actant est le groupe de copines de Martine au lycée. En effet, elles semblent avoir joué un rôle déterminant sur l'orientation de Martine puisqu'elles ont influencé le choix du baccalauréat de celle-ci.[p1 « *Je me suis dit « Bon je vais suivre les copines* ».] Mais on ignore si cette influence a été directe ou indirecte.

Le sixième actant est un des enfants de Martine. Nous ne connaissons que peu de choses à son sujet excepté qu'il est l'aîné, qu'il a dix ans et qu'il est satisfait de la réussite de sa maman parce qu'il a mal vécu tout le temps que Martine a passé à étudier [p11 « *[...] l'aîné m'a dit, quand j'ai eu mon diplôme, enfin quand j'ai su que j'avais la maîtrise, il m'a dit « Super ! Au moins tu ne vas plus passer tes soirées dans tes bouquins et ton ordinateur* »]. Cette réaction a une influence sur Martine qui comprend ce que son aîné veut lui dire et qui semble en tenir compte puisque l'une des raisons pour lesquelles Martine n'a pas de projet de formation est celle-là.
A son niveau cet enfant a joué un rôle non négligeable dans les choix de Martine.

Le septième actant est le directeur de l'association pour laquelle Martine a travaillé. Celui-ci a eu une influence sur Martine en essayant de la convaincre de prendre le poste de secrétaire de direction qu'il lui présente comme une opportunité [p1 « le directeur de la boîte m'avait bien fait miroiter le poste en disant […] c'est une opportunité, prenez cette chance […]]. Mais ensuite, il refuse de tenir ses engagements auprès de Martine concernant l'augmentation qu'il lui avait promise [p2 « *Ben non, c'est bien, tout va bien comme ça, on vous garde !* »]. Il sera opposé au CIF que lui demande Martine et fera tout pour la décourager de bénéficier d'un congé individuel de formation [p9 « *parce que mon employeur il m'a dit jusqu'au bout, j'espérais que le dossier soit refusé* ;



http://doc.univ-lille1.fr

*donc il a vraiment tout fait pour me décourager* »]. Ainsi, il constituera un opposant aux projets de Martine.

Le huitième actant que nous avons identifié est un groupe de deux personnes qui sont en réalité les collègues de Martine. Ceux-ci ont été particulièrement virulents à l'égard de Martine puisqu'ils l'ont poussée à bout en la harcelant et ont ainsi contribué à son départ de l'entreprise [p2 « *[…] puisque je me sentais complètement écrasée et puis bon, ils n'étaient pas forcément très tendres avec moi.* » ; p3 « *[…] à l'époque, on ne parlait pas de harcèlement, aujourd'hui, je peux dire que c'était du harcèlement […]* »]. Eux aussi, par tout le mal qu'ils ont pu faire à Martine, ont constitué des opposants à ses projets.

Le neuvième actant est un homme que Martine appelle un « *gars* » dans son récit. Cette personne, elle l'a rencontrée dans son club de tennis. Cette personne va jouer un rôle majeur d'information (et dans une certaine mesure d'orientation) car il va permettre à Martine de trouver une solution pour sortir de la situation professionnelle dans laquelle elle se trouve [p2 « *[…] je discutais avec un gars qui me dit […] Mais pourquoi tu ne prends pas un CIF ? […] Il me dit « Mais non, tu continuerais à percevoir ton salaire tout en étant à l'école !* » ; p2 « *Renseigne-toi auprès de l'AFPA* »]. Selon nous, il constitue un actant clé car il va redonner espoir à Martine qui va suite à leur entrevue entamer des démarches de retour en formation.

Le dixième actant du récit est l'AFPA qui est reprise dans le récit par le pronom personnel « ils », le groupe nominal « une commission » et le pronom personnel « on ». L'AFPA permet à Martine d'envisager une amélioration dans sa vie professionnelle en lui faisant passer une série de tests, un entretien et en lui proposant deux formations au choix [p2 « *[…] donc j'ai fait une série de tests* » ; p2 « *[…] on m'avait proposé deux formations* » ; p2 « *[…] et puis à*



http://doc.univ-lille1.fr

*l'entretien que j'avais eu.* »]. C'est en réalité elle qui va permettre à Martine d'imaginer des perspectives de changement.

Le onzième actant est une personne du SUDES qui va renseigner Martine sur la validation des acquis professionnels et la validation des acquis de l'expérience ainsi que sur le DUFA [p6 « *C'était une personne du SUDES qui m'a renseignée en fait sur la VAP et la VAE ...*] » ; p6 *« Elle m'avait parlé du DUFA.* »]. Ce sont d'ailleurs des personnes du SUDES qui vont lui envoyer un dossier pour bénéficier d'une VAP [p6 « *Ils m'ont envoyé un dossier pour faire la VAP.* »]

Le douzième actant est un groupe de personnes appartenant au CUEEP. Ces personnes vont tour à tour jouer un rôle dans le parcours de formation de Martine. Une première personne va s'entretenir avec Martine et donner son accord à son inscription au CUEEP [p6 « *j'avais rencontré Monsieur X pour faire mon inscription ici.* »]. Puis une deuxième personne va la rencontrer pour un entretien et va à cette occasion s'étonner du montage du dossier pour une inscription en licence mais validera toutefois son dossier [p7 « *Il me dit : « Vous êtes sûre, il n'y a pas d'erreur ?* » ; p7 « *D'après ce que vous racontez, ça a l'air un peu bizarre cette… mais bon soit !* »]. La dernière personne du CUEEP qui est amenée à rencontrer Martine va en réalité l'aider à obtenir un financement en l'assistant dans la constitution de son dossier de VAP [p7 « *Donc elle m'a dit : « Exceptionnellement, on va essayer de refaire passer le dossier, mais faudrait mettre quelque chose, mettre en avant non pas les postes occupés, mais les tâches qui ont été confiées* ».]. Elle conseillera également Martine sur les modalités de déroulement de sa formation [p8 « *C'est peut-être pas plus mal de le faire sur deux ans : cela permettra de faire passer le financement au niveau du FONGECIF et pour vous ce sera plus souple à gérer* »]



http://doc.univ-lille1.fr

A leur niveau en conseillant Martine, ces personnes ont constitué des adjuvants ; ils lui ont permis de donner forme à son projet de formation.

Les autres actants sont identifiés par le pronom personnel « on » dans le récit de Martine. Une des personnes identifiées par ce pronom personnel est celle qui va reprendre contact avec Martine qui est retournée travailler chez l'entreprise commercialisant du café, et essayer de la convaincre de revenir travailler pour l'association chez qui Martine a travaillé [p1 « *Mais c'est dommage ! T'as fait des études, tu ne vas pas aller vendre du fromage…* »]. Elle parviendra à la convaincre. Un deuxième « on » est utilisé pour identifier les employeurs potentiels chez qui Martine se présente et qui vont exiger d'elle une compétence qu'elle n'a pas [p3 « *[…] quand je me présentais pour des postes plus intéressants, on me demandait en fait de parler l'anglais* »]. Parce qu'ils posent cette condition à l'embauche, ils constituent un obstacle au changement professionnel de Martine. Un troisième « on » est utilisé pour évoquer l'employeur de la petite structure de formation où Martine fait un stage. Cette personne va avoir une influence sur le parcours professionnel de Martine en lui conseillant de se faire embaucher dans une autre entreprise que la sienne. Martine va accepter car elle espère revenir par la suite dès qu'une opportunité se présentera [p4 « *[…] on ne pouvait pas m'embaucher et on m'a dit : « Fais-toi la main si tu peux de l'autre côté, si tu peux être embauchée, écoute vas-y, fonce et on se retrouve après* »]. D'ailleurs cette personne rappellera Martine deux ans après pour l'embaucher [p4 « *[…] on m'a rappelé en me disant : « Ca y est maintenant on peut t'embaucher, ça t'intéresse ? Tu viens !* »]. Un quatrième « on » renvoie au créateur de la structure qui va appeler Martine pour la débaucher car elle a déjà travaillé avec elle et elle apprécie sa manière de travailler [p5 « *On a bossé ensemble il y a quelques années de cela, euh… c'est moi qui t'ai remplacée […] et je sais comment tu bosses et j'aimerais bien que tu intègres ma boîte maintenant que je suis installée* »]. Cette personne va jouer



http://doc.univ-lille1.fr

le rôle de facilitateur car elle comprend et accepte les besoins de Martine. D'ailleurs, cette dernière n'hésite pas à discuter avec son patron de ses interrogations [p5 « *[…] mon directeur, qui m'a dit : « Ben, oui ! Je le sens bien que tu as besoin de quelque chose d'autre !* »]. En même temps, il n'a pas grand chose de plus à lui proposer, c'est-à-dire quelque chose qui pourrait la satisfaire [p5 « *Il m'a dit : « Je sens bien que tu voudrais autre chose, mais moi, j'ai rien d'autre à te proposer* »]. Ceci étant il l'aidera en ne s'opposant pas au projet de formation de Martine et en lui laissant une grande liberté d'organisation [p8 « *J'avoue que j'ai eu beaucoup de chance que mon employeur ait joué le jeu. Il m'a dit : « Ecoute ! Moi tu t'arranges comme tu veux ! […]* »]. De même il participera activement à la constitution du dossier de Martine en l'aidant à fournir tous les justificatifs dont elle a besoin [p7 « *Donc j'ai refait mon dossier en mettant […] avec aussi des attestations de mon employeur qui lui, a tout à fait joué le jeu, en disant : « Bon Ok, pas de problème ! »* » ; p7 « *Donc, il m'a dit : « Pas de problème ! Tu me remplis le truc, je lis, je signe ! »* » ; p7 « *[…] il a signé sans problème des attestations […]* »]. Enfin à l'issue de la formation, il tiendra compte des efforts de formation de Martine et lui permettra d'obtenir une légère promotion même s'il est convaincu que cela ne satisfera pas Martine [p10 « *[…] si ça te va, on peut faire 50/50* » ; p16 « *Il a dit : « Ok, on fait comme ça, mais je sais très bien que de toute façon, tu partiras à un moment ou à un autre !* »] Le dernier « on » qui a retenu notre attention est celui qui renvoie au FONGECIF. En effet c'est lui qui annoncera à Martine que son dossier est refusé car le financement est épuisé [p7 « *Non, c'est euh… le financement est épuisé* »]. Et à ce titre, il constitue un opposant au projet de Martine.

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Martine et univers de croyances**



http://doc.univ-lille1.fr

L'idée qui fédère le récit que relate Martine est que le métier qu'elle exerce ne la satisfait pas pleinement. Dès le départ, nous apprenons que Martine a choisi sa formation par dépit puisqu'il n'est pas question pour elle – ses parents en avaient décidé ainsi – d'exercer le métier qu'elle aurait voulu, celui d'assistante sociale. Elle a fait donc le choix à l'époque de « suivre ses copines » (p.1) et de se former au secrétariat.

Or c'est justement parce qu'elle ne peut suivre la voie qu'elle désire qu'elle est amenée à exercer des métiers dans lesquels elle ne s'épanouit pas et qui ne la comblent pas. D'ailleurs le récit de Martine se termine sur l'idée qu'il y a toujours un « mais » qui l'empêche de se satisfaire de ce qu'elle a, et ce, alors même qu'elle reconnaît que l'emploi qu'elle occupe a des avantages qui lui font dire qu'elle n'est pas malheureuse (p.16 « *[…] mais, mais, il y a toujours ce mais ! Je sens qu'il y a toujours quelque chose, je sais que ça ne suffira pas* »).

Ceci étant il semble évident qu'elle trouve par le biais de la formation non seulement une échappatoire à la monotonie de son travail, au mal-être qu'elle éprouve [p.10 « *Ca m'a permis de souffler euh … de voir autre chose et de, de reprendre un petit peu goût, euh … au travail, parce que j'avoue que j'arrivais à un moment où je saturais un peu dans ce que je faisais* »] mais aussi un ascenseur social » lui permettant d'évoluer professionnellement et de lui fournir un statut social [p.10 « *C'était peut-être une façon de me situer, de me valoriser, mais d'un point de vue, par rapport à la suite et par rapport à mon parcours professionnel, pour moi, c'était un outil*]. En effet, Martine dit elle-même qu'étant issue du milieu ouvrier, elle a toujours besoin de « *se prouver des choses d'un point de vue social, d'être reconnue socialement […], de vouloir se battre […], pour faire sa place quelque part […]* » (p.12). D'ailleurs les deux images qu'elle évoque pour parler de la formation sont assez



http://doc.univ-lille1.fr

révélatrices puisqu'elle parle de « *corde avec des nœuds* » qui symbolisent par le mouvement vertical l'ascension, ou la porte qui renvoie à l'idée de l'accession.

Il est même intéressant de remarquer que par l'intermédiaire de la formation Martine a approché le « milieu social » puisque les postes sur lesquels elle a postulé étaient orientés vers « *l'encadrement, [la] mise en place de formation demandeur d'emploi, l'insertion, […]* » (p.14).
Les seules raisons aujourd'hui qui l'empêchent de franchir le cap de la reconversion dans le domaine social sont liées aux pressions familiales dont Martine fait l'objet, qu'elles viennent de son mari, de ses enfants ou de sa mère [p.14 « *Ah ben quand mes enfants seront grands, je ferai du social ! Je pourrai enfin faire du social parce que ce sera moi qui l'aurai choisi et j'aurai plus à m'occuper de ma famille, donc je pourrai me consacrer aux autres !* »]. Ces raisons sont déterminantes dans le choix de Martine de ne pas franchir le dernier pas, celui du monde du social.

### 3- Analyse de l'entretien de Sabine

#### A- Les séquences-types de l'entretien de Sabine

Au moment de l'entretien, Sabine est en Master 2 à l'Université de Lille 1 et nous informe qu'elle est fragile psychologiquement. Cette formation est en quelque sorte un moyen de se reconstruire après une période de dépression sévère. En effet, tout au long de l'entretien Sabine qui pleure dit que la formation est un moyen de se trouver, de répondre aux questions qu'elle se pose et peut-être de se « trouver » un futur employeur. Mais Sabine n'a pas de projet professionnel précis.



http://doc.univ-lille1.fr

Sabine commence son récit par nous dire qu'elle a fait une seconde C (scientifique) puis ensuite une première L (littéraire). Pour des raisons liées à l'éloignement du domicile parental, Sabine ne peut pas faire les études d'histoire qui lui auraient plu et prépare une licence de Lettres Modernes à Valencienne, où elle demeure. Elle l'obtient.

Entre-temps, Sabine quitte le domicile parental, se marie et exerce un poste de surveillant d'externat. Son mari étant étudiant à l'Ecole de Journalisme à Lille, Sabine déménage, se retrouve à Lille et prépare une licence puis une maîtrise de linguistique moderne. Elle ne termine pas sa maîtrise car elle accouche d'une petite fille.

Sabine et son mari se retrouvent ensuite à Saint Quentin pour le travail de son mari. Là, Sabine trouve un poste comme remplaçante de professeur de français dans un lycée professionnel.

Puis la famille qui s'est agrandie déménage à nouveau et Sabine n'arrive pas à retrouver du travail près de chez elle, à Cambrai. Elle est donc considérée comme démissionnaire de l'Education nationale. Elle trouve alors un poste de documentaliste dans un lycée professionnel d'agriculture et ce poste lui convient.

Mais son mari est à nouveau muté, cette fois-ci à Armentières, et la famille se retrouve à nouveau à Lille. Là Sabine prépare le CAPES de documentaliste mais échoue. Elle trouve ensuite un poste de professeur de français philosophie dans un lycée privé agricole. Malheureusement, dans cet établissement, elle rencontre d'énormes difficultés relationnelles avec le directeur et avec certains de ses collègues. Elle fait donc une grosse dépression qui l'amène à prendre un arrêt longue maladie.



http://doc.univ-lille1.fr

Au bout de trois ans d'arrêt maladie, Sabine a le choix entre reprendre une activité professionnelle ou être déclarée en invalidité. Elle entame des démarches pour retrouver un poste mais le Ministère de l'Agriculture dont elle dépend « ne bouge pas » et Sabine se retrouve donc sans poste, sans statut et sans indemnités. Sabine se rend compte alors qu'il faut qu'elle « bouge » et entame des démarches auprès de l'ANPE pour qu'ils la prennent en charge. L'ANPE estime qu'elle n'a pas à prendre en charge Sabine parce qu'elle ne dépend pas d'elle. Après s'être battue, Sabine obtient gain de cause et l'ANPE accepte de financer son bilan de compétences.

Suite à cela, Sabine cherche donc des adresses de centres dispensant des formations susceptibles de l'intéresser. C'est là qu'elle découvre le CUEEP où elle rencontre une personne qui, étant donné son niveau de formation, lui conseille de s'inscrire en maîtrise et non en licence comme Sabine l'envisageait. Sabine s'inscrit donc en maîtrise IUP qu'elle valide en 2005 puis en Master 2. Elle est en Master 2 quand nous nous entretenons avec elle.

**B- Les actants du récit de Sabine**

Nous avons identifié différents actants dans le récit de Sabine, en incluant Sabine identifiée individuellement mais également quand elle s'inclut dans un « on ».

Le premier actant est Sabine elle-même. Au cours de son récit, Sabine nous révèle combien elle subit l'influence de son mari qui par sa profession a souvent été muté et a indirectement contribué au vide professionnel que vit Sabine. [p.1 « *On a beaucoup bougé avec mon mari, pour son travail* » ; « *On a redéménagé,*



http://doc.univ-lille1.fr

*je n'ai pas réussi à avoir un poste près de chez moi ...* » ; « *Et mon mari a été muté à Armentières, donc j'ai dû laisser ce poste là ...* »]. Mais Sabine a également subi l'influence de sa mère qui pour des raisons matérielles s'est opposée aux études d'histoire que voulait faire Sabine au sortir du lycée [p.1 « *[...] et ma mère ne voulait pas louer d'appartement, [...]* »]. Alors, Sabine entreprend par dépit des études de lettres puis de linguistique qu'elle devra arrêter à cause de la naissance de sa fille. [p.1 « *[...] Je ne l'ai pas terminé puisque j'ai eu ma fille ensuite* »] Autrement dit, le récit de Sabine est ponctué d'impératifs qui l'empêchent de mener à bien ses projets. C'est un peu comme si son existence propre était niée au profit de celle des autres. [p.3 « *Je n'avais pas de projet de vie* »]. On peut comprendre alors pourquoi psychologiquement elle est fragile [p.2 « *Et euh, j'ai fini par faire une grosse dépression [...]* ». D'ailleurs encore aujourd'hui Sabine ne semble pas être le véritable acteur de sa formation. Elle avoue volontiers avoir entamé sa maîtrise IUP par hasard et ne pas vraiment savoir où elle va la mener. [p.9 « *Ben oui, justement parce que justement je vous dis « c'est du hasard »* ; p.15 « *Et puis peut-être que je vais trouver un endroit où aller aussi, hein ?* »].

On peut résumer ce récit en disant que pendant très longtemps Sabine ne vit pas la vie qu'elle s'est choisie mais la subit. Toute sa vie s'est en effet construite sur la négation de son identité, de sa personnalité.

Le deuxième actant est donc le mari de Sabine qui comme nous l'avons dit de part sa profession va contribuer au mal être et au mal vivre de Sabine. En effet, nous savons peu de choses sur lui si ce n'est qu'il gagne suffisamment d'argent pour faire vivre seul sa famille [p.2 « *[...] donc je n'ai pas d'indemnités, [...] ... Je me rends tout à fait compte que c'est parce que je suis mariée que je peux me le permettre [...]* », qu'il est journaliste et que ses nombreuses mutations ont des répercussions sur la « carrière » professionnelle de Sabine puisque à cause de lui la vie professionnelle de Sabine a été l'objet de nombreuses ruptures. Nous



http://doc.univ-lille1.fr

ignorons quel rôle il a joué quand Sabine a fait sa dépression mais nous apprenons en revanche p.6 « *qu'il n'a fait aucun commentaire* » sur l'année de maîtrise que vient de vivre Sabine mais qu'il a pris en charge certaines tâches familiales pour aider Sabine. Son avis semble également très important pour Sabine. [p.6 *« […] et ça a été le seul à me faire des compliments en plus, le connaissant, c'est sincèr.* »

On peut donc résumer ceci en disant que le mari de Sabine a eu et a toujours une énorme influence sur les choix qu'elle peut faire. Il ne s'est pas ouvertement opposé à son projet de formation mais Sabine reconnaît quand même qu'elle a tout fait, y compris travailler la nuit, pour que ce projet ne soit pas trop « lourd » à supporter pour lui.

Le troisième actant est constitué des parents de Sabine qu'elle nomme aussi « *ma famille* » dans le récit. Ceux-ci par l'éducation qu'ils ont donnée à Sabine et par leur influence sur les choix de Sabine ont contribué au mal-être que ressent Sabine. Sabine n'évoque jamais son père. En revanche, sa mère intervient de façon isolée une fois dans le récit. C'est elle qui va détourner Sabine de son projet de formation [p.1 « *[…] ma mère ne voulait pas louer d'appartement […]* »]. Sa famille, c'est-à-dire ses parents, sont ceux qui ne prêtent pas d'importance à la réussite professionnelle de Sabine puisque de toute façon elle pourra se reposer sur un mari qui, lui, aura une situation [p.5 « *Alors ma famille, de toute façon, c'était pas grave, je vous cite hein ! puisque je me marierai* »]. Ce sont aussi ses parents qui par leurs discours s'opposent à la reprise d'études de leur fille [p.5 « *[…], mes parents n'ont pas compris que je ne sois pas là, que ça me demande du travail, qu'à cet âge-là on reprenne des études […]* »]. Sabine reconnaît enfin que sa personnalité s'est construite contre eux, contre leur fonctionnement, contre leur manière de vivre qui est fermée et malsaine. [p.13 « *[…], elle s'est construite contre, contre ma famille […] qui est très fermée […]* »].



http://doc.univ-lille1.fr

Autrement dit on peut résumer ceci en disant que les parents de Sabine se sont toujours opposés aux projets de Sabine et ont toujours constitué un frein, voir un danger pour les propos nihilistes dont ils ont pu être porteurs à son encontre.

Le quatrième actant pourrait être les enfants de Sabine. Nous ne savons que peu de choses sur eux. Sabine a une fille, qui a vingt ans, et qui est en histoire de l'art. Apparemment, celle-ci joue un rôle positif dans la vie de sa maman et à ce titre constitue un adjuvant. C'est la seule qui comprend Sabine et qui approuve ce qu'elle fait, même si apparemment elle ne l'a jamais véritablement exprimée. [p.5 « *Alors, j'ai une fille qui a vingt ans et qui, je pense, en grandissant, s'est aperçue que ça ne m'épanouissait pas vraiment ce que je faisais auparavant, donc là, elle trouve ça assez formidable, même si elle ne l'a jamais exprimé comme ça* »]. Elle est aussi celle avec qui Sabine échange [p.5 « *[…] maintenant on échange des trucs, quoi, des textes, […]*]. D'ailleurs ce n'est peut-être pas un hasard que sa fille ait entamé des études d'histoire de l'art « après avoir beaucoup, beaucoup hésité sur l'enseignement qu'elle voulait suivre ». Sabine a aussi un fils qui a quatorze ans et pour qui elle nous dit que c'est « plus difficile » parce qu'elle n'est pas souvent là, qu'elle n'est pas très disponible et qu'il n'aime pas l'école. Celui-ci n'est pas un adjuvant de Sabine mais au contraire représente un opposant car il ne comprend pas qu'on puisse trouver du plaisir à se former [p.6 « *[…] et puis lui n'aime pas l'école, donc il ne comprend pas bien qu'on puisse y trouver du plaisir*].
Par conséquent, on peut résumer ces propos en disant que les enfants de Sabine exercent une influence sur ses choix parce qu'elle est sensible à ce qu'ils peuvent ressentir et éprouver.

Le cinquième actant est un groupe constitué de personnes représentant le monde professionnel que Sabine a côtoyé. Nous les regroupons parce que, même s'ils ont un rôle non négligeable, ils ne constituent pas des actants clefs



http://doc.univ-lille1.fr

individuellement. Leur particularité est qu'elles ont pratiquement toutes constitué des opposants au projet professionnel de Sabine.

Evoquons d'abord le directeur du lycée privé agricole et certains collègues de Sabine. Ils sont à l'origine de sa dépression qui fait suite à d'énormes problèmes avec le directeur et a des difficultés rencontrées avec ses collègues. Autrement dit, ils ont eu un énorme impact sur la vie professionnelle de Sabine puisque suite à cela elle sera en arrêt maladie trois ans. [p.2 « *[…] où j'ai eu d'énormes problèmes avec le directeur et puis des difficultés avec certains collègues […]* »].

A ce groupe, nous pouvons associer l'inspecteur qui semble avoir participé à la dépression de Sabine [p.8 « *[…] ce qu'on m'a demandé à l'époque, […] comment l'inspecteur, les textes, les référentiels, et ce que j'étais et … ce qu'il était possible de faire passer aux élèves […]* ». En effet, celui-ci exige plus que ce que Sabine peut faire avec ses élèves ; l'écart est trop important.

A ce groupe on peut enfin associer le Ministère de l'agriculture dont dépend Sabine qui ne l'aidera pas à retrouver un emploi après son arrêt maladie et qui, en cela, a contribué à aggraver la situation professionnelle de Sabine [p.2 « *Le Ministère de l'agriculture n'a jamais bougé, donc je me suis retrouvée sans poste, mais je n'ai pas de statut, […]* »].

Même les élèves de Sabine ont constitué un obstacle parce qu'ils faisaient partie des publics en difficulté et qu'ils ne s'intéressaient pas aux cours que Sabine leur dispensait [p.8 « *[…] parce que j'avais des publics en difficulté […] je serais prof de cuisine […] parce que les élèves que j'ai pu avoir […] les élèves que j'avais adoraient ça, faire la cuisine […]* »].

On peut donc résumer ces propos en disant que les personnes identifiées précédemment que Sabine a rencontrées dans le milieu professionnel se sont révélé être des opposants à la réalisation professionnelle de Sabine et ont largement contribué à son mal-être.



http://doc.univ-lille1.fr

Le sixième actant est un groupe constitué des personnes qui ont un rôle d'adjuvant dans le parcours de Sabine. Comme pour le précédent actant nous les regroupons parce qu'individuellement ils ne constituent pas des actants clefs.

Evoquons d'abord l'ANPE qui a fini par prendre en charge Sabine alors que celle-ci ne dépend pas d'elle. C'est elle en effet qui financera le bilan de compétences de Sabine et qui mettra en valeur le fait que la formation jouait un rôle important chez Sabine [p.2 « *Donc ce bilan de compétences, ça a plus ou moins mis en valeur le fait que la formation, ça continuerait quand même à être quelque chose d'important […]* »]. Elle va avoir pour rôle de redynamiser Sabine qui à la suite de son bilan de compétences cherchera des adresses de centres de formation. [p.2 « *[…] donc, j'ai cherché des adresses […]* »] et de découvrir le CUEEP.

C'est au CUEEP que Sabine rencontrera une personne qui la conseillera et l'orientera vers une maîtrise au lieu d'une licence comme voulait le faire Sabine. Ce choix de Sabine peut sûrement s'expliquer par le manque de confiance en elle-même et en ses capacités – à ce titre elle avoue qu'elle avait une image d'elle même « complètement détruite » (p.2) – et cette personne lui a vraisemblablement permis de franchir une première étape dans le « long chemin de reconstruction » qu'à entrepris Sabine.

Le psychiatre qui suivait Sabine a aussi joué indirectement un rôle de stimulant en lui proposant de la déclarer invalide afin que Sabine puisse toucher une indemnité et ne pas se retrouver sans rien. [p.4 « *Moi, je ne vous laisse pas sans rien, donc on peut vous déclarer invalide* ».] En effet, cette proposition va avoir l'effet d'un électrochoc sur Sabine qui refusera catégoriquement la proposition et la poussera à se « bouger » [p.4 « *Non, je suis désolée mais je ne suis pas invalide !* »] et à ne pas accepter ce système là [p.4 « *[…] et donc c'est cela qui a fait que je ne suis pas rentrée dans ce système là, je crois* ».]

Enfin, au plus profond de sa dépression, un professeur du CNAM va redonner à Sabine l'envie, cette envie qu'elle avait perdue [p.4 « *Donc, il fallait après*



http://doc.univ-lille1.fr

*simplement l'envie de faire quelque chose [...] Ne serait-ce que l'envie* »] en la passionnant par ses cours débordant « d'idées à creuser ». (p.11)
On peut résumer ces propos en disant que toutes ces personnes ont eu un rôle stimulant et positif dans le parcours de Sabine contribuant vraisemblablement à sa reconstruction.

Pour terminer on peut citer des actants mentionnés à travers le pronom personnel « on ». A la page 1, on trouve un premier « on » qui représente Sabine et son mari (p.1 « *On a beaucoup bougé* »), suivi à la page 5 d'un « on » renvoyant à Sabine et à sa fille (p.5 « *On échange* »). A la page 6 on trouve un « on » de généralité « *qu'on puisse y trouver du plaisir* » suivi d'un « on » qui renvoie aux étudiants de maîtrise IUP (p.6 « *On n'a pas le temps* »). Enfin, à la page 16, Sabine évoque un « on » qui renvoie de façon indéterminée au système de l'Education Nationale.

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Sabine et univers de croyances**

L'idée qui fédère le récit que fait Sabine est que toute sa vie professionnelle est le fruit du hasard. Jamais, selon elle, l'exercice d'un emploi n'a été le fruit d'un choix délibéré. Et, quelque part, psychologiquement Sabine vit difficilement cette situation. En effet, Sabine ne voulait pas enseigner et pourtant, pour des raisons alimentaires, elle enseigne. Mais Sabine est tellement peu à sa place dans le monde de l'Education Nationale qu'elle sombre dans une grave dépression, symbole de son mal-être et de son « mal-vivre ». Pour en sortir, elle doit obligatoirement se prendre en charge, c'est en fait une question de survie. Alors, le hasard de ses rencontres fait qu'elle décroche une formation en maîtrise IUP. A nouveau, selon elle, c'est le fruit du hasard car en réalité, elle n'a pas de projet professionnel précis.



http://doc.univ-lille1.fr

En fait cette formation comme toutes celles qu'elle a pu faire est pour elle le moyen de répondre aux questions existentielles qu'elle se pose. En effet, Sabine a besoin de savoir qui elle est, ce qu'elle vaut et à quoi elle aspire parce qu'elle n'a jamais eu l'occasion de répondre à ces questions. Sabine a donc besoin de comprendre, de donner du sens à ce qu'elle fait pour se construire une identité professionnelle mais aussi pour se reconstruire une identité personnelle qui lui convienne. En effet, Sabine affirme volontiers s'être construite en réaction à ses parents qu'elle n'estime pas forcément en bonne santé mentale étant donné leur mode de vie replié sur eux-mêmes. Or, Sabine a besoin de contacts, de relations, besoin de se sentir utile pour donner du sens à sa vie, « pour trouver un endroit où aller aussi ». Parce que c'est bien ça le problème, Sabine a du mal à trouver sa place. Et, elle compte sur la formation, qui est le seul endroit où elle ne se soit jamais trouvée bien, pour l'y aider.

### 4- Analyse de l'entretien de Sarah

#### A- Les séquences-types de l'entretien de Sarah

Au moment de l'entretien Sarah est en Master II, Ingénierie formation dans le cadre d'un CIF depuis le mois de septembre et jusqu'au mois de juin. Elle compte réinvestir sa formation dans un poste d'ingénierie de formation, peut-être en entreprise.

Sarah est agronome de formation. Elle a fait un BAC agro suivi d'un BAC + 2 agro. A la sortie de l'école, alors qu'elle aurait préféré poursuivre ses études, elle entre comme formatrice dans un établissement agricole, une maison familiale rurale. Elle y travaillera deux ans.



http://doc.univ-lille1.fr

Ensuite Sarah est obligée de s'arrêter pour des raisons de santé. Elle est opérée, reprend le travail, puis s'arrête à nouveau. Pendant la période où elle n'est plus en état de travailler, Sarah reprend des études et valide un BAC + 4 en 1998. Elle cherche ensuite du travail et par l'intermédiaire de l'ANPE agricole elle rencontre le directeur d'une grosse exploitation dans les Ardennes qui l'embauche. Sarah travaillera dans cette exploitation plusieurs années puis en raison de nombreux désaccords elle sera amenée à partir.

C'est grâce à l'ANPE agricole qu'elle trouvera une offre de direction de ferme pédagogique. Pendant trois ans, elle sera amenée à monter des dispositifs pédagogiques, à rencontrer des écoles pour travailler sur leurs projets pédagogiques, à s'occuper des groupes. Ainsi, elle aura l'occasion de s'apercevoir que c'est vraiment l'ingénierie de formation qu'elle veut faire.

Forte de ce constat, elle se met à la recherche d'un fond de formation qui rechercherait une personne et où elle pourrait s'adonner à ce qu'elle aime faire. Elle tombe sur une annonce de l'institut de Genech qui cherche une responsable de formation en travaux forestiers. Elle postule donc et sa candidature est retenue. Consciente qu'elle ne connaît pas grand chose en matière de travaux forestiers, elle se rend à la journée de recrutement et l'avoue honnêtement au directeur impressionné par le tempérament de Sarah. Celui-ci lui propose alors un poste de responsable de formation d'un dispositif de formation dans le milieu du cheval, un poste d'ingénieur. C'est parce que ce poste correspond à son cursus qu'elle l'accepte.

Elle mène à bien le projet avec néanmoins quelques difficultés qui lui font penser qu'elle a besoin d'une formation en ingénierie de formation. Elle se tourne donc vers son directeur qui lui conseille de s'adresser au CUEEP de Lille.



http://doc.univ-lille1.fr

Après s'être renseignée et avoir hésité entre un DEA et un DESS, elle entame un DESS Ingénierie de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation. Elle espère pouvoir ensuite trouver un emploi.

**B- Les actants du récit de Sarah**

La particularité du récit de Sarah c'est qu'il y a beaucoup d'actants non nommément désignés. En effet, il est intéressant de remarquer que Sarah utilise énormément le pronom personnel « on » qui n'est pas toujours inclusif, loin de là. En effet, on n'en trouve pas moins de 76 occurrences. Nous ne connaissons pas grand chose des actants du récit de Sarah. Néanmoins, quelques actants sont mis en évidence individuellement. Nous commencerons notre analyse par ces derniers.

Le premier actant est Sarah elle-même. Ce qui caractérise le récit de Sarah c'est que, malgré les nombreux emplois occupés, elle n'a toujours pas trouvé l'emploi qui lui convient. (p.8 « *Mon avenir professionnel je l'envisage d'une façon assez simple, c'est à dire que j'aimerais mettre totalement de côté les fonctions de formation, de formatrice et ne m'intéresser qu'à l'ingénierie de formation réellement* ») ; (p.2 « *Eh bien je vais faire une demande de congé individuel de formation pour suivre ce DESS l'année prochaine* »). Sarah est quelqu'un qui se « prend en mains » et n'attend pas que les choses adviennent. Personne ne semble en mesure de faire pression sur les choix que peut faire Sarah, à moins qu'elle l'ait décidé. Seuls quelques cas de force majeure liés à la santé et aux circonstances familiales ont eu une influence sur ses « choix ». Ainsi, elle voulait poursuivre ses études mais elle doit travailler pour gagner sa vie (p.12 « *Oui voilà, c'est pour des circonstances familiales … […] je suis sortie avec le bac + 2, j'ai tout de suite dû travailler* »). (p.1 « *Donc voilà j'ai travaillé pour*



http://doc.univ-lille1.fr

*eux. Ensuite j'ai dû m'arrêter de travailler pour des raisons de santé* »). D'ailleurs, elle n'identifie elle-même que trois personnes qui ont joué un rôle dans son parcours professionnel. Sur le plan personnel, nous verrons que Sarah ne parle pas de sa famille hormis pour faire référence au monde agricole dont elle est issue. (p.9) « *Mon père était ingénieur agronome, mon père était éleveur de chevaux et j'ai baigné là-dedans toute ma vie*. »
Nous pouvons résumer ceci en disant que Sarah ne laisse que peu de place au hasard et préfère se positionner comme décisionnaire de son avenir professionnel. A ce titre, elle constitue le principal actant de son récit.

Le deuxième actant que nous pouvons identifier est une personne de l'ANPE agricole qui va avoir pour rôle indirectement de permettre à Sarah de retrouver du travail alors qu'elle est au chômage. Grâce à elle Sarah rencontrera le directeur d'une très grosse entreprise d'agroalimentaire. (p.10 « *Je l'ai rencontré par le biais, je crois me souvenir, d'une personne de l'APECITA, l'ANPE agricole, […]* ».) qui la mettra en relation avec son futur employeur (p.10 *[…] mais par contre j'ai un très bon client qui est propriétaire de chevaux, […]* »). Cet actant n'a eu qu'un rôle d'intermédiaire, de « passeur » mais à néanmoins joué ce rôle de manière décisive pour Sarah.

Le troisième actant est l'un des employeurs de Sarah qui est un gros propriétaire de chevaux dans les Ardennes. C'est lui qui a embauché Sarah alors qu'elle était au chômage. Même si Sarah avoue qu'elle ne pouvait pas s'entendre avec lui pour des raisons de divergences professionnelles, elle reconnaît que cette personne lui a appris énormément. (p.11 « *Après il y a, chose qui va vous paraître paradoxale, il y a ce propriétaire dans les Ardennes, parce que lui il m'a appris énormément de choses …* »). Il apparaît donc que le passage de Sarah dans cette exploitation a été formateur parce qu'elle a pu côtoyer quelqu'un qui maîtrisait le milieu et qui a pu lui en faire profiter bon gré mal



http://doc.univ-lille1.fr

gré. (p.11 *« Il avait une maîtrise des choses que j'arrivais à lui voler un petit peu ou qu'il partageait volontiers sur certaines* »).
Autrement dit, comme le reconnaît Sarah, cette personne a changé pas mal de choses pour elle (p.11 « *On a aussi, même si on ne s'est pas quitté en très bon termes, a été une personne qui a changé pas mal de choses […]*).

Le quatrième actant est le directeur de l'institut de formation de Genech pour lequel travaille Sarah. Cette personne se révèle avoir constitué un adjuvant de taille puisqu'il a tout mis en œuvre pour que Sarah puisse faire la formation en ingénierie qu'elle voulait faire. Il est celui qui va conseiller et orienter Sarah vers le CUEEP où elle fera son DESS (p.2 « *Moi, j'ai fait un cursus au CUEEP de Lille […] Eh bien je pense que c'est un établissement qui peut être intéressant, il faudrait que tu te renseignes sur ce qu'il propose* »). Il facilitera également les démarches administratives en proposant de mettre la formation de Sarah au plan de formation puis en acceptant sans problème la demande de CIF déposée par celle-ci (p.2 « *Nous on mettra ça sur le plan de formation […] ; Je lui dépose ma demande de congé individuel de formation que lui accepte par principe […]* ».
Il semble donc indéniable que cette personne a joué un rôle déterminant dans le parcours de formation de Sarah et vraisemblablement à terme dans son parcours professionnel.

Le cinquième actant est le directeur général de l'institut de Genech. Nous savons juste que celui-ci a signé la demande de CIF de Sarah persuadé que celle-ci lui serait refusée (p.2 « *Je lui dépose ma demande de congé individuel de formation que lui accepte par principe, qu'il soumet à un directeur général qui est tout en haut d'une pyramide, qui lui signe très rapidement mais persuadé que notre OPCA n'accepterait pas le demande […]* ».



http://doc.univ-lille1.fr

Nous ne savons pas en revanche si l'acceptation de l'OPCA le satisfait et donc s'il est un adjuvant au projet de Sarah ou au contraire un opposant.

Le sixième actant que nous identifions est en réalité un groupe. Il s'agit des élèves, des stagiaires que Sarah aura en formation dans le cadre de la maison familiale pour laquelle elle a travaillé et à l'institut de Genech. En effet, Sarah vit assez mal le fait d'être confrontée à des publics en difficultés non motivés. C'est la raison pour laquelle, d'ailleurs, elle ne veut plus être formatrice (p.3 « *Donc je suis un petit peu à un moment arrivée à une conclusion qui était de dire, bon du haut de mes vingt ans, je me suis dit c'est pas la peine, j'arrête, c'est pas mon truc, j'arrive pas du tout à gérer ce qui se passe* » ; « *C'est vraiment des publics très difficiles. C'est des établissements où on reçoit des gens qui ont été jetés de partout ... Ca donne des choses pas simples !* ») Ainsi, il semble bien que les expériences qu'elle a vécues comme formatrice ont orienté ses parcours professionnel et de formation puisque Sarah ne veut plus être formatrice mais se consacrer uniquement à ingénierie de formation (p.8 « Mon avenir professionnel je l'envisage d'une façon assez simple, c'est à dire que j'aimerais mettre totalement de côté les fonctions de formation, de formatrice et ne m'intéresser qu'à l'ingénierie de formation réellement »).

Le septième actant est le frère de Sarah. Celui-ci n'est mentionné que parce qu'il va permettre à Sarah de réaliser un rêve, celui de découvrir le Canada en lui payant son billet d'avion. Sarah avoue que cette expérience lui a permis de prendre conscience de sa faculté à se « débrouiller » seule, ce qui lui a servi tout au long de sa vie. (p.14 « *Eh bien le fait d'être habitué à trouver la solution soi-même fait qu'on peut se retrouver dans un pays étranger à six mille kilomètres de chez soi avec un sac à dos et 50 dollars en poche en se disant voilà, super !* » ; « *Tout simplement le fait que je m'aperçoive de toutes les compétences que j'ai pu acquérir grâce à ça, grâce à cette méthode de vie ...* »)



http://doc.univ-lille1.fr

Pour terminer nous évoquerons en bloc une série d'actants déterminés par un pronom personnel. Ces pronoms contrairement à ce que l'on pourrait penser n'incluent pas toujours Sarah. Le point commun des ces adjuvants est qu'ils ne semblent pas avoir joué un rôle déterminant dans le parcours de Sarah. Tout d'abord Sarah utilise à de nombreuses reprises le pronom personnel « on ». Celui-ci renvoie à de nombreux actants au cours du récit qui sont pour exemples, l'Education Nationale, la famille de Sarah, les travailleurs du monde agricole, Sarah et tous ceux qui cherchent du travail, Sarah et les autres personnes qui sont dans la même situation, les personnels des maisons familiales, les enseignants, les étudiants, le centre de formation de Genech, l'exploitation des Ardennes en y incluant Sarah, le responsable de l'exploitation et Sarah, les enfants du monde agricole etc… Certains « on » ne renvoient à aucune personne identifiée.

A ces « on » se mêlent des « vous » et des « tu ». Ainsi, page 8 trouve-t-on un « vous » qui renvoie aux salariés en général, un « tu » à la page 14 qui renvoie à Sarah elle-même, un « il » renvoyant aux gens qui bénéficient d'une formation ou encore un « elle » page 4 renvoyant à la personne qui a conçu les box. Souvent, nous constatons que le récit de Sarah mêle les différents pronoms allant parfois jusqu'à rendre sa compréhension délicate (p.4 *[…], donc elle conçoit des box à barreaux, soit on rapproche considérablement les barreaux soit on les éloigne terriblement […]* »).

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Sarah et univers de croyances**

L'idée qui fédère le récit de Sarah est qu'elle cherche inlassablement à exercer professionnellement des fonctions qui lui plaisent axées sur l'ingénierie de formation. En effet, Sarah n'a ni le parcours de formation ni le parcours



http://doc.univ-lille1.fr

professionnel qu'elle espérait quand elle était élève. En effet, Sarah quitte la formation initiale avec un bac + 2 agro bien malgré elle puisqu'elle rêvait d'entrer à l'ENSA après le bac (p.12 « *C'est à dire qu'en sortant de mon bac, euh, j'aurais dû tout de suite faire l'ENSA, entrer à l'école nationale d'agriculture, […]*). D'ailleurs, elle dit volontiers qu'elle aimait l'école et était une bonne élève (p.9 « *J'avais la chance d'être très bonne à l'école » ; p.12 « On aimait tous aller à l'école et euh j'ai cette chance là de, d'avoir une relation extrêmement positive, extrêmement saine à l'apprentissage, à l'école en général quoi* ») Autrement dit, c'est extrêmement déçue (p12) qu'elle opte pour le bac + 2 à l'époque.

Ce sont en fait les « *circonstances familiales* » de l'époque, les « *choses de la vie* », le « *contexte de l'époque* » (p.12) qui déterminent son choix. Après son bac + 2 elle est obligée de travailler (p.12 « *[…] je suis sortie avec le bac + 2, j'ai tout de suite dû travailler etc. […]* ») mais elle sait qu'elle reprendra un jour ses études à l'ENSA (p.12 « *[…] et je me suis toujours dit que je vais reprendre, je vais reprendre l'ENSA un jour ou l'autre […]* ». Et c'est ce qu'elle fera (p.12 « *[…], et je l'ai repris ! Et j'ai fini par le reprendre et en étant extrêmement satisfaite de le faire !* ») après avoir exercé des fonctions de formatrice qui ne se révèlent pas conclusives et avoir rencontré des problèmes de santé qui l'obligent à s'arrêter de travailler. (p.1 « *Ensuite j'ai dû m'arrêter de travailler pour des raisons de santé* »).

Plus tard, elle reprendra ses fonctions de formatrice mais en arrivera vite à la conclusion que cela ne lui convient pas. (p.1 « *J'ai repris un poste de formatrice en maison familiale et en fait ça n'allait pas trop donc je suis partie de l'autre côté c'est-à-dire […] que je suis partie travailler en entreprise toujours dans le milieu agricole : j'ai pris des directions d'exploitations* »). Elle travaillera dans une très grosse exploitation des Ardennes qu'elle quittera pour des divergences



http://doc.univ-lille1.fr

d'ordre professionnel avec le dirigeant ; elle prendra ensuite la direction d'une ferme pédagogique et s'apercevra que ce qui l'intéresse c'est l'ingénierie de formation (p. 5 « *Et puis à un moment je me suis dit c'est vraiment ce que j'aime faire* »).

C'est la raison qui la poussera à chercher un emploi qui lui convienne mieux. C'est comme cela qu'elle entre à l'institut de Genech où on lui proposer d'assumer à la fois des fonctions de formatrice et d'ingénierie de formation. Là, elle est amenée à prendre en charge intégralement le développement de l'ingénierie d'une formation, ce qui va conforter son intérêt pour l'ingénierie de formation (p.1-2 « *donc je me suis dit à la fin de cette année-là, eh bien ma foi cela m'intéresse énormément, voilà ! C'est ça que j'aime faire, […], j'aime bien mais là je viens de découvrir quelque chose de nouveau l'ingénierie de formation, et vraiment créer des dispositifs, je trouve cela extraordinaire* ») et la décidera à reprendre son parcours de formation, en préparant un Master II, Ingénierie de formation, avec l'espoir et surtout l'envie de *« mettre totalement de côté les fonctions de formation, de formatrice et ne m'intéresser qu'à l'ingénierie de formation réellement* » (p.8).

## 5- Analyse de l'entretien de Pierre

### A- Les séquences-types de l'entretien de Pierre

Au moment de l'entretien Pierre est en maîtrise IUP au CUEEP de Lille. A l'issu de sa formation, il réintégrera son entreprise où il espère mettre à profit ce qu'il a appris pendant sa formation.



http://doc.univ-lille1.fr

Pierre commence son récit par nous préciser qu'il a préparé un CAP de mécanicien ajusteur mais qu'il ne l'a pas obtenu ; il a donc rejoint l'entreprise de son père où il a été embauché comme opérateur de fabrication. Pierre dit lui-même qu'il ne s'est rien passé de particulier sur le plan professionnel jusqu'au jour où il s'est présenté comme délégué du personnel.

A partir de là, sa carrière professionnelle a pris un tournant décisif. Il est élu délégué du personnel suppléant puis, l'année suivante, il est élu titulaire. Il accède également à la place de secrétaire du comité d'entreprise. Il endosse également des responsabilités au niveau de son syndicat, devient président du syndicat habillement cuir textile Flandres-Lys-Audomarois. Il est nommé administrateur au conseil technique régional de la CRAM ainsi qu'au FONGECIF où il entre comme suppléant. Il accède enfin au poste de conseiller prud'homal il y a de cela 13 ans.

Au cours de ses différents mandats de représentant du personnel, Pierre est amené à suivre de nombreuses formations encadrées par le syndicat et également à l'IREO qui lui ont permis de se spécialiser dans le droit.
Toutes ces formations lui ont permis d'évoluer sur le plan relationnel mais aussi au niveau de la maîtrise de l'écriture, et lui ont donné l'envie de faire autre chose, d'évoluer professionnellement. Il envisage alors de devenir commercial ; il a d'ailleurs un projet professionnel de voyages de proximité. Il envisage en effet de proposer à des autocaristes de la région qui n'ont pas les moyens de posséder des commerciaux de démarcher pour eux auprès de clientèles potentielles par le biais de contrats de mandat. Pour cela, il procède à de longues investigations auprès de personnes âgées, de clubs, de corporations, d'associations sportives ou encore culturelles. Tout ce travail lui permet de confectionner un catalogue visant à proposer pour toutes tendances des sorties adaptées.



http://doc.univ-lille1.fr

Mais il est conscient qu'il a besoin d'une formation. Alors une fois ce travail accompli il se tourne vers le FONGECIF pour pouvoir bénéficier d'un CIF. Grâce au CIF, il prépare et obtient un bac professionnel. Une fois le bac professionnel « en poche », tout va très vite selon Pierre puisque l'année suivante il a l'opportunité, grâce à ses fonctions de conseiller prud'homal, de passer un DUT en droit du travail à l'Université sur proposition de son syndicat. Il obtient le DUT et se pose à nouveau à lui la question d'un changement professionnel ; il se demande quelle voie il doit prendre ; il décide alors de s'accorder un délai de réflexion de six à sept mois.

Entre-temps, l'entreprise dans laquelle il travaille est victime d'un plan social et Pierre, très pris par ce plan social, n'a plus vraiment le temps de penser à son avenir professionnel. C'est aussi à cette époque qu'il y a un changement de DRH et qu'il avertit sa nouvelle DRH de son intention de quitter l'entreprise dès qu'une opportunité se présentera. Celle-ci lui demande de rester et lui propose le poste de chargé de formation. Pierre prend le temps de la réflexion du fait de sa place de leader syndical au sein de l'entreprise. C'est après quelques jours de réflexion qu'il accepte, courant juillet 2003, le poste. Il met alors en place, difficilement, une première cession de formation sur d'autres types de dispositifs s'inspirant de formations existantes.

Néanmoins, Pierre n'a aucune formation en matière d'ingénierie de formation et sa DRH lui propose de suivre une formation afin qu'il acquière des outils et qu'il évolue dans ce domaine. Elle lui laisse le choix de la formation qui lui convient le mieux. C'est dans ce contexte que Pierre se rend au forum de la formation au Grand Palais et rencontre un interlocuteur du CUEEP. C'est ainsi que Pierre s'adresse au CUEEP pour procéder à une validation des acquis



http://doc.univ-lille1.fr

professionnels lui permettant d'obtenir un DEUG. Ceci étant pour pouvoir prétendre à la maîtrise IUP qu'il brigue, il doit passer la licence.

C'est ce qu'il fait en 2004 – 2005 avant de s'inscrire en maîtrise IUP en septembre 2005.

**B- Les actants du récit de Pierre**

Une des caractéristiques du récit de Pierre c'est qu'il y a très peu d'actants clairement identifiés individuellement. En effet, celui-ci utilise beaucoup de dénominatifs représentant un groupe de personnes, dénominatifs qui d'ailleurs le plus souvent attribuent une fonction aux personnes qu'ils désignent. Seules quelques personnes sont mentionnées à titre individuel. Nous commencerons notre analyse par ces derniers.

Le premier actant que nous pouvons identifier est Pierre lui-même. Au cours de son récit ce qui frappe c'est la grande disponibilité de Pierre à l'égard des autres et l'énorme investissement dont il fait preuve au sein de son entreprise pour aider les autres, et ce, à tel point que pendant bon nombre d'années il va négliger sa carrière professionnelle. (p.2 « *J'ai eu une grosse crédibilité auprès des salariés parce qu'à chaque fois qu'ils venaient me voir pour un soucis, un problème, je veillais toujours, si je savais y répondre à résoudre tout de suite et si je ne savais pas y répondre je répondais le lendemain, j'attendais pas, ils avaient toujours une réponse.* ») En effet, Pierre de ce côté s'est longtemps satisfait de l'emploi d'opérateur de fabrication qu'il occupait (p.9 « *[…] je me contentais de ça, j'ai un emploi, à quoi bon chercher à faire autre chose […]. Je pense déjà être satisfait d'avoir cet emploi* ».) alors même qu'il témoigne dans le cadre de ses activités représentatives du personnel et syndicales d'un



http://doc.univ-lille1.fr

dynamisme (p.2 « *Ce qui a engendré un réel dynamisme au niveau de l'entreprise […]*) et de grandes qualités professionnelles comme le professionnalisme, la disponibilité, l'écoute, l'art de la négociation notamment. Ceci étant ce manque d'allant à évoluer professionnellement ne témoigne pas chez Pierre d'un tempérament de « mené ». En effet, Pierre mène « son ascension » au sein de son entreprise d'une main de maître au point de devenir même un interlocuteur indispensable et privilégié dans les négociations engageant l'avenir de son entreprise (p.1 « *[…] C'est ce qui m'a permis d'évoluer dans l'entreprise […]* » ; p.9 « *[…] la direction elle avait besoin de moi. J'ai été avec des patrons qui m'ont même écrit après le pourquoi ; c'est parce qu'à leurs yeux j'étais crédible, […], quand on était autour d'une table on essayait vraiment, on s'attachait vraiment à trouver des solutions à mes problèmes, que ce soit pour éviter des licenciements dans les plans sociaux […]*). Cette réussite, Pierre ne la doit à priori qu'à son tempérament, son travail sérieux et ses qualités humaines. Ce sont en effet toutes ces qualités auxquelles il faut ajouter l'audace (car il a en effet toujours répondu présent aux sollicitations dont il a fait l'objet) qui lui ont permis d'en arriver là où il en est aujourd'hui.

Nous pouvons donc résumer ce qui vient d'être dit en affirmant que Pierre constitue le principal actant de son récit par le simple fait que ce sont les qualités dont il a toujours su faire preuve qui lui ont permis d'accéder à la place qu'il occupe au sein de son entreprise aujourd'hui.

Le second actant que nous avons identifié est la femme de Pierre. Nous ne savons pas grand chose d'elle si ce n'est qu'elle a joué un rôle important par le soutien moral qu'elle lui a apporté (p.10 *Elle dit : « Faut que tu continues » ; « A chaque fois elle est là pour me soutenir, m'accompagner tout au long du parcours que j'ai effectué* »), soutien sans lequel Pierre aurait peut-être pu baisser les bras (p.10 « *[…] le fait de me relancer à un moment donné c'est vrai*



http://doc.univ-lille1.fr

*que c'est pas facile parce qu'il faut travailler, il faut toujours être à l'ordinateur, il faut me stimuler […]*)
Par conséquent, il semble que son « soutien », sa « présence » (p.10) aient été moteurs dans le parcours de formation de Pierre. En cela, elle constitue un adjuvant.

Le troisième actant est l'entourage de Pierre et particulièrement sa fille. Très, très peu de choses sont dites au sujet de cette dernière. Nous savons juste qu'elle est fière de son papa (p.10 « *Ma fille, ma fille qui est fière aussi que son papa a pu faire des études*») Autrement dit, comme sa mère, elle constitue un adjuvant au parcours de formation de Pierre tout comme le reste de l'entourage de Pierre qui est admiratif de son courage (p.10 « *Et mon entourage je dirais, enfin ce que je connais, ils me disent : « Ben faut savoir le faire » ; […] reprendre les études et en arriver là […]* ») Signalons pour terminer que le père de Pierre n'a pas eu l'occasion d'être fier de son fils car il est mort prématurément. Son rôle se limite donc à l'entrée de Pierre au sein de l'entreprise dans laquelle il travaillait (p.1 « *[…] il m'a fait rentrer dans l'entreprise Nord lys où il travaillait. Il travaillait comme magasinier* »).

Le quatrième actant, et non des moindres, est la DRH de Pierre. Elle constitue un personnage clef dans l'évolution de Pierre au sein de son entreprise. C'est elle qui demandera à Pierre de rester au sein de l'entreprise et lui proposera le poste de chargé de formation qu'il occupe actuellement. (p.4 « *[…] Elle m'a demandé de rester […]* » ; p.4 « *Elle m'a proposé, donc, le poste de chargé de formation* »). Autrement dit c'est elle qui est à la base du choix de Pierre de quitter le rôle d'interlocuteur privilégié des salariés pour endosser celui d'interlocuteur de la direction en matière de formation (p.5 « *Dans un premier temps j'ai dû réfléchir parce que c'est vrai que ma position en tant que leader syndical au sein de l'entreprise n'était pas facile puisque là on me demandait de*



http://doc.univ-lille1.fr

*rejoindre le service des ressources humaines* »). C'est également elle qui encourage Pierre à se former pour devenir plus performant dans l'accomplissement des ses missions. (p.6 « *Donc c'est ma DRH qui finalement m'a propos é de faire, de suivre une formation. Elle m'a dit que ce serait bien que parallèlement à cette fonction là je puisse acquérir des outils, ben évoluer donc elle m'a proposé de faire une formation qui me conviendrait* ».
Autrement dit nous pouvons conclure en disant qu'elle constitue sans aucun doute un adjuvant de taille dans le parcours de Pierre de part la confiance « absolue » qu'elle lui témoigne : ils sont sur la même « longueur d'onde ».

Le cinquième et dernier actant à être identifié individuellement est l'interlocuteur du CUEEP que va rencontrer Pierre lors d'un forum de la formation. Là encore, nous ne savons quasiment rien de cette personne si ce n'est que c'est suite à la discussion que Pierre aura avec lui qu'il optera pour le CUEEP pour effectuer sa formation.
En ce sens, il a joué un rôle dans le parcours de Pierre, rôle qu'il nous est difficile de qualifier.

S'en suivent une série d'actants non individuellement désignés. Par souci de clarté et de concision, nous décidons de les répartir en deux groupes : d'une part les actants renvoyant au personnel de l'entreprise à laquelle appartient Pierre ; d'autre part les actants renvoyant à la direction.
Evoquons tout d'abord les membres du premier groupe. Dans ce premier groupe il nous faut accorder une place privilégiée aux salariés de l'entreprise à laquelle appartient Pierre. En effet, ce sont eux qui ont en quelque sorte « légitimé » Pierre dans ses fonctions représentatives du personnel lui fournissant ainsi une grosse crédibilité, en lui accordant leur confiance (p.2 « J'ai *eu une grosse crédibilité auprès des salariés […]* ») Et il semble que cette crédibilité soit justifiée dans la mesure où Pierre a toujours fait ce qu'il pouvait pour ne pas les



http://doc.univ-lille1.fr

décevoir (p.2 « *[...] parce qu'à chaque fois qu'ils venaient me voir pour un soucis, un problème, je veillais toujours si je savais y répondre à répondre tout de suite et si je ne savais pas y répondre, je répondais le lendemain, j'attendais pas, ils avaient toujours une réponse* ».) Et on peut dire que ce sont en quelque sorte eux qui lui ont donné l'envie, par les messages positifs qu'ils lui renvoyaient, d'aller plus loin et de s'investir davantage dans ses fonctions représentatives de personnel.
En ce sens on peut dire qu'ils ont joué un rôle d'adjuvant à l'évolution professionnelle de Pierre.

Mais les représentants du personnel élus avant l'arrivée de Pierre ont aussi joué un rôle déterminant sur son investissement. En effet, Pierre nous explique que l'une des raisons qui l'ont poussé à se présenter comme délégué du personnel (p.1 « *[...] c'est à dire qu'il y avait à l'époque des représentants du personnel qui suivaient pas les salariés comme ils le devaient [...]* »), au même titre d'ailleurs que le contremaître qui « *faisait des différences entre les uns et les autres* » (p.1)
Dans le second groupe nous avons identifié un actant tantôt désigné par le groupe nominal « La direction », ou encore « Les patrons » qui joue également un rôle positif dans l'investissement de Pierre. En effet, par le crédit qu'il apporte en le rendant nécessaire à la table des négociations employeurs-salariés, les « patrons » contribuent à stimuler Pierre (p.9 « *[...] la direction elle avait besoin de moi. J'ai été avec des patrons qui m'ont même écrit après le pourquoi. C'est parce qu'à leurs yeux j'étais crédible [...]* ») Autrement dit, toutes ces personnes, qu'elles appartiennent au premier ou au second groupe, ont servi de stimulant et ont ainsi contribué à l'évolution professionnelle de Pierre.

Il nous reste à dire quelques mots du pronom personnel sujet « on » utilisé 89 fois au court du récit. Pour certains, ils n'incluent pas Pierre et désignent des



http://doc.univ-lille1.fr

personnes de l'entreprise : des collègues ou des membres de la direction (p.1 « *On m'a vite catalogué […]* » ; « *[…] on m'a proposé […]* » ; p.2 « *On me les proposait […]* ». D'autres au contraire sont inclusifs et renvoient pour partie à Pierre comme actant appartenant à un groupe soit qu'il s'agisse de l'entreprise en général (p.7 « *[…] on a déjà mis en place une partie avec une convention* »), soit qu'il s'agisse du groupe des salariés de l'entreprise représentants du personnel au nom duquel appartient Pierre (p.2 « *Quand on avait par exemple des tensions […]* » ; « *On n'était pas la plus représentative […] » ; « […] parce qu'on a toujours eu des directions […]* »).

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Pierre et univers de croyances**

L'idée qui fédère le récit de Pierre est que pour la plupart son évolution professionnelle s'est construite à partir de l'image que les autres lui ont renvoyée de lui qui le réconfortait et l'incitait à s'engager davantage au sein de son entreprise. En effet, Pierre n'a pas naturellement confiance en lui, en ses capacités – c'est d'ailleurs ce qui fait qu'il restera opérateur de fabrication pendant très longtemps – et ce n'est qu'à l'approche de ses 40 ans qu'il va s'apercevoir qu'il est capable d'exercer des fonctions de cadre parce qu'il est capable de s'impliquer, de prendre des décisions, d'assumer des responsabilités contrairement à d'autres qui revendiquent une évolution professionnelle au sein de l'entreprise (p.8 « *[…] à l'approche de mes 40 ans je me suis posé la question, enfin la question, ben, qu'est ce que je vais faire, me remettre en question du moins, soit que je prenne une décision rapide pour changer les choses ou alors je resterai opérateur de fabrication toute ma vie et je ferais toujours la même chose* » ; « *Je m'apercevais finalement qu'il y avait des personnes qui avaient un statut de cadre par exemple qui rôdaient dans les parages, sans s'en inquiéter, qui étaient payées à l'avenant, qui avaient un*



http://doc.univ-lille1.fr

*salaire de cadre, qui avaient des responsabilités mais ne prenaient ni une décision ni ne s'impliquaient dans l'entreprise comme elles le devaient* ».

Ce manque de confiance en lui, il le doit vraisemblablement à son manque de qualification puisque Pierre dit lui-même au cours du récit qu'il n'a même pas le CAP, qu'il a préparé pendant trois ans, quand il entre dans l'entreprise grâce à son père qui est magasinier, à l'âge de 17 ans (p.1 « *Au bout de trois ans de CAP, j'étais pas tellement motivé, donc je ne l'ai pas eu et ensuite j'ai rejoint l'entreprise de mon père » […]* » ; « *[…] je travaille toujours depuis l'âge […] de 17 ans […]* »). Autrement dit, rien ne prédestinait Pierre à l'évolution professionnelle qu'il connaîtra si ce ne sont ses qualités humaines et professionnelles. D'ailleurs, il dit lui-même que c'est en raison de manquements qu'il juge importants, à la fois des représentants du personnel mais aussi du contremaître, qu'il estimera bon de se présenter comme délégué du personnel (« *Bon alors ce qui a motivé ma présentation c'est que je me suis aperçu qu'il y avait des incohérences, c'est-à-dire qu'il y avait à l'époque les représentants du personnel qui suivaient pas les salariés comme ils le devaient, il y avait des … le contremaître faisait des différences entre les uns et les autres et donc, euh ça m'a pas plu et c'est ce qui m'a poussé finalement à me proposer en tant que délégué du personnel* »).

C'est cet événement qui marquera un tournant décisif dans la carrière professionnelle de Pierre puisque suite à cela ses engagements au sein de l'entreprise se multiplieront – il dit d'ailleurs lui-même que « tout a été rapide, tout a été très vite » - jusqu'au jour où il se verra proposer le poste de chargé de formation au sein de son entreprise par la directrice des ressources humaines. Cette proposition est hautement symbolique pour Pierre car elle est en quelque sorte la consécration de son engagement « loyal et sincère » dans son entreprise (p.9 « *Donc ils savaient qu'ils pouvaient compter sur moi […]* ») mais aussi de



http://doc.univ-lille1.fr

la reconnaissance de ses compétences (p.9 « *[…] c'est parce qu'à leurs yeux j'étais crédible* »). Ce sera d'ailleurs ce souci de compétence qui poussera Pierre, sur proposition de sa DRH, à partir en formation pour « *acquérir des outils, […] évoluer* » (p.6) dans l'exercice de son travail et qui l'amènera au CUEEP de Lille pour préparer une licence IUP en 2004 – 2005 puis une maîtrise IUP en 2005 – 2006.

## 6- Analyse de l'entretien de Christophe

### A- Les séquences-types de l'entretien de Christophe

Au moment de l'entretien, Christophe est en maîtrise IUP au CUEEP de Lille. A l'issue de cette formation, il envisage éventuellement de poursuivre ses études par un Master 2. Christophe a obtenu un bac F3 en 1977 puis un BTS technico-commercial en 1979.

A l'issue de sa formation initiale, Christophe entre dans une entreprise appartenant à un groupe multinational, où il restera 7 ans. Au bout de 7 ans parce que son m étier ne lui donne plus satisfaction et qu'il veut évoluer, il cherche et trouve une autre entreprise et ne tarde pas à démissionner non sans avoir essayé de négocier son départ. C'est à ce moment là qu'il divorce et vend la maison qu'il avait achetée avec sa femme.

L'après divorce correspond à une période où Christophe « élimine toutes les contraintes, tous ses freins » et revient à des passions ou activités qu'il avait cessé de pratiquer. Il entre ensuite dans une autre multinationale qu'il quittera au bout de 10 ans pour deux raisons qu'il identifie : d'une part, le groupe dont il fait partie a été racheté par un groupe allemand et la « vie » au sein de



http://doc.univ-lille1.fr

l'entreprise devient difficile ; d'autre part, il éprouve à nouveau le phénomène de lassitude qu'il avait déjà éprouvé au moment où il avait décidé de quitter sa première entreprise. C'est donc après avoir longuement négocié son départ et obtenu quasiment ce qu'il espérait que Christophe quitte son entreprise.

Suite à cela, il se lance dans un projet de création d'entreprise. Il entame des démarches pour le concrétiser mais au dernier moment son projet avorte car l'immeuble qu'il devait acquérir à cet effet est vendu par son propriétaire à quelqu'un d'autre. Cette situation est dramatique pour Christophe qui se retrouve sans emploi, sans indemnités, avec de grosses contraintes financières. Il lui faut donc très vite trouver du travail. Dans cette logique, il prend le « premier boulot » qui se présente à lui.

Au bout de quelques temps, l'entreprise qui l'a embauché entreprend de modifier les contrats de travail conclu avec les salariés. Ceux-ci décident alors de se regrouper et de contester cette modification. C'est cet événement qui poussera Christophe à chercher une autre entreprise. Il est alors embauché ailleurs mais son salaire ne le satisfait pas. En effet, au moment de signer le contrat de travail, les conditions financières ne sont plus les mêmes.
Au bout d'un an, il tente de renégocier son contrat, ce qui lui est refusé. Il s'arrange alors pour être licencié et demande à faire un bilan de compétences qu'il réalise en septembre 2004. Celui-ci débouche sur l'attrait de Christophe pour le monde de la formation.

Fort de ce constat Christophe prospecte pour trouver une formation afin de devenir formateur. Il s'adresse alors à l'AFPA qui ne retient pas sa candidature par manque de place puis au CUEEP où il envisage de faire un DUFA. Après avoir discuté avec une personne du CUEEP, Christophe opte plutôt pour la licence Sciences de l'éducation avec le projet de se présenter au CAPES. Mais,



http://doc.univ-lille1.fr

pour s'inscrire, il doit procéder à une validation des acquis pour faire reconnaître son BTS comme diplôme universitaire. Il monte donc un dossier qui est accepté.

Durant son année de licence, le projet de Christophe se modifie car il prend conscience de la difficulté de ce concours (CAPES) et de ses manques. En fin d'année, après avoir discuté avec une personne du CUEEP, Christophe s'inscrit en MIUP, une formation professionnalisante. Il fait son stage dans un CFA (Centre de formation pour apprentis).

**B- Les actants du récit de Christophe**

La particularité du récit de Christophe c'est qu'il y a très peu d'actants, qu'ils soient nommément désignés ou pas. D'ailleurs, quand nous lui poserons la question des adjuvants, il répondra qu'il y en a eus mais il sera incapable de les identifier clairement. En réalité, d'après lui, il n'y a pas eu dans son parcours « *d'actant majeur* » (p.22)

Le premier actant de ce récit est Christophe lui-même. A travers son récit, il apparaît comme quelqu'un qui veut décider de sa vie, reprendre sa vie en main surtout depuis son divorce. En effet, il reconnaît que depuis trop longtemps à son goût, il s'est laissé phagocyter par les contraintes et contingences familiales qui l'ont empêché de s'épanouir sur le plan personnel. Il dit lui-même « *Et donc là à partir de ce moment là ma vie elle a beaucoup changé* » (p.6) « *Je me suis dit que tu ne peux pas avoir de moto parce que les enfants sont en bas âge, on est marié, il y a la maison […]* » ; alors il a « *éliminé toutes ces contraintes, tous ces freins […]* » et a « *passé le permis moto à 36 ans et ça a été une espèce de réveil* » (p.6). En même temps, sur le plan professionnel, il semble avoir toujours fait ce qu'il a voulu. Christophe n'a jamais voulu évoluer



http://doc.univ-lille1.fr

professionnellement car pour lui cela aurait généré plus de contraintes que de bénéfices [p.18 « *Ben déjà regarde je n'ai jamais voulu évoluer ou changer parce que ç'aurait été trop de contraintes, […]* »] et il a résisté malgré les nombreux changements professionnels dont il a été victime. De même, il n'a pas hésité à changer d'entreprise quand il estimait avoir fait « le tour de son métier », ou ne pas être correctement rémunéré ou encore ne plus être considéré par sa hiérarchie [p.2 « *Je suis resté 7 ans dans une société, un groupe multinational et je suis parti parce que je commençais à tourner en rond. J'ai pas eu de commissions au niveau salaire, […]* » ; « *Là on n'était plus des personnes dans l'organisation, on était dans un système, oui c'est cela, c'est « marche » ou « crève » pour caricaturer quoi* »]. Autrement dit, même si au début de son récit, il dit avoir été pendant une période de sa vie, refreiné dans ses choix, il avoue néanmoins à la fin avoir toujours pris ses décisions seul, de façon individuelle [P.22 « *Je pense que j'ai pris toujours les décisions seul. Individuel !* »] Et c'est vrai que « l'individualisme » semble correspondre parfaitement aux manières de fonctionner et aux choix de vie (professionnels, de formation et personnels) de Christophe. Cet individualisme qui semble le caractériser peut expliquer le peu d'actants majeurs dans son parcours.

Le deuxième actant que nous pouvons identifier sont les filles de Christophe. En effet, même si nous ne savons pas grand chose d'elles, nous savons en revanche qu'elles ont joué un rôle majeur dans les choix professionnels de Christophe. En effet, d'après son récit Christophe n'a jamais voulu évoluer professionnellement pour préserver sa vie de famille et particulièrement pour pouvoir être auprès de ses filles tous les jours. [p.11 « *Je ne voulais pas évoluer au sein de ma fonction, je ne voulais pas passer chef de secteur ou directeur régional … […]* ; *[…] j'ai toujours considéré que je privilégiais ma vie familiale avant ma vie professionnelle […]* ; *[…] je ne voulais pas partir la semaine entière quoi !* »] De même, Christophe reconnaît que ce sont ses filles qui le font avancer dans la



http://doc.univ-lille1.fr

vie [p.18 « *Ah si, ce qui m'a fait avancer dans la vie, c'est mes filles !* »] Enfin, ce sont aussi ses filles qui en l'analysant dans l'action lui font prendre conscience de son mode de fonctionnement. [p.17 « *[…] c'est les filles qui m'ont fait remarquer ça, ah ben je dis oui j'aurais dû faire ça, j'aurais dû …* » ; « *[…] c'est les filles qui m'analysent* ».] Autrement dit, il semble bien que cet actant ait joué un rôle fondamental dans les choix, le parcours de Christophe. On peut même dire qu'elles constituent le seul actant déterminant.

Le troisième actant, à propos duquel nous ne savons rien, mais qui a permis à Christophe de se « lancer » dans la création d'entreprise, c'est son amie de l'époque. Cette amie lui apporte un soutien sur le plan financier, soutien sans lequel Christophe n'aurait pas pu envisager de monter sa propre entreprise. A ce titre, elle constitue donc un adjuvant majeur.

Pour évoquer les autres actants, nous les classerons en deux catégories. La première est constituée des personnes ayant joué un rôle dans le monde professionnel ; la deuxième rassemble les actants rencontrés dans le monde de la formation.

Dans le monde professionnel plusieurs actants semblent avoir influencé les choix de Christophe. Mentionnons tout d'abord le personnel de la première société de Christophe. Une des raisons qui pousse Christophe à quitter l'entreprise est la non reconnaissance de la hiérarchie des personnels. [p.3 « *Donc il y avait des problèmes de non reconnaissance de la part des personnes et moi ça me posait des soucis* »]. Il cite pour illustrer ses propos l'exemple du client qui court-circuitait le représentant et s'adressait directement au chef de région ou au directeur régional qui pour leur part donnaient gain de cause au client dans la plupart des cas. [p.3 « *[…] si un client n'était pas content, il court-circuitait directement le représentant, il passait par le chef de région, le directeur régional et eux ils donnaient leur aval au client en général* »]. Et il dit



http://doc.univ-lille1.fr

que ces situations lui posaient problème. De même le rachat de la deuxième société d'abord par un groupe américain mais surtout par le groupe allemand a eu des répercussions sur les décisions de Christophe. En effet, c'est essentiellement la rigueur mise en place par le système allemand qui a poussé Christophe à quitter son entreprise. [p.4 « *[…] on a changé complètement d'une vision de société paternaliste on est passé à une rigueur entre système américain et système allemand dans l'organisation […]* » ; « *Et là j'ai été un an et demi et j'ai eu encore une rupture* »].
Autrement dit, non seulement les clients mais également les personnels de l'entreprise – dont sa hiérarchie – ont contribué aux choix professionnels de Christophe.

Dans le monde de la formation plusieurs actants semblent avoir joué un rôle non négligeable dans ses choix. C'est le cas des interlocutrices du CUEEP qui ont conseillé Christophe à son entrée au CUEEP ainsi qu'à l'issue de sa licence de sciences de l'éducation. En effet, au moment où il cherche une formation pour devenir formateur, il rencontre une interlocutrice au CUEEP qui va le dissuader de s'inscrire au DUFA et lui conseiller d'opter pour la licence de sciences de l'éducation. [p.12 « *J'ai cherché autre chose, j'ai trouvé le DUFA, je suis venu ici, j'ai vu X qui m'a expliqué que même avec un BTS, même avec un bac + 2 pourquoi pas faire une licence plutôt qu'un DUFA. C'est plus adapté à ton parcours. Donc on a fait un dossier de validation des acquis universitaires […]* »]. De même à la fin de la licence, alors que Christophe est en partie déçu de son année – elle ne correspond pas à ce qu'il attendait – il discute avec une seconde interlocutrice du CUEEP qui lui propose de s'inscrire en MIUP, qui s'avère être une formation professionnalisante en alternance, ce qu'il recherche [p.13 « *En fin d'année j'ai découvert par l'intermédiaire de Y qu'il y avait une formation qui se faisait ici qui était le MIUP, une formation professionnalisante en alternance]* »]. Suite à cette conversation, il optera pour la MIUP. De même,



http://doc.univ-lille1.fr

Christophe mentionne un jeune copain qu'il fréquente au squash qui a une licence en économie et qui n'a pas réussi le concours (CAPET) qu'il désire passer à l'issue de sa licence. Et comme Christophe ne se voit pas en parallèle reprendre un parcours d'économie, il abandonne son projet de passer le CAPET. [p.13 « *Et j'avais un copain au squash que je fréquentais, un jeune qui avait eu une licence en économie et qui s'est planté au concours. Donc quand j'ai vu les sujets, quand j'ai su ça je me suis dit : « Laisse tomber quoi … ». Donc j'ai laissé tomber. Je ne peux pas reprendre en même temps en parallèle un parcours en éco […]* »].
Par conséquent, on peut dire que ces interlocuteurs ont joué un rôle dans les choix de formation et d'orientation de Christophe.

Terminons en évoquant le pronom personnel « on » que Christophe utilise tout au long de son récit. Nous en retrouvons 105 occurrences. Ils évoquent tantôt Christophe seul [p.4 « *On commence à 0 et petit à petit la somme a augmenté » […]* ; « *Si tu veux on retombait dans des habitudes […]* »] tantôt Christophe et les étudiants [p.1 « *[…] on avait en plus toutes les matières commerciales* »] ou Christophe et les salariés de l'entreprise où il travaille [p.1 « *[…] ce qu'on faisait dans la réalité , qu'on devait faire sur le terrain […]* »] ou encore Christophe et son amie [p.7 « *Donc on faisait un prêt pour le truc, […]* »]. D'autres évoquent les formateurs que Christophe a eus [p.1 « *[…] ce qu'on nous avait préconisé de faire en formation […]* » ou les personnes qui lui ont fait passer son deuxième bilan de compétences. [p.11 « *On en était arrivé là […]* »]. D'autres enfin n'évoquent personne en particulier mais renvoient à une généralité [p.3 « *[…] on a aussi un phénomène d'habitude* »].

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Christophe et univers de croyances**



http://doc.univ-lille1.fr

L'idée qui fédère le récit de Christophe est que c'est un éternel insatisfait, ce qui le pousse à toujours « vouloir autre chose ». D'ailleurs, il l'avoue lui-même en fin de récit [p.17 *« Ben moi, j'ai découvert que j'avais, ça j'ai découvert ça cette année, un désir de perfection. Ne jamais être content de ce qui est fait* »]. Cette insatisfaction se ressent essentiellement dans le monde professionnel et de formation que côtoie Christophe. Et il semble que ce sentiment remonte à sa formation initiale. En effet, dès le baccalauréat, il est très déçu par la formation qu'il reçoit car il l'estime dépassée. C'est donc par « dégoût » et par « dépit » qu'il part faire un BTS technico-commercial.

De même, les formations qu'il suivra durant sa carrière professionnelle ne le satisferont pas non plus car elles sont selon lui en « décalage » avec la réalité professionnelle [p.1 « *C'était en décalage avec le travail réel […]* ».] Il en est de même de la formation qu'il suit au CUEEP dans le cadre d'une reprise d'études. En effet, il dit qu'il regrette le manque de face à face pédagogique car c'est en quelque sorte ce qu'il était venu chercher. [p.15 « *Passer par la phase formateur, par la phase en fait qui me manque […] le côté ingénierie pédagogique quoi* »]. En même temps, il dit volontiers que depuis deux ans il prend beaucoup de plaisir à ce qu'il fait parce que la formation qu'il suit répond à une demande de reconnaissance personnelle, (p.14) « *une reconnaissance de soi pour soi* ».

Malheureusement, il ne l'a pas eue sur le plan professionnel ce qui l'a poussé, souvent, à chercher une autre entreprise. [p.3 « *Donc il y avait des problèmes de non reconnaissance de la part des personnes et moi ça me posait de gros soucis !* »]. Or, à plusieurs reprises, il évoque ce besoin de reconnaissance qu'il éprouve, reconnaissance de ce qu'il est, de ses compétences également, reconnaissance qui selon lui doit pouvoir se concrétiser par le biais



http://doc.univ-lille1.fr

d'augmentations de salaire. [p.2 « *Ben, il aurait fallu une double reconnaissance au niveau salaire et au niveau de l'activité* ».]

Christophe est un homme de changement, qu'il soit lié à sa vie personnelle mais également professionnelle. En effet, il dit volontiers à plusieurs reprises avoir éprouvé de la « *lassitude* » (p.3) à exercer son métier ce qui l'a conduit à changer d'entreprise [p.3 « *[…] et la rupture, là, s'est faite par un événement extérieur mais qui a conjugué aussi encore un phénomène de lassitude parce que même si je gagnais bien ma vie, même si j'étais bien dans ce que je faisais, je me suis retrouvé à m'enquiquiner dans ce que je faisais parce que je savais bien le faire, parce que je le connaissais sur le bout des doigts* »]. Christophe ne supporte pas les habitudes parce qu'elles sont pour lui synonymes d'ennui [p.4 « *[…] et en même temps j'ai commencé à retomber dans ce phénomène d'habitude, dans l'ennui dans mon travail, je ne trouvais plus de plaisir avec ce que je faisais même si je savais bien le faire, même si j'étais bien et j'ai commencé à réfléchir à ce que je pourrais faire […]* ».

D'ailleurs, il semblerait que Christophe ait opéré un virage à 180 degrés en entamant un parcours au CUEEP. En effet, en changeant d'orientation professionnelle espère-t-il trouver ce qu'il cherche depuis très longtemps à savoir les responsabilités, l'autonomie, la nouveauté et la reconnaissance.

### 7- Analyse de l'entretien de Damien

#### A- Les séquences-types de l'entretien de Damien

Au moment de l'entretien, Damien est en maîtrise IUP au CUEEP de Lille. A l'issue de cette formation, il envisage de poursuivre ses études par un Master 2.



http://doc.univ-lille1.fr

Damien a passé son BAC D en 1978 mais ne l'a pas obtenu. Il a ensuite, en octobre de la même année, intégré l'armée pour effectuer son service militaire. De retour au bout d'un an, il cherche du travail, en ciblant uniquement les grandes entreprises et décroche un emploi dans une entreprise de biscuits en mars 1980. Là, pendant un an et demi, il est pris en charge, formé et apprend son métier sur le terrain. Puis, un secteur se libère et il part à Rouen pour le prendre en charge.

Très vite, il maîtrise son secteur et la société lui propose de relever un challenge, à savoir remonter un secteur qui dysfonctionne. Parallèlement, il doit recruter, former la personne qui doit le remplacer sur ce secteur par la suite, se former aux techniques de management puis, passer un certificat d'administration adapté aux entreprises à l'IAE de Strasbourg. Il décide de relever ce challenge et y parvient. Au bout de quatre mois, il a formé la personne chargée de prendre la relève sur le Haut Rhin et le Bas Rhin et il prend en charge la région Est de la France (Reims, Strasbourg, Mulhouse). C'est à partir de là qu'il commence à quitter son rôle de vente pour avoir un rôle de manager mais aussi un rôle de formateur puisqu'il a été formé aux techniques de vente et a reçu la formation de formateur pour former les commerciaux.
Il fait cela pendant deux ans et demi puis, on lui confie la région sud de Paris. Là, il met en place d'autres styles de formations puisqu'il ajoute aux techniques de vente les techniques de marchandising.

Puis, un cabinet de recrutement le débauche et il entre dans une entreprise de chaussettes, avec pour mission de créer des supports afin que l'entreprise devienne indépendante dans la gestion de son secteur. Il travaille dans cette entreprise pendant sept ans puis il y a un changement de direction du secteur commercial. Après s'être aperçu que leur collaboration ne pouvait plus durer,



http://doc.univ-lille1.fr

Damien se sépare à l'amiable de l'entreprise et crée son propre cabinet de marchandising textile. Son souhait, à l'époque, est de travailler avec la grande distribution.

Mais, il s'aperçoit qu'il n'a pas fait le bon choix, alors, il cesse son activité avant la fin de la première année et se remet sur le marché de l'emploi. Très peu de temps après, un cabinet de recrutement lui propose une entreprise située en Vendée où il va avoir pour mission se s'occuper des grands comptes (les centrales Carrefour, Auchan, Intermarché …) au niveau national. Parallèlement, il a en charge tout ce qui est « marque », ce qui constitue pour lui un enrichissement. Il a aussi pour mission de s'occuper des magasins d'usine.

Mais, l'entreprise dépose le bilan et Damien se retrouve au chômage. Il se pose alors des questions sur son avenir. Conscient de ses lacunes au niveau financier, il profite de sa période de chômage pour passer un brevet de technicien supérieur en gestion, brevet financé par les ASSEDIC et l'AFPA. Il s'agit d'une formation longue, de neuf mois à temps plein avec quatre périodes d'alternance.
Il obtient son brevet et est embauché comme technico-commercial, par le biais de relations qu'il a nouées au cours de ces neuf mois, dans une entreprise de commercialisation de produits de santé. Là, il est chargé de vendre, de former les nouveaux et est responsable des projets de développement de l'entreprise. Mais au bout de deux ans, comme les projets de développement de l'entreprise n'aboutissaient pas, faute de soutien financier de la part du patron, Damien se sépare de l'entreprise.

A nouveau, il se pose beaucoup de questions, se demande ce qu'il va faire car il approche de la cinquantaine. Il s'adresse alors à l'ANPE qui va l'aider, lui conseiller de faire un bilan de compétences qui aboutira à la conclusion que Damien a un attrait pour le monde de la formation. Il décide donc de se



http://doc.univ-lille1.fr

réorienter et envoie des curriculum vitae ciblés en tenant compte des conclusions du bilan de compétences.

Malheureusement, il s'aperçoit qu'il lui manque une expérience de formation hors entreprise. Alors, il s'inscrit à une formation de formateurs à l'AFPA, il passe les tests et, est autorisé à suivre la formation à partir de juillet 2006. Conscient qu'il ne peut pas attendre une année avant d'intégrer la formation, il cherche un autre organisme de formation. Il s'adresse à l'IAE, passe des examens pour entrer en Master 2 d'administration des entreprises et est pris. Parallèlement, il entame des démarches auprès de l'IUP, fait un entretien et une VAE. Après mûre réflexion, il s'oriente vers l'IUP car il espère ainsi être reconnu dans le monde de la formation. Il s'inscrit en maîtrise IUP.

En décembre 2005, il commence à préparer « l'après » maîtrise ; il envisage de poursuivre ses études par un Master 2. Pour cela, il lui faut trouver un financement parce que ses droits aux ASSEDIC s'arrêtent au mois d'août 2006. Il se lance donc dans deux démarches parallèlement : il dépose une demande de prolongation de ses droits jusqu'en juillet 2007 auprès des ASSEDIC et cherche une entreprise pouvant l'accueillir en contrat de professionnalisation. Les ASSEDIC accueillent favorablement sa demande. En revanche, il ne décroche pas de contrat intéressant auprès d'une entreprise. Au mieux, il a obtenu un CDD de dix mois à l'AFPA pour mettre en place une formation en ingénierie de formation technico-commercial dans le secteur du bâtiment.

Au moment de l'entretien, il attend son contrat pour savoir si les conditions proposées par l'AFPA lui sont favorables et peuvent constituer un « tremplin » professionnel.



http://doc.univ-lille1.fr

**B- Les actants du récit de Damien**

La particularité du récit de Damien c'est qu'il n'évoque quasiment aucun actant à relier à la sphère privée. En effet, dans son récit, la majorité des actants évoqués sont de type professionnel. On verra qu'une seule mention à la sphère privée peut être relevée dans son récit. Et au total, on peut dire que ce récit compte relativement peu d'actants clairement identifiés et, qu'aucun selon nous, ne constitue un actant majeur dans le parcours de Damien.

Evoquons tout d'abord Damien lui-même. Celui-ci apparaît à travers son récit comme quelqu'un de très dynamique qui n'abandonne pas sa vie professionnelle au hasard. Nous ne savons rien de sa vie personnelle si ce n'est qu'il s'est marié relativement tard, à 30 ans. Sa vie personnelle semble d'ailleurs jusqu'à cet âge avoir été négligée au détriment de sa vie professionnelle [p18 *« Euh, je l'avais mise de côté parce que j'étais, je me suis marié à trente ans. Mes dix années de boulot ça a été de bosser, bosser, bosser ! Ensuite ça a été la construction familiale […]* »]. Sa carrière professionnelle de technico-commercial, il l'a embrassée très jeune sans avoir fait d'études spécifiques puisqu'il est embauché sans le baccalauréat à son retour du service militaire. En revanche, son parcours professionnel est très riche en expériences valorisantes diverses puisqu'il sera amené très vite à assumer différents postes dans plusieurs sociétés et à y assurer des fonctions de vendeur, gestionnaire, formateur, recruteur…[p.14 *« Donc, euh, c'est vrai que j'avais 24 ans, j'ai embauché des sub de co* » ; p.1 « *[…] une mission qui était de recruter […]* » ; p.5 « *[…] je ne m'occupe que des grands comptes au niveau de la France* » ; p.6 « *technico-commercial* »]. Damien est un homme de challenge et de nombreuses fois, il se prendra au jeu des défis [p.1 « *Et là on m'a proposé de relever un challenge […]* »]. En effet, il vit sa vie professionnelle intensément et ne supporte pas la routine. Ce qui le pousse c'est « *l'envie peut être de ne pas rester au niveau où je suis, […] avoir toujours cette*



http://doc.univ-lille1.fr

*envie d'en savoir plus […]* ». C'est pourquoi quand il a l'impression d'être très à l'aise dans son travail, il a besoin de nouveauté [p.19 « *[…] je travaillais le matin et l'après-midi c'était grosso modo farniente. J'ai éprouvé une lassitude et c'est vrai que je me suis mis à la recherche d'un autre emploi et c'est là où mon directeur commercial m'a proposé un nouveau challenge. […]* »]. Il ira même jusqu'à créer sa propre entreprise avant de s'apercevoir que le travail « en solo » ne lui correspond pas. [p.4 « *[…] également je ne suis pas fait pour travailler tout seul, je m'en suis rendu compte, j'avais besoin d'une équipe »]. C'est aussi un homme d'anticipation ; c'est d'ailleurs la raison pour laquelle il fait en sorte d'avoir plusieurs « cordes à son arc* » [p.11 « *Alors j'ai plusieurs pistes […]* » ; « *Et en même temps, j'ai dit, bon ben si ça, ça marchait pas, c'est pour ça que j'avais l'IUP pour avoir différentes possibilités*. »p.9]. Puis un jour, il va décider de changer d'orientation professionnelle faute de satisfaction personnelle [p. 18 « *Parce que je me suis aperçu en fin de compte que je travaillais pour les autres mais je ne travaillais pas pour moi-même, donc j'éprouvais un manque de satisfaction personnelle*. »] et s'orienter pleinement vers le monde de la formation pour lequel il témoigne un grand intérêt [p.8 « *[…] et ça a révélé que j'avais un intérêt plus grand pour accompagner les gens, les former […]*].

Le deuxième actant est la société de biscuits qui recrute Damien à la sortie du service militaire. Celle-ci a influencé le parcours de Damien dans la mesure où elle a constitué sa première expérience professionnelle et qu'elle l'a formé au métier [p.2 « *En fin de compte, ils m'avaient pris complètement à la base et c'est le produit type formaté* » ; « *J'ai effectué beaucoup de … ma formation initiale au niveau de BN était essentiellement faite en accompagnement de commerciaux expérimentés où j'ai appris en fin de compte le métier sur le terrain* » ; p.2 « *J'ai fait partie du premier processus de formation aux techniques de vente par leur ligne internationale qui en fin de compte nous avait*



http://doc.univ-lille1.fr

*formé, nous, aux techniques de vente […]]*. Elle lui a également permis d'évoluer au sein de l'entreprise et d'acquérir une formation « diplômante » [p1 « *[…] un certificat d'administration adapté aux entreprises. Ca, je l'ai passé*. »]. Elle a donc constitué une véritable rampe de lancement pour Damien.

Les troisième et quatrième actants sont le cabinet de recrutement qui va débaucher Damien et la société de chaussettes qui va l'embaucher. Pour Damien, il s'agit d'un challenge car il ne connaît rien au milieu du textile et que la société est en perdition. Mais cette expérience, Damien la perçoit comme la possibilité de « *prendre de la hauteur* », de « *prendre une certaine indépendance* », de s'adapter « *à plein d'autres marchés, circuits et surtout, ben, voler un peu plus de [ses] propres ailes* » (P.2). Ils ont donc permis de donner une autre dimension à la carrière de Damien.

Le cinquième actant que nous pouvons identifier est la nouvelle direction du secteur commercial de la société de chaussettes. En effet, celle-ci par sa « *mentalité très alimentaire* » est en opposition avec les idées de Damien et le poussera à se séparer de sa société. C'est suite à cette séparation qu'il créera son propre cabinet de marchandising textile [p.3 « *[…] et donc on s'est séparé à l'amiable et j'ai créé mon propre cabinet […]*].

Le sixième actant est à nouveau un cabinet de recrutement qui va jouer le rôle d'intermédiaire en le mettant en relation avec le septième actant, une entreprise dans laquelle Damien va travailler après avoir renoncé à sa propre affaire. Cette entreprise va à son tour permettre à Damien d'enrichir son parcours en lui offrant la possibilité de s'occuper « de grands comptes » au niveau national [p.5 « *Alors, complet national, je ne m'occupe que des grands comptes au niveau de la France.* »]. En permettant de diversifier les compétences de Damien, cette



http://doc.univ-lille1.fr

société va constituer un atout et, dans ce sens, peut être considérée comme un actant.

Le septième actant est l'ANPE cadre. C'est cette dernière qui va conseiller Damien et le pousser à aller plus loin dans ses démarches de remise en question [p.8 « *[…] l'ANPE cadre m'a dit : il faut encore aller plus loin pour dégrossir et, c'est là que j'ai fait le bilan de compétences […]* »]. D'ailleurs, c'est dans ce cadre de questionnement qu'il entamera un bilan de compétences avec un conseiller du cabinet Synergos, qui, d'une certaine manière, sera un adjuvant car il sera à l'origine de la prise de conscience par Damien de son attrait pour l'accompagnement, la formation des gens [p.8 « *[…] ça a révélé que j'avais un intérêt plus grand pour accompagner les gens, les former […]* »]. Il constitue donc le huitième actant.

Le neuvième actant que nous identifions est un interlocuteur du CUEEP avec qui Damien va s'entretenir, entretien qui débouchera sur l'inscription de Damien en maîtrise IUP. Cette personne lui a permis de monter un dossier de VAE et ainsi d'accéder à une formation universitaire de niveau BAC +4.

Mentionnons à présent un dixième actant. Il s'agit du directeur commercial de Damien quand il était chez BN. Celui-ci va alimenter le goût du défi de Damien qui, parce qu'il éprouve de la lassitude, se met à rechercher un autre emploi. Il saura alors lui proposer un challenge intéressant et ainsi relancer sa carrière. C'est en ce sens qu'il constitue un adjuvant [p.19 « *J'ai éprouvé une lassitude et c'est vrai que je me suis mis à la recherche d'un autre emploi et c'est là où mon directeur commercial m'a proposé un nouveau challenge* »].

Seul le onzième actant, le patron de l'entreprise pour laquelle travaille Damien se révèle être un opposant au parcours de Damien dans le sens où, il sera à



http://doc.univ-lille1.fr

l'origine de son départ de l'entreprise. En effet, il constituait un obstacle à la réalisation des projets que montait Damien en différant perpétuellement le financement [p.7 « *[…] les projets se sont bien montés etc… mais ils n'aboutissaient pas car le patron de l'entreprise retardait toujours l'échéance de mettre l'argent dans les projets de création* »].

Le douzième actant renvoie en réalité à un groupe de personnes de la sphère privée de Damien constitué de ses parents, oncles et tantes qui, par leur profession – ils étaient commerçants – ont influencé le choix professionnel de Damien [p.18 « *Pourquoi ? Ben, mes parents étaient commerçants, mes tantes étaient commerçantes, tous baignaient dans le secteur commercial. J'ai baigné dedans et je trouvais que c'était un secteur intéressant*. »]. A leur niveau, ils ont eu une influence sur le parcours de Damien, même si celle-ci n'a pas résulté d'un acte en tant que tel.

A ces actants s'ajoutent une série de personnages identifiés par des pronoms personnels et qui, à différents niveaux, ont joué un rôle dans le parcours de Damien.

Le pronom personnel « on » évoque aussi bien la direction de Damien [p.1 « *[…] on m'a confié ce secteur […]*], les salariés dont Damien [p.2 « *[…] on a travaillé […]*, les étudiants dont il fait partie [p.11 « *[…] on se prend trop la tête quoi […]* »], Damien et son entreprise [p.7 « *[…] on s'est séparé* »], Damien et l'ANPE cadre [p.8 « *[…] on a fait une dizaine d'entretiens […]* »], les membres de l'AFPA [p.19 « *[…] on m'a reproché […]* »] ou encore renvoie à un actant non identifié [p.1 « *On peut appeler ça […]* »].

Damien use également du pronom personnel « ils » qui renvoie tour à tour aux organismes de formation p.8 « *[…] ils font une formation de formateurs à l'AFPA […]* », à la société de biscuits qui est à l'origine de sa formation initiale



http://doc.univ-lille1.fr

[p.14 « *[…] je pense qu'ils l'ont développé […]* »], Auchan, Carrefour [p.16 « *[…] parce qu'ils n'existaient pas […]* ».

Le pronom personnel « tu » est aussi utilisé pour évoquer le nouveau salarié [p.1 « *[…] parce que tu rentres […]* » ou une personne en général [p.10 « *Voilà tu veux t'investir […]* »].

Enfin, il utilise le pronom personnel « elle » pour évoquer la formation initiale et son rôle dans le développement de sa « curiosité » [p.15 « *Mais quelque part si elle l'a développée […]* »].

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Damien et univers de croyances**

L'idée qui fédère le récit de Damien c'est qu'il a privilégié sa vie professionnelle au détriment de sa vie personnelle pendant toute une période de sa vie [p.18 « *Euh je l'avais mise de côté parce que j'étais, je me suis marié à trente ans […]* »]. Nous avons déjà eu l'occasion de le dire, Damien est un « fonceur » qui aime relever des défis et qui a eu l'occasion de montrer qu'il « était à la hauteur » dans les différentes entreprises qu'il a côtoyées [p.1 « *Et là on m'a proposé de relever un challenge qui était de remonter un secteur qui était un peu pourri* » ; « *Donc j'ai remonté le secteur, […]* »]. Ses compétences et son évolution professionnelle, il les doit à son envie de progresser, d'apprendre des choses [p.14 « *Ben c'est, qu'est-ce qui me pousse ? C'est l'envie peut-être de ne pas rester au niveau où je suis, […] mais d'avoir toujours cette envie d'en savoir plus […]* »]. Pour lui, c'est vital comme d'être en formation, ce qu'il a d'ailleurs toujours fait [p.14 « *Pour moi c'est une élément vital, l'envie d'apprendre des choses […]* »]. Ceci étant la vie professionnelle de Damien ne le satisfait pas pleinement car très vite dans chacun des emplois occupés, il éprouve de la lassitude, de l'ennui [p.19 « *[…] je travaillais le matin et l'après-midi c'était grosso modo farniente. J'ai éprouvé*



http://doc.univ-lille1.fr

*une lassitude […]* »]. Alors, il change d'entreprise, espérant ainsi répondre à ses aspirations. Jusqu'au jour où il va s'apercevoir qu'il a toujours travaillé pour les autres mais pas pour lui-même [p.18 « *Parce que je me suis aperçu en fin de compte que je travaillais pour les autres mais je ne travaillais pas pour moi-même […]* »]. Il dit même avoir éprouvé un manque de satisfaction personnelle [p.18 « *[…] donc j'éprouvais un manque de satisfaction personnelle* »]. Alors, il sera amené à faire des choix et notamment à mettre sa vie professionnelle au deuxième plan [p.18 « *C'est-à-dire que j'ai mis la société à un deuxième plan […]* »].

De même, l'approche de la cinquantaine et le chômage sont à l'origine chez Damien d'un questionnement quant à son avenir professionnel. Damien ne veut plus revivre des situations dont il ne serait pas « maître » [p.16 « *Là, je suis en train de me dire je ne veux pas revivre une situation où je ne pourrais plus être le maître* »]. Et, c'est son bilan de compétences qui lui fera prendre conscience que son avenir se trouve dans le monde de la formation [p8 « *[…] ça a révélé que j'avais un intérêt plus grand pour accompagner les gens, les former etc et là, il m'a conseillé de m'orienter vers la formation, pour me servir de mes acquis […]* »]. Fort de ce constat, il entamera une « reconversion » qui selon lui passe par une formation lui permettant d'être reconnu dans le monde de la formation [p.10 « *Alors l'IUP, pour moi, je ne le voyais pas comme une formation, je voyais plutôt ça comme un moyen de valider mon orientation professionnelle sur le secteur de la formation et d'être reconnu dans le monde de la formation* »]. C'est la raison pour laquelle il s'inscrit à l'IUP ; il vaut montrer qu'il se donne les moyens de parvenir à ses fins [p.10 « *Voilà tu veux t'investir dans le monde de la formation, j'ai fait une formation au niveau de la formation ; ça montre mon implication, euh, sur le secteur. C'est pas quelque chose qui est sorti de ma tête comme ça !* »]. En même temps parce qu'il a peur de ne pas toujours tout « maîtriser », il est plus que jamais dans l'anticipation.



http://doc.univ-lille1.fr

C'est en réalité quelqu'un qui aime avoir le contrôle de sa vie. Il ne doit a priori rien au hasard [p.11 « *Donc, ben, j'ai choisi les deux, toujours pour espérer avoir un double choix* » ; « *Alors, j'ai plusieurs pistes […] »; « Donc je me suis mis au mois de décembre à regarder, à commencer les petites annonces et à recommencer à écrire* » ; « *[…] parce que je suis toujours dans l'anticipation […]* »].

## 8- Analyse de l'entretien de Claire

### A- Les séquences-types de l'entretien de Claire

Au moment de l'entretien Claire est en maîtrise IUP au CUEEP de Lille. A l'issue de cette formation, elle envisage de poursuivre ses études par un Master 2.

Claire a obtenu son baccalauréat série A3 en 1984. Directement après, elle entre à l'université UFR-Staps pour préparer des études de professeur d'éducation physique. Mais après des problèmes liés à la pratique intensive du sport, elle décide d'arrêter ses études, et ne se présente pas aux dernières épreuves de validation du DEUG. Celui-ci n'est donc pas validé.

Quelques mois plus tard, elle décroche un emploi dans un magasin de sport situé à Ronchin. Elle y travaillera trois ans. Parce qu'elle ne perçoit pas d'évolution possible, elle décide de quitter cet emploi et, c'est encouragée par une connaissance professionnelle qu'elle postule dans une chaîne de magasins spécialisée dans les chaussures de sport. Elle est embauchée et malgré les nombreuses activités professionnelles que cette enseigne lui propose d'assumer, elle s'ennuie rapidement. Son employeur lui propose alors de s'occuper de la



http://doc.univ-lille1.fr

formation de ses collègues, ce qu'elle accepte volontiers parce qu'elle entrevoit la possibilité de sortir du « train-train » et d'apporter quelque chose à son entreprise.

Courant 1992, elle accouche et au retour de son congé de maternité, elle réaffirme sa volonté de faire autre chose car elle s'ennuie. Sa direction lui confie alors la responsabilité du magasin « phare » de la chaîne situé à Lille. Elle accepte le poste. Dans ce magasin, Claire va notamment avoir pour missions de remonter le chiffre d'affaires, de faire baisser la démarque et de reconquérir la clientèle. Elle aura des résultats, pourtant, la direction décide de lui adjoindre un coresponsable.

Puis, son employeur souhaite faire jouer la clause de mobilité contenue dans le contrat de Claire pour l'envoyer s'occuper de l'ouverture d'un magasin en Normandie. Mais fin 1993, celle-ci refuse arguant du poste à responsabilité qu'occupe son mari sur Valenciennes. Elle est donc licenciée pour non respect du contrat de travail et se retrouve au chômage.

C'est alors le début d'une profonde remise en question sur le plan professionnel. Au cours des entretiens d'embauche qu'elle subit, elle se rend compte qu'elle ne peut plus travailler dans les conditions qu'elle a connues jusqu'alors. Il lui faut un emploi stable, avec des horaires fixes « raisonnables ». Elle se tourne alors vers les ASSEDIC pour obtenir le financement d'une formation. L'ANPE lui propose ensuite une formation d'assistante de direction dispensée par le SEPRECO de Roubaix.
Elle démarre la formation SEPRECO en septembre 1995 et l'achèvera brillamment (elle finit major de promo) en juin 1995. Pendant cette formation, elle aura l'occasion d'assumer une mission d'assistante de direction dans une



http://doc.univ-lille1.fr

entreprise de téléphonie mobile au cours de laquelle elle parvient à mettre en application ce qu'elle a appris en formation.

Suite à cette formation, elle obtient par le biais de SEPRECO un « job » d'été d'un mois, en juillet, dans une agence de communication. A l'issue de ce CDD, l'agence, satisfaite de son travail, lui propose un emploi. Elle restera dans cette agence un an puis sera victime d'un licenciement économique. Elle se retrouve de nouveau au chômage en 1996.

Etant donné que son mari avait été muté en février 1996 en Normandie, Claire avait mis en vente son habitation principale. Elle se rapproche alors de l'ANPE d'Evreux persuadée qu'elle rejoindra son mari une fois la maison vendue. En décembre 1996, la maison est vendue et alors que Claire pense rejoindre son mari, celui-ci lui annonce qu'il ne le souhaite pas car il désire divorcer. Claire se retrouve alors à la rue, sans emploi avec sa petite fille de quatre ans.

Prise au dépourvu, il lui faut trouver un emploi au plus vite. Elle décroche alors début 1997 un CDD d'assistante de direction qui prendra fin en décembre 1997. C'est également courant 1997 qu'elle rencontre une personne qu'elle avait connue sur un plan professionnel quelques années auparavant et qu'elle n'avait pas revue. Très vite, ils vivront ensemble et en mai 1998, Claire met au monde des jumelles.

Entre la fin de son CDD en décembre 1997 et la naissance de ses jumelles, Claire fait des intérims. Mais, elle est obligée de s'arrêter de travailler pour raison médicale. Suite à la naissance de ses jumelles, elle prend un congé parental. Mais, très vite, elle est rappelée par une personne avec qui elle a travaillé et qui veut l'embaucher pour le seconder. Elle accepte sa proposition et reprend une activité professionnelle à mi-temps en décembre 1998.



http://doc.univ-lille1.fr

Tout se passe bien jusqu'en 2000 où l'entreprise perd un gros client, ce qui la met en danger. Et, là, plutôt que de perdre son travail, Claire accepte de passer à douze heures par semaine, ce qui représente pour elle un énorme sacrifice, et de « remonter » l'entreprise avec son employeur. Mais ce dernier « ne joue pas le jeu » et Claire est très vite livrée à elle-même, sans soutien – en effet son employeur a quitté la région pour monter une agence immobilière dans le sud ouest de la France – et se trouve en porte-à-faux vis à vis des clients puisqu'elle n'a aucun pouvoir de décision. Après de multiples protestations et réclamations ainsi qu'une demande d'augmentation de salaire qui lui est refusée, Claire donne sa démission après avoir prospecté et trouvé un autre emploi.

Elle entre donc dans une autre entreprise en mai 2002 où elle apporte ses compétences en réglant un certain nombre de dysfonctionnements. Mais, une nouvelle grossesse vient bouleverser cette stabilité professionnelle. La direction est mécontente car se pose le problème de la « reprise du flambeau » pendant le congé de maternité de Claire. Malgré les propositions de Claire d'écourter son congé de maternité et de travailler à distance, sa direction choisit d'embaucher, malgré ses oppositions, un DCI remplaçant. Claire fait en sorte que le remplaçant puisse mener au mieux sa mission et lui livre « toutes les clés », « toutes les pistes » sur lesquelles il doit travailler pendant son absence.

A l'issue de son congé de maternité en septembre, Claire ne retrouve pas son poste ; elle est contrainte de le partager avec son remplaçant qui « *fait tout* » pour lui « *pourrir la vie* » et qui ne lui donne pas les moyens de travailler. Commence alors une période d'altercations entre Claire et sa direction qui finit par accuser Claire de ne pas vouloir travailler, ce qui est faux selon Claire. La situation dégénère et en novembre 2003, Claire et son employeur se séparent officiellement grâce à un licenciement et officieusement grâce à une transaction.



http://doc.univ-lille1.fr

Début 2004, l'ANPE lui propose un bilan de compétences qu'elle accepte volontiers. Elle effectuera ce bilan au CUEEP de Lille. Ce bilan lui révèlera son attirance pour la transmission des savoirs et sera à l'origine de sa reconversion professionnelle vers le monde de la formation. Dans le cadre de ce bilan, elle est amenée à approfondir sa connaissance du monde de la formation vers lequel elle souhaite s'orienter en épluchant les CD ROM, en allant mener un ou plusieurs entretiens avec des professionnels du secteur. A l'issue de son bilan de compétences en avril 2004, son interlocuteur lui parle du département de sciences de l'éducation du CUEEP et de l'IUP. Claire se renseigne sur les deux filières et opte pour l'IUP en raison de la dimension professionnelle qu'il revêt.
Elle entre donc à l'IUP en licence, sur dossier et après entretien. L'année suivante, en 2005, elle s'inscrit en maîtrise.

Mais dès janvier 2006, elle anticipe l'avenir en cherchant à se doter des moyens de poursuivre sa formation en master 2. Elle fait donc « des pieds et des mains » pour décrocher un contrat « pro » dans une entreprise de matériaux où elle effectue son stage de maîtrise. De même, elle contacte les ASSEDIC pour obtenir le financement de son année de M2.

Lors de l'entretien, Claire sait que même si elle n'obtient pas de contrat « pro » dans l'entreprise où elle effectue son stage, son année de M2 est financée par les ASSEDIC. Ceci étant, elle compte relancer cette entreprise afin d'obtenir ce qu'elle désire, un contrat « pro », mais en même temps elle sait que le temps lui est compté car elle doit absolument confirmer sa préinscription en M2 et pour cela elle doit connaître son lieu de stage pour le premier septembre 2006.



http://doc.univ-lille1.fr

**B- Les actants du récit de Claire**

La particularité du récit de Claire c'est que nous n'avons pas beaucoup d'informations sur les actants de sa sphère privée. En effet, quand elle parle de ses proches, Claire ne fait que les évoquer sans jamais entrer dans le détail du rôle de ces actants sur son parcours professionnel et de formation.

Globalement les actants évoqués par Claire peuvent être classés en trois catégories : ceux qui relèvent de la sphère professionnelle ; ceux qui renvoient à la sphère de la formation et enfin les actants de la sphère privée. Notons qu'à ces trois catégories d'actants s'ajoute Claire elle-même.

Commençons par évoquer l'actant majeur de ce récit, à savoir Claire. Comme nous avons eu l'occasion de le dire pour Damien, Claire est quelqu'un de dynamique qui n'abandonne pas sa vie professionnelle au hasard. En même temps, il est difficile de dire que Claire « se lance » dans une carrière commerciale qui durera 17 ans volontairement. En effet, nous savons qu'elle a fait le choix après le baccalauréat de s'inscrire à l'Université de sports [p.1 « *A l'époque deux pistes s'ouvraient à moi donc deux projets donc ce à quoi j'aspirais : une première piste était le professorat d'éducation physique…* »] et qu'elle a interrompu son DEUG de sports à cause de gros soucis articulaires au niveau du dos et des genoux [p.1 « *Alors la pratique physique à haute dose qui est un rythme assez lourd à gérer fait que j'ai véhiculé des gros soucis articulaires au niveau du dos et des genoux* »]. Et c'est suite à cet abandon qu'elle se met à la recherche d'un emploi, avec « le secret espoir », nous dit-elle, de travailler dans un magasin de sport qu'elle connaît bien pour y avoir à de multiples reprises pendant les vacances scolaires [p.1 *« […], j'ai gardé contact avec un magasin dont je savais que la vendeuse principale allait partir donc j'avais le « secret espoir » de quitter l'UFR avec cette opportunité là* ».]. A partir de là, toute sa vie professionnelle sera basée sur l'envie, le besoin de se



http://doc.univ-lille1.fr

dépasser. Claire ne supporte pas l'ennui ou l'impression « *d'avoir fait le tour* » de ce qu'elle fait [p.1 *[…] j'ai décidé de quitter cet emploi parce que c'est vrai qu'on se rend bien compte que j'avais fait le tour de la question, qu'il n'y avait pas d'évolution possible […]*]. Alors, elle n'hésitera pas à saisir les opportunités qui s'offrent à elle au gré de ses rencontres, et même parfois à prendre des risques ou à se mettre dans une situation inconfortable [p.1 « *Donc, c'est X à l'époque qui représente les magasins chez Nike qui me dit chez Chaussport, ils recherchent des responsables de magasins, envoie ton CV. Et c'est comme ça que j'ai postulé […] et que je suis entrée […]* » ; p.6 « *[…] plutôt que de perdre mon boulot, j'ai dit au gérant, moi, j'accepte de continuer l'aventure ; j'accepte de passer à 12 heures par semaine, et pour gagner plus rien du tout, une misère, pour reconstruire la boîte avec toi, […]* »].

Son tempérament fait que Claire sait se sortir de situations désastreuses, en raison, selon elle, de ressources internes qui lui ont d'ailleurs permis de faire de la compétition [p.5 « *Donc, en décembre 1996 je suis à la rue, j'ai pas de boulot et je me retrouve avec ma gamine qui a quatre ans » ; p.11 « […] donc euh c'est là que ça ne tient qu'à moi, qu'à mes ressources* »].

D'ailleurs, c'est son tempérament de « fonceuse » qui fera qu'elle se donnera les moyens de parvenir à ses fins en terme d'évolution professionnelle n'hésitant pas à retourner en formation quand elle doute et se remet en question [p.2 « *Donc c'est le début d'une remise en question […]* » ; p.3 « *Et c'est là que je me dis il faut que je reprenne une formation pour capitaliser ce savoir-faire, […]* »]. De même, sa lucidité sur le monde professionnel fait qu'elle est capable de faire des choix judicieux, de bâtir des projets solides qui lui demandent de gros sacrifices personnels [p.13 « *[…] c'est que le degré d'exigence va de plus en plus loin parce que le +3, on n'en parle même plus, il faut Bac +5, à plus forte raison sur le type de poste que je veux valider […]* » ; p.17 « *Tous les week-end ou même les vacances, les petites vacances scolaires où je dis lâche-*



http://doc.univ-lille1.fr

*moi, vous, vous partez et moi je dois travailler, c'est deux ou trois ans où je ne pars pas avec mes enfants* »].

C'est également sa clairvoyance, sa lucidité qui lui permet d'admettre qu'une autre voie professionnelle s'ouvre à elle et d'entamer, ainsi, une reconversion professionnelle dans le monde de la formation professionnelle.

Evoquons à présent les actants du récit de Claire qui ont trait au monde professionnel. Il semble que Claire ait rencontré des personnes qui sur le plan professionnel ont joué un rôle capital. Le premier actant de cette catégorie qui semble avoir eu une influence sur le parcours de Claire est X. C'est grâce à lui que Claire va obtenir une première évolution professionnelle en entrant dans une chaîne de magasins pour lancer un nouveau magasin et ainsi procéder à son implantation et au recrutement du personnel [p.1 « *Et c'est comme ça que j'ai postulé pour une chaîne de sports […]* » ; p.2 « *[…] et j'ai été embauchée pour lancer le magasin de […]. Donc sur ce magasin j'ai participé aux embauches, à l'implantation* »]. De même, une fois dans cette chaîne, elle a eu l'occasion de remplir des missions qu'elle n'avait pas connues jusque là [p.2 « *[…] je faisais partie d'un comité restreint de responsables de magasins […]* » ; « *De même que je m'impliquais au niveau de la communication interne […]* »]. Enfin, elle accédera pour la première fois dans le cadre de cet emploi à sa première formation professionnelle validant les compétences qu'elle pouvait avoir comme étalagiste [p.2 « *[…] alors j'ai réussi à obtenir une formation d'étalagiste à SEPRECO de Roubaix […]* »].

Le deuxième actant appartenant à la sphère professionnelle est les ASSEDIC. En effet, à plusieurs reprises, ils vont permettre à Claire qui se retrouve en situation de demandeur d'emploi, d'obtenir un financement pour suivre une formation et ainsi donner une nouvelle dynamique à la carrière professionnelle de Claire. Ainsi, ce sont les ASSEDIC qui lui permettent de suivre une formation



http://doc.univ-lille1.fr

d'assistante de direction de septembre 1994 à juin 1995 [p.3 « *Et donc je me tourne vers les ASSEDIC, ça relève d'eux puisque je suis demandeur d'emploi. On me donne le feu vert, un budget […]* » ; p.3 « *Donc j'entre au SEPRECO, c'est une formation d'assistante de direction, […]* »]. Ce sont également les ASSEDIC qui lui permettent de reprendre des études dans le cadre de sa réorientation professionnelle vers le monde de la formation en finançant ses licence et maîtrise IUP. Enfin, Claire nous dit pendant l'entretien que les ASSEDIC sont également d'accord pour financer son M2 (p.10 « *[…] je savais déjà que je me protégeais déjà au moins sur licence-maîtrise, à plus forte raison que j'avais devant moi deux ans de revenus ASSEDIC […]* » ; p.13 « *[…] et j'ai contacté les ASSEDIC pour qu'ils me recréditent une année complète alors que je n'y ai pas droit. […] j'ai décidé de faire le M2. Et il est financé, […]* »]. D'ailleurs Claire reconnaît volontiers que les ASSEDIC ont joué un rôle facilitateur indéniable dans la mesure où cela lui a permis de se former sans avoir besoin de travailler, ce qui est plutôt confortable [p.16 « *Si, il y a un facteur facilitant, c'est quand même, il faut arrêter de rire, c'est l'opportunité de se lancer dans des formations par les ASSEDIC, […], c'est quand même une vraie chance d'aller en formation, de ne pas aller travailler, et d'avoir un revenu qui rentre […]* »]. Autrement dit, on peut considérer que les ASSEDIC constituent un actant majeur du parcours de Claire puisque cette institution lui a permis par deux fois de rebondir professionnellement.

Le troisième actant que nous avons identifié est l'agence de communication pour laquelle Claire va travailler en juillet 1995 après sa formation d'assistante de direction. En effet, celle-ci satisfaite de son travail lui propose un emploi d'assistante commerciale et va aussi lui permettre d'accéder à des missions très intéressantes et de réinvestir ce qu'elle avait étudié en formation [p.14 « *Donc un boulot très intéressant qui montrait ainsi que globalement j'arrivais à manier mes nouveaux enseignements […]* »]. Ainsi, en confortant Claire dans ses choix,



http://doc.univ-lille1.fr

elle lui permet d'être en confiance et lui fournit une expérience professionnelle dans un domaine relativement nouveau.

Le quatrième actant est une connaissance professionnelle avec laquelle Claire a travaillé dans l'agence de communication qui va lui proposer un emploi dans sa propre entreprise pour la seconder. [p.5 « *[…] il me rappelle en septembre 1998, il me dit vous savez Claire, je suis ravi de la façon dont on a travaillé ensemble pour Castorama, moi je t'offre mon bisness, moi j'ai besoin de quelqu'un pour me seconder, pour travailler avec moi* »]. Ceci étant, ne nous y trompons pas, cet actant ne constitue pas un adjuvant dans la mesure où son comportement vis à vis de Claire mais également des clients va mener leur collaboration à sa perte [p.6 « *[…] le souci c'est qu'en fait la personne n'a pas réellement joué le jeu, elle m'a fait croire qu'elle allait jouer le jeu […] donc moi j'ai fait un sacrifice financier […] donc je me suis retrouvée toute seule comme figurant dans le Nord à Marcq-en-Barœul à me démener comme un beau diable, […]* »]. D'ailleurs Claire et lui se sont retrouvés devant les Prud'hommes [p.6 « *Donc je claque ma démission chez Rédi pour rentrer chez EPO, ce qui tourne mal et on se retrouve aux prud'hommes* »].

Le cinquième actant et dernier actant de la sphère professionnelle de Claire est la direction de la société EPO pour laquelle Claire va travailler. Cet actant ne constitue nullement un adjuvant, bien au contraire. En effet, c'est parce que Claire est tombée enceinte « un peu trop vite » au goût des dirigeants de l'entreprise qu'elle va à nouveau se retrouver au chômage et ce, malgré la qualité de son travail qui donne toute satisfaction et les concessions qu'elle est prête à faire pour écourter au maximum son congé de maternité [p.7 « *Donc je leur annonce ça, ils ne sont pas très contents […]. Donc là moi je leur propose un d'écourter mon congé de maternité puisque je suis cadre, […] de travailler à distance […] et ils n'ont pas choisi cette option là* »]. En effet, ils vont engager



http://doc.univ-lille1.fr

quelqu'un d'autre à sa place qui fera en sorte à son retour, non seulement de ne pas lui rendre le poste mais surtout de lui pourrir l'existence [p.7 « *Quand je reviens en septembre, je ne retrouve pas mon poste puisqu'évidemment elle a les choses en mains et fait tout pour me pourrir la vie […]* »]. Leur collaboration se terminera après bien des péripéties, par une transaction officieuse et un licenciement officiellement [p.8 « *Donc officiellement par un licenciement mais dans les faits par une transaction* »].

A ces actants professionnels viennent s'ajouter ceux de la sphère de formation de Claire. A l'intérieur de cette sphère, le premier actant que nous pouvons identifier est l'ANPE. Cet actant intervient à deux reprises dans le récit de Claire. La première fois pour lui proposer la formation d'assistante de direction dispensée par le SEPRECO de Roubaix [p.3 « *C'est l'ANPE qui le propose, c'est une formation d'assistante de direction au niveau du SEPRECO de Roubaix* »]. La deuxième fois pour lui proposer un bilan de compétences au début de l'année 2004. Dans les deux cas l'ANPE intervient dans un contexte difficile pour Claire et apparaît comme une « bouffée » d'oxygène. En cela, elle constitue un adjuvant.

Le deuxième actant que nous avons identifié est la personne qui va accompagner Claire durant son bilan de compétences. Cette personne va pousser Claire à faire émerger un vrai projet professionnel, à mener des investigations pour réellement connaître le monde de la formation vers lequel elle veut s'orienter [p.9 « *[…] c'est comme ça que j'ai décidé de partir vers le monde de la formation et donc, pour conforter ces choix, le bilan tel qu'il a été mené par la personne avec qui j'ai travaillé […], la personne m'a demandé d'éplucher les CD ROM etc. pour accéder à ce métier, où je voulais mettre mes pieds, d'approfondir la connaissance du secteur […]* »]. C'est également cette personne qui lui parlera du CUEEP, d'ailleurs, Claire entamera sa reconversion



http://doc.univ-lille1.fr

[p.9 « *La personne qui m'a reçue en bilan de compétences m'a dit ici au CUEEP, il y a un département sciences de l'éducation, j'ai posé ma candidature en fait au CUEEP sur l'IUP. Ca s'est passé de cette façon si radicale, elle m'a proposé le CUEEP, c'est vrai que je n'ai pas cherché ailleurs* »]. Autrement dit, il semble que cette personne y soit pour beaucoup dans certains choix déterminants de Claire puisqu'elle va être à l'origine de sa prise de conscience de son attirance pour la transmission des savoirs et son orientation vers l'IUP.

Le troisième actant évoqué par Claire est une personne du CUEEP qui aurait tenté de l'orienter vers les sciences de l'éducation après avoir décelé chez Claire un terrible besoin de savoir [p.9 « *[…] je pense que Y, il m'aurait orienté vers les sciences de l'éducation, il a dû déceler chez moi ce besoin de savoir* »]. Mais Claire n'a pas suivi cette voie. L'influence de cet actant n'a donc pas été déterminante.

Le quatrième actant que nous identifions est également une personne du CUEEP. Il s'agit de la personne qui a reçu Claire en entretien juste avant son inscription en licence IUP. C'est elle qui a rassuré Claire sur son niveau mais qui en même temps l'a renseignée sur les pratiques universitaires, ce qui a généré chez elle de la frustration [p.10 « *Alors c'est un peu frustrant pour moi dans l'histoire parce qu'elle m'a reçue en entretien et elle m'a dit moi je vous vois bien en maîtrise, vous avez le niveau mais ce qui a coincé c'est par rapport à la logique universitaire puisque mon DEUG n'étant pas validé, je n'ai qu'un niveau BAC et c'est pas concevable au niveau de l'université de passer du BAC à la maîtrise* »].

Le cinquième actant est en fait un groupe d'individus. Il s'agit des étudiants que Claire a côtoyés en licence et maîtrise IUP. Ces étudiants sont d'après Claire, « *les gens qui sont globalement sur l'insertion* » (p.10) et qui selon elle, ne sont



http://doc.univ-lille1.fr

pas très ouverts alors qu'ils le devraient [p.10 « […] *c'est que les gens qui sont globalement sur l'insertion devraient être des gens très, très ouverts mais ne le sont absolument pas* »]. Ces étudiants ne lui ont pas facilité la vie en formation ce qui fait que Claire a souvent eu « le sentiment d'être en marge, « *de ne pas être dans le moule »* (p.10). Ils lui ont renvoyé l'image d'un « *vilain petit canard* » (p.11) ou bien encore, ils ne comprenaient pas sa façon de fonctionner ou encore les difficultés auxquelles elle devait faire face en tant que mère de famille. Autrement dit, tout cela a généré des tensions qui ont rendu difficile son quotidien [p.11 « *[…] par rapport à certains individus qui ne me comprenaient pas et ne comprenaient pas ma façon de fonctionner […] mais ce sont des gens qui ont occulté que j'avais une vie familiale […]* ». A leur niveau, ces actants se sont donc révélé être des opposants au projet de Claire.

Le sixième et dernier actant de cette sphère est un des hiérarchiques de Claire de l'entreprise de matériaux où elle a fait son stage de maîtrise. En effet, cette personne n'a pas facilité la tâche de Claire et, en ce sens, elle peut être considérée comme un opposant [p.11 « *J'avais une mission à mener que j'ai menée qui était l'élaboration d'un cursus mais avec des difficultés parce qu'il fallait référer à un hiérarchique puis à un second hiérarchique qui fait blocage, qui fait de la rétention d'information, qui fait bloc avec les hautes sphères puisque c'est quelqu'un de carriériste […]* »]. Ceci étant, Claire reconnaît que même si sa mission s'est révélée difficile à mener, elle est arrivée à la mener à bien en gérant « *les impératifs d'entreprise, les impératifs de la vie de famille et les impératifs de l'université* » (p.12).

Concernant les actants de la sphère privée, il semble qu'ils soient au nombre de quatre. Le premier actant, et non le moindre, est le premier mari de Claire, celui qui l'a quittée et qui l'a laissée à la rue, sans emploi avec leur petite fille de quatre ans à charge. Celui-ci a véritablement joué le rôle d'un opposant en



http://doc.univ-lille1.fr

venant « briser » les projets d'installation de Claire en Normandie [p.5 « *[…] de toute façon le temps que la maison soit vendue, j'irai en Normandie, […]* »] et en la laissant dans une situation que l'on peut qualifier de « *désespérée* ». L'annonce de leur séparation par son mari sonne comme un « coup de tonnerre » parce que Claire n'avait, a priori, aucun moyen de prévoir une telle situation et ne s'y était donc pas préparée [p.5 « *Donc la maison est vendue en décembre 1996 et là c'est le coup de tonnerre […]* »]. Cette décision du mari met donc Claire dans l'obligation de trouver un travail au plus vite ; elle accepte donc ce qui se présente à elle, un CDD d'un an [p.5 « *[…] je prends ce CDD, il fallait bien que je réagisse* »]. Ceci étant d'une façon générale, on peut dire que sa vie privée a toujours indirectement exercé une influence sur les choix professionnels de Claire puisque celle-ci a été amenée à refuser des postes en raison de celui de son mari [p.2 « *[…] fin 1993, je refuse cette clause de mobilité en arguant que mon mari, le salaire principal, il était à l'époque chef de vente chez Renault, il travaillait sur Valenciennes, que je n'avais aucune intention de partir en Normandie* » ; p.3 « *[…] mon mari n'est absolument pas disponible du lundi au samedi avec des horaires de fou, […]* »]. Autrement dit, on peut considérer cet actant comme majeur dans le parcours de Claire puisque celle-ci a dû tenir compte de nombreux impératifs le concernant directement.

Le deuxième actant clef de la sphère privée de Claire est son actuel conjoint. En effet, Claire reconnaît que rien de ce qu'elle a entrepris en terme de formation n'aurait pu être possible sans le soutien essentiellement logistique et matériel qu'il lui témoigne [p.16 « *De même que mon conjoint s'il n'avait pas des horaires flexibles puisqu'il est à son compte, il prend en charge les conduites du matin, ça poserait des problèmes, […]* » ; p.17 « *Le soutien, alors je reviens sur […] Jean-Louis, sur les facilités en terme d'organisation ou autre, […]* »]. Il sait également faire preuve de compréhension quand Claire n'est pas disponible ou est irascible [p.17 « *[…] mon conjoint, d'accepter mon manque de*



http://doc.univ-lille1.fr

*disponibilité voire mon irascibilité par moment parce que je suis fatiguée, j'en ai marre, […]* »]. Sa présence est sans nul doute salvatrice pour les projets de Claire et, à ce titre, il constitue un véritable adjuvant.

Le troisième actant que nous avons identifié à partir du récit de Claire est son beau-père. En effet, Claire reconnaît volontiers que s'il n'était pas là elle ne pourrait pas se permettre de rentrer tard ou de travailler [p.16 « *C'est par exemple que si mon beau-père n'était pas là, n'était pas présent pour par exemple aller chercher les enfants à l'école, il est évident que je ne pourrais pas me permettre de rentrer à 18h, 18h30, 19h. De même que je pourrais pas travailler, c'est une évidence* »]. Autrement dit par le soutien logistique qu'il apporte à Claire, il se révèle être un actant clef sans qui la formation serait vraisemblablement compromise.

Evoquons pour terminer un dernier actant, les enfants de Claire. Il est évident qu'ils ont eu une importance sur les choix de claire. Rappelons à titre d'exemple le moment où Claire se retrouve seule à la rue en décembre 1996 avec sa petite fille de quatre ans. Elle doit absolument retrouver un emploi [p.5 « *Donc là, il faut réagir très, très vite, je cherche un job et je décroche en fait un CDD d'assistante de direction* »]. Il y a fort à parier que n'étant pas seule, la pression est plus forte de trouver du travail. De même, elle dit qu'étant mère de famille elle ne pourrait pas se permettre de faire tout ce qu'elle fait si elle n'avait pas de soutien logistique ni de moyens financiers corrects pour prendre en charge ses enfants [p.17 « *[…] si j'avais pas un certain niveau de revenus, je ne pourrais pas, et donc si je ne pouvais pas, fatalement je serais en difficulté pour me libérer pour Castorama ou pour la fac. […] je pense que les conditions financières en font partie* »]. On voit donc bien que Claire est attentive au bien-être de ses enfants et qu'elle n'est pas prête à les sacrifier pour arriver à ses fins.



http://doc.univ-lille1.fr

Par conséquent, on peut les considérer comme des actants déterminants dans la mesure où Claire doit composer avec eux.

A ces actants s'ajoutent une série de personnages identifiés par des pronoms personnels mais qui ne feront pas l'objet d'une analyse détaillée de notre part car, soit ils ne constituent pas des actants déterminants, soit nous n'avons que trop peu d'informations à leur sujet. Mentionnons simplement le pronom personnel « on » utilisé à de multiples reprises dans le récit qui renvoie tour à tour à Claire [p.1 « *[…] on va dire de ne pas valider mon DEUG […]* »], aux salariés dont Claire fait partie [p.2 « *[…] on était dans une chaîne […]* »], sa direction [p.3 « *[…] on me dit ses disponibilités […]* »], les ASSEDIC [p.3 « *On me donne le feu vert […]* »], les stagiaires [p.4 « *[…] on balaie toutes les unités d'enseignement […]* »]., à Claire et ses employeurs [p.8 « […] donc on s'est retrouvé […] »], les étudiants [p.17 « *[…] on échange nos états d'âme […]* »], ou encore à une personne en particulier et est dans ce cas assimilé à un « on » de généralité [p.15 « *[…] on parle maintenant de formation tout au long de la vie, […]* »].

Mais Claire utilise également le pronom personnel « ils » pour renvoyer aux ASSEDIC [p.13 « *[…] pour qu'ils me recréditent une année […]* »], à ses employeurs [p.8 « *[…] à l'époque ils étaient en train aussi de resserrer […]* »] ou encore à ses enfants [p.17 « *[…] ils sont au LUC […]* »].

Il arrive également à Claire d'utiliser le pronom personnel « tu » pour renvoyer à elle-même [p.20 « *[…] parce que tu te reposes des questions […]* »] ou bien pour renvoyer à une généralité [p.20 « *[…] quand tu fais de la compet', c'est pour le podium […]* »].

Enfin, elle utilise le pronom personnel « nous » quand elle évoque les étudiants au profil commercial dont elle fait partie [p.10 « *[…] et ça, ça nous met en marge […]* »].



http://doc.univ-lille1.fr

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de Claire et univers de croyances**

L'idée qui fédère le récit de Claire c'est le caractère chaotique de sa vie professionnelle marquée par de multiples expériences et rebondissements. En effet, son parcours professionnel est loin d'être un « long fleuve tranquille ». Ainsi, il est marqué par des périodes de chômage en 1993 [p.3 « *Et donc je me tourne vers les ASSEDIC, ça relève d'eux puisque je suis demandeur d'emploi* »] ou encore en 1996 [p.5 *« […] je me retrouve à nouveau au chômage bien malgré moi donc en 96, […]* »] ; des périodes de travail précaire en CDD [p.5 « *[…] je décroche en fait un CDD d'assistante de direction […]* » ; p.4 « *[…] je décroche une annonce au SEPRECO pour un job d'été d'un mois […]* »] ; des périodes de reconversion professionnelle [p.3 « *Donc, j'entre au SEPRECO, c'est une formation d'assistante de direction […]* » ; p.9 « *[…] et c'est comme ça que j'ai décidé de partir vers le monde de la formation […]* »] et de doutes [p.2 « *Donc c'est le début d'une remise en question, […]* »]. Ceci étant, à aucun moment Claire ne baissera les bras. Toujours elle fait face et trouve l'énergie suffisante pour se sortir de situations parfois « désespérées » [p.5 « *Donc en 96 je suis à la rue, j'ai pas de boulot et je me retrouve avec ma gamine qui a quatre ans* »].

Cette énergie, cette combativité, Claire les doit selon elle à la pratique d'un sport de compétition ; celle-ci pousse la personne à toujours aller plus loin [p.11 *[…] c'est là que ça ne tient qu'à moi, qu'à mes ressources.* » ; « *Il y a toujours une volonté forte de réussir* » ; p.20 « *[…] quand tu fais de la compétition c'est pour le podium* » ; p.12 « *Et puis je pense que c'est toujours pareil, la ressource je vais la chercher au fond de moi-même, c'est ma ressource interne, […]* »]. Pour elle, les difficultés qu'elle rencontre ne sont pas des obstacles [p.16 « *Moi je ne le vis pas comme une difficulté, je ne le vis pas comme des obstacles même, à la limite c'est une image comme dans le monde du sport, le coureur, le saut de*



http://doc.univ-lille1.fr

*haies et ben voilà je passe au-dessus à chaque fois, je passe au-dessus à chaque fois !* »]. Et pourtant elle a parfois cumulé des difficultés professionnelles et personnelles. C'est le cas quand son conjoint la quitte alors qu'elle n'a plus d'activité professionnelle en 1996 [p.5 « *[…] mon conjoint me dit et ben toi tu restes ici, moi je pars en Normandie tout seul, on se sépare* »] ou quand sa mère décède au cours de sa maîtrise IUP [p.15 « *Là cette année-ci le décès de ma mère, ça fait un choc psychologique important, […]*].

Mais malgré tout ça, elle a cette incroyable envie de « *continuer à avancer et de grandir* » [p.12]. Et selon elle, cela passe par la reconversion professionnelle qu'elle a entreprise vers le monde de la formation [p.12 « *Je parlais tout à l'heure de cette motivation, de cette reconversion professionnelle, ce qui est sûr c'est que si la motivation n'est pas l'argent, ce qui est évident c'est qu'il y a quand même une logique de progression […]* »]. Cette reconversion professionnelle, Claire la voit comme la possibilité de se réaliser en lui permettant de faire ce que finalement elle n'a pas pu faire en arrêtant ses études, à savoir « *transmettre des savoirs* » (p.8) mais également comme la possibilité, à travers les diplômes qu'elle valide, de prendre une revanche et ainsi rétablir l'ordre des choses [p.12 « *[…] mais c'est quand même une forme de revanche dans le sens où j'ai fait la bêtise en DEUG de ne pas aller au bout parce que j'ai baissé les bras trop vite* »]. Et aujourd'hui, plus que jamais, Claire semble décidée à aller jusqu'au bout de son projet de reconversion même s'il lui faut encore se battre [p.13 « *[…] je vais relancer, je vais me battre jusqu'au bout mais je sais pas. La seule certitude que j'ai c'est que je fais mon M2* »].

**9- Analyse de l'entretien de David**



http://doc.univ-lille1.fr

**A- Les séquences-types de l'entretien de David**

Au moment de l'entretien David est en maîtrise IUP au CUEEP de Lille. Il double son année. A l'issue de sa formation, il espère trouver du travail comme formateur à temps plein.

David obtient son baccalauréat puis entame des études de pharmacie. Il fait une première année qu'il double puis change d'orientation. Il s'inscrit en DEUG de biologie. Après son DEUG, il entre à l'institut Supérieur d'Electronique du Nord pour passer un diplôme d'analyste programmeur. Il obtient son diplôme en juillet puis trouve tout de suite du travail dans une société de service informatique.

Au bout d'un an, parce qu'il en a assez, il cherche du travail et est embauché dans une compagnie d'assurance. Il y restera trois ans mais la première année, en 1988, il s'inscrit pour passer le BTS d'assurance. Il commence les cours qu'il suit parallèlement à son travail. Il obtient le BTS en juin 1990. A partir de janvier 1991, il « *fait un tour de différents services de la société* » puis à partir de mai 1992, il prend la responsabilité d'une petite cellule de recyclage de capitaux. Cette cellule est très vite performante et intéresse les différents services de la société. Dans le cadre de sa mission, David entretient des relations avec le service commercial.

Un jour, il reçoit un coup de téléphone lui annonçant qu'il est attendu par le directeur des ressources humaines. Celui-ci lui demande d'intégrer le comité d'entreprise et l'association sportive pour gérer la communication. Dans le cadre de ses fonctions, il découvre le réseau commercial dans lequel il va se lancer tout en conservant son activité administrative. Un jour, alors qu'il est confronté à un problème professionnel, il reçoit le coup de téléphone d'un inspecteur qui le



http://doc.univ-lille1.fr

questionne puis du directeur régional de Lille. Le ton monte entre eux ; la direction de David est avertie et tente de le licencier pour faute grave. Mais David est défendu par les syndicats ; alors, il quitte l'entreprise après avoir négocié un licenciement pour motif personnel. David s'inscrit alors comme demandeur d'emploi et l'ANPE lui propose de suivre une formation de huit mois. Il commence sa formation en septembre et la termine en février. Dans ce cadre, il fait un stage en entreprise de deux mois chez Fichet.

Sa formation terminée, il retourne voir le patron de la société et est embauché. Il travaillera pour cette société pendant un an puis sera débauché par une banque pour laquelle il travaillera trois mois. Au bout de trois mois, il arrête. Il est alors embauché, par un ami qui travaille dans un cabinet médical, comme commercial. Il travaillera pour lui pendant deux ans, puis, il donnera sa démission parce qu'il n'était pas rémunéré correctement. Il retourne alors chez Fichet et y travaillera pendant trois ans. Il est ensuite débauché par une société qu'il a rencontrée dans le cadre d'un chantier. S'apercevant qu'il n'a pas le profil pour travailler dans cette société, il arrête en juillet. En octobre 2002, il retrouve du travail dans une société de vente d'espaces publicitaires sur Internet en répondant à une annonce. Mais au bout de sept mois, il est licencié car il n'a plus de client ; en effet, le produit ne se vend pas.

Alors qu'il se réinscrit à l'ANPE, celle-ci lui propose de faire un bilan de compétences. Il commence son bilan en mai 2003. En juillet 2003, le bilan est terminé et le référent annonce à David qu'il aurait intérêt à s'orienter vers le métier de formateur pour adultes. Cette personne lui parle alors de la maîtrise des métiers de la formation à Lille 1. Très intéressé par cette formation, David monte un dossier de validation des acquis professionnels pour faire reconnaître son BTS. Son dossier est accepté et, faute de pouvoir s'inscrire en licence IUP, il s'inscrit en licence de sciences de l'éducation. Parallèlement, parce qu'il a



http://doc.univ-lille1.fr

conscience qu'il a besoin de concrétiser ses apprentissages, il cherche et obtient un travail de formateur. Grâce à cette initiative, David est autorisé à s'inscrire en maîtrise IUP. Il poursuit également son travail de formateur.

Malheureusement, début septembre, sa maman décède et David a beaucoup de mal à surmonter cette épreuve. Il se culpabilise de ne pas avoir été à son chevet quand elle est morte. Alors qu'il commence à « remonter la pente », il reçoit un courrier de la cité hospitalière suite à la demande de don d'organe qu'il a déposée un an auparavant, en février-mars 2004 pour bénéficier d'une greffe de cornée. Cette nouvelle le perturbe à nouveau, il n'a plus la tête aux études, il n'arrive plus à se concentrer parce qu'il a beaucoup de mal à se projeter. Il rencontre alors un professeur qui l'autorise à se réinscrire pour terminer sa maîtrise IUP.

En juillet 2005, il se fait opérer et mi-août, il se rend chez sa sœur, dans le Var, où il va retrouver son papa. Pendant cette période, il travaille également sur un appel d'offre auquel un organisme de formation, où il est formateur, a répondu et qui lui a été confié. Début septembre, il est de retour et distribue des CV pour trouver du travail. A la mission locale de Tourcoing, le CV de David intéresse la directrice qui lui propose du travail. Pour assurer au mieux sa mission, il rencontre une personne du CUEEP qui le conseille. Ses formations se passent bien. Parallèlement, il s'investit comme bénévole au BDI du collège de ses enfants et suit, dans ce cadre, une formation ADVP.

La veille de l'entretien, il apprend que le centre de formation pour lequel il travaille également a été retenu par les missions locales pour assurer une action de formation et qu'il est sollicité pour être chef de projet dans le cadre de cette formation.



http://doc.univ-lille1.fr

**B- Les actants du récit de David**

Dans le récit de David, nous avons identifié beaucoup d'actants, « une constellation d'actants » qui ont eu une influence, même minime, sur le parcours de David. Beaucoup appartiennent au domaine professionnel. Cependant, ce qui est frappant, c'est que très peu semblent avoir joué un rôle déterminant dans le sens où nous avons eu des difficultés à repérer des actants plus importants que d'autres dans son parcours.

Le premier actant est David lui-même. Le début de son parcours de formation est marqué par l'hésitation [p.1 « *[…] en fait je ne savais pas trop ce que je voulais faire avant le BAC !* »]. En effet, David ne sait pas vraiment ce qu'il veut faire et c'est un peu par « hasard » qu'il se retrouve en DEUG de biologie [p.1 « *[…] donc j'ai fait un DEUG de biologie et après mon DEUG qu'est-ce que j'allais faire, une licence bon j'en sais rien, ça ne m'intéressait pas* »]. D'ailleurs, l'essentiel de son parcours professionnel est également marqué par le « hasard » [p.4 « *Et donc je suis retourné, mais là ça s'est passé un peu par hasard […]* »]. C'est ainsi qu'il travaillera dans des domaines aussi variés que l'assurance, la sécurité-protection, la banque, l'affichage publicitaire ou encore la formation. Il semble que ce soient les opportunités, les rencontres qu'il a faites qui ont guidé ses choix professionnels et de formation [p.3 « *[…] bon, j'avais trouvé ça, là c'était un peu le hasard, […]* »] ; « *[…] j'ai travaillé pendant un an et puis il y a une banque qui m'a débauché, […]* »]. Il a parfois même quitté des emplois « stables » pour se lancer dans des emplois qui n'étaient pas faits pour lui [p.3 « *[…] enfin bref toujours est-il que j'ai travaillé pour cette banque trois mois. […] Enfin bref, j'ai tenu comme ça pendant trois mois et puis après j'ai arrêté !* »]. Ainsi, David prend ce qui se présente à lui et lui semble intéressant jusqu'au jour où il va faire un bilan de compétences et qu'un référent va lui conseiller de s'orienter vers le métier de formateur pour



http://doc.univ-lille1.fr

adultes [p.5 « *[…] vous auriez tout intérêt, là ça s'est fait avec un référent bien compétent, […], vous auriez tout intérêt à vous orienter vers le métier de formateur pour adultes* »]. A partir de là en effet, David va organiser son parcours professionnel et de formation autour d'un projet, celui de devenir formateur pour adultes [p.20 « *[…] je fais tout pour construire, pour arriver, de pouvoir arriver à un salaire là maintenant en commençant en tant que formateur débutant […]* »].

Le deuxième actant est l'épouse de David. Celle-ci semble avoir eu un rôle important dans son parcours notamment depuis son retour en formation. En effet, il dit volontiers que sans elle, il n'aurait pas pu mener à bien son projet de formation et ainsi envisager une réorientation professionnelle [p.17 « *[…], je dirais même si je peux faire l'année de M2 IUP, c'est grâce à mon épouse ça c'est clair parce que les études en licence, en maîtrise, si tu es obligé, je dirais, de gérer la vie de tous les jours en parallèle à une activité professionnelle plus une activité d'étudiant, c'est pas possible !* »]. Elle a constitué et constitue encore un soutien de taille à la fois financier [p.17 « *[…] donc tout va bien, donc maintenant si tu veux je me sers aussi de sa titularisation comme d'une base arrière […]* » ; « *[…] on a le salaire qui rentre avec une titularisation puisqu'elle est fonctionnaire maintenant on est tranquille […]* »] mais également organisationnel. Il peut donc prendre des risques parce qu'il sait qu'il y a un salaire régulier [p.17 « *[…] moi je sais que de ce fait là je peux me permettre de prendre des risques, […]* »]. Autrement dit, son épouse semble bien avoir été un actant clef puisqu'elle a permis à David de concrétiser son projet. Elle constitue à ce titre un adjuvant.

Le troisième actant qu'il nous semble intéressant de prendre en considération est la maman de David. En effet, celle-ci, de son vivant, a eu une influence sur le choix d'étude de son fils après le baccalauréat. C'est grâce à elle qu'il s'inscrit à



http://doc.univ-lille1.fr

la faculté de pharmacie [p.9 « *Ben, j'avais fait pharmacie avant et, en fait, pharmacie c'était pas mon choix initial, c'était pas mon choix, c'était ce que ma maman aurait voulu que je fasse. Donc, je me suis inscrit en fac de pharmacie […]* »]. D'ailleurs, très longtemps, elle regrettera son abandon [p.9 « *Ah si t'avais été pharmacien !* »]. Son décès aura également un impact considérable sur David puisqu'il aura beaucoup de mal à se remettre au travail et à terminer son année de maîtrise IUP. C'est en partie pour cela qu'il sera obligé de doubler son année [p.8 « *Et ça il m'a fallu facilement janvier et février pour passer au-dessus […]* » ; « *[…] j'ai eu beaucoup de difficultés à passer au-dessus de ce décès* »].

C'est la sœur de David, le quatrième actant, qui lui annoncera le décès de leur maman et constituera ainsi indirectement un élément perturbateur du projet de David.

Les actants suivants sont à rattacher au milieu professionnel et/ou de formation de David. Le cinquième actant est le directeur des ressources humaines de la société d'assurance dans laquelle travaille David. C'est lui qui le convoquera et lui confiera la responsabilité de la communication du comité d'entreprise et de l'association sportive [p.2 « *Il me dit je veux que tu intègres le comité d'entreprise, l'association sportive pour tout ce qui concerne la communication* »]. Cette opportunité lui permettra de lier des contrats avec les agents commerciaux et de faire évoluer sa carrière puisqu'il aura par la suite une activité commerciale en plus de son activité administrative. Ainsi, on peut dire que le directeur des ressources humaines, relayé par deux agents commerciaux qui encourageront David à opter pour le commercial, a constitué un adjuvant de taille en propulsant David au comité d'entreprise.



http://doc.univ-lille1.fr

L'actant suivant, le sixième, est en réalité un groupe de personnes qui ont toutes à leur niveau constitué un opposant au parcours professionnel de David puisqu'elles ont participé à son licenciement. Il s'agit de l'inspecteur, du directeur régional de Lille, de la direction de David [p.3 « *Et puis je reçois un coup de téléphone de l'inspecteur, […]* » ; « *[…] et puis une heure après il y a le directeur régional de Lille qui m'appelle […]* » ; « *Et puis en fait j'ai raccroché, j'ai reçu un coup de téléphone dans les dix minutes, c'était ma direction » ; « Donc il voulait me licencier pour faute grave […]* » ; « *[…] j'ai été licencié pour motif personnel, […]* »].

Le septième actant est constitué des syndicats qui ont défendu David lors de son litige avec son entreprise. Ils lui ont permis, « en faisant bloc » et en exerçant des pressions sur la direction, par le biais de la presse notamment, de ne pas être licencié pour faute grave mais de négocier un licenciement personnel [p.3 « *[…] ils faisaient tous bloc avec moi, les syndicats sont montés au créneau, c'est paru dans la presse, ça a été loin » ; « J'ai été licencié pour motif personnel […]* »].

C'est d'ailleurs suite à ce licenciement qu'un huitième actant, l'ANPE, va intervenir en proposant à David une formation comme commercial [p.3 « *Entre les deux, l'ANPE me propose […] il y a une formation qui commence […]* »]. C'est elle aussi qui proposera à David un bilan de compétences qui sera à l'origine de sa réorientation professionnelle. En cela, elle est un actant clef du parcours de David [p.5 « *[…] je devais me réinscrire à l'ANPE et là, ils me disent on vous propose un bilan de compétences si vous voulez* »].

Le neuvième actant est le patron de l'entreprise Fichet qui va embaucher David. Après sa formation, c'est lui qui va permettre à David de retrouver du travail en l'embauchant. En cela, il va constituer un adjuvant [p.3 « *[…] le patron, il m'a dit je t'embauche* »].



http://doc.univ-lille1.fr

Malheureusement, le dixième actant, une banque, va débaucher David en lui proposant une soi-disant évolution professionnelle et personnelle alléchantes [p.3 « *Ca paraissait intéressant en terme d'évolution professionnelle et personnelle* » ; « *[…] il y a une banque qui m'a débauché, […]* »]. Ce ne sera en fait pas le cas, David ne s'habituant pas à leur méthode de management à l'américaine, il cessera au bout de trois mois son activité [p.3 « *Enfin bref j'ai tenu comme ça pendant trois mois et puis après j'ai arrêté !* »].

Un onzième actant intervient alors pour lui proposer un travail apparaissant alors comme un « sauveur ». Il s'agit d'un ami de David qui recherche un commercial. Mais, cette opportunité n'en sera en réalité pas une puisque David estime ne pas être rémunéré comme il se doit parce que la trésorerie de l'entreprise ne le permet pas [p.3 « *[…], la société voulait un commercial mais n'avait pas les moyens de payer les commissions* » ; « *[…] parce que la trésorerie ne le permettait pas !* »]. Il donne donc sa démission [p.4 « *J'ai donné ma démission […]* »] et retourne chez Fichet [p.4 « *je suis retourné dans la structure sécurité-protection de Fichet […]* »].

C'est là qu'intervient le douzième actant qu'est le nouveau patron de Fichet puisque ce dernier va faire confiance à David, dont il a entendu parler par l'ancien patron. Il va accepter de l'embaucher [p.4 « *Oh ben si tu connais, effectivement, l'ancien patron m'a parlé de toi ; ok, ben, je te reprends, je t'embauche !* »]. Cette embauche constitue une bouffée d'oxygène pour David car c'est un domaine qu'il connaît bien [p.4 « *[…] tout compte fait je n'étais pas si mal que ça, je connaissais bien les produits, je connaissais bien les usines de fabrication […]* »].



http://doc.univ-lille1.fr

Le treizième actant est le chef d'entreprise qui va débaucher David de chez Fichet en lui proposant l'opportunité d'augmenter son salaire [p.4 « *Et puis là aussi il m'a débauché en me proposant un salaire plus intéressant* »]. Malheureusement, leur collaboration ne durera pas parce que David s'aperçoit que les méthodes de management ne lui conviennent pas [p.4 « *[…] et alors là il y avait des méthodes de management particulières et puis il y avait moi, je ne fonctionnais pas dans son cadre* »]. Cette expérience n'est donc pas concluante et cet actant ne peut pas être qualifié d'adjuvant.

Le quatorzième actant c'est à nouveau une entreprise. Il s'agit de l'entreprise de vente d'espaces publicitaires qui va embaucher David qui n'a plus de travail. A ce titre, cette entreprise constitue une aide pour David. Mais en réalité, cette « main tendue » ne va pas le mener très loin parce que David ne bénéficie pas des conditions nécessaires pour vendre son produit [p.5 « *Et puis pour finir c'est un produit qui devenait de plus en plus impossible à vendre parce qu'il n'y avait pas de publicité* »]. Il est donc licencié et se retrouve au chômage [p.5 « *Donc là pour finir j'ai été licencié […]* » ; « *[…] je devais me réinscrire à l'ANPE* »].

Le psychologue du centre de formation où David a fait son bilan de compétences est le quinzième actant du récit de David. En effet, c'est lui qui va conseiller David sur sa réorientation professionnelle en l'incitant à opter pour le métier de formateur pour adultes [p.5 « *[…], c'est un psychologue interne, vous auriez tout intérêt à vous orienter vers le métier de formateur pour adultes* »]. Autrement dit, il constitue un actant clef dans la mesure où il est à l'origine du « virage à 180° » de David. Il va même conseiller David sur une formation dispensée à l'université de Lille I susceptible de l'intéresser [p.5 « *Donc suite à ça, la personne me dit ça, qu'il a fait une maîtrise des métiers de la formation à Lille I* »]. Et de fait, David sera intéressé, passera une validation des acquis professionnels et élaborera un projet de formation [p.6 « *[…] ça me paraît*



http://doc.univ-lille1.fr

*intéressant, […]* » ; « *Bon ben j'ai passé un dossier de VAP* » ; « *[…] je me suis inscrit en licence générale […]* »]. On peut donc estimer que cet interlocuteur a eu un impact considérable sur le parcours de David. C'est un actant déterminant.
Le seizième actant est la directrice du centre de formation où David a effectué son bilan de compétences puisque celle-ci va faire confiance à David en lui permettant de faire ses preuves comme formateur. Cette expérience constitue en quelque sorte une « rampe de lancement » puisqu'il s'agit de sa première expérience de formation [p.6 « *Et mi-octobre elle m'a donné son accord […] j'ai commencé comme formateur informatique Internet* »]. Plus tard, c'est également cette personne qui l'embauchera et lui donnera un salaire alors que David est en maîtrise IUP et a besoin d'un salaire régulier [p.7 « *J'ai pu retourner voir X et ses formations et là j'ai dit il faut, maintenant j'ai besoin d'un salaire. Donc, elle m'a dit « je comprends tout à fait » etc. Donc j'étais rémunéré […]* »]. Elle lui donnera en plus un poste de conseiller en insertion professionnelle [p.7 « *[…] elle m'a donné un travail comme conseiller en insertion professionnelle* »]. Autrement dit, cette personne a joué un rôle déterminant dans le projet de devenir formateur de David en lui permettant de la concrétiser. A ce titre, elle constitue un adjuvant dans son parcours.

Le dix-septième actant est le responsable de la maîtrise IUP. Ce dernier va constituer un adjuvant dans le parcours de David. En effet, au moment où David est affaibli, qu'il éprouve des difficultés et qu'il ne peut terminer sa maîtrise à cause de problèmes personnels, cette personne l'écoutera, le comprendra et l'encouragera à poursuivre ses études l'année d'après [p.8 « *J'ai expliqué tout ça à Y, il l'a très bien compris, il a dit « Ecoute tu t'en fais pas ». Il m'a dit ça fin juin […] il m'a dit « Tu gardes le bénéfice de tes notes, tu t'inscris pour l'année prochaine, […] et tu n'auras plus que ton mémoire à faire !* »]. C'est d'ailleurs ce que fera David. Cet actant a donc joué le rôle de soutien moral, soutien non négligeable à ce moment précis du parcours de David.



http://doc.univ-lille1.fr

Le dix-huitième actant est la directrice de la mission locale de Tourcoing. C'est elle qui va embaucher David quelques heures par semaine après la fin de son contrat dans le centre de formation. Elle connaît la qualité de la formation IUP à Lille I et est prête à laisser sa chance à David [p.9 « *[…] je connais la qualité de la formation etc.* »]. Elle lui propose donc un contrat de quatre heures par semaine [p.9 « *[…] dans un premier temps je vous propose quatre heures par semaine* »]. En lui proposant quelques heures de formation par semaine, elle lui permet de se forger une expérience professionnelle dans le domaine qui l'intéresse, la formation [p.13 « *[…] j'ai été formateur, maintenant je le suis encore et c'est vraiment ce qui me plaît, c'est vraiment ce qui me convient en terme d'activité professionnelle, […]* »]. Comme la directrice du centre de formation, elle lui permet de se réaliser et de faire ce qu'il a toujours voulu faire [p.13 « *Si tu veux c'est un boulot qui me plaît d'autant plus que je me rends compte que je peux apporter quelque chose à quelqu'un !* » ; p.14 « *[…] je me suis découvert quelque part une vocation dans le domaine de la formation !* »]. En cela, elle apparaît comme un adjuvant dans le parcours de David.

A ces actants s'ajoutent une série de personnages identifiés par le pronom personnel « on ». Notons que les actants représentés par ce pronom ne constituent pas à notre sens des actants majeurs. C'est vraisemblablement la raison pour laquelle David utilise ce pronom pour en parler : ils ne constituent pas, même à ses yeux, des actants déterminants dans son parcours.
Ce pronom évoque tantôt David lui-même et sa femme [p.20 « *[…] On a des projets, on a des projets d'extension de grenier, […]* »], tantôt les étudiants en général dont David fait d'ailleurs partie [p.15 *« […] il faut s'inscrire en M2 ingénierie de formation si on veut poursuivre* »]. Parfois, il ne renvoie à personne en particulier [p.11 « *[…] on vit dans un monde maintenant où on est là, il y a une bulle autour de vous […]* »]. Il évoque également David et son



http://doc.univ-lille1.fr

centre de formation [p.13 « *[…] on est retenu par les missions locales pour une action […]* »] ou encore David et un stagiaire [p.14 « *[…] tu fais des maths et puis ta lettre de motivation on en reparle si tu veux à la pause, on en reparle après le cours mais pas maintenant*] ».

**C- Les classes d'arguments : intrigue du récit de David et univers de croyances**

L'idée qui fédère le récit de David c'est que pendant toute une partie de sa vie, il n'a pas exercé la profession qu'il aurait voulue. En effet, il dit lui-même que c'est le métier de formateur qui lui plaît vraiment [p.13 « *[…] j'ai été formateur, maintenant je le suis encore et c'est vraiment ce qui me plaît, c'est vraiment ce qui me convient en terme d'activité professionnelle, […]* »]. Ce qui lui plaît dans ce métier, c'est la possibilité de « rendre service à quelqu'un » [p.13 « *[…] quand je regarde ma vie c'est vraiment ce que j'aurais voulu : rendre service à quelqu'un, donner à quelqu'un quelque chose que je connais mais pas le garder pour moi quoi, le partager […]* »]. D'ailleurs, David est un homme de partage ; il reconnaît volontiers se sentir bien quand il partage [p.13 « *[…], et c'est quand je peux partager quelque chose avec quelqu'un que je me sens bien !* »]. Or, jusque là, David n'a pas pu s'adonner à ce qui lui convient car les métiers qu'il a exercés ne lui ont pas permis de le faire. Pour certains, ils étaient même à l'opposé de ses convictions, de ses manières de concevoir ses rapports professionnels [p.4 « *[…] et alors là il y avait des méthodes de management particulières et puis il y avait moi, je ne fonctionnais pas dans son cadre* » ; « *[…] et il y a un autre type de commercial, c'est un peu plus consensuel, ça serait plutôt « commercial éleveur », c'est créer des contacts avec des clients, […], et les revoir, les revoir, ça peut prendre deux, trois, quatre rendez-vous avant d'aboutir à une signature et moi j'étais plutôt dans ce cadre-là, plus consensuel […]* »]. Ceci peut en partie s'expliquer par le fait que David ne



http://doc.univ-lille1.fr

savait pas ce qu'il voulait faire après le baccalauréat : en effet, il commence des études de pharmacie, comme le souhaite sa maman, puis s'oriente vers un DEUG de biologie pour enfin s'apercevoir qu'une licence ne l'intéresse pas [p.1 « *J'ai fait une première année de pharmacie […]* » ; p.9 « *Ben j'avais fait pharmacie avant et en fait pharmacie c'était pas mon choix initial, […], c'était ce que ma maman aurait voulu que je fasse* » ; « *[…] donc j'ai fait un DEUG de biologie et après mon DEUG qu'est-ce que j'allais faire, une licence, bon j'en sais rien, ça ne m'intéressait pas* »]. Pour finir, il trouvera une école supérieure et préparera le diplôme d'analyste programmeur qui n'a pas grand-chose à voir avec le DEUG de biologie [p.1 « *J'ai trouvé une école, l'Institut Supérieur d'Electronique du Nord qui prenait à partir du BAC+2, […]* »]. C'est suite à cette formation qu'il entrera sur le marché du travail, dans une société de service informatique.

Mais David est rarement satisfait du métier qu'il exerce, ce qui l'amènera à en changer souvent. Il espère toujours mieux et pour cela, il n'hésite pas à se lancer sur une voie ou dans des domaines qu'il ne connaît pas [p.2 « *J'ai dit, je veux bien essayer, on verra bien !* » ; p.3 « *Ca paraissait intéressant en terme d'évolution professionnelle et personnelle* »]. Et pour cela, il saisit les opportunités qui se présentent à lui [p.3 « […] j'ai travaillé pendant un an et puis il y a une banque qui m'a débauché, qui m'a sollicité, […], enfin bref toujours est-il que j'ai travaillé pour cette banque trois mois […] »] quitte à être déçu [p.3 *[…] c'est moi qui ai donné ma démission parce que c'était plus possible, […]* »]. Jusqu'au jour où il fera un bilan de compétences et prendra conscience que son avenir professionnel est ailleurs, dans le monde de la formation, monde qu'il ne connaît pas. Là encore, il n'hésitera pas à « franchir le pas » allant même jusqu'à reprendre des études [p.5 « *Donc je me suis dit « oui pourquoi pas* » » ; p.6 « *[…] et je me suis inscrit en licence générale […]* »] et ainsi envisager une reconversion.



http://doc.univ-lille1.fr

# CONCLUSION

L'objet de cette partie était d'analyser les entretiens que nous avions recueillis auprès de personnes salariés inscrites en Master 1 ou en Master 2 dans un institut universitaire spécialisé dans la formation des adultes. La technique des récits de vie nous a permis de répondre aux questions que nous nous posions initialement :

- Quels sont les facteurs endogènes et exogènes qui ont présidé au retour en formation ?
- Comment le projet s'est-il mis en place ? Quel est le rôle qu'ont joué les dispositifs juridiques de formation, le salarié ? Quels sont les choix du salarié ou ceux qu'il pouvait faire, ses objectifs, les difficultés auxquelles il a été confronté ainsi que les stratégies qu'il a mises en œuvre pour les résoudre ou les contourner ?
- Comment la formation s'est-elle vécue ? Quels ont été l'implication de l'étudiant, les bénéfices retirés compte tenu de ses objectifs ou attentes, les difficultés rencontrées pendant la formation ainsi que les stratégies qu'il a déployées pour y remédier ?

Nous avons obtenu des réponses à l'ensemble de ces questions mais notre travail d'investigation s'est révélé plus riche. Il nous a permis de comprendre : que les individus en situation de retour en formation évoluent dans des mondes différents (juridique, domestique, professionnel, académique, personnel …) ; que ces mondes ont leurs spécificités, leurs temporalités ; que ces mondes se côtoient et ne sont pas séparés par des frontières étanches ; que ces mondes sont partiellement en tension ; que ces tensions se manifestent pendant le parcours



http://doc.univ-lille1.fr

de formation ; que l'individu « est agi » par ces mondes autant qu'il « agit sur ces mondes ».

Le processus de recherche que nous avons construit est donc à l'origine d'une amplification de notre objet de recherche puisqu'il nous a permis non seulement de répondre aux questions que nous nous posions au début de notre travail mais également de le reconfigurer en dégageant des axes de réflexion et de structuration que nous n'imaginions pas a priori.

Il nous faut à présent entrer plus avant dans l'analyse des parcours et de leur singularisation en proposant un cadre théorique où les notions de monde, de sujet, de motivation, d'identité et de dispositif vont jouer un rôle essentiel.



http://doc.univ-lille1.fr

# 2ème partie- Ce que nous apprennent Marie, Martine, Sabine et les autres …



http://doc.univ-lille1.fr

# 2ème partie- Ce que nous apprennent Marie, Martine, Sabine et les autres …

La présente partie traite du cadre de référence de la recherche et des considérations théoriques sur lesquelles repose notre thèse. L'exposé qui suit s'organise autour de la présentation des éclairages conceptuels, qui nous ont permis de faire avancer notre réflexion, croisés aux données empiriques que nous avons recueillies par le biais des entretiens que nous avons menés. La construction de l'exposé que nous avons choisie est, nous en sommes consciente, artificielle étant donné la complexité de la réalité[63]. Mais, ces développements nous ont semblé importants pour comprendre le chapitre 7 davantage axé sur le « monde personnel » des adultes en formation que nous avons rencontrés. Ces apports sont donc à la fois très théoriques dans les chapitres 3,4,5, 6 et 7 pour comprendre ce que nous entendons par « monde » et « sujet » et identifier les différents « mondes » du salarié en formation mais ces apports se rencontrent également de manière très pragmatique.

Nous abordons successivement les trois apports majeurs autour desquels nous avons structuré l'analyse des entretiens : l'adulte en formation côtoie des « mondes » (Chapitre 3), l'adulte en formation est un sujet convaincu, désirant, s'engageant, capable d'agir sur les mondes, de se motiver, agissant et apprenant (chapitre 4), l'adulte en formation est non seulement un sujet à la croisée de mondes mais il est aussi croiseur des différents mondes à l'occasion d'un retour en formation : le « monde juridique » (chapitre 5) ; le « monde académique » (chapitre 6) et le « monde personnel » (chapitre 7).

[63] En effet, en réalité il est impossible de penser le sujet en formation indépendamment de ses « mondes ».



http://doc.univ-lille1.fr

Les entretiens que nous avons menés sont intéressants à plus d'un titre. Ils nous ont notamment permis de comprendre ce qui se passe du côté des « formés » quand ils s'engagent dans un processus de formation (du projet de formation à la formation) ainsi que leurs motivations avant, mais aussi, pendant la formation. Ces entretiens nous ont aussi permis de prendre conscience de la difficulté de concilier les impératifs liés à la formation (modes d'accès à la formation et quotidien de la formation) et les autres impératifs, ceux de la vie quotidienne (domestique), de la vie professionnelle ou encore ceux liés aux aspirations personnelles des « formés ». Ceci s'explique en partie parce que l'adulte en situation de formation côtoie des « mondes » (domestique, juridique, académique, professionnel…) qui viennent bousculer son « monde » personnel, monde à part entière mais qui, on le verra, ne peut pas être considéré de la même manière que les autres mondes ; il a selon nous un statut différent.

Ces mondes n'ont a priori pas grand chose à voir entre eux mais, à l'occasion d'une formation, ils trouvent à se rencontrer. Cette rencontre de mondes joue un rôle dans la singularisation du parcours de formation des individus. D'ailleurs, c'est précisément leur rencontre qui peut poser problème dans la mesure où ces mondes ont leurs propres temporalités, contraintes, modes de fonctionnement et que, de ce fait, il n'est pas toujours facile de les concilier. Ils peuvent donc entrer en tension voire en concurrence.

Ainsi, la formation est le « lieu » de rencontre de ces mondes et, dans un certain sens, le lieu où se concentrent les tensions qui peuvent surgir en situation de retour en formation. Ces tensions sont parfois difficiles voire impossibles à vivre pour les individus. Ceci peut en partie expliquer les difficultés rencontrées par les dispensateurs de formation qui, s'ils les ignorent, prennent le risque de « perdre » les adultes en formation parce que ceux-ci renoncent soit



http://doc.univ-lille1.fr

momentanément soit définitivement à la formation. Ils y renoncent en fait le plus souvent parce qu'ils sont victimes de conflits difficiles voire impossibles à gérer. A moins que les adultes en formation trouvent le(s) moyen(s) de dépasser, de surpasser ces difficultés.

Et, à ce titre, les adultes que nous avons rencontrés disent tous vouloir prendre leur vie en main et réaliser les projets auxquels ils tiennent. Pour ce faire, ils font des choix, prennent des décisions, orientent leur parcours en fonction d'opportunités dont ils se saisissent. Et, en ce sens, les adultes que nous avons rencontrés peuvent tous être considérés comme des individus convaincus, désirant, capables d'agir, de « se prendre en main », de s'engager, de s'impliquer, d'agir et de persévérer.

En tant que tels, ils prennent des décisions qui orientent leur parcours de formation, font preuve d'autonomie, s'engagent dans des dispositifs de formation en mobilisant des dispositifs juridiques de formation et des dispositifs de formation choisis dans le but de satisfaire leur projet de formation, ils construisent leur parcours de formation, ils persévèrent ou abandonnent … Ainsi, ils singularisent leur rapport à la formation professionnelle.

En s'engageant en formation et en faisant des choix, les adultes nous renseignent sur leur parcours de formation notamment sur les dispositifs juridiques qu'ils mobilisent pour mener à bien leur parcours de formation. Ces dispositifs issus du monde juridique prévoient dans un contexte historique précis des possibilités d'individualisation de la formation en phase avec une injonction d'ordre sociétale. Le sujet singularise donc des parcours de formation que le « monde juridique » instrumentalise avec des règles favorisant l'individualisation.



http://doc.univ-lille1.fr

Mais les adultes interrogés nous renseignent également sur leur rapport à la formation, sur « l'apprenance » c'est-à-dire sur leur manière d'apprendre et, de ce fait, sur leur rapport même au savoir.

C'est donc bien un sujet « à la croisée de mondes » et « croiseur de mondes » que nous avons rencontré dans le cadre de cette recherche ; et ce qui nous intéresse particulièrement, c'est ce qui se passe dans la « profondeur » des mondes que l'adulte en formation côtoie et ce que ces mondes anticipent chacun des autres mondes.

## Chapitre 3 – L'adulte en formation et le « monde » …

Avant de procéder dans le chapitre 5 à l'analyse des mondes que côtoient les adultes en formation, mondes qui constituent en quelque sorte une clé de compréhension de leur engagement et de leur implication ou non en formation, nous nous proposons d'envisager dans un premier temps la notion de « monde » parce qu'elle va permettre de situer le cadre de référence dans lequel s'articule notre réflexion qui emprunte beaucoup, mais pas seulement, à l'ergonomie et à l'analyse de l'activité (chapitre 3). Nous pourrons alors dans les chapitres 5, 6 et 7, et seulement après avoir montré dans le chapitre 4 que l'adulte en formation est un sujet convaincu, désirant, s'engageant, capable, agissant et apprenant, identifier précisément les mondes que côtoient les individus en formation et montrerons comment ces mondes s'articulent et déterminent le parcours de formation des individus, comment ils le singularisent mais aussi comment l'adulte en formation s'empare de ces mondes, comment il les singularise.

### 1- Ce qu'il convient d'entendre par « monde » …



http://doc.univ-lille1.fr

Cette notion nous semble être essentielle dans le cadre de cette recherche. Elle en constitue, selon nous, le point nodal. En effet, notre hypothèse est que pour comprendre comment les adultes en formation sont convaincus, désirant, capables, agissant et apprenant, il convient de saisir ce qui se passe à la croisée des mondes personnel, domestique, juridique, professionnel et académique mais aussi ce qui se passe dans les « profondeurs » de ces mondes et, notamment, ce qu'ils anticipent chacun des autres mondes. Comme nous avons eu l'occasion de le dire précédemment, nous entendons par « monde » l'idée de réalités différentes auxquelles l'adulte en formation serait confronté, avec lesquelles il aurait « à faire ».

En effet, l'individu actif au cours de sa vie côtoie des **mondes différents** qui lui font mener de multiples vies, des « **vies parallèles** ». C'est particulièrement le cas du salarié en formation qui non seulement côtoie le **monde de la formation**, monde central[64] dans son parcours de formation, monde complexe et protéiforme comme nous tentons de le montrer dans le cadre de cette recherche, mais également les **mondes domestique** (familial, celui des « autres significatifs » dans le parcours de vie des individus), **professionnel** (ce sont bien à des adultes salariés de retour en formation que nous nous intéressons), **personnel** (voire intime, celui qui fait référence aux aspirations profondes des individus), **juridique** (celui des dispositifs juridiques qui permettent aux individus salariés de retourner en formation) … Or chacun de ces mondes, chacune de ces vies a ses « lieux, sa temporalité, et surtout ses propres logiques de développement » comme l'explique D. Bertaux (Bertaux, 2006).

[64] D'une certaine manière. Nous verrons néanmoins dans le chapitre 5 que ce qui fait « l'assise » du parcours de formation des personnes que nous avons rencontrées, c'est le « monde juridique » qui constitue l'arrière-fond sur lequel ces parcours reposent.



http://doc.univ-lille1.fr

Cette notion de monde développée notamment par P. Béguin est à rapprocher de celles de « forme de vie » et de « jeu de langage » chez Wittgenstein selon J. F. Malherbe (Malherbe, 1981, p.95), de « paradigme » chez Kuhn ou encore « d'épistémè » chez Foucault. Elle nous permet de procéder à l'analyse de l'activité des sujets de retour en formation. En effet, « monde » et « analyse de l'activité » nous semblent interdépendants pour les raisons que nous allons exposer ci-après.

Avec P. Béguin, nous entendons adopter le point de vue de l'ergonomie sur cette notion de « **monde** ». Notons d'ores et déjà selon P. Béguin (Béguin, 2004, p.46) que le concept de « monde » est un concept nomade que l'on trouve sous des acceptions différentes, dans des secteurs très divers, de la philosophie aux sciences de la conception. P. Béguin s'intéresse particulièrement au développement de ce concept dans l'œuvre philosophique d'E. Cassirer qui a œuvré à mettre en évidence, tout comme N. Goodman ensuite (Goodman, 2006, p. 15) la « **multiplicité des mondes**, l'**apparence trompeuse du « donné »,** le **pouvoir créateur de la compréhension**, la **variété et la fonction de formation qu'ont les symboles** »[65]. Nous convoquerons également les travaux de N. Goodman.

**2 – L'adulte en formation : un « faiseur » de mondes …**

Les développements qui suivent s'intéressent à la manière dont les adultes en formation « font des mondes », créent leurs propres mondes de manière générale. A la lecture de ce qui précède nous sommes tentée, tout comme N. Goodman, de nous interroger sur la multiplicité des mondes. En effet, en quel sens peut-on dire qu'il y a plusieurs mondes ? De quoi ces mondes sont-ils

[65] Ces idées développées par E. Cassirer « font corps » selon N. Goodman avec sa propre pensée.



http://doc.univ-lille1.fr

faits ? Ce questionnement rejoint et complète les considérations que nous avons pu avoir au moment de l'exposé de notre méthodologie sur le singulier et l'universel[66]. En effet, tout comme nous avons montré qu'il existe du singulier dans l'universel et que l'universel comporte aussi du singulier, un monde unique peut être appréhendé comme multiple, ou, les mondes pluriels comme un. Tout est en réalité une question d'appréhension de la réalité.

Selon N. Goodman (Goodman, 2006, p. 18), il existe une grande variété de **versions** et **visions** du monde mises en évidence par les différentes sciences, les travaux des différents peintres et écrivains, nos perceptions qui en sont nourries autant que des circonstances, de nos propres intuitions, intérêts et expériences passées. Ces versions n'ont au sens littéral **aucune valeur de vérité** (Goodman, 2006, p. 18). Là n'est d'ailleurs pas l'enjeu. C'est ce qui fait dire à l'auteur que chacune est correcte dans un système donné – pour une science donnée, un artiste donné, ou un sujet percevant donné et une situation. Ceci permet de comprendre qu'une situation de formation apparemment identique puisse être vécue et se vivre différemment en fonction du sujet percevant et de la situation. C'est en tout cas ce dont témoignent les personnes interrogées alors même que dans leur parcours de formation elles ont à faire, a priori, aux mêmes mondes : le monde du travail, celui de la famille, le monde de la formation, le monde du droit de la formation professionnelle.

Dire ou décrire les mondes, c'est-à-dire les différentes réalités qui nous entourent, suppose un **langage**, des **structures** qui permettent de conceptualiser et d'assigner des propriétés aux mondes. Ainsi, selon Goodman (Goodman, 2006, p.22) « On peut bien avoir des mots sans monde, mais pas de monde sans mots ou d'autres symboles ».

[66] Même si nous n'entendons pas faire d'amalgame entre d'une part « singulier et universel » et d'autre part « monde unique et monde multiple ».



http://doc.univ-lille1.fr

Mais dire ou décrire des mondes suppose également de « **s'emparer** », de **s'approprier des mondes déjà là**. En effet, « Pour construire le monde comme nous savons le faire, on démarre toujours avec des mondes déjà à disposition ; faire, c'est refaire » (Goodman, 2006, p. 22). Mais faire et refaire comment ? Quels sont donc les procédés qui entrent dans la construction des mondes ? Cette question est directement en lien avec la manière dont les individus singularisent leur parcours de formation.

### 3– Des manières de faire des mondes …

S'intéresser aux « manières de faire des mondes » c'est s'intéresser à **l'activité créatrice singulière** du sujet. L'activité est selon Y. Schwartz très énigmatique car, dans toute activité, il y a « usage de soi » (Schwartz, 2010, p. 16). C'est cet usage de soi qui fait qu'on n'est jamais dans la « pure reproduction » de quelque chose de déterminé, de quelque chose qui serait décidé par les autres, ailleurs, à un autre moment. C'est aussi cet « usage de soi » qui explique la singularité dans la manière de « faire des mondes ». Nous reviendrons sur cet « usage de soi » dans le dernier chapitre de ce travail.

#### A – Quand l'adulte en formation compose et décompose …

Selon N. Goodman (Goodman, 2006, p. 23), faire le monde consiste principalement à « séparer et à réunir, et souvent les deux ensemble : d'un côté, diviser les totalités en leurs parties, partitionner les genres en espèces, analyser les complexes en les traits qui les composent, établir des distinctions ; de l'autre, recomposer les totalités et les genres à partir de leurs membres, parties et sous-classes, combiner les composants en des complexes, et faire des connexions ».



http://doc.univ-lille1.fr

Pour identifier les mondes ainsi créés, il est nécessaire de disposer « **d'étiquettes** », de moyens de nommer ces mondes, de les qualifier, de les caractériser, de les distinguer, de les rapprocher, d'où à nouveau l'utilité du langage.

Ceci étant, comme le fait remarquer N. Goodman (Goodman, 2006, p. 25), « nous ne faisons pas un nouveau monde chaque fois que nous prenons les choses séparément et les assemblons d'une nouvelle manière ; en revanche des mondes peuvent *différer*[67] en ce que tout ce qui appartient à l'un peut ne pas appartenir à l'autre ». De même, à l'intérieur d'un même monde deux expériences similaires peuvent donner lieu à des résultats différents. D'ailleurs, selon Sir George Thomson (Thomson, 1965, p. 85), « Il y aura toujours quelque chose de différent … Quand vous dîtes que vous répétez une expérience, vous répétez que sont pertinents tous les paramètres d'une expérience déterminée par une théorie. En d'autres mots vous répétez l'expérience comme exemple de la théorie ». Et N. Goodman (Goodman, 2006, p. 26) d'ajouter : « De la même façon, deux interprétations musicales foncièrement différentes sont néanmoins des interprétations de la même œuvre si elles respectent la même partition ».

Nous pouvons rapprocher cet exemple tiré de l'univers musical de ce qui se « joue » dans un parcours de formation d'adulte en terme de singularisation. En effet, deux parcours peuvent être sensiblement identiques parce qu'ils mobilisent les mêmes dispositifs juridiques de formation et les mêmes dispositifs de formation et néanmoins être complètement différents de par les enjeux qui leur sont attachés, la manière dont ils sont pensés, vécus par les individus, les difficultés rencontrées … tout simplement à la manière dont ils sont

[67] Mot mis en italique dans le texte de N. Goodman.



http://doc.univ-lille1.fr

singularisés. Les résultats sont différents. Ainsi, l'individu crée « son monde », génère de la différence à partir d'un monde (ou de mondes) déjà là : à ce titre, il est bien l'auteur de « versions » ou « visions » du monde. C'est en tout cas ce qui ressort des entretiens que nous avons menés qui font ressortir que la mobilisation de dispositifs juridiques identiques tels que le bilan de compétences, le congé individuel de formation ou la validation des acquis professionnels qui sont des dispositifs juridiques permettant d'individualiser les parcours de formation conduisent à des parcours singularisés, donc par définition différents.

Ainsi, quand Marie décompose et recompose son « Monde »[68] en actionnant un bilan de compétences dans l'espoir de se décider sur l'orientation professionnelle qu'elle doit suivre (p. 2 « *Je pensais que ce serait la grande révélation…* »), cela aboutit à une déception car le bilan de compétences ne lui fournit aucune information nouvelle mais en même temps, elle est rassurée concernant les choix qu'elle a pu faire antérieurement (p.2 « *... j'étais un peu déçue ; je pensais que ce serait la grande révélation et finalement, c'était un peu ce que j'avais fait, enfin, ça m'avait réconfortée dans mes choix antérieurs finalement !* ». Mais quand Sabine décompose et recompose son « Monde » en actionnant un bilan de compétences afin de faire quelque chose pour sortir d'une « voie sans issue » puisqu'elle n'a plus de solution professionnelle (p. 2 « *Donc je me suis aperçue au bout de trois ans qui ont été difficiles, que j'étais en panne* ... »), celui-ci met en évidence l'importance de la formation pour elle et cela la conduit à s'inscrire en maîtrise IUP (p.2 « *Donc ce bilan de compétences, ça a plus ou moins mis en valeur le fait que la formation, ça continuait quand même*

[68] Nous employons le terme « Monde » avec une majuscule pour désigner l'ensemble des réalités différentes auxquelles est confrontée et se confronte l'adulte en formation professionnelle. Celui-ci englobe donc le « monde juridique », le « monde académique », le « monde professionnel », le « monde domestique » et le « monde personnel ».



http://doc.univ-lille1.fr

*à être quelque chose d'important […]* » ; p.2 « *Et c'est comme ça que je me suis inscrite en maîtrise IUP* »).

**B- Quand l'adulte en formation pondère …**

Des mondes peuvent comporter des éléments communs et pourtant constituer des mondes différents. Il se peut, en effet, que ces mondes soient différents en raison de **l'importance qui est donnée à certains de leurs éléments constitutifs au détriment des autres**. Ainsi, comme le souligne N. Goodman (Goodman, 2006, p. 27), « les différences entre mondes ne proviennent pas tant des entités retenues que de la force ou du relief qu'elles prennent, ce qui ne va pas conférer moins d'importance à ces différences ». Tout se passe comme si une **hiérarchie** entre les éléments opérait à l'intérieur de ces mondes en fonction de la **pertinence**, **l'importance, l'utilité ou la valeur** accordée aux éléments constitutifs. C'est en quelque sorte à ce genre d'opération (la hiérarchisation) que se livre l'individu quand il singularise son parcours de formation ; certains éléments constitutifs des mondes qu'il côtoie sont (sur)valorisés au détriment des autres, donnant ainsi un caractère singulier à son parcours. L'individu « façonnant » alors un certain point de vue.

En disant cela, nous pensons par exemple à Martine qui (sur)valorise le « monde » domestique et qui, de ce fait, au moment de l'entretien, a arrêté de chercher du travail pour s'occuper de sa famille. En effet, au cours de l'entretien nous apprenons que le mari de Martine vient d'avoir un grave accident de voiture et que cela influence le parcours de Martine qui ressent la nécessité de se concentrer sur sa famille, ses enfants et son mari (p.11 « *[…] j'ai mon mari qui a eu récemment un grave accident de voiture et euh … et c'est pas un projet, aujourd'hui, je suis plus dans l'esprit famille avec mes enfants et mon mari que*



http://doc.univ-lille1.fr

*dans l'esprit carrière* »). Nous pouvons aussi évoquer Damien qui pendant toute une partie de sa vie va (sur)privilégier le « monde professionnel » au détriment du « monde domestique ». D'ailleurs, nous n'apprenons rien de sa vie personnelle[69] si ce n'est qu'il s'est marié « relativement tard » selon lui, à 30 ans.

**C- Quand l'adulte en formation agence …**

Mais il se peut que les mondes diffèrent par la manière dont sont agencés leurs éléments constitutifs influençant par là même la perception et la connaissance que l'individu en a. Dans ce cas, il n'est plus question de hiérarchisation mais plutôt **d'ordonnancement.** Il s'agit de modes d'organisation des mondes. Une fois encore, c'est à l'individu qu'il appartient de construire ces mondes. C'est ce qui fait dire à N. Goodman (Goodman, 2006, p. 32), « Quoi qu'on puisse dire d'autre de ces modes d'organisation, ils ne sont pas « trouvés dans le monde », mais *construits pour faire un monde*[70] ». Dans le domaine de la formation professionnelle, nous pouvons évoquer le fait que les personnes que nous avons rencontrées ont toutes bénéficié d'un ou de plusieurs dispositifs juridiques de formation. Pourtant, ces dispositifs ne sont pas actionnés à un moment clairement identifié de leur parcours (étant donné la singularité de chaque parcours) qui serait repérable quels que soient les parcours des individus. Chacune des personnes a opté à un moment donné de son parcours pour un dispositif juridique de formation ; certaines personnes ont aussi mobilisé plusieurs fois le même dispositif juridique à différents moments de leur parcours ou encore combiné plusieurs dispositifs juridiques de formation.

[69] Il ne fera au cours de son récit qu'une seule mention à la sphère privée.

[70] Expression mise en italique par l'auteur.



http://doc.univ-lille1.fr

C'est le cas de Martine qui a bénéficié de deux congés individuels de formation au cours de son parcours : le premier pour pouvoir avoir un poste différent qui la ferait quitter l'endroit où elle travaille et où elle subit un harcèlement de la part de deux collègues (p. 3 *« Moi, c'était simplement un moyen d'avoir un poste différent et de sortir de là où j'étais, parce que je vivais très mal comme je disais […]* ») ; le deuxième s'explique à la fois par la lassitude qu'elle ressent au travail mais aussi par sa peur de ne pas avoir d'avenir professionnel. Elle recherche la possibilité de souffler et de reprendre goût au travail, de reprendre confiance en elle en se valorisant. Elle fait aussi une validation des acquis professionnels. C'est pour elle une possibilité d'évoluer professionnellement (p. 5 « *Mais je ne vais pas faire ça toute ma vie ! A faire de la formation en face à face, ça ne me plaît pas trop » ; « C'est la crainte en fait de l'avenir professionnel* » ; p. 5 « *Alors c'était du point de vue psychologique, ça m'a permis de souffler euh ... de voir autre chose et de, de reprendre un petit peu goût euh ... au travail, parce que j'avoue que j'arrivais à un moment où je saturais un peu dans ce que je faisais ...* » ; p. 5 « *[…] c'était peut-être une façon de me situer, de me valoriser […]* ».

Sarah ou Sabine quant à elles ne mobiliseront qu'un seul dispositif juridique de formation : le congé individuel de formation afin de préparer un DESS d'ingénierie de formation pour la première (p. 2 « *Eh bien je vais faire une demande de congé individuel de formation […]* » ; p. 2 « *Et voilà, j'en arrive à être ici en CIF pendant un an jusqu'au mois de juin de cette année* ») ; le bilan de compétences afin de sortir d'une « voie sans issue » professionnellement et de se revaloriser à ses yeux pour la seconde (p. 2 « *Donc je me suis aperçue au bout de trois ans qui ont été difficiles que j'étais en panne […]* » ; p. 2 « *Je me suis aperçue qu'il fallait que je bouge sans quoi ça allait être catastrophique* » ;



http://doc.univ-lille1.fr

p. 2 « *Et puis ce bilan de compétences en plus de ça, j'avais une image de moi qui était complètement détruite, hein ?* »).

**D- Quand l'adulte en formation supprime et supplémente …**

L'idée qui est ici développée est que faire un monde à partir du *déjà là* suppose de **faire des choix en termes de coupes, d'ajouts, de remplacements …** Ces choix que l'individu est amené à opérer pour créer des mondes sont fonction de ce qu'il est **« disposé »** à trouver ou pas. C'est d'ailleurs ce qui fait dire à N. Goodman (Goodman, 2006, p. 32-33), « Que nous trouvons ce que nous sommes disposés à trouver (ce que nous cherchons ou ce qui offense énergiquement nos attentes), et que nous soyons comme aveugles à ce qui n'aide ni ne bloque nos recherches, voilà bien des lieux communs de la vie quotidienne, qui sont amplement attestés dans les laboratoires de psychologie ». Et l'auteur d'ajouter (Goodman, 2006, p.33) : « Du sein de ce que nous percevons et mémorisons, nous allons même jusqu'à écarter comme illusoire et négligeable ce qui ne saurait correspondre à l'architecture du monde que nous construisons[71] ». On perçoit bien dans ces propos le **pouvoir d'agir** des individus dont il sera question dans le chapitre 4 de ce travail de recherche.

Du point de vue de l'adulte en formation, cela renvoie à l'idée que le monde de la formation, du point de vue du parcours, est bien une construction. En effet, les adultes que nous avons rencontrés construisent leurs parcours en opérant des choix : choix de dispositifs juridiques de formation, choix de formation, choix de vie professionnelle ou personnelle. A travers ces choix, se trouvent « **en creux** » ceux qu'ils auraient pu faire mais qu'ils n'ont pas faits. Ces choix, ils ne

[71] L'auteur va même jusqu'à rapprocher les pratiques du monde ordinaire à celles du monde scientifique affirmant que les scientifiques s'efforcent de « construire un monde qui soit conforme aux concepts qu'ils choisissent et qui obéisse à leurs lois universelles » (p. 33)



http://doc.univ-lille1.fr

les ont pas faits, parce qu'ils ne correspondaient pas à « l'architecture du monde »[72] qu'ils construisaient. Autrement dit, c'est bien parce qu'ils entrevoient une utilité du dispositif dans leur « Monde » qu'ils s'en saisissent. C'est ce qui nous fait dire que le dispositif qui au départ n'a le statut que d'**artefact** devient un véritable **instrument**[73] dans le « Monde » de l'adulte en formation quand il s'en saisit. Nous reviendrons en détails sur cette question dans le chapitre 5.

En effet, choisir un dispositif juridique comme le congé individuel de formation (c'est le cas de Marie, Martine, Sarah, Pierre) n'a pas le même impact en terme de parcours de formation que choisir le bilan de compétences (c'est le cas de Marie, Martine, Sabine, Christophe, Damien, Claire et David). Les attentes à l'issue du dispositif ne sont pas les mêmes. De même, certains[74] préféreront opter pour une validation des acquis professionnels (Martine, Pierre, Christophe, Damien, Claire et David). Tout dépend en réalité de la manière dont les personnes entendent concevoir leur « Monde ».

**E- Quand l'adulte en formation déforme …**

Pour terminer, nous évoquerons une manière de faire des mondes qui consiste à **procéder à des changements, des remises en forme, des déformations** qui « selon le point de vue, peuvent être considérées soit comme des corrections, soit comme des distorsions » (Goodman, 2006, p. 35). Tout dépend à nouveau du point de vue adopté.

[72] Pour reprendre l'expression de N. Goodman.

[73] Nous empruntons ces notions « d'artefact » et « d'instrument » à Pierre Rabardel, Les hommes et les technologies. Une approche cognitive des instruments, Paris, A. Collin

[74] Parfois les mêmes.



http://doc.univ-lille1.fr

Nous souhaitons préciser que le plus souvent les **manières de faire des mondes**[75] que nous avons évoquées se déploient à plusieurs dans le processus de formation des mondes. Ainsi, le processus est souvent composé des unes et des autres dans ce que nous pourrions appeler une **alchimie singulière**.

Nous ferons par exemple référence ici à Claire qui, à de multiples moments, devra réorienter son « Monde » en procédant à des changements. C'est le cas notamment quand son mari lui annoncera qu'il désire divorcer alors qu'elle a pensait le rejoindre en Normandie. Ce sera également le cas quand Claire ne retrouvera pas son poste après son congé de maternité et qu'elle sera « contrainte » de le quitter.

Nous pouvons également prendre l'exemple de David qui aura à réorienter son « Monde » suite au décès de sa maman dont il se remet difficilement ou encore quand il apprend que sa demande de don d'organe (greffe de cornée) a été retenue[76].

## Conclusion

Ainsi, la notion de monde correspond selon nous parfaitement à la conceptualisation de la notion de « **point de vue** » au sens de Prieto (Prieto, 1975). Selon lui, nous disent P. Béguin et M. Cerf (Béguin, Cerf, 2004), un concept qui consisterait à décrire l'objet dans tous ses aspects serait aussi inutilisable qu'un plan qui serait une copie de la géographie, conservant les propriétés de relief, les distances et la topographie. Donc, dit Prieto, c'est «  à

[75] Qui n'ont pas la prétention d'être exhaustives comme le souligne N. Goodman (p. 35).

[76] Cette nouvelle le perturbe à nouveau ; il n'a plus la « tête aux études », il n'arrive plus à se concentrer car il a beaucoup de mal à se projeter.



http://doc.univ-lille1.fr

son adéquation, non pas à l'objet, mais au point de vue dont dépend sa pertinence que se mesure la vérité d'un concept » (Prieto, 1975, p. 29). Ainsi, un « monde » est construit et orienté ; il ne retient qu'une partie de la réalité, et selon P. Béguin (Béguin, 2007, p. 375) c'est même une condition de son efficacité. C'est aussi ce qui fait dire à P. Béguin (Béguin, 2004, p. 47) qu'il s'agit d'un point aveugle. Et P. Béguin et M. Cerf d'ajouter que cette réalité réfère moins à sa substance, qu'à sa signification pour le sujet engagé dans le cadre d'une activité finalisée.

Dès lors, selon eux, l'image est laconique, orientée par des buts, mais opérative (Ochanine, 1978). Ainsi, face à un même objet, coexistent différents systèmes de référence, différents mondes. C'est ce qui fait dire à P. Béguin que « les mondes assument […] un pluralisme » (Béguin, 2004, p. 46), qu' « un nombre indéfini de mondes sont a priori possibles » (Béguin, 2004, p. 47).

Un monde n'est donc pas une représentation, ni un modèle mental. Il s'agit d'un **système d'arrière-plans** qui découpe dans le réel certains faits ou événements et sur lequel l'individu s'appuie pour construire une représentation ou un savoir. Un monde n'est donc **pas le reflet d'une réalité sensible**, mais une mise en ordre durable qui oriente l'interprétation ou la compréhension du tangible et la représentation qu'on en a (Béguin, 2007, p. 376). La question de *la vérité* ne se pose donc pas. Il est plus pertinent de parler *des vérités* étant entendu qu'elles diffèrent selon les mondes. Il en est de même de la question de la réalité ; celle-ci est relative ; elle a à voir avec la question de point de vue.

La mise en ordre comporte de nombreuses dimensions organisées en système. Ainsi, pour un même objet, il y a des concepts spécifiques, des conduites spécifiques, des procédures, des instruments et même différents systèmes de valeurs (Béguin, 2007, p. 376). C'est ce qui fait dire à P. Béguin qu'un monde



http://doc.univ-lille1.fr

est « un ensemble d'arrière-plans (d'implicites) conceptuels, axiologiques et praxiques qui forment système avec les objets de l'action (Béguin, 2005).

Mais le concept de monde renvoie également à celui de stratégie. Selon N. Goodman (Goodman, 1992), « le sujet perçoit autant qu'il dessine ». Ainsi donc, le concept de monde postule une créativité située, qui vise à rendre compte de la production de son milieu par le sujet. Il s'agit d'un monde construit par et pour l'action par le sujet ; les actions du sujet sont adaptées en fonction de la situation. Et le sujet se situe à l'intérieur de ce monde, s'y positionne de manière singulière. Le « monde de la formation » n'échappe pas à cette singularisation.



http://doc.univ-lille1.fr

# Chapitre 4 – L'adulte en formation : un véritable[77] sujet

Au cours des entretiens que nous avons menés, nous avons pu nous apercevoir que les adultes attachaient beaucoup d'importance au fait de pouvoir **agir** sur le cours de leur vie, de poser des actes pensés dans le cadre d'un parcours afin de réaliser leur projet de formation professionnelle, et, à travers lui, de se réaliser sur le plan personnel. Ceci nous a conduite à envisager cet adulte comme un sujet « **convaincu** », « **voulant agir** », « **capable d'agir** », « **s'engageant** », « **agissant** », notamment en « apprenant ».

Les développements qui suivent rendent compte des investigations conceptuelles menées en vue de stabiliser les considérations relatives à l'idée d'adulte « capable d'agir », « convaincu », « voulant agir », « s'engageant », « agissant » pour influer sur son parcours, c'est-à-dire à l'idée d'adulte « sujet ». En effet, c'est quoi un adulte « sujet » ? Le travail de conceptualisation articule plusieurs approches théoriques permettant d'élucider les dimensions problématiques de cette idée d'individu « capable d'agir », « convaincu », « voulant agir », « s'engageant », « agissant » soulevées par notre questionnement. Dans cette partie, nous insisterons particulièrement sur le fait que l'adulte qui mûrit un projet de formation est un **« agent »** au sens de la théorie physicaliste de l'agentivité, un véritable **« sujet »**[78] selon nous. Nous aurons l'occasion de préciser ce que nous entendons par là dans les propos qui vont suivre.

[77] Nous donnons au sens de « véritable » le sens de « réel ».

[78] Le terme « sujet » est utilisé dans certaines disciplines scientifiques comme la psychanalyse qui le préfère au terme « d'agent ». Pour autant, ils constituent des quasi synonymes. C'est comme cela que nous les entendons dans notre travail.



http://doc.univ-lille1.fr

### 1- Quand l'individu est « capable d'agir » …

Considérer la personne comme un individu **capable** revient dans la perspective « agentique », théorisée par A. Bandura (Bandura, 2001) et reprise[79] par S. Brewer et P. Carré (Brewer et Carré, 2009), à lui accorder le statut d'« **agent** ». Ainsi, être un agent signifie faire en sorte que « les choses arrivent par son action propre et de manière intentionnelle ». **L'agentivité** englobe les capacités, les systèmes de croyance, les compétences autorégulatrices ainsi que les structures et les fonctions distribuées au travers desquelles s'exerce l'influence personnelle. Les traits fondamentaux de l'agentivité donnent à chacun la possibilité de jouer un rôle dans son développement personnel et dans sa capacité à s'adapter et à se renouveler avec le temps qui passe.

Selon la théorie physicaliste de l'agentivité, l'être humain « n'est pas simplement l'hôte et spectateur de mécanismes internes orchestrés par des événements du monde extérieur. Il est l'agent plutôt que le simple exécutant de l'expérience. Les systèmes sensoriels, moteurs et cérébraux constituent des outils auxquels les personnes ont recours pour réaliser les tâches et atteindre les buts qui donnent sens, direction et satisfaction à leur vie » (Bandura, 1997 ; Harré et Gillet, 1994). Ainsi, l'être humain est capable de concevoir intentionnellement des événements uniques, d'imaginer des conduites inédites et de choisir de mettre ou non l'une de ces conduites à exécution. Ainsi en est-il quand les individus décident d'un projet de formation et le concrétisent. Ils mobilisent leurs capacités pour singulariser leur parcours de formation. Cette idée d'intention est centrale puisqu'elle permet aux individus de définir le(s) but(s) qu'ils se fixent.

[79] Adaptation par S. Brewer et P. Carré de l'article d'A. Bandura : « Social cognitive theory : An agnetic perspective », *Annual Review of Psychology*, 2001, 52, 1-26



http://doc.univ-lille1.fr

C'est à ce titre que les individus sont capables de ce que nous appelons la **singularisation de leur parcours**. Néanmoins, pour ce faire, les auteurs précisent que l'être humain doit y être incité. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement quand nous évoquerons dans le « monde personnel » les motifs d'engagement des individus dans le chapitre 7.

Selon cette théorie, les êtres humains sont donc des **êtres capables** de se fixer des **buts**. Cette notion de « but » permet de comprendre les agissements des individus. Les adultes que nous avons rencontrés en reprenant un parcours de formation se sont fixés un (ou des) but(s). Ainsi en est-il de :

- Marie qui veut entrer en maîtrise pour avoir un Bac +5 et prétendre à un poste avec un minimum de responsabilités ou encore se prouver qu'elle en est capable [p.7 « *[…] que je voulais avoir un niveau Bac +5 » ; p.7 « […] si je voulais prétendre à un poste euh … on va dire avec un minimum de responsabilités …* » ; p.7 « *Je crois que j'avais aussi besoin de, de … encore de me prouver, de me prouver ça* »] ;
- Martine qui actionne un CIF pour la deuxième fois afin d'avoir un niveau universitaire attesté, alors même qu'elle n'a pas un parcours de formation « classique », pour éventuellement avoir une issue de secours en cas de perte d'emploi. La validation des acquis professionnels qu'elle fera lui permettra également de se situer professionnellement [p.5 « *C'est la crainte en fait de l'avenir professionnel. C'est là où je me suis dit : demain, qu'est-ce que tu vas devenir si on ne veut plus de toi ?* […] ; p.9 « *Oui, ben c'était une façon de savoir aussi pour moi ce que ça valait, parce qu'au niveau de mon expérience professionnelle, comme je le disais, n'ayant pas de diplôme, euh … j'arrivais pas à me situer* »] ;
- Sabine qui veut vérifier qu'elle est encore capable d'étudier. Son but est en lien avec sa santé et l'image qu'elle a d'elle-même [p.3 « *[…] je crois que je l'ai plus fait pour me rassurer quelque part, parce que j'étais toujours dans*



http://doc.univ-lille1.fr

*cette démarche « Où suis-je ? »* » ; p.6 « *[…] en fait j'étais juste venue vérifier que ma boîte à neurones fonctionnait à peu près normalement* » ;

- Sarah qui ne veut plus avoir pour partie des activités de formation et pour partie des activités d'ingénierie de formation. Ce qui l'intéresse, c'est l'ingénierie de formation. Or, elle sent que dans ce domaine, elle a des manques. C'est donc pour voir ses compétences reconnues qu'elle veut les faire valider par un diplôme [p.8 « *[…] et ne m'intéresser qu'à l'ingénierie de formation réellement* » ; p.2 « *[…] mais je m'aperçois que j'ai des manques, il y a des petits trucs … je n'ai pas les réflexes* » ;
- Christophe qui initialement veut acquérir des compétences pour être formateur mais aussi préparer la licence pour passer le CAPET[80] [p.12 « *Et donc, je suis rentré ici avec le projet de me former. Je suis venu ici avec le désir, l'envie d'acquérir des compétences !* » ; p.12 « *[…] pour pouvoir être formateur* » ; p.13 « *Donc, je m'étais dit mon projet, c'était d'un côté, je prépare une licence, et avec le niveau Bac +3, je pourrai passer le CAPET pour lycée professionnel et puis, d'un autre côté, j'aurai aussi des bases pour être formateur, donc je pourrai choisir en fin d'année* »] ;
- Pierre qui veut passer une maîtrise IUP afin d'acquérir des outils, des compétences pour accomplir correctement sa mission au sein de son entreprise [p. 6 « *[…] c'est vrai que moi, à la source, j'avais aucune formation, j'avais rien du tout ; les outils, je les connaissais pas, comment évaluer quelque chose non plus, je savais pas, ce que renfermait le mot « évaluation » etc …* »] ;
- Damien qui a pour but de se réorienter professionnellement. Il veut travailler dans le monde de la formation. Il se donne donc les moyens d'y parvenir en choisissant de s'inscrire en maîtrise IUP. Il envisage même de poursuivre par un M2 [p.10 « *[…], j'ai fait une formation au niveau de la formation ; ça*

[80] Certificat d'aptitude pédagogique de l'enseignement technique.



http://doc.univ-lille1.fr

*montre mon implication, euh, sur le secteur ; c'est pas quelque chose qui est sorti de ma tête comme ça* ! » ; p.11 « *Donc, je peux faire le M2 par l'intermédiaire des ASSEDIC […]* »] ;

- Claire qui veut se réorienter professionnellement. Elle veut travailler dans le monde de la formation. Pour cela, et pour s'assurer un poste intéressant à l'issue de sa formation, elle prépare une licence, une maîtrise et s'apprête à s'inscrire en M2 pour s'ouvrir d'autres pistes professionnelles [p.10 « *Donc première année à l'IUP, l'année dernière, en licence en 2004-2005, donc le projet professionnel c'est quoi, c'est obtenir un diplôme d'auxiliaire de formation […]* » ; p.11 « *Cette année de maîtrise […] » ; p.13 « […] de toute façon, j'ai décidé de faire le M2* » ; p.14 « *[…] mais il faut encore que j'affine, il faut encore que j'assoie ça et je crois que le master 2 devrait me permettre de construire […]* »] ;
- David qui fait une licence IUP parce qu'il veut devenir formateur. Il veut donc se réorienter professionnellement. Il croit au résultat du bilan de compétences et voit grâce à lui la possibilité de découvrir autre chose, une voie nouvelle qui lui permettra de sortir de son « instabilité » voire de son « impasse » professionnelle. Puis, il fait une Maîtrise IUP et envisage un M2 IUP [p.12 « *[…], je suis parti du principe que le bilan de compétences avait été très bien fait, […]* » ; p.13 « *[…] d'abord, d'une part, j'en ai marre de végéter à droite et à gauche, j'en avais marre d'être dans des situations où j'avais trop de capacités, trop de compétences par rapport à l'emploi ou alors pas assez. Et j'ai dit : si le fait […] de faire un bilan de compétences peut me permettre, […] de découvrir autre chose, pourquoi pas, je verrai bien* » ; p.7 « *Donc j'ai fait ça, je me suis inscrit en maîtrise IUP […]* »].

Le but est en fait **une représentation interne d'un résultat désiré** (Austin et Vancouver, 1996 ; Karoly, 1999). Il est d'abord un résultat à atteindre mais c'est aussi lui qui guide l'action des individus en lui donnant direction et énergie. En



http://doc.univ-lille1.fr

fait, quatre mécanismes sont à l'origine de l'effet des buts : **directionnalité, énergisation, persistance et conduite stratégique** (Locke et Latham, 2002 ; Latham, 2004). En effet, un but canalise l'attention vers des activités pertinentes pour atteindre les buts fixés et, de ce fait, permet de distinguer les conduites prioritaires des conduites parasites par lesquelles il ne faut pas se laisser distraire. L'énergisation est la traduction du constat empirique que les buts difficiles conduisent à faire plus d'effort que les buts faciles. Liée à l'effort, la persistance insiste davantage sur la dimension temporelle que sur l'intensité de l'effort. Un but difficile suscite un effort plus prolongé qu'un but facile. Enfin, un but pousse la personne à adopter une conduite stratégique qui l'incite à mobiliser le savoir pertinent ou à découvrir le savoir requis nécessaire à l'atteinte du but. Nous pensons particulièrement à Claire qui ne connaissait rien au monde de la formation mais qui va se donner les moyens de s'y repérer en faisant tout un travail de consultation de CD ROM pour approfondir ses connaissances et en faisant des entretiens avec des professionnels du secteur [p.9 « […] *la personne m'a demandé d'éplucher les CD ROM etc ... pour accéder à ce métier où je voulais mettre les pieds, […] et d'aller mener un ou plusieurs entretiens avec des professionnels du secteur* »].

Néanmoins, il convient de distinguer deux types de buts : les **buts positifs** qui ont pour objectif de réduire la distance entre l'état actuel et un état final désiré et les **buts négatifs** qui ont vocation d'accroître la distance entre l'état actuel et un état final non désiré. Comme exemple de but négatif, nous prendrons ceux de Sarah qui ne veut plus faire de face à face pédagogique [p.8 « *[…] et ne m'intéresser qu'à l'ingénierie de formation réellement* »] ou encore de Martine qui ne veut plus faire l'objet de harcèlement là où elle travaille [p.2 « *[…] parce que moi, ce que je souhaitais, c'était, ben, je ne pensais pas changer de branche, c'était plutôt changer de travail […]* »]. Dans ce cas, le but est alors



http://doc.univ-lille1.fr

d'éviter des conséquences jugées négatives ; c'est pourquoi ils sont aussi appelés buts d'évitement (Elliot, 2006).

Les buts qui dirigent la conduite dans une situation peuvent être multiples. Il n'est pas rare que les buts s'enchâssent et s'organisent de façon hiérarchique en fonction de leur niveau d'abstraction (Austin et Vancouver, 1996). Les buts de haut niveau de généralité sont, selon Karoly (Karoly, 1999), des buts personnels qui donnent sens à la vie et déterminent les trajectoires des personnes. On aura l'occasion de voir dans la première partie du chapitre 5 combien ces buts sont présents chez les personnes que nous avons rencontrées. Ils fournissent donc une information non seulement sur ce que la personne essaie de faire mais aussi sur ce qu'elle essaie d'être (Emmons, 2005 ; Carver et Scheier, 1995), sachant que projet de faire, projet d'être et projet d'avoir sont inévitablement liés.

Ford (Ford, 1992) a élaboré une taxonomie[81] des buts. Il distingue vingt-quatre buts ordonnés en deux catégories : les buts internes à la personne et ceux centrés sur la relation personne-environnement. Dans la première catégorie, se trouvent des **buts affectifs** comme la recherche de situations procurant une excitation intense et des buts cognitifs comme satisfaire sa curiosité. Dans la seconde catégorie, Ford distingue notamment les **buts d'appartenance** visant à s'intégrer à un groupe et à éviter le sentiment d'isolement, les buts de responsabilité sociale dont l'objectif est d'agir d'une manière qui est valorisée par les personnes importantes de l'environnement ou encore les buts d'affirmation de soi qui font que les individus adoptent des conduites permettant soit de se percevoir comme une personne différente des autres, soit de ressentir un sentiment de liberté et de contrôle personnel dans ce que l'on entreprend. Ce que l'on constate c'est que beaucoup de ces buts apparaissent comme des projets

[81] Il s'agit d'une taxonomie fréquemment citée.



http://doc.univ-lille1.fr

personnels, des lignes de conduite sur le long terme. Nous aurons l'occasion de revenir sur ces buts et examiner en détails ce qui pousse les personnes que nous avons rencontrées un peu plus loin dans notre travail (chapitre 5).

Dans ce cas, comme le remarque Laurent Cosnefroy (Cosnefroy, 2009) la frontière entre buts et valeurs n'est pas évidente à déterminer comme en témoigne la comparaison de la théorie de Ford à la théorie des valeurs de Schwarz (1992). En effet, Schwarz identifie une valeur appelée ***Self-direction*** qui a pour objet de promouvoir une pensée et une conduite indépendantes et qui se concrétise par le besoin d'explorer, la recherche de l'autonomie et de la créativité, la possibilité de fixer soi-même ses propres objectifs, caractéristiques que l'on retrouve dans le but d'affirmation de soi et le but d'exploration de la taxonomie de Ford. Mais, il existe des **buts de niveau intermédiaire** (Austin et Vancouver, 1996). Dans ce cas, le but, qui peut dans certains cas être aussi une variable proximale car directement responsable de la conduite des individus, est déterminé par d'autres éléments comme les caractéristiques de l'environnement.

Les individus sont donc capables d'agir consciemment pour obtenir ce qu'ils souhaitent, d'utiliser les **ressources** notamment les dispositifs juridiques de formation, les dispositifs de formation, les « mondes » qui les entourent et le contexte qu'ils ont à leur disposition pour aboutir à leurs fins. Ils sont capables d'estimer ce qui est attendu d'eux, de construire des hypothèses, des plans d'action et de mettre leurs compétences à l'épreuve en évaluant les résultats de leurs actions. C'est bien cette démarche qu'ils mettent en œuvre dans le cadre de leur parcours de formation en « s'imaginant » un **itinéraire singulier**. Notons toutefois que le but ne peut être atteint que si la personne possède les compétences (cognitives, sociales, économiques, affectives …) requises.



http://doc.univ-lille1.fr

Encore faut-il également qu'ils perçoivent ces ressources et identifient le contexte comme « porteur ». En effet, si nous prenons l'exemple du droit de la formation professionnelle, il met à la disposition des individus des dispositifs juridiques de formation sur lesquels nous reviendrons un peu plus loin dans ce travail quand nous évoquerons le « monde juridique ». Ces dispositifs juridiques constituent des **propositions d'usage**, des **espaces potentiels d'action** censés permettre aux usagers de se former. Mais pour que ces dispositifs deviennent de véritables ressources, il faut selon Wittgenstein (Malherbe, 1981) qu'ils soient réassumés par « une autre forme de vie, un autre jeu de langage », en l'occurrence ici l'adulte désireux de se former. Autrement dit, il ne suffit pas que ces dispositifs soient proposés pour devenir effectifs.

D'ailleurs, il existe ce que nous pourrions appeler des « **cimetières juridiques** » de propositions qui ne sont pas devenues effectives faute d'utilisation des dispositifs, qui n'ont donc pas constitué des ressources pour les individus. Ceci participe de la singularisation des parcours de formation puisque chaque individu, en fonction des ressources qu'il perçoit dans son environnement, élaborera un parcours singulier. Ce parcours est le fruit d'un certain « **jeu social** » caractérisé par un « jeu » d'acteurs (acteurs du système de formation professionnelle notamment mais pas seulement) ; il est rendu possible grâce aux dispositifs juridiques, dispositifs juridiques qui, à la base, ne constituent que de simples **artefacts** mais qui, en étant reconfigurés par les personnes, deviennent de véritables **instruments** au service des parcours.

Ainsi, selon la théorie physicaliste de l'agentivité humaine dégagée par A. Bandura sur laquelle s'appuient S. Brewer et P. Carré (Brewer et Carré, 2009), les individus « se fixent des buts d'ordre personnel et se mobilisent pour obtenir des performances qui plaisent aux autres, les impressionnent ou les satisfassent eux-mêmes ; lorsqu'ils rencontrent des difficultés, ils commencent à tenir une



http://doc.univ-lille1.fr

sorte de **dialogue interne** avec eux-mêmes, pour s'encourager ou se décourager face à l'action ; s'ils interprètent leurs échecs en se disant que les difficultés rencontrées peuvent être vaincues, ils redoublent leurs efforts, mais ils se démoralisent s'ils voient en leurs échecs des signes de faiblesses personnelles ; s'ils se croient exploités, contraints, insultés, manipulés, ils répondent de manière apathique, peu coopérative, voire même avec hostilité » (Brewer et Carré, 2009, p.22). Ainsi, « chaque être vivant cherche à ne pas être le « jouet » du milieu. Ce n'est pas la vie, ce n'est pas vivable » (Schwartz, 2010, p. 17).

En disant cela, nous n'ignorons pas pour autant que les **influences socio-structurelles** jouent un rôle non négligeable sur les mécanismes psychologiques pour produire des effets comportementaux. En effet, comme le rappellent S. Brewer et P. Carré (Brewer et Carré, 2009), il y a bien des « rapports réciproques ou bidirectionnels qui caractérisent les interactions entre les structures sociales et l'agentivité personnelle » (Brewer et Carré, 2009, p. 22). C'est ce qui fait dire à Y. Schwartz (Schwartz, 2010, p. 17) : « Bien sûr, on est en partie le jouet du milieu, mais en partie seulement, car on cherche toujours à renégocier cette dépendance par rapport au milieu ». D'ailleurs, quand Claire veut changer de métier à cause des horaires trop « lourds », elle témoigne de sa volonté de ne plus subir certaines contraintes inhérentes à l'activité professionnelle qu'elle exerce.

**2- Quand l'individu est convaincu, veut agir et agit …**

L'agentivité humaine possède des traits fondamentaux. Ils sont au nombre de quatre : **l'intentionnalité**, **la pensée anticipatrice, l'auto réactivité, l'autoréflexion**. Mais, il faut bien aussi reconnaître qu'il y a une part de ce que les auteurs appellent le « hasard » dans le cours que prend l'existence d'un



http://doc.univ-lille1.fr

individu. Tout ne peut pas toujours être prévu, voulu, anticipé, réfléchi. Nous aurons l'occasion de le mettre en évidence. La « gestion » par l'individu du hasard occupe donc une place importante dans son parcours.

**A- L'intentionnalité**

Comme nous avons eu l'occasion de le dire, l'agentivité suppose un **acte réalisé intentionnellement.** Une intention est une représentation d'une action future non encore réalisée. A ce titre, elle constitue un engagement proactif qui tend vers la réalisation de l'action future. Comme le rappellent S. Brewer et P. Carré (Brewer et Carré, 2009), « les intentions et les actions sont deux aspects différents d'une même relation fonctionnelle articulée dans le temps » (p.23). Quand les individus se projettent, ils font part de leur(s) intention(s) ; quand ils s'inscrivent dans un dispositif de formation après avoir opté pour un dispositif juridique de formation, ils agissent.

Les intentions sont centrées sur des **plans d'action**. Ainsi, quand Marie reprend un parcours de formation au CUEEP, elle sait qu'elle n'a droit qu'à deux années d'indemnisation chômage. Elle ne peut donc pas se permettre de redémarrer un cursus en licence dans la mesure où son projet c'est d'obtenir un Bac +5. Son parcours est donc programmé : elle a deux ans, pas plus pour parvenir à ses fins [p. 7 « *[…] je ne voulais pas rentrer en licence parce que je savais que j'avais deux ans d'indemnisation par les ASSEDIC* » ; p. 7 « *En plus, avec la réforme LMD, Bac +4 c'était un truc un peu bancal, je me suis dit : quitte à reprendre des études, tu y vas fort, tu te mobilises et c'est jusqu'au Bac +5 que tu dois aller !* »].



http://doc.univ-lille1.fr

Mais, selon les auteurs, les projets sont rarement pensés dans le détail dès le début dans la mesure où il est impossible de pouvoir anticiper l'avenir dans les moindres détails. Ceci va expliquer les ajustements dont les projets des individus vont pouvoir faire l'objet en fonction des informations dont ils disposent au fil de leur parcours. C'est ainsi que Christophe avait prévu de préparer le CAPET mais y renonce en cours de parcours car ce projet ne lui semble pas réalisable étant donné la difficulté de ce concours et ses manques.

Ceci mérite d'être signalé dans la mesure où cela induit du « **jeu** » dans les projets des individus, de la souplesse, de l'incertitude avec ce qu'elle peut engendrer de positif et de négatif. En effet, quand Christophe opte pour la licence de sciences de l'éducation au CUEEP, c'est certes pour pouvoir se présenter au CAPET mais il espère également qu'en cas d'échec au concours, il pourra se réorienter vers le métier de formateur, ce qui n'est pas le cas pour lui [p. 13 « *Je suis venu, et c'est là que je me suis trompé, entre guillemets dans la formation, parce que je voulais être formateur mais une licence de sciences de l'éducation n'amène pas à être formateur spécialement quoi !* »].

De même, transformer un futur imaginé en réalité exige des intentions orientées vers le présent ou le proche avenir qui servent à guider et encouragent à aller de l'avant (Bandura, 1991b). Le temps joue donc un rôle fondamental dans les projets individuels. A ce titre, il participe également de la singularisation des parcours de formation.

Pour Bratman (1999) dans l'approche fonctionnaliste de l'agentivité humaine qu'il propose, il s'agit **d'intentions partielles initiales** qui sont complétées et ajustées, révisées, affinées ou même reconsidérées à la lumière de nouvelles informations qui se présentent au cours de l'exécution d'une intention.



http://doc.univ-lille1.fr

Mais, l'intention ne suffit pas pour générer des projets d'avenir. D'autres **aspects autorégulateurs** de l'agentivité participent à la mise en œuvre de la réussite des intentions déjà parce que la grande partie des activités humaines impliquent la participation d'autres agents. Nous aurons l'occasion d'approfondir ce point quand nous évoquerons le « monde personnel » des personnes que nous avons rencontrées ; nous verrons en effet que « les autres » peuvent être **significatifs** dans le parcours des individus c'est-à-dire avoir une influence certaine ; c'est le cas d'un parent, d'un ami, d'un conjoint, d'un collègue, ...

**B- La pensée anticipatrice**

Pour ce qui concerne la **pensée anticipatrice**, selon les auteurs, les personnes se motivent et guident leurs actions dans l'anticipation d'événements futurs. Tout au long de leur vie, les personnes continuent à prévoir l'avenir, à réorganiser leurs priorités et structurent leur vie en conséquence. C'est ce qui explique les réorientations, les bifurcations dans le parcours d'un individu. C'est ainsi que les personnes font des choix à un certain moment de leur vie qu'elles n'auraient pas faits à d'autres moments de leur parcours. Ces choix, elles sont parfois amenées à les regretter d'ailleurs. C'est le cas des personnes que nous avons rencontrées qui n'hésitent pas à remettre en cause certains de leurs choix (les choix de formation initiale, choix de profession, choix de formations, choix de vie ...). Ici encore, par rapport à la formation, nous pouvons reprendre l'exemple de Christophe qui ressent un décalage entre ses attentes en entrant en formation à l'IUP et la réalité [p. 16 « *Ici j'ai eu des obstacles par rapport à ... j'avais une représentation de ce que pouvait être la formation IUP en alternance et je me suis retrouvé avec un gros écart entre cette représentation et la réalité […]* » ; p.16 « *[…] aujourd'hui je pense que ce qui m'a gêné c'est que la formation, elle*



http://doc.univ-lille1.fr

*n'est pas du tout personnalisée, la formation, elle est standardisée […]* »]. C'est aussi le cas de Sarah qui, dans l'ensemble, est très déçue de la formation qu'elle a reçue (DESS) car celle-ci n'a pas répondu à ses attentes [p. 7 « *Aujourd'hui, j'ai au regard du volume de formation pu acquérir très peu de savoir […]* » ; p.7 « *Après, au niveau de la méthodologie […] j'ai été plus que déçue parce que ce n'est pas le cas, on n'aborde pas du tout ça !* »]. Comme pour les autres personnes rencontrées (nous aurions pu prendre d'autres exemples), ces déceptions viennent s'ajouter à toutes celles qui ont jalonné le parcours professionnel et personnel de Christophe et Sarah.

**C'est parce qu'ils sont représentés cognitivement dans le présent que les événements futurs prévisibles se transforment en « motivateurs » et en « régulateurs » du comportement**. C'est bien en effet au moment de la formation que les personnes rencontrées imaginent l'après formation et notamment les bénéfices qu'ils pourront retirer de la formation suivie. Nous pensons particulièrement à David qui espère gagner un salaire de 3000 à 4000 euros grâce à son diplôme sur le marché du travail. Et, dans son cas, cela est assez important pour qu'il en parle au cours de l'entretien.

Ceci étant, même si le comportement est motivé et mu par des buts projetés et par des résultats anticipés, **ce ne sont pas les événements futurs en eux-mêmes qui sont les causes de la motivation ou de l'action dans la mesure où ils n'ont pas d'existence propre.** De même, les personnes construisent des attentes de résultats à partir des relations conditionnelles qu'elles observent entre les événements qui surviennent dans le monde qui les entoure et les résultats que des actions données produisent (Bandura, 1986). Mais rien ne dit que ce qui est



http://doc.univ-lille1.fr

projeté à un moment donné par les personnes arrivera réellement[82]. Nous venons d'illustrer amplement ce point.

Les individus ont la capacité de faire peser l'influence des résultats anticipés sur des activités en cours et cela favorise l'adoption d'un **comportement prévoyant**. Ainsi, les individus ont la possibilité dans une certaine mesure de « transcender les contraintes de leur environnement immédiat, tout en leur permettant de façonner et de réguler leur présent de façon à ce qu'il corresponde à un futur souhaité. En régulant leur comportement par le biais des attentes de résultats, les personnes adoptent des conduites aptes à produire des résultats positifs et écartent celles qui risquent d'entraîner des résultats peu satisfaisants ou pénalisants » à leurs yeux. Ainsi, les individus développent-ils ce que nous pourrions appeler des « **habiletés prudentes** » qui font partie de leurs propres ressources pour parvenir à leurs fins. Comme exemple d'habileté prudente, nous citerons celle de Damien qui, six mois avant la fin de sa formation au CUEEP, est déjà en train de préparer « *l'après maîtrise* » : il veut poursuivre en master 2 et doit pour cela trouver un financement parce qu'il sait qu'il n'aura plus droit aux prestations versées par les ASSEDIC à compter du mois d'août.

Ceci étant, il est important de noter que les résultats escomptés quelle que soit leur nature ne sont pas les seuls facteurs influençant le comportement humain. En effet, les individus font en outre preuve d'un degré d'**autodirection** important qui leur permet de ne pas « céder » aux multiples influences qui pourraient sans cesse les détourner de leurs buts. Ainsi, comme le rappellent S. Brewer et P. Carré (Brewer et Carré, 2009, p. 25), « une fois qu'elles adoptent des normes personnelles, les personnes régulent leur comportement par le biais de résultats dits « auto-évaluatifs » (**self-evaluative outcomes**), lesquels peuvent renforcer ou contrecarrer l'influence des résultats externes ». Cela permet alors

[82] En disant cela nous prenons en considération le fait que les conditions qui encadrent le projet peuvent changer et de ce fait, modifier les résultats escomptés.



http://doc.univ-lille1.fr

aux individus que nous avons rencontrés de persévérer dans leurs choix. Or, c'est bien la persévérance, « qualité »[83] que toutes les personnes rencontrées disent posséder, qui est à l'œuvre dans les parcours que nous avons analysés :

- Marie nous dit puiser un certain nombre de ressources en elle pour parvenir à ses fins ; c'est d'ailleurs sa persévérance qui lui vaudra un retournement de situation et l'acceptation de son dossier en master 1 [p. 8 « *Donc, ça n'a pas été simple, il a fallu vraiment que je m'accroche, que je ne me démotive pas […]* ; p.8 « *Donc, moi, j'ai été recalée et je me suis dit : eh bien au lieu de ne pas aller au rendez-vous, tu vas y aller et tu vas demander pourquoi, et […]* »] ;
- Martine nous dit bénéficier de sa ténacité et de sa persévérance qui sont des appuis au service de sa motivation [p. 9 « *Donc il a vraiment tout fait pour me décourager et j'ai accroché ; […] parce que je me dis qu'avec tout ça, il y a vraiment matière à décourager* »] ;
- Sabine doit faire le « forcing » pour voir son bilan de compétences pris en charge par l'ANPE [p. 2 « *[…] donc j'ai entamé des démarches […] ; […] auprès de l'ANPE chez qui j'ai fait le forcing […]* »] ;
- Sarah doit arrêter ses études après le Bac +2 pour travailler mais elle sait qu'elle reprendra un jour ses études à l'ENSA. C'est d'ailleurs ce qu'elle fera après avoir exercé des fonctions de formatrices qui ne se révèlent pas conclusives et avoir rencontré des problèmes de santé qui la contraignent d'arrêter de travailler [p. 12 « *[…], et je l'ai repris ! Et j'ai fini par le reprendre en étant extrêmement satisfaite de le faire !* » ; p. 1 « *Ensuite j'ai dû m'arrêter de travailler pour des raisons de santé* »] ;
- Christophe se reconnaît une qualité « *la persévérance* » qui lui permet d'aller au bout de ce qu'il entreprend [p. 19 « *[…] Quand j'ai décidé de faire quelque chose je vais au bout en général »]* ;

[83] D'après elles.



http://doc.univ-lille1.fr

- Pierre partage aussi cette « qualité » avec les autres adultes rencontrés. En effet, il est très difficile pour lui de reprendre des études à 40 ans et pourtant, il persévère [p. 10 « *[…] à un moment donné c'est vrai que c'est pas facile parce qu'il faut travailler, il faut toujours être à l'ordinateur, il faut me stimuler en me disant « on continue »* »] ;
- Damien sait ce qu'il veut faire et est décidé à tout faire pour y parvenir et est prêt à s'investir pour ce faire [p. 16 « *Donc je vais tout construire pour ne pas me retrouver dans cette même situation* » ; p. 15 « *L'investissement, c'est-à-dire que je ne regarde pas au temps que je passe* » ;
- Claire semble décidée à aller jusqu'au bout de son projet de reconversion professionnelle et ce, même s'il lui faut encore se battre [p. 13 « *[…] je vais relancer, je vais me battre jusqu'au bout mais je sais pas. La seule certitude que j'ai, c'est que je fais mon M2* »] ;
- David fait tout pour devenir formateur après son bilan de compétences [p. 20 « *[…] je fais tout pour construire, pour arriver, arriver à un salaire là maintenant en commençant en tant que formateur débutant […]* ».

**C- L'auto-réactivité (self-reactiveness)**

L'agentivité nécessite certes la capacité à faire des choix délibérés et des projets d'action mais également à former des cours d'action appropriés et à motiver et réguler leur mise en exécution. Cette autodirection est rendue possible par les **processus autorégulateurs** reliant la pensée à l'action. Ce sont des sous-fonctions « autoréférentes » qui gouvernent l'autorégulation de la motivation, de l'affect et de l'action. Parmi ces sous-fonctions il y a : **l'auto-observation, l'autoguidance de la performance** via les standards personnels et les autoréactions correctives (Bandura, 1986, 1991b).



http://doc.univ-lille1.fr

Pour espérer améliorer son comportement, l'individu doit l'observer ainsi que les **conditions cognitives et environnementales** dans lesquelles celui-ci prend place. Ainsi, une action quelle qu'elle soit implique une **influence autoréactive** qui prend forme à travers la mesure du résultat obtenu par rapport aux buts recherchés et standards personnels. En réalité, c'est parce que les buts sont doublement enracinés dans un système de valeurs et un sentiment d'identité personnelle qu'ils donnent aux activités leur signification et leur orientation. Cette idée de « valeur » nous semble cruciale pour comprendre les projets des adultes que nous avons rencontrés. Comme le dit Y. Schwartz, dans toute activité humaine, il est question de valeurs qu'elles soient de « simples »[84] valeurs (valeur marchande comme la rentabilité ou autre) ou des « **valeurs sans dimension** [85]» (Schwartz, 2009, p. 16-17).

En rendant leur auto-évaluation contingente à l'atteinte des standards personnels, les gens donnent à leurs activités une direction, tout en créant des auto-incitations pour soutenir leurs efforts en vue d'atteindre l'objectif. Les individus ont donc la capacité de faire des choses qui les **valorisent, leur donnent une satisfaction personnelle** ; ils sont fiers et cela génère de **l'estime de soi**. Ils sont tout aussi capables d'éviter les conduites insatisfaisantes menant à l'auto dévalorisation et à l'autocensure.

---

[84] Cette expression est la nôtre.

[85] Y. Schwartz explique que la productivité peut être une valeur (elle évite que la chaîne tombe en panne parce que cela peut avoir des incidences sur son salaire, son emploi et celui des autres, etc). Il appelle certaines valeurs des « valeurs sans dimension » parce que « contrairement à des évaluations par des résultats, à des évaluations quantitatives de la productivité ou de la rentabilité, les valeurs sans dimension, comme par exemple la santé, la justice, le bien-être, le bien vivre ensemble, ne peuvent être enserrées dans une définition précise et stable, qui permettrait un découpage. Elles ne peuvent relever, non plus, d'aucune unité de mesure qui permettrait de les comparer les unes aux autres » (Schwartz, 2009, p. 17). Ces valeurs sans dimension, on ne peut pas avec précision dire ce qu'elles signifient pour les autres ; elles sont liées à leur histoire. Il est donc impossible d'en anticiper le contenu chez les autres.



http://doc.univ-lille1.fr

Ceci étant, tous les buts n'ont pas une incidence sur les **auto-influences** qui provoquent la motivation et l'action. Ces buts doivent en effet répondre à certains critères, notamment, ils doivent avoir un **degré de spécificité, correspondre à un niveau de défi et à une certaine proximité temporelle**. En effet, pour les auteurs, les buts généraux sont trop flous et trop peu impliquants pour servir efficacement de guide et d'incitations à l'action. Des buts stimulants déclenchent un intérêt puissant et un engagement complet dans l'activité. Ainsi, deux caractéristiques du but sont importantes : **sa spécificité et sa difficulté.**

De même, il apparaît que la **distance temporelle** à laquelle sont projetés les buts influe grandement sur leur efficacité d'autorégulation. Ainsi, les buts proximaux mobilisent des auto-influences et dirigent ce que l'on fait ici et maintenant alors que les buts distaux régulent le cours général des actions sans pouvoir fournir à l'action présente des incitations et des guides efficaces dans la mesure où ils sont trop éloignés dans le temps.

Il résulte de ce qui précède qu'on observe de meilleurs progrès vers des avenirs valorisés quand des systèmes de buts structurés et hiérarchisés mêlent aspirations à long terme et autorégulation à court terme. Les buts aux fortes propriétés **auto-engageantes** motivent l'action d'une manière particulièrement efficace (Bandura, 1991b ; Locke et Latham, 1990).

En outre, s'intéresser à l'agentivité nécessite de prendre en considération **l'agentivité morale** qui joue un rôle non négligeable dans la capacité d'autodirection. En effet, les conduites, actions font l'objet d'une évaluation morale de la part des individus en fonction de leurs standards personnels et des circonstances de ces conduites ou actions (Bandura, 1991a). En fait, selon S. Brewer et P. Carré, la capacité à s'autosanctionner donne un sens à la notion d'agentivité morale. Ainsi, les autoréactions évaluatives et anticipatrices



http://doc.univ-lille1.fr

génèrent les régulateurs motivationnels et cognitifs des conduites morales. Et, ce sont les **autosanctions** qui garantissent un alignement entre les standards personnels et les conduites. Ceci étant, signalons que les mécanismes autorégulateurs ne peuvent fonctionner qu'à condition d'être mobilisés dans l'action.

**D- L'autoréflexion**

Le principe de l'**autoréflexion** suppose de la part des personnes qu'elles ne soient pas seulement les agents de leur(s) action(s) mais également les **examinateurs** de leur fonctionnement. Ainsi, l'une des caractéristiques de l'agentivité humaine est la **capacité métacognitive** à réfléchir à soi-même mais également à la viabilité de ses pensées et de ces actions. Autrement dit, à travers une conscience autoréflexive, chaque individu peut évaluer sa motivation, ses valeurs et le sens qu'il donne à ce qu'il entreprend dans la vie. C'est ce qui explique que les individus, à un moment de leur parcours personnel, portent un jugement sur ce qu'ils font ou sont, estiment ne plus être en « phase » avec leurs aspirations profondes et vont décider d'une réorientation de leur parcours professionnel ou personnel. Ainsi en témoigne David qui sera amené à quitter son entreprise car il ne partage pas ses valeurs. Ceci est également vrai pour Christophe qui quittera son entreprise car il estime que les relations ne sont plus vivables, que ce qui se vit dans son entreprise ne correspond plus à ses valeurs. D'ailleurs, chez les personnes que nous avons rencontrées, nous avons été frappée de nous apercevoir que souvent les « valeurs » permettent d'expliquer les agissements. Souvenons-nous également de Pierre qui s'engage dans la représentation du personnel au sein de son entreprise en raison de manquements qu'il juge importants de la part de ceux qui sont élus.



http://doc.univ-lille1.fr

C'est l'autoréflexion qui permet aux personnes de trancher dans un conflit entre différentes incitations motivationnelles et de choisir l'une d'entre elle. Ainsi, la vérification de la justesse de ses pensées est aussi fortement dépendante de moyens dits autoréflexifs (self-reflective means) (Bandura, 1986). C'est même dans l'exercice de cette capacité métacognitive que les personnes vont être capables d'apprécier la justesse de leurs pensées prédictives et opératoires selon les résultats de leurs actions, les effets produits par les actions d'autrui, ce que les autres croient et diverses déductions dérivées de connaissances établies et de ce qui s'ensuit nécessairement.

Ce sont les croyances d'efficacité qui constituent le fondement de l'agentivité humaine. En effet, selon Bandura (Bandura, 1997), parmi les mécanismes d'agentivité personnelle, aucun n'est plus central ni omniprésent que la croyance personnelle dans sa capacité à exercer un certain degré de contrôle sur son propre fonctionnement et sur les événements de l'environnement. Or, c'est bien de ce degré de contrôle dont il s'agit quand les personnes que nous avons rencontrées évoquent vouloir « diriger » leur vie, ne plus dépendre du plus ou moins « bon vouloir » des autres ; **elles ne veulent plus « être le jouet » dont nous parlions un peu plus haut mais, au contraire, elles veulent participer activement, en tant que sujet c'est-à-dire en tant que « je », à ce que nous appelons le « jeu social ».**

La raison qui explique le rôle essentiel de l'auto-efficacité dans l'agentivité humaine réside dans le fait que les croyances d'efficacité affectent l'adaptation et le changement directement mais aussi à travers l'impact qu'elles exercent sur d'autres déterminants (Bandura, 1997 ; Maddux, 1995 ; Schwarzer, 1992). C'est ainsi que des personnes en pensant de manière pessimiste peuvent entraver leur démarche. Nous pensons particulièrement à David qui au moment de l'entretien est perturbé. En effet, d'une part il vient de perdre sa maman et se culpabilise de



http://doc.univ-lille1.fr

ne pas avoir été à son chevet au moment de son décès, d'autre part, il vient de recevoir un courrier de la cité hospitalière l'informant qu'il va enfin pouvoir bénéficier de la greffe de cornée qu'il attend depuis longtemps. Tout cela le déstabilise, il « *n'a plus la tête aux études* », il n'arrive plus à se concentrer et se voit dans l'obligation de se réinscrire en maîtrise IUP pour terminer son année.

En effet, c'est en partie en fonction de leurs croyances d'efficacité que les personnes vont choisir les défis qu'elles souhaitent relever mais aussi décider de l'investissement (effort) qu'elles vont consentir, de leur durée de persévérance face aux obstacles et aux échecs et qu'elles vont percevoir leurs échecs comme étant motivants ou au contraire démotivants. Ainsi, il est à noter qu'un fort sentiment de « **coping** » (capacité à faire face aux éventuelles difficultés) qui manque indéniablement à Sabine pendant une grande partie de son parcours et à David au moment de l'entretien diminue la vulnérabilité au stress et à la dépression dans des situations exigeantes et renforce la résilience face à l'adversité.

Mais les croyances d'efficacité jouent également un rôle dans les **trajectoires de vie** des individus en ayant une influence à la fois sur les types d'activités qu'ils exercent mais également sur les environnements qu'ils choisissent. Cela signifie que certaines compétences, valeurs, centres d'intérêt vont être développés par les influences sociales à l'œuvre dans les environnements choisis par la personne et ce, bien longtemps après que le déterminant décisionnel a eu son effet initial. Par conséquent, le fait pour une personne de choisir, d'organiser et de façonner ses environnements participe à son devenir. Nous reviendrons sur cette idée dans la deuxième partie du chapitre 5 quand nous évoquerons l'individu « croiseur de mondes ».



http://doc.univ-lille1.fr

C'est ce qui explique que l'autorégulation est un facteur clé dans le monde professionnel mais également dans le monde de la formation. En effet, aujourd'hui le salarié doit prendre en charge son évolution professionnelle et son **employabilité** dans une société où les changements, le savoir, les compétences deviennent rapidement obsolètes à moins d'être constamment mis à jour. L'individu doit donc développer ses compétences, et, plus il sera convaincu de son efficacité et plus il se lancera dans cette tâche et réussira.

**E- Quand l'individu bénéficie de circonstances fortuites …**

Il peut arriver que ce soit à la suite de **circonstances fortuites** que les personnes changent de trajectoires développementales tant sur les plans personnel, professionnel ou encore de formation. Ce peut être, comme nous avons eu l'occasion de le voir avec certaines des personnes que nous avons interrogées, à la suite d'une rencontre faite dans la sphère professionnelle.

Il faut entendre la notion **d'événement fortuit qui se produit dans des conditions incertaines, aussi socialement médiatisées soient-elles, comme la rencontre non intentionnelle de personnes qui ne se connaissent pas**. Autrement dit, il est important que la convergence des deux trajectoires se produise inopinément plutôt que de manière prévue (Nagel, 1961). Ceci ne signifie pas pour autant que l'événement fortuit n'a pas de cause. Ce que l'on peut dire c'est qu'il y a un degré élevé de hasard dans les conditions déterminantes de la rencontre des deux trajectoires. De même, qui dit « hasard » ne dit pas incontrôlabilité de ses effets. On peut en effet tout à fait exercer un contrôle sur les conséquences d'une rencontre. En disant cela, nous pensons particulièrement à Marie qui va rencontrer la personne avec laquelle elle entend vivre alors qu'elle fait une retraite dans le désert. Cette rencontre est bien le fruit



http://doc.univ-lille1.fr

du hasard (ces deux personnes ne se connaissent pas, leur rencontre est non intentionnelle et les conditions de leur rencontre incertaines) mais les effets de cette rencontre sont quant à eux bien intentionnels : tous deux décident de « faire un bout de chemin » ensemble.

Dans la vie quotidienne, les individus sont confrontés à de nombreux événements fortuits. Ceci étant, tous n'affectent pas de manière conséquente leur vie leur faisant emprunter de nouveaux itinéraires de vie à chaque fois. Mais parfois, c'est le cas. Selon Bandura, la puissance de la plupart des influences fortuites ne réside pas tant dans les propriétés des événements eux-mêmes que dans la constellation complexe d'influences transactionnelles que ceux-ci déclenchent (Bandura, 1982, 1998). A cela, s'ajoutent les attributs des personnes, leurs systèmes de croyances, centres d'intérêt, compétences qui d'une certaine manière vont permettre à une rencontre fortuite de devenir une relation durable. Ainsi, si nous reprenons l'exemple de Marie, celle-ci a rencontré d'autres personnes durant son parcours ; celles-ci n'ont pas forcément eu d'impact significatif sur sa trajectoire familiale, sociale, professionnelle, académique … De même, du côté socio-structurel, les rencontres fortuites joueront un rôle plus ou moins grand selon la capacité des milieux sociaux auxquels les individus appartiennent à les retenir ou les influencer.

Ainsi, les individus peuvent jouir des rencontres fortuites de la vie. Ils exercent donc un contrôle des **effets du hasard**. Selon Austin (Austin, 1978), le hasard est favorable aux individus curieux et entreprenants, qui bougent, agissent et explorent de nouvelles activités. Autrement dit, les ressources internes (centres d'intérêt, compétences, croyances personnelles constructives) des individus leur permettent de tirer profit des événements fortuits. Pasteur (1854) affirmait que « la chance ne sourit qu'à l'esprit préparé ». Ainsi, chaque individu peut participer activement (par les diverses activités proactives dont il fait preuve) à



http://doc.univ-lille1.fr

son itinéraire de vie. Nous pensons particulièrement à David dont le parcours professionnel riche d'expériences variées est marqué par le hasard [p. 4 « *Et donc je suis retourné, mais là, ça s'est passé un peu par hasard […]* » ; p. 3 « *[…] bon, j'avais trouvé ça, là c'était un peu le hasard* »]. En fait, David fait « feu de tout bois » ; il saisit les opportunités qu'il juge intéressantes qui se présentent à lui.

**F- Quand les individus s'entourent pour mener à bien leur parcours de formation …**

La théorie de l'agentivité humaine ne se borne pas à l'exercice individuel de l'agentivité. Il existe de nombreux domaines de fonctionnement où les individus n'exercent pas de contrôle direct sur les conditions sociales ou les pratiques institutionnelles qui affectent leur vie quotidienne. En ayant conscience, ils vont rechercher et s'entourer de personnes qui vont pouvoir leur permettre d'obtenir les résultats qu'ils souhaitent. Ils font preuve d'agentivité par médiation sociale, par procuration. En effet, un fonctionnement réussi implique nécessairement un mélange d'efficacité par procuration dans certains domaines de fonctionnement pour libérer du temps et de l'énergie afin de gérer directement d'autres aspects de sa vie (Baltes 1996 ; Brandtstädter, 1992).

Ceci s'explique en partie parce qu'exercer un contrôle efficace requiert nombre de compétences et de connaissances qui, dans un environnement en perpétuel mouvement, supposent de la part des individus un travail permanent d'auto développement, et génère des prises de risques, de responsabilités mais aussi du stress. Ainsi, il est parfois préférable pour un individu de se décharger de tout cela en renonçant au contrôle au profit d'autres personnes.



http://doc.univ-lille1.fr

Notons toutefois que, comme le rappellent S. Brewer et P. Carré (Brewer et Carré, 2009), le contrôle par procuration peut favoriser l'auto développement ou au contraire le freiner. Dans ce cas, l'agentivité de l'individu est tributaire des compétences, du pouvoir et des faveurs d'autrui. Cela nécessite donc que les individus collaborent pour obtenir ce qu'ils souhaitent et ne peuvent obtenir seuls.

Mais, la théorie sociale cognitive étend le concept d'agentivité humaine jusqu'à l'agentivité collective (Bandura, 1997). Dans ce cadre, les individus croient pouvoir produire des résultats collectivement. C'est en partie ce qui peut expliquer la raison pour laquelle les individus cherchent à appartenir à un groupe, le groupe de formation par exemple. Selon Bandura (1997), les croyances d'efficacité collective servent des fonctions semblables à celles du sentiment d'efficacité personnelle et fonctionnent au travers de processus tout à fait analogues.

Ainsi, le fonctionnement humain est enraciné dans des **systèmes sociaux**. C'est ce qui explique que l'agentivité personnelle trouve à se concrétiser au sein d'un important réseau d'influences socio-structurelles. Nous verrons dans le chapitre suivant que le droit de la formation professionnelle constitue une influence fondamentale dont les individus doivent tenir compte pour l'élaboration de leur parcours de formation puisque leur parcours de formation, parce qu'ils sont salariés, dépend de dispositifs juridiques de formation spécifiques. De même, le droit de la formation professionnelle permet à chaque salarié de « s'imaginer » un parcours de formation, mais, par les dispositifs juridiques mis à sa disposition pour ce faire, il constitue un cadre plus ou moins souple à l'intérieur duquel les conduites et les parcours s'organisent.



http://doc.univ-lille1.fr

Le plus souvent les structures sociales représentent des systèmes de règles autorisées, des pratiques sociales et des sanctions conçues pour réguler les affaires humaines. Ces fonctions socio-structurelles sont assurées par le biais d'êtres humains qui occupent ces rôles autorisés (Giddens, 1984). Ce qui est intéressant de remarquer concernant les règles structurelles des systèmes sociaux, c'est que les individus ne les interprètent pas, ne les adoptent ni ne les transgressent, ne s'y opposent pas activement de la même manière (Burns et Dietz, 2000). C'est d'ailleurs ce qui expliquera qu'en mobilisant les mêmes dispositifs juridiques de formation et les mêmes dispositifs de formation les individus élaboreront des parcours différents. Là réside la singularisation des parcours de formation : elle repose sur un « jeu », celui des individus acteurs de leur parcours de formation. Il y a donc bien **interaction dynamique** entre les individus et les systèmes sociaux et cette interaction est génératrice de singularisation.

Selon Bandura (1986), la théorie sociale cognitive explique le fonctionnement humain en termes de *causalité triadique réciproque*. Dans ce modèle, les facteurs personnels internes (cognitifs, affectifs, biologiques), le comportement et les influences environnementales fonctionnent comme des déterminants en interaction qui s'influencent bidirectionnellement.

De même, dans la théorie sociale cognitive, les facteurs socio-structurels opèrent au travers des mécanismes psychologiques du soi pour produire des effets comportementaux. Ceci explique que les conditions économiques, le statut social, les structures éducatives et familiales vont par exemple jouer un rôle important sur le comportement individuel, certes pas directement, mais au travers de leur impact sur les aspirations des individus, leur sentiment d'efficacité, leurs standards personnels, leurs états affectifs et autres influences autorégulatrices (Baldwin *et al.,* 1989 ; Bandura, 1993 ; Bandura *et al.*, 1996*a*,



http://doc.univ-lille1.fr

2000*a* ; Elder et Ardelt, 1992). Il y a donc bien une **multicausalité** au comportement individuel.

Mais, à son tour, le comportement individuel influence de façon proactive, et pas seulement réactive, les caractéristiques des systèmes sociaux des individus. On peut d'ailleurs considérer que c'est le cas pour le droit – et le droit de la formation professionnelle n'échappe pas à ce fonctionnement - qui évolue notamment en fonction des usages que les individus en font. Ainsi, agentivité personnelle et structure sociale opèrent de manière interdépendante. Les structures sociales sont créées par l'activité humaine et les pratiques socioculturelles, à leur tour, imposent des contraintes et fournissent des ressources et des opportunités pour le développement et le fonctionnement personnels.

## Conclusion

Tout ce qui précède nous fait dire que l'adulte en formation est loin d'être un « simple » exécutant de son parcours de formation et plus globalement de vie (les deux parcours étant fortement liés comme nous aurons l'occasion de le confirmer dans le chapitre 7 relatif au « monde personnel »). C'est bien en tant que « véritable » sujet convaincu, désirant, capable, s'engageant, agissant et apprenant qu'il intervient dans son parcours. C'est à ce titre qu'il est capable de concevoir volontairement des événements uniques, singuliers, d'imaginer des conduites inédites et de choisir de les mettre ou pas à exécution pour parvenir à ses fins. Il fait donc bien preuve de ce que nous avons appelé la **singularisation de son parcours de formation.** Dans ce cadre, l'adulte en formation :



http://doc.univ-lille1.fr

- Est capable de se fixer des buts positifs ou négatifs en fonction de ses objectifs ;
- Se fixe des buts et agit en fonction de ses valeurs ;
- Est capable de se représenter l'avenir ;
- Est capable d'agir consciemment en utilisant les ressources (sociales, cognitives, économiques, familiales, …) qu'il a à sa disposition, est capable de les identifier et les érige en instruments au service de ses objectifs ;
- Estime ce qui est attendu de lui, construit des hypothèses, des plans d'action et réoriente son parcours en fonction de ceux-ci ;
- Entend « jouer » son parcours sans en être le simple « jouet » ;
- Fait preuve d'habiletés prudentes ;
- Est capable de contrôler les effets du hasard ;
- S'entoure pour parvenir à ses fins.

Certes, pour autant, l'adulte en formation ne jouit pas d'une totale liberté d'action sur son parcours. En effet, il vit dans un « Monde », le sien, constitué de « mondes » déjà là dont il ne peut faire fi. Ces « mondes » agissent sur son comportement tout comme lui est capable d'agir sur eux en faisant de ce fait un sujet « à la croisée de mondes » et un sujet « croiseur de mondes ». C'est à ces deux aspects de la subjectivité que nous allons à présent (chapitre 5, 6 et 7) nous intéresser.



http://doc.univ-lille1.fr

# Chapitre 5 – Le monde juridique : quand le projet social d'individualisation des parcours de formation est au service de leur singularisation …

Les chapitres 3 et 4 nous ont permis de découvrir ce que nous entendions par les notions de « monde » et de « sujet ». L'individu de retour en formation est un sujet se construisant ses propres « mondes ». Ces notions, fondamentales dans notre travail de recherche, étant posées, il nous faut à présent identifier les « mondes » fréquentés, traversés, inventés, construits par le sujet salarié en formation afin de montrer que non seulement l'adulte en formation est un **sujet « à la croisée de mondes »** mais également un **sujet « croiseur de mondes »**. Ces « mondes » à partir desquels le sujet structure son parcours de formation, nous en avons identifiés plusieurs : le « monde juridique, le « monde » académique, le « monde » domestique, le « monde » professionnel et le « monde » personnel. Trois d'entre eux vont tout particulièrement retenir notre attention dans le cadre des chapitres qui vont suivre parce qu'ils sont saillants dans les entretiens que nous avons recueillis. Il s'agit du « monde » juridique (chapitre 5), du « monde » académique (chapitre 6) et du « monde » personnel (chapitre 7).

Nous empruntons ici encore en grande partie nos propos au « monde » de l'ergonomie. C'est donc par extension, par comparaison que nous rapprochons les travaux de P. Béguin des nôtres. Nous entendons notamment reprendre, en l'adaptant à notre problématique de recherche, l'une des hypothèses de P. Béguin développe dans un de ses articles (Béguin, 2004). Selon lui, le travail de conception est un processus durant lequel un ensemble d'acteurs doivent aménager des « mondes » hétérogènes. Selon nous, le travail de conception du parcours de formation des individus est **un processus durant lequel un**



http://doc.univ-lille1.fr

**ensemble d'acteurs (salarié, famille du salarié, formateurs, ingénieurs de formation, formateurs, chef d'entreprise, OPCA…) doivent aménager des « mondes » hétérogènes, « définir un monde commun »** (Béguin, 2004, p. 47) **afin de pouvoir fonctionner ensemble.**

Cet aménagement suppose que les acteurs s'y situent, qu'ils y prennent place, qu'ils s'y positionnent d'une manière qui leur est singulière[86], leur faisant ainsi adopter un certain point de vue, point de vue dont ils sont en partie responsables.

Responsables, les individus ne le sont en effet qu'en partie dans la mesure où ne peuvent être négligées les **interactions entre la personne et ses environnements sociaux** (Boutinet, 2009, p. 44) qui font que l'individu est certes dans une certaine mesure acteur de son parcours, de son devenir mais qu'il est aussi **agi** par son environnement, que ce soit son environnement domestique (familial), professionnel (de travail), académique (de formation), juridique (des dispositifs juridiques de formation), personnel (de ses projets). Nous aurons d'ailleurs l'occasion de voir que tous ces environnements (ou « mondes ») n'ont pas le même statut pour les adultes en formation ; ils n'ont pas non plus tous la même influence sur le parcours du sujet en formation.

Les mondes hétérogènes dont il est ici question sont nombreux. Cela tient au fait que nous nous intéressons au parcours de formation d'adultes salariés en formation qui ont donc la particularité d'être des « **êtres d'expérience** » (expérience multiple) c'est-à-dire de pouvoir à leur « **façon faire parler un capital d'acquis, d'essais et d'erreurs** » (Boutinet, 2009, p. 56) fruits d'un parcours de vie singulier. Ces mondes également assumés de façon singulière sont en quelque sorte des « mises à l'épreuve existentielles ». C'est en tout cas

[86] Car inscrit dans une histoire propre, subjective.



http://doc.univ-lille1.fr

de cette manière que le vivent les individus que nous avons rencontrés qui assimilent souvent le parcours de formation à un « parcours du combattant ».

En côtoyant ces mondes hétérogènes, l'adulte en formation noue une diversité **d'appartenances**, appartenances qui selon J. P. Boutinet (Boutinet, 2009, p. 57) « n'ont jamais été autant plurielles, métissées, qu'aujourd'hui, appartenances familiales, appartenances professionnelles, appartenances à une diversité de réseaux en tous genres amenant l'adulte à une quête identitaire diffuse du qui suis-je ? ». D'ailleurs, nous aurons l'occasion de le voir un peu plus loin, cette question de la **quête identitaire** directement en lien avec le monde personnel de l'individu est première chez les personnes que nous avons rencontrées au point de conditionner de manière plus ou moins consciente mais significative leur retour en formation. Selon Alain Caillé (Caillé, 2007), il s'agit en fait d'une **quête de reconnaissance** qu'il considère comme « l'une des grandes revendications contemporaines dans le registre de l'être, de l'identité et de la subjectivité » (Boutinet, 2009, p. 58). Ainsi, baignant dans ces mondes hétérogènes, l'individu assume de nombreux **rôles sociaux.**

Ces rôles sociaux, l'adulte salarié les assume dans sa **singularité,** à sa façon. Ceux-ci lui imposent de faire des choix guidés par des **contraintes** et des **possibles** et d'en répondre. D'où, le sentiment de responsabilité individuelle qui en découle. « Hier, dans les trajectoires personnelles et professionnelles, guidées par maints prescripteurs, la responsabilité était atténuée ; […]. Aujourd'hui, dans les parcours personnels et professionnels aux allures souvent **atypiques**, voire chaotiques, la responsabilité de l'adulte est directement et continuellement engagée : cet adulte est responsable de son emploi comme de son chômage, de ses enfants scolarisés comme de ses parents gériatrisés, de son expérience comme de ses projets, et par ailleurs de ses échecs et de ses déboires autant, sinon plus, que de ses réussites » (Boutinet, 2009, p. 59).



http://doc.univ-lille1.fr

D'où la **fragilisation de l'adulte** qui est sommé de devoir agir et répondre de ses actes et de ses actions dans un environnement « de complexité et d'incertitude » (Boutinet, 2009, p. 62) alors même qu'on assiste à une complexification « du champ de l'agir humain, à ses incertitudes, à ses effets inattendus, à la multiplicité des interactions qu'il suscite » (Boutinet, 2009, p. 62). Cette fragilisation de l'adulte explique en partie les choix du sujet, donc la singularisation de son parcours de formation.

Ces mondes, nous en avons identifiés cinq dans les entretiens que nous avons réalisés. Tous, à leur manière, conditionnent le parcours de formation des **sujets qui se trouvent de ce fait « agi » par eux**. Certains sont plus prégnants que d'autres. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de nous apercevoir que ce que nous apprennent Marie, Martine, Sabine et les autres sur les usagers d'un dispositif de formation n'est pas en prise, de manière dominante sur ce qui se passe stricto sensu en formation. De même, certains « mondes » sont quasiment absents des discours des sujets que nous avons rencontrés alors même qu'ils jouent un rôle majeur voire « fondateur » dans le parcours de formation de l'adulte.

Chacun de ces mondes possède son propre **système de fonctionnement**, **son système de valeurs, son organisation, son champ conceptuel**. Nous les présentons dans ce qu'ils ont de spécifique pour les adultes en formation que nous avons rencontrés, ce qui nous fait dire que le sujet est « à la croisée de mondes ». Ce qui nous intéresse dans ces développements c'est ce qui se passe dans la profondeur de chacun de ces mondes côtoyés par les adultes en formation ainsi que ce qu'ils anticipent, chacun, des parcours de formation, de la place des individus, des autres mondes. Ces développements seront aussi l'occasion de montrer en quoi le **sujet en formation agit sur ces « mondes »** et peut être assimilé à un **« croiseur de mondes »**.



http://doc.univ-lille1.fr

Nous avons choisi de présenter le « monde » juridique en premier car il constitue, selon nous, l'arrière-fond des parcours de formation des individus salariés engagés dans un parcours de formation. En effet, même si les adultes que nous avons rencontrés n'en ont pas toujours conscience[87], **le monde juridique**, par le biais des **dispositifs juridiques de formation** qu'ils sont amenés à mobiliser en tant que salariés pour se former, joue un rôle « clef » dans leur parcours de formation dans la mesure où il est « **fondateur** ». En effet, sans ces dispositifs, les adultes salariés n'auraient pas pu dans un premier temps envisager puis dans un deuxième temps concrétiser leur parcours de formation. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce point quand nous présenterons et analyserons les dispositifs juridiques de formation dont ils ont bénéficié et ce que les personnes en disent, mais disons simplement que, ce qui ressort des entretiens, c'est que certains dispositifs juridiques de formation comme le bilan de compétences, la validation des acquis de professionnels ou encore le congé individuel de formation constituent des « **instruments** »[88] solides pour envisager un retour en formation pour un adulte salarié dans le système de formation professionnel français.

Ces dispositifs juridiques de formation sont conçus à une époque donnée, dans un espace géographique donné, dans une Société donnée et sont révélateurs d'un projet de formation de cette Société pour les personnes salariés qui désirent reprendre un parcours de formation ; ils témoignent par la même occasion « en creux » d'un modèle de l'usager de ces dispositifs. Ainsi, nous pouvons considérer que **l'individualisation est un projet social pour l'individu pris**

[87] En effet, les adultes que nous avons interrogés n'évoquent pas le monde juridique comme « instrument » au service de leur parcours de formation. Ils n'ont en fait que des discours sur des pratiques du droit qu'ils remettent en cause en relativisant les effets positifs des dispositifs juridiques de formation sur leur parcours.

[88] Nous reviendrons ultérieurement sur cette notion « d'instrument » en comparaison avec la notion « d'artefact » quand nous évoquerons la notion de dispositif pour définir le dispositif juridique de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

**dans une certaine histoire ;** elle constitue en quelque sorte **une injonction sociétale**. Notons que le projet en matière de formation constitue un type de projet de Société mais qu'il n'est pas le seul projet qu'une Société peut avoir pour ses citoyens.

Ainsi, le droit de la formation professionnelle participe, à sa manière, au projet de formation des adultes salariés en élaborant des dispositifs juridiques de formation qui leur permettent de « penser » puis concrétiser un parcours de formation. **Le droit anticipe** donc des utilisations possibles des dispositifs juridiques de formation en fonction d'**un modèle de l'usager,** usager qui, en se saisissant des dispositifs juridiques de formation et éventuellement en les combinant, élabore des **modèles de parcours de formation.**

C'est à ces dispositifs juridiques de formation que nous allons nous intéresser dans les développements qui vont suivre. Ces dispositifs s'inscrivent dans une **logique d'individualisation de la formation professionnelle** perceptible en France depuis le milieu des années 80.

Nous allons tour à tour nous intéresser :
- au **contexte d'émergence de l'individualisation** qui témoigne d'un projet de Société en matière de formation et qui constitue l'arrière-fond sur lequel reposent les parcours de formation des salariés ;
- au **projet pour autrui** que constitue l'individualisation des parcours de formation ;
- aux **dispositifs juridiques individualisants** mobilisés par les individus désireux de se former que nous avons rencontrés.



http://doc.univ-lille1.fr

Ces points traités, nous aurons accès au modèle d'usager et des parcours de formation professionnelle que la Société, par l'intermédiaire du droit de la formation professionnelle, anticipe pour les individus.

## 1– L'arrière-fond de l'individualisation des parcours de formation …

### A- Contexte d'émergence de l'individualisation et projet de Société

Avec l'entrée dans la Société postmoderne de nombreuses transformations, de nombreuses mutations ont eu lieu dans le sens d'une augmentation des précarités des modes de vie des adultes et d'une fragilisation du lien social. Ces précarités ont généré un pessimisme ambiant dû au fait que l'adulte a le sentiment de vivre des situations de plus en plus difficiles à assumer, qu' il est traversé par des incertitudes qui le perturbent et constituent autant de menaces qui pèsent sur lui. Et, il semble, selon certains philosophes que le grand « responsable » de ces mutations soit le nouvel esprit du capitalisme.

Avec lui, on assiste notamment à une **(re-)centration** sur l'individu avec le développement de ce qu'on a pu appeler **l'individualisation**, entraînant selon certains un effritement du lien social, la « dissolution d'une force de cohésion sociale » aggravant la fragilisation des adultes qui, de ce fait, se trouvent en manque de repères. On assisterait ainsi à une crise de l'Etat-Providence ayant commencé dans les années 70.

Parallèlement, l'individu est de plus en plus responsabilisé par les discours institutionnels qui, d'une certaine manière, le somment d'être perpétuellement en projet et l'exhortent à la réussite des projets qu'il entreprend (l'adulte subit une **injonction à la performance**) et ce, quels que soient les domaines dans lesquels il entreprend ces projets : c'est le cas aussi bien dans les domaines



http://doc.univ-lille1.fr

professionnel, de formation que personnel. Notons d'ores et déjà que la dynamique du projet est une caractéristique de la Société capitaliste.

Pour autant, il n'est pas question dans ces propos de remettre en cause la responsabilisation des individus car celle-ci n'est pas négative en elle-même ; on peut même dire que, sous certaines conditions, elle est salutaire. En effet, il paraît important qu'un individu (adulte qui plus est) puisse faire preuve **d'autonomie** et être à un moment donné **responsable** de ce qui lui incombe. D'ailleurs, nous avons pu nous apercevoir dans nos entretiens que les individus revendiquent la responsabilité de leurs actes en arguant d'une certaine **volonté d'agir** et **capacité d'agir**.

Le problème c'est que cette responsabilisation semble s'être développée ces dernières années sans qu'il y ait eu de concertation sérieuse sur les conditions d'un **agir responsable**. Ainsi, il ne faudrait pas que le discours institutionnalisé sur la responsabilité feigne d'ignorer dans quelle mesure l'attribution de la responsabilité individuelle dépend de conditions internes et externes qui doivent être rassemblées pour que des sujets puissent être tenus ou non pour responsables de leurs actes. Le risque si tel n'est pas le cas serait de transformer la responsabilité « souhaitable », émancipatrice, en « **injonction paradoxale** » puisque l'individu, pris dans une Société de plus en plus complexe qu'il ne peut pas maîtriser, ne pourrait pas dans nombre d'aspects de son existence assumer des responsabilités au sens plein du terme parce qu'il n'en a pas les moyens. Le comble étant que les individus soient tenus responsables de faits dont, de facto, ils ne sont pas responsables.

En outre, il ne faudrait pas non plus que le discours sur la responsabilité personnelle tende à détourner complètement le regard des instances de l'Etat-social, c'est-à-dire constitue pour les pouvoirs publics une manière de se



http://doc.univ-lille1.fr

« **dédouaner** » des problèmes qui, autrefois, leur incombaient. Enfin, ce qui est regrettable selon J. P. Boutinet, c'est, d'une part, le passage « d'une responsabilité émancipatrice à une responsabilité imposée », d'autre part, d'une responsabilité limitée à une responsabilité illimitée[89] ».

Cette responsabilité trouve à se concrétiser par l'intermédiaire du « **projet** » typique de la société capitaliste dans laquelle nous vivons et élément clef du parcours de formation des adultes que nous avons rencontrés. En effet, selon Martin Hartmann et Axel Honneth qui se sont interrogés sur les paradoxes du capitalisme (Honneth, 2006) « Le critère le plus important pour décrire ce nouveau capitalisme est la disposition à utiliser de manière personnellement responsable ses propres compétences et ses ressources émotionnelles au service de projets individualisés ». A partir de là, le projet qui avait jusque là servi essentiellement « à penser les nouveaux produits à façonner que sont les prototypes (Boutinet, 2004) », va être employé dans d'autres domaines comme notamment celui de la formation ou encore du travail. Le projet est alors pensé comme un instrument au service de **l'orientation des parcours individuels**, et par là même, au service de l'évolution des individus. Et aujourd'hui, on peut constater que chacun est concerné de près ou de loin par la notion de projet : projet professionnel, projet de formation, projet personnel, familial, de vie …

Cette responsabilisation accrue se trouve être fortement intériorisée par les individus. Ils vivent comme si elle était partie intégrante d'eux-mêmes. C'est ce qui explique selon J. P. Boutinet (Boutinet, 2004) qu'assez naturellement ils se projettent.

[89] Très préjudiciable pour les personnes qui ne disposent pas des ressources cognitives, sociales, familiales, professionnelles, …



http://doc.univ-lille1.fr

Dans cette **démarche de projet**, le salarié devient son propre entrepreneur, il est un **acteur** à part entière de son projet, il « accomplit des performances motivées pour ainsi dire de son propre chef ». C'est aussi ce qui a fait dire à Luc Boltanski et Eve Chiapello (Boltanski, Chiapello, 1999) que « ces trente dernières années ont vu la figure du projet s'imposer comme repère incontournable dans l'actualité des pratiques industrielles, sociales et organisationnelles. Notons au passage que l'idée de projet va de pair avec celle de **performance** qui n'est pas sans lien avec l'idée d'individualisation.

Plus encore, les personnes reconnues de grande valeur, selon ces mêmes auteurs, sont « celles qui peuvent s'engager dans de nouveaux projets en consentant un engagement personnel élevé avec une grande flexibilité, qui disposent également de bonnes compétences relationnelles pour s'inscrire dans des réseaux et agir de façon autonome en se montrant digne de confiance ».

Si l'on fait une analyse sémantique du mot « projet », on constate qu'il n'est pas sans lien, à l'origine, avec celle de « progrès ». En effet, tous deux étant tournés vers une logique du « pro » c'est-à-dire une logique prospective, sont censés valoriser un temps « **salvateur** » devant anticiper des horizons meilleurs que les situations momentanées. En effet, toute conduite de projet cherche à se détourner d'un passé non satisfaisant pour se tourner vers un futur qui est anticipé, imaginé comme meilleur, et, dans le meilleur des cas, désiré. A ce titre, les conduites de projet peuvent sortir l'adulte d'une certaine morosité, d'un pessimisme et lui redonner une lueur d'espoir. Ils constituent dans ce cas autant de « **bouffées d'oxygène** » pour agrémenter ou supporter dans certains cas le quotidien.

Notons que le projet comme figure de l'anticipation est souvent convoqué dans des périodes de « **crise** ». C'est précisément le cas de la période postmoderne



http://doc.univ-lille1.fr

dans laquelle nous vivons qui voit la remise en cause, par la restructuration néolibérale du capitalisme, de l'ordre social sécurisant caractéristique de la période précédente, période sociale-démocrate, marquée par nombre de progrès sur le plan normatif et une liberté accrue dans la conduite de sa propre existence. Nous aurons l'occasion de montrer que les personnes que nous avons rencontrées ont eu, plus ou moins souvent dans leur parcours de vie, à connaître cette période de crise. Le cas extrême étant celui de Sabine qui, sa vie durant, a eu le sentiment « d'être en crise ».

Les conduites de projet servent en quelque sorte « à organiser les différentes formes de changement (plus ou moins) volontaire sans lesquelles il nous devient impossible d'exister : il s'agit [en fait] pour ces conduites de penser et concrétiser l'une ou l'autre forme de mobilité désirée » selon J. P. Boutinet (Boutinet, 2004).

Ces conduites se développent actuellement essentiellement dans le registre subjectif, celui qui concerne les **changements existentiels**, puisque l'individu est en quelque sorte « victime » d'une injonction de « **mobilité incessante** » se voulant « garante » de son autonomie. A ce titre, signalons que le droit lui-même encourage l'individu à recourir au projet pour faire face aux adaptations quotidiennes, à devoir s'inventer par lui-même son itinéraire de vie sans pour autant qu'il en ait toujours les moyens subjectifs et/ou objectifs. Ces conduites se développant dans le registre subjectif des individus font dire à Martin Hartmann et à Axel Honneth (Honneth, 2006) que nous sommes passés d'une logique de mobilité sociale à une logique de **mobilité individuelle**. Cela se traduit par des expressions comme « projet de mobilité », « projet d'insertion » qui sont, en réalité, autant de **projets pour autrui** (c'est-à-dire de projets voulus pour l'autre comme nous aurons l'occasion de le voir en évoquant le « monde personnel »), en l'occurrence ici de projets de Société, que l'adulte doit, dans la



http://doc.univ-lille1.fr

mesure du possible, faire siens perdant ainsi une part de liberté, notamment celle qui le conduit à s'engager de manière volontaire dans une démarche de projet.

Ainsi donc, la Société encourage, impulse, anticipe même les **conduites de projets**. Cette impulsion, cette anticipation s'inscrit dans un projet (relatif à autrui) que la Société a pour les adultes et qui transparaît dans le droit, et notamment dans le droit de la formation professionnelle, qui va retenir toute notre attention dans ces développements, droit que les adultes salariés sont amenés à mobiliser dans le cas d'un retour en formation en actionnant un ou des dispositifs juridiques de formation. Ce projet s'inscrit dans une **individualisation des parcours de formation** des adultes à laquelle on assiste depuis le milieu des années 80, individualisation qui traduit le projet de la Société pour (relatif à) autrui et qui anticipe un **modèle de l'usager et de son (ses) parcours de formation.**

### B- L'individualisation et le droit de la formation professionnelle …

Notre travail de recherche s'intéresse spécifiquement à l'expérience de singularisation des parcours de formation d'individus salariés de retour en formation. Ces parcours de formation traduisent de façon générale un projet de Société qui d'une certaine manière anticipe le projet de l'individu en imaginant des dispositifs juridiques de formation et des dispositifs de formation lui permettant de « penser », d'élaborer un projet de formation. Pour ce faire, la Société envisage juridiquement un modèle de l'usager et de son parcours de formation dans lequel l'adulte « décide » de s'inscrire ou pas. Ainsi, s'intéresser aux dispositifs juridiques de formation, c'est s'intéresser au parcours de formation dans sa dimension juridique. Le « monde juridique » (**celui des**



http://doc.univ-lille1.fr

**« faiseurs de droit ») participe donc à l'élaboration des parcours individuels de formation.**

Le droit de la formation professionnelle depuis les années 1980 a évolué dans le sens d'une **individualisation des parcours de formation**. Dire cela, c'est postuler qu'il y a un **rapport entre le droit de la formation professionnelle et l'individualisation des parcours de formation**. D'ailleurs, selon André Tarby[90], formation professionnelle et droit sont « inséparables ». En effet, historiquement les deux phénomènes se sont développés de « façon solidaire et interactive, l'un confortant l'autre ». C'est d'ailleurs cette dynamique qui a abouti, dans les années 1970-1971 à l'émergence et à la construction « d'un ensemble cohérent de régulations rassemblées […] dans le droit de la formation continue : branche juridique à part entière, reconnue objet de recherche et de savoirs constitués et enseignés dans le milieu professionnel de la formation ».

Quant à l'individualisation, il s'agit au départ **d'un phénomène éducatif** aux pratiques innovantes qui émerge au milieu de la décennie 1980 selon P. Carré (Carré, 1992, p. 212). Mais, il semble bien que l'individualisation n'en soit pas restée au stade de pratiques pédagogiques. En effet, des juristes comme Nicole Maggi-Germain, A. Tarby ou J. M. Luttringer[91] ont eu l'occasion de constater que depuis plusieurs années **des évolutions affectent le droit de la formation professionnelle continue dans le sens d'un mouvement d'individualisation**. En effet, la construction d'itinéraires de formation, de parcours à partir de la singularité de la personne apprenante est **une tendance lourde** qui traverse l'évolution du droit depuis 1985.

[90] Ancien professeur en Sciences de l'Education, Université de Lille I.

[91] Enseignant associé à l'Université de Paris X – Nanterre – Directeur du CIRCE Consultants.



http://doc.univ-lille1.fr

L'objet de ces développements[92] est de synthétiser les travaux juridiques sur l'individualisation afin de dégager les **conceptions de l'individualisation** que ces travaux véhiculent, et à travers elles, les composantes du **concept d'individualisation** mais aussi les enjeux dont elles sont porteuses. Il s'agit donc pour nous de faire le point sur les **différents discours** tenus sur l'individualisation, discours qui, on le verra, sont relativement pessimistes tant ils laissent peu de place à l'individualisation, propriété des modèles de l'usager et de son parcours, comme « chance », comme « **espace potentiel d'action** » pour les adules désireux de se former. Nous basons donc nos développements, à ce stade de notre recherche, essentiellement sur un corpus théorique juridique.

Ce qui nous a intéressée c'est de nous interroger sur les fondements de ces discours et sur le niveau d'analyse à partir duquel ils questionnent l'individualisation. C'est pour clarifier les débats que nous avons procédé à leur analyse comparative. L'intérêt de cette **approche comparative,** c'est qu'elle nous a permis de porter un **regard critique** sur ces travaux et de mettre en évidence les problèmes ou les questions qu'ils laissent en suspens, les vides.

Il est intéressant de constater que relativement peu d'articles ont été écrits par des juristes concernant la question de l'individualisation. Ce chapitre repose donc sur un corpus de quatre articles (Maggi-Germain, 1999 ; Tarby, 1994 et 1998 ; Luttringer, 2000)[93]. Pour questionner ce corpus, nous avons utilisé la

[92] Nous reprenons un travail que nous avions entrepris dans le cadre de notre travail de DEA et nous l'approfondissons pour tenir compte des évolutions éventuelles de la doctrine.

[93] Nicole Maggi-Germain, « A propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue », Droit Social n°7/8 de juillet/août 1999, p. 632 ; deux articles d'André Tarby intitulés « L'individualisation de la formation dans le droit français » extrait du colloque ESREA, Louvain, du 17 au 20 septembre 1998 et « Le sujet apprenant a-t-il une place dans le droit de la formation ? « extrait de la Biennale de l'Education et de la Formation, Paris – La Sorbonne, du 9 au 12 avril 1994 ; J. M. Luttringer, « Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation », Droit Social, n°3 de mars 2000.



http://doc.univ-lille1.fr

grille de lecture suivante que nous avons appliquée à chacun des articles proposés :

- Quel est l'objet central de l'article ?
- Quel est le questionnement implicite ou explicite de l'auteur ?
- Quels matériaux utilise-t-il pour répondre à son questionnement ?
- Quels sont les principaux résultats en lien avec le questionnement ?

Nous en présentons une analyse comparative.

***a- Analyse comparative des articles***

L'analyse comparative de ces articles montre que le processus d'individualisation n'est pas questionné de la même manière dans les articles. Nous avons formalisé cette analyse dans le tableau suivant :



http://doc.univ-lille1.fr

| ARTICLES QUESTIONNES / CRITERES DE QUESTIONNEMENT | ARTICLE 1 | ARTICLE 2 | ARTICLE 3 | ARTICLE 4 |
|---|---|---|---|---|
| MODE D'APPREHENSION DU CONCEPT D'INDIVIDUALISATION | critique, polémique | compréhensif, analytique | compréhensif, analytique | compréhensif, analytique |
| ENJEU DE L'ARTICLE | convaincre des dérives de l'individualisation | comprendre le système global de formation | comprendre la position du sujet apprenant au sein du jeu d'acteurs caractéristique du système de formation | comprendre que le système global de formation est le lieu d'articulation entre le collectif et l'individuel |
| NIVEAU D'APPREHENSION DE L'INDIVIDUALISATION | microsocial (niveau individuel de l'entreprise) | macro-social (société) et microsocial (sujet-apprenant) | macro-social (société) et microsocial (sujet-apprenant) | macro-social (société), méso-social (niveau groupal de la négociation), microsocial (salarié) |
| ANGLE D'APPREHENSION DE L'INDIVIDUALISATION | normes managériales | droit | droit | droit |
| CONCEPTION IMPLICITE OU EXPLICITE DE L'INDIVIDUALISATION | anti-managériale (contre la logique entrepreneuriale basée sur la direction et la gestion de l'entreprise) | humaniste (basée sur les valeurs humaines, qui place l'individu au centre de ses préoccupations) | humaniste | technique/techniciste (basée sur les règles de droit, l'analyse des normes) |
| DIMENSION DE L'INDIVIDUALISATION PRIVILEGIEE PAR L'AUTEUR | individuelle (au détriment de la dimension systémique) | systémique et individuelle | systémique et individuelle | systémique et individuelle |
| PORTE D'ENTREE DE L'ARTICLE | affirmation et démonstration d'un passage du droit individuel à la formation pris en charge collectivement à un droit individuel administré individuellement | analyse de la dimension collective et individuelle de l'individualisation en replaçant les relations du salarié dans le système global de formation | analyse de la place du sujet-apprenant dans le droit de la formation à partir de deux pôles : le système et les utilisations sociales du droit par les acteurs de terrain | analyse des nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation |



http://doc.univ-lille1.fr

Thèse de Nathalie Roekens, Lille 1, 2010

L'intérêt de ce tableau est de mettre en évidence une **rupture** très nette dans l'analyse qui est faite de l'individualisation entre le premier article et les trois articles suivants. En effet, si l'on compare le premier article aux autres, force est de constater que l'analyse de l'individualisation qui en est faite n'est en rien comparable à celle des autres. Ceci tient essentiellement à la dimension de l'individualisation privilégiée par l'auteur. Pour N. Maggi-Germain, l'individualisation tend à développer la dimension individuelle de l'individualisation au détriment de la dimension collective. C'est la thèse qu'elle développe.

Or, cette thèse est, à notre sens, erronée car **la dimension collective de l'organisation du système de formation français est une tradition** et, cette tradition n'est nullement remise en cause. D'ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle puis, la loi du 4 mai 2004[94] reprenant les différents points de ces accords, au contraire, réaffirment la dimension collective de l'individualisation de la formation. D'ailleurs, ni l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ni la loi du 24 novembre 2009[95] relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ne remettent en question cette dimension collective de l'organisation du système de formation français,

[94] Loi n° 2004 – 391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, J. O. n° 105 du 5 mai 2004, p. 7983, texte n° 1.

[95] Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 20206, texte n°2.



http://doc.univ-lille1.fr

rappelant que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale[96] et qu'elle relève d'une stratégie nationale coordonnée et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux[97].

Autrement dit, focalisant son analyse sur les relations entreprise/salarié, c'est-à-dire au niveau microsocial cherchant ainsi à faire émerger les failles possibles du système, elle restreint la problématique de l'individualisation et, du même coup, tient un discours engagé, polémique, critique à l'égard de l'individualisation. Et, le reproche que l'on peut faire à l'auteur, c'est de porter un regard critique[98] de l'individualisation sans même replacer la problématique à son égard dans sa dimension stratégique collective : affirmer que les enjeux de l'individualisation n'auraient qu'une dimension individuelle se jouant au sein de l'entreprise constitue selon nous une erreur.

D'ailleurs, c'est ce dont témoignent les deux autres auteurs qui ont le souci d'appréhender le processus d'individualisation non seulement dans sa dimension individuelle – le salarié est bien au centre du processus d'individualisation – mais aussi collective – **le salarié est un acteur parmi d'autres**, qui vit au sein d'une Société qui privilégie certaines valeurs et fait des choix en conséquence, choix lisibles notamment à travers les dispositifs de formation qu'elle imagine pour le salarié. D'où les **dimensions systémique, collective et individuelle** privilégiées par les auteurs.

---

[96] Nous faisons référence à l'article L6111-1 alinéa 1 du code du travail.

[97] Idem.

[98] Maggi-Germain dénonce les normes managériales et les risques de droit vers ce genre de normes (fusion des intérêts du salarié avec ceux de l'entreprise ; le salarié acteur de l'entreprise…). Cette approche anti-managériale se retrouve dans un autre article (Maggi-Germain et Mario Correia, « L'évolution de la formation professionnelle continue. Regards juridique et sociologique », Droit Social n°9 – 10, septembre – octobre 2001 p. 830-840). Dans la première partie de l'article consacré à l'obligation de se former, les auteurs confirment la problématique de l'individualisation sous l'angle de la responsabilisation du salarié et les risques de dérive vers une responsabilité totale.



http://doc.univ-lille1.fr

Et de ce fait, la lecture de l'individualisation qui est faite par ces mêmes auteurs peut être considérée comme une **lecture compréhensive du phénomène**, **reflet d'une réalité complexe**, prônant une conception plus positive, progressiste du processus d'individualisation.

### *b- Apports de ces articles*

Les articles que nous venons d'analyser sont intéressants à plusieurs titres. Outre le fait qu'ils renvoient directement à la place du salarié dans le système de formation, ou encore, qu'ils ont pour objet l'analyse des dispositifs porteurs d'individualisation, ces articles ont pour intérêt majeur d'apporter une vision élargie de la problématique de l'individualisation.

En effet, si l'on croise les données de ces articles, on peut remarquer plusieurs points intéressants :

- l'individualisation englobe des **réalités différentes et complexes** ;
- l'individualisation comporte une **dimension individuelle** non négligeable mais aussi **collective**, **systémique** ;
- l'individualisation peut être appréhendée sous des **angles différents** (ressources humaines, juridique, …) ;
- l'individualisation peut être questionnée à des **niveaux différents** : **macro-social** (les enjeux sont alors sociétaux, c'est-à-dire révélateurs des valeurs d'une Société ; c'est le niveau collectif de l'individualisation) ; **méso-social** (le niveau méso-social représente le stade groupal intermédiaire entre le macro-social et le microsocial, c'est-à-dire le niveau de la négociation des partenaires sociaux comme dans l'article de J.M. Luttringer) ; **microsocial** (les enjeux renvoient



http://doc.univ-lille1.fr

alors au niveau individuel de l'individualisation comme l'entreprise ou encore l'individu) ;
- l'individualisation relève de **conceptions différentes** (anti-managériale, humaniste, technique ou techniciste…).

Le deuxième intérêt de ces articles c'est qu'ils mettent en évidence **différents enjeux de l'individualisation** en fonction du niveau de questionnement de ce processus. Ainsi, il s'avère que l'individualisation génère des **enjeux individuels**, enjeux qui se jouent au niveau microsocial, mais également des **enjeux collectifs** se jouant aux niveaux méso ou macro-social.

Et ces enjeux sont de nature différente : ils peuvent être économiques, juridiques, sociaux, sociétaux… Autrement dit, l'individualisation est une **réalité complexe** qui peut être appréhendée par une analyse dialectique[99] tenant compte des dimensions individuelle et collective de l'individualisation. L'avantage de cette conception est de mettre en évidence le lien entre l'évolution du droit et d'autres faits sociaux comme, par exemple, la réalité économique ou encore politique.

Le troisième intérêt de ces articles c'est qu'ils permettent de mettre en évidence **les risques de dérive de l'individualisation**. En effet, comme le disent Maggi-Germain et Mario Correia[100], le risque c'est le glissement de la responsabilisation du salarié, avec tous les éléments positifs que cela comporte, vers une responsabilité totale de celui-ci, y compris dans le champ de la formation et, de façon liée, en rapport avec son emploi. Ainsi, dans la perspective managériale dénoncée par ailleurs, on en arriverait à exiger du salarié licencié pour motif économique de prouver qu'il n'a commis aucune

[99] Nos propos s'inscrivent en effet dans une conception dialectique du droit.

[100] Article déjà cité.



http://doc.univ-lille1.fr

faute, aucune défaillance pour prouver son « employabilité » alors même qu'il se trouve dans un système où les prises de décision politique lui échappent quasiment en totalité, même s'il est vrai qu'il y a un processus de contrôle et d'information par le biais des représentants du personnel.

Autrement dit, ce que les auteurs remettent en cause ce n'est pas tant la « responsabilisation » du salarié que **l'engagement de sa propre responsabilité dans le cadre d'une décision qui lui échappe**[101]. Pour Maggi-Germain et Mario Correia, là réside la dangerosité du discours managérial et son idéologie.

De même, il ne faudrait pas que l'individualisation ne soit en fait qu'une « affaire de riches » ou encore un nouvel outil de discrimination et de développement des inégalités d'accès à la formation. D'ailleurs, cet aspect est une des préoccupations de l'accord du 20 septembre 2003 qui renforce la logique d'individualisation, puisqu'il préconise la **lutte contre les inégalités d'accès à la formation** en proposant à ce titre des orientations générales et, en renvoyant la question des mesures concrètes à la négociation de branche.

Cette lutte contre les inégalités, loin d'être remise en cause dans les textes ultérieurs, est réaffirmée par la création de dispositifs à destination de publics spécifiques comme la période de professionnalisation qui, conformément aux dispositions prévues à l'article 3-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, est ouverte : aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ; aux salariés qui, après vingt ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum

[101] Nous retrouvons là une idée que nous avons amplement développée précédemment quand nous avons évoqué le lien entre développement de l'individualisation et avènement du projet avec les risques de responsabilisation de l'adulte au-delà de celle qui lui incombe.



http://doc.univ-lille1.fr

d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ; aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ; aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental ; aux handicapés.

Ceci étant, même si ces articles ont le mérite d'apporter des éclairages significatifs sur le processus d'individualisation, aucun d'eux n'en donne de définition juridique.

### *c- Approche conceptuelle de l'individualisation*

Dans les développements précédents, nous avons eu l'occasion de dresser une approche des travaux juridiques, des discours sur l'individualisation ainsi que sur la place du sujet-apprenant dans le processus d'individualisation. Ils ont été pour nous l'occasion d'établir un lien entre le droit de la formation professionnelle et le processus d'individualisation. Ils nous ont permis également de mettre en évidence, non seulement la prise en compte des pratiques d'individualisation par le droit de la formation professionnelle mais également la participation de celui-ci à la logique d'individualisation, ce qui, à notre sens, constitue la marque d'un enjeu de Société. En outre, ce tour d'horizon des travaux juridiques sur l'individualisation nous a permis de repérer les différentes conceptions de l'individualisation mais également leurs enjeux. Nous avons pu ainsi approcher d'un peu plus près l'individualisation et nous faire une idée sur les débats qu'elle a soulevés dès son origine.

L'objet des développements qui vont suivre est de poser une définition de l'individualisation. En effet, qu'entend le droit par « individualisation » ? Cette étape est fondamentale à ce stade de notre travail de recherche puisque c'est



http://doc.univ-lille1.fr

grâce à cette définition que nous pourrons identifier, dans la suite de nos développements, ce que nous avons appelé les lieux juridiques de l'individualisation, c'est-à-dire les dispositifs juridiques porteurs d'individualisation à l'œuvre dans les parcours de formation qui permettent aux adultes salariés désireux de se former de singulariser leur parcours de formation. Ces dispositifs constituent des **espaces potentiels d'action** pour se former.

Rappelons que ces dispositifs auxquels nous nous sommes intéressée témoignent du projet pour (relatif à) autrui, projet imaginé, anticipé par la Société, projet qui témoigne d'un modèle de l'usager et de son parcours de formation. Définir la notion d'individualisation nous permettra d'affiner le modèle de l'usager des dispositifs juridiques de formation ainsi que le modèle de leur parcours de formation.

Pour proposer une définition, nous nous sommes basée sur deux articles (Possoz, Tarby)[102] ainsi que sur le système français de formation professionnelle continue. Nous avons commencé par faire émerger la polysémie du terme « individualisation » ainsi que la profondeur de champ attachée au concept d'individualisation grâce au premier article cité ci-dessus[103]. A partir de cette approche de type socio-pédagogique, nous avons pu préciser les champs qui nous intéressaient dans le cadre de ce travail de recherche, ainsi que quelques **démarches clefs du processus d'individualisation**. Il était important de repérer ces démarches clefs dans la mesure où elles nous permettaient de faire émerger le modèle de l'usager et de son parcours de formation.

---

[102] D. Possoz, « Des expressions polysémiques : individualisation, personnalisation de la formation » ; A. Tarby, « L'individualisation de la formation dans le droit français, extrait du colloque ESREA, Louvain, 17 – 20 septembre 1998.

[103] Voir à ce titre les développements que nous avons pu faire dans le cadre de notre travail de DEA.



http://doc.univ-lille1.fr

Quant au système français de formation professionnelle continue, il nous a permis de replacer l'analyse du processus d'individualisation au cœur d'un système de formation organisé par le droit, d'en dégager les caractéristiques et ainsi, de mettre en évidence que le droit, loin d'aller dans le sens d'un individualisme exacerbé, est garant d'un **partenariat**, d'une **articulation forte entre l'individuel et le collectif**. Ces caractéristiques sont fondamentales également à prendre en considération dans le cadre de la détermination du modèle de l'usager et de son parcours de formation.

Si nous nous référons à la typologie des différentes phases de l'individualisation dégagée dans notre travail de DEA, **notre conception de l'individualisation**[104] **englobe l'individualisation du projet** et **l'individualisation du parcours**. Ceci étant, nous incluons également **la validation des acquis de l'expérience** car elle constitue un dispositif majeur d'individualisation d'un parcours de formation ; elle constitue selon nous un dispositif « frontière », « transitionnel » pour se former. En revanche, notre conception ne s'intéresse ni à l'individualisation des situations pédagogiques ou des apprentissages ni à la reconnaissance et à la validation des acquis par la formation, domaines où le droit reste muet.

Par conséquent, d'après les éléments dont nous disposons, l'individualisation est un **mode d'organisation de la formation** qui permet à l'apprenant d'opérer au moins **cinq démarches clefs**, démarches qui déterminent le modèle de l'usager et de son parcours de formation :

- il peut élaborer un projet personnel de formation en mobilisant les ressources de son environnement immédiat ;

[104] Conception juridique.



http://doc.univ-lille1.fr

- sur la base de ce projet, et en prenant appui sur des acquis antérieurs dont la valorisation lui appartient, il peut définir un itinéraire personnel de formation ;
- il décide lui-même de son entrée dans le processus de formation ;
- il utilise tout au long du parcours les espaces de flexibilité, les possibilités de choix, les opportunités liées à la réduction des cursus, au gain de temps, dans le cadre de dispositifs qui lui sont ouverts ;
- il valorise sa trajectoire antérieure en faisant valider ses acquis de l'expérience.

De cette manière, l'individualisation entretient un double lien avec l'idée de parcours : un lien rétrospectif avec le parcours déjà réalisé (c'est le cas dans le cadre du bilan de compétences) et un lien prospectif avec le parcours à réaliser sur la base d'un projet (c'est le cas de la VAE).

Ainsi, l'individualisation s'oppose à une démarche de type standard, prédéterminée, ne laissant pas de choix aux apprenants, selon un itinéraire pré-tracé comportant un certain nombre d'étapes obligatoires à franchir par tous, dans les mêmes conditions de temps et de lieu.

### 2- Le droit de la formation professionnelle et le projet pour Marie, Martine, Sabine et les autres …

#### A- La logique juridique de l'individualisation

Nous entrons ici dans l'analyse de la logique juridique de l'individualisation qui, selon nous, apporte une dimension supplémentaire au concept d'individualisation. Il faut se rappeler que l'individualisation de la formation est une tendance lourde de l'évolution des dispositifs de formation encadrée, voire encouragée, par le droit de la formation qui, de ce fait, met en place un système



http://doc.univ-lille1.fr

permettant au sujet-apprenant d'individualiser son parcours. Ceci étant, celui-ci **n'est pas le seul acteur jouant un rôle dans cette démarche d'individualisation.** En effet, la logique juridique de l'individualisation repose sur un « **jeu relationnel** » qui transparaît à l'analyse du système global de formation[105]. Ainsi, contrairement à ce que laissait croire Maggi-Germain dans son article, toutes les formes d'accès à la formation sont entourées de **régulations collectives** qui dépassent le bon vouloir de l'employeur et du salarié, ces règles s'appliquant à tous les salariés.

En effet, la formation est un droit collectif des salariés, objet de négociation entre syndicats et organisations patronales. Les dispositifs sont bien des créations des **acteurs sociaux**, y compris les dispositifs d'individualisation, le législateur n'intervenant que pour les conforter en leur donnant une base applicable à tous. De même, ce sont des acteurs collectifs qui interviennent dans le financement de la formation, y compris dans le cadre de l'individualisation, par le biais des **organismes collecteurs paritaires agréés** comme les OPCA, les FONGECIF. Enfin, n'oublions pas que les représentants du personnel, que sont le comité d'entreprise, la commission formation, les délégués du personnel interviennent dans la définition et la mise en œuvre des politiques de formation dans l'entreprise. Ils ont en effet un droit de regard sur le plan de formation ; ils doivent également être informés et consultés en matière de formation, et peuvent à ce titre faire des propositions.

Ces régulations collectives ont un fondement. En effet, elles s'enracinent dans une **vision stratégique de la formation**. Elles constituent à l'époque un enjeu de Société, une obligation nationale qui, en 2003, conformément à l'article L900-1 alinéas 1 et 3 du code du travail engage toutes les forces vives du pays :

[105] Voir à ce titre notre mémoire de DEA qui en fait une analyse détaillée.



http://doc.univ-lille1.fr

« La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises, concourent à l'assurer ». Mais ces régulations collectives peuvent également contribuer à préserver des garanties sociales comme l'emploi ou encore les salaires. A ce titre, la formation est conçue comme une **garantie sociale**[106], un patrimoine culturel et social, professionnel auquel chaque salarié a le droit de participer. Ce concept est à **l'intersection de l'individuel et du collectif en formation**, et il concerne de ce fait directement l'individualisation.

Il ressort de ce qui précède que la formation, sous sa forme individualisée ou non, est un **jeu collectif** caractérisé par un **partage des responsabilités entre les acteurs**. L'individualisation sollicite la responsabilité du salarié certes, mais toujours reliée à la responsabilité respective des autres acteurs. Finalement, l'individualisation serait le **lieu d'articulation entre l'individuel et le collectif**. Cela constitue l'originalité de cette approche de la notion par rapport aux autres approches qui auraient tendance, quant à elles, à nier la dimension systémique et collective de l'individualisation.

Il convient donc de prendre en considération cette dimension dans la définition juridique de l'individualisation. Ainsi, prenant en considération l'intégralité des éléments caractéristiques de l'individualisation de la formation professionnelle continue mis en évidence précédemment, nous pouvons définir juridiquement l'individualisation de la manière suivante :

[106] Article « Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation ? », J.M. Luttringer, Droit Social, Mars 2000.



http://doc.univ-lille1.fr

« ***L'individualisation est un processus opérant à l'intérieur d'un système organisé juridiquement, conçu et régi collectivement, permettant l'accès du salarié à la formation. Ce processus est centré sur le sujet-apprenant, sujet de droits, qui est acteur de son projet, de son parcours pensé à partir de la singularité de sa personne. Le sujet-apprenant en constitue même la clé de structuration sans pour autant en être l'unique acteur ».***

**Individualisation** n'est donc pas synonyme d'**individualisme** comme d'aucuns l'ont laissé entendre. Nous entendons ici par « individualisme » le renforcement de l'affirmation des intérêts individuels indépendamment, voire au détriment, de l'intérêt collectif. Selon ses détracteurs, l'individualisation aurait pour conséquence un repli de l'individu sur lui-même, pensant le monde à partir de sa propre personne, personne qui constituerait même une finalité, entraînant ainsi un effritement du lien social.

Certes, le contexte économique et social pourrait nous le laisser croire s'il n'y avait comme nous l'avons vu les apports du droit de la formation professionnelle en matière d'individualisation des parcours de formation professionnelle. En effet, l'individualisation telle qu'elle est organisée par le droit offre en réalité l'opportunité pour l'individu de devenir un **véritable acteur** de son projet de formation à l'intérieur d'un parcours « **sécurisé** », **encadré par des acteurs sociaux** qui ont chacun leur rôle à jouer au sein du parcours de formation des individus. Ainsi, le « monde juridique » participe-t-il d'une vision du droit de la formation professionnelle et, à travers elle, d'une vision de l'usager des dispositifs juridiques de formation et de son (ses) parcours de formation.

**B - Les espaces juridiques d'individualisation**



http://doc.univ-lille1.fr

A partir du moment où nous avons défini l'individualisation, il nous est possible d'identifier les « **lieux juridiques de l'individualisation** » c'est-à-dire les **espaces potentiels d'action**[107] pour l'individualisation dans le système de formation professionnel français. Par « lieu juridique de l'individualisation » nous entendons tout mécanisme ou dispositif d'accès à la formation, prévu juridiquement, et générateur d'individualisation ou espace potentiel d'action pour l'individualisation. Il est fondamental pour notre travail de recherche de les identifier car ils constituent les **vecteurs du projet pour autrui** de la Société et traduisent le modèle de l'usager et de son parcours de formation. C'est en effet par les dispositifs juridiques de formation[108] que la Société trouve à concrétiser, à potentialiser son projet de formation pour les individus. De même, les individus se saisissent d'une certaine manière des dispositifs juridiques de formation pour élaborer leur parcours de formation, dessinant en creux des modèles de l'usager et de son (ses) parcours de formation.

Pour procéder à ce repérage, nous nous sommes servie du code du travail, des fiches pratiques du centre INFFO[109], des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003[110], de la loi du 4 mai 2004[111], de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009[112] ainsi que de la loi du 24 novembre 2009[113]. Nous nous sommes par ailleurs outillée de la grille de lecture suivante :

- Quelle est la définition générale du dispositif ?

---

[107] Expression entendue au sens large.

[108] Qui eux-mêmes s'actualisent dans des dispositifs de formation comme nous le montrerons plus loin.

[109] Il s'agit des fiches pratiques du centre INFFO dans leur version 2010

[110] Accords nationaux interprofessionnels déjà cités.

[111] Loi déjà citée.

[112] Accord national interprofessionnel déjà cité.

[113] Loi déjà citée.



http://doc.univ-lille1.fr

- Quel est son objet ?
- Pour l'entrée en formation, qui est le décideur ?
- Qui a le pouvoir de définir les objectifs ou les contenus de formation ?
- Quel est le statut socio-financier du salarié ?
- Quels sont ses droits et obligations ?
- Quel est le rapport de la formation au temps social de salarié ? (Temps de travail ? Hors temps de travail ? Temps partagé ?)
- Quels sont les critères qui reposent sur le salarié pour accéder à la formation ?
- Quelle est la place des régulations collectives qui entourent le dispositif

Ceci étant, avant d'identifier les dispositifs juridiques porteurs d'individualisation, il nous fallait nous interroger sur la notion de « **dispositif juridique de formation** ». Ce travail, outre qu'il nous permettait d'identifier les dispositifs juridiques porteurs d'individualisation, avait notamment pour intérêt de faire réfléchir aux différences entre « dispositif juridique de formation » et « dispositif de formation » que nous mobiliserons quand nous évoquerons le « monde académique ». Ces développements nous ont paru essentiels dans la mesure où, selon nous, les **frontières** entre « dispositifs juridiques de formation » et « dispositifs de formation » ne sont pas toujours évidentes à cerner faute « d'étanchéité » des dispositifs. Certains des dispositifs juridiques de formation peuvent être considérés comme des dispositifs transitionnels relevant à la fois des dispositifs juridiques et des dispositifs de formation. Or, identifier ces frontières participe de la détermination des modèles de l'usager et de son parcours prévus par le droit de la formation professionnelle dans la mesure où leur mobilisation relève de la singularisation (manière dont les individus s'en servent) du parcours de formation.

***a- Qu'est-ce qu'un dispositif juridique de formation ?***



http://doc.univ-lille1.fr

Nous avons déjà eu l'occasion de le dire, le droit est porteur du projet que la Société a pour les adultes en matière de formation professionnelle ; ce projet pour autrui est lisible à travers les dispositifs juridiques de formation qu'il imagine et met à leur disposition. A ce titre, on peut considérer que le droit actualise le projet de la Société, il le concrétise ; il constitue un « puissant » **instrument** au service des pouvoirs publics : **instrument de contrôle, d'impulsion, de liberté, d'anticipation des actions, d'autonomisation et de responsabilisation des individus**. Ainsi, les dispositifs juridiques de formation façonnent l'individu à travers son parcours, l'orientent, lui inculquent des savoirs, des savoir-faire mais lui attribuent aussi de formidables pouvoirs[114]. Ils façonnent en quelque sorte des modèles de l'usager et de son parcours.

Pour comprendre ce projet pour autrui que constitue le projet de Société en matière de formation professionnelle, il faut donc s'intéresser aux dispositifs juridiques de formation tant du point de vue de leurs traits significatifs, de leurs traits constitutifs, que du point de vue des perspectives qu'ils offrent à leurs usagers (et dans une certaine mesure à leurs concepteurs). Certes, nous le montrerons, ils constituent un **cadre** et, en tant que tel une « **limite** » à la liberté des individus[115], mais en même temps, c'est ce cadre qui d'une certaine manière rend possible la liberté individuelle : il **sécurise**, il **autorise**, il **libère**, **rend pensable et possible l'intention**[116] des individus qui trouvent un « lieu » pour se « vivre » ; il « **légitime** » les actions. Il n'y a donc à notre sens aucun paradoxe à affirmer que le dispositif constitue un « **cadre vecteur de liberté** ».

Répondre à la question « Qu'est-ce qu'un dispositif juridique de formation ? » paraît relativement simple. Par dispositif juridique, nous entendons ***l'ensemble***

[114] A condition que l'individu ait les ressources nécessaires pour s'en saisir et s'en servir.

[115] Par leur caractère normatif, uniformisant.

[116] Par leur caractère pratique et serviable.



http://doc.univ-lille1.fr

***des dispositions venant fixer un cadre juridique d'application à la mesure à mettre en œuvre, en l'occurrence ici aux différents dispositifs de formation porteurs d'individualisation. Ces dispositions visent, non seulement, à donner une définition du dispositif en question mais également, à déterminer les bénéficiaires, les modalités de mise en œuvre du dispositif tant administratives que financières ainsi que les sanctions en cas d'inobservation des dispositions prévues dans le cadre du dispositif.***

A ce titre, les dispositifs juridiques de formation constituent des **propositions d'usage** identifiables par les individus, propositions qui ne seront pas forcément (de leur point de vue, de leur « Monde ») des **ressources** perçues ou utilisées comme telles par les usagers. En effet, rappelons que selon Wittgenstein pour qu'elles le deviennent, il faut qu'elles soient réassumées par « une autre forme de vie et par un autre jeu de langage » (Wittgenstein, 1958). Par conséquent, il ne suffit pas qu'elles soient proposées pour devenir effectives. Et, n'étant pas utilisées par les individus pour lesquels elles sont pensées, elles n'en restent qu'au simple stade de fonction du dispositif.

De même, ces ressources peuvent être utilisées par les uns au détriment des autres, ou encore, détournées de leur objet premier, ce qui pose le problème du **rapport des individus à la norme**. C'est en partie ce rapport à la norme que permet d'envisager la singularisation des parcours de formation dans la mesure où chacun s'approprie les dispositifs de manière singulière en fonction de son projet.

Par conséquent, entre les propositions d'usage et les usages, il existe une zone indéterminée, pas totalement maîtrisée, dans laquelle s'inventent des **jeux sociaux** (symboles de singularisation) où les dispositifs peuvent être considérés comme des **artefacts** ou comme des **instruments** (l'artefact devenant un



http://doc.univ-lille1.fr

instrument quand il est reconfiguré par l'usager qui devient un sujet capable de percevoir une offre de signification et d'agir) au service de l'usager, usager qui peut s'éloigner du modèle de l'usager et de son parcours imaginé par la Société.

Ce qui est donc intéressant dans ce cas c'est la **dualité du rapport à la norme** : d'abord, la **norme comme tâche prescrite** qui maintient et bride les jeux sociaux, ensuite la **norme comme repère** qui permet, notamment en s'y opposant ou en s'en écartant, d'inventer des jeux sociaux[117] et de participer ainsi à la création ou à la régénération d'une fraction du monde. L'indétermination devenant de la sorte une **propriété du fonctionnement social**. Ceci nous permet également de percevoir que ce qui est pensé dans le cadre des dispositifs juridiques de formation et dans les dispositifs de formation n'est pas forcément satisfaisant du point de vue de l'usager. Or, à quel moment dans le monde académique prend-on en considération ces « jeux sociaux » ? Le monde académique peut-il se permettre d'ignorer cette « singularité » des parcours de formation, fruit de jeux sociaux ? Nous aurons l'occasion de revenir sur ces points quand nous aborderons le « monde académique ».

Ceci étant cette approche de la notion de dispositif juridique ne nous permet pas, à notre sens, d'avoir une vision précise de la profondeur de champ relative à cette notion ni de maîtriser les **enjeux** des dispositifs qu'il s'agisse des dispositifs juridiques de formation ou plus globalement des dispositifs de formation. Pour combler ces lacunes, cela suppose que nous nous interrogions sur la notion même de dispositif.

En effet, il nous semble impossible de faire l'économie d'une telle analyse. Pour interroger la notion de dispositif, nous nous sommes servie de différents travaux

[117] A notre sens, ces jeux sociaux ne sont possibles que parce que les frontières des dispositifs sont plus ou moins floues, souples.



http://doc.univ-lille1.fr

de chercheurs[118] et du travail de P. Astier[119]. Notre analyse de la notion est scindée en deux temps : le premier permet de définir précisément la notion de dispositif et ses origines ; le second a le mérite de mettre davantage en évidence les visées des dispositifs, leurs perspectives d'utilisation tant du point de vue des concepteurs que des usagers.

### *b- La notion de dispositif : origines et approche de la notion.*

Selon le dictionnaire, le dispositif s'entend dans une **acception prioritairement technique** comme « un ensemble de pièces constituant un mécanisme, un appareil quelconque ». Et le Petit Larousse[120] d'ajouter : « ce mécanisme, cet appareil. Un dispositif d'alarme, de sécurité ». Cette notion a englobé par extension **tout agencement d'éléments humains ou matériels, réalisé en fonction d'un but à atteindre**. Cette idée de but à atteindre est, à mon sens, fondamentale puisque c'est bien ce dernier qui justifie la mise en place de dispositifs.

La notion de dispositif provient principalement de champs à vocation technique. Les techniciens d'aujourd'hui, ceux qui travaillent à concevoir et évaluer des systèmes industriels complexes que sont les interfaces homme-machine, emploient ce terme pour désigner « les dispositifs de commande », ou « les techniques actuelles utilisées par l'opérateur pour dialoguer avec le système interactif » : du clavier traditionnel, à la commande vocale, et jusqu'aux interfaces tolérantes à certaines erreurs humaines ». Dans ce cas, c'est bien la conception purement technique du dispositif qui prévaut. Mais, nous allons le voir, la notion de dispositif déborde la simple acception technique.

---

[118] Le dispositif, entre usage et concept, Hermès n°25, Editions CNRS, 1999 ;

[119] P. Astier, Activité et Formation, Habilitation à diriger des recherches, Lille, USTL, 2006.

[120] Petit Larousse, 1996.



http://doc.univ-lille1.fr

Selon G. Jacquinot-Delaunay et L. Monnoyer (1999, p. 10), le dispositif est donc principalement au centre de la relation « homme-machine » et c'est assurément avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication qu'on a vu cette notion sortir du champ délimité de ses origines pour proliférer dans d'autres sphères d'activités humaines, avec ou sans machines, et désigner des pratiques qui ont toutes, pour particularité, de se dérouler au sein **d'environnements aménagés**. Nous reviendrons également sur cette notion « d'environnements aménagés ».

A un niveau supérieur d'abstraction, cette forte implication technique s'estompe et « dispositif » y devient presque **synonyme d'agencement d'éléments quelconques**. Ce sens vient certainement de l'extension du terme à des domaines non proprement techniques mais où subsiste l'idée d'appareil ou en tout cas d'arrangement en fonction d'un but. Il est intéressant de constater qu'on retrouve dans cette définition l'idée d'une **intention** et d'un **effet attendu**.

C'est dans la sociologie mais aussi avec la sociologie du travail (depuis Foucault, 1976), plus spécifiquement dans la sociologie du travail, des organisations (Eymard-Duverney et Marchal, 1993,94) et notamment de l'innovation (Collon, 1986) que l'usage du terme s'est développé. Il a servi à relier diverses sciences humaines et sociales comme l'ergonomie, la psychologie et l'anthropologie cognitives, ou encore l'ethnologie… pour analyser les lieux et les actes professionnels, notamment ceux qui se déroulent au contact de « dispositifs techniques sophistiqués ou qui font un usage important d'outils informatiques de communication, permettant à des équipes dispersées de travailler ensemble en groupe-projet » (Cardon, 1997, p.5). Ainsi, émerge dans les sciences sociales et cognitives, un modèle alternatif de l'action, où l'acteur n'est plus le siège exclusif de la capacité d'agir et de contrôler, mais « partage



http://doc.univ-lille1.fr

ces attributs avec les objets, les artéfacts, les outils et les non-humains en général. Situé et inséré dans un environnement, il économise ses efforts cognitifs et se dispense de représentations, de délibérations et de plans » (Quéré, p.165).

Dans le domaine des sciences de l'éducation, il apparaît dans les années 70, sans doute, d'une part sous l'influence croissante de **l'ingénierie de formation**, d'autre part, parallèlement au développement du droit de la formation professionnelle.

Il est intéressant de faire remarquer deux choses à propos de la notion de dispositif : premièrement, dans les pratiques quotidiennes, les dispositifs sont toujours affaire d'experts et de professionnels techniciens ou non, c'est-à-dire d'agents qui ont la charge de faire fonctionner des ensembles organisés ; deuxièmement, cette notion paraît connaître aujourd'hui une certaine stabilisation autour de quelques **traits significatifs**. Ce sont ces traits significatifs qui vont à présent retenir notre attention.

### *c- Les perspectives attachées à la notion de dispositif*

Disons pour commencer que la notion de dispositif est perçue aujourd'hui par certains auteurs comme un concept de « **l'entre-deux** » (Peeters et Charlier, 1999, p.15), une « figure intermédiaire » (Peeters et Charlier, 1999, p.15) permettant selon les auteurs de trouver une position entre, d'une part, une approche « totalisante » mettant en avant l'idée qu'il est possible d'imaginer une structure, un ordre vecteur d' homogénéité que constituerait le dispositif, et, d'autre part, une approche mettant en évidence une « fluence généralisée, des ensembles complexes ouverts plus proches de l'indifférencié ou du chaos ».



http://doc.univ-lille1.fr

Autrement dit, le dispositif par le cadre qu'il met en place, par les correspondances, les articulations qu'il recherche, par les règles qui le caractérisent permettrait de **mettre de l'ordre, d'organiser, de relier**[121] de manière relativement homogène des éléments qui a priori seraient disparates voire, dans certains cas, incompatibles. Il serait donc en mesure de traiter **l'hétérogénéité.** En cela, il constituerait un élément incontournable de la vie en Société, de l'organisation en Société. Foucault lui-même considère que le dispositif renvoie aux procédures qui sous-tendent l'organisation de la Société. J. P. Boutinet affirme qu'ils constituent des cadres nécessaires pour réguler l'action (Boutinet, 2010, p. 7). D'ailleurs, on peut penser que **toute pratique s'accomplit dans un dispositif**, à condition bien entendu de considérer ce dernier dans une acception large sur laquelle nous allons revenir, comprenant des **objets matériels**[122], dans **un espace socialement organisé et sous la régulation de discours.**

Deuxièmement, avec la notion de dispositif, on se trouve bien dans une logique de **moyens mis en œuvre au service d'une fin**. Le dispositif a donc une visée d'efficacité, d'optimisation des conditions de réalisation dans un but déterminé. Aussi, il est lié également au concept de **stratégie.**

Mais il est aussi lié à la genèse d'une **intention**. En effet, le dispositif peut être considéré comme la concrétisation d'une intention, qui est intention de « **transformation d'autrui** » selon P. Astier (Astier, 2006), et ce, au travers de la mise en place d'environnements aménagés. Ainsi, selon l'auteur, le dispositif requiert des concepteurs non seulement une représentation d'une situation actuelle jugée non satisfaisante et d'une situation future souhaitée (ou dans

[121] Foucault (1994, p. 299) qui est l'initiateur du concept disait que « le dispositif lui-même, c'est le réseau que l'on peut établir entre les éléments ».

[122] Dans nombre de cas.



http://doc.univ-lille1.fr

certains cas à éviter) mais aussi la définition de résultats appréhendés comme caractéristiques subjectives (connaissances, compétences, capacités, …).

Notons que comme le souligne P. Astier, la transformation d'autrui doit être construite comme **cause déterminante des transformations** à obtenir. La conséquence directe de cela est que les individus sont « en première ligne des transformations à opérer » et que le dispositif fait peser sur eux une **prescription, une injonction**, celle d'avoir à se transformer. A cette fin, les concepteurs des dispositifs savent qu'il est nécessaire pour eux de « recourir à des prises de dispositions spécifiques que les acteurs ne peuvent instituer » seuls. C'est en partie ce qu'il faut entendre par l'expression « **environnements aménagés** » que nous avons évoquée un peu plus haut.

Cette intention de transformation d'autrui (ce dispositif) est « **proposition** » dans la mesure où elle émane de concepteurs qui ont imaginé, anticipé des transformations possibles et souhaitables pour des individus dans le cadre d'un environnement adapté. Elle traduit en quelque sorte un **modèle de l'usager** souhaité, anticipé, projeté. En creux de leurs choix apparaît, par conséquent, ce qui n'est pas souhaitable, ce qui n'est pas attendu[123]. Mais l'intention est aussi « **désignation** » dans la mesure où l'intention s'adresse à des usagers qu'elle imagine, et ce faisant, elle exclut d'office certaines personnes de son champ d'intervention. Elle est enfin « **assignation identitaire** » dans la mesure où elle définit l'usager tel qu'il devrait être après avoir bénéficié du dispositif. Nous reviendrons sur cette dimension identitaire quand nous évoquerons les visées des dispositifs, leurs perspectives d'utilisation, car elle nous semble capitale dans le cadre de notre travail de recherche pour l'analyse du « monde personnel » que nous ferons un peu plus loin dans ce chapitre.

[123] Etant entendu que chaque acteur du dispositif va s'en emparer de manière singulière et peut ainsi générer de l'inattendu.



http://doc.univ-lille1.fr

De même, l'intention pour autrui doit être opérationnalisée et articulée avec les éléments du contexte pour porter ses fruits. C'est la « **vocation** » des dispositifs. Ceux-ci agencent, combinent les moyens au service d'une fin ; ils construisent des contextes spécifiques « facilitateurs », ils organisent les éléments hétérogènes que sont les temps, les espaces, les ressources quelles que soient leurs natures, agencent les hommes en leur assignant des places, « des positions prédéfinies par le dispositif »[124] en vue d'une fin. C'est précisément ce que fait le droit de la formation professionnelle à travers les dispositifs juridiques qu'il imagine.

Notons que les individus peuvent ne pas se satisfaire de ces projets des dispositifs à leur égard. En effet, P. Astier (Astier, 2006) attire l'attention sur le fait que la prédisposition des individus à occuper certaines positions peut les indisposer.

Dans ce cas, les individus vont soit se « **rebeller** » c'est-à-dire ne pas adhérer au projet que d'autres ont pour eux ou alors se résigner à la place qu'on leur propose (ou d'une certaine manière impose). Mais, on peut très bien imaginer que certains n'auront pas forcément conscience de cette assignation et n'opposeront donc pas de résistance particulière ; dans ce cas, ce n'est pas qu'ils acceptent les choix des concepteurs ni qu'ils se résignent à le faire ; c'est tout simplement qu'ils les ignorent.

De même, les dispositifs, parce qu'ils sont de l'intention pour autrui, déterminent « **ce qu'il y a à faire** » pour transformer les individus dans les places qu'ils occupent. A ce titre, on peut considérer qu'ils participent d'une

[124] Nous reprenons cette expression à P. Astier.



http://doc.univ-lille1.fr

espèce « **d'idéalité** » de l'humanité dans la mesure où ils anticipent et espèrent un avenir et une condition meilleurs pour les individus[125]. Ils constituent en quelque sorte du « **bon ou du bien vouloir pour l'autre** », une solution pour quitter une condition qui n'est pas satisfaisante ni pour les individus[126], ni pour la Société. Mais alors, le fait que la Société « palie » en quelque sorte cette insuffisance ou l'anticipe signifierait-il que tout à chacun ne serait pas en mesure de le faire ? Quid également de celui qui ne voudrait pas se conformer à cette injonction d'avoir à se transformer ?[127]

Cette vision de la condition humaine a de quoi étonner car elle est peut paraître **paradoxale**. En effet, nous vivons dans une Société qui, tout en prônant l'autonomie de ses acteurs, ne cesse de s'ingérer dans leur choix[128]. Car au fond, les dispositifs, en visant à rendre « meilleurs »[129] les individus, en les aidant à sortir de leur condition sous couvert d'autonomie de plus en plus revendiquée, représentent aujourd'hui une tentative curieuse, sérieuse, **d'instrumentation optimale de leurs choix** – association paradoxale, ou tout au moins déroutante a priori, qu'est l'instrumentation efficace d'un côté, et l'autonomie maximale de l'autre. C'est pourtant ce qui se passe dans bon nombre de domaines de la Société comme celui de la formation professionnelle notamment où on assiste à une « re-centration sur l'individu » (Peeters et Charlier, 1999, p. 18), à une maximisation d'un comportement de choix opéré par l'individu-acteur[130] parallèlement à un accompagnement toujours accru de ces mêmes individus. La

[125] Cela rejoint la conception idéaliste du droit qui transparaîtrait dans les dispositifs juridiques de formation.

[126] Du point de vue des concepteurs.

[127] Nous reviendrons sur cette question quand nous aborderons le « monde personnel » des adultes salariés en formation.

[128] La dialectique entre la nécessité d'une régulation et la toute aussi nécessaire liberté de choix des individus est au cœur de la signification et de la valorisation sociales du dispositif. Les sujets des dispositifs sont perçus comme dotés d'une autonomie qu'il s'agit d'exploiter, d'orienter pour la rendre compatible avec les contraintes du système dans lequel ils évoluent.

[129] Tout dispositif suppose en effet de la part des concepteurs la volonté d'améliorer la condition de l'usager.

[130] C'est l'idée qu'on n'oriente plus l'individu mais que c'est l'individu qui s'oriente dans le dispositif.



http://doc.univ-lille1.fr

question que l'on peut alors se poser est celle de savoir si l'on peut décemment concilier autonomie et accompagnement[131], ou, en tout cas, jusqu'où est-il possible de penser l'accompagnement dans une logique d'autonomisation ?

De même, est-il possible de considérer l'accompagnement comme un « **garde-fou** » au service des pouvoirs publics pour mieux pouvoir contrôler, limiter la liberté individuelle. Autrement dit, l'autonomisation, l'individualisation[132] sont-elles de réelles finalités pour les individus ou ne constituent-elles que des moyens pour l'Etat de se déresponsabiliser « à bon compte » en faisant croire que les individus ont un véritable pouvoir de décision, jouissent d'une pleine et entière liberté individuelle ? Pour le moins, cela remet en cause la position de certains considérant « individualisation » et « individualisme » comme des synonymes et pointant dans ce sens la dérive d'une telle évolution puisque comme nous l'avons dit précédemment, l'individu évolue à l'intérieur d'un système organisé juridiquement, conçu et régi collectivement[133].

D'une certaine manière, l'individu est donc sommé de **conquérir son autonomie**, d'être porteur d'une intentionnalité propre et doit, à ce titre, apparaître comme la figure centrale du dispositif[134] (Peeters et Charlier, 1999, p. 18). D'une autre manière, cette autonomie, il doit la conquérir dans des cadres donnés par d'autres (les dispositifs) comme non négociables a priori, cadres censés créer des effets de signification procurant des ressources pour un soit disant « autopilotage ».

---

131 C'est notamment le cas dans certains dispositifs comme le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience.

132 Qui responsabilisent les individus.

133 L'individualisation des parcours de formation d'adultes : Quels sont la place et le rôle du salarié dans le processus d'individualisation des parcours de formation d'adultes tel qu'il est rendu possible par le droit de la formation continue et sa mise en œuvre, N. Roekens, mémoire de DEA sous la direction d'A. Tarby, professeur des Universités, soutenu au CUEEP de Lille en septembre 2004.

134 C'est très vrai dans les dispositifs de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

Toutes ces remarques renvoient à la **difficulté d'articuler les besoins individuels et collectifs.** En effet, aujourd'hui, la question politique centrale à laquelle entendent répondre les dispositifs n'est pas celle de la réalisation des conditions de l'individualisation sur fond d'homogénéité collective mais, celle de la création et de l'entretien d'une solidarité minimale sur fond d'individualisation, de fragmentation normative et idéologique généralisée. De plus, n'oublions pas que les individus vivent dans un système juridique qui respecte les décisions individuelles dans la mesure où elles ne sont pas contraires à l'intérêt collectif.

Ceci étant, il faut reconnaître que si le dispositif organise et rend possible quelque chose, il n'en garantit cependant pas **l'actualisation** (Peeters et Charlier, 1999, p. 19). « Il fait simplement exister un espace préalable dans lequel ce « quelque chose » peut se produire » (Peeters et Charlier, 1999, p. 19), un **espace potentiel d'action**[135]. Ainsi, pour devenir opérationnel, le dispositif doit être actionné par les individus.

En outre, le développement des dispositifs suppose chez la plupart des acteurs (concepteurs et usagers notamment) la présence d'une **conviction implicite**, celle de la **force performative des dispositifs,** de leur tendance naturelle à actualiser et à réaliser ce qui n'est initialement présenté que comme potentialités.

Ainsi, on peut dire que les dispositifs qui **encadrent** les pratiques des êtres humains constituent des **espaces transitionnels** (Peeters et Charlier, 1999, p. 19) c'est-à-dire des espaces intermédiaires propices au jeu des acteurs, des

[135] C'est vrai moyennant certaines conditions qui varient en fonction des acteurs, des circonstances, des contextes etc.



http://doc.univ-lille1.fr

espaces de liberté dans lesquels les actions peuvent se réaliser et les expériences se construire plus ou moins sereinement[136]. **Espaces « autorisant** », ils facilitent d'une manière plus ou moins « bienveillante » du point de vue des concepteurs l'expérience de leurs acteurs. Peut-être ces derniers osent-ils entreprendre ce qu'ils n'auraient même pas osé imaginer hors de ces cadres ? De ce point de vue, ils permettent d'entretenir avec le monde extérieur des rapports plus sereins, les frontières entre intérieur et extérieur étant temporairement suspendues, ce qui conduit à une articulation de ces deux mondes. Dans ces **espaces sécurisants**, le registre de l'imaginaire peut se déployer pour représenter la réalité et lui donner du sens, de sorte que le dehors est rendu « **commensurable** » au-dedans. C'est pourquoi, dans cette perspective, il est fondé de parler de **fonction maternelle des dispositifs** (Peeters et Charlier, 1999, p. 19).

Pour terminer, nous aimerions attirer l'attention sur une caractéristique à notre sens fondamentale des dispositifs : c'est le fait que **leur conception se poursuit dans l'usage**. En effet, les acteurs par leurs caractéristiques personnelles, individuelles, singulières transforment les contextes créés par les dispositifs. Affirmer cela, c'est reconnaître un **pouvoir performatif à l'activité des individus.** C'est reconnaître qu'ils détiennent un certain **pouvoir d'action sur le « monde » du dispositif**, donc par extension, sur le monde en général qu'il est censé organiser. Dire cela, c'est également reconnaître la singularisation des parcours de formation. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce point quand nous évoquerons l'adulte en formation, sujet « croiseur de mondes ».

[136] Nous n'avons pas l'intention de verser dans une vision idéalisée du dispositif qui ne retiendrait que leurs aspects positifs. Nous n'ignorons pas en effet que certains dispositifs peuvent être très mal vécus par une partie de ses usagers. De même, certains dispositifs peuvent difficilement être le fruit d'une bienveillance à l'égard d'autrui. Pensons par exemple au dispositif des camps de concentration. En réalité en disant cela, nous ne faisons que nous placer du point de vue du concepteur du dispositif qui, comme nous l'avons déjà dit, imagine, conçoit des dispositifs dans l'intention d'améliorer si ce n'est la condition des usagers tout au moins sa propre condition sous couvert parfois dans des cas extrêmes du « bien pour l'humanité ».



http://doc.univ-lille1.fr

### *d- Les fonctions des dispositifs*

Nous vivons « à une époque où il n'y a plus de norme unique, où les repères normatifs deviennent pluriels » (Peeters et Charlier, 1999, p. 20). Ce bouleversement de cadre normatif soulève au moins deux difficultés. D'une part, attendre un comportement homogène de la part des individus-citoyens devient impossible. D'autre part, il devient également difficile pour les gens d'identifier dans un univers si fluctuant quelles normes de comportement adopter. Le social se cherche de « **nouveaux modes régulatoires** à même de faire face à ces difficultés » (Peeters et Charlier, 1999, p. 20). Et, le dispositif apparaît comme une de ces tentatives de réponse. Il permet de **s'adapter à cette fluctuation** tout en la balisant. Il prend aussi en compte la « **dialectique entre la nécessité d'une régulation et la liberté de choix des individus »** (Peeters et Charlier, 1999, p. 20), et il voudrait quelque part s'en présenter comme la synthèse. Il est le produit d'une **nouvelle proposition d'articulation entre individuel et collectif,** assurant, comme nous l'avons déjà signalé, un entretien de solidarité minimale sur fond de fragmentation généralisée.

De même, comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner, **l'identité individuelle** se construit désormais autour d'un **principe d'individuation**, de **conquête d'autonomie** et d'**exigence de réalisation de soi**. Or, aujourd'hui, ce principe est poussé à un degré d'intensité plus élevé. Chaque individu se doit désormais de construire une identité authentique et originale. Les tensions générées par cette nouvelle exigence ne sont plus régulées collectivement mais transposées sur l'individu. Ce dernier est appelé à devenir, seul, « **l'expert légitime de sa propre vie »** (Peeters et Charlier, 1999, p. 20). A chacun de se prendre intégralement en charge, de définir et de mettre en œuvre son projet d'existence. Dans cette perspective, les dispositifs peuvent être compris comme des cadres aménagés de façon à soutenir « **cette fabrique d'individualité** » (cf.



http://doc.univ-lille1.fr

Brackelaire et Klein). Ils fournissent un support individuel dans la quête d'identité de la personne telle qu'elle est promue aujourd'hui : ils ne se contentent pas de respecter la liberté de chacun, ils tendent à valoriser la différence de chacun, à faire émerger « **notre être singulier** ».

De plus, les dispositifs proposent à l'usager **une place** à laquelle celui-ci ne peut être indifférent. En effet, leur manière d'inviter à prendre l'initiative valorise certains comportements ; ils encouragent notamment **l'expression des différences individuelles, des postures**[137] **des acteurs à l'intérieur des dispositifs**. Ils attendent de l'usager qu'il s'approprie les ressources mises à sa disposition pour construire un **projet personnel**, **singulier**. Cette manière de procéder condamne en quelque sorte à la créativité et à la liberté (Peeters et Charlier, 1999, p. 21). Affirmer cela c'est implicitement reconnaître la fonction **« créatrice »** des dispositifs qui, en plus d'inclure des savoirs multiples sous de multiples formes, deviennent à certains égards producteurs de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être, mais également leur fonction **« médiatrice »**.

Dire cela, c'est aussi prendre en compte les éléments de l'environnement comme **milieu potentiel de développement des compétences, des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être**. C'est comprendre que les savoir-faire émergent des savoir-vivre, et que le savoir-vivre implique une relation **optimale à l'environnement**. La médiation suppose en effet un entre-deux (Peeters et Charlier, 1999, p. 21) dont aucun des participants n'est vraiment maître, un « **moyen terme** » qui a sa propre autonomie, son propre fonctionnement. « C'est dans cet entre-deux ou espace potentiel, comme l'appelle Winnicott, que

[137] Nous reprenons l'expression à P. Astier qui définit la posture comme la façon singulière qu'a chaque sujet de « prendre position » parmi les choses et les gens. Ainsi, même si les acteurs sont dans la même position, ils ne sont pas dans la même posture ; même s'ils participent au même dispositif, ils ne travaillent pas dans la même situation.



http://doc.univ-lille1.fr

surgissent les **objets transitionnels** que nous désignerons comme « **dispositifs** » » (Berten, 1999, p. 41).

Ainsi, selon A. Berten (Berten, 1999, p. 41), « les dispositifs ne sont pas le « milieu », l'environnement ou l'entre-deux, mais ils s'y disposent et s'y rendent disponibles pour autant que l'on sache qu'ils y sont immergés et que l'on ne se hâte pas de les prélever, de les isoler, de les dissocier pour en disposer techniquement, instrumentalement. Nous cherchons à analyser une situation préalable d'apprentissage dans laquelle l'individu se trouve toujours déjà, qui lui a été aménagée comme environnement à la fois cognitif et affectif, et qu'il s'est aménagé et ménagé lui-même comme **médiation avec l'environnement**. Mais cette situation n'est pas indifférenciée. Il faut saisir la **saillance des objets**, **détecter leur potentialité**. **Entendre leurs suggestions et percevoir les règles de leurs articulations ».** Dans le champ de la formation, ce travail relève à notre sens de la singularisation du parcours.

Une autre fonction des dispositifs est sa fonction « **libératoire** ». Comme nous l'avons déjà signalé, le dispositif « autorise » les individus à franchir un pas[138], à se situer autrement dans son environnement, à l'apprivoiser, le modifier. De ce point de vue, il permet aux individus de changer de regard sur l'environnement et donc indirectement, sur eux-mêmes.

Enfin, le dispositif est une aide face aux « **identités en crise** »[139]. Il permet aux individus **d'être en prise sur leur propre vie** là où celle-ci leur échappe, d'apprendre à disposer d'eux-mêmes, il leur permet de se (re)trouver quand ils

[138] Cela suppose néanmoins de considérer le dispositif comme un environnement tolérant à l'erreur comme le suggère D. W. Winnicott dans ses travaux ou encore E. Belin (Belin, 1997, p. 436).

[139] Cette fonction est sûrement plus développée dans certains dispositifs que dans d'autres notamment dans les dispositifs de psychothérapie dont c'est la vocation première. Mais là n'est pas notre propos.



http://doc.univ-lille1.fr

font l'expérience de se perdre (Klein et Brackelaire, 1999, p. 67). Ceci est à relier à l'idée précédemment évoquée que les individus expérimentent au quotidien la **multi-appartenance** (Boutinet, 2010, p. 7), les contrastes entre leurs différentes sphères temporelles, spatiales, sociales, personnelles et professionnelles, la **fragmentation de l'expérience** que les gens font d'eux-mêmes dans leur vie personnelle et sociale. Dans ce cas, l'idée est que l'identité pose problème et, le dispositif est un lieu où peut se « traiter » l'épreuve (Klein et Brackelaire, 1999, p. 67). Ce qui est intéressant ici c'est de comprendre ce qui s'y passe, ce qui s'y joue s'articule avec le reste de la vie des personnes qui s'y investissent, avec les différents « mondes » dans lesquels ils évoluent. Comment les individus y renouent-ils avec ce qui se joue ailleurs ? Et de quelle façon ces dispositifs ne constituent-ils pas eux-mêmes un « ailleurs » par rapport à la quotidienneté et ne conduisent-ils pas à « rebrancher » la personne autrement sur sa vie ? (Klein et Brackelaire, 1999, p. 67). D'ailleurs, les témoignages que nous avons recueillis vont souvent dans ce sens ; la formation est souvent reconnue comme le moyen de « redonner du souffle », de « relancer la machine », de « (re)connecter » avec des aspects de soi oubliés ou jusque là inconnus. Nous reviendrons également sur ces points un peu plus loin dans notre travail dans les développements consacrés au « monde personnel ».

L'hypothèse des auteurs[140] auxquels nous empruntons ici les développements, et à laquelle nous adhérons parfaitement, est que « ces dispositifs de médiation essayent de **permettre une mise en forme des épreuves identitaires**, **qu'ils se veulent des garants d'une expression de l'identité en train de se faire**. Comment plus précisément ? En cherchant à permettre aux gens de cadrer et de mettre en scène leurs expériences pour les actualiser et les réaliser, pour s'actualiser et se réaliser » (Klein et Brackelaire, 1999, p. 68).

[140] Il s'agit d'A. Klein et de J.L. Brackelaire dans leur article « Le dispositif : une aide aux identités en crise », Hermès 25, 1999.



http://doc.univ-lille1.fr

Comment donc s'opère la reprise de l'expérience comme tentative de construction de savoir, en situation, en acte, par la médiation de ces dispositifs de formation ?

Pour eux, cela s'explique car les dispositifs, quels qu'ils soient, constituent **des lieux de reprise et de production de l'expérience**, et ainsi **d'implication et d'incorporation dans la vie sociale**, de « **passage au social** ». Ils posent le problème de la **médiation culturellement nécessaire** pour que les gens puissent être en prise sur leur vie dans toutes ses dimensions, c'est-à-dire puissent **se relier à la pluralité des mondes dans lesquels ils évoluent.** Autrement dit, ce qui se joue dans les dispositifs peut aider à comprendre ce qui se joue ailleurs.

En tant que lieux de reprise de l'expérience et d'implication dans la vie personnelle et sociale, les dispositifs constituent des **cadres et des scènes** où mettre en forme et en jeu la dynamique émotionnelle et pulsionnelle de leur vie et lui donner une portée **d'engagement et d'accomplissement** (Klein et Brackelaire, 1999, p. 69)**.**

Dans cette quête d'identité, le dispositif est aussi l'endroit où l'individu peut s'éprouver et éprouver les autres de façon « sécurisée » puisqu'il y est en quelque sorte autorisé. Non seulement le dispositif est un endroit où les individus vont pouvoir **faire l'expérience d'eux-mêmes**, vont avoir la possibilité de **s'auto-percevoir**, mais également le **lieu de la perception qu'autrui a de lui.** Tout cela étant rendu possible par le travail de présentation et de représentation de soi que le dispositif va favoriser (Heinich, 1995). Le dispositif est alors une « **aire où il y a du jeu pour s'éprouver** » dans le but de mieux se connaître.



http://doc.univ-lille1.fr

**C - Les dispositifs juridiques de formation porteurs d'individualisation**

Ces précisions étant apportées sur la notion de dispositif, nous percevons mieux en quoi les dispositifs juridiques peuvent se révéler utiles dans un parcours de formation et en quoi ils sont vecteurs d'un projet pour autrui, en quoi ils constituent des modèles de l'usager et de son parcours de formation. Comme nous avons eu l'occasion de le dire précédemment, ces modèles s'inscrivent dans une logique d'individualisation des parcours de formation professionnelle à travers les dispositifs juridiques.

Or, nous avons eu l'occasion de le montrer dans un précédent travail[141], tous les dispositifs juridiques de formation ne sont pas porteurs d'individualisation et, quand ils le sont, ils ne le sont pas tous au même degré. Il est donc fondamental de repérer quels sont les dispositifs juridiques de formation individualisants afin de comprendre d'une part, le choix des personnes dont nous souhaitions retenir le « témoignage » [142]et d'autre part, les choix de dispositifs des individus quand ils singularisent leur parcours de formation dans le cadre de l'individualisation.

Rappelons que nous avons défini l'individualisation des parcours de formation de la manière suivante :

***« L'individualisation est un processus opérant à l'intérieur d'un système organisé juridiquement, conçu et régi collectivement, permettant l'accès du salarié à la formation. Ce processus est centré sur le sujet-apprenant, sujet de droits, qui est acteur de son projet, de son parcours pensé à partir de la***

[141] Mémoire de DEA déjà cité.

[142] Notre travail portait sur l'individualisation et la singularisation des parcours de formation d'adultes salariés désireux de suivre une formation. Il convenait donc de ne nous intéresser qu'aux itinéraires de personnes ayant mobilisé des dispositifs juridiques individualisants pour singulariser leur parcours de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

***singularité de sa personne. Le sujet-apprenant en constitue même la clé de structuration sans en être pour autant l'unique acteur ».***

Ce qui est intéressant dans cette définition, outre la dimension systémique de l'individualisation que nous avons déjà mise en évidence, c'est la **place centrale qu'occupe le sujet-apprenant** au sein de ce processus, puisqu'il occupe le statut **d'acteur de son projet, de son parcours.**

A ce titre, le sujet est mis en situation de faire des choix, de décider ; il est non seulement **responsable de démarches** à accomplir dans le cadre de son parcours de formation mais également **de sa propre valorisation** en tant que personne ou en tant que salarié. Autrement dit, mis en situation de faire des choix, c'est à lui que revient la décision de s'engager ou non dans un parcours de formation. Il bénéficie donc de la **libre initiative** de suivre ou pas une formation.

Notons que cette **libre initiative** trouve son fondement dans la logique d'individualisation qui proclame et défend un **droit personnel à la formation**, droit qui ne saurait être limité, en principe, par quelque contrainte que ce soit. En effet, l'individualisation est une richesse offerte à toute personne, une prérogative qui laisse à l'individu le choix de la mettre ou non à profit. Cette dimension est caractéristique du modèle de l'usager et de son parcours tels qu'ils sont pensés dans le droit de la formation professionnelle français.

Les dispositifs individualisants sont donc logiquement ceux qui mettent le salarié en position de **décideur**. En tant que décideur, il est amené à faire des **choix**, comme par exemple le choix d'entrer en formation ou encore d'opter pour tel ou tel dispositif de formation en fonction de son projet de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

Mais, l'initiative du salarié est également fondamentale pour distinguer les dispositifs porteurs d'individualisation de ceux qui ne le sont pas. C'est même à notre sens le **critère déterminant**. Il existe une multitude de dispositifs permettant au salarié d'accéder à la formation. Mais ces dispositifs ne sont pas tous à classer sur un pied d'égalité ; il convient en effet de distinguer selon le **degré de liberté dont dispose le salarié**.

Ainsi il faut distinguer :

- les formations à **l'initiative de l'employeur** dans le cadre du plan pour lesquelles le salarié ne dispose d'aucun pouvoir de décision ni pour ce qui concerne l'entrée en formation, ni d'ailleurs pour le contenu de la formation ;
- les formations à **l'initiative du salarié** pour lesquelles le salarié dispose d'un pouvoir de décision pour l'entrée en formation et, très souvent pour le choix du contenu et des objectifs de formation ; le cas le plus caractéristique est celui du congé individuel de formation ;
- les formations à **décision conjointe du salarié et de l'employeur** qui nécessitent un accord des parties tant sur le départ en formation, les modalités de formation que le contenu de la formation ; certains juristes parlent d'ailleurs dans ce cas de « **contractualisation de la formation** » pour rendre compte des engagements réciproques des parties ; c'est le cas du droit individuel à la formation ;
- les formations dans le cadre des contrats de professionnalisation, **contrats dont l'objet est dual** puisqu'il allie une prestation de travail et une formation obligatoire, auxquelles le salarié est obligé d'adhérer quand il signe ce type de contrat puisque cette formation en est un élément déterminant ; le salarié n'a d'ailleurs pas le choix des objectifs de formation ni même du contenu puisque ceux-ci sont déterminés en fonction des titres, diplômes ou qualifications visées



http://doc.univ-lille1.fr

dans le cadre de ce type de contrat ; dans ce cadre, l'individu signe un contrat dont il ne peut négocier une à une les clauses, ce qui a fait dire à certains juristes que ce type de contrat se rapprochait d'un contrat de souscription d'assurance car, en réalité, le salarié est dans une position de subordination face au pouvoir de l'employeur et non, en situation d'égalité effective. La seule liberté dont dispose le salarié c'est de choisir, au niveau du contrat, sa qualification professionnelle.

Historiquement, l'émergence de ces pôles s'est faite de façon progressive. Les deux premiers sont apparus dès 1971. Le quatrième apparaît en 1983 avec l'accord interprofessionnel du 26 octobre, repris dans une loi du 12 février 1984[143] et modifié par l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans la loi du 4 mai 2004 qui transforme les contrats en alternance existants par les contrats de professionnalisation. Quant au troisième pôle, sa naissance remonte à 1991 avec l'apparition du co-investissement dans l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ; depuis, ce pôle a rayonné en de multiples dispositifs comme récemment le droit individuel à la formation (DIF).

Si on observe le développement de ces quatre pôles, on se retrouve face à **différentes tendances.** Dans les deux premières décennies, deux pôles se développent en opposition. Il s'agit des formations décidées par l'employeur par le biais du plan de formation et des formations décidées par le salarié à qui revient non seulement le choix du départ en formation mais également le choix du contenu et de l'organisme de formation. Cette différenciation des deux pôles a été l'objet de **vifs débats** durant la décennie des années 70 puisque l'employeur cherchait à reporter les formations qui lui incombaient via le plan

[143] J.M. Luttringer, Droit Social, n° 6, juin 1984 p.355 et suivantes.



http://doc.univ-lille1.fr

de formation sur le CIF. Heureusement, la situation est clarifiée en 1978 avec une loi du 17 juillet[144].

Durant les années 80, on a trace **d'évolutions fortes** dans le champ de la formation. C'est l'époque où la démarche qualité est appliquée à la formation[145]. Dans ce contexte, on assiste à la rationalisation des coûts de la formation de la part des entreprises mais également à la **responsabilisation du salarié** par rapport à sa formation dans le contexte de nouvelles organisations du travail (Carré, 1992). Cette nouvelle organisation du travail, dans le cadre de la « nouvelle » entreprise dite « entreprise post-taylorienne » est caractérisée par de **nouvelles relations sociales marquées par la flexibilité, la proximité** – on parle alors de hiérarchie horizontale – ou encore la **valorisation de l'individu dans sa capacité d'initiative**. On comprend dès lors que dans ce cadre l'opposition entre « décision de l'employeur » et « décision du salarié » en matière de formation perde de son intérêt, devienne objet de critique.

Ceci explique qu'à ce couple originel – décision de l'employeur, décision du salarié – vient se substituer, dans les discours, dans les débats entre partenaires sociaux, **la triade – décision de l'employeur, décision du salarié, codécision appelée co-construction par le MEDEF**. Et cette évolution s'est traduite dans les dispositifs juridiques de formation.

---

[144] Article de J.M. Luttringer, La loi du 17 juillet 1978 relative à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de formation professionnelle, Droit Social n° 2 de février 1979, p. 4 et suivantes ; article de M.J. Montalescot, Congé de formation – plan de formation, Droit Social n° 2 de février 1979, p. 36 et suivantes ; article de B. Pasquier, Les droits au congé de formation professionnelle continue, Droit Social n° 2 de février 1979, p. 23 et suivantes.

[145] Article d'André Tarby, La démarche qualité appliquée à la formation, où en est le droit ?, Droit Social n°6 de juin 1994, p. 570 et suivantes.



http://doc.univ-lille1.fr

Notons que cette inscription dans le droit s'est initialement faite dans le droit négocié (ou conventionnel) dans le cadre particulier des accords d'entreprises[146]( grandes entreprises).

Aujourd'hui, nous sommes donc en présence de quatre pôles, quatre catégories de dispositifs d'accès à la formation :

| CATEGORIE 1<br>DISPOSITIFS A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR | CATEGORIE 2<br>DISPOSITIFS A L'INITIATIVE DU SALARIE | CATEGORIE 3<br>DISPOSITIFS A DECISION CONJOINTE | CATEGORIE 4<br>DISPOSITIFS OU L'INDIVIDU ADHERE A UN CONTRAT DE TRAVAIL INTEGRANT OBLIGATOIREMENT UNE FORMATION |
|---|---|---|---|
| * formations dans le cadre du plan de formation de l'entreprise | * CIF<br>* Congé bilan de compétences<br>* Validation des acquis de l'expérience<br>* Autres congés et autorisations d'absence au titre de la formation | * DIF<br>* Les formations développement de nouvelles compétences<br>* Le bilan de compétences à l'initiative de l'employeur | Contrats de professionnalisation |

Que dire de ces dispositifs identifiés comme porteurs d'individualisation ? Force est de constater que tous ne sont **pas porteurs d'individualisation au même degré** puisque le rôle du salarié, et par là même le « poids » de sa décision, varie d'un type de dispositif à l'autre. Plus le salarié est placé en situation de décideur et a de marge de manœuvre, plus le dispositif est considéré comme individualisant.

[146] Articles de P. Guilloux, « Premier bilan de la négociation de branches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle », Droit Social n° 2 de février 1986, p. 151 et suivantes ; « Négociation et adaptation professionnelle », Droit Social n° 11 de novembre 1990, p. 818 et suivantes ; J.M. Luttringer, L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, Droit Social n°11 de novembre 1991, p. 800 et suivantes.



http://doc.univ-lille1.fr

Qu'en est-il des dispositifs mobilisés par les personnes que nous avons rencontrées ?

- Marie a mobilisé un bilan de compétences et une validation des acquis professionnels ;
- Martine a mobilisé deux congés individuels de formation et une validation des acquis professionnels ;
- Sabine a mobilisé un bilan de compétences ;
- Sarah a mobilisé un congé individuel de formation ;
- Pierre a mobilisé un congé individuel de formation et une validation des acquis professionnels ;
- Christophe a mobilisé deux bilans de compétences et une validation des acquis professionnels ;
- Damien a mobilisé un bilan de compétences et une validation des acquis de l'expérience ;
- Claire a mobilisé un bilan de compétences et une validation des acquis professionnels ;
- David a mobilisé un bilan de compétences et une validation des acquis professionnels.

Si nous nous référons au tableau précédent, nous pouvons hiérarchiser les formations de la plus individualisante à la moins individualisante comme suit :

- les CIF, congé bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, autres congés et autorisations d'absence au titre de la formation ;
- le DIF, les formations développement de nouvelles compétences, le bilan de compétences à l'initiative de l'employeur ;
- les contrats de professionnalisation.



http://doc.univ-lille1.fr

Il faut noter que ne sont pas retenues comme porteurs d'individualisation les dispositifs de formation mis en œuvre dans le cadre du plan et à la seule initiative de l'employeur[147] (ce qui exclut les formations centrées sur le développement des compétences et la qualification qui, elles, sont co-décidées et font l'objet d'un accord écrit avec le salarié ainsi que le bilan de compétences à l'initiative de l'employeur car le salarié peut le refuser) puisque ceux-ci ne placent pas le salarié en situation de décideur, d'acteur de son projet de formation. En effet, **le salarié n'est pas en mesure de refuser la décision de l'employeur.**

Ainsi, comme nous avons pu le mettre en évidence, le processus de prise de décision, loin de se radicaliser par opposition, s'est complexifié à travers **différents modes d'implication de salarié**. C'est sur ce fond qu'il convient de lire l'individualisation et par là-même les modèles de l'usager et de son parcours de formation. Dans un premier temps, l'individualisation s'est construite « **contre** » le pouvoir unilatéral de l'employeur. Dans un second temps, les deux pouvoirs se sont rapprochés dans un **espace intermédiaire**, celui de la **codécision**. Notons d'ailleurs que la réduction du temps de travail et ses incidences sur la gestion de la formation ont contribué à accélérer ce processus.

Enfin, comme nous avons eu l'occasion de l'évoquer précédemment, certains de ces dispositifs juridiques individualisants sont des dispositifs « **frontières** » ou « **transitionnels** ». Nous pensons particulièrement au bilan de compétences ou à la validation des acquis professionnels ou de l'expérience qui permettent aux individus qui les actionnent à la fois de relier le parcours déjà parcouru au parcours à parcourir, et donc de se projeter, mais aussi de faire des liens entre les

[147] Dans les faits parfois, les formations éligibles au titre du plan de formation de l'entreprise sont co-décidées ou encore que certaines formations qui devraient relever du plan de formation sont reportées sur d'autres types de dispositifs juridiques de formation comme le CIF ou encore le DIF.



http://doc.univ-lille1.fr

« mondes » juridique et académique. En effet, très souvent, les personnes que nous avons rencontrées ont actionné un bilan de compétences avant d'élaborer un parcours de formation. C'est le cas de Sabine, David, Claire, Damien, Christophe. Certains individus ont même cumulé les dispositifs juridiques individualisants à différents moments de leur parcours de formation. C'est le cas de Christophe qui fera deux bilans de compétences, de Claire qui fera un bilan de compétences et d'une validation des acquis de l'expérience comme Marie ou encore de David qui cumulera un bilan de compétences et une validation des acquis professionnels. Très souvent ces dispositifs juridiques de formation ont été des **déclencheurs** du parcours de formation.

Ces dispositifs juridiques d'individualisation des parcours de formation ont donc servi en quelque sorte de **médiateurs** entre les « mondes » ; on peut ainsi leur reconnaître comme D. Vinck (Vinck, 1999) le statut de **co-acteurs** dans le système global de formation professionnel.

## Conclusion

Comme nous avons pu le mettre en évidence, l'individualisation est une **tendance lourde** de l'évolution en matière de formation depuis les années 80. L'analyse des voies d'accès à la formation confirme cette tendance puisque, excepté les formations à la seule initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, l'ensemble des formations identifiées sont porteuses certes, à différents niveaux, d'individualisation.

Cette tendance à l'individualisation a été réaffirmée dans le Droit Individuel à la Formation mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la



http://doc.univ-lille1.fr

vie professionnelle et confirmée dans la loi du 4 mai 2004. Cet accord développe une véritable **culture de l'individualisation** qui n'est pas démentie dans les textes ultérieurs.

Même si le terme « individualisation » ne figure qu'une seule fois – en effet l'accord parle plutôt de « personnalisation » - il y a tout un champ lexical qui relève de cette problématique. L'accord recourt de façon fréquente à la notion de « **projet** » du salarié alors que le projet de l'entreprise n'est mentionné qu'une seule fois. De même, l'accord parle de projet de personnalisation, de projet de formation, de parcours du salarié.

De plus, cet accord travaille beaucoup sur le processus de préparation à l'entrée personnelle du salarié en formation. Ainsi, l'accord évoque des **stratégies d'information et d'accompagnement du salarié** ; il insiste sur le rôle des structures de proximité, et dans cette dynamique, relève l'importance du bilan de compétences ou encore de la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, l'accord national interprofessionnel de septembre 2003 crée un nouvel outil à la disposition du salarié, **« le passeport formation »,** véritable outil de mémorisation du parcours personnel du salarié, mais aussi à notre sens, **instrument de reconnaissance de soi, voire de construction identitaire**. Nous verrons un peu plus loin combien cette question était prégnante dans les parcours des personnes que nous avons rencontrées dans le cadre de notre travail de recherche.

Depuis cet accord, l'individualisation n'a nullement été remise en cause. Au contraire, la loi du 24 novembre 2009 a renforcé certains dispositifs d'individualisation en créant par exemple un droit à être informée, conseillée et



http://doc.univ-lille1.fr

accompagnée en matière d'orientation professionnelle[148], au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par le code L. 111-1 du code de l'éducation. Par conséquent, c'est bien dans ce cadre, sur fond d'individualisation qu'il convient de lire les modèles de l'usager et de son parcours de formation, d'inscrire les dispositifs de formation, et à travers eux le projet de formation de la Société pour les adultes désireux de se former.

Ceci étant, nous trouvons très peu de discours des individus sur ces dispositifs juridiques de formation. Ainsi, ils savent en faire « **bon usage** » dans le cadre de leur parcours de formation pour le singulariser – c'est même, nous l'avons vu, une des conditions de leur retour en formation - mais ils n'en parlent plus après les avoir mobilisés. Est-ce à dire qu'ils ignorent leurs « vertus singularisantes » ?

[148] Article L. 6111-3 de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009



http://doc.univ-lille1.fr

# Chapitre 6- Le monde académique : quand le dispositif de formation témoigne d'un projet de professionnalisation pour l'adulte salarié désireux de se former…

Nous allons à présent aborder le « monde académique » c'est-à-dire pour le dire autrement le « **monde des faiseurs de formation** ». Ce monde est fondamental dans le parcours des personnes que nous avons rencontrées. En effet, par le biais des dispositifs de formation, il rend possible le projet de formation des individus pensé à partir des dispositifs juridiques de formation. Ainsi, le « monde académique » participe à sa manière au projet de formation des adultes salariés en élaborant des dispositifs de formation leur permettant de concrétiser leur parcours de formation. Dans cette perspective, il se situe dans le prolongement du « **monde juridique », monde de l'individualisation des parcours de formation**.

Ce « monde » nous allons l'aborder sous l'angle, non seulement de « l'arrière-fond »sur lequel il repose mais également du projet qu'il a pour les usagers et, de ce fait, des places qu'il leur attribue en fonction d'un modèle de l'usager et de son parcours. Comme le dit G. Leclercq (2003a), « se former c'est articuler un projet pour soi (sur lequel nous reviendrons quand nous aborderons le « monde personnel ») à des projets qu'autrui a pour nous » en l'occurrence ici le projet du « monde » de la formation. Ce que nous entendons montrer ici c'est que le « **monde académique » anticipe un projet pour les individus désireux de se former** et nous pensons nécessaire de le mettre en évidence ; que pour cela, il **anticipe des places possibles**, **places dont les usagers s'emparent à leur manière en les singularisant** développant ainsi des modèles de parcours de



http://doc.univ-lille1.fr

formation et faisant se rencontrer leur(s) projet(s) et le projet qu'autrui a pour eux.

C'est à un dispositif de formation en particulier que nous allons nous intéresser dans les développements qui vont suivre parce qu'il correspond au dispositif de formation dans lequel se sont inscrits à un moment de leur parcours de formation les personnes que nous avons rencontrées. En effet, le « monde académique » a accueilli les personnes que nous avons rencontrées qui ont emprunté des **espaces potentiels d'action** qui leur ont permis **d'individualiser leur parcours de formation**. Le « monde académique » leur propose un espace d'action, en l'occurrence un dispositif de formation, qui va leur permettre de se **professionnaliser**. Pour faire l'analyse de ce « monde », nous nous basons sur un corpus de cinq articles de G. Leclercq[149].

Nous aurons en outre l'occasion de montrer dans ces développements que le « monde académique » entretient des **liens forts et complexes avec d'une part les « mondes juridique et professionnel »**, d'autre part **avec les « mondes domestique et personnel »** des individus. « L'activité d'ingénierie de formation [propre au monde académique] est une activité intermédiaire et l'activité interne à ce champ de force est influencée par ce qui se passe à sa frontière haute avec l'activité d'ingénierie sociale [qui a à voir avec le « monde juridique » que nous avons présenté précédemment] et à sa frontière basse avec l'activité pédagogique » (Leclercq, 2003a). Nous aurons l'occasion de revenir sur ce dernier point au cours de nos développements.

### 1- L'arrière-fond de la professionnalisation des parcours de formation …

[149] G. Leclercq, ouvrage de 2002 et 2010 et articles de 2003a,b,c,d,e et 2008.



http://doc.univ-lille1.fr

Notre propos est ici d'identifier l'offre identitaire telle qu'elle est proposée à une échelle qui est celle de l'ingénierie sociale ou de ce que Malglaive (1981) appelait la pratique politique. Par conséquent, il s'agit bien d'identifier un arrière fond mais qui, par rapport au dispositif de formation mis en place à Lille, est aussi un arrière, arrière fond.

En effet, Malglaive différencie trois niveaux de pratiques relatifs aux activités éducatives :

- La pratique politique qui s'est exprimée par exemple dans la loi de 1971 sur la formation professionnelle[150], dans la loi de modernisation sociale de 2002[151]. C'est aujourd'hui la réforme de la formation professionnelle du 24 novembre 2009[152]. Pour Malglaive, les décisions politiques exercent une influence déterminante sur les pratiques pédagogiques sans avoir de finalités éducatives. Ainsi, la pratique politique conditionne les pratiques pédagogiques ;
- La pratique pédagogique politique qui consiste à traduire les « finalités et conditions d'existence de la formation en dispositifs de formation » (Malglaive, 1981). Ceux-ci sont définis comme un « ensemble de moyens matériels et pédagogiques fixant de façon plus ou moins stricte [de ce que Malglaive appelle] la « Pratique Pédagogique Enseignante » (p. 17). La pratique pédagogique politique se présente sous plusieurs aspects (p. 86) : organisationnel, c'est-à-dire sous l'aspect des modalités spatiales et temporelles du procès de formation ; matériel, c'est-à-dire sous l'aspect de la répartition des moyens nécessaires au procès de formation ; pédagogique, c'est-à-dire sous l'aspect de la détermination des conceptions éducatives gouvernant l'orientation des programmes, le choix des contenus à transmettre, la sélection et la formation des enseignants, les modalités de contrôle des résultats du procès de formation.

[150] Loi déjà citée dans le chapitre précédent.

[151] Loi déjà citée dans le chapitre précédent.

[152] Loi déjà citée dans le chapitre précédent.



http://doc.univ-lille1.fr

Malglaive (p. 17) considère que la pratique pédagogique politique est une pratique de « liberté surveillée » qui reçoit sa légitimité de l'instance politique. Il peut s'agir de l'école (p. 91), d'un service de formation soumis aux impératifs généraux de l'entreprise …

Nous avons choisi de ne présenter qu'un dispositif de formation[153] un dispositif de formation universitaire français, un **Institut Universitaire Professionnalisé** ; il s'agit d'un dispositif de formation en alternance qui a pour objet la **professionnalisation**[154] de ses usagers. Nous en présentons ci-après les principales caractéristiques. Nous prenons appui sur le matériel de recherche disponible et produit sur le sujet (Leclercq, 2002, 2003a,b,c,d) pour décrire le « monde académique » que fréquentent les étudiants enquêtés. Il s'agit d'un « monde » dont ils ne parlent que très peu et pas forcément de manière positive mais qui pourtant leur sert de « moyen de transport » à leur construction identitaire. Il y a donc bien offre identitaire selon M. Kaddouri.

---

[153] Nous présentons un dispositif fréquenté par la plupart des personnes interviewées mais ceux que les autres ont suivi ne sont pas foncièrement différents.

[154] Les considérations que nous avons développées sur la notion de « dispositif » dans le chapitre sur le « monde juridique » sont aussi valables pour définir la notion de « dispositif professionnalisé » : notamment qu'un dispositif est un ensemble de moyens agencés de manière intentionnelle, pour atteindre des objectifs et tendre vers un but (le dispositif est donc finalisé et organisé) ; qu'un dispositif de formation est une intention de transformation d'autrui ; qu' un dispositif de formation est un projet relatif à autrui ; qu'un dispositif de formation est une offre de signification faite à autrui ; qu'un dispositif de formation est aussi un usage de cette offre de signification par autrui, étant entendu que la conception se poursuit dans l'usage. Notons cependant que dans les dispositifs de formation professionnalisés, « le projet relatif à autrui est travaillé par des tensions particulières résultant de contraintes d'ordres réglementaire et juridique (contrats particuliers …), idéologique (culture d'entreprise et culture académique …), économique (coût de l'accompagnement …), organisationnel (visites de stages …), pédagogique (enjeux d'apprentissages concurrents …) » (Leclercq, 2008). Un dispositif de formation professionnalisé est donc une activité collective régie par une propriété première : l'alternance, un « va-et-vient », un « ici et là » doté d'un rythme et d'une durée. Cette propriété première est associé à des propriétés secondes qui se concrétisent, elles aussi, dans des sous-dispositifs ayant chacun leur identité et leur autonomie relative : un dispositif d'amorçage, un dispositif d'enseignement, un dispositif d'accompagnement, un dispositif d'écriture et un dispositif de soutenance clôturant le parcours de formation.



http://doc.univ-lille1.fr

La professionnalisation est une préoccupation d'ordre macro-organisationnelle. Ces dispositifs de formation ont été créés au début des années 90 par C. Allègre au moment où L. Jospin était ministre de l'Education nationale. Cette décision de créer les I.U.P[155] relevait d'une activité d'ingénierie sociale. Elle instituait un espace spécifique au sein du champ éducatif. Les auteurs du cahier des charges des I.U.P affirmaient qu'ils constituaient dans les universités un dispositif essentiel pour le renforcement de leurs missions de formation à finalité professionnelle et de recherche technologique. Leur objectif prioritaire était de former des responsables et cadres opérationnels dans un secteur donné en s'appuyant sur une collaboration étroite entre l'université, les entreprises publiques et privées, les organisations professionnelles, les administrations et les collectivités locales ». L'ingénieur maître[156] formé dans ce dispositif et que certains récits de vie recueillis mentionnent devait avoir disait-on à l'époque : « une large capacité d'évolution au cours de sa vie active ; une grande ouverture sur le monde ; une maîtrise des pratiques liées à l'activité d'une branche professionnelle ; être inséré dans la vie de l'entreprise ; maîtriser un métier dans ses dimensions opérationnelles et d'encadrement ». Les I.U.P devaient former des cadres capables d'exercer une activité régulatrice qui peut être décrite avec les mots « qualité », « compétence », « management ». C'est d'ailleurs ce que propose l'actuel parcours. Il ne s'agissait pas de produire des agents de maîtrise mais des techniciens-ingénieurs qui, outre leurs savoir-faire techniques étaient capables d'exercer une régulation personnelle de leur devenir et une régulation managériale de leur voisinage professionnel. A l'échelle de l'Etat, il s'agissait

[155] Les I.U.P existent désormais comme parcours, avec une licence sciences de l'éducation en alternance, un master 1 qui remplace la maîtrise et désormais un master 2.

[156] Les I.U.P n'existent plus en tant qu'instituts. A Lille 1, ils sont devenus des parcours dans le LMD. On ne délivre plus le titre d'ingénieur maître, il n'y a plus de DEUG et l'année terminale est désormais un master 2, ancien DESS. On a désormais un parcours en trois étapes : licence, master1 et master 2.



http://doc.univ-lille1.fr

de répondre à la question suivante : que doivent-être la filière technologique et la professionnalisation de l'université ?

Il y a bien là, selon nous, un projet pour autrui, une offre identitaire. Et elle semble en phase, ou relativement en phase avec le projet des étudiants enquêtés. On y entrait[157] après avoir validé la première année d'un premier cycle universitaire ou par validation des acquis de l'expérience (validation des acquis professionnels avant la loi de modernisation sociale de janvier 2002). Le cursus durait donc trois ans au cours desquels les étudiants pouvaient obtenir une licence puis, à cette époque une maîtrise devenue aujourd'hui[158] un master 1. Ainsi, par exemple, en est-il de Pierre qui commencera par obtenir un DEUG par validation des acquis professionnels, puis s'inscrira en 2004 en licence qu'il obtiendra puis s'inscrira en Maîtrise IUP en septembre 2005. Ce parcours là n'est plus possible. Marie quant à elle, grâce à une validation des acquis professionnels est autorisée à s'inscrire directement en maîtrise IUP. Ce parcours là reste possible, mais il faudra faire un master 2 pour valider ce qui auparavant correspondait à la maîtrise et au titre d'ingénieur maître, titre qui pour les étudiants semble avoir beaucoup d'importance. C'est en tout cas ce qui ressort des entretiens.

**« Dans l'esprit du Ministère de l'Education nationale, il s'agissait en créant ces instituts de doter la politique de professionnalisation d'un dispositif attractif qui permette de fournir des cadres intermédiaires à l'appareil productif. Etaient visés, des jeunes qui n'étaient pas socialement destinés à devenir « ingénieurs », en tous cas, pas par le circuit des « grandes écoles »**

[157] On ne peut plus parler au présent car, aujourd'hui, même si théoriquement on peut entrer dans le parcours en licence, c'est assez rare. Beaucoup d'étudiants entrent actuellement en master 1.

[158] Depuis la réforme LMD (Licence, Master, Doctorat).



http://doc.univ-lille1.fr

**après avoir suivi une classe préparatoire**[159] » (Leclercq, 2003b). Et G. Leclercq d'ajouter que « la décision de créer les IUP s'inscrit dans l'histoire longue des relations entre les mondes universitaire et professionnel, des relations entre les formations d'ingénieurs et de techniciens, des relations entre les filières technologiques et classiques » (Leclercq, 2003b). Les I.U.P créés par C. Allègre ont été instaurés en même temps que les Nouvelles Formations d'Ingénieurs[160].

Au niveau méso-organisationnel, avoir un projet d'I.U.P pour une composante de l'université devenait alors possible. A l'échelle intermédiaire de l'ingénierie de formation, il était désormais possible de composer avec les règles fixées par l'ingénierie sociale : moyens de fonctionnement avantageux, aucun référentiels imposés, obligation de coopération avec la profession notamment.

Précisons que l'IUP dont il est question dans le cadre de notre travail était **spécialisé dans la formation d'adultes**. Ce dispositif de formation se prêtait donc parfaitement à notre objet de recherche. Son existence remonte à 1994. Il visait en priorité les métiers de la formation continue mais pas exclusivement ; il s'inscrivait en réalité dans le créneau de la formation initiale et continue des agents éducatifs travaillant avec des adultes et de jeunes adultes. De fait, trois catégories d'usagers fréquentaient le dispositif : des nouveaux venus dans le monde du travail[161], des travailleurs en reconversion[162] et des acteurs éducatifs en activité ou au chômage. Les adultes que nous avons rencontrés sont pour leur part soit en reconversion professionnelle, soit des agents éducatifs demandeurs d'emploi. Il est à noter qu'à l'issue du master 1 « la quasi-totalité des usagers du

[159] Texte mis en gras par nos soins.

[160] Il s'agit des filières Decomps, du nom de leur initiateur, appelées aujourd'hui « formations d'ingénieurs en partenariat » mises en place en 1989/1990.

[161] Dans notre travail de doctorat, nous ne nous intéressions pas à ce type d'usagers.

[162] Ce type d'usagers correspond au profil des personnes que nous avons rencontrées.



http://doc.univ-lille1.fr

dispositif occupaient (chiffre et réalité de 2003)[163] un emploi six mois après en être sortis » (Leclercq, 2003b) excepté ceux qui poursuivent ou désirent poursuivre leur parcours de formation en s'inscrivant par exemple en Master 2 (ce que faisaient certains à l'époque et presque tous avant la transition I.U.P, maîtrise I.U.P master…, ce qui est le cas de Marie, Sabine, Christophe, Damien, Claire et David. Il peut s'agir d'un emploi de chargé d'orientation et d'accueil, formateur intervenant, accompagnant, conseiller en formation, animateur coordinateur de dispositifs, animateur de centre de ressources, concepteur de produits pédagogiques, consultant en formation, formateur consultant, concepteur et « aménageur » de systèmes de formation en organisme associatif, en entreprise ou en partenariat …

### 2- La formation et le projet pour Marie, Martine, Sabine et les autres …

A ce stade de notre travail, nous allons évoquer le dispositif de formation proposé à Lille, au CUEEP. Nous nous situons bien ici dans la singularisation des parcours puisqu'il s'agit d'identifier ce que le dispositif dont il s'agit propose à Marie, Martine, sabine et les autres. Il s'agit de ce que Malglaive appelle la pratique pédagogique politique et qui est souvent appelée aujourd'hui « ingénierie de formation ».

#### A- Le parcours proposé aux usagers du dispositif

Il s'agissait d'un parcours de trois ans mais aussi d'un parcours annuel. Dans ce cadre, c'est pour nous l'occasion d'envisager l'espace potentiel d'action académique dans lequel l'espace potentiel d'action juridique va trouver à s'investir.

[163] Cela reste vrai aujourd'hui en master 2.



http://doc.univ-lille1.fr

Concernant le parcours de formation proposé aux usagers, il s'agissait donc **d'un parcours qui pouvait durer trois ans**. La première année se voulait être une propédeutique comme l'indiquent de manière significative les titres de mémoires choisis par les étudiants : « Connaître son identité professionnelle de formateur », « Le cas d'une formatrice débutante », « La vie n'est pas un long fleuve tranquille », « Expérience d'une apprentie formatrice », « Le formateur artiste sur scène et en coulisse », « Pourquoi sont-ils là », « Histoire de mes orientations », « Du rêve à la réalité ». Cette première année est caractérisée par l'importance donnée à « l'histoire de vie, à l'insertion dans le champ professionnel et aux projets d'avenir, éventuellement à une réorientation » (Leclercq, 2003b).

La deuxième année, quant à elle, avait pour spécialité l'ingénierie pédagogique. En témoignent les titres de mémoires des étudiants : « Une formation aux métiers de visiteurs médicaux », « Quel accompagnement pour l'autoformation », « Formatrice en mathématiques », « Accompagner et orienter en mission locale », « Formatrice en centre de Ressources », « Un atelier théâtre pour des jeunes en situation d'illettrisme », « La conception d'outils pédagogiques multimédias », « Adaptation d'une formation à un dispositif de formation à distance », « Création d'un atelier code de la route », « Formation bureautique au magasin Decathlon », « Création et mise en place d'un atelier Lecture-Plaisir », « Un atelier de philosophie », « Les entreprises d'entraînement pédagogique », « Apprendre l'anglais, oui mais comment ? ». Cette deuxième année, tournée vers l'ingénierie pédagogique, prolonge en fait la première année en accordant à la relation pédagogique au sens large (face à face, côte à côte, accueil, orientation …) beaucoup d'importance.



http://doc.univ-lille1.fr

La dernière année, l'action professionnelle s'organisait autour de l'activité d'ingénierie de formation, activité qui intéresse particulièrement certains des usagers du dispositif de formation que nous avons rencontrés (Sarah) qui ne veulent absolument pas ou plus faire de face-à-face pédagogique. Dans ce cadre, c'est la compréhension de l'organisation, l'implication de l'étudiant dans l'action, l'explicitation des cadres de référence qu'il utilise, qui le travaillent et travaillent le monde de la formation qui sont privilégiées ; « la reconnaissance des changements qui s'opèrent grâce à lui dans l'organisation où il effectue son stage devenait un enjeu essentiel et c'était un critère important pour l'obtention du titre d'ingénieur maître » (Leclercq, 2003b). Ici encore les titres de mémoires sont éloquents : « Individualiser les parcours de formation dans un établissement public », « La pérennisation d'un dispositif d'apprentissage », « Accompagner le devenir socioprofessionnel des apprentis », « Développer l'alternance en milieu universitaire », « Quelle formation pour assurer la transition entre deux formes d'organisation (décentralisation de la maintenance) dans une entreprise ? », « Les commandes non servies dans une entreprise d'intérim, quelle réponse formation ? », « Quelle formation pour des sportifs qui se destinent à une carrière professionnelle mais qui ne sont pas assurés d'y parvenir, le cas des cyclistes ? », « Mettre en place une formation complémentaire d'initiative locale de vendeur-conseil en bricolage », « Entretenir et développer l'ancrage territorial et le réseau partenarial d'un atelier pédagogique personnalisé », « Quel système de formation pour réduire sur la métropole les tensions de recrutement dans le secteur du travail des métaux ? ».

**Mais le parcours de formation était aussi annuel**. Ainsi, l'espace potentiel d'action était pensé sur l'année, avec ses invariants. Il consistait chaque année à négocier ou proposer une mission, à la questionner, à s'outiller conceptuellement et méthodologiquement pour répondre aux questions qui se posent, à y apporter des réponses pertinentes, contextualisées et opérationnelles.



http://doc.univ-lille1.fr

Le parcours annuel faisait l'objet de plusieurs étapes de questionnement chez les usagers du dispositif dont il est question. G. Leclercq les a analysées (Leclercq, 2003b) en repérant quatre questions clefs :

- comment je prends place dans une organisation
- Quelle est l'action en responsabilité dans laquelle je suis engagé (étude, commande, mission). Quelles sont les questions que cela me pose…
- Où en suis-je dans mes investigations ?
- Où en suis-je dans la mise en mots ?

Ces questions sont pertinentes dans le cadre du dispositif que nous analysons ; d'une certaine façon, elles sont inhérentes à la manière dont est conçu et fonctionne le dispositif de formation. Nous reprenons chacune des questions et y apportons les analyses faites par l'auteur parce que, croisées avec les données empiriques que nous avons recueillies, elles nous permettent de préciser la teneur du « monde académique » qui déploie un projet pour autrui, et prévoit des modèles de l'usager d'un dispositif et de son parcours de formation.

#### *a- Comment je prends place dans une organisation ?*

Au mois de septembre, dans la plupart des cas comme le souligne G. Leclercq, les étudiants ont déjà trouvé leur lieu de stage. Il s'agit en fait dans le cadre de leur parcours d'un « **premier objectif à atteindre** » (Leclercq, 2003b). Une « mission » ou « commande » leur est confiée par l'organisme qui les reçoit en stage, la règle du dispositif étant que celle-ci doit être **négociée**. Cette « mission » ou « commande » constitue une « première étape qui donnera lieu à un travail de formulation et de reformulation, à des rebondissements probables … » (Leclercq, 2003b).



http://doc.univ-lille1.fr

A partir de ce premier objectif, le rapport au champ d'action se transforme pendant trois phases successives :

- **Une phase d'intégration**, d'adaptation, de découverte pendant laquelle l'étudiant prend place dans un lieu, négocie sa mission et s'engage dans l'action ; par la même occasion, il prend place dans une zone de professionnalisation spécifique, relative à la mission choisie ;
- **Une phase de questionnement**, d'action et de recherche ;
- **Une phase de distanciation**, d'auto et d'inter-réflexion, de rédaction …

Ces phases induisent différentes postures de l'usager du dispositif de formation vis-à-vis du champ d'action et, selon G. Leclercq, trois logiques qui se conjuguent plus ou moins bien : « une logique d'action, une logique de recherche et une logique d'écriture». Ces logiques peuvent alors générer des tensions pas toujours évidentes à gérer mais si elles sont souvent productives et constructives pour les personnes qui les ont vécues.

La signification de ces expressions, que nous faisons nôtre, a été définie et développée par Rabardel dans sa théorie instrumentale en 1995. Il nous invite à considérer (Pastre, Rabardel 2005, cit. par Astier, 2006, p 55-56) que les sujets sont engagés dans la réalisation de tâches qui augurent d'activités productives (transformation du monde), et qu'à cette occasion, ils élaborent des ressources pour eux-mêmes (activités constructives et transformation de soi). « Le sujet capable est à la fois sujet d'activités productives au quotidien et sujet d'activités constructives, par lesquelles il modèle ses systèmes de ressources et de valeurs, ses domaines, situations et conditions d'activités pour le futur. Il est sujet en développement, et sujet de son développement […] L'activité constructive par laquelle s'élaborent les capacités de faire et d'agir du sujet s'inscrit dans l'activité productive où se réalisent les capacités de pouvoir à travers l'usage effectif des ressources »..



http://doc.univ-lille1.fr

***b- Quelle est l'action en responsabilité dans laquelle je suis engagé (étude, commande, mission) ?***

Selon G. Leclercq, « questionner la mission et organiser le questionnement est un geste intellectuel essentiel pour passer dans de bonnes conditions de la phase d'engagement à la phase de recherche et d'action. La mission devient alors un projet que l'étudiant mène plus ou moins facilement en combinant logique d'action, logique de recherche et logique d'écriture » (Leclercq, 2003b).

***c- Où en suis-je dans mes investigations ?***

Les investigations vont de pair avec le processus de questionnement dans la phase d'action et de recherche. Deux niveaux d'investigation potentiels s'activent aussi : « mener des enquêtes de terrain et s'outiller conceptuellement » (Leclercq, 2003b).

***d- Où en suis-je dans la mise en mots ?***

Dans le même texte l'auteur constate que, « pendant l'année, trois temps d'écriture sont identifiables. Dans la phase d'adaptation les étudiants contextualisent leur action. Il s'en suit un propos apparemment neutre, une écriture autour de l'action[164], organisée à partir de points de vue empruntés que l'étudiant ne sait pas toujours situer. Dans la phase suivante, les logiques de recherche et d'action se combinent et induisent une écriture dans l'action[165] (livrets pédagogiques, retranscriptions d'entretiens, audits de compréhension, journaux de bord, rapports, présentations à l'équipe …). Cette écriture s'exerce

[164] Propos soulignés par G. Leclercq.

[165] Idem



http://doc.univ-lille1.fr

comme une nécessité quand elle résulte d'exigences professionnelles ; elle s'exerce moins spontanément quand elle résulte de sollicitations universitaires, écrire un journal de bord par exemple. Puis vient le moment de la « rédaction », de l'écriture sur et pour l'action[166] » (Leclercq, 2003b). Et l'auteur d'ajouter : « […] dans le mémoire, tisser les ressources universitaires, mêler ce qu'on appelle couramment théorie et pratique est un exercice difficile ».

### B- Un dispositif organisé avec des principes de fonctionnement identifiables, des propriétés constitutives

Le dispositif de formation bénéficiait aussi d'une **organisation pour mettre en œuvre le parcours de formation**. Celle-ci s'était construite au fil des années, grâce au retour d'expérience.

Dans ce dispositif de formation, trois à quatre personnes avaient en charge la responsabilité des différentes années proposées qu'elles géraient avec le secrétariat. Il s'agissait essentiellement de gérer le lien avec les tuteurs professionnels, de réguler des problèmes, de constituer les jurys, de réaliser les calendriers et guides de l'étudiant, de gérer les moyens attribués au dispositif de formation.

En outre, chaque équipe devait assurer les **accompagnements individuels** et devait participer **aux journées d'accompagnement qui avaient lieu une fois par mois** et qui « ponctuaient » le déroulement du parcours des étudiants. C'était l'occasion de choisir les accompagnants universitaires, d'y préparer les rencontres avec les tuteurs professionnels, d'y réguler les difficultés rencontrées, d'organiser des échanges entre étudiants. Ces échanges entre pairs (formels ou

[166] Idem



http://doc.univ-lille1.fr

d'ailleurs informels) étaient importants dans le parcours des étudiants car ils permettaient la mise « en circulation des théories personnelles des étudiants sur leur tuteurs professionnels et universitaires … activité traditionnelle qui ne va pas sans exacerber et amplifier les tensions. Mais simultanément, les échanges entre étudiants donnent de la profondeur de champ aux parcours […] » (Leclercq, 2003a). Les responsables d'année avaient aussi en charge la moitié des modules d'enseignement, « ceux qui marquent la spécificité des stratégies pédagogiques, qui ont la réputation d'être « intégrables » dans le mémoire professionnel et servent de ferments et de ressources aux actions menées » (Leclercq, 2003b).

A cette organisation venaient s'ajouter **des principes de fonctionnement du dispositif de formation**. G. Leclercq (Leclercq, 2003b) en a identifié six qui concernent différents niveaux du dispositif de formation dont il est question dans ce travail :

- l'étudiant négociait une **mission qualifiante** et exerçait durant la formation une activité professionnelle « **grandeur nature** » ;
- l'étudiant s'engageait dans une formation en **alternance**[167]**.** Elle était hebdomadaire ; l'étudiant était 2,5 jours à l'université et 2 jours dans un organisme de formation ou dans un service formation d'entreprise et si possible, l'étudiant bénéficiait d'une demi-journée pour lui. A cela, venait s'ajouter une période de stage long en milieu d'année ;
- l'étudiant pilotait sa formation et son projet professionnel. Il construisait son **tutorat universitaire et professionnel** ;
- l'étudiant écrivait un **mémoire professionnel ;**

[167] Au sens donné par G. Leclercq, l'alternance « s'entend comme une construction identitaire : articuler un projet pour soi et des projets qu'autrui a pour nous. Quand elle est professionnalisée, nous convenons que l'alternant exerce à la fois le métier d'étudiant et une activité professionnelle ou quasi-professionnelle » (Leclercq, 2003a)



http://doc.univ-lille1.fr

- les modules de formation proposés étaient des « ferments et des ressources potentielles » (Leclercq, 2003b) pour mener son action. Certains de ces modules étaient intégrables ; l'étudiant était amené à établir des synergies entre des **modules d'enseignement** et le mémoire, « à tisser » (Leclercq, 2003b) les ressources universitaires ;
- le groupe d'étudiants était **hétérogène** dans la mesure où il était composé de « nouveaux venus dans le monde professionnel, de travailleurs en reconversion et d'agents éducatifs en activité et au chômage.

Comme nous avons eu l'occasion de le dire, tout dispositif postule un projet pour autrui[168] qu'est l'étudiant usager du dispositif. L'espace potentiel d'action proposé par le monde académique, au moins dans ses intentions et dans ses principes, a l'ambition d'être favorable à la réalisation de ce projet. Ces principes de fonctionnement « circonscrivent l'identité que s'est forgé le dispositif pendant la période d'aménagement. Ils sont au cœur de **zones de développement effectives et potentielles**[169]. Ils forment un ensemble de repères complémentaires et interdépendants » (Leclercq, 2003b) à travers lesquels les étudiants peuvent « s'y retrouver » ou non. Ils circonscrivent la « prescription » de professionnalisation, de construction identitaire. Ils déterminent le milieu académique dans lequel le projet des usagers du dispositif est « accueilli » et se développe. Il y a donc une rencontre de projets, d'intentions, d'activités, de signification mais aussi d'identité, identité d'un dispositif de formation d'une part et identité de sujets d'autre part.

Mais, il se peut que les usagers des dispositifs de formation , qui ont des projets pour eux-mêmes, considèrent que ceux-ci ne sont pas compatibles avec celui

[168] Il s'agit de la professionnalisation.

[169] Texte mis en gras par nos soins.



http://doc.univ-lille1.fr

que le dispositif de formation a prévu pour eux ou celui du « monde professionnel » qu'ils fréquentent par le biais de leur formation.

En effet, comme le rappelle G. Leclercq (Leclercq, 2003a) « Prendre place dans un métier pendant la période de formation relève de trois institutions : un étudiant, un organisme d'accueil et pour ce qui nous concerne ici : l'université ; soit trois projets en conjonction momentanée qui entretiennent entre eux des liens plus ou moins lâches :

- Un projet pour soi (les usagers du dispositif de formation que nous avons rencontrés veulent exercer une activité professionnelle en lien avec le « monde académique ») ;
- Un projet pour autrui ayant pour origine l'organisation d'accueil (l'organisme qui accueille l'usager du dispositif de formation attend quelque chose pour l'organisme de la personne qu'il accueille) ;
- Un projet pour autrui ayant pour origine une composante universitaire » (L'université accueille bien un usager dans le cadre d'un dispositif de formation conçu préalablement dont l'usager ne peut négocier les modalités)

Selon G. Leclercq (2003a), « Dans ce processus, un dispositif de formation peut jouer un rôle significatif : permettre à un « alternant » de construire son projet professionnel en exerçant à la fois le métier d'étudiant et le métier d'ingénieur en formation ». De même, les projets qu'autrui a sur nous **dépendent de la manière dont nous les recevons**[170], c'est-à-dire pour ce qui nous concerne, de la manière dont les individus vont se servir du dispositif. Le dispositif de

[170] Nous pensons particulièrement à une formule inspirée de l'ergonomie : « La conception se poursuit dans l'usage ».



http://doc.univ-lille1.fr

formation est alors un lieu où se rencontrent et se développent « **des champs de force, de lutte et de coopération complexes**[171] » (Leclercq, 2003c).

### C- Le dispositif de formation, un lieu où se déroulent « des champs de force, de lutte et de coopération complexes »

Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction de ces développements sur le « monde académique »[172], celui-ci entretient indéniablement des liens avec le « **monde de l'ingénierie sociale** » qu'évoque G. Leclercq dans ses travaux, dont le « monde juridique » que nous avons analysé précédemment est à notre sens une composante. Ce « monde de l'ingénierie sociale »[173] influence à sa manière les dispositifs de formation[174]. Il constitue un **champ de force, de lutte et de coopération**. G. Leclercq explique, en reprenant les catégories proposées par P. Bourdieu (Bourdieu, 2001, p. 116-121), que dans un *champ de forces* autonome, reconnu, possédant une identité … les agents « créent, par leurs relations, l'espace même qui les détermine […]. Pour parler comme la physique [ils] déforment l'espace à leur voisinage, lui conférant une certaine structure. [C'est] dans la relation entre les différents agents (conçus comme « sources de champ »)

---

[171] Idem.

[172] Ce « monde » selon G. Leclercq se situe au niveau méso-social et est impulsé par le « monde de l'ingénierie sociale » qui se trouve au niveau macro-social de la société. Mais il est relayé, détourné et repensé par des institutions plus ou moins spécialisées (écoles, organismes de formation, services formation d'entreprises) qui prennent position dans la zone de mise en œuvre et opèrent entre les visées économiques et politiques de l'ingénierie sociale et une ingénierie pédagogique plus ou moins associée, disponible, résistante, motivée … » (Leclercq, 2003c)

[173] Ce « monde » selon G. Leclercq se situe, rappelons-le, au niveau macro-social de la société. Pour lui, à ce niveau, « l'agir éducatif est un enjeu structurel typique des sociétés à Etat ; enjeu d'intégration, d'adaptation, d'anticipation, de prescriptions, d'orientations, de cadrages, d'incitations, de propositions, d'appels d'offres, de contrôle et d'évaluations, de lois, de décrets, de règlements … » (Leclercq, 2003c).

[174] Tout comme le « monde de l'ingénierie pédagogique » d'ailleurs qui constitue lui aussi à sa manière un champ de force, de lutte et de coopération. Mais nous ne le développons pas ici car il n'est pas à proprement parler l'objet de notre travail. Voir sur ce point les travaux de G. Leclercq (Leclercq, 2003a,b,c,d).



http://doc.univ-lille1.fr

que s'engendrent le champ et les rapports de force qui le caractérisent. […] Le poids associé à un agent, qui subit le champ en même temps qu'il contribue à le structurer, dépend de tous les autres agents, de tous les autres points et des rapports entre tous les points, c'est-à-dire de tout l'espace […]. La structure du champ, définie par la distribution inégale de capital, c'est-à-dire des armes ou des atouts spécifiques, pèse, en dehors même de toute interaction directe, intervention ou manipulation, sur l'ensemble des agents, restreignant plus ou moins l'espace des possibles qui leur est ouvert selon qu'ils sont plus ou moins bien placés dans le champ, c'est-à-dire dans cette distribution. Le dominant est celui qui occupe dans la structure une place telle que la structure agit en sa faveur ».

Selon G. Leclercq, reprenant les travaux de P. Bourdieu (Bourdieu, 2001) et J. Habermas (Habermas, 1987-2)[175], ces « champs de force sont des champs de lutte (P. Bourdieu), mais ce sont aussi des champs de coopération (J. Habermas) dans lesquels des acteurs chargés de dispositions prennent position » (Leclercq, 2003c, p. ). Cette idée de « position » est complémentaire de celles que nous avons développées avec les notions de « monde » et de « places ». Ainsi, « mondes », « places » et « positions » se complètent pour comprendre la singularisation des parcours de formation.

Comme le souligne G. Leclercq ( 2003c), avec P. Bourdieu (Bourdieu, 2001, p. 72-73), on peut analyser l'activité des acteurs comme un « produit de la rencontre entre deux histoires, une histoire objectivée sous forme de dispositions et une histoire objectivée dans la structure même du champ […]. Les stratégies des [agents sont alors] orientées par les contraintes et les possibilités objectives

[175] G. Leclercq utilise deux cadres de référence que certains jugeraient incompatibles. Mais selon lui, tous deux permettent de lire ce qui se passe dans un champ, l'un en privilégiant une démarche explicative, l'autre en privilégiant une démarche qui est aussi compréhensive (Leclercq, 2002, p. 124-132).



http://doc.univ-lille1.fr

qui sont inscrites dans leur position et par la représentation (elle-même liée à leur position) qu'ils peuvent se faire de leur position et de celle de leurs concurrents, en fonction de leur information et de leurs structures cognitives ». Et P. Bourdieu ajoute (Bourdieu, 2001, p. 116-117) que « l'espace des positions commande (en termes de probabilité) l'espace homologue des prises de position, c'est-à-dire les stratégies et les interactions ». Ainsi, cette rencontre entre deux histoires rend possible l'expression du sujet. « La relation entre l'espace des positions et l'espace des prises de position n'est pas une relation de reflet mécanique […]. L'espace des positions, lorsqu'il est perçu par un habitus adapté (compétent, doté de sens du jeu), fonctionne comme un espace des possibles, des manières possibles de faire […], entre lesquelles il y a lieu de choisir … […]. Connaître la structure, c'est se donner les moyens de comprendre l'état des positions et des prises de position, mais aussi le devenir, l'évolution probable des positions et des prises de position » (Bourdieu, 2001, p. 118-121).

**Ces champs de force, de lutte et de coopération** issus du « monde de l'ingénierie sociale » peuvent entrer en conflit avec les champs des « monde juridique, professionnel, domestique et/ou « personnel » pouvant engendrer des tensions insupportables pour l'usager du dispositif de formation. Mais dans ls entretiens que nous avons recueillis nous n'en trouvons pas de « traces ». Les étudaints qui fréquentaient le dispositif n'étaient donc probablement pas en désaccord ni avec ses principes de fonctionnement, ni avec les intentions qui prévalaient au fonctionnement des I.U.P.

Ces tensions peuvent avoir des répercussions sur les usagers des dispositifs de formation qui se retrouvent à devoir gérer en sus des tensions issues des autres « mondes ». Ainsi, en est-il des tensions générées par le « monde domestique » comme celles qu'évoque Claire à propos de la gestion de son emploi du temps : elle a en effet beaucoup de mal à assumer la charge de travail qu'ont générée la



http://doc.univ-lille1.fr

reprise des études, le stage, et la vie de famille. Elle dit volontiers que sans l'aide de son beau-père, elle n'aurait pas pu reprendre un parcours de formation à cause de ses filles qui sont encore petites et qui ont besoin qu'on s'occupe d'elles dans la semaine (école) mais aussi le week-end (occupations) (p. 12 « *[…] la charge de travail était réelle et bon, c'est pareil, difficile à vivre sur le coup, il faut tout gérer, les impératifs […] de la vie familiale et les impératifs de l'université […] ; p. 16 « C'est par exemple que si mon beau-père n'était pas là, n'était pas présent pour par exemple aller chercher les enfants à l'école, il est évident que je ne pourrais pas me permettre de rentrer à 18h, 18h30, 19h. De même, je ne pourrais pas travailler, c'est une évidence »*). Le « monde professionnel » génère aussi des tensions. Elle a eu beaucoup de mal à s'insérer dans un univers qu'elle qualifie de « *fortement hiérarchisé et éminemment politique* » (p. 11 « […] *et puis une difficulté liée à mon lieu de stage […] dans un univers fortement hiérarchisé et éminemment politique* ». Enfin, toujours concernant Claire, « le monde personnel » n'est pas épargné puisqu'elle subira un énorme choc psychologique dû au décès de sa maman (p. 15 « *Là, cette année-ci, le décès de ma mère ça fait un choc psychologique important, […]* »). Notons que David connaîtra le même genre de situation puisqu'il perdra sa maman en cours de maîtrise et aura beaucoup de mal à s'en remettre ; il doublera d'ailleurs son année (p. 8 *« Et ça il m'a fallu facilement janvier et février pour passer au-dessus* […] » ; […] *j'ai eu beaucoup de difficultés à passer au-dessus de ce décès* »).

On voit bien à travers l'exemple de Claire combien les difficultés sont multiples dans un parcours de formation d'adulte et combien elles sont issues de « mondes » différents amenés à se rencontrer dans le cadre du parcours de formation.

Sans compter que dans le « monde académique », les usagers du dispositif de formation ont à connaître de **tensions « internes »** dues aux difficultés



http://doc.univ-lille1.fr

rencontrées dans le cadre du dispositif de formation que nous avons présenté précédemment. Ces tensions sont dues, selon G. Leclercq qui en a fait une analyse (Leclercq, 2003, c), à trois types de difficultés :

- Le dispositif repose sur un engagement très important des enseignants qui estiment que l'accompagnement individuel est très lourd et qu'il faut trouver les moyens de l'alléger alors même qu'il constitue une activité essentielle dans le dispositif de formation. En effet, il permet à l'étudiant : de prendre place dans une situation professionnelle en se servant de l'écriture, de fédérer et de tisser les ressources proposées, d'avancer dans le parcours de formation proposé ;
- Les journées de regroupement (accompagnement collectif) sont parfois vécues comme une perte de temps. Pourtant, elles ont été pensées comme des temps d'échange entre pairs. « Il ne saurait [en fait] y avoir un accompagnement collectif sans un collectif capable de le penser collectivement et de le relayer individuellement » ;
- Les étudiants ne parviennent pas facilement à intégrer les ressources universitaires dans leurs actions et dans leurs mémoires. Or ces ressources universitaires doivent être fédérées et tissées en synergie avec l'action professionnelle, l'accompagnement collectif devenant « un travail du dispositif sur lui-même qui se répercute sur les enseignants et sur les étudiants. L'expérience semble indiquer que les étudiants, en circulant entre les intervenants, construisent leur système tutoral universitaire en même temps qu'ils construisent leur système tutoral professionnel et qu'ils tissent beaucoup mieux quand un tissage préalable est identifiable ».

A ces difficultés, nous ajouterons celles qui ont émergé au cours des entretiens que nous avons menés auprès des usagers du dispositif de formation. Elles relèvent des différents « mondes » évoqués :



http://doc.univ-lille1.fr

- les tensions entre les étudiants : Claire, par exemple, nous dit avoir souffert et souffrir toujours de l'incompréhension des autres étudiants à son égard et du manque d'ouverture de certains étudiants dont elle a parlé en évoquant son année de licence [p. 11 « *Donc j'évoquais […] cette relation de groupe un peu particulière même si globalement les gens au bout d'un an me connaissaient un peu mieux* » ; p. 10 « *[…] c'est que les gens qui sont globalement sur l'insertion devraient être des gens très, très ouverts mais ne le sont absolument pas* »]. Elle dit même que ces étudiants ne lui ont pas facilité la vie en formation ce qui fait que Claire a souvent eu le sentiment « *d'être en marge* », « *de ne pas être dans le moule* » (p. 10). Ils lui ont renvoyé l'image d'un « *vilain petit canard* » (p. 11) ou bien encore, ils ne comprenaient pas sa façon de fonctionner ou encore les difficultés auxquelles elle devait faire face en tant que mère de famille. Autrement dit, tout cela a généré des tensions qui ont rendu difficile son quotidien [p.11 « *[…] par rapport à certains individus qui ne me comprenaient pas et ne comprenaient pas ma façon de fonctionner […] mais ce sont des gens qui ont occulté que j'avais une vie familiale […] »*] ;
- les tensions dues aux « *flottements* » ressenties dans le cadre de la formation : Claire nous dira au cours de l'entretien qu'elle a ressenti des flottements dans la formation [p. 11 « *Le premier a été lié aux flottements qu'on a tous ressentis au niveau des étudiants par rapport à l'équipe enseignante qui a davantage été préoccupée par le refonte du système universitaire […] ce qui a généré un accompagnement en tout cas insuffisant, en tout cas inexistant pour certains* »]. Christophe dira quant à lui qu'il n'y a pas de formation personnalisée [p.16 « […] *aujourd'hui je pense que ce qui m'a gêné c'est que la formation, elle n'est pas du tout personnalisée, la formation, elle est standardisée* […] »]. C'est aussi lui qui dira qu'il existe un décalage, un écart entre les attentes en entrant en formation IUP en alternance et la réalité [p.16 « *Ici j'ai eu des obstacles par rapport à … j'avais une représentation de ce que pouvait être la formation IUP en alternance et je me suis retrouvé avec un gros écart entre cette*



http://doc.univ-lille1.fr

*représentation et la réalité* […] »]. Martine a ressenti aussi ces flottements puisqu'elle dira au cours de l'entretien « […] *y a eu des moments où j'ai failli lâché [...] il n'y avait pas de cours organisés* […] *C'était vraiment le « bins » total* » (p. 3)

- les tensions liées à l'intégration sur le lieu de stage : Claire se plaindra de son lieu de stage : « […] *et puis une difficulté liée à mon lieu de stage [...] dans un univers fortement hiérarchisé et éminemment politique* » (p. 11)

- les tensions dues aux problèmes de santé : David aura à subir une greffe de cornée ; il recevra son courrier de l'hôpital durant son année de maîtrise et sera très perturbé, d'autant que cet événement fait suite au décès de sa maman [p. 8 *quand je reçoit un courrier [...] de la cité hospitalière, du service ophtalmologie pour une opération dans les quatre semaines qui suivent quoi !* »]. Il dira avoir échoué aux entretiens à l'entrée en Master 2 Ingénierie de la formation pour cette raison.

- les tensions dues à une erreur d'orientation : c'est le cas de Christophe qui croyait que la licence de Sciences de l'Education le conduirait au métier de formateur, ce qui n'est pas le cas [p.13 « *Je suis venu, et c'est là que je me suis trompé, entre guillemets dans la formation, parce que je voulais être formateur mais une licence de Sciences de l'Education n'amène pas à être formateur, spécialement quoi !* » ; p.13 « *Et là je me rends compte aujourd'hui que j'aurais dû insister, j'aurais dû imposer ma demande entre guillemets pour avoir ce que je n'ai pas aujourd'hui, ce que j'appelle des fondations […]. Je ne peux pas la raccrocher à quelque chose de concret. Et moi, j'ai besoin de ça* »].

- les tensions dues au manque de formation initiale. C'est le cas de plusieurs personnes que nous avons rencontrées. Christophe dira avoir manqué de connaissances théoriques ce qui explique selon lui un certain nombre de difficultés d'adaptation [p.12 « […] *on était complètement perdu quand on débarque dans un circuit universitaire avec des cours comme l'épistémologie etc ...alors qu'on n'a pas les bagages, on n'a pas les outils déjà. C'est très*



http://doc.univ-lille1.fr

*difficile, et aujourd'hui, je dirais que j'ai des séquelles par rapport au cursus* » ; p.16 « *Ah alors un des plus gros obstacles que j'ai eus dans ces deux années là, […] c'est au niveau du français au niveau des savoirs. […] je n'avais aucune formation de base en français, même en philo* […] »]. Pierre dira quant à lui avoir eu des difficultés à faire des études universitaires à 40 ans [p.10 « […] *à un moment donné c'est vrai que c'est pas facile parce qu'il faut travailler, il faut toujours être à l'ordinateur, il faut me stimuler en me disant « on continue* » […] »]. Damien dira identifiera clairement comme un obstacle ayant généré des tensions le fait d'avoir une formation initiale quasiment nulle puisqu'il n'a pas le baccalauréat [p.15 « *L'obstacle au départ c'est d'avoir une formation initiale relativement basse* »].

- les tensions générées par les « institutions » en lien avec le « monde académique » qui ont un pouvoir de décision concernant la faisabilité du parcours de formation des personnes désireuses de se former. C'est le cas pour Sabine qui dans un premier temps a vu le financement de son bilan de compétences refusé par l'ANPE [p.2 « […] *auprès de l'ANPE chez qui j'ai fait le forcing parce que étant ancienne, même pas fonctionnaire, contractuelle, ils ne pouvaient pas me prendre en charge* […] »]. Mais Marie a rencontré aussi des difficultés, ce qui a généré des tensions, quand elle a ressenti des tentatives de découragement dont elle a fait l'objet par l'organisme de formation qu'elle avait contacté et que sa Validation des acquis de professionnels lui est refusée [p.7 « Donc, c'est là que ça a été un peu difficile, parce que, au départ, […] on m'a beaucoup découragée » ; « Donc, euh … c'est pour ça que ça ne s'est pas trop bien passé au début, donc j'ai été recalée ; la VAP, on me l'a refusée »]. Martine dira, elle aussi, avoir rencontré des difficultés et vécu des tensions au moment de monter son dossier de VAP pour obtenir un congé individuel de formation [p.9 « […] donc on refait un dossier ; enfin c'était d'un point de vue montage de dossier, c'était une horreur ! A croire que c'est vraiment un moyen



http://doc.univ-lille1.fr

de tester les gens, de savoir s'ils sont vraiment motivés dans leur formation parce que je me dis qu'avec tout ça, il y a vraiment matière à décourager »].
- les tensions générées par le fait d'avoir « à tout gérer » : travail, formation, vie de famille, vie personnelle… C'est ce que dira Martine [p.8 « Et c'est vrai que ce n'est pas toujours facile à gérer parce qu'en plus, ici pour ma formation, il y avait le stage et il fallait en fait combiner le stage, le boulot, […]]. Claire dira aussi avoir beaucoup de mal à assumer la charge de travail qu'a générée la maîtrise, le stage et la vie de famille [p. 12 « […] *la charge de travail était réelle et bon, c'est pareil, difficile à vivre sur le coup, il faut tout gérer, les impératifs d'entreprise, les impératifs de la vie familiale et les impératifs de l'université* […] »].

Tout ce qui précède nous laisse à penser que le dispositif de formation est un lieu « fédérateur » de tensions où l'usager doit faire preuve de persévérance, d'endurance, de patience, d'habileté et doit déployer des « jeux subtils » s'il veut aller au bout de son parcours de formation tant les obstacles et les tensions en tout genre qu'il endure sont nombreux. C'est probablement ce qui fait penser aux personnes que nous avons rencontrées que le parcours de formation est un véritable « parcours du combattant ».

## Conclusion

Dans le type de dispositifs[176] que nous venons d'analyser, trois « mondes » se côtoient : le « **monde académique** » (université) et le « **monde professionnel** » (stage, activité professionnelle) bien entendu, mais aussi le « **monde domestique** » (conjoint, parents, amis, enfants).

[176] Dispositifs de formation professionnalisés.



http://doc.univ-lille1.fr

Le « monde domestique », est finalement **beaucoup mis en avant dans les discours** des personnes que nous avons rencontrées. En effet, la manière des individus d'utiliser le « monde académique » fait que ce dernier n'est pas le monde essentiel. Il constitue bien un monde d'arrière fond. Pourtant, dans le monde de la formation, par le biais des permanents, c'est le « **monde académique** » qui est **survalorisé** par rapport au « monde domestique ». Ils le surévaluent, lui accordent une importance qui n'est pas évidente chez les étudiants[177]. De la même manière, les membres permanents des mondes domestique ou professionnel le surévaluent également alors même qu'il ne constitue qu'un **monde transitionnel**. Ainsi, on y entre et on en sort, ce qui n'est pas le cas des mondes domestique ou personnel.

Ce monde transitionnel l'est au même titre que le « monde juridique » ; il s'agit de « mondes » dans lesquels les individus ne font que « passer » mais qui ne constituent pas une fin contrairement au dernier « monde » que nous allons à présent aborder, le « monde personnel ».

[177] Ceci peut aussi s'expliquer parce que les usagers du dispositif de formation vont bientôt le quitter au moment des entretiens.



http://doc.univ-lille1.fr

## Chapitre 7- Le monde personnel : quand le motif identitaire motive le parcours de formation …

Le monde personnel est le dernier « monde » sur lequel nous voudrions nous attarder dans ce travail de recherche. Nous l'évoquons en dernier mais en réalité, il a déjà été largement évoqué dans le chapitre 4. Ce chapitre constitue donc en quelque sorte un complément au chapitre 4, supplément qui tien compte des apports des chapitres 5 et 6. Ce monde est **fondamental** dans le parcours des sujets ; c'est lui, qui, à sa manière, conditionne de manière **significative** le retour en formation des personnes que nous avons rencontrées ; il donne en réalité toute sa consistance au parcours de formation. Il constitue le « monde » du sujet, celui de ses projets personnels, de ses représentations sur le « Monde » qui l'entoure et sur lui-même, celui de son histoire, de son avenir ...

La particularité de ce « monde » est qu'il est transversal aux « mondes » que nous avons identifiés et présentés précédemment. Ainsi, il les traverse, les « nourrit » autant qu'il en est « nourri ». Il n'est donc jamais absent des autres « mondes ».

Aborder le « monde personnel » du sujet, c'est s'intéresser particulièrement à ce qui le motive, à ce qui le « pousse » à s'engager dans un parcours de formation alors même qu'il est déjà engagé dans la vie professionnelle depuis plusieurs années parfois. On pourrait appeler cela « **l'énergie interne** » du sujet. En effet, il ne suffit pas d'être un individu « capable d'agir » comme nous l'avons montré



http://doc.univ-lille1.fr

dans le chapitre 4 ; encore faut-il avoir envie de « passer à l'acte ». Il faut donc y être incité, y « trouver un intérêt ».

S'intéresser au « monde personnel » c'est donc tenter de percer le mystère de ce qui meut l'adulte désireux de se former. C'est aussi approcher la manière dont le sujet s'y prend pour « croiser les mondes », sachant que chaque sujet est « croiseur de mondes » à sa manière.

Or, percer ce mystère[178] n'est pas chose facile. Pour cela, nous avons dû nous outiller conceptuellement ; à ce titre, nous avons notamment recensé les travaux de P. Carré (2001 et 2009), E. Bourgeois (Bourgeois, 2006 et 2009), J. M. Barbier (Barbier 2006) ou encore F. Fenouillet (Fenouillet, 2009). Ils nous ont permis d'éclairer grandement l'analyse des entretiens que nous avons menés et d'inscrire nos données empiriques dans diverses théories de la motivation[179], qui, à leur niveau, ont toutes apporté un éclairage sur ce qui pousse les individus à agir.

Les développements qui suivent s'inscrivent donc dans la continuité de ce que nous avons pu dire dans le chapitre 4 sur le sujet « capable ». Ce que nous cherchons avant tout ici à mettre en évidence ce sont les raisons pour lesquelles les adultes se forment. S'intéresser à cette question est central dans le cadre de notre recherche puisqu'elle permet en creux de comprendre le choix des dispositifs juridiques de formation et des dispositifs de formation dans le cadre de l'individualisation et de la singularisation des parcours de formation, et donc, le format de parcours dans lequel les adultes s'inscrivent. Néanmoins, nous

[178] Si tant est qu'on puisse y parvenir …

[179] Cette notion de « motivation » a été de nombreuses fois étudiée par des courants de recherche très différents. C'est ce qui a rendu la tâche particulièrement difficile quand il s'est agi de considérer la motivation dans ses différents aspects en faisant, par là-même, un phénomène complexe.



http://doc.univ-lille1.fr

sommes consciente qu'on ne peut probablement expliquer toutes les raisons qui font qu'un individu s'oriente de telle ou telle manière dans la vie. Comme le dit Y. Schwartz (Schwartz, 2010, p. 10) « Ces raisons très personnelles, sans doute assez profondes, je ne suis pas capable d'en expliquer les tenants et les aboutissants. Il y a du relativement inexplicable dans toute trajectoire, et il y a des éléments un peu plus objectifs ». Sans doute approchons-nous dans ce travail ces « **éléments un peu plus objectifs** » qui font que l'on comprend un peu mieux les choix des adultes dans le cadre d'un retour en formation.

### 1- La motivation ou l'énergie interne du sujet …

Pour le sens commun, la motivation est « ce qui pousse à l'action », c'est-à-dire l'ensemble des motifs qui expliquent un acte » (Larousse) ou « la relation d'un acte aux motifs qui l'expliquent ou le justifient » (Robert). Sur le plan scientifique, d'après R. Vallerand et E. Thill (1993), le concept de motivation est un construit hypothétique censé décrire « les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement ». Selon les deux auteurs qui insistent sur deux grands types de motivation (la motivation intrinsèque qui consiste à faire une activité pour le plaisir inhérent à celle-ci et la motivation extrinsèque consistant à faire quelque chose pour atteindre un but détaché de l'action), ces quatre facettes de la motivation se résument de la manière suivante :

- le déclenchement indique le passage de l'absence d'activité à l'exécution d'un comportement ;
- la direction traduit l'orientation ou la canalisation de l'énergie vers le but recherché ;
- l'intensité est la manifestation observable de la motivation sur le comportement ;



http://doc.univ-lille1.fr

- la persistance est l'indice motivationnel qui caractérise la poursuite de l'engagement dans l'action au cours du temps.

P. Carré (2001) identifie plusieurs motifs d'engagement des individus. Les motifs d'inscription en formation sont les « raisons ultimes accessibles à la conscience » exprimées par les sujets pour expliquer leur démarche d'inscription en formation. Exprimés sous forme d'objectif, ils traduisent l'objet-but de l'action, c'est-à-dire la finalité du cycle d'action dont la formation fait partie. De ce point de vue, la formation est plutôt conçue comme un « acte-moyen » au service d'un projet global qui la dépasse (Nuttin, 1987), même si ce statut exclusivement instrumental de la formation demande à être nuancé dans certains cas.

Selon P. Carré, il existe deux axes d'orientation motivationnelle[180] :

¤ L'orientation intrinsèque/extrinsèque

On sépare les motifs qui trouvent leur réponse dans le fait même d'être en formation, et ceux qui trouvent leur satisfaction en dehors de la formation elle-même. Par conséquent, dans le premier cas, le résultat attendu est confondu avec l'activité de formation, alors que dans le second cas, la formation a pour fonction de permettre d'atteindre des objectifs qui lui sont extérieurs.

¤ L'orientation de l'apprentissage/vers la participation

Un second axe clivant les orientations motivationnelles répartit les motifs d'engagement en formation entre ceux qui visent l'acquisition d'un contenu de formation (connaissances, habiletés, attitudes), donc centrés sur l'apprentissage de savoirs, et ceux qui visent la participation, c'est-à-dire l'inscription et/ou la

[180] Nous les présentons car ils vont permettre de classer nos données empiriques.



http://doc.univ-lille1.fr

présence, en formation (Houle, 1961). Dans ce cas, l'inscription en formation est liée à l'anticipation d'un résultat indépendant de l'apprentissage de savoirs.

En combinant ces deux axes, on obtient une répartition en quatre « quadrants » spécifiques, dans lesquels, selon P. Carré, peuvent s'inscrire l'ensemble des motifs d'engagement en formation.

### A- Les motifs d'engagement en formation

Les motifs postulés comme porteurs d'engagement des adultes en formation sont répartis selon P. Carré entre **trois motifs « intrinsèques** » (épistémique, socio-affectif, hédonique) et **sept « extrinsèques** » (économique, prescrit, dérivatif, opératoire-professionnel, opératoire-personnel, le motif vocationnel, le motif identitaire). Cela fait donc dix motifs d'engagement. Nous les présentons brièvement[181] parce qu'ils permettront de les comparer aux motifs d'engagement des personnes que nous avons rencontrées. Ces motifs seront en quelque sorte « mis à l'épreuve » de nos données empiriques : Marie, Martine, Sabine et les autres s'engagent-ils pour les mêmes raisons que celles identifiées par P. Carré ? Comment ces motifs opèrent-ils dans leur « monde personnel » ?

#### *a- Le motif épistémique*

Quand un sujet s'engage pour c'est pour apprendre, s'approprier des savoirs, se cultiver. Ce sont des processus qui trouvent leurs justifications en eux-mêmes. Le motif d'engagement est ici lié à la connaissance qui est source de plaisir en elle-même. Parmi les termes que les personnes interviewées utilisent, P. Carré relève « le goût personnel », « la joie d'avancer » ; elles aiment le « côté

[181] Notre souci n'est pas d'être exhaustif à leur égard mais plutôt de donner des clefs de compréhension au lecteur afin qu'il puisse comprendre les développements qui suivront.



http://doc.univ-lille1.fr

intellectuel » des choses. Elles utilisent aussi la notion de « curiosité », voire de passion d'apprendre ou de savoir. La motivation est donc liée au contenu lui-même. Parfois, on note une dimension affective importante : le verbe « aimer » traverse certaines formulations retenues autour de ce motif. Dans certains cas, cette passion d'apprendre ou de savoir est orientée vers l'ouverture d'esprit, voire la métacognition : « le but c'est un peu d'élargir, enrichir, un peu d'ouvrir les œillères qu'on a (…) ça donne de l'oxygène ».

### *b- Le motif socio-affectif*

Il s'agit dans ce cas de participer à une formation pour bénéficier de contacts sociaux. Ce sont les conditions sociales de déroulement de la formation qui comptent pour les sujets qui s'engagent pour ce motif. Pour répondre à ce motif d'inscription, il faudra que la formation fournisse des occasions d'échange avec d'autres, permette le développement de relations socio-affectives nouvelles, de s'intégrer à des groupes, de communiquer, d'établir des liens sociaux ou de les renforcer. Comme le fait remarquer P. Carré, on trouvera des occurrences comme « rencontrer », « côtoyer », « discuter », « voir des gens », « communiquer avec les autres », « développer des contacts », « comparer des expériences ». Il s'agit avant tout du plaisir d'être avec d'autres, même si dans certains cas le groupe de formation est apprécié comme véritable source d'apprentissage : ainsi on retrouvera des expressions comme « J'aime bien discuter, le fait de me retrouver en groupe, ça va m'apporter autant que la formation… On va s'entraider, ça va pousser à travailler ».

### *c- Le motif hédonique*



http://doc.univ-lille1.fr

Dans ce cadre, il s'agit pour les sujets qui s'engagent dans un processus de formation de participer pour le plaisir. Ce plaisir, selon P. Carré, est lié aux conditions pratiques de déroulement et à l'environnement de la formation, de façon relativement indépendante de l'apprentissage de contenus précis. Par conséquent, c'est « l'ambiance » et le confort des lieux de formation, « le goût pour les outils, matériaux et documents » qui sont à la base de ce motif. C'est ce qui explique que le vocabulaire à connotation affective est très répandu dans ce cadre. Comme l'expliquait C. Houle (Houle, 1961), l'adulte est souvent attiré par l'activité de formation « en soi », c'est-à-dire pour le plaisir de l'activité, indépendamment du contenu.

A ces trois motifs d'ordre intrinsèque selon P. Carré s'ajoutent des motifs **d'ordre « extrinsèque** » : les motifs économique, prescrit, dérivatif, opératoire-professionnel, opératoire personnel, le motif vocationnel et le motif identitaire.

#### *d- Le motif économique*

P. Carré explique que dans ce cas, les raisons de la participation sont d'ordre explicitement matériel : le fait de participer à une action de formation amènera des avantages d'ordre économique. Ceux-ci peuvent être directs ou indirects par le biais d'avantages matériels à la suite de la formation. Selon l'auteur, ce motif est particulièrement répandu parmi les publics demandeurs d'emploi. Chez les salariés, ce motif dénote la menace sur l'emploi, la formation jouant un rôle d'assurance contre la baisse des revenus, ou, l'aspiration à une amélioration des revenus dans les cas de salariés pris dans des dynamiques de formation promotionnelle.

#### *e- Le motif prescrit*



http://doc.univ-lille1.fr

Dans ce cas, P. Carré explique que sous des formes discrètes (la pression de conformité sociale, le « conseil » d'un hiérarchique, l'intervention d'une personne influente, etc…) ou explicites (la contrainte d'inscription prévue par la loi), l'engagement en formation est le résultat de l'injonction d'autrui, évoquant les dimensions les plus extrinsèques de la motivation. Par conséquent, on trouve des termes comme « obligation », « envoyé », « désigné », « imposé », traduisent les formes les plus explicites de la commande. Mais on trouve aussi des formes plus douces de contrainte : « C'est Monsieur X, c'est lui qui m'a dit, tu verras, cette formation, il m'a dit c'est une formation qui va te servir après, tu vas faire cette formation. ». Dans d'autres cas, la pression est combinée à l'absence de contrainte explicite, évoquant les traits de la soumission librement consentie (Beauvois & Joule, 1987) : « on nous demande si on est intéressé mais on n'est pas obligé », jusqu'au cas de l'autocontrainte : « Ca ne m'enchante pas tellement, mais il faut bien en passer par là ».

### *f- Le motif dérivatif*

Dans ce cas, selon P. carré, c'est l'évitement de situations ou d'activités vécues comme désagréables qui est visé dans l'inscription en formation. A titre d'exemple, on peut citer une mauvaise ambiance de travail, des tâches routinières, le manque d'intérêt professionnel, ou, une vie affective ou sociale pauvre, des conflits familiaux, etc. Ce motif, selon l'auteur est un motif en creux, puisqu'il est lié à d'autres motifs : socio-affectif ou hédonique par exemple. Mais au niveau lexical ce motif est particulier. Les verbes récurrents sont du registre du mouvement, voire de la fuite : en effet, il s'agit de « sortir » de son milieu habituel, de sa « routine », de « changer », de ne pas « rester » à ne rien faire, que ce soit à la maison, ou parfois au travail.



http://doc.univ-lille1.fr

### *g- Le motif opératoire professionnel*

Il s'agit pour P. Carré ici d'acquérir des compétences (connaissances, habiletés, attitudes,…) perçues comme nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques sur le champ du travail, afin d'anticiper ou de s'adapter à des changements techniques, de découvrir ou de perfectionner des pratiques, toujours avec un objectif de performance précis. Ainsi, comme l'explique l'auteur, les formulations des enquêtés tournent ici autour de la thématique de l'outillage (la formation devient un « outil de travail qui sera mis en application immédiatement »), de la résolution de problème (« C'est parce que j'ai des problèmes, donc je cherche des solutions »), du manque « Ce qui me manque c'est la dactylo » ; « L'anglais ça me casse les pieds, mais je vais dans des boîtes étrangères, c'est handicapant »). Dans tous les cas, il s'agit de trouver par la formation une réponse instrumentale à un enjeu de sa pratique professionnelle.

### *h- Le motif opératoire personnel*

Il s'agit selon P. Carré d'acquérir les compétences (connaissances, habiletés, attitudes), perçues comme nécessaires à la réalisation d'activités spécifiques en dehors du champ du travail (loisirs, vie familiale, responsabilités associatives, etc…), ici encore dans un but d'action concret et bien identifié. Ainsi, la formation, à la limite de sa fonction déclarée, sert un intérêt, un projet, des besoins, une curiosité personnels. Dans ce cas le motif se trouve à la limite de dynamiques d'insertion professionnelle et sociale. D'ailleurs, certaines formulations illustrent l'importance de la formation pour la (sur)vie au quotidien : « Pour remplir des feuilles de maladie et tout ça… » ; « Pour aller faire les courses, [lire] le plan du métro, je connais pas. ».



http://doc.univ-lille1.fr

### *i- Le motif vocationnel*

Dans ce cas, il s'agit comme l'explique P. Carré d'acquérir les compétences (connaissances, habiletés, attitudes) et/ou la reconnaissance symbolique nécessaire(s) à l'obtention d'un emploi, à sa préservation, son évolution ou sa transformation. La raison de s'engager en formation est ici centrée sur la logique d'orientation professionnelle, de gestion de carrière ou de recherche d'emploi (avant ou à côté de sa caractérisation économique, opérationnelle ou identitaire). Le registre lexical est donc celui de l'emploi : le sujet invoque selon l'auteur la carrière, le curriculum vitae, la mobilité, l'avenir professionnel, les opportunités, etc… pour lesquels on cherche à travers la formation « des billes », « une corde de plus à [son] arc », à se ménager « une porte de sortie ». Ainsi, les diplômes pris dans cette sémantique vocationnelle jouent un rôle plus instrumental qu'identitaire. Bien que lié aux motifs « économique » et « identitaire », le motif vocationnel selon P. Carré tranche par son horizon temporel plus lointain : « L'avenir n'est jamais garanti », « plus on sait, plus on a un boulot intéressant », « ce serait dommage de bloquer une future mobilité ».

### *j- Le motif identitaire*

Dans ce cas, il s'agit nous dit P. Carré d'acquérir les compétences (connaissances, habiletés, attitudes) et/ou la reconnaissance symbolique nécessaires à une transformation (ou une préservation) de ses caractéristiques identitaires en tant que telles, sous l'angle de l'identification professionnelle, culturelle, sociale ou familiale, à travers le maintien ou la transformation du statut social ou familial, de la fonction, du niveau de qualification, du titre, … Ce motif est centré sur la reconnaissance de l'environnement et l'image sociale



http://doc.univ-lille1.fr

de soi, en dehors (ou à côté) de tout motif économique. Au plan lexical nous dit l'auteur, de nombreuses formulations traduisent un souci de comparaison sociale, à l'intérieur de la cellule familiale (« Pour faire comme mon père », « Mon fils il dit : « Papa tu fais des fautes » »), ou dans la cadre du milieu professionnel (« Me retrouver à un niveau inférieur à mes collaborateurs, c'est pas idéal » ; « Pouvoir parler comme tous, comme les collègues, quoi », ou encore : « C'est valorisant de bien connaître son sujet et de pouvoir aider ses collègues ». Au cœur de ses motifs, on trouve aussi la puissance intégrative de la formation des adultes : grâce à elle, on peut « être quelqu'un de normal », « être à peu près comme tout le monde », « [se sentir] absolument normal.

**B- Les motifs d'engagement pour Marie, Martine, Sabine et les autres …**

Nous avons recueilli ce que disent les personnes rencontrées concernant leur projet de formation, leur motivation ainsi que les déterminants qui ont présidé à leur retour en formation. Nous les avons recensés avant de procéder dans un deuxième temps à leur analyse.

| PERSONNES RENCONTREES | PROJET DE FORMATION, MOTIVATION, DETERMINANTS |
|---|---|
| 1) Marie | - Marie veut entrer en maîtrise pour obtenir un niveau Bac+5 pour pouvoir prétendre à un poste avec un minimum de responsabilités. De plus, elle sait qu'elle n'a que deux ans d'indemnisation par les ASSEDIC, donc elle ne peut pas se permettre de redémarrer en licence. La réforme LMD a aussi eu une influence sur le choix de Marie. Enfin, Marie a besoin de se prouver qu'elle en est capable. |
| 2) Martine | - Martine n'a pas de projet de formation déterminé quand elle |



http://doc.univ-lille1.fr

prend son premier congé individuel de formation ; ce qu'elle veut c'est changer de travail parce qu'elle ne supporte plus le harcèlement dont elle est l'objet. Elle choisit parmi ce qu'on lui propose en fonction de ses moyens financiers. Lors de son deuxième CIF, son projet est d'avoir un niveau universitaire attesté, alors même que Martine n'a pas un parcours de formation « classique », pour éventuellement avoir une issue de secours en cas de perte d'emploi. Sa VAP est aussi le moyen de situer professionnellement son expérience.

3) Sabine - C'est le hasard mais Sabine veut quand même garder un lien avec le monde professionnel, ce que lui permet le MIUP p.9 « Si je me souviens des motivations pour cette formation-ci, euh … il fallait quand même garder, c'était essentiel pour moi, un pied dans la réalité du monde du travail, […]. »

- Sa motivation est complètement en lien avec sa santé et l'image que Sabine a d'elle-même. Elle vient vérifier qu'elle est encore capable d'étudier.

4) Sarah - Sarah ne veut plus avoir pour partie des activités de formatrice et pour partie des activités d'ingénierie de formation. Or elle sent que dans ce domaine elle a des manques. Et pour voir ses compétences reconnues elle veut qu'elles soient validées par un diplôme. Elle choisit le DESS après avoir hésité avec le DEA mais il s'avère que ce dernier ne correspond pas à ce qu'elle recherche, à savoir prendre du recul sur ses pratiques et acquérir de nouveaux savoirs.

5) Pierre - Pierre veut passer une maîtrise IUP afin d'acquérir des outils, des compétences pour accomplir correctement sa mission au sein de son entreprise



http://doc.univ-lille1.fr

| | |
|---|---|
| 6) Christophe | - Christophe souhaite acquérir des compétences pour devenir formateur. Il passe donc une licence et a pour projet parallèlement (grâce à sa licence) de préparer le CAPET pour entrer dans un lycée professionnel. |
| 7) Damien | - Damien a pour projet de se réorienter professionnellement. Il veut travailler dans le monde de la formation. Il se donne donc les moyens d'y parvenir en choisissant de s'inscrire en maîtrise IUP. Il envisage même de poursuivre par un M2. |
| 8) Claire | - Claire, quant à elle, veut se réorienter professionnellement. Elle veut travailler dans le monde de la formation. Pour cela, et pour s'assurer un poste intéressant à l'issue de sa formation, elle prépare une licence, une maîtrise et s'apprête à s'inscrire en M2 pour s'ouvrir d'autres pistes professionnelles. |
| 9) David | - David fait une licence IUP parce qu'il veut devenir formateur. Il croit au résultat du bilan de compétences qu'il a fait et voit en lui la possibilité de découvrir autre chose, une voie nouvelle qui lui permettra de sortir de son « instabilité » voire impasse professionnelle. C'est ce qui le poussera à s'inscrire ensuite en Maîtrise IUP et à envisager ensuite un Master 2 IUP. |

Ainsi, il s'avère que les personnes que nous avons rencontrées justifient au premier abord leur désir de formation en arguant les motifs suivants :

- obtenir un diplôme supérieur monnayable sur le marché du travail (**motif économique) ;**
- obtenir un poste à responsabilités (**motif économique ou vocationnel**) ;
- se prouver qu'on est encore capable (en lien avec l'image que l'on a de soi) (**motif identitaire**) ;
- fuir un travail (**motif dérivatif**) ;



http://doc.univ-lille1.fr

- avoir une porte de sortie en cas de perte d'emploi (**motif vocationnel**) ;
- se situer professionnellement (**motif identitaire**) ;
- prendre du recul par rapport à ses pratiques (**motif opératoire professionnel)** ;
- acquérir de nouveaux savoirs (**motif épistémique**) ;
- se reconvertir professionnellement (**motif identitaire**) ;

Ce qui est intéressant de constater c'est que le plus souvent **plusieurs motifs sont invoqués simultanément pour justifier leur formation**. Ces motifs ne sont pas du même ordre : certains sont d'ordre extrinsèque ; les autres sont d'ordre intrinsèque. En outre, ce que nous avons pu constater c'est que les sujets fournissent d'abord des motifs liés au monde professionnel comme l'obtention d'un poste à responsabilités, avoir une porte de sortie en cas de perte d'emploi… avant de terminer dans les entretiens par des motifs d'ordre personnel, identitaire (alors même qu'ils n'en ont pas toujours conscience) comme se prouver qu'on est encore capable ou encore se reconvertir professionnellement[182]. Les hypothèses sur la présentation des motifs sont sûrement nombreuses ; nous en percevons au moins trois :

- les individus prennent conscience du motif identitaire au cours de l'entretien celui-ci servant alors de maïeutique ;
- les individus ne sont pas à l'aise avec ce motif ; ils ressentent une certaine gêne à l'idée d'en parler ; ils n'en parlent donc qu'à la fin parfois même pour certains hors enregistrement ;
- les individus ignorent ce motif et donc ils ne l'évoquent pas de manière explicite ; c'est l'analyse de l'entretien par le chercheur qui permet de le mettre en exergue.

[182] Nous classons ce motif dans la catégorie des motifs identitaires car cette reconversion est liée à une profonde remise en cause sur le plan personnel : les sujets entendent ainsi répondre à des aspirations profondes liées à leur conception de la vie, à leurs valeurs.



http://doc.univ-lille1.fr

Néanmoins, ce que nous constatons c'est que le **motif identitaire** est présent dans chacun des récits que nous avons recueillis. Comme nous venons de le dire, certaines personnes en ont conscience ; d'autres non. Ce motif est même **déterminant** pour ces adultes en formation qui ont tous comme point commun d'entamer une **reconversion professionnelle**. Ces personnes expliquent même que cette reconversion est fondamentale pour elles dans la mesure où elle leur permet d'être en **adéquation avec leurs aspirations profondes, avec leurs valeurs, avec leur mode de vie.**

Il y aurait donc à notre sens **deux niveaux de motifs d'engagement** : des motifs **facilement identifiables** donc « **mobilisables** » spontanément par les adultes en formation qui parlent de leur parcours de formation. Ceux-ci relèvent davantage de motifs externes ; des motifs **difficilement identifiables** et donc **moins facilement « mobilisables»** par les adultes en formation. Ceux-ci relèvent de motifs internes. C'est le cas du motif identitaire que nous avons repéré chez toutes les personnes que nous avons rencontrées. Les individus ne le mobilisent pas toujours explicitement souvent parce qu'ils n'en ont tout simplement pas conscience.

Après avoir identifié les motifs qui poussent les individus à retourner en formation, il nous faut nous intéresser au processus d'engagement en formation. En effet, celui-ci est directement en lien avec les motifs qui poussent les adultes à se former. Il appartient au « monde personnel ». Qu'en est-il du processus d'engagement en formation pour les personnes que nous avons rencontrées ?

### *a- Le processus d'engagement en formation*



http://doc.univ-lille1.fr

La notion d'engagement en formation concerne la période d'entrée dans la **phase exécutoire de la motivation** (Nuttin, 1991), c'est-à-dire le passage à l'action (s'inscrire ou participer à une formation, voire accepter de s'y rendre en cas de contrainte). L'engagement en formation recouvre les aspects de **déclenchement, de direction et d'intensité de la motivation**, appréhendés entre la décision d'inscription et le début de la participation aux activités pédagogiques proprement dites.

Selon P. Carré (2001) à la base du modèle théorique sous-jacent aux analyses empiriques de la motivation à l'engagement éducatif des adultes, on trouve trois concepts issus à la fois des formulations de la motivation selon E. Deci et R. Ryan d'une part (Vallerand & Thill, 1993) et selon J. Nuttin (1991) d'autre part. Ces trois concepts sont le sentiment d'**autodétermination**, la **perception de la compétence** et le **projet**.

### *b- Le sentiment d'autodétermination*

Le sentiment d'autodétermination, nous dit P. Carré, est issu des premières formulations théoriques de R. de Charms, selon lesquelles le **sujet social** a tendance à rechercher l'impression d'être la cause de son comportement, et tire satisfaction de ce sentiment. Cette dimension de la motivation traduit une **perception subjective** de la capacité de choix, ou pour le moins de marge de liberté et de manœuvre face à l'action à entreprendre. En réalité, la dimension « sentiment d'autodétermination » exprime la plus ou moins grande possibilité d'**affirmation du Moi** dans le choix de la formation. Nous verrons que cette volonté d'affirmer son « Moi » est très opérante chez les adultes que nous avons rencontrés.



http://doc.univ-lille1.fr

L'individualisation des parcours de formation professionnelle va dans ce sens puisque l'individu est en mesure d'opérer un certain nombre d'opérations à son initiative dans le cadre de son parcours de formation. Il s'agit même, comme nous l'avons montré précédemment d'une des conditions fondamentales de l'individualisation des parcours de formation professionnelle. D'ailleurs, toutes les personnes rencontrées disent **être à l'origine** de leur retour en formation ; nous avons même pu nous apercevoir durant l'entretien qu'il s'agissait d'un point important au ton[183] sur lequel les individus s'exprimaient et à l'insistance dont ils faisaient preuve en l'affirmant n'hésitant pas à le répéter à plusieurs reprises au cours de l'entretien. Nous vous présentons ci-dessous les résultats de notre analyse des entretiens concernant l'initiative de la formation pour chacune des personnes rencontrées :

| PERSONNES INTERROGEES | INITIATIVE DE LA FORMATION |
|---|---|
| 1) Marie | - C'est Marie qui met tout en œuvre pour accéder à la formation maîtrise au CUEEP sur les conseils de son ancien PDG. |
| 2) Martine | - Pour le premier CIF c'est Martine sur les conseils d'un « gars »<br>- Pour la première formation, c'est Martine<br>- Pour le deuxième CIF, la VAP ainsi que la formation, c'est également Martine. |
| 3) Sabine | - C'est Sabine qui s'est inscrit en maîtrise IUP après avoir cherché des adresses de centres de formation |

[183] Notre analyse tient compte à la fois de ce qui est exprimé par les individus mais également de la manière dont ils le l'expriment qui en dit sûrement aussi long que leurs paroles.



http://doc.univ-lille1.fr

| | |
|---|---|
| 4) Sarah | - C'est Sarah qui est à l'initiative de sa formation |
| 5) Pierre | - Pierre entame des démarches de formation sur proposition de sa directrice des ressources humaines |
| 6) Christophe | - C'est Christophe qui est à l'origine de son premier bilan de compétences<br>- C'est aussi lui qui prend l'initiative du deuxième bilan de compétences<br>- Quant à la formation, c'est également lui qui en est à l'origine |
| 7) Damien | - C'est Damien. Damien a de nombreuses fois été à l'initiative de formations y compris celle qu'il a entreprise à l'IUP |
| 8) Claire | - C'est Claire qui décide de s'inscrire en maîtrise IUP alors qu'elle pouvait également opter pour la licence de Sciences de l'Education. Mais ce qui la pousse à choisir l'IUP, c'est l'alternance et la possibilité d'acquérir de nouvelles |
| 9) David | expériences professionnelles<br>- C'est David qui prendra l'initiative de s'inscrire à Lille 1 sur les conseils d'une personne du centre de bilan de compétences |

Nous avons pu nous rendre compte durant cette recherche combien la décision, ou le choix de s'engager en formation doit selon les personnes rencontrées reposer sur leur propre jugement ou leur capacité d'initiative. En effet, les entretiens que nous avons recueillis montrent qu'il y a de l'illusion identitaire, illusion à propos de laquelle on peut penser que les sujets ne « s'illusionnent » pas. Mais malgré cela, il importe pour les sujets d'affirmer à l'interlocuteur que c'est bien eux qui sont à l'origine des décisions prises. Ainsi Marie déclare p.7 : « *Avant j'ai fait toute une démarche pour savoir ce que je voulais faire…* »



http://doc.univ-lille1.fr

allant même jusqu'à dire qu'elle veut décider de sa vie, de ce qu'elle en fait ; Martine dit quant à elle p.2 « […] *j'ai fait les démarches* » ; Sabine nous dit p.2 « […] *j'ai cherché des adresses et je suis tombée sur les formations proposées par le CUEEP* […] *je me suis inscrite en maîtrise IUP* » ; Claire dit quant à elle p.16 « […] *après c'est bien moi qui suis allée au bout de la démarche, aller chercher un dossier de candidature, le remplir* […] ». Certaines déclarations ont une connotation volontariste affirmée : « […] *je me suis aperçue qu'il fallait que je bouge, sans quoi ça allait être catastrophique et donc j'ai entamé des démarches* […] » (Sabine).

L'autodétermination est parfois présentée comme un **principe de vie** : c'est le cas de Christophe qui nous dit p.19 « […] *quand j'ai décidé de faire quelque chose je vais jusqu'au bout en général* ».

Selon P. Carré (2001), certains individus insistent sur la **détermination externe** de leur inscription ; pour notre part, nous n'en avons pas rencontrés. En effet, tous les individus rencontrés ont dit avoir été à l'initiative de leur formation. Nous pensons que ceci peut s'expliquer d'abord par l'âge des individus que nous avons interrogés (ils ont tous une longue expérience professionnelle et de formation) ; ensuite, par la formation envisagée au moment de l'entretien qui constitue une reconversion professionnelle. En effet, tous les individus avec lesquels nous nous sommes entretenue ont exercé des professions qui ne les satisfaisaient pas parce qu'elles ne correspondaient pas à leurs aspirations, et, entament une reconversion professionnelle qui vise à y répondre ; c'est particulièrement le cas de Sabine qui ne voulait pas enseigner et qui est obligée de le faire pour des raisons alimentaires nous dit-elle.

Cette reconversion constitue à n'en pas douter un **bouleversement dans leur vie** dans la mesure où elle entraîne des changements radicaux sur les plans



http://doc.univ-lille1.fr

personnel, éthique, social, économique notamment. Elle correspond à un changement de mode de vie, certains renonçant à des avantages professionnels (en terme de salaire en premier chef) non négligeables. Ainsi, Christophe nous dit que même s'il gagnait bien sa vie, ce qu'il faisait ne le satisfaisait plus. Il sait que le métier de formateur ne lui permettra pas de conserver son niveau de vie mais il est prêt à y renoncer pour faire un métier qu'il aime, en accord avec ses valeurs. De même, Marie sait qu'en s'orientant vers le monde de la formation elle aura un salaire divisé par deux et qu'elle entre dans un monde qu'elle connaît beaucoup moins bien. Pour autant, cela ne la dissuade pas d'y entrer.

Toutes les personnes rencontrées ont choisi le dispositif de formation en connaissance de cause, en fonction d'un programme et de modalités pratiques jugées intéressantes à leurs yeux ; c'est l'exemple de Claire qui décide de s'inscrire en maîtrise IUP à cause de l'alternance et de la possibilité d'acquérir de nouvelles expériences professionnelles. Cela n'empêchera pas certains d'être déçus car la formation ne correspond pas à leurs attentes, attentes d'autant plus fortes qu'il y va de leur « **construction** » ou « **reconstruction** » **identitaire.** En effet, plus les attentes sont grandes, et c'est le cas des personnes qui décident un « changement de vie », et plus la déception l'est aussi si la formation ne répond pas à ces attentes.

Sarah en est selon nous un parfait exemple. En effet, dans l'ensemble celle-ci est très déçue de la formation qu'elle a reçue car elle n'a pas répondu à ses attentes. Elle se dit particulièrement déçue des savoirs appris en formation et plus que déçue pour l'acquisition de nouvelles méthodologies (p.7 « *Aujourd'hui, j'ai au regard du volume de formation pu acquérir très peu de savoir* […] ; p.7 « *Après au niveau de la méthodologie* […] *j'ai été plus que déçue parce que ce n'est pas le cas, on n'aborde pas du tout ça !* »).



http://doc.univ-lille1.fr

Dans les entretiens que nous avons réalisés, rien ne laisse penser que les personnes ont subi des pressions pour le choix de leur formation[184]. La seule chose que l'on peut dire c'est que certains ont bénéficié des **conseils « éclairés »** de personnes issues de la formation soit lors de forums de la formation, soit en se rendant directement au CUEEP où ils ont été reçus par une personne qui leur a présenté les différentes formations dispensées et leurs débouchés. Ces personnes ont constitué, à n'en pas douter, des **personnes-frontières** dans la mesure où elles ont permis aux individus de poursuivre leur parcours de formation dans un sens. Ces conseils ont, en effet, plus ou moins pu « **orienter** » leur choix de formation. Nous pensons particulièrement à Christophe qui désirait devenir formateur et qui finalement s'inscrit en licence de Sciences de l'Education alors même que celle-ci ne mène pas au métier de formateur d'après lui.

D'aucuns y verraient la figure de la **soumission librement contrainte** développée par les psychologues sociaux (Beauvois & Joule, 1987) voire de la manipulation : p.12 « *J'ai cherché autre chose, j'ai trouvé le DUFA, je suis venu ici, j'ai vu X qui m'a expliqué que même avec un BTS, même avec un BAC+2 pourquoi pas faire une licence plutôt qu'un DUFA. C'est plus adapté à ton parcours.* […] » ; p.13 « *Je suis venu, et c'est là que je me suis trompé, entre guillemets dans la formation ; parce que je voulais être formateur mais une licence de Sciences de l'Education n'amène pas à être formateur spécialement quoi !* ». Ceci explique que Christophe sera lui déçu de sa formation (en licence).

### *c- La perception de la compétence*

[184] Mais il ya de l'influence.



http://doc.univ-lille1.fr

Selon P. Carré (2001), le deuxième concept à l'appui du modèle théorique sous-jacent aux analyses empiriques de la motivation à l'engagement éducatif des adultes est **la perception de la compétence**.

Selon E. Deci et R. Ryan (2000), la perception de compétence est le second facteur qui influence la motivation à entreprendre une action donnée. Cette notion décrit la **perception**, ici encore **subjective**, **qu'a le sujet de la probabilité qu'il a de réussir l'action dans laquelle il s'engage**. Il peut s'agir d'une perception de compétence ou d'incompétence.

**La perception de la compétence** à suivre la formation nous explique P. Carré peut être positive, comme dans les formulations suivantes : « C'est tout à fait faisable… Ca ne m'impressionne pas » ; « J'ai l'assurance de réussir le CAP, compte tenu de mon niveau et de mes capacités techniques » ; « C'est toujours de penser que tu vas y arriver, et moi c'est ça que j'ai pensé toujours » ; « On me le propose, c'est donc que je suis capable ».

**Une perception d'incompétence** prendra a contrario les formes suivantes : « Je sais bien que j'arriverai jamais à un tel niveau » ; « Je ne me sens pas très habile » ; « L'anglais … Ce qui me fait peur, c'est l'anglais ». Dans ce dernier cas, la perception de la faible compétence peut être imputée à la concurrence avec les stagiaires plus jeunes : « Je suis âgé et ma tête ne marche pas beaucoup » ; « Avec les jeunes, avec les BTS, et les niveaux d'étude qu'ils ont (…) on n'a aucune chance même si on révise (…) on voit bien qu'on n'a pas le niveau ».

Dans les entretiens menés, les personnes n'évoquent pas directement le problème de la compétence sauf pour dire que la formation au CUEEP est pour eux le moyen de se prouver qu'ils sont « **capables** » d'obtenir un niveau



http://doc.univ-lille1.fr

universitaire alors même qu'ils n'ont pas eu la chance de pouvoir en bénéficier en formation initiale. Il y a là un véritable **enjeu** pour eux. Nous citerons pour exemple Marie qui nous dit volontiers que sa formation au CUEEP correspond à un « *vieux rêve* » lui permettant de se prouver qu'elle est capable d'obtenir un BAC+5. Dans ce cas, la formation est perçue comme le moyen de se prouver « *qu'on est capable* » ; il y a donc une sorte « **d'instrumentalisation** » de la formation qui doit servir de « révélateur » de compétence ; on voit bien en quoi la formation est ici un véritable **acte-moyen**. Par conséquent, le « **doute** » sur leur « capacité de réussir » ne constitue pas un obstacle à l'engagement en formation, loin de là ; il constitue même un **moteur de cet engagement**. C'est parce qu'il y a un **défi** que cela en vaut la peine. N'oublions pas que, comme nous l'avons montré dans le chapitre 4, il existe une **relation linéaire positive entre la difficulté du but et la performance** : plus le but à atteindre est difficile, meilleure est la performance. C'est le cas chez les personnes rencontrées.

De même, les personnes évoquent leurs **qualités personnelles** (leur persévérance, leur ténacité notamment) pour expliquer la durée de leur engagement en formation. Elles sont de véritables « **alliés** » au service de leur motivation :

-selon Marie, c'est sa capacité à puiser un certain nombre de ressources en elle et à ne pas baisser les bras qui lui ont permis de concrétiser son projet de formation. D'ailleurs selon elle, c'est sa persévérance qui lui vaudra un retournement de situation et verra son acceptation en master1 alors même que ce n'était pas gagné ;
-selon Martine, sa persévérance et sa ténacité lui permettront d'aller jusqu'au bout de son projet de formation, elle n'hésite pas à refaire des dossiers quand c'est nécessaire et à s'encadrer d'interlocuteurs compétents ;



http://doc.univ-lille1.fr

-selon Sabine, c'est le fait qu'elle soit capable de se prendre en charge seule qui va lui permettre de venir à bout des projets qu'elle envisage ; elle n'hésitera pas à faire le « forcing » auprès de l'ANPE pour voir son bilan de compétences pris en charge. Elle sait aussi tenir compte des conseils que certaines personnes peuvent lui donner. Elle aura raison de le faire ;

-Sarah n'évoque pas de qualité la concernant et pourtant pendant l'entretien ce qui est marquant c'est qu'elle sait ce qu'elle veut ; d'ailleurs son parcours témoigne de cette qualité. Elle veut mener des activités d'ingénierie de formation et ne veut plus exercer des activités de formation ; c'est ce qui la décidera à se rapprocher du CUEEP ;

-Pierre quant à lui dit volontiers que sa stabilité familiale lui est d'un grand soutien. Il sait par conséquent s'appuyer sur les points forts de sa situation pour aller au bout de son projet ;

-selon Christophe, c'est sa persévérance qui lui permet d'aller au bout de ce qu'il entreprend ; il est aussi capable de s'entourer de professionnels compétents qui peuvent le conseiller ;

-selon Damien, c'est sa capacité à prendre du recul par rapport aux situations qu'il vit qui lui est d'une grande aide ; de même, il sait ce qu'il veut et il est décidé à tout faire pour y parvenir ; il est aussi prêt à s'investir pour parvenir à ce qu'il souhaite ;

-Claire dit volontiers qu'elle a un atout majeur, celui d'avoir fait du sport de haut niveau. Sans aucun doute le sport lui a permis de développer des qualités qu'elle n'aurait peut-être pas développées. Elle est tenace, persévérante et endurante ; c'est ce qui lui a permis de concrétiser son projet de formation et de le mener à son terme malgré les difficultés qu'elle a pu rencontrer ;

-David quant à lui affirme qu'il n'est pas de nature à pleurer sur son sort. Autrement dit, il essaie de tirer profit de toutes les situations qu'il vit. C'est ce qui lui permet facilement de rebondir après avoir vécu des situations difficiles ;



http://doc.univ-lille1.fr

Parce que des **obstacles**[185], les individus que nous avons rencontrés en ont à notre sens vécus. Ainsi,

-Marie a rencontré des obstacles au CUEEP (elle subit des tentatives de découragement, on lui refuse sa VAE) ; de même certaines de ses difficultés sont liées au fait qu'elle arrive dans une nouvelle ville ;

-Martine subit des pressions familiales opposées à son projet de devenir assistante sociale mais également à toute formation qu'elle désire entreprendre ; elle vit également difficilement les modalités de déroulement de la formation qu'elle a suivie grâce au premier CIF dont elle a bénéficié ; elle a également souffert des difficultés à monter son dossier de VAP ; enfin, elle éprouve des difficultés à tout gérer : le travail, la formation et la vie de famille ;

-Sabine se voit opposer un refus de l'ANPE de financer le bilan de compétences qu'elle a demandé ; en outre, elle a à subir les oppositions de ses parents qui ne comprennent pas qu'elle reprenne des études ; enfin, elle doit supporter l'opposition de son fils qui ne comprend pas qu'on puisse s'épanouir dans les études ;

-Sarah pour sa part n'envisage pas d'obstacles ni d'oppositions dans le cadre de son parcours ;

-Pierre voit comme difficulté le fait de faire des études universitaires à 40 ans ;

-Christophe mentionne comme obstacle le fait d'avoir « choisi » de faire une licence de Sciences de l'Education pensant qu'elle le conduirait au métier de formateur ; il souligne également son manque de connaissances théoriques qui a généré des difficultés d'adaptation et des lacunes ; il note par ailleurs le décalage, l'écart entre les attentes en entrant en formation IUP en alternance et

[185] Nous entendons ici la notion d'obstacle comme un événement susceptible d'entraver les intentions, les projets des individus. Cette notion d'obstacle est relative puisqu'elle dépend des capacités des individus à réagir. Ainsi, ce qui est considéré comme un obstacle par certains ne le sera pas par d'autres. Certaines personnes peuvent également constituer des obstacles. C'est le cas dans les entretiens que nous avons recueillis.



http://doc.univ-lille1.fr

la réalité ; enfin, il regrette l'absence de formation personnalisée qu'il identifie comme un obstacle ;

-Damien identifie clairement comme un obstacle le fait d'avoir une formation initiale quasiment nulle puisqu'il n'a pas le baccalauréat ; pour lui, être en maîtrise IUP alors qu'il n'a pas le baccalauréat est un obstacle ;

-Claire pour sa part souffre de l'incompréhension des autres à son égard et du manque d'ouverture de certains étudiants. Néanmoins, elle reconnaît volontiers que globalement les relations avec les étudiants se sont améliorées en cours d'année. Claire évoque aussi d'autres difficultés ; d'abord, elle reproche les flottements qu'elle a ressentis dans le cadre de la formation ; ensuite, elle identifie une difficulté sur son lieu de stage ; en outre Claire a eu beaucoup de difficulté à assumer la charge de travail qu'ont générée la maîtrise, le stage et la vie de famille. De même, le décès de sa maman en cours d'année a été difficile à vivre. Enfin, Claire se bat au moment de l'entretien pour décrocher un contrat pro afin de poursuivre sa formation dans les meilleures conditions financières et ainsi s'inscrire en M2 ;

-David identifie quant à lui clairement le décès de sa maman comme un obstacle ainsi que sa greffe de cornée puisqu'ils vont le perturber au point de gager sa réussite universitaire. Il doublera d'ailleurs son année de maîtrise IUP pour ces raisons et « passera à côté » de deux entretiens de recrutement en M2 IF.

Et ce qui est étonnant c'est que paradoxalement, au moment de l'entretien[186], ils ne les vivent pas tous comme des obstacles. **La notion d'obstacle est en effet relative**. Pour certains en effet, ces événements vécus malgré eux leur ont été bénéfiques. Ils leur ont permis d'évoluer. Ceci s'explique par la dynamique personnelle qui orientera la conduite de l'individu : deux personnes faisant face

[186] Ce qui ne veut absolument pas dire que ces événements relatés par les personnes n'ont pas été vécus comme des obstacles au moment de leur survenue. En disant cela, nous cherchons à mettre en évidence le travail du temps et du récit sur la perception des événements.



http://doc.univ-lille1.fr

à une même situation dite « objective », au même moment et dans les mêmes lieux, réagissent subjectivement de façon différente (Gaulejac et Taboada-Leonetti, 1994).

Ainsi, David dit volontiers qu'il a connu d'autres difficultés mais que paradoxalement elles ont été positives dans la mesure où elles lui ont permis de se « *poser* », d'analyser ce qu'il était en train de vivre. Pour donner un autre exemple, on retrouve la même idée chez Marie qui affirme ne pas raisonner en terme d'obstacles ; ainsi pour elle, ses difficultés ne sont pas des obstacles, « *elles ne sont que des difficultés* » et à ce titre elles ne l'empêchent pas d'avancer, bien au contraire.

Ces difficultés n'ont donc pas altéré de façon significative la motivation des personnes que nous avons rencontrées alors même qu'elles auraient pu avoir un effet « dévastateur ». On peut même penser que dans certains cas elles l'ont « renforcée ». En effet, hormis une personne (David qui abandonnera et ne terminera pas sa maîtrise), toutes ont mené leur parcours de formation en intégralité au moment de l'entretien, preuve que leurs difficultés n'ont pas altéré leur détermination, leur motivation mais également que leur projet était assez « solide » pour être mené à son terme.

Ce qui peut également expliquer la persévérance des adultes engagés dans la formation c'est le sentiment de « **bonheur** » qu'ils en retirent, ce que M. Csikszentmihalyi (2004) nomme le « **flux** » ou **expérience optimale**, termes qui désignent l'état dans lequel se trouve un individu fortement engagé dans une activité pour elle-même. C'est en particulier le cas de Sabine qui éprouve un bonheur sans égal en formation ou de Marie qui a « *une soif d'apprendre* », « *une vraie soif intellectuelle* » qu'elle n'a toujours pas étanchée au moment de l'entretien.



http://doc.univ-lille1.fr

Selon la théorie de référence, la combinatoire du sentiment d'autodétermination et des perceptions de compétence génèrera des **dynamiques** variées d'engagement dans l'action, depuis la résignation (et l'amotivation) jusqu'à l'investissement maximal dans l'action par la motivation intrinsèque. Selon E. Deci et R. Ryan (2000), besoin de perception de compétence et sentiment d'autodétermination recouvrent des propensions partagées par l'ensemble des sujets sociaux, qui les incitent à s'engager dans des situations stimulantes. De ce fait, ces besoins sont « des sources importantes de motivation pour l'apprentissage, l'adaptation, l'augmentation des connaissances et des compétences qui caractérisent le développement humain » (Vallerand & Thill, 1993).

A partir de là, que pouvons-nous dire des dynamiques d'engagement dans l'action des individus que nous avons rencontrés ? Toutes les personnes rencontrées attendent énormément de la formation entamée au CUEEP. Elles en escomptent des bénéfices à plus ou moins long terme tant du point de vue professionnel que personnel. C'est sans doute ce qui explique en partie leur implication dans la formation : les enjeux sont en effet de taille pour elles puisque, faut-il le rappeler, il y va de ce que nous pensons être leur **(re)définition identitaire** au sens de M. Kaddouri qui explique qu'elle résulte « de la remise en cause d'une identité déjà acquise » ou « d'une crise identitaire qui amène ceux qu'elle touche à se poser des questions sur leur devenir. Celles-ci se trouvent dans une période où elles se posent d'énormes questions existentielles (qui suis-je professionnellement, socialement, ou tout simplement personnellement) sans pour autant qu'elles aient les moyens d'y répondre » (Kaddouri, 2000, p. 204). Dans cette dynamique, selon l'auteur, « se mêlent différents processus de déconstruction et de reconstruction, de recomposition et de remaniements identitaires [qui] conduiront, probablement,



http://doc.univ-lille1.fr

la personne concernée sur une nouvelle reconfiguration de ses différentes dimensions et facettes identitaires ». (Kaddouri, 2000, p. 204)

D'ailleurs, à ce titre, signalons que pour beaucoup la formation constitue à la fois le « **révélateur** » d'une « **crise** » professionnelle, familiale, sociale voire identitaire mais également le moyen dont ces personnes disposent pour en sortir. Il ne faut pas en effet sous-estimer l'impact de la formation (qui vise dans leur cas à la reconversion professionnelle) sur leur parcours de vie et négliger de ce fait l'idée selon laquelle **se « former » n'est pas neutre** et engage bon nombre d'aspects (social, professionnel, familial, identitaire …) de la vie d'une personne. Comme le souligne Jean-Marie Barbier (Barbier, 2006, p. 57), « L'entrée en formation se situe dans une problématique d'événement ou de transition pour le sujet : *elle donne lieu fréquemment à un acte de délibération sur soi activant, […, l'ensemble des constructions représentationnelles*[187] *d'un sujet sur lui-même, sur ses activités, sur ses environnements, sur ses relations à autrui*[188] *».*

Nombre d'entretiens vont en effet dans ce sens. Ainsi en est-il de Marie qui, au moment de l'entretien, est en quête d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ayant beaucoup de mal à sortir de ce qu'elle vit comme un dilemme et qui la contraint à choisir entre la préservation de sa famille et son épanouissement personnel. Or, ce choix, elle ne peut le faire car il est trop coûteux : il correspond au « renoncement douloureux à l'un ou l'autre « Soi » [ce qui] crée une tension intra-subjective puisqu'il suppose une prise de décision excluante » (Kaddouri, 2006, p. 126). C'est aussi le cas de Martine qui

[187] Il s'agit des représentations du soi actuel, des représentations projectives de soi, représentations des représentations d'autrui sur soi, représentations de soi issues de l'image de soi donnée à soi-même et à autrui, affects identitaires, stratégies identitaires.

[188] Texte mis en italique par l'auteur.



http://doc.univ-lille1.fr

est en formation parce qu'étant issue d'un milieu social ouvrier a toujours besoin de « *se prouver des choses* ». Ce qui est intéressant également dans son cas, c'est que par l'intermédiaire de la formation elle va « *approcher* » le secteur du social dans lequel elle aurait voulu s'engager professionnellement mais qui lui a toujours été interdit par ses parents d'une part, son conjoint et ses enfants d'autre part. Or, elle laisse entendre à demi-mots qu'elle n'est pas loin de franchir le « *dernier* » pas qui la conduirait au monde du social. Pour Sabine, la formation est le seul moyen qu'elle a trouvé pour l'aider à trouver « *sa place* ». C'est en effet le seul endroit où elle ne se soit jamais trouvée bien ; la formation lui permet de donner un sens à sa vie. C'est également ce dont témoigne Christophe quand il reconnaît attendre de la formation professionnelle qu'elle lui apporte la reconnaissance dont il a besoin et dont il a manqué sa vie durant. Damien, quant à lui, entend bien se « *construire* » une identité qu'il revendique à travers la formation qu'il suit. Claire voit en cette reconversion professionnelle qu'elle a entreprise la possibilité de se « *réaliser* », de prendre une « *revanche* » sur la vie et ainsi « *rétablir l'ordre des choses* ». Enfin, David voit en la formation la possibilité d'enfin trouver « *sa voie* », lui qui comme les autres l'a longtemps cherchée.

Signalons que pour deux des personnes que nous avons rencontrées (Sarah et Pierre) les attentes à l'issue de la formation sont davantage exprimées en terme professionnel qu'identitaire, social ou familial. Ceci étant, d'une certaine manière, le fait même de vouloir « évoluer professionnellement », d'exercer des métiers qui leur plaisent est le signe d'un certain mal être, d'un certain mal vivre qui les pousse à s'engager dans une autre voie. Pierre a besoin d'être reconnu à sa « juste valeur », en témoigne le besoin qu'il a de voir reconnues ses compétences professionnelles. Ceci peut en grande partie s'expliquer par le fait qu'il manque de confiance en lui. Ce manque de confiance, il le doit à sa quasi absence de qualification puisqu'il dira lui-même qu'il n'a « *même pas le CAP* ».



http://doc.univ-lille1.fr

Quant à Sarah, elle n'a ni le parcours de formation, ni le parcours professionnel dont elle « rêvait »[189]. Elle sait depuis longtemps qu'elle reprendra un jour ses études et c'est ce qu'elle va faire comme pour achever un parcours qu'elle a dû momentanément laisser de côté et qui l'a privée de possibilités professionnelles.

Ce qui est intéressant de remarquer c'est qu'à aucun moment au cours de la formation, les individus interrogés ne remettent en cause leur compétence à réussir le parcours de formation dans lequel ils sont engagés, ceci pouvant également expliquer en partie pourquoi ils s'impliquent autant dans la formation. Ainsi, enjeux, sentiment d'autodétermination et de compétence sont-ils à notre sens liés pour expliquer l'engagement des adultes en formation. Ceci étant, ces trois facteurs ne sont pas à eux seuls suffisants ; la notion de projet et le rapport au temps qu'il implique expliquent en partie également la dynamique motivationnelle des adultes désireux de se former.

#### *d- Le projet et la représentation de l'avenir*

Le projet constitue la troisième dimension de la dynamique motivationnelle d'engagement dans la formation selon P. Carré (2001). Celui-ci entretient un lien non négligeable avec la représentation de l'avenir. En effet, il apparaît impossible de bâtir un projet qui ne tiendrait pas compte de conséquences à court, moyen ou long terme.

Selon P. Carré, le projet est appréhendé à travers trois concepts inférés de la théorie de J. Nuttin (Nuttin, 1991) : **la valence des motifs** (ou objets-buts), **l'instrumentalité de l'acte-moyen** (ici la formation) et **l'horizon temporel** de l'action.

[189] Elle a en effet dû arrêter ses études bien malgré elle.



http://doc.univ-lille1.fr

La valence du projet est appréciée à travers les expressions traduisant l'importance des motifs dans l'ensemble du cycle d'action, qui mène de l'inscription en formation au but final, en passant par les motifs terminaux ou intermédiaires. Elle constitue un véritable indicateur de la charge affective qui sous-tend le projet et s'exprime au cours des entretiens par le biais de qualificatifs comme « primordial », « important », « stratégique », ou au contraire « secondaire », « accessoire », voire « inutile ». Nous retrouvons des expressions du premier type dans les entretiens que nous avons menés. En effet, la particularité des personnes que nous avons rencontrées est qu'elles valorisent toutes la formation et, à travers elle, le projet de formation. Elle apparaît être pour eux la possibilité de « s'extraire » d'une réalité qui n'est pas satisfaisante à travers le projet de formation qu'ils ont imaginé pour eux. Elle constitue un véritable « *capital* » au sens de P. Bourdieu, capital économique certes mais aussi social et culturel[190].

Ainsi, nous retrouvons des expressions comme « *très importante* », « *échappatoire* », « *outil de revalorisation* », « *ascenseur social* », « *enrichissement* », « *avenir de l'humanité* », « *jubilation* », « *sans fin* », « *régulatrice* », « *fondamentale* », « *vitale* », « possibilité de rebondir*, d'évoluer professionnellement*, *de se reconvertir* » pour évoquer la formation. Aucun des individus interrogés n'envisage la formation de manière négative en elle-même. En même temps, cela se comprend dans la mesure où si tel était le cas, ces individus ne seraient probablement pas investis dans un parcours de formation

[190] Pour Pierre Bourdieu, chaque individu ne possède pas et n'hérite pas seulement d'un capital matériel, mais aussi d'autres éléments tout aussi importants dont il peut tirer des avantages matériels ou symboliques. Ainsi, il distingue : le capital économique (ensemble des biens possédés par un individu, ses revenus), le capital social (réseau de relations personnelles qu'un individu peut mobiliser quand il en a besoin. Ce réseau est en partie « hérité » ; c'est le cas des relations familiales. Il peut être « acquis ». Toutes les relations ne se valent pas : certaines sont plus efficaces que d'autres, ce qui crée des inégalités), le capital culturel (ensemble des ressources culturelles dont dispose un individu). Ces trois formes de capital, l'individu en hérite pour une partie, les constitue au cours de sa vie pour l'autre, et les transmet à ses héritiers. Notons que les inégalités concernent les trois formes de capital.



http://doc.univ-lille1.fr

comme celui-là. On peut en effet raisonnablement penser que s'ils s'y investissent c'est qu'ils s'y **(re)trouvent** ; ils y voient là un moyen de sortir d'une situation jugée pour le moins inconfortable, au pire invivable.

N'oublions pas qu'à terme, il s'agit pour eux de se reconvertir professionnellement mais également de se **(re)construire** au moins en partie « **identitairement** ». L'enjeu est donc de taille et les attentes en terme de formation importants.

L'instrumentalité selon P. Carré (2001) est la perception par le sujet de l'utilité de la formation dans la réalisation d'un projet plus large. Dans le cas des personnes rencontrées, il s'agit d'un véritable « **projet de vie** ». Elle s'apprécie d'une part à travers les motifs d'engagement, motifs intrinsèques, donc indépendants de résultats extérieurs, et extrinsèques, c'est-à-dire subordonnés à l'obtention d'un gain externe de la formation. Chez les personnes que nous avons rencontrées, la dimension « **instrumentale** » de la formation est bien présente. Et, il semble d'après l'analyse des entretiens qu'il soit possible de distinguer d'une part des **motivations intrinsèques**, d'autre part des **motivations extrinsèques**. Ces motifs d'ailleurs, bien souvent, se cumulent. Il peut y avoir une pluralité de raisons d'agir[191].

Parmi les motivations extrinsèques que nous avons relevées citons à titre d'exemples :

- la possibilité d'avoir un emploi à horaires fixes et « *de bureau* » ;
- le fait d'avoir un salaire confortable ;
- le fait de ne plus être soumis à une pression permanente ;

[191] Même si ces motifs ne sont pas à considérer de la même manière dans la mesure où ils ne sont pas mobilisateurs au même degré.



http://doc.univ-lille1.fr

- la possibilité d'avoir un emploi.

Mais ce qu'il faut constater c'est que ces motivations extrinsèques n'occupent que très peu de place dans les discours des personnes. En effet, les personnes insistent davantage sur les motivations intrinsèques qui les poussent à partir en formation ; ces motifs sont en lien étroit avec la **quête identitaire** des personnes :

- le fait que la formation constitue un enrichissement personnel ;
- le fait que la formation soit vitale ;
- le fait d'avoir la possibilité à travers la formation de se (re)trouver, de se construire une identité ;
- le fait de pouvoir se projeter ;
- le fait de vivre en adéquation avec ses principes, d'être en accord avec soi ;
- le fait d'être reconnu à sa juste valeur et d'avoir l'impression d'exister…

Tels sont les motifs qui sont invoqués de manière insistante dans les entretiens. Il y a donc une concurrence de ces raisons et des besoins qui leur correspondent. Cela nécessite alors de la part des personnes **un arbitrage**, **des choix** – qui ne sont pas sans rappeler que l'individu est **sujet, agent, acteur** de son parcours, de ses projets. Or, faire des choix c'est, par la force des choses, générer des deuils[192]. Ce qui n'est pas toujours simple à accepter.

Le caractère plus ou moins instrumental de la formation s'exprime dans nos entretiens par des formulations marquant l'assurance des individus comme c'est le cas pour David qui n'hésite pas à dire « […] *quand j'aurai mon master, ben, je sais que le salaire sera de l'ordre de 3000-4000 euros et ça paraît tout à fait*

[192] En effet, choisir c'est aussi renoncer.



http://doc.univ-lille1.fr

*normal*. ». Tous espèrent valoriser leur formation sur le marché du travail et à aucun moment nous avons ressenti le moindre doute à ce sujet dans les propos recueillis. Ceci peut également expliquer l'engagement en formation et la persévérance dont les individus font preuve[193].

Mais, bien plus que des bénéfices professionnels, pécuniaires…, les personnes interrogées savent qu'elles en retireront des bénéfices sur le plan personnel. Et, pour certaines personnes comme Sabine, ce motif est à lui seul suffisant. Rappelons que Sabine compte sur la formation pour trouver « *sa place* » dans la vie et ainsi donner du sens à sa vie. Ainsi, le monde personnel occupe une large place dans les préoccupations des individus au point d'être à l'origine de nombreuses orientations décisives dans leur parcours.

Enfin, la temporalité du projet joue un rôle dans la motivation des individus. Pour P. Carré (2001) les représentations de l'avenir ou de la temporalité au sens large qu'ont les individus constituent un déterminant majeur de la dynamique d'engagement en formation. Ainsi, les individus doivent pouvoir retirer des **bénéfices** de la formation qu'ils suivent et ce, dans un **futur plus ou moins proche**. On peut en effet raisonnablement penser que les individus qui s'engagent dans un projet de formation en attendent des bénéfices à plus ou moins long terme.

Pour certains, les bénéfices doivent pouvoir avoir des conséquences à court terme. C'est notamment l'exemple de Pierre qui dit partir en formation pour « « *acquérir des outils* », […] *évoluer dans l'exercice de son travail dès son retour dans l'entreprise* ». Pour d'autres, c'est à moyen terme que les bénéfices de la formation doivent produire les effets. C'est le cas de Damien qui reconnaît

[193] N'oublions pas que les conditions de la formation y sont sûrement pour quelque chose même si elles ne constituent pas un motif suffisant pour les personnes rencontrées.



http://doc.univ-lille1.fr

que la formation ne produira pas d'effets dans l'immédiat mais qu'il y aura des possibilités à moyen terme ou à long terme. Claire quant à elle est certaine des bénéfices qu'elle retirera de la formation mais n'est pas en mesure de dire quand celle-ci portera ses fruits. Cela transparaît dans ses propos : « *Je dis pas je serai là dans trois ou cinq ans, je ne suis pas capable de dire vers quel type d'entreprise* […] ».Ce qui est sûr, c'est que tous investissent à long terme par le biais de la formation ; c'est elle qui doit être garante de leur reconversion professionnelle et qui doit leur assurer l'employabilité qu'ils espèrent.

Dans tous les cas, il paraît difficile d'imaginer un projet de formation sans sentiment de « **manque** »[194] entraînant un « **besoin** » de formation. La formation a alors pour objectif de combler ce « manque » à plus ou moins long terme, tout dépend en fait de la nature du besoin et de la manière dont le « manque » est vécu par la personne. Le même manque peut en effet générer des effets différents d'une personne à l'autre et entraîner des attentes en terme de formation différentes. C'est bien ce sentiment de manque et la manière dont les personnes rencontrées l'ont vécu et ont réagi que nous avons approché grâce à ce travail de recherche. Ils ont réagi en formant le projet d'un parcours singulier de formation.

### 2- L'individu : quand le projet est la résultante d'une identité en crise …

Indissociables**, projet de formation et projet de vie** le sont chez les personnes que nous avons rencontrées. Il s'agissait là d'une de nos hypothèses de départ qui s'est trouvée validée par l'analyse des entretiens menés. Ainsi, rappelons que quel que soit le motif invoqué par les individus que nous avons rencontrés pour justifier le projet de formation, le projet de vie, et à travers lui la **quête**

[194] Spécifiquement dans un contexte de reconversion professionnelle.



http://doc.univ-lille1.fr

**identitaire**, est ce qui meut les adultes que nous avons rencontrés désireux de s'inscrire dans un parcours de formation. Ceci étant, comme nous avons eu l'occasion de la dire, ils n'en ont pas toujours conscience ; c'est la raison pour laquelle cette idée n'a pas toujours été verbalisée par les personnes dans le cadre de l'entretien[195]. En effet, les individus interrogés sur le(s) motif(s) de leur retour en formation en identifient souvent plusieurs sans toutefois pointer clairement le **besoin identitaire** ni le nommer. Et pourtant, il est bien présent dans tous les récits que nous avons recueillis.

Autrement dit, ce retour en formation motivé par la « **quête identitaire** » dit quelque chose des **aspirations profondes** des individus qui voient[196] par la formation la possibilité de se réaliser pleinement, de se construire, de se structurer, de régler cette crise dans laquelle ils se trouvent et qui génère un mal vivre. En témoignent les entretiens menés :

*Marie affirme que la formation joue un rôle très important dans sa vie ; elle la construit et structure sa vie, elle qui est toujours en quête d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle qu'elle a du mal à trouver parce qu'elle semble enfermée dans un dilemme qui la contraint à choisir entre la préservation de sa famille et son épanouissement personnel ;
*Martine affirme que la profession qu'elle exerce ne la satisfait pas pleinement, qu'elle est amenée à exercer des métiers dans lesquels elle ne s'épanouit pas et qui ne la comblent pas. D'ailleurs son récit se termine sur l'idée qu'il y a toujours un « mais » qui l'empêche de se satisfaire de ce qu'elle a, et ce, alors

[195] En revanche, il n'a pas été rare d'entendre certaines personnes évoquer cette quête identitaire hors enregistrement, à la fin de l'entretien et prendre conscience de l'impact de l'entretien sur la manière dont il leur permettait à tout le moins de « mettre en ordre » les événements racontés, et au plus de donner un autre sens aux événements racontés.

[196] De façon explicite ou implicite.



http://doc.univ-lille1.fr

même qu'elle reconnaît que l'emploi qu'elle occupe a des avantages qui lui font dire qu'elle n'est pas malheureuse ;

*Sabine affirme que la formation a une place prépondérante dans sa vie ; en effet, elle l'aide à reprendre confiance en elle et à répondre à certaines questions personnelles, existentielles pour lesquelles elle cherchait des réponses ;

*Sarah affirme volontiers que la formation est régulatrice d'une situation non achevée et qu'elle lui permet de se réorienter professionnellement afin d'exercer le métier qui lui convient ;

*Pierre affirme qu'il n'a pas naturellement confiance en lui, en ses capacités, et ce, probablement en raison de son manque de qualification professionnelle ; ceci explique qu'il restera opérateur de fabrication pendant très longtemps au sein de son entreprise. Pourtant, l'image que les autres lui renvoient de lui ne correspond pas à celle qu'il a de lui-même ; c'est ce qui finira par le décider à évoluer professionnellement ; il a besoin de reconnaissance ;

*Christophe affirme que la formation en général est importante dans sa vie ; elle lui a souvent permis de combler ses insatisfactions qui le poussent à toujours vouloir autre chose. Ceci explique que Christophe soit un homme de changements qu'ils soient liés à sa vie personnelle mais également professionnelle. Sa réorientation professionnelle vers la formation témoigne de son insatisfaction professionnelle, d'une certaine manière d'un « mal-vivre » qui l'ont poussé à reprendre des études ;

*Damien affirme que la formation est un élément vital qui lui permet de combler ses insatisfactions professionnelles. Il a besoin d'être reconnu dans le monde professionnel, c'est ce qui le poussera à se former dans le cadre de sa reconversion professionnelle vers le monde de la formation ;

*Claire affirme avoir cette incroyable envie de « continuer et de grandir », d'évoluer ; et selon elle, cela passe par la reconversion professionnelle qu'elle a entreprise vers le monde de la formation. Cette reconversion professionnelle,



http://doc.univ-lille1.fr

Claire la voit comme la possibilité de se réaliser en lui permettant de faire ce que finalement elle n'a pas pu faire en arrêtant ses études ;
*David affirme que sa vie durant il n'a pas exercé le métier qu'il aurait voulu ce qui explique qu'il est rarement satisfait du métier qu'il exerce. C'est cette raison qui l'amènera à en changer souvent avant d'envisager une reconversion professionnelle vers le monde de la formation.

Ils ont l'impression de ne pas être à leur **place**[197], de ne pas être reconnu à leur juste valeur et cela génère des conflits entre leur **identité réelle** et leur **identité souhaitée**. Cet enjeu, qui est de taille, est nécessaire à l'engagement des adultes en formation. Ainsi, « Même si le sujet est tout à fait convaincu que la formation produira bien les effets escomptés sur le plan identitaire, parce qu'elle est pertinente et qu'il croit assez à ses chances de la réussir, il ne s'engagera effectivement dans la formation que *si et seulement si*[198] il est suffisamment convaincu que la résolution de cette tension est importante et nécessaire pour lui, à ce moment-là de son existence. En effet, même s'il est persuadé de la pertinence et de l'accessibilité de la formation, s'y engager et soutenir cet effort jusqu'à son terme reste toujours un investissement relativement coûteux, que le sujet ne sera prêt à consentir que si l'enjeu a suffisamment d'importance à ses yeux » (Bourgeois, 2006, p. 107-108).

Toujours est-il qu'il faut toujours être prudent face à ces individus qui, parce qu'ils sont en recherche d'eux-mêmes, se trouvent dans bien des cas fragilisés. Il s'agit là d'une autre caractéristique des individus rencontrés.

Derrière le projet de formation des personnes que nous avons rencontrées, il y a donc une véritable **quête identitaire** (Kaddouri, 2002) qui se traduit par ce que

[197] Cette « place » que les dispositifs (quels qu'ils soient) qu'ils côtoient leur assignent.

[198] Termes mis en italique par l'auteur.



http://doc.univ-lille1.fr

l'auteur nomme les **dynamiques identitaires et les stratégies identitaires**. Ces quêtes identitaires, ces dynamiques et ces stratégies sont déterminantes à prendre en considération pour expliquer l'engagement des personnes en formation et les considérer comme des sujets « agissant ».

M. Kaddouri définit les **dynamiques identitaires** de la manière suivante : « Il s'agit d'une totalité complexe, jamais stabilisée puisque soumise de façon permanente à un travail identitaire de construction, de destruction et de reconstruction de soi. Effectué de façon consciente et/ou inconsciente, ce travail mobilise le vécu subjectif des identités héritées, acquises et projetées, en interaction tensionnelle avec des autruis significatifs qui agissent dans le cadre d'environnements divers (socioprofessionnels, culturels, politiques …) et des rapports sociaux surdéterminant les situations d'interaction » (Kaddouri, 2006, p. 129).

Cette définition appelle quelques précisions terminologiques avant d'aborder les dynamiques identitaires. En effet, que faut-il entendre par « identités héritées » ? « Identités acquises et projetées » ou encore « tensions identitaires » ? Il s'agit selon M. Kaddouri de composantes « indissociablement complémentaires et interactivement conflictuelles des dynamiques identitaires […] dont la construction, en interaction sociale avec des autrui significatifs, génère des tensions intra et intersubjectives » (Kaddouri, 2006, p. 122). Que sont ces tensions intra et intersubjectives ?

#### A- Les identités héritées

M. Kaddouri les identifient comme les identités « déjà là dont nous héritons de par nos origines socio-familiales » (Kaddouri, 2006, p. 123). Selon lui, certains



http://doc.univ-lille1.fr

de leurs éléments constitutifs sont modifiables (comme le nom, le prénom, la nationalité, l'appartenance à des groupes socioculturels…) ; d'autres au contraire ne le sont pas (comme l'appartenance familiale, la place au sein de la lignée, certaines dimensions biologiques …). D'ailleurs, une fraction de l'équilibre identitaire va dépendre de la manière dont la personne s'approprie ses différentes composantes héréditaires, composantes qui « lui sont quotidiennement, renvoyées à travers le regard d'autrui » (Kaddouri, 2006, p. 123).

Ces identités héritées expliquent en partie les réactions de certains actants du récit de vie des individus rencontrés face à leurs projets. C'est le cas des parents de Martine (agriculteurs) qui ne croient pas en l'ascension sociale de leurs enfants et leur tiennent des discours dans ce sens [p. 12 « *On a toujours entendu en fait chez moi, de toute façon, on est du milieu ouvrier, on restera dans le milieu ouvrier* »]. La mère de Sabine en est un autre exemple. En effet, ce sont ses origines sociales (ouvrière) qui lui font penser que les études ne sont pas indispensables pour une fille car elle pourra se « reposer » sur son mari [p. 5 « *Alors pour ma famille, de toute façon, c'était pas grave, je vous cite hein ! puisque je me marierai* »].

**B- Les identités acquises**

Selon M. Kaddouri, il s'agit des identités « que nous construisons dans le cadre de nos positions et appartenances socioprofessionnelles, et à travers les rôles sociaux que nous assumons. Cette construction ne se fait pas de manière décontextualisée mais en interaction avec les identités héritées et les identités visées » (Kaddouri, 2006, p. 123). Au moment des entretiens, les individus rencontrés s'étaient tous construits à travers les réseaux sociaux fréquentés, les



http://doc.univ-lille1.fr

activités professionnelles exercées une (ou des) identité(s) en interaction avec les identités héritées et visées. Ceci étant, ces identités n'étant plus satisfaisantes à leurs yeux, ils veulent tous en changer : la formation professionnelle leur servant alors de « tremplin » ou de « marchepied » pour se (re)définir ou (re)construire[199] une identité.

### C- L'identité projetée : le projet de soi pour soi

M. Kaddouri la définit comme « l'intention du sujet d'agir consciemment pour réduire une double distance (actuelle, potentielle) qu'il vit ou pressent subjectivement » (Kaddouri, 2006, p. 124). Selon l'auteur, la distance actuelle est définie comme celle qui sépare « son Soi actuel (ce qu'il est) de son Soi futur (ce qu'il voudrait être) ».

Quant à la distance potentielle, elle exprime un écart entre « le projet qu'il a sur lui-même (le projet de Soi pour Soi) et le projet qu'un autrui significatif a sur lui (le projet de Soi pour autrui) » (Kaddouri, 2006, p. 124). C'est le projet de soi pour soi qui sert de repère organisateur aux stratégies identitaires.

### D- L'identité projetée : le projet de soi pour autrui

Il s'agit ici d'un « projet voulu pour le sujet par quelqu'un d'autre que lui-même » (Kaddouri, 2006, p. 125), ce quelqu'un d'autre constituant alors un autrui significatif[200].

---

[199] Nous verrons la différence entre le (re)définition et la (re)construction quand nous aborderons la question des dynamiques identitaires.

[200] Selon Mead (1963), il existe autant d'autrui significatifs que de champs d'activités socio-affectivement investis par le sujet ; l'autrui politique, syndical, ethnique, familial, social, professionnel, …



http://doc.univ-lille1.fr

### 3- Les tensions identitaires

Selon M. Kaddouri, « notre identité comporte dans sa singularité, une pluralité de dimensions identitaires (professionnelles, sociales, familiales, de formation, …). Chacun d'entre nous, selon les cas et les situations d'interactions sociales, mobilise la ou les dimensions identitaires qui correspondent aux champs d'activités dans lesquels il se trouve impliqué. […] En fonction des enjeux identitaires, certaines composantes de l'identité peuvent entrer en tension. Certaines de ces tensions accèdent à la conscience du sujet, alors que d'autres agiront, en lui, et à son insu. » (Kaddouri, 2006, p. 125-126). Ces tensions peuvent être intra-subjectives ou intersubjectives.

Les tensions **intra-subjectives**, nous dit M. Kaddouri, sont engendrées par **l'incohérence et l'incompatibilité entre les identités héritées, acquises et visées**. Elles concernent donc la dimension temporelle de l'identité. C'est le cas d'un « sujet conduit à refuser une composante identitaire héritée de par ses origines socio-familiales ou résultant de sa trajectoire personnelle antérieure […]. La partie de soi, tant méprisée, mais réactualisée dans les interactions sociales par le regard d'autrui, rappelle un passé douloureux et une identité collant à la peau que le sujet fait tout pour oublier » (Kaddouri, 2006, p. 126). Il peut s'agir également de tensions générées par des incohérences et des incompatibilités au sein de l'axe spatial d'expression de l'identité. M. Kaddouri prend l'exemple d'une personne qui devrait interrompre une formation diplômante à laquelle il tient pour honorer une proposition professionnelle. Dans ce cas, « On a là deux types de « Soi » rendus incompatibles par et dans une situation nouvelle : le Soi en formation et le « Soi » professionnel (Kaddouri, 2006, p. 126). La décision excluante que cette situation suppose par le renoncement douloureux à l'un des « Soi » crée une tension intra-subjective.



http://doc.univ-lille1.fr

Nous en avons plusieurs exemples dans les entretiens. Ainsi,

- Christophe aimerait évoluer professionnellement mais il ne veut pas « *sacrifier* [201]» sa vie de famille avec ses filles ;
- Marie aimerait également évoluer personnellement mais ne veut pas non plus renoncer aux relations qu'elle entretient avec ses proches, d'autant qu'elle pense bientôt être grand-mère et que cela la touche énormément ;
- Sabine voudrait également évoluer professionnellement d'autant qu'elle a longtemps été sur une « *voie sans issue*[202] » mais elle veut avant tout « *préserver*[203] » sa famille ;
- Martine, en retournant en formation, avait fait le choix d'évoluer professionnellement mais malheureusement l'accident de son mari la « contraint » de renoncer pour se recentrer sur sa famille.

Les tensions **intersubjectives**, nous dit M. Kaddouri, sont engendrées par les **situations d'interaction sociales entre un sujet et ses autrui significatifs**. « La complémentarité et la congruence entre les objectifs et les enjeux respectifs renforcent l'intégrité identitaire de chacun. Alors que leur non-congruence ou leur incompatibilité risque de déstabiliser et de mettre en tension celui, parmi eux, qui ne dispose pas de ressources suffisantes pour supporter les effets de l'incompatibilité » (Kaddouri, 2006, p. 126). Ce qui nous semble important dans cette définition c'est **l'importance accordée aux autrui significatifs par les sujets**. Ils font partie du monde personnel des sujets et constituent en quelque sorte **une clef de compréhension de ce monde ainsi que de leur parcours**. L'exemple cité par l'auteur est celui d'un salarié qui est inscrit dans une dynamique identitaire de transformation alors que son responsable hiérarchique

[201] Nous reprenons le terme qu'il a utilisé.

[202] Comme elle le dit elle-même.

[203] Terme utilisé par Sabine.



http://doc.univ-lille1.fr

cherche à le maintenir dans son identité actuelle. Le projet de soi pour soi et le projet de soi pour autrui, n'étant pas compatibles, entrent en tension.

Ce qui est intéressant de remarquer c'est que quasiment toutes les personnes rencontrées vivent ou ont vécu des tensions intersubjectives avec des « autrui » qu'ils ont érigés en autrui significatifs:

- **Marie** nous explique que ses parents ainsi que sa grand-tante voulaient qu'elle soit institutrice ; c'est en tout cas l'image qu'on lui a renvoyée pendant toute son enfance (p. 12 « *Ah ben Marie sera institutrice* »). C'est la raison pour laquelle elle passe le concours de l'école normale à Paris. Mais, très vite, elle regrette d'avoir quitté sa région natale. De même dans son récit, Marie parle d'un « on » qui l'empêche de faire ce qu'elle veut. Ainsi, elle dit « *On décide pour moi* », « *On ne fait pas ce qu'on veut* ». Ce pronom personnel est, dans les deux cas, associé à l'idée que Marie est en réalité l'objet de l'action et non le sujet (agissant), ce qui, nous avons eu l'occasion de le montrer, est contraire à l'idée que Marie se fait de la manière dont elle veut mener sa vie ;
- **Martine** nous dit qu'elle n'a pas pu embrasser la carrière professionnelle qu'elle aurait voulue car ses parents en avaient décidé autrement. Elle voulait être assistante sociale mais ses parents refusent qu'elle exerce ce métier : elle doit faire un métier « p. 1 […] *propre, avec des horaires, un métier de bureau, idéal pour une fille… de leur point de vue* […] *ils étaient totalement opposés à la carrière sociale* […] ». Son mari la dissuadera également d'exercer le métier d'assistante sociale car « *C'est un métier qui ne paie pas …* » (p. 14). Plus tard, alors que Martine veut reprendre ses études au CUEEP, c'est sa mère qui cherchera à l'en dissuader : (p. 13 « *Non, mais t'es pas bien ! Avec deux enfants, on ne retourne pas à l'école ! C'est le monde à l'envers ! C'est du n'importe quoi !* ») ;



http://doc.univ-lille1.fr

- **Sabine**, dont nous avons déjà eu l'occasion d'identifier le rôle des parents et en particulier de sa mère, nous dit que c'est sa mère qui va la détourner de son projet initial de formation pour des raisons a priori matérielles [p. 1 « […] *ma mère ne voulait pas louer d'appartement* […] ». De même, ses parents ne prêtent aucune importance à la réussite professionnelle de Sabine puisque, étant une fille, elle pourra se « reposer » sur un mari qui aura une situation [p.5 « *Alors ma famille, de toute façon, c'était pas grave, je vous cite hein ! puisque je me marierai* »]. Ce sont aussi ses parents qui, par leurs discours, s'opposent à la reprise d'étude de leur fille [p.5 « […], *mes parents n'ont pas compris que je ne sois pas là, que ça me demande du travail, qu'à cet âge là on reprenne des études* […] ». Sabine nous expliquera enfin que sa personnalité s'est construite contre eux, contre leur fonctionnement, contre leur manière de vivre qui selon elle est « fermée » et « malsaine » [… p.13 « […], *elle s'est construite contre, contre ma famille* […] *qui est très fermée* […] »] ;
- **Sarah** nous explique que le directeur général de l'institut pour lequel elle travaille était opposé à sa demande de départ en congé individuel de formation mais qu'il a signé la demande persuadé que l'OPCA refuserait sa demande [p.2 « *Je lui dépose ma demande de congé individuel de formation que lui accepte de principe, qu'il soumet à un directeur général qui est tout en haut d'une pyramide, qui lui signe très rapidement mais persuadé que notre OPCA n'accepterait pas la demande* […] »] ;
- **Christophe** évoque le comportement de sa hiérarchie comme une des raisons qui va le pousser à quitter l'entreprise. Il n'est plus « en phase » avec leur manière de fonctionner. En effet, selon lui, sa hiérarchie n'est pas reconnaissante vis-à-vis du personnel de l'entreprise [p.3 « *Donc, il y avait des problèmes de non reconnaissance de la part des personnes et moi, ça me posait des soucis* »]. Il cite pour illustrer ses propos le cas des clients qui s'adressaient directement au chef de région ou au directeur



http://doc.univ-lille1.fr

régional qui, pour leur part, donnaient gain de cause au client dans la plupart des cas [p.3 « […] *si un client n'était pas content, il court-circuitait directement le représentant, il passait par le chef de région, le directeur régional et eux, ils donnaient leur aval au client en général* »] ;

- **Damien** évoque quant à lui la nouvelle direction du secteur commercial d'une des sociétés pour laquelle il a travaillé. En effet, celle-ci par sa « mentalité très alimentaire »[204] est en opposition avec les idées de Damien et le poussera à se séparer de sa société ;
- **Claire** pour sa part évoque de nombreux exemples de tensions intersubjectives que ce soit dans le « monde » professionnel ou académique. Nous n'en mentionnerons qu'un seul exemple pris dans la sphère professionnelle parce qu'il nous semble révélateur de ce que nous tentons d'illustrer. Nous évoquons les tensions qui vont naître entre la direction d'une des sociétés pour lesquelles Claire est amenée à travailler et elle-même au moment de sa grossesse. Claire est convaincue que sa grossesse ne perturbera pas son travail, ce qui n'est pas le cas de sa direction qui va se servir de ce motif pour engager quelqu'un d'autre sur son poste, « mettre Claire au placard » et la pousser ainsi à quitter l'entreprise [p.7 « *Donc je leur annonce ça, ils ne sont pas très contents* […]. *Donc je leur propose un, d'écourter mon congé de maternité puisque je suis cadre*, […] *de travailler à distance* […] *et ils n'ont pas choisi cette option là* » ; p. 7 « *Quand je reviens en septembre, je ne retrouve pas mon poste puisqu'évidemment elle a les choses en mains et fait tout pour me pourrir la vie* » ; «p.8 « *Donc officiellement* [je les quitte] *par un licenciement mais dans les faits par une transaction* »] ;
- **David** aura lui aussi à connaître des tensions intersubjectives notamment au moment de sa formation initiale. Il reconnaît volontiers que les études

[204] Ce sont les propos de Damien.



http://doc.univ-lille1.fr

de pharmacie, ce n'était pas son choix mais celui de sa maman [p.9 « *Ben, j'avais fait pharmacie avant et en fait pharmacie c'était pas mon choix initial, c'était pas mon choix ; c'était ce que ma maman aurait voulu que je fasse. Donc je me suis inscrit en fac de pharmacie* […] ».

Le cas de **Pierre** nous semble être particulièrement intéressant dans la mesure où, à notre connaissance, il n'évoque pas dans son récit de cas de tension intersubjective. Tout se passe pour Pierre comme si son parcours « allait de soi » aux yeux non seulement de ses proches mais aussi de son entourage professionnel ou académique. Que ce soient sa femme, sa fille, ses collègues sa direction, sa DRH, le centre de formation dans lequel il reprend ses études, tous, à leur manière vont contribuer de manière positive à la construction du parcours de Pierre et il en est conscient. Mais, ceci ne signifie pas à nos yeux que Pierre n'a pas vécu de tension intersubjective. Peut-être n'est-il tout simplement pas en mesure de les voir ou ne veut-il pas les voir pour des raisons qui nous échappent.

### 4- Les types de dynamiques identitaires

M. Kaddouri (Kaddouri, 2006, p. 131-136) a identifié **cinq types de dynamiques identitaires.** Même si elles ne sont pas toutes présentes chez les personnes que nous avons rencontrées, il nous semble intéressant d'avoir un aperçu de l'intégralité de la typologie pour mieux comprendre celles qui sont à l'œuvre dans les parcours analysés :

- les dynamiques de continuité identitaire ;
- les dynamiques de transformation identitaire ;
- les dynamiques de gestation identitaire ;
- les dynamiques de destructivité identitaire ;



http://doc.univ-lille1.fr

- les dynamiques d'anéantissement identitaire.

**Les dynamiques de continuité identitaire** ont pour but principal de permettre aux personnes de « prolonger, en la faisant perdurer une identité vécue de façon satisfaisante » (Kaddouri, 2006, p. 131). En réalité, dans ce cas, les personnes ont le sentiment d'être déjà comme ils auraient souhaité être. « La concordance entre leur identité actuelle et la représentation de leur identité visée fait qu'ils n'envisagent pas de changement identitaire à terme » (Kaddouri, 2006, p. 131.

Dans le cadre de ces dynamiques de continuité identitaire, il convient de distinguer deux types de projets identitaires :

- **Le projet identitaire d'entretien de Soi** dont l'objectif est de « faire perdurer une identité actuelle dont le sujet semble être l'acteur » (Kaddouri, 2006, p. 131) ;
- **Le projet de préservation de Soi** qui a pour objectif de le maintien de leur identité actuelle alors que les personnes sont « tributaires d'un autrui significatif qui, à tout moment, risque de remettre en cause l'identité acquise. […] L'enjeu est ici de taille. Il s'agit de sauvegarder, en la mettant à l'abri d'un danger qui la menace, la continuité d'une identité dont on se satisfait » (Kaddouri, 2006, p. 131).

Ces dynamiques de continuité identitaire ne sont pas à l'œuvre dans les récits que nous avons recueillis. Nous n'en dirons donc pas davantage les concernant.

**Les dynamiques de transformation identitaire** ont pour principal objectif l'acquisition d'une nouvelle identité et l'abandon de l'identité actuelle jugée non satisfaisante aux yeux des personnes. Ces dynamiques identitaires ont donc pour but de « faire advenir ce qui n'est pas encore là. Cette intention et les actes qui l'accompagnent inscrivent le sujet dans une démarche constructive et dynamisante » (Kaddouri, 2006, p. 132). C'est d'ailleurs de ces caractères



http://doc.univ-lille1.fr

constructif et dynamisant dont témoignent les personnes que nous avons rencontrées pour parler de la dynamique (qui inclut une période de retour en formation) dans laquelle elles se trouvent au moment de l'entretien quand elles évoquent la place fondamentale de la formation dans le parcours (Pierre, Christophe), le fait que la formation soit au service de la réalisation du projet (David), le fait que la formation offre la possibilité de rebondir voire de se reconvertir (Claire), de grandir (Claire), le fait qu'elle soit un élément vital (Damien), qu'elle permette de prendre une revanche et de rétablir l'ordre des choses (Claire), qu'elle soit régulatrice d'une situation non achevée (Sarah), qu'elle soit une échappatoire (Sabine, Martine, Marie) et procure une certaine jubilation (Sabine), qu'elle soit considérée comme un outil de revalorisation ou d'ascension sociale (Martine), un capital (Marie) ou encore qu'elle construise et structure la vie (Marie, Sabine).

Cette transformation identitaire, du point de vue spatial, permet de comprendre le passage d'un sujet d'un champ d'activité à un autre, d'un métier à un autre. N'est-ce pas le cas des sujets que nous avons rencontrés ? Ils ont quasiment tous décidé de changer d'activité professionnelle pour devenir formateur. Le seul qui, selon nous, ne soit pas dans cette dynamique de transformation identitaire est Pierre dans la mesure où son souhait est de retourner dans son entreprise mais cette fois-ci « diplôme en poche » et de faire valoir ses compétences. Nous aurons l'occasion de préciser dans quelle dynamique il se trouve ci-après.

Du point de vue temporel, ces transformations sont planifiées : elles sont donc programmées dans un certain temps par les personnes qui mobilisent les moyens nécessaires. Ainsi en est-il de Claire et de Damien. Claire semble avoir tout prévu. Elle a fait en sorte que son année de M2 soit financée par les ASSEDIC. C'est la même chose pour Damien qui a anticipé « l'après » maîtrise : il souhaite poursuivre ses études par un M2 et pour cela, il lui faut trouver un financement



http://doc.univ-lille1.fr

parce que ses droits aux ASSEDIC vont s'arrêter. Il s'est donc lancé dans deux démarches parallèlement : il a déposé une demande de prolongation de ses droits auprès des ASSEDIC et est en train de chercher une entreprise pouvant l'accueillir en contrat de professionnalisation. Il sait déjà que les ASSEDIC ont accueilli favorablement sa demande de prolongation. En revanche, au moment de l'entretien, il n'a pas encore vraiment trouvé de contrat de professionnalisation intéressant. Au mieux, il a obtenu un CDD de dix mois pour mettre en place une formation en ingénierie de formation technico-commercial dans le secteur du bâtiment.

**Les dynamiques de gestation identitaire** correspondent à un « travail identitaire latent qui s'effectue dans une période de remaniement et de recomposition des différentes dimensions de l'identité. Celui-ci débouchera, à terme, sur une nouvelle reconfiguration identitaire et se manifestera dans un nouveau projet de soi » (Kaddouri, 2006, p. 134).

Ces dynamiques se subdivisent en :

- **Projet de confirmation de soi** : l'enjeu est ici de « faire reconnaître une identité existante ou nouvellement acquise. Les sujets inscrits dans ce type de projet sont satisfaits de leur identité actuelle tout en la jugeant insuffisamment (ou pas du tout) reconnue par un autrui significatif duquel ils sont socio-affectivement et institutionnellement dépendants. Ils ressentent le besoin de sa validation et de sa reconnaissance officielle pour l'émergence d'un sentiment de confirmation de leur soi » (Kaddouri, 2006, p. 134). Nous pensons que Pierre s'inscrit dans cette dynamique identitaire ; son but est bien de montrer qu'il est compétent sur le poste auquel il a été promu. Pour



http://doc.univ-lille1.fr

cela, il lui fallait se former, acquérir des outils. Il sait que c'est à ce prix qu'il sera reconnu à sa juste valeur ;

- **Projet de reconstruction de soi** : dans ce cas, les personnes « vivent une blessure identitaire causée par un autrui significatif dont ils dépendent institutionnellement et affectivement. Les sujets concernés connaissent une fragilité identitaire alimentée par un sentiment d'humiliation et d'injustice qui les fait souffrir. L'enjeu identitaire est de réussir la restauration et la réhabilitation de leur identité. Il s'agit de retrouver l'estime de soi d'autrefois, c'est-à-dire, le retour à un état identitaire antérieur » (Kaddouri, 2006, p. 134-135) ;
- **Projet de redéfinition de soi** : dans ce cas, l'enjeu est la redéfinition d'un « soi devenu flou. Le sujet éprouve des sentiments d'incertitude et d'imprécision de ses frontières identitaires. D'où toute une série de questions concernant les raisons qui donnaient jusqu'alors sens à sa vie en la structurant. L'une des principales caractéristiques du sujet concerné est la présence combinée de doutes et d'espoir qui stimulent la réflexion, les actes et l'envie de se redéfinir en reformulant le sens de sa propre existence en lui donnant de nouveaux repères et ancrages identitaires. Il s'agit de se faire une nouvelle définition de soi, de se repositionner, se déterminer et de faire des choix » (Kaddouri, 2006, p. 135).

Nous n'avons pas rencontré de personnes ayant pour projet la reconstruction de soi ou la redéfinition de soi dans le sens qu'en donne M. Kaddouri.

**Les dynamiques de destructivité identitaire** peuvent « être l'œuvre d'un autrui significatif ou résulter d'une intériorisation, consciente ou inconsciente, d'événements destructeurs (trajectoires familiales, sociales, scolaires …) » (Kaddouri, 2006, p. 135). Il s'agit d'un processus qui peut avoir deux issues



http://doc.univ-lille1.fr

possibles : « le sujet, tout seul, avec l'aide d'autrui significatif ou grâce à une démarche thérapeutique, reprend confiance en soi et trouve le ressort qui lui permet de rebondir. Il passera, probablement par une dynamique de gestation qui à terme débouchera sur une autre dynamique identitaire. Il peut, également, voir son désespoir s'approfondir et s'aggraver. Il bascule alors vers la dynamique d'anéantissement de soi (c'est-à-dire vers sa propre destruction » (Kaddouri, 2006, p. 135). Nous pensons particulièrement à Sabine qui, sa vie durant, n'a pas été en mesure de « résister » aux pressions dont elle a fait l'objet, aux tensions identitaires qui l'ont tiraillée et qui l'ont menée de dépression en dépression. Au moment de l'entretien, elle commence à reprendre confiance en elle grâce, nous dit-elle, à la formation. Mais elle est encore très fragile, en témoignent les larmes qui ne cesseront de couler pendant l'entretien. D'ailleurs, quand nous l'interrogeons sur son avenir professionnel et personnel, elle nous dit ne pas en envisager. Elle est dans une démarche où elle « laisse venir ». Il est dans ce cadre difficile pour nous de ne pas envisager un possible (re)basculement[205] dans une dynamique d'anéantissement identitaire tant elle « va mal ».

**Les dynamiques d'anéantissement identitaire** concernent des personnes qui ont pour « caractéristiques communes de vivre de façon dramatique et destructurante leur soi. Ceux-ci ont été amenés progressivement à intérioriser une image négative et méprisante d'eux-mêmes. La honte, la culpabilité et la souffrance qui en résulte, la perte de la confiance et de l'estime de soi, psychiquement insupportables, conduisent à l'élimination d'un Soi devenu le siège de tous les « malheurs » » (Kaddouri, 2006, p. 135-136). M. Kaddouri d'ajouter : « Nous sommes, ici, en présence d'une perte du sens du rapport à soi-même, d'une perte de tout sens de son identité, c'est-à-dire de sa propre

[205] Nous évoquons l'hypothèse d'un (re)basculement car à plusieurs reprises dans sa vie elle s'est trouvée « au fond du gouffre » et s'est trouvée dans une dynamique identitaire d'anéantissement.



http://doc.univ-lille1.fr

existence » (Kaddouri, 2006, p. 136). Parmi les personnes rencontrées, aucune[206], selon nous, ne se trouvait dans ce type de dynamique. Cela s'explique en partie parce qu'au moment des entretiens tous avaient repris le chemin de la formation modifiant ainsi la dynamique identitaire dans laquelle ils se trouvaient.

C'est donc cette quête identitaire qui pousse l'individu-salarié à se mettre en projet et le motive. On perçoit bien combien les rapports à la formation ne sont jamais neutres ; ils sont à mettre en lien avec les « objectifs existentiels des sujets » (Bourgeois, 2006). Il s'agit d'actes identitaires « que le sujet pose dans la perspective de sa propre réalisation » (Kaddouri, 2006, p. 136). La formation ne prend sens et signification (Barbier, Galatanu, 1998) pour les sujets que si elle est intégrée en tant que composante de **ses stratégies identitaires**.

### 5- Les stratégies identitaires

« Ce sont les tensions intra et intersubjectives qui conduisent le sujet à mettre en place des stratégies identitaires dont l'objectif est la sauvegarde de l'intégrité de l'identité, le maintien de la cohérence de ses différentes composantes, ainsi que la garantie de l'authenticité du projet de soi pour soi (c'est-à-dire du projet identitaire » (Kaddouri, 2006, p. 122).

Ses stratégies ont pour but[207] de réduire l'écart entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui et/ou l'identité héritée et l'identité visée. Elles permettent en réalité de faire face à la douleur provoquée par une image de soi dévalorisée.

[206] Même pas Sabine selon nous.

[207] M. Kaddouri a mis en évidence à partir de ses travaux de recherche que les stratégies identitaires peuvent dans certains cas maintenir un plaisir éprouvé que le sujet cherche à prolonger parce qu'il résulte de la concordance entre l'identité vécue et l'identité visée (Kaddouri, 1999).



http://doc.univ-lille1.fr

Il s'agit d'actes comportementaux ou discursifs visant « d'une part, la gestion de la cohérence entre les différentes composantes de l'identité afin d'éviter leurs incompatibilités, d'autre part, le maintien de la cohésion identitaire afin de faire face à l'éclatement et à la dispersion des éléments de la totalité. La concrétisation du projet identitaire que permettent de telles stratégies, constitue, à notre sens, l'un des facteurs clefs de cette cohérence et de cette cohésion » (Kaddouri, 2006, p. 128).

En réalité, « les stratégies identitaires tentent la régulation et la résolution des tensions identitaires, alors que le projet de soi pour soi ou le projet identitaire, donne sens à l'existence. Il sert de principe organisateur aux stratégies et d'orientation à la dynamique identitaire » (Kaddouri, 2006, p. 128-129).

## Conclusion

Les résultats de nos investigations témoignent de parcours de vie d'adultes salariés engagés dans une démarche de formation. Celle-ci est le fruit d'un **besoin de formation** qui se traduit concrètement par un **projet de formation**. Ce besoin de formation et le projet qui en résulte ne sont pas sans lien, nous venons de le voir, avec une **remise en cause de l'identité du sujet** ; ils sont même, nous l'avons montré précédemment, pour la plupart des personnes rencontrées, révélateurs d'un état de crise de cette identité qu'il convient de (re)définir. C'est en tout cas, ce qui ressort des entretiens menés. Face à cette **crise de l'identité**, les individus « désireux d'agir », « capables d'agir » réagissent et agissent en adoptant des **stratégies** dans le cadre de **dynamiques identitaires**. Cet état de crise les conduit en effet à repenser le cours de leur vie professionnelle - à partir d'un projet de formation – voire dans certains cas de



http://doc.univ-lille1.fr

repenser le cours de leur vie personnelle. Ils le font à leur manière en mobilisant d'une part ce que Y. Schwartz (Schwartz, 2009, p.19) nomme le « **corps-soi** », et d'autre part « **des personnes ou des dispositifs frontières** ».

C'est à l'occasion de leur retour en formation qu'ils mobilisent les dispositifs juridiques de formation et les dispositifs de formation afin de répondre au mieux à leurs besoins, à leurs aspirations. Ainsi, ils se construisent un « Monde » opérant qui leur permet de mener à bien leurs projets en s'emparant de tout ou partie des autres mondes, en les « croisant ». Le « Monde » ainsi constitué est une **singulière alchimie,** fruit d'éléments (personnes ou dispositifs[208]) des autres « mondes », mais aussi d'eux-mêmes, que les personnes érigent en **éléments significatifs.**

Le projet de formation peut donc être lu comme **rencontre entre offres sociales dans des environnements sociaux, personnes ou dispositifs « frontières » et histoire personnelle, histoire singulière de ce qu'Y. Schwartz appelle « un corps-soi ».**

On pourrait penser dans l'absolu que l'agir humain peut être considéré comme une « **énigme toujours renaissante** » (Schwartz, 2009, p. 5). Ceci étant, nous avons pris le parti dans ce travail de recherche de montrer qu'il était possible, si ce n'est de « percer le mystère » de l'agir humain dans le cadre d'un parcours de formation d'individus salariés, tout au moins de **l'éclairer.** Nous avons eu l'occasion dans ce chapitre de montrer combien l'usager d'un dispositif de formation se trouve être « **à la croisée de mondes** » et que cet usager est également « **croiseur de mondes** », c'est-à-dire qu'il agit d'une certaine manière sur les mondes qui sont les siens afin de se créer son propre « Monde »,

[208] Dispositifs en tous genres.



http://doc.univ-lille1.fr

un monde dans lequel il peut évoluer le plus sereinement possible, un monde opérant pour lui, ce qui, nous avons eu l'occasion de nous en apercevoir, n'est pas évident même pour un individu motivé.

Ce « Monde » peut selon nous être considéré comme le « **fruit du travail** » de l'usager du dispositif de formation. Ce **travail** est le résultat d'une implication pleine et entière de l'usager du dispositif de formation, d'une implication de ce qu'Yves Schwartz (Schwartz, 2009, p. 25) pourrait nommer « **le corps-soi** ».

En effet, nous avons montré à travers les entretiens que nous avons menés que cette implication ne peut pas être superficielle étant donné les difficultés à élaborer et à poursuivre un parcours de formation quand on est salarié. Rappelons que celui-ci est souvent considéré par les personnes que nous avons rencontrées comme un « **parcours du combattant** » nécessitant de leur part courage et persévérance. La personne doit alors s'impliquer tant moralement, affectivement que physiquement. Il s'agit en quelque sorte d'une **« épreuve de soi[209] », « d'une épreuve de soi par soi »** au triple sens de sensibilité à quelque chose, de difficulté et en même temps, de test de soi par soi. C'est cette idée de « parcours du combattant » qui nous fait dire que le « monde académique » est un monde **fédérateur de tensions** dans la mesure où il « cristallise » toutes les tensions engendrées par les mondes : les tensions juridiques, académiques, domestiques, professionnelles notamment. Cela s'explique en grande partie parce qu'il est considéré par l'entourage de la personne en formation (conjoint, parents, enfants, …) comme le « monde de trop » alors même qu'il est fondamental dans le parcours de vie des salariés que nous avons rencontrés et qu'ils ne sont pas tous prêts à le sacrifier. Souvenons-nous que seule Martine

[209] L'expression est d'Yves Schwartz dans l'ouvrage déjà cité.



http://doc.univ-lille1.fr

dira vouloir arrêter ses études pour s'occuper de son mari qui, au moment de l'entretien, vient d'avoir un grave accident de voiture.

Alors l'individu en formation doit, en plus de son courage et de sa persévérance, faire preuve « **d'inventivité, d'ingéniosité** ». Il doit se montrer conciliant et « jongler » avec les différents mondes auxquels il est confronté et les différents dispositifs. Il fait des **choix** et parmi eux **des concessions**, il **arrange les mondes** à sa manière afin que ceux-ci deviennent « vivables » pour lui et peut-être aussi parfois pour les autres se « frottant » et « confrontant » à eux qui, par leur silence, leurs réactions, oppositions, appuis, conseils vont interagir. Il utilise les **dispositifs frontières** qui lui permettent d'aller d'un monde à l'autre. En cela, le sujet agit bien comme un « **artisan** » entrepreneur de lui-même et de son « Monde », « croiseur de mondes », les siens et ceux des autres, « **agenceur de mondes** », autant qu'il en est créateur, au service de son propre « Monde ».

Notons pour terminer que la sensibilité dont nous avons parlé plus haut ne s'apprend pas véritablement selon Y. Schwartz (Schwartz, 2009, p. 32). Elle « s'**imprend**[210] ». En effet, elle ne s'acquiert pas par des informations, par des concepts. « Cela s'éprouve dans une relation qui est toujours d'assez longue durée avec les gens auprès de qui on est engagé dans un processus dit de *formation*. […]. Cela se sent, dans la manière dont les partenaires d'une telle formation s'expriment, agissent – dans leur manière d'être » (Schwartz, 2009, p. 32). D'où, selon nous, l'importance des **personnes érigées en « autrui significatifs** » ou en « **personnes frontières** » comme nous avons pu le voir à l'occasion du monde personnel.

[210] Terme repris à Yves Schwartz.



http://doc.univ-lille1.fr

# CONCLUSION GENERALE



http://doc.univ-lille1.fr

A ce stade de notre travail de recherche, il convient de conclure sur les apports spécifiques, les résultats saillants que nous avons obtenus ainsi que sur les limites et perspectives de recherche qui lui sont attachées.
Nous avons pu le constater tout au long de ce travail, l'individualisation des parcours de formation est une réalité tant individuelle que sociale qui, certes, n'est pas récente mais qui perdure depuis le milieu des années 80. Cette réalité depuis son origine interroge, charme, inquiète mais laisse rarement indifférent dans la mesure où elle fait de plus en plus partie intégrante de la vie de chacun (Boutinet), l'obligeant parfois à « entretenir une relation » plus ou moins ténue et durable avec elle (singularisation). C'est précisément à cette relation, individualisation-singularisation, que nous nous sommes intéressée dans le cadre de notre travail de recherche en essayant de poser quelques jalons au travers des connaissances produites à la fois sur l'individualisation des parcours de formation mais aussi sur leur singularisation.

Après avoir repris dans un premier temps les apports spécifiques et les résultats saillants de la démarche et montré leur intérêt au regard de la communauté scientifique, nous exposerons dans un second temps les limites de ce travail. Dans un troisième temps, nous évoquerons les perspectives de recherche qu'il laisse entrevoir.

**Les apports spécifiques, les résultats saillants de la démarche et leur intérêt**

Nos préoccupations professionnelles nous ont conduite à nous intéresser aux parcours de formation des salariés que nous avions en formation. Nous cherchions en effet à comprendre les individus que nous avions en formation et notamment leur rapport à la formation. Pour ce faire, nous avons interrogé des individus salariés en reprise de formation inscrits dans un dispositif de formation au CUEEP de Lille en utilisant la technique du récit de vie. Les récits que nous



http://doc.univ-lille1.fr

avons recueillis nous ont servi à introduire une problématique qui consistait à apprécier des écarts entre une réalité individuelle, singulière (celle des individus que nous avions interrogés) que nous avons fait émerger grâce aux récits de vie, et d'autres réalités relevant de projets relatifs à autrui « pensés », imaginés par la Société et les différents mondes qui la constituent (les mondes juridique, domestique, professionnel et académique notamment) à partir de modèles de l'usager et de son parcours qu'elle anticipe. Etant donné l'objet de notre recherche, il était fondamental d'avoir accès directement à la parole des individus, parole à laquelle nous entendions donner toute sa place. D'où le choix de la technique du récit de vie qui, en outre, nous permettait d'avoir accès à cette parole dans l'histoire des personnes rencontrées et leur complexité.

Ces récits nous ont permis de « baliser » notre terrain de recherche, ses spécificités, ils nous ont confortée dans notre travail en faisant apparaître le lien qui existe entre l'individualisation des parcours de formation et leur singularisation, ils nous ont permis de perfectionner des représentations que nous avions à partir des indices qui avaient été livrés par les individus et, ainsi, ont fait évoluer notre réflexion. Ils ont également permis de mettre en évidence une part des processus et rapports sociaux qui sont à l'œuvre dans le cadre de l'individualisation et de la singularisation des parcours de formation.

En effet, au début ce notre travail, nous avions une « vague » idée de ce que nous cherchions mais nous ne voulions surtout pas nous « fermer des pistes » d'analyse et de compréhension de ces parcours de formation. L'analyse des récits s'est révélée très riche. Elle s'est déroulée en cinq temps : nous avons d'abord cherché à identifier les séquences-types de chaque parcours afin d'en mettre en évidence les différentes étapes, les événements marquants ; nous avons ensuite repéré les différents actants du récit des individus afin d'identifier si certains d'entre eux avaient joué un rôle particulier dans le parcours des



http://doc.univ-lille1.fr

personnes rencontrées, autrement dit avaient été des « autrui significatifs » ou des « personnes frontières » ; ensuite, nous avons recherché les classes d'argument qui structurent les récits des personnes et procédé à une « mise en intrigue » de ces récits (Dubar, Demazière) afin d'identifier les univers de croyances des individus ; en outre, nous avons exploité la richesse des entretiens en extrayant les autres données présentes que nous avons structurées autour de la notion de parcours de formation à savoir : les dispositifs juridiques de formation actionnés par les individus dans le cadre de leur parcours, les objectifs qu'ils poursuivaient en actionnant ces dispositifs, les bénéfices retirés de ces dispositifs, l'initiateur de leur formation, leur projet de formation, leur motivation, leur degré d'implication, les déterminants à ce projet, les stratégies d'information et d'élaboration de leur projet de formation, leurs marges de manœuvre et les alternatives à leur projet de formation, les stratégies mises en œuvre pour y remédier ainsi que les bénéfices qu'ils retiraient de la formation suivie. Ces récits ont enfin été l'occasion d'identifier la place de la formation dans le projet de vie des individus, les types de projets qu'ils mûrissaient (ou pas) au moment de l'entretien.

Le processus de recherche que nous avons construit a donc été à l'origine d'une amplification de notre objet de recherche puisqu'il nous a permis non seulement de répondre aux questions que nous nous posions au début de notre travail mais également de le reconfigurer en dégageant des axes de réflexion et de structuration que nous n'imaginions pas a priori.

Nous sommes arrivés aux résultats suivants :
Les individus en situation de retour en formation évoluent dans des « mondes » multiples et partiellement différents. Ces « mondes » nous les avons identifiés dans le cadre des récits que nous avons recueillis : il s'agit



http://doc.univ-lille1.fr

principalement des « mondes » juridique, académique, domestique, professionnel et personnel ;
Ces « mondes » ont leurs spécificités, leurs temporalités ce qui peut expliquer que parfois, à l'occasion de leur rencontre, ils génèrent des tensions dans la vie des individus ;
Ces « mondes » se côtoient ne marquant pas forcément de frontières étanches du fait des personnes érigées en « autrui significatif » ou en « personne frontière » par les individus :
Ces « mondes » sont partiellement en tension et que ces tensions se « rencontrent » et deviennent « saillantes » dans le dispositif de formation, lieu fédérateur de tensions ;
Ces « mondes » conditionnent d'une certaine manière l'utilisation des dispositifs juridiques de formation et dispositifs de formation par les individus et, de manière liée, leur « apprenance »[211] ;
L'individu « est agi » par ces « mondes » autant qu'il « agit sur ces mondes » et qu'il n'agit jamais sans raison.

Pour procéder à l'analyse de ces entretiens, nous avons dû nous outiller sur le plan conceptuel. Cette étape a été pour nous l'occasion de « faire dialoguer » nos entretiens avec les travaux des chercheurs. Nous avons tout d'abord dû clarifier ce que nous entendions par « monde » dans la mesure où nous faisions l'hypothèse que les individus côtoient différents « mondes » dans le cadre de leur retour en formation. Notre confrontation avec le « monde » des chercheurs nous a permis de définir la notion de « monde » et de la rattacher à celle de « point de vue » au sens de Prieto (1975) ou encore de « système d'arrière-plans » découpant, dans le réel, certains faits ou événements qui permettent à l'individu de construire une représentation ou un savoir (Béguin, 2007). Mais

[211] Terme repris à P. Carré (2010).



http://doc.univ-lille1.fr

avons pu également rapprocher cette notion de celle de « stratégie » (Goodman, 1992). En effet, comme le dit N. Goodman, « le sujet perçoit autant qu'il dessine ». Ainsi, le concept de « monde » postule une créativité située visant à rendre compte de la production de son milieu par le sujet. Il s'agit donc d'un « monde » construit par et pour l'action par le sujet, les actions étant adaptées en fonction de la situation. Et le sujet se situe à l'intérieur de ce « monde », s'y positionne de manière singulière, le « monde » de la formation n'échappant pas à cette singularisation.

Mais l'idée d'un sujet singularisant son parcours de formation nous conduisait à considérer l'individu comme un « sujet convaincu, voulant agir, capable d'agir, s'engageant et agissant » en vue d'apprendre. D'où nos considérations sur l'adulte en formation devant être considéré comme un véritable « sujet » au sens psychanalytique ou un « agent » au sens de la théorie physicaliste de l'agentivité. Dans ces développements nous avons montré combien l'individu de retour en formation :

Est capable de se fixer des buts positifs ou négatifs en fonction de ses objectifs ;

Se fixe des buts et agit en fonction de ses valeurs ;

Est capable de se représenter l'avenir ;

Est capable d'agir consciemment en utilisant les ressources (sociales, cognitives, économiques, familiales, …) qu'il a à sa disposition, est capable de les identifier et de les ériger en instruments au service de ses objectifs et de son parcours ;

Estime ce qui est attendu de lui, construit des hypothèses, des plans d'action et réoriente son parcours en fonction de ceux-ci ;

Entend « jouer » son parcours mais ne pas en être le « jouet » ;

Fait preuve d'habiletés prudentes et d'inventivité ou d'ingéniosité ;

Est capable de contrôler les effets du hasard ;

S'entoure pour parvenir à ses fins en mobilisant des « autrui significatifs », des « personnes frontières » ou des « dispositifs frontières ».



http://doc.univ-lille1.fr

Pour autant, les entretiens que nous avons menés nous ont également permis de montrer que l'adulte en formation ne jouit pas d'une totale liberté d'action sur son parcours de formation dans la mesure où il vit dans un « Monde », le sien, constitué de « mondes » déjà là, « mondes » qu'il ne peut ignorer. Ces « mondes » agissent sur lui autant qu'il est capable d'agir sur eux en faisant, de ce fait, un sujet non seulement « à la croisée de mondes » mais aussi « croiseur de mondes ».

A partir de là, il convenait de s'intéresser à ces « mondes » qui agissent sur le sujet autant qu'il agit sur eux. Nous les avons repérés à partir de l'analyse des entretiens que nous avons pu faire. Nous en avons identifiés cinq qui nous semblaient saillants dans les récits des personnes : le « monde juridique », le « monde académique », le « monde professionnel », le « monde domestique » et le « monde personnel ». Trois d'entre eux seulement ont fait l'objet d'un chapitre. Il s'agit des mondes juridique (chapitre 5), académique (chapitre 6) et personnel (chapitre7). Pour les deux autres, même si nous disposions d'éléments pour les identifier et en « dire quelque chose », nous ne pouvions prétendre pour autant à en faire une analyse individuelle étant donné l'orientation des entretiens et la manière dont ils ont été conduits. Néanmoins, ils ont trouvé à s'intégrer au sein des chapitres 6 et 7 de notre travail.

A partir de leur analyse, nous avons pu montrer combien ces « mondes » étaient opérants pour expliquer le parcours de formation d'un individu. Certes, nous avons constaté qu'ils ne l'étaient pas au même niveau ni de la même manière pour chaque individu. Nous ne pouvions donc faire l'économie de leur analyse ; ils constituaient selon nous la clé de compréhension des parcours individuels des personnes rencontrées. A partir de là, il nous restait à « imaginer » la manière dont nous allions restituer la logique des parcours de formation afin de faire



http://doc.univ-lille1.fr

ressortir le mieux possible la « place » occupée par chacun des « mondes » dans ces parcours et plus largement dans les parcours de vie des individus rencontrés.

Le premier « monde » auquel nous nous sommes intéressée a été le « monde juridique » ou « monde du droit ». Nous nous sommes aperçue paradoxalement que même si ce « monde » joue un rôle majeur dans le parcours de formation des individus salariés de retour en formation, on pourrait dire qu'il est « fondateur », il est quasiment absent des discours des sujets que nous avons rencontrés. En effet, nous avons montré combien les dispositifs juridiques de formation participent au projet de formation des individus rencontrés parce qu'ils sont pensés dans une logique d'individualisation des parcours de formation constituant même pour eux de véritables instruments au service de leur parcours. Ceci étant, nous trouvons peu de développements sur ces dispositifs dans les discours des personnes rencontrées. Ils sont seulement mentionnés au détour de l'entretien. Est-ce à dire que les individus en ignorent les vertus singularisantes alors même qu'ils sont capables de les mobiliser efficacement dans leur parcours ? C'est la question que nous nous sommes posée à l'issue de ces développements sur le « monde juridique ».

Le deuxième « monde » auquel nous nous sommes intéressée a été le « monde académique » ou « monde de la formation ». A l'issue de son analyse, nous sommes arrivée à la conclusion que trois « mondes » s'y « côtoient » : le « monde académique » (celui de l'université en l'occurrence) et le « monde professionnel » (celui du stage, de l'activité professionnelle), mais aussi le « monde domestique » (conjoint, parents, amis, enfants). Nous avons mis en évidence que la fréquentation de ces deux « mondes » se traduit par un dédoublement de l'activité productive : dans le « monde professionnel » il revient à l'étudiant de produire un résultat relatif à une action qui lui a été proposée en stage ou qu'il a suggérée (mission, commande, étude). Cette action



http://doc.univ-lille1.fr

a toutes les caractéristiques d'une tâche. Cette activité productive a également son pendant dans le « monde académique » où il s'agit de produire un mémoire professionnel. Entre l'activité productive observable dans le « monde professionnel » et l'activité observable dans le « monde académique » une relation s'établit qui peut être plus ou moins constructive pour les sujets et les organisations. Ceci étant, cette double activité productive n'est pas toujours évidente à mener de « front », surtout quand le « monde domestique s'invite à la table des négociations ». D'ailleurs, ce « monde domestique » souvent méjugé ou sous-estimé par le « monde académique » est finalement beaucoup mis en avant dans les discours des personnes que nous avons rencontrées parce qu'à bien des égards il a été déterminant dans leur parcours de formation. D'ailleurs, nous avons pu nous apercevoir que la manière dont les individus utilisent le « monde académique » fait que ce dernier n'est pas considéré comme le « monde » essentiel alors même qu'il est survalorisé par le « monde académique » lui-même. Les individus le considèrent comme un « monde transitionnel », « monde » de passage au même titre que le « monde juridique ». Ainsi, ces « mondes » comme nous avons pu le montrer ne constituent pas une fin en soi contrairement au « monde personnel », dernier « monde » qui a retenu notre attention, et qui nous a permis de resituer le parcours de formation dans le parcours de vie des individus rencontrés.

Le troisième et dernier « monde » qui a retenu notre attention est le « monde personnel ». En abordant ce « monde » nous entrions à notre sens directement dans la problématique du « Pourquoi apprend-on ? », de ce qui motive les personnes dans cet acte d'apprendre qui se traduit par un retour en formation, de l'énergie interne du sujet. L'analyse de ce « monde » comme celle des deux premiers s'est révélée riche. Elle a permis de « lever quelque peu le mystère » sur ce qui meut les adultes que nous avons rencontrés. A ce titre, nous avons mis en exergue que leur démarche de retour en formation est le fruit d'un besoin



http://doc.univ-lille1.fr

identitaire et que celui-ci a pour origine une remise en cause de l'identité du sujet. Très souvent, nous l'avons montré, cette remise en cause de l'identité est révélatrice d'un état de crise de cette identité qu'il convient de (re)définir. Ainsi, face à cette identité, les individus que nous avons rencontrés qui sont « désireux d'agir », « capables d'agir » agissent en adoptant des stratégies dans le cadre de dynamiques identitaires (M. Kaddouri). Ils sont alors amenés à repenser le cours de leur vie, et ils le font en mobilisant des dispositifs juridiques de formation et des dispositifs de formation. En fait, ils se (re)construisent un « Monde » en adéquation avec leur manière de concevoir leur parcours de vie.

Certes, cette « construction » n'est pas simple ; il s'agit comme nous avons pu le voir d'une « épreuve de soi par soi » (Y. Schwartz) car construire ce « Monde » nécessite une implication totale de l'individu due aux tensions générées par la rencontre des « mondes » qu'il mobilise (mondes juridique, académique, domestique, professionnel, personnel), par le fait que le « monde académique » est souvent considéré par les proches comme le « monde de trop » alors même qu'il est fondamental dans son parcours de vie et qu'il y va de l'identité des personnes que nous avons rencontrées. Mais elle se révèle « bienfaisante » et réparatrice. En tout cas, c'est bien en « artisan », en entrepreneur de lui-même et de son « Monde » qu'il agit se révélant être un sujet « à la croisée de mondes » et « croiseur de mondes ».

**Les limites attachées à notre travail de recherche**

Celles-ci sont à notre sens de deux ordres : d'ordre conceptuel d'une part et d'ordre méthodologique d'autre part.

Sur le plan conceptuel, il faut reconnaître la difficulté d'atteindre une connaissance approfondie de toutes les dimensions en jeu dans notre objet de



http://doc.univ-lille1.fr

recherche étant donné la complexité du support de notre recherche à savoir « l'être humain ». En effet, tout au long de notre travail, nous avons été confrontée à une question : « Comment comprendre ce qui par nature est complexe ? ». Cela a nécessité de notre part la prise en compte de champs disciplinaires multiples que nous sommes parvenue à mettre plus ou moins bien en adéquation.

Mais en disant cela, nous percevons une autre limite à ce travail de recherche. Elle tient au chercheur lui-même qui appréhende l'objet de la recherche sous un certain angle, avec ses valeurs, ses contradictions, ses connaissances et ses compétences, ses angles morts et ceux qui ne le sont pas … et qui, fort de tout cela et des données recueillies, élabore une construction plus ou moins artificielle. En effet, les résultats que nous venons de présenter sont le fruit d'un « construit » du chercheur qui a pris un minimum de risques et dans certains cas a fait preuve d'un minimum d'imagination ou d'audace. D'ailleurs, les « mondes » que nous avons analysés ne sont probablement pas les seuls à l'œuvre dans le parcours d'un adulte salarié en formation. D'ailleurs, peut-être aurait-il été possible d'adopter une autre classification ?

De même, les résultats que nous présentons n'ont qu'une valeur relative étant donné la méthodologie, la technique utilisées et le nombre de personnes ayant fait l'objet d'un entretien qui, dans notre esprit, ne devaient pas servir à produire des connaissances générales mais qui, au contraire, devaient produire des connaissances singulières mais, néanmoins, d'une certaine façon tout au moins, universalisables. De même, notre but était bien la compréhension d'un objet singulier et non son explication. Il s'agissait uniquement pour nous d'appréhender une partie d'un « Tout » en créant un espace d'intelligibilité afin de rendre compte du caractère unique, singulier des événements biographiques



http://doc.univ-lille1.fr

pour les individus les ayant vécus et tenant à des circonstances, elles aussi, singulières.

Enfin, ces résultats sont aussi relatifs étant donné la population qui a fait l'objet de notre travail. Rappelons que seuls les salariés inscrits dans un dispositif de formation au CUEEP ont fait l'objet de nos investigations.

**Pistes de réflexion et perspectives de recherche**

Le dernier point de cette conclusion traite des pistes de réflexion et de recherche qui peuvent s'ouvrir aux chercheurs pour poursuivre le travail amorcé. Les résultats saillants de ces travaux mais également les points qui n'ont pas, qui ont peu été approfondis ou élucidés constituent autant de pistes susceptibles de servir à des élargissements possibles de ce travail de recherche.

La première piste de recherche que nous entrevoyons si nous disposions de davantage de temps pour affiner la recherche thématique entreprise consisterait en l'investigation du monde professionnel que les usagers du dispositif de formation en question fréquentent et notamment, il serait intéressant de considérer ce que les usagers employeurs ont à dire sur l'individualisation et la singularisation des parcours de formation. Cette investigation aurait pour intérêts de pouvoir croiser les regards, d'identifier peut-être d'autres mondes à l'œuvre dans les parcours de formation et surtout de mesurer l'influence du monde professionnel sur le parcours de formation d'un autre point de vue. En effet, les employeurs ont-ils la même perception du parcours de formation d'un salarié ?

La deuxième piste de recherche que nous entrevoyons pour approfondir la recherche actuelle, serait d'élargir l'étude que nous avons pu faire à d'autres



http://doc.univ-lille1.fr

populations en utilisant les mêmes démarches, notamment aux étudiants de formation initiale. En effet, le rapport des personnes à la formation n'est pas l'apanage des salariés et il serait intéressant pour un organisme de formation d'avoir accès à la manière dont chaque individu élabore son parcours de formation, se construit un « Monde » opérant pour lui et tente tant bien que mal de concilier tous les « mondes » qu'il est amenés à côtoyer dans ce cadre. De même, il serait intéressant, chez les adultes, d'affiner les typologies en distinguant par exemple les personnes en reconversion, les demandeurs d'emploi, les salariés.

La notion de « monde » nous paraît également être une notion sur laquelle il serait intéressant de revenir. En effet, dans le travail de recherche que nous avons mené, nous avons identifié et retenu cinq « mondes » à l'œuvre dans le parcours des personnes que nous avons rencontrées. Néanmoins, des investigations complémentaires pourraient élargir le panel de « mondes » à l'œuvre dans les parcours. En effet, que dire par exemple du « monde de la maladie » qui est à l'œuvre dans certains parcours ? Ce « monde » est-il à considérer de la même manière que ceux sur lesquels nous avons travaillés ? Cette étude permettrait de compléter la compréhension des parcours de formation des salariés de retour en formation et pourrait avoir un impact positif sur la gestion des groupes en formation.

De même, en élargissant notre étude à d'autres types de population, il serait intéressant de vérifier si les « mondes » que nous avons mis en exergue pour les individus salariés de retour en formation sont toujours opérants ou si d'autres « mondes » sont à l'œuvre ; il serait alors possible d'affiner la typologie des mondes côtoyés par les personnes en formation.



http://doc.univ-lille1.fr

Une des pistes pourrait consister également à mesurer l'effet dispositif sur les processus de singularisation. Cela pourrait se faire en procédant à de nouveaux entretiens avec les personnes que nous avons rencontrées. Il pourrait être intéressant également de procéder à deux phases d'entretiens avec les futurs usagers du dispositif de formation dont il a été question dans cette recherche. Le premier se ferait au début de la formation et le second à la fin de la formation. Ainsi, il nous serait possible de mesurer, par comparaison, l'évolution des projets, des représentations, des intentions, du parcours, des discours … donc d'affiner nos connaissances sur la singularisation des parcours de formation.

Il serait enfin intéressant de mettre en œuvre d'autres méthodes d'investigation de manière à croiser les résultats obtenus, par exemple en se référent aux mémoires produits par les usagers du dispositif, en procédant à des questionnaires, en croisant les résultats avec ceux recueillis de personnes fréquentant un dispositif de formation à distance comme le master 1 EAD.



http://doc.univ-lille1.fr

# BIBLIOGRAPHIE

Astier P. (2006). *Habilitation à diriger des recherches*, Lille, USTL

Austin J.H. (1978). Chase, Chance, and Creativity: *The Lucky Art of Novelty*. New York, Columbia Univ. Press

Austin J.H., Vancouver J. (1996). « Goal constructs in psychology: structure, process, and content », *Psychological Bulletin*, 120, n° 3, 338-375

Baldwin C., Baldwin A., Sameroff A., Seifer R. (1989). The Role of Family Interaction in the Prediction of Adolescent Competence

Baltes M.M. (1996). *The many faces of Dependency in Old Age*. New York, Cambridge Univ. Press

Bandura A. (1982). "The psychology of chance encounters and life paths", *Am. Psychol*. 37, 747-55

Bandura A. (1986). Social Foundation of Thought and Action : A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall

Bandura A. (1991a). "Social cognitive theory of moral thought and action" *in Handbook of Moral Behavior and development*, W.M. Kurtines, J.L. Gewirtz (éd.), 1, 45-103, Hillsdale, NJ, Erlbaum

Bandura A. (1991b). "Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms", *in Perspective of motivation : Nebraska Symposium on Motivation*. RA

Bandura A. (1993). "Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning", *Educ. Psychol*. 28, 117-148.



http://doc.univ-lille1.fr

Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C. (1996*a*). « Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning », *Child Dev*. 67, 1206-1222

Bandura A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New-York, Freeman

Bandura A. (1998). "Exploration of fortuitous determinants of life paths" *Psychol. Inq*. 9, 95-99

Bandura A. (2001). « Social cognitive theory : An agentic perspective », *Annual Review of Psychology*, 2001, 52, 1-26

Barbier J.-M. (1998). *La formation des adultes : crises et recompositions*, conférence ESREA, Bruxelles, le 17 septembre

Barbier J.M., & Galatanu, O. (1998). *De quelques liens entre action, affects et transformation de soi.* Paris, PUF

Béguin P. (2004). « Mondes, monde commun et versions des mondes », *Bulletin de psychologie*, tome 57 (1)/469/janvier-février 2004, p. 45-48

Béguin P. (2005). Concevoir pour les genèses professionnelles. In P. Rabardel, P. Pastré (coord.), *Modèles du sujet pour la conception, dialectiques activités développements.* Toulouse : Octarès (p. 31-52)

Béguin P., Cerf M. (2004). « Formes et enjeux de l'analyse de l'activité pour la conception des systèmes de travail », *Activités*, volume 1, numéro 1, p. 54- 71

Béguin P. (2007). « Innovation et cadre sociocognitif des interactions concepteurs-opérateurs : une approche développementale », *Le travail humain*, 2007/4, Volume 70, p. 369-390

Belin E. (1997). *Une sociologie des espaces potentiels. Télévision dispositive et expérience ordinaire,* Louvain-la-Neuve (UCL, Département des Sciences Politiques et sociales, thèse dact.), Dienstbier (éd.), 38, 69-164, Lincoln, Univ. Nebraska Press



http://doc.univ-lille1.fr

Bernier P. (2006). *Droit de la formation, Un droit en devenir,* Paris, Liaisons sociales

Bernier P. (2007). *Le financement de la formation professionnelle, Comprendre, maîtriser et optimiser votre budget formation*, Paris, Dunod

Bertaux D. (2006). *Le récit de vie*, *l'enquête et ses méthodes*, Paris, Armand Colin

Berten A. (1999). « Dispositif, médiation, créativité : petite généalogie », in *Le dispositif, entre usage et concept,* Hermès 25, Paris, CNRS

Berton F., Correia M., Lespessailles C., Maillebouis M. (dir) (2004). *La demande de formation* : quelle place à l'initiative individuelle ?, Paris, L'Harmattan

Boltanski L. et Chiapello E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris

Bourgeois E. (2006). « Tensions identitaires et engagement en formation », in Barbier J. –M., Bourgeois E., de Villers G., Kaddouri M. (Eds) (2006). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*, Paris, L'Harmattan

Boutinet J.P. (1998). *L'immaturité de la vie adulte*, Paris, PUF

Boutinet J.P. (2004a). *Psychologie des conduites à projet*, Paris, PUF

Boutinet J.P. (2004b). *Vers une société des agendas, Une mutation de temporalités*, Paris, PUF

Boutinet J.P., (2007). *Penser l'accompagnement adulte*, Paris, PUF

Boutinet J.P. (2009). « Etre adulte et devoir en répondre sans toujours le pouvoir », O*ù sont passés les adultes ? Routes et déroutes d'un âge de la vie,* Paris, Téraèdre

Boutinet J. P., (2010). *Grammaires des conduites à projet*, Paris, PUF



http://doc.univ-lille1.fr

Bourdieu P. (2001). *Science de la science et réflexivité*, Paris, Raisons d'agir

Brackelaire J.-L., (1995). *La personne et la société. Principes et changements de l'identité et de la responsabilité*, Bruxelles, De Boeck

Brandtstädter J. (1992). Personal control over development : implication of self-efficacy", in *Self-Efficacy : Thought Control of Action,* ed. R Schwarzer, 127-145. Washington, DC, Hemisphere

Bratman M.E. (1999). *Faces of Intention: Selected Essays on Intention and Agency*. New-York, Cambridge Univ. Press

Bruter (C.P.). *Topologie et perception. Aspects neurophysiologiques*, t. II, Paris, Doin et Maloine, 1976.

Burns T.R., Dietz T. (2000). "Human agency and evolutionary processes : institutional dynamics and social revolution", in *Agency in Social Theory*, B. Wittrock (éd.). Thousand Oaks, CA, Sage. In press

Caillé A. (2007). *La quête de reconnaissance, nouveau phénomène social total,* Paris, La Découverte

Cardon D. (1997). « La coopération dans les situations de travail », in *Présentation, Réseaux*, 85, Paris, CENT/CNRS, p. 5

Carré P. (1992). *L'autoformation dans la formation professionnelle,* Paris, La documentation française

Carré P. (dir) (1999). « Motivation et engagement en formation », *Education permanente*, n°136

Carré P. (dir) (2001). *De la motivation à la formation*, Paris, L'Harmattan

Carré P. (2005). *L'apprenance. Vers un nouveau rapport au savoir.* Paris, Dunod

Carré P. *et alii*. (2009). *Traité de psychologie de la motivation*, Paris, Dunod



http://doc.univ-lille1.fr

Carver C.S., Scheier M. (1995). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge University Press

Caspar P. (1996). " Formation des adultes : quelques tendances lourdes et des faits probablement porteurs d'avenir », *Education permanente*, n° 127

Cassirer E. (1972). *La philosophie des formes symboliques*, 3 tomes, tome 1 le langage, Paris, Editions de Minuit

Chalmers A. F. (2008). *Qu'est-ce que la science ?* Paris, La Découverte

Charlier B., Nizet J., Van Dam D. (2005). *Voyage au pays de la formation des adultes, dynamiques identitaires et trajectoires sociales*, Paris, L'Harmattan

Charlot B. (1997). *Du rapport au savoir*, Paris, Economica

Cosnefroy L. (2009). "Les théories reposant sur le concept de but", in *Traité de psychologie de la motivation,* Paris, Dunod

Csikszentmihalyi M. (2004). *Vivre, la psychologie du bonheur*. Paris, Robert Laffont

Delory-Momberger C., Hesse R. (2001). *Le sens de l'histoire, Moments d'une biographie*, Paris, Anthropos

Delory-Momberger C. (2004). *Les histoires de vie. De l'invention de soi au projet de formation*, Paris, Anthropos

Deci E.L., Ryan R.M. (2000). "The "what" and "why" of goal pursuits : human needs and self-determination of behaviour", *Psychological Inquiry,* 11, 227-68

De Gaulejac V. (1999). *L'histoire en héritage, roman familial et trajectoire sociale,* Paris, Desclée de Brouwer

Demazière D., Dubar C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion, Paris, Nathan*.

Dubar C. (2001). *La crise des identités*, Paris, PUF



http://doc.univ-lille1.fr

Ehrenberg A. (2000). *La fatigue d'être soi*, *Dépression et société*, Paris, Odile Jacob

Elder G.H., Ardelt M. (1992). *Families Adapting to* Economic *Pressure : Some Consequences for Parents and Adolescents.* Presented at Soc. Res. Adolesc., Washington, DC

Elliot A.J. (2006). "The hierarchical model of approach-avoidance motivation", *Motivation and Emotion*, 30, 11-116

Emmons R.A. (2005). "Striving for the sacred : personal goals, life meaning and religion", *Journal of social Issues*, 61, n° 4, 731-745

Fabre M. (2004). Préface. In *Les histoires de vie, de l'invention de soi au projet de formation*, Delory-Momberger C., Paris, Anthropos

Ford M.E. (1992). *Motivating Humans : Goals, Emotions, and Personal Agency Beliefs*. Londres, Sage

Foucault M. (1975). *Surveiller et punir : naissance de la prison*, Paris, Gallimard

Foucault M. (1994). *Dits et écrits 1954-1988*, tome III : 1976-1979, p. 299 Paris, Gallimard

Fournier C. (2004). "Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation"*, Bref Cereq,* n°209, juin

Gaulejac V. de, Taboada-Leonetti, I. (1994). *La lutte des places : insertion et désintertion,* Paris, Hommes et perspectives/Desclée de Brouwer

Giddens A. (1984). *The Constitution of Society : Outline of the Theory of Structuration.* Cambridge, Polity/Berkeley, Univ. California Press

Goodman N. (1992). *Manières de faire des mondes.* Marseille, J. Chambon

Goodman N. (2006). *Manières de faire des mondes,* Paris, Gallimard

Gould S.J. (1991). *Quand les poules auront des dents*, Paris, Seuil



http://doc.univ-lille1.fr

Guilloux P. (1986). « Premier bilan de la négociation de branches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle », Droit social n°2, Février, p. 151 et suivantes

Guilloux P. (1990). « Négociation et adaptation professionnelle », Droit social n°11, Novembre, p. 818 et suivantes

Habermas J. (1987-2). *Théorie de l'agir communicationnel*, t.1 ; *Rationalité de l'agir et rationalité de la société*, t.2 ; *Pour une critique de la raison fonctionnaliste*, Paris, Fayard

Harré R., Gillet G. (1994). The Discursive Mind. Thousand Oaks, CA, Sage

Heinich N. (1995). « Façons d'être écrivain. L'identité professionnelle en régime de singularité », *Revue française de sociologie*, XXXVI, p. 499-524

Hermès 25. (2005). *Le dispositif, entre usage et concept,* Paris, CNRS

Honneth A. (2006). « Les paradoxes du capitalisme : un programme de recherche », *La Société du mépris, vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, La Découverte

Jacquinot-Delaunay G., Monnoyer L. (1999). « Il était une fois », avant propos in *Le dispositif, Entre usage et concept*, Paris, Hermès 25

Kaddouri M. (1996). « Place du projet dans les dynamiques identitaires », Education permanente, n°128, p. 135-151

Kaddouri M. (1999). « Innovation et dynamiques identitaires », *Recherche et formation,* 31, p. 101-112

Kaddouri M., Gohier C. (dir), Alin C. (dir) (2000). « Retour réflexif sur les dynamiques identitaires » in *La construction de l'identité professionnelle : recherche et formation*, Paris, L'Harmattan

Kaddouri M. (2002). « Les dynamiques identitaires, Questions pour la recherche et la formation », in *Recherche et formation*, n°41



http://doc.univ-lille1.fr

Kaddouri M. (2005). « Le soi : entre présentation et représentation », Education permanente, 162, p. 9-15

Kaddouri M. (2006). « Dynamiques identitaires et rapports à la formation », in Barbier J.-M., Bourgeois E., Villers de G., Kaddouri M., *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation,* Paris, L'Harmattan

Kaddouri M. (2007). « L'identité : une question ancienne sans cesse renouvelée », in Kaddouri, M., Lespessailles, C., Maillebouis, M., & Vasconcellos, M., *La question identitaire dans le travail et la formation*, p. 23-34, Paris, L'Harmattan

Kaddouri M., Lespessailles C., Maillebouis M., Vasconcellos M. (eds) (2008). « Les formations en alternance entre transition, socialisation et constructions identitaires », in *La question identitaire dans le travail et la formation,* Paris, L'Harmattan

Karoly P. (1999). "A goal systems-self regulatory perspective on personality, psychopathology and change", *Review of General Psychology*, 3, n°4, 264-291

Klein A. et Brackelaire J.L. (1999). " Le dispositif : une aide aux identités en crise », Paris, Hermès 25

Klein A., Marion P., (1996). "Reconnaissance et identité face à l'espace médiatique", in *Recherches en communication, 6*

Lainé A. (1998). *Faire de sa vie une histoire. Théories pratiques de l'histoire de vie en formation*, Paris, Desclée de Brouwer

Lainé A. (2000). « L'histoire de vie, un processus de « métaformation ». In *Education permanente*, n°142, p. 29-43

Latham G. (2004). « The motivational benefits of goal-setting », *Academy of Management Executive,* 18, n°4, 126-129



http://doc.univ-lille1.fr

Leclercq G. (2002). *Le prescripteur, l'usager et le pédagogue, lire l'agir éducatif,* Paris-Bruxelles, L'Harmattan et Contradictions

Leclercq G. (2003a). « Former et se former à l'ingénierie de formation », in *l'Ingénierie de* Formation, Education Permanente, n° 157, Coord. T. Ardouin, p. 149-162

Leclercq G. (2003b). « Développer et interpréter des dispositifs de formation », in *Revue des Sciences de l'éducation,* Vol.29, Num. 3, Montréal, p. 501-524

Leclercq G. (2003c). « L'évolution d'un dispositif de formation universitaire », in *Les sciences de l'éducation en question*, q*uestions vives*, l'évolution de la formation, Université d'Aix en Provence, p. 83-110

Leclercq G. (2003d). « Les différents usages de l'activité d'ingénierie de formation », in *Savoirs*, n° 2, L'Harmattan, p. 149-162

Leclercq G. (2003e). « Comment prend-on place dans les métiers de la formation continue ? », in *Les dossiers des sciences de l'éducation*, Coord. P. Bouyssières, Toulouse

Leclercq G. (2008). « Ecriture et Alternance, in *L'alternance, pour des apprentissages situés*, Education Permanente, n°173, p. 85-107

Leclercq G. (2010). *Dispositif de formation et environnement numérique, les contraintes informatiques*, Hermès Lavoisier, Coord. avec Varga R

Le Moigne J. –L. (1977). *La théorie du système général. Théorie de la modélisation*, Paris, P.U.F.

Locke E.A., et Latham G. (1990). *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall

Locke E.A., et Latham G. (2002). « Building a practically useful theory of setting and task motivation : in 35- year odyssey", *American Psychologist*, 57, n° 9, 705-717



http://doc.univ-lille1.fr

Luttringer J.M. (1979). “ La loi du 17 juillet 1978 relative à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de formation professionnelle”, Droit social n°, Février, p. 4 et suivantes

Luttringer J.M. (1991). « L’accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 », Droit social n°11, Novembre, p. 800 et suivantes

Luttringer J.M. (2000). “ Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation », Droit social, n°3, mars

Maddux J.E. (1995). Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment : Theory, Research, and Application. New York, Plenum

Maggi-Germain N. (1999). “A propos de l’individualisation de la formation professionnelle continue”, Droit social n°7/8, juillet/Août

Maggi-Germain N. et Correia M. (2001). « L’évolution de la formation professionnelle continue. Regards juridique et sociologique », Droit social n°9-10, Septembre/Octobre, p. 830-840

Malglaive G. (1981). Politique et pédagogie en formation d’adultes, Paris, Edilig

Malherbe J.F. (1981). *Epistémologies anglo-saxonnes,* Namur/Paris, Presse Universitaire de Namur et P.U.F

Martucelli D. (2007). « L’espace de l’identité », in Kaddouri, M., Lespessailles, C., Maillebouis, M., & Vasconcellos, M., *La question identitaire dans le travail et la formation*, p. 23-34), Paris, L’Harmattan

Mead G.H. (1963). *L’esprit, le soi et la société,* Paris, PUF

Montalescot M.J. (1979). « Congé de formation – plan de formation », Droit social n°2, Février, p. 36 et suivantes

Morin E. (1977). *La méthode, I, la nature de la nature*, Paris, Le Seuil, 17, 43, 66, 92, 93, 122



http://doc.univ-lille1.fr

Mucchielli A. (sous la direction de), (2004). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, Paris, Armand Collin

Nagel E. (1961). The Structure of Science. New York, Harcourt, Brace and World

Nuttin J. (1987). "Développement de la motivation et formation", *Education permanente*, n°88

Ochanine D. (1978). " Le rôle des images opératives dans la régulation des activités de travail", *Psychologie et Education*, vol. 2, p. 63-72

Osty, F. (2007). « L'identité au travail à l'épreuve de la crise », in Kaddouri, M., Lespessailles, C., Maillebouis, M., & Vasconcellos, M., *La question identitaire dans le travail et en formation*, (p. 69-83), Paris, L'Harmattan

Paillé P., Mucchielli A. (2003-2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin

Pasquier B. (1979). « Les droits au congé de formation professionnelle continue », Droit social n°2, Février, p. 23 et suivantes

Pasteur L. (1854). *Inaugural lecture*. Lille, Université de Lille

Piaget J. (1972a). *Problème de psychologie génétique*, Paris, Gonthier Denoël

Pineau G. (1983). *Produire sa vie*, Montréal, Edilig

Pineau G. et Marie-Michèle. (1983). *Produire sa vie : autoformation et autobiographie*, Montréal, Editions coopératives Albert-Saint Martin

Pineau G. (1998). *Accompagnement et histoire de vie*, Paris, L'Harmattan

Pineau G. (2000). *Temporalités et formation*, Paris, Anthropos

Pineau G. (2007). Présentation. In Boutinet, J.P., Denoyel, N., Pineau, G., & Robin, J.Y. *Penser l'accompagnement pour adulte, ruptures, transitions, rebonds*. (p. 163), Paris, PUF



http://doc.univ-lille1.fr

Possoz D. (1991). « Des expressions polysémiques : individualisation, personnalisation de la formation », in *Actualité de la formation permanente*, n°114, Sept-oct

Prieto L. J. (1975). *Pertinence et pratique. Essai de sémiologie,* Paris, Editions de Minuit

Quéré L. (1997). « La situation toujours négligée ? », Réseaux, Paris, P. 165

Rabardel P. (1995). *Les hommes et les technologies, approche cognitive des instruments contemporains,* Paris, A. Collin

Rabardel P., Pastré P., Samurçay R., « De l'apprentissage par les artefacts à l'apprentissage médiatisé par les instruments, in *Sujets, activités, environnements, approches transverses,* J. M. Barbier, M. Durand (dirs), PUF, p. 31-60

Ricoeur P. (1985). *Temps et récit. Le temps raconté*, Paris, Seuil

Ricoeur P. (1990). *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil

Roekens N. (2004). *L'individualisation des parcours de formation d'adultes : quels sont la place et le rôle du salarié dans le processus d'individualisation des parcours de formation d'adultes tel qu'il est rendu possible par le droit de la formation continue et sa mise en œuvre*, Mémoire de DEA, sous la direction d'André Tarby, professeur des Universités, soutenu au CUEEP de Lille, Septembre

Roekens N. (2009). « Accompagnement et individualisation des parcours de formation professionnelle : pour en finir avec les idées reçues … », Lille, revue Transformations, n°2, Avril

Roekens N. (2009). « Le récit de vie comme fondement méthodologique d'une recherche : questions d'éthique et d'épistémologie », 2ème Colloque International Francophone sur les Méthodes Qualitatives. Enjeux et stratégies, les 25 et 26 juin 2009, Lille



http://doc.univ-lille1.fr

Rogers C. (1967). *Le développement de la personne*, Paris, Dunod

Rosnay (J. de). (1966). *Les origines de la vie, de l'atome à la cellule*, Paris, Le Seuil

Rosnay (J. de). (1975). *Le macroscope. Vers une vision globale*, Paris, Le Seuil

Ruano-Borbalan J.-C. (dir) (2003). "Former, se former, se transformer", *Sciences humaines,* hors-série n°40, mars-avril

*Savoirs* (2004). « Autour de l'œuvre d'Albert Bandura », numéro hors série

Schwarz S. (1992). « Universals in the content and structure of values : theory and empirical tests in 20 countries », in M. Zanna (éd.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 25 (1-65), New York, Academic Press

Schwartz Y. (2009). *L'Activité en Dialogues, Entretiens sur l'activité humaine (II),* sous la direction de Yves Schwartz et Louis Durrive, Paris, Octarès

Schwarzer R. (éd.) (1992). Self-Efficacy : Thought Control of Action. Washington, DC, Hemisphere

Sève L. (2005). *Emergence, complexité et dialectique*, Paris, Odile Jacob

Tarby A. (1994). " Le sujet-apprenant a-t-il une place dans le droit de la formation ?, Biennale de l'Education et de la Formation, Paris, La Sorbonne, du 9 au 12 avril

Tarby A. (1994). « La démarche qualité appliquée à la formation, où en est le droit ? », Droit social n°6, Juin, p. 570 et suivantes

Tarby A. (1998). « L'individualisation de la formation dans le droit français », colloque ESREA, Louvain, du 17 au 20 Septembre

Tarby A. (2005). *Un nouveau droit de la formation, Pour les entreprises et pour les salariés*, Paris, L'Harmattan

Vallerand R. J., Thill E. (dir.) (1993). *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval, Vigot.



http://doc.univ-lille1.fr

Vasconcellos, M. (2007). « Identité, professionnalisation et formation », in Kaddouri, M., Lespessailles, C., Maillebouis, M., & Vasconcellos, M., *La question identitaire dans le travail et la formation*, (p. 149-163), Paris, L'Harmattan

Vermesch P. (2006). *L'entretien d'explicitation*, Paris, ESF

Vinck D. (1999). « Les objets intermédiaires dans les réseaux de coopération scientifique. Contribution à la prise en compte des objets dans les dynamiques sociales, *Revue Française de Sociologie*, 40(2), p. 385-414

Vygotski L. (1997). *Pensée et langage*, Paris, La Dispute

Winnicott D. W. (1975). *Jeux et réalité*, Paris, Gallimard

Wittgenstein L. (1958). *Philosophical Investigations*, Oxford, Basil Blackwell

## DOCUMENTS ELECTRONIQUES

Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, www.encyclopedie-de-la-formation.fr/IMG/pdf/ANI_**9_juillet_1970**.pdf

Accord National Interprofessionnel du 26 Octobre 1983 relatif à

Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, www.centre-inffo.fr/v2/cpnfp/32700.phtml

Accord National Interprofessionnel du 20 Septembre 2003 relatif à l'accès des salariés tout au long de la vie professionnelle, www.cftc.fr/e_upload/pdf/ani_formation.pdf



http://doc.univ-lille1.fr

Accord National Interprofessionnel du 5 Décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

http://www4.centre-inffo.fr/v2/cpnfp/NT327642.phtml

Accord National Interprofessionnel du 11 Janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, www.centre-inffo.fr/blog/reforme/.../ANI_modernis7f5a.pdf

Accord National Interprofessionnel du 7 Janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, www.centre-inffo.fr/IMG/pdf_ANI_**7_janvier**.pdf

Loi N° 71-575 du 16 Juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, parue au J. O. du 17 Juillet 1971, www.legifrance.gouv.fr/.../PFEB7.htm

Loi N°78-754 du 17 Juillet 1978 modifiant certaines dispositions du livre IX du code du travail relatives à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, parue au J. O. du 18 Juillet 1978, www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/SSHBCB.htm

Loi N° 84-130 du 24 Février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du



http://doc.univ-lille1.fr

travail, parue au J. O. du 25 février 1984, www.senat.fr/dossiers.../**lois**-promulguees-**1984**.html

Loi N° 92-678 du 20 Juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses dispositions relatives à l'Education Nationale, parue au J. O. du 21 Juillet 1992, www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo..

Loi N° 2002-73 du 17 Janvier 2002 dite loi de modernisation sociale, parue au J. O. du 18 Janvier 2002, www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/SPECE.htm

Loi N° 2004-391du 4 Mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, parue au J. O. du 5 mai 2004, www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl03-133.html

Loi du 24 Novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, parue au J. O. du 25 Novembre 2009, www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?



http://doc.univ-lille1.fr

# ANNEXES

## Annexe 1-Entretien n° 1

- Donc, je m'appelle Marie, j'ai 44 ans. Je vis à L… depuis 2 ans à peu près. Donc pour reprendre les choses dans l'ordre chronologique, j'ai donc passé mon bac, un bac littéraire que j'ai eu et j'ai ensuite réussi le concours d'entrée à l'école normale, puisqu'à l'époque on le passait juste après le bac. C'était à P… puisque papa avait été muté à P…, donc j'ai passé le concours à P… et j'ai donc intégré l'école normale ; j'ai fait un stage de 6 mois avec des CP et des maternelles et je me suis très vite rendue compte que je ne pourrai pas faire ce métier là ; non pas à cause des enfants, mais parce que je ne supportais pas d'être enfermée toute la journée dans une classe en face des mêmes élèves, avoir les mêmes collègues ; je voyais des gens qui étaient là depuis des années, qui n'avaient pas bougé et j'étais jeune, j'avais envie de voir la vie, de vivre, et j'avais le sentiment d'être enfermée là-dedans. En plus, l'école normale à l'époque, c'était un engagement ; il fallait signer un engagement de 10 ans ; quand on avait réussi le concours, on avait deux ans pour se décider, après c'était fini, on était bloqué. Donc j'ai démissionné au bout d'un an, j'attendais un bébé, donc je voulais m'occuper aussi de mon bébé, redescendre dans la région d'origine qui était L…. Donc, je me suis mariée, j'ai eu mon bébé, on a restauré une vieille maison, et j'ai eu un deuxième bébé et après en fait, quand mes enfants ont été tous les deux scolarisés, ma fille était en maternelle, elle devait avoir 2 ans ½, j'ai commencé à me dire qu'il fallait peut-être que je fasse un petit peu autre chose que de m'occuper de mes enfants et en fait j'ai… ben j'ai habité une cité médiévale et il n'y avait rien de fait pour les touristes qui venaient se promener le dimanche. Donc j'ai monté un petit projet, euh… en allant voir le maire du village, en lui disant « Ben voilà, on pourrait faire un office du tourisme etc… » Donc il y avait déjà une petite équipe de bénévoles qui travaillaient mais il n'y avait rien de structurer, donc il a accepté et j'ai commencé comme ça à faire des vacations. Et après mon poste au fur et à mesure, je l'ai… à chaque fois j'ai monté des projets pour faire que mon poste grossisse un peu et pour euh… pour pouvoir être permanente, pour pouvoir passer l'agrégation des monuments historiques, pour engager des bénévoles, enfin faire plein de choses. Cela, ça a duré une dizaine d'années, c'était super, je gagnais très mal ma vie mais c'était génial, je m'éclatais, c'était super intéressant, ma qualité de vie était



http://doc.univ-lille1.fr

préservée avec mes enfants, donc vraiment c'était bien. Et puis un jour, il y a un jeune chargé de mission, cadre dynamique qui est arrivé et qui avait un poste au sein de la mairie, parce que c'était quand même une commune de 3000 habitants et qui a dit euh… ben qui a commencé à me dire « Ben oui, mais Marie vous n'allait plus vous occuper des journalistes, vous n'allez plus vous occuper des expositions de peinture, c'est moi qui vais le faire ! » Et petit à petit, j'ai été mise au placard, euh… et c'était très dur à vivre, donc je me suis « Bon, je ne vais pas attendre qu'on me fiche dehors ou devenir Madame PIPI, je vais prendre les devants ! » Et comme j'avais un papier de … euh comment ça s'appelle ? de personnel territorial euh… je ne sais plus comment ça s'appelle ce statut-là ! Bref, c'était des contrats que je signais chaque année, je n'étais pas titularisée, donc j'ai décidé de ne pas signé mon dernier contrat. J'ai monté une entreprise parce que j'ai vu que les touristes, ils aimaient faire de la randonnée, ils aimaient euh… donc avec mon ex-mari, nous avons monté une entreprise de VTT, accompagnement de rando, location de vélo, réparation de vélo, vente, etc… Et on a monté l'entreprise, ça a duré un an et au bout d'un an, ça roulait donc, moi quand ça roule, ça ne m'intéresse plus ; ce que j'aime, c'est vraiment créer et monter des choses, être à l'initiative de choses ; donc au bout d'un an, il se débrouillait donc j'ai décidé de reprendre un travail à côté et euh… à l'époque je n'habitait pas très loin de l'aéroport de LYON, donc j'ai décidé, enfin j'ai entendu dire qu'ils recrutaient quelques fois des hôtesses pour les charters d'été, pour enregistrer les bagages etc… Il fallait un peu parler l'anglais et tout… donc j'ai contacté quelqu'un, il m'a reçu et j'ai été embauchée comme ça, enfin, embauchée ! C'était des petits contrats comme saisonnier et puis ça s'est très bien passé, donc en fait j'ai été gardé, j'ai été embauchée, je suis passée à plein temps, j'ai fait des stages et un jour un poste de commerciale s'est libéré et on m'a confié le poste. Donc là, je me suis éclatée aussi euh… Donc là, j'ai fait du commercial, c'est-à-dire dans l'aérien, c'est euh… aller voir des entreprises pour passer des contrats pour qu'elles utilisent une compagnie plutôt qu'une autre. Pour situer, c'était en 96, c'était une déréglementation dans l'aérien, donc il y avait plein de petites compagnies qui émergeaient, qui avaient besoin de se faire connaître, besoin de trouver de nouveaux clients ; donc, moi je suis tombée pile à ce moment-là, voilà !

Euh, donc ça, ça a duré en tout 3 euh 5 ans, 5 ans ! Et puis au bout de 5 ans euh… ben, ça commençait à moins bien aller au niveau de… de… au niveau du transport aérien, c'était un peu compliqué, on perdait des parts de marché. Notre PDG était très, très dur avec nous et puis moi je n'étais toujours pas titularisée, c'était sur un contrat de remplacement et j'avoue que je commençais à en avoir ras-le-bol de cette précarité, de contrat et de



http://doc.univ-lille1.fr

contrat toujours. Donc, j'ai… Donc A… recrutait un commercial, donc je suis allée travailler chez A… en me disant c'est super, c'est le groupe B…, je sui partie pour un bon moment avec eux. Ca a duré 2 ans, au bout de 2 ans A… a déposé le bilan, a été liquidé. Donc, j'ai été au chômage et euh… à ce moment-là, ce qu'il faut savoir aussi, c'est que la dernière année d'A… j'ai fait le remplacement de la directrice régionale et ça, ça a été pour moi, autant la marche de passer à commerciale, c'était une marche importante, autant la marche de passer directrice régionale, même en remplacement, ça a été très important aussi, parce que je me suis rendue compte que je pouvais faire des choses, que je pouvais manager, que je pouvais traiter les problèmes avec les CCI, etc… trouver des partenariats, tout ça je pouvais le faire.

- Les CCI, c'est ?

- Chambres de Commerce et de l'Industrie, puisque c'est eux qui sont gestionnaires des aéroports, donc il faut avoir … des euh… c'est un petit peu compliqué les rapports que l'on peut avoir avec les CCI quand on est compagnie aérienne. Il faut être partenaire, mais faut aussi pas se laisser faire, bon, c'est un petit peu compliqué.

  Donc, j'ai été au chômage ; j'en ai profité pour faire un stage de management, j'ai bénéficié du service d'un cabinet de placement, qui m'a beaucoup aidé, j'ai fait un bilan de compétences. Donc, bilan de compétences, j'étais un peu déçue ; je pensais que ce serait la grande révélation et finalement, c'était un peu ce que j'avais fait, enfin, ça m'avait plutôt réconfortée dans mes choix antérieurs finalement ! Euh… parce que c'est pas facile au sein d'une famille d'avoir laissé l'Ecole Normale pour beaucoup de gens, c'était la pire bêtise que j'avais fait de ma vie et moi je pense que ce n'est vraiment pas la pire bêtise, mais bon ! En tout cas, ça passait comme ça. Et là, du coup, j'arrivais à une certaine réussite pour prouver que mes choix, ils étaient quand même quelque part euh… ils n'étaient pas si mauvais que ça. Et puis je cherchais du travail et j'étais en fait euh… j'étais recrutée lors d'un salon du recrutement, alors ça c'était euh… je ne vais pas partir là-dessus parce qu'on en a pour une heure à le raconter, mais bon une vraie rencontre avec quelqu'un, avec un PDG qui m'a fait confiance et euh avec qui j'ai travaillé pendant deux ans. Donc j'ai été recrutée comme manager de réseaux. Alors, un manager de réseaux dans la distribution, c'est quelqu'un qui s'occupe de différents magasins (j'en avais une vingtaine) et qui doit veiller que les magasins soient bien achalandés, que les équipes en place soient effectives, à ce que les chiffres d'affaire soient au rendez-vous, à mettre des objectifs en place ; il y a un vrai travail de management, de suivi et de formation. Et



http://doc.univ-lille1.fr

là, dans ces deux ans, le truc qui m'a le plus plu, c'était la formation, vraiment c'était quelque chose qui m'intéressait énormément. Bon, j'en avais fait avant dans l'aérien, je formais les gens, les saisonniers, quand j'étais en office du tourisme, j'ai formé tous les guides etc… j'avais fait ça, mais là, chez E…, donc cet employeur là, ça prenait encore une autre dimension, plus management. Et je me suis dit que c'était ça que j'avais envie de faire. Donc, j'ai travaillé deux ans là-dedans ; entre temps, j'ai quitté mon mari, donc j'avais 42 ans, euh…. Parce que bon euh… je ne vais pas partir là-dessus non plus (rires)… Mais c'est pareil, les choses arrivent à certains moments à maturation et je pense que c'était tout un processus qui était en route à ce moment-là et euh… donc je l'ai quitté, j'ai vécu un an seule tout en gardant cet ancien emploi. Et puis, j'ai fait un gros travail sur moi quand je l'ai quitté, très, très gros travail que je n'avais jamais fait avant, parce que je me suis mariée jeune, j'ai eu des enfants jeunes (à 19 ans), donc j'avais jamais, jamais fait ce travail-là, en tout égoïsme… donc je l'ai fait, euh je me suis rendue compte que cette vie que je menais, je gagnais beaucoup d'argent, je m'étais prouvée tout ce que je voulais me prouver euh… patati patata, mais au fin fond de moi, ce n'étais pas ce à quoi j'aspirais, c'était pas ce que je voulais faire de ma vie.

Donc j'ai fait une retraite d'une semaine dans le désert, je suis allée marcher dans le désert pour réfléchir, pour penser à tout ça et tout… Et puis j'ai rencontré quelqu'un aussi, qui venait d'un autre milieu, qui m'a apporté d'autres choses, qui m'a… Donc suite à cela, suite à tous ces événements, j'ai négocié un licenciement avec mon ancien employeur, avec qui tout s'est toujours très bien passé.

- Et quel était votre projet au moment où vous avez négocié votre licenciement ?

- Et bien le projet c'était déjà la formation en fait ; c'était déjà… c'est vrai ! C'était déjà la formation ! Parce qu'en fait, j'en avais déjà fait pendant deux auprès des, des… dans les magasins, auprès des gérants, auprès des vendeurs, etc… j'en avais fait aussi auparavant et puis surtout je ne supportais plus dans le travail ce… c'était quand même la distribution, le côté « je presse le citron » pour recueillir un maximum de jus et peu importe les conséquences et de l'état de l'écorce quand j'ai fini de presser ; et ça j'avoue, je ne pouvais plus me retrouver là-dedans. Il fallait que je change et changer pour quoi ? Euh, j'étais consciente aussi qu'à 42 ans, il ne fallait pas quand même pas trop que je me trompe, il y avait des enjeux importants hein… Surtout, je pense qu'à un certain âge, etc… c'était beaucoup plus difficile de trouver un job et faut quand même être



http://doc.univ-lille1.fr

conscient de ça et puis je voulais partir dans de bonnes conditions matérielles pour ne pas avoir trop de galère derrière, m'assurer deux ou trois ans à peu près tranquille pour faire une formation, parce que l'idée s'était de me dire « Je me suis formée sur le tas pour tout l'aspect commercial, management, animation, c'est vraiment une formation mais sur le terrain ! » et là je me suis qui si je partais dans une carrière dans la formation, j'avais besoin d'une formation universitaire, vraiment ! Déjà parce que 1. c'était un vieux rêve… de reprendre des études, parce que je les ai quand même arrêtées et contrainte et forcée de part cet engagement de 10 ans qu'on me réclamait, mais moi j'aurais aimé continuer mes études, je n'ai pas pu le faire.

- Qu'est-ce qui vous a empêché à l'époque de le faire ?

- Ben il y avait donc cet engagement à P…, parce que les Ecoles Normales recrutaient donc sur P… et la région parisienne, donc il fallait rester en région parisienne sur 10 ans alors que j'étais de L… et papa avait été muté, donc il y avait ça !

- Et au moment où vous avez quitté l'Ecole Normale qu'est-ce qui vous empêchait de reprendre les études ?

- J'attendais un bébé…

- Voilà !

- Et je voulais lui donner pour moi la priorité. Je me disais « Je ne vais pas donner du temps à d'autres enfants, je vais garder ce temps-là pour mon bébé » C'était m'occuper de mon bébé, donc ça, ça a été un choix ! C'est un choix qui m'a coûté mais c'est un choix que je ne regrette pas, parce que vraiment quand je vois mes enfants maintenant, donc mon fils a 24 ans et ma fille 21 ans, ils sont du mois de janvier, donc ils ont un petit peu plus, mais bon ! Et bien je suis contente du résultat (rires) on va dire entre parenthèses : je suis contente de ce qu'ils sont, de la façon dont ils se sont construits et du temps que j'ai pu leur consacrer et aussi tout le plaisir que j'ai récupéré moi, à m'occuper d'eux et à … voilà ! Donc il y avait ça : donc l'engagement de 10 ans, l'éloignement parce que c'était PARIS et le fait de ce bébé que j'attendais et auquel je voulais consacrer du temps. Donc pour moi le fait d'abandonner mes études tout de suite, c'était un choix, je l'ai perçu comme un choix, mais au bout d'une dizaine d'années, je me suis dit que ça avait été aussi une contrainte pour moi, et j'ai accepté cette idée – là… que ça avait été une contrainte et que c'était



http://doc.univ-lille1.fr

quand même pas quelque chose que j'avais si bien vécue que ça. Mais ça, ce n'est pas venu tout de suite hein ! pour que…

- Et qu'est-ce qui à votre avis au moment où vous en avez pris conscience vous a fait dire que c'était une chose que vous aviez accepté mais que finalement n'était pas dirigé, si je puis dire ?

- Oui, eh bien, c'est parce qu'en fait mes enfants avaient grandi tout simplement, parce que quand les enfants grandissent euh, on se rend compte que ce sont des entités à part entière, ce sont des …. qui ne sont pas moi, je ne suis pas eux, je crois que c'est peut-être le moment où j'ai coupé le cordon, donc on peut dire ça euh… je crois que c'est quand mon fils est rentré au CM2, il me semble que c'est ça, il me semble que c'est à peu près à cette époque-là. Donc au CM2, on a quel âge ? On doit avoir 10 / 11 ans ?

- 9 / 10 ans, oui !

- Donc j'avais une trentaine d'années, puisque je l'ai eu à 20 ans, ça fait à peu près ça ! C'est à peu près à cette époque là !

- Et 30 ans, ça vous dit quoi chez vous ?

- Ah, j'aimais pas, je… je… j'ai pas aimé, j'ai euh… ah ! pourquoi j'ai pas aimé ?..... C'est compliqué parce que ça rejoint vachement la vie perso tout ça, c'est ça le problème ; donc, je ne voulais pas trop en parler mais je peux en parler quand même hein ! 30 ans, c'est déjà les enfants qui ont grandi, ça veut dire toute une partie de ma vie que j'avais organisée par rapport à ça et cette organisation là finalement, elle est en train de, de… de s'achever pour faire place à autre chose, mais à quoi ? je ne savais pas, hein, je ne voyais pas. J'avais déjà repris le travail, j'étais déjà en office de tourisme, je faisais déjà des choses, mais j'avais le sentiment que j'allais aller plus loin, qu'il allait se passer autre chose, mais je ne savais pas encore, je ne pouvais pas encore savoir quoi. Je crois que le fait que les enfants grandissent et que ce premier choix qui a été fait d'arrêter les études pour se consacrer à cet enfant et après à ce deuxième enfant, euh… il était de moins en moins justifié, voila ! Je crois… Je ne sais pas si je réponds à la question ?

- Et donc vous avez négocié votre départ et à partir de là vous avez ?

- Alors, oui, donc j'ai négocié mon départ après qu'on est vraiment ensemble imaginé les solutions possibles avec mon ancien employeur,



http://doc.univ-lille1.fr

et…. Et c'est lui qui m'a dit, qui m'a confortée dans mon idée de formation, je crois que c'est même lui qui le premier à prononcer le mot, qui m'a dit « mais vous devriez faire de la formation, vous devriez travailler là-dedans ! Je vous vois bien faire ça, je vous sens bien faire ça ! » Donc euh…. Donc voilà ! Alors comment ça s'est passé ? Ca a été….. Ca a été épique (rire) Par contre j'avais rencontré un monsieur qui habitait L… et j'avais décidé de le suivre, non pas pour vivre avec lui dans un premier temps, mais pour le suivre lui et maintenant, deux ans après, je sais pourquoi je suis venue à L…, je suis venue pour lui mais pas que pour lui. J'avais besoin de couper, hein… parce que après un divorce, des enfants qui sont très grands maintenant, qui ont leur vie : il y en a un qui se marie l'année prochaine etc, etc…. Eh ben c'est pas évident de passer du statut de maman comme ça à un autre statut et ça me semblait plus facile de le faire ailleurs dans un endroit où l'on ne me connaissait pas, où Madame A…, personne ne sait qui c'est, parce que c'est mon ancien nom de femme mariée. Les gens me connaissent Marie, et bien ça aussi, c'était plus simple à gérer pour moi. Et puis cette reprise d'études, tout ce que j'ai osé faire ici, je crois que je n'aurais pas osé le faire à LYON.

- Pourquoi ?

- Parce que j'avais … (rire) Parce que à L… … A L…, j'ai mes fantômes là-bas, j'ai mes casseroles comme on dit, j'ai mon ancienne vie, tout ce qui a pu me briser jusqu'à ce que je quitte mon mari en fait, je crois. Et derrière tout cela, il y a ça : le fait d'être quand même très enfermée dans une relation avec quelqu'un et je crois que pour me libérer de cette relation, j'avais besoin de mettre de la distance et que donc cette euh… la distance m'a énormément aidée. Je la paye ! Je la paye très cher cette distance, parce que c'est difficile quand même d'être loin de mes enfants, même s'ils sont grands, qu'ils ont leur vie, c'est quand même difficile. Je redescends une fois par mois, mais chaque mois il y a plein de choses qui se sont passées, voilà… qui m'échappent, que je n'ai pas au quotidien, mais que je n'aurais, quand je réfléchis un peu, que je ne les aurais pas forcément si j'étais là-bas, mais bon voilà ! Mais cette distance-là m'aide, m'a beaucoup, beaucoup, beaucoup aidée : pas repartir à zéro, parce qu'on ne part pas à zéro hein ? mais à envi… à oser envisager les choses d'une façon différente. Et ça je l'ai compris quand je suis partie dans le désert. Quand je suis partie loin toute seule pour la première fois, je me suis rendue compte que loin de tout, loin de ce noyau, qui est à la fois une force, qui est aussi un frein euh… et bien, je pouvais…. Je pouvais plus facilement prendre ma vie en main et me donner les moyens de… de ce que je voulais faire quoi !



http://doc.univ-lille1.fr

- Et vos parents dans tout ça ? Dans vos choix ? Où se situent-ils ? Est-ce qu'ils ont une part ? Quelle part vous leur attribuez ?

- Oui, oui. Les parents, c'est l'Ecole Normale, c'est-à-dire que je voulais à la fois réussir un concours très difficile ; à l'époque, les concours on avait très peu de chances de réussir et puis … enfin, comme tous les concours hein, de toute façon, je ne pense pas que ça est beaucoup changé, mais à l'époque, c'était juste après le bac, donc on était très très jeunes. Donc, je voulais réussir ce concours, un concours très difficile pour leur prouver de quoi j'étais capable et puis on était payé, c'est-à-dire que je devenais indépendante par rapport à mes parents, je gagnais ma vie, même si j'ai vécu dans leur appartement à P…, puisque papa était muté à P… pour son travail. J'étais euh… je… je leur ai prouvé ça. Par contre, si maintenant c'était à refaire, je me dis que je n'ai pas eu assez de culot pour à l'époque leur dire, je ne monte pas à P… avec vous, je reste à L…, je fais mes études à L….

- Et vous auriez choisi des études de quoi alors ?

- Ben à l'époque c'était l'Ecole Normale, ça je pense que je l'aurais passé quand même à L…. J'ai tenté un concours d'orthophonie aussi, mais en fait je n'ai pas du tout de mémoire auditive, j'ai été recalée euh… autrement le concours s'est bien passé. Et voilà, c'était les deux pistes que j'avais à l'époque hein ? Après…

- Et est-ce que vous vous souvenez comment cette piste s'était créée ? Comment vous en étiez venue à ces deux choix là ? Qu'est-ce qui avait fait que

- Ah oui ! Alors ! Ben déjà euh… déjà institutrice, c'était un truc, je crois que c'est un truc qui m'a prise j'étais toute petite… j'étais toute petite… C'est marrant parce que j'étais sûre que j'allais apprendre des trucs, mais je crois que je vais apprendre un truc ce soir… euh, c'est que c'est vrai que c'est toujours l'image qu'on m'a renvoyée ; c'est-à-dire que mes parents « Ah ben Marie sera institutrice ! » Ma grande tante qui était un peu comme ma grand-mère qui avait plus de 80 ans, qui habitait à côté de chez moi, avec qui j'avais beaucoup d'échanges, pour elle, je serai institutrice. Donc c'est vrai qu'il y avait une sorte, ben de euh… euh… j'ai raté d'une année, mais à l'époque on pouvait passer le concours à partir de la classe de troisième, et quand je suis rentrée en troisième, ça venait juste d'être réformée. Mais autrement, je l'aurais passé à ce moment-là. Donc pour dire que c'était quand même assez euh… assez



http://doc.univ-lille1.fr

ancien et décidé. Mais la part de ma décision personnelle par rapport aux projections, j'avoue que j'ai beaucoup de mal et je n'ai pas du tout de recul suffisant (rire) pour le dire. Et j'avais peut-être assez pensé à ça quand même (rire)… et puis orthophoniste… alors orthophoniste, ben c'est pour moi un peu dans la même veine en fait, si ce n'était que c'était une profession libérale et que par rapport à un certain statut social et par rapport à une certaine réussite aussi sociale, ça pouvait m'apporter quelque chose, donc euh voilà ! Je pense que c'était un petit peu cela l'idée.

- Et donc, si on en revient à votre retour en formation, donc après votre licenciement, vous avez fait un bilan de compétences…

- Voilà…

- Qui vous a appris finalement, d'après ce que vous dîtes, peu de choses par rapport à vos orientations et qu'est-ce qui s'est passé après ce bilan de compétences ?

- Donc en fait euh…. Le bilan de compétences, je l'ai fait avant de travailler pendant deux ans chez « E… » quand j'étais licenciée d'A…,

- D'accord !

- D'accord ? Donc là j'ai fait le bilan de compétences et comme ça n'a pas bousculé grand-chose en moi, j'ai continué sur ce truc de commerciale et donc manager de réseaux. C'est ça, c'est là que je dis que le bilan de compétences à mon avis, je l'ai trouvé que très léger, enfin j'ai pas trop aimé la façon dont il a été fait, j'ai pas… je sais pas ! Ou alors c'est peut-être moi aussi qui ne me suis pas assez investie là-dedans, j'étais trop prise par ma recherche d'emploi, c'est possible aussi, mais en tout cas…

- Et le bilan de compétences ne mettait pas en évidence votre attirance pour la formation ou en tout cas votre

- Pas plus que ça, si un petit peu, je mentirais si je disais le contraire, mais en tout cas, il n'a pas du tout contrarié le euh… comment dire ? l'aspect, le côté commercial en fait voilà ! Et c'est ça que je trouve un peu bizarre quand même. Mais j'ai pas dit non à tout jamais au commercial ; maintenant, je sais dans quel but, comment, pourquoi, enfin ! Je sais ! J'en ai une idée un peu plus précise.

- Qu'est-ce qui vous a donné cette idée un peu plus précise ?



http://doc.univ-lille1.fr

- De la façon dont je voulais que ça se passe ? ……. Et bien ça, c'est la fac ; ça, c'est la fac…

- C'est-à-dire ?

- C'est-à-dire que là donc… j'étais au chômage, j'ai fait une VAP, Validation des Acquis Professionnels.

- A quel moment ?

- Ca je l'ai fait pour rentrer, euh… pour rentrer au C….

- Donc après votre licenciement ?

- Après mon licenciement, oui, c'est ça… euh…. Avant j'ai fait toute une démarche pour savoir ce que je voulais faire… et toute seule… vraiment je me suis débrouillée ; je suis allée voir le conseiller d'orientation, j'ai rencontré des gens, j'ai discuté avec des gens, j'ai essayé toute seule de comprendre un peu comment ça marchait la formation et si c'était vraiment ce que je voulais faire. Et tous les entretiens que j'ai pu faire ne m'ont pas découragée (rire) parce que je savais que j'allais avoir un salaire divisé par deux, que j'avais … que j'allais … enfin, entrer dans un monde que je connaissais beaucoup moins bien, donc c'était déstabilisant ; mais ça ne m'a pas découragé ces entretiens. Donc, j'ai fait une Validation des Acquis…

- Comment elle s'est passée cette validation ?

- Bien en fait, je n'ai pas de licence moi, donc… Comme diplôme, j'avais le bac, la première année d'Ecole Normale validée et ensuite j'avais repris des cours d'histoire de l'art pour passer mon diplôme de guide conférencier, donc c'était du bac + 2 ; j'ai fait valider à bac + 2, il fallait après pour moi que je rentre en maîtrise, je ne voulais pas rentrer en licence, parce que je savais que j'avais que deux ans d'indemnisation ASSEDIC et que je voulais avoir un niveau bac + 5 ; parce que j'estimais qu'avec ce que j'avais fait avant au niveau…. Euh…. Mon expérience professionnelle ; si je voulais prétendre à un poste euh… on va dire avec un minimum de responsabilités et un minimum de … ben un minimum si, de responsabilités et bien il fallait que j'ai un niveau bac + 5. J'avais regardé les annonces et je voyais que pour avoir un certain type de poste, c'était du bac + 5. En plus, avec la réforme LMD, bac + 4 était un truc un peu bancal, je me suis dit « Quitte à reprendre des études, tu vas fort, tu te



http://doc.univ-lille1.fr

mobilises et c'est jusqu'au bac + 5 que tu dois aller ! » Je crois que j'avais aussi besoin de, de… encore de me prouver, de me prouver ça. C'est toutes les raisons. Donc, il fallait que je fasse une validation au niveau maîtrise et pas au niveau licence, hein ? Donc, c'est là que ça a été un peu difficile, parce qu'au départ, au C…, on m'a beaucoup découragée.

- C'est-à-dire ?

- Ben …

- Qu'est-ce qu'on a fait pour…

- Je ne veux pas trop citer qui

- Non, non

- Parce que ce n'est pas important… Et bien en me disant que j'avais un profil trop commercial, que j'avais pas assez fait de formations, qu'il fallait que je commence à la licence, que j'avais besoins d'ingénierie pédagogique, ce qui est vrai… ce qui est vrai, maintenant que j'ai fait la maîtrise, je sais que la licence m'aurait servie, mais matériellement, ce n'était pas possible et je crois qu'il y a des choix à faire, il faut arbitrer ; et moi, mon choix, il était fait, c'était le bac + 5, c'était que deux ans d'indemnisations : il faut vivre aussi, il faut quand même être prudent dans ses choix, au moins pour pouvoir les assumer jusqu'au bout. Donc, c'est vrai que la licence m'aurait été utile, mais comme je ne voulais pas faire de face-à-face, je ne voulais pas être formateur, c'est pas ça que je voulais faire, je voulais organiser la formation, la mettre en place, la mettre en lien ; c'est ça que je voulais ; donc, ça c'était plutôt la maîtrise et après le DESS ou le DEA ou quelque chose comme ça. Donc, euh… c'est pour ça que ça ne ça s'est pas trop bien passé au début, donc j'ai été recalée ; la VAP, on me l'a refusée. Et j'avais un entretien prévu, qui avait été prévu au début quand on dépose le dossier de VAP, on dépose un dossier qui passe devant une commission et en même temps, on prend un rendez-vous avec quelqu'un pour l'oral. Les deux se passaient, je ne sais pas si ça se passe encore comme ça, mais à l'époque, ça se passait comme ça. Donc, moi, j'étais recalée et je me suis dit « Et bien au lieu de ne pas aller au rendez-vous, tu vas y aller et tu vas demander pourquoi, et puis tu vas… » Je savais que j'étais prise à R…, pas dans la formation en management de la distribution avec une orientation formation quand même, donc j'avais une porte de sortie à bac + 4 quand même, mais je m'étais dit que Bac + 5, j'aurais aimé le faire au C…, donc savoir comment je pouvais revenir après. Il fallait que je discute de tout cela



http://doc.univ-lille1.fr

avec quelqu'un. Donc, je suis allée voir un prof avec qui j'avais rendez-vous et il m'a dit « On vous accueille en master 1, il n'y a pas de problème, on vous accueille en maîtrise ! » Je dis « Mais non ! La commission vient de dire non ! » Il m'a dit « C'est pas possible ! avec ce que vous avez fait, on vous prend ! » J'ai donc fait une lettre etc… et j'ai fait comme ça une lettre de réclamation (rire), je ne sais pas comment on appelle ça, une lettre de contestation et donc, la commission s'est de nouveau réunie et j'ai été intégrée. Donc, ça n'a pas été simple, il a fallu vraiment que je m'accroche, que je ne me démotive pas hein ? Tout cela dans une nouvelle ville, sans connaître grand monde, euh… sans euh… sans avoir beaucoup de ressources aussi, ça a été… ça a été un moment difficile, et je pense que ça fait partie aussi de la professionnalisation.

- Et à ce moment là, le rôle de votre famille, de vos proches ?

- Ca a été de, à distance, de me soutenir ; ils m'ont vraiment soutenue dans mes choix… euh… ma famille, mes parents et mes enfants. Mes parents surtout, parce qu'eux l'ont bien exprimé, mes enfants l'ont beaucoup moins exprimé, mais ils m'ont toujours soutenue. Pour eux, je faisais le bon choix, ils comprenaient tout à fait le choix que je puisse faire… euh, donc ils m'ont soutenue, ils ont suivi cela vraiment, pas au jour le jour, mais à la semaine, ils étaient au courant de tous les événements ; j'échangeais avec eux et cela m'aidait. Et puis, mon compagnon aussi, qui lui est universitaire, donc, prenait du recul par rapport à la situation, et m'aidait à en prendre… euh… après mes enfants, c'était plus compliqué, parce que eux, c'était plus compliqué, parce que j'étais partie, donc déjà c'est pas facile une maman qui est partie à gérer, euh, donc pour eux c'était des choix euh… en plus étant donné que j'avais quitté leur père, ils avaient peur que je me trouve dans une galère financière etc… donc ce n'était pas facile pour eux ! Donc… donc ils m'ont soutenue, mais je l'ai su après ça ; ils me l'ont dit plus tard qu'ils étaient fiers de moi, qu'ils étaient contents pour moi, mais ils l'ont dit beaucoup plus tard. Mais à ce moment là, de toute façon, moi, je fonçais tellement que euh… je … euh… comment dire ? Je ne m'arrêtais pas, je fonçais ; je savais que je voulais y arriver, qu'en septembre il fallait que je démarre et voilà, quoi !

- Et par rapport justement à ce tempérament qui vous fait foncer, qu'est-ce qui vous fait foncer, à votre avis, aujourd'hui, avec du recul… Qu'est-ce qui fait que vous fait foncer ? Qu'est-ce qui fait que, quand vous avez le sentiment que ça roule, qu'il faut changer ? Quel est votre moteur ? Qu'est-ce qui vous pousse ?



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est pour ça, c'est drôle, parce que, ça me fait rire, parce qu'à la fac, on parle beaucoup du changement, apparemment ça pose problème à beaucoup de gens le changement, la formation c'est du changement, donc… et moi c'est le contraire. Moi, c'est une espèce de moteur vital, je dirais, parce que je n'ai pas assez d'une seule vie pour tout faire, parce que j'ai un appétit de vivre.

- Qu'est-ce que vous mettez derrière l'appétit de vivre ? Appétit de quoi ? Ca se traduirait comment ?

- Bien, appétit de… appétit de faire, de réaliser, déjà… appétit de rencontrer, appétit de ressentir, oui…. d'être dans la vie et pas d'être à côté, d'être actrice, ne pas être spectatrice et de prendre les choses en main. Cela je suis en train de travailler là-dessus, le lâché prise justement, parce que je prends trop, j'ai trop prise sur les choses, il faut que j'apprenne à lâcher. C'est pas facile ! Mais c'est un moteur aussi ! C'est un moteur super puissant et …. Et puis voilà quoi ! Et surtout, si il y a un truc mais cela ça remonte à ma petite enfance, on ne va pas tomber dans la psychanalyse mais bon bref !

- J'allais vous poser la question !

- A l'adolescence. Mon frère, j'ai un frère jumeau, et mon frère jumeau, donc à l'école on a toujours été dans la même classe etc… On a fait la 6ème ensemble, et lui en 6ème, ça s'est mal passé, il a redoublé sa 6ème et moi j'ai continué mes classes normalement ; et lui, à partir de ce moment là, ça a été le garçon qui ne fait que du sport, qui ne s'intéresse pas du tout aux études, qui … voilà, qui…. Bon ! Ce qui fait que quand il est arrivé en fin de 3ème, il n'a pas choisi son orientation, c'est le proviseur, ça je m'en souviendrai tout le temps, du collège qui a dit « Bon, F…, il va faire ça, ça et ça, il y a une place là, on va le mettre là ! » Et ce sont mes parents qui se sont battus contre le proviseur pour que mon frère puisse faire ce qu'il avait envie, en tout cas qu'il disait qu'il avait envie. Parce que bon, est-ce qu'il avait vraiment envie de faire ça, je ne sais pas, il a fait des études de mécanique, est-ce qu'il avait vraiment envie de faire ça, j'en sais rien, je ne sais pas ; mais en tout cas, ce que j'ai ressenti dans ma tête, c'est que je me suis dit « 1) C'est le proviseur qui décide pour lui, moi je ne veux que personne je décide pour moi et 2) Lui s'il avait eu envie de faire autre chose, il n'aurait pas pu faire parce que euh… scolairement il n'a pas les résultats qu'il faut ! » Et moi je me suis dit « Il faut que je me blinde au niveau scolaire pour arriver à faire ce que je veux ! » Voilà, c'est ça ! Et ça a été… c'était ça ! Je crois que je dois encore être dans ce truc là de me dire « Moi, je ne veux pas que l'on me



http://doc.univ-lille1.fr

dise euh… qu'on me dise, ben non t'as pas de boulot, donc tu n'as pas de boulot, donc on décide pour moi. Non ! Je veux décider moi de ma vie, de ce que j'en fais ; personne ne la vivra à ma place, donc c'est aussi pour ça que j'ai ce tempérament là et cette euh… voilà !

- Et vous avez le sentiment que vous décidez aujourd'hui ?

- Oui ! Plus qu'avant ! Plus qu'avant déjà parce que j'ai divorcé et que j'étais relativement bridée par mon ancien mari, donc déjà. Parce que je vis seule, j'ai un compagnon aussi, mais je ne vis pas avec lui, c'est moi qui décide de ne pas vivre avec lui. Parce que j'ai décidé de quitter ma région et de quitter mes enfants. J'ai pris en quelques années un certain nombre de décisions importantes pour me libérer et en même temps pour euh… comment dire ? Pour euh… enfin… euh, ça me donne en tous cas le sentiment que euh… le sentiment que c'est moi qui vit ma vie et que voilà, personne ne la vivra à ma place, donc personne n'a à décider pour moi ou à me dire ce que je dois faire ou ne pas faire. Après cela ne m'empêche pas d'écouter ce que dise les autres, c'est clair que j'ai été énormément influencée aussi. JE ne dis pas que je n'ai pas subi d'influences, mais euh…

- Et aujourd'hui qu'est-ce qui pourrait mettre un frein à ce que vous vivez ? S'il y avait quelque chose, à votre avis, qu'est-ce qui pourrait freiner, stopper euh…

- Ben là, euh… alors, j'ai découvert l'année dernière, justement, je voulais en parler tout à l'heure de cela, parce que c'est vachement important pour moi ! En maîtrise, j'ai découvert, on a abordé ce qu'était la pensée complète, la complexité ; c'était quelque chose dont je n'avais jamais entendu parler et je suis tombée à fonds là-dedans, à fonds… en tous cas, je suis tombée là-dedans et je me suis dit que c'était quelque chose qui pouvait vraiment m'aider dans ma vie à comprendre les choses, à comprendre les autres et qui pouvait m'aider et qui pouvait utiliser. Donc, ce que j'ai fait l'année dernière m'a aidée à prendre du recul sur moi, sur ma vie, sur ce que j'avais fait, l'écriture du mémoire aussi m'a beaucoup aidée… Donc, je me dis avec ça que, comment dire ? …. Quelque part j'ai trouvé une sorte d'équilibre avec ça. Je ne dis pas… je ne dis pas que pour moi, je suis encore en recherche d'équilibre, mais je tends vers un équilibre, alors que jusqu'à un an et demi, deux ans, je ne tendais pas vers un équilibre, j'étais vraiment à une recherche tout azimut. Là, je tends vers un équilibre, j'ai l'impression que j'ai trouvé, comme on dit, trouvé ma voie… mais j'ai trouvé une voie !

- Professionnelle, personnelle ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben ça se mélange tout. Ca aussi, je l'ai compris, c'est que ça se mélange tout !

- Et qu'est-ce qui, à votre avis, à déclencher euh… c'est, comment dire ? euh… qu'est-ce qui fait, est-ce que c'est la vie professionnelle qui induit du positif sur la vie personnelle ou est-ce que c'est le personnel qui induit du positif sur la vie professionnelle aujourd'hui ?

- Les deux mon capitaine ! C'est la boucle récursive comme dit E… C'est-à-dire que là ….

- Et quel a été l'élément déclencheur au départ véritablement de votre séparation ? Avec votre mari ?

- Euh… On m'a souvent posé la question et je me la suis posée mais il n'y en a pas vraiment. Je crois que dans ma tête c'était quelque chose que j'avais décidé depuis très longtemps, mais que je n'avais pas eu le courage de faire. Ce qu'il y a aussi c'est que j'ai attendu que mes enfants soient suffisamment grands, qu'ils aient leur propre vie, leur propre équilibre et que je gagne aussi suffisamment d'argent pour être capable de m'assumer seule sans grosses galères, pour franchir le pas. Mais, je pense que le pas était franchi déjà depuis, depuis quelques années.

- Aujourd'hui, vous êtes en master 2, quels sont vos projets ?

- Alors… et bien trouver un job, parce que je n'ai plus d'indemnité à partir du mois de juin 2006, donc après le master et ça c'est quand-même une pression assez forte, donc j'ai déjà commencé à rechercher des choses. Je me présente au concours de cadres opérationnels de l'ANPE, donc je passe le concours le 7 novembre. Donc, j'ai déjà mis des choses en route, j'ai besoin de préparer cela, tout en préparant mon diplôme hein ? Donc les projets c'est vraiment trouver du travail parce que là c'est une question de survie ; si je n'ai pas de quoi vivre financièrement euh, là ça devient très très difficile. Après, euh… dans l'idée que j'ai, je me vois rester quelques années à L…, mais pas y rester non plus 10 ans. Et après, ben mes enfants, mon fils se marient, donc l'année prochaine ; je pense qu'il y a un petit bébé qui va arriver d'ici quelques années, donc c'est vrai qu'à un moment ou à un autre faudra que je redescende, j'essaye de voir comment je pourrais organiser ma vie, pour être un peu des deux côtés.

- Et la formation dans tout cela ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Le travail dans la formation ?

- Le travail et votre formation

- Alors, le travail de toute façon ce sera un travail dans la formation, ça c'est sûr. Après, par rapport à l'année dernière, j'ai un petit peu revu ma position parce que cette année je fais mon stage dans une SCOP. Je voulais voir autre chose que l'entreprise comme je la connaissais, donc c'était ou association ou SCOP. C'est SCOP. Et euh…. Je me rends compte que j'ai besoin d'une dimension humaine et sociale dans mon activité. Voilà. C'est-à-dire pas quelque chose de purement chiffres, mercantile et voilà. Donc, la formation par rapport à cela, ça m'apporte cette dimension. Donc, c'est cadré à peu près comme ça, mais ça n'empêche pas qu'il y ait une dimension commerciale, moi ça ne me choque pas du tout de faire du commercial pour une SCOP, pour une association ou pour une ONG, et prendre mon bâton de pèlerin et mon sourire P… pour aller vendre de la formation, si derrière y'a quelque chose, j'ai besoin de mettre de l'utile dans ce que je fais et ça c'est …. Ça, ça, c'est comme ça que je l'envisage. Donc, travail, formation, mais éthique aussi. Et la formation par contre, je pense que je n'ai pas dit, après le master 2, je n'ai pas dit mon dernier mot.

- Qu'est-ce qui vous fait dire ça ?

- Ben, parce que déjà, parce que pour l'instant ma formation, ma formation n'est pas, n'est pas vraiment ce que j'attendais en master 2, donc je pense que je vais rester sur ma fin. Euh…

- Est-ce que c'est la seule raison ?

- …….Non… Non, je crois que j'ai une soif aussi de, d'apprendre, une soif de, de… une soif intellectuelle ; vraiment, j'ai une vraie curiosité, une vraie soif intellectuelle que je n'ai pas étanchée.

- Et qu'est-ce qui à votre avis vous pousse ? ……. Qu'est-ce qui est le moteur de cette soif intellectuelle ?

- …….. Ben, c'est …… tout de suite comme ça, je dirai que c'est pour mieux comprendre ; mieux comprendre le monde dans lequel je me trouve, mieux comprendre les autres, m'y inscrire ; mais, je crois que c'est aussi une façon de garder la main dessus, de garder un certain pouvoir, de garder la main dessus, c'est peut-être ça aussi. …….



http://doc.univ-lille1.fr

- Puis-je vous demander de me dessiner, de me faire un petit dessin et de me représenter votre parcours professionnel et votre parcours personnel ? Comment est-ce que vous me représenteriez votre parcours personnel et professionnel ?

- Pour moi, ils sont intimement liés ! Je ne vois pas deux arbres, je ne vois pas deux lignes parallèles, pour moi c'est une seule ligne.

- Et donc quelle image vous donnez ?

- Ben, je dis un arbre tout de suite, j'ai vu un arbre… donc avec des racines, un tronc, des branches, avec des intersections et voilà, pour moi c'est tout ça… C'est ma vie.

- Soyez un peu plus précise, les racines qui symboliseraient quoi ?

- Ben, c'est toute l'enfance, tout l'encrage, l'enfance, la famille, tout l'encrage finalement. Et puis après il y a la construction, et le tronc s'élargit au fur et à mesure que les branches poussent.

- Et le tronc, ça serait quoi alors ? Vous dites le tronc s'élargit au fur et à mesure… C'est quoi le tronc ?

- C'est mon… Ben c'est mon, …. C'est ce qui me construit le plus intimement, je crois, ce sont mes grandes valeurs, … mes chevaux de bataille… oui, les trucs qui me sont les plus chers.

- Si vous deviez placer la formation sur cet arbre, vous placeriez la formation où ?

- Tout le temps… tout le temps…

- Tout le temps, et quel rôle la formation a joué dans votre vie ?

- ……

- Elle a été présente, elle a été là, mais quel a été pour vous son rôle ?

- …… Ben je la vois comme une amie précieuse, je dirais, comme une mère, une amie précieuse, quelqu'un qui me suit et qui m'aide, qui me ressource.



http://doc.univ-lille1.fr

- A quel moment a-t-elle été très forte ? Parce que pendant tout un moment, vous avez mis la formation un peu de côté et puis elle est revenue, alors est-ce que vous pouvez identifier ces moments où elle est revenue ?

- Mais en fait, elle n'est jamais… non, franchement hein ? Je pense que quand je regarde le nombre de stages que j'ai pu faire, le nombre de formations, le nombre de trucs, dès qu'il y avait quelque chose, j'étais dessus, dès qu'il y avait une journée de formation qui était proposée ou quelque soit le job que j'ai pu faire, j'ai sauté dessus… Je sautais dessus.

- Et ça représentait quoi pour vous ?

- C'était euh… Ben c'était une espèce de besoin, hein, quasiment physique. D'ailleurs, j'ai ressenti un bien-être physique en maîtrise, énorme, que j'ai moins cette année. Mais c'est peut-être parce que je, je, parce que l'effet de nouveauté aussi, peut-être, était passé, j'en sais rien. Je vois dans mes anciens jobs, c'était peut-être aussi une façon de m'échapper de mon travail quotidien que d'aller en formation.

- Je voudrais revenir sur ce que vous venez de dire, l'effet de nouveauté : est-ce qu'il n'y aurait pas à croiser ce sentiment que vous avez aujourd'hui avec le besoin de toujours nouveau, de choses nouvelles ? Quand vous dites, peut-être que l'effet de nouveauté est passé, est-ce qu'il y aurait des liens à faire là ?

- Si, si,……. Si, mais d'ailleurs ça me fait peur, ça ! C'est quelque chose que je redoute parce que je me dis que euh… il faut que je fasse attention, parce que euh… il faut, par rapport aux gens, aux gens que j'aime… je ne voudrais pas euh… comment dire ? …. Ca me fait peur ça, j'avoue que dans ma relation actuelle avec mon compagnon, ça me fait peur ; j'ai peur de moi par rapport à cela.

- D'avoir toujours envie de faire des formations, des choses ?

- Non, d'avoir toujours envie de nouveautés ! Oui, ….

- Par rapport à la formation, là vous parlez, par rapport au boulot ?

- Par rapport à tout, ça me fait peur … Je me dis que là, je recherche un job, euh… j'y pensais d'ailleurs hier, je me disais « J'espère que au bout de trois ans, j'aurais pas envie de changer » En fait c'est pourtant… Y'a des gens qui disent « Moi, je veux changer parce que j'ai plus rien à apprendre, j'ai fait le tour » Mais moi, ça vient avant en général. Avant



http://doc.univ-lille1.fr

que j'ai fait le tour, euh… Je crois que j'ai besoin de défricher, j'aime ça moi, défricher… euh… organiser, commencer à labourer et puis après les gens se débrouillent ; ils mettent des graines, machins, tout ça c'est leur truc… euh… mais voilà, moi je passe à autre chose et je veux défricher… c'est peut-être ça, je ne sais pas….. hein ? Par exemple, l'office du tourisme maintenant il existe, il y a deux personnes qui y travaillent, mais ça ne m'intéresse plus beaucoup de savoir… de temps en temps, je demande des nouvelles, mais ça ne m'intéresse pas plus que ça….

- Si vous aviez à identifier des obstacles véritables, quels sont les obstacles que vous pourriez citer ?

- Pour la formation ?

- Oui

- Ben je crois, cette histoire de VAP quand même. C'est-à-dire qu'il y a le couperet du diplôme, le couperet du diplôme qui fait que, on ne fait pas ce qu'on veut ; on ne peut pas faire ce que l'on a envie de faire parce qu'on n'a pas les pré-requis, cette idée de pré-requis je crois que c'est quelque chose de … ça rejoint un peu l'idée de mon frère qui n'a pas pu faire ce qu'il voulait parce que … ça c'est quelque chose qui pour moi est un obstacle important.

- Et dans votre vie personnelle s'il y avait des obstacles à citer ? … Au retour en formation par exemple…

- Au retour en formation… Des obstacles… Ben, c'est-à-dire que moi je ne raisonne pas beaucoup en termes d'obstacles euh… euh... moi, euh…

- Vous raisonnez en termes de quoi alors ?

- (Rires) Oh la, la ! … Je n'aurais pas dû dire ça (rires)…

- Vous n'êtes pas obligé de répondre, hein ?

- Non, c'est-à-dire que j'ai, j'ai, non mais c'est parce que j'ai une vision très positive des choses et euh je ne vois pas d'obstacle, je ne vois pas d'obstacles. Je vois où je veux aller et j'y vais quoi… et puis y'a des choses, bon, mais je ne les vois pas forcément en termes d'obstacles. Euh…. Non, pour répondre très sincèrement non, je ne vois pas…



http://doc.univ-lille1.fr

- Et qu'est-ce qui fait que les obstacles vous ne les voyez pas comme des obstacles ? …. A votre avis ?

- …….

- Qu'est-ce qui fait que vous êtes positive et que finalement, les obstacles n'en sont pas vraiment ?

- Ben, je crois que ça, ça vient d'ailleurs, c'est marrant parce que avec maman on est en train de parler de cela, parce qu'elle ne connaissait pas ça ; je crois que ça vient aussi de mon enfance et de l'enfance de mes parents aussi, parce que moi, j'ai eu deux parents, un papa et une maman qui ont vécu des trucs très, très, très durs dans leur enfance, vraiment très très durs et euh… qui s'en sont super bien sortis, quoi… et ça m'horripile quand j'entends maman dire « Oh, mais quand même regarde-moi ça ces gens qui se plaignent ! Moi, avec tout ce que j'ai vécu euh… » d'un air de dire, ça c'est de leur faute si ils ne se bougent pas etc… et donc, je lui ai expliqué un peu ce que c'était la résilience, comment ça fonctionnait et tout ça et j'ai deux bouquins là, que je vais lui descendre dans une semaine pour qu'elle les bouquine un peu, pour qu'elle sache un peu, qu'elle comprenne un peu comment ça peut fonctionner, et si ça fait écho à quelque chose en elle, si tiens elle se dit « Ben, oui, je fonctionne comme ça ! » Et bien c'est peut-être ça, c'est peut-être un peu mon côté résilient à moi, c'est peut-être ça. Là me dire, en fait je suis capable de puiser de l'énergie, de la force un peu dans tout, y'a eu très très peu de moments dans ma vie où j'étais vraiment… où j'étais vraiment au ras les pâquerettes, mais ça n'a pas duré et peut-être que ça aurait dû durer, mais je n'ai pas laissé durer…

- Quand vous dites « Peut-être que ça aurait dû durer ! » Parce que ça aurait pu avoir des conséquences positives ou ça aurait pu… Pourquoi vous dites ça ?

- Parce que je pense, je pense qu'il y a des choses euh… comment dire ? je pense que humm… humm…. Comment expliquer cela ? ……. Euh…….. si j'avais laissé des situations qui m'étaient dures à vivre, qui m'étaient pénibles, dans lesquelles je me sentais malheureuse, si je les avais laissées se poursuivre euh… je pense que j'aurais aussi appris sur moi de cette façon là, voilà … mais que j'ai un espèce d'élan vital de petite voix en moi qui me dit que ça m'aurait fait plus de mal, je crois que ça ne m'aurait apporté et du coup, ça me fait peur d'aller, d'aller là-dedans quoi… dans cette direction, ça … donc, je préfère garder mon énergie pour autre chose, mais je me pose quand même des questions…



http://doc.univ-lille1.fr

- Bon, est-ce que vous voulez encore dire quelque chose par rapport à la formation ? S'il y avait vraiment quelque chose que vous voudriez dire sur la formation ou sur peut-être l'intérêt de la formation et ce qui vous motive. Qu'est-ce que vous pourriez dire pour finir, pour terminer ?

- Ben l'année dernière quand j'ai soutenu euh… une des dernières phrases de ma soutenance, j'ai dû évoquer le terme de convenable que j'ai appris l'année dernière, je l'ai appris, parce que je ne savais, je ne m'autorisais pas à savoir, à utiliser ce mot de convenable. Pour moi, il fallait que tout soit parfait, on a des schémas sur parfait, machin… Et donc, j'ai découvert le soit convenable et j'avoue que la formation pour moi, c'est ça ; c'est-à-dire, c'est le convenable, mais convenable dans le sens où c'est ce qu'il y a de plus ouvert et qui convient le mieux à l'instant T ou dans l'environnement E, avec des acteurs A, enfin bref tout ça quoi, c'est-à-dire que ça ne dure pas, et que c'est normal que ça ne dure pas, et c'est même bien que ça ne dure pas et que c'est à construire tout le temps. Convenable, voilà, c'est ça qui me… j'essaye de penser à cela de plus en plus et j'essaye de me laisser guider un petit peu plus par ça.

- Et par rapport à votre vie ? Ca par rapport à votre vie ?

- Le convenable ?

- Oui, le fait que la formation doit être convenable, est-ce que ça a un impact du coup sur votre vie personnelle ?

- Ben, j'aimerais, mais je me rends compte que j'ai beaucoup de travail à faire par rapport à cela… mais j'aimerais.

- C'est-à-dire ?

- Ben j'aimerais pouvoir euh…. J'aimerais comment dire ? Utiliser cette notion là dans ma vie privée mais je suis encore trop dans … je suis encore trop dans le … soit parfaite.

- Et moi, j'ai envie de vous poser une dernière question : quelle est la place de la formation dans, comment dire ? Quelle est la place de la formation dans votre satisfaction personnelle ?

- Enorme

- Est-ce que ça a à voir ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Oh oui, oui, oui, oui, oui, c'est énorme… Enorme, oui, …. Oui, je ne peux pas dire autre chose c'est énorme, vraiment. C'est …. Satisfaction à tout niveau. C'est-à-dire que c'est une satisfaction d'un… à la fois, on va reprendre le capital, tout ça, pour moi mais c'est ça quoi ? c'est-à-dire que pour moi c'est une notion de capital, c'est mon capital, la formation. C'est à la fois un capital social, un capital aussi économique, un capital euh… un capital affectif énorme.

- Et qu'est-ce qui pourrait grever ce capital ?

- Alors là, je ne vais pas me laisser faire d'abord… (rires)… Franchement, je crois que si je ne trouvais pas un job, si j'arrive pas à trouver un job dans la formation euh… oui… ça, ça me … ça grèverait un peu cela… Ca remettrait en cause un peu toutes les croyances que j'ai par rapport à cela. Mais j'y crois pas, j'y crois pas, en tout cas, je fais ce qu'il faut pour…

- Si vous deviez donner un sens à tous ces morceaux de vie euh… est-ce que vous êtes capable d'en donner un et si oui lequel ?

- …..

- Vous disiez tout à l'heure que vous étiez sur une pente ascendante, que vous aviez trouvé une voie, cette voie ce serait quoi ?

- ……. Ben, en fait……

- Vous donnez du sens à tous ces morceaux ?

- Oui, oui … Ben en fait, oui moi, je, c'est marrant j'ai un douze-tiroirs, (c'est un meuble, c'est un douze-tiroirs), et j'ai cette image mentale depuis des années en moi, où j'ai l'impression que c'est ma vie et qu'il y a des tiroirs que j'ouvre, que je ferme selon les moments, selon si j'en ai besoin, pas besoin… Ben tout ça, tout ce sens-là euh pour moi c'est cette image ; je ne sais pas si c'est compréhensible ce que je dis ? ……. Euh… c'est-à-dire qu'il y aura la formation, répartie un peu dans tous les tiroirs, mais en ce moment y'a quand même un gros tiroir avec le master 2, y'a un gros tiroir avec L… aussi, y'a un gros tiroir avec les enfants, y'a un gros tiroir avec les enfants, voilà, y'a des tiroirs comme ça.

- Et tous ces morceaux de vie, vous les avez vécu les uns après les autres et qui ont encore, sûrement, des répercussions aujourd'hui, est-ce que aujourd'hui vous les expliquez en fonction d'une ligne, d'une ligne, d'un



http://doc.univ-lille1.fr

sens que vous cherchez et est-ce que vous êtes capable aujourd'hui le point commun de tout ça ? Ce qui rassemble tout cela, qui fait la commode ?

- Oui

- Ce qui fait que tous ces tiroirs forment une commode ?

- Oui, ça y'est j'ai compris. ……. Euh…… pas vraiment hein ? pas complètement, autrement ce serait bien, j'avoue j'aimerais ça, mais je ne pense…

- Ca n'est pas très clair aujourd'hui ?

- Non, déjà c'est plus qu'il y a deux ans en arrière ou trois ans. C'est déjà plus clair, y'a encore trop de choses hein, trop de choses, j'allais dire, encore à régler, mais si c'est ça. Par exemple, mon divorce n'est pas encore complètement réglé… Ben ça, je crois que ça me gène dans ma démarche à y voir plus clair. Mais en tout cas, euh… ça tend vers quelque chose de mieux, de plus, enfin je ne sais pas comment dire. Je vois quand même une ligne, alors que…

- Quelque chose qui se dessine ?

- Oui…

- Qui ressemble à cette ligne là ?

- Oui, oui… C'est ça. C'est-à-dire que pour reprendre l'image de l'arbre, je commence à voir à peu près à quoi ressemble l'arbre hein, alors que il n'y a pas si longtemps, j'étais vraiment contre l'écorce du tronc, donc j'avais du mal à voir un peu…

- A prendre de la distance…

- Oui, mais j'aimerais bien hein ? Si tout pouvait comme ça, j'avoue que j'aimerais assez, mais je n'en suis pas encore là, peut-être quand je serai sûrement plus âgée, je pense qu'il faut tourner une page, que le temps passe, enfin qu'il y ait sans doute des événements déclencheurs, …..

- Merci beaucoup Marie !



http://doc.univ-lille1.fr

**Annexe 2-Entretien n° 2**

- Voilà, donc moi je suis Martine, j'ai 37 ans, j'étais étudiante l'année dernière donc euh … au C…. Donc, au niveau de mon parcours, je suis passée donc par euh 2 SIF et 1 VAP ; Alors la première fois, donc euh… au niveau du SIF, bon j'ai passé mon bac, j'ai fait un bac G1, secrétariat, j'avoue que ce n'était pas la branche que j'avais choisi, mais c'était plus parce que j'avais suivi un peu les copines, puisque initialement, enfant, je disais toujours que je voulais être assistante sociale et euh… j'étais très vite découragée par mes parents qui eux, étant dans le métier de l'agriculture, voulait absolument que je fasse un métier propre avec des horaires, un métier de bureau, idéal pour une fille… (rire) de leur point de vue et ensuite donc, c'était totalement opposé à la carrière sociale, et comme j'avais des copines qui faisaient du secrétariat, je me suis dit « Bon je vais suivre les copines » mais ce n'était pas vraiment un choix de ma part et c'était histoire de faire quelque chose. Donc j'ai suivi les copines, donc baccalauréat G1 ; ensuite, ben c'était… la filière normale c'était de faire le BTS secrétariat, j'ai été recalé puisque mon dossier n'avait pas été accepté à Gaston Berger, donc euh je suis rentrée dans le milieu professionnel ; alors d'abord, je suis allée à la fac de droit, à la fac de droit, je me suis très vite aperçue que ce n'était pas du tout mon créneau euh… et là entre-temps, mon père était décédé, donc ma mère avec qui je vivais toute seule me disait « Mais si tu vas voir, ça va être bien après, ça va venir, c'est le début, c'est normal ! » Moi, je ne voyais pas du tout ce que je faisais là-dedans, c'était vraiment trop impersonnel, j'étais complètement perdue et au bout de trois mois, j'ai quand même lâché et …. Et… donc, c'était gros scandale à la maison, parce que maman me disait « Mais tu te rends compte, qu'est-ce que tu vas faire ? T'as lâché tes études… » Enfin, bon, c'était vraiment gros scandale et comme j'avais pour habitude de travailler pendant mes vacances scolaires, et le week-end je travaillais régulièrement soit chez des maraîchers, soit pendant les vacances scolaires, je travaillais au café M… pour vendre du fromage et du café, donc je suis retournée là, et euh… et entre-deux, tout en cherchant un travail de secrétariat. Et j'ai trouvé en secrétariat mais c'était à l'époque des TUCS, donc j'ai travaillé à l'Association d'Entraide Universitaire de L…, qui fait partie de la C… et j'ai travaillé donc en TUC secrétariat. Ensuite, j'ai été embauchée comme une secrétaire, euh……. Et ensuite, j'ai fait donc euh……. Je suis restée quelques années, je me suis mariée, et ah oui ! Ce qui s'est produit au niveau de cette société c'est que au départ, j'étais embauchée comme TUC et euh comme on ne parlait pas de m'embaucher puisque j'arrivais à la fin de mon contrat TUC, on ne parlait pas de m'embaucher euh… ça s'est arrêté là donc euh …… euh …… j'ai pris un peu les devants et comme j'avais



http://doc.univ-lille1.fr

la proposition des cafés M… de retourner vendre le fromage et café, je suis retournée de l'autre côté où au moins j'avais un salaire qui était un peu plus, je gagnais au moins le SMIC. Donc, là on m'a très vite rappelé donc euh… à l'Association d'Entraide Universitaire où je travaillais en disant « Mais c'est dommage ! T'as fait des études, tu ne vas pas aller vendre du fromage etc… » Et euh, en comparant les deux salaires, bon c'est vrai que c'était peut-être plus confortable de faire du secrétariat mais bon, d'un point de vue salaire, c'était quand même plus intéressant. Donc, ils m'ont proposé quand même de m'embaucher en tant que secrétaire, donc embauchée au SMIC. Donc de là, j'ai été embauchée et ensuite donc en tant que secrétaire et progressivement, il y a la secrétaire de direction qui a pris un congé maternité et on m'a proposé le poste ; donc, pour moi c'était une opportunité euh… en plus j'allais me marier euh… m'installer, tout ça, donc c'était l'opportunité et d'autant plus que le directeur de la boite m'avait bien fait miroiter le poste en disant « Ben vous avez besoin d'argent, et ceci et cela, c'est une opportunité, prenez cette chance ! » Donc « Allez-y ! Foncez ! » Chose que j'ai faite, j'ai foncé. Et puis euh… au moment de faire le point ben on m'a dit « Ben oui c'est bien vous faites l'affaire ! » j'ai dit « Ben oui, mais au niveau salaire, qu'est-ce qui est prévu ? » Il m'a dit « Ben non, c'est bien, tout va bien comme ça, on vous garde ! » Donc là, j'ai pas trop apprécié sur ce coup-là et donc il est resté en moi une rancune et je sentais que je m'étais fait avoir, que j'avais été plus ou moins exploité ; donc, ce fait-là, j'ai complètement déprimé au niveau de mon emploi, d'autant plus que je travaillais avec deux messieurs, en plus j'étais jeune dans le boulot, donc j'avais le besoin de m'affirmer, donc là ce n'était pas le cas du tout (rire) puisque je me sentais complètement écrasée et puis bon, en plus ils n'étaient pas forcément très tendres avec moi, euh…. Mais bon soit… Et au niveau donc euh…… Donc suite à ça, j'ai complètement déprimé et le hasard a fait que, en faisant, à l'époque je faisais du tennis, et dans le club je discutais avec un gars, qui me dit « Ca n'a pas l'air d'aller ? Tu déprimes et tout… » Je lui dis « Ben non, ça ne va pas ! J'ai craqué en lui expliquant mes problèmes de travail » J'ai dit « Mais je n'ai pas la solution euh ! De toute façon il faut bien que je bosse » Et euh… et du coup il m'a dit « Mais pourquoi tu ne prends pas un congé individuel de formation ? » Je l'ai regardé en deux fois en disant « Mais c'est quoi ce machin ? » Et il m'expliquait, il me dit « Mais si ! » Je lui dis « Non, mais je ne veux pas retourner à l'école, c'est fichu pour moi euh… j'ai quitté, c'est fichu, je ne peux pas, j'ai besoin de mon salaire euh… je ne peux pas retourner à l'école ! » Il me dit « Mais non, tu continuerais à percevoir ton salaire tout en étant à l'école ! » Je me suis dit « Il se paye ma tête, ce n'est pas possible ! » Et euh…. Et …. Mon mari dit « Ecoute, renseigne-



http://doc.univ-lille1.fr

toi, vas voir, tu verras bien ce qu'il t'a dit, renseigne-toi, ça ne te coûte rien ! » Bon j'y croyais pas, j'y suis allée, donc j'ai fait les démarches

- Auprès de qui ? Comment ça s'est fait ?

- Je ne sais plus trop au niveau de qui, c'était sur L…, mais j'avoue que je ne me souviens plus. Lui, m'avait parlé de l'A… parce qu'il connaissait des gens de l'A… donc il m'avait « Renseigne-toi auprès de l'A… » mais je ne sais plus si c'était à l'A… exactement, parce que ça fait quand même quelques années, et euh… et donc j'ai fait une série de tests, je me souviens avoir fait une série de tests. Alors à l'époque ça ne s'appelait pas bilan de compétences, mais c'était peut-être la même chose, j'en sais rien. Et j'ai eu des nouvelles, quelques mois après : donc, ils m'ont expliqué qu'il y avait eu une commission et que si mon dossier était accepté, ce serait pris en charge, etc… Et j'ai eu l'agréable surprise d'apprendre que c'était pris en charge à 100 %, que je pouvais donc démarrer mon stage à l'A… de R...

- Un stage de quoi ?

- C'était un stage de technicien en bureautique et informatique de gestion. Et alors, je me souviens à l'époque, on m'avait proposé deux formations, donc suite à des tests que j'avais passés et puis à l'entretien que j'avais eu, parce que moi, ce que je souhaitais, c'était, ben, je ne pensais pas changer de branche, c'était plutôt changer de travail et c'est vrai que les différents postes que j'avais faits, soit on me proposait un poste de dactylo, et je me suis dit « Si c'est pour quitter là où je suis pour faire de la dactylographie à longueur de jour, c'est peut-être pas forcément judicieux » euh… et quand je me présentais pour des postes plus intéressants, on me demandait en fait de parler l'anglais. Donc, je me suis dit qu'il y avait forcément un problème et euh…

- Et donc la formation que vous avez choisie, vous l'avez choisi sur quels critères ?

- Alors, il y avait… en fait on m'a proposé deux formations, soit formation en informatique bureautique, que je connaissais absolument peu, puisqu'à l'époque je ne savais même pas ce qu'était un traitement de textes, euh formation en langues et la formation langues ne se passait pas par ici. Donc, je me suis « la formation informatique m'ira très bien ! »

- Pourquoi ? Est-ce que le fait que cette formation langues ne se passait pas dans la région a été facteur



http://doc.univ-lille1.fr

- Parce qu'au niveau prise en charge des frais, la prise en charge n'aurait pas été totale.

- D'accord !

- Donc, tout ce qui était hébergement n'était pas pris en charge, était à ma charge, donc j'ai dit « J'irai à R…, faire la formation informatique ».

- Est-ce que ça vous aurait intéressé ?

- De faire les langues ?

- Oui

- Euh….

- Avec du recul, maintenant…

- Ah oui, maintenant oui !

- Mais à l'époque ?

- A l'époque, non pas plus, pas plus. Moi, c'était simplement un moyen d'avoir un poste différent et sortir de là où j'étais, parce que je le vivais très mal comme je disais : à l'époque, on ne parlait pas de harcèlement, aujourd'hui, je peux dire que c'était du harcèlement, parce que pour vous dire, les gros classeurs gris, je m'en prenais, je devais les éviter pour ne pas les prendre dans la tête. Donc, maintenant, avec du recul, je peux parler d'harcèlement ! Bon à l'époque, c'était mon premier poste, bon, c'étai tout, je pensais que le milieu du travail, c'était comme ça ! (rires)…. Euh, voilà, donc, et puis je vous passe les insultes etc…

- Donc vous avez fait votre CIF ,

- Donc j'ai fait mon CIF à l'A… de R… . Donc là pareil, pendant mon CIF à l'A… de R…, y'a eu des moments où j'ai failli lâché, parce que à l'époque l'A… de R… était centre pilote dans ce type de formation et c'était très … je veux dire, c'était basé sur le thème de l'autonomie totale, donc il n'y avait pas de cours organisés. Vous arriviez quand vous vouliez et euh, c'était à vous de pêcher les infos en fonction de ce que je voulais faire. C'était vraiment le bins total. Alors aujourd'hui, je dirais que pour tout ce que j'ai appris dans le domaine technique, euh, j'aurais tendance à



http://doc.univ-lille1.fr

dire que j'aurais pu l'apprendre, allez en trois mois ! En trois mois, ça m'aurait suffi.

- Là ça a duré combien de temps ?

- Neuf mois de formation ; par contre, il y a une chose que j'ai apprise et qui, à mon avis, a été très, très bénéfique, aujourd'hui je peux le dire avec du recul, c'est que c'est toute la partie autonomie et entre guillemets, permettez-moi l'expression, le système « démerde ». Et ça, c'est un point fort aujourd'hui que je retrouve dans tous les postes que j'ai trouvés derrière. Euh… soit, après on apprécie, on n'apprécie pas, bon ! Euh…. Donc pour cette partie là.

- Et ça a débouché sur quoi alors ?

- Dans le cadre de cette formation, il y avait un stage à faire : donc stage en entreprise et donc là j'ai fait un stage, j'ai fait deux stages, parce que dans ma recherche de stage, j'avais eu contact avec plusieurs entreprises ; il y en avait deux sur lesquelles j'hésitais et je me suis dit « Tiens, pourquoi pas faire les deux extrêmes ? » Il y avait une toute petite structure, organisme de formation, mais toute petite structure, parce que je me suis vite rendu compte que j'aimais le côté formation (la formation A… aurait pu m'orienter, des gens qui partaient dans le technique, dans l'informatique, vente de matériel informatique etc…, moi c'était vraiment mon créneau, c'était la formation) donc là, je l'ai très vite sentie…

- Comment vous l'avez senti ?

- Parce que j'ai eu l'occasion euh… de faire des formations pour, donc de bureautique, pour des gens qui étaient stagiaires comme moi, donc euh… dès que j'avais appris quelque chose et bien, j'organisais un petit groupe et puis on se faisait, je refaisait le cours et j'essayais d'organiser ça pour gagner du temps, pour que chacun puisse euh… ben euh… progresser sans passer trop de temps à rechercher.

- OK

- Donc tout de suite, j'ai senti que j'accrochais bien à ce genre de choses. Donc, j'ai fait deux stages, donc une petite structure de formation, euh… ils devaient être quatre salariés et puis une autre structure, très grosse structure euh à V… et euh… donc j'ai fait les deux pour voir un petit peu les façons de travailler des uns et des autres. D'un point de vue qualitatif, je me sentais beaucoup mieux dans la petite structure parce que là, en



http://doc.univ-lille1.fr

plus, il y avait plein de choses à faire etc… donc euh… le seul souci c'est qu'on ne pouvait pas m'embaucher par manque de moyens, puisque c'était une petite structure qui démarrait, donc euh… on ne pouvait pas m'embaucher et on m'a dit « Fais-toi la main si tu peux de l'autre côté, si tu peux être embauchée, écoute, vas-y, fonce et on se retrouve après ! » Et c'est ce que j'ai fait, donc, je suis partie dans l'autre structure où j'ai fait, où je suis restée pendant deux ans, oui ; donc, j'ai fait beaucoup de choses, dans le domaine des formations et puis entre deux on m'a rappelé en me disant « Ca y'est maintenant on peut t'embaucher, ça t'intéresse ? Tu viens ! » Donc, c'est ce que j'ai fait. Ensuite, euh… donc j'ai travaillé en tant que vacataire, donc j'étais vacataire mais je travaillais en moyenne 4 jours sur 5, en plus avec un salaire qui était nettement plus intéressant que de l'autre côté, donc ça a duré quelques années et puis euh… alors qu'est-ce qui s'est passé donc là ? Donc, après, il y a eu une baisse d'activités dans cette société qui a d'ailleurs été rachetée ensuite, donc entre-temps j'ai eu ma fille, euh… Qu'est-ce qu'il y a eu après ? ….. Euh… J'essaye de me souvenir, qu'est-ce qui s'est passé après… Et puis après, donc je suis partie euh… voilà, il y a eu une baisse d'activités, donc j'ai travaillé dans d'autres structures en tant que vacataire, ou en CDI, en CDD pardon ! Et puis de là, donc, notamment chez E… où j'avais beaucoup apprécié euh parce que là aussi, je pense que ce qui m'attirait chez eux c'est le côté social euh… Et puis, et puis après j'étais, voilà ça s'est fait comme ça, je suis partie chez A…, parce que on m'avait, la personne qui avait créé la structure de formation qui s'appelle A…, m'a appelé en me disant « On a bossé ensemble il y a quelques années de cela, euh… c'est moi qui t'ai remplacé pour ton congé maternité, puisque je vais la mettre en route, etc… Et depuis j'ai créé ma boîte et je sais comment tu bosses et j'aimerais bien que tu intègres ma boîte maintenant que je suis installée ! » Et donc du coup, je suis allée bosser chez elle. Et euh… de là, chez A…, j'y suis, et bien ça fait huit ans que j'y suis maintenant, et alors, ce qui m'a amené à la VAP, donc ???, c'est qu'au début, pareil c'était une petite structure, donc plein de choses à mettre en place, euh… puisqu'il y avait deux gérants, un couple de gérants, un formateur, et moi qui suis arrivée là derrière. Donc, plein de choses à mettre en place, structure un peu familiale, donc là on y va, on y va ! Et puis après, la société s'est vraiment bien structurée avec des services, des secrétaires, des formateurs, etc… et puis moi, je me suis sentie un petit peu dans le travail routinier : plus rien à mettre en place euh, tout fonctionnait bien et puis c'était devenu la routine, donc c'est ce qui m'a un petit peu frustré quelque part et c'est là où je me suis dit « Mais je ne vais pas faire ça toute ma vie ! A faire de la formation comme ça en face-à-face, ça ne me plaît pas trop » Donc j'en ai discuté avec mon directeur, qui m'a dit « Ben oui ! Je le sens bien que tu as besoin de quelque chose



http://doc.univ-lille1.fr

d'autre ! » Alors quand il y avait des projets intéressants qui changeaient un petit peu de l'ordinaire, il me mettait sur le coup, mais bon, il n'y avait pas toujours des choses comme ça, donc euh…. Il m'a dit « Je sens bien que tu voudrais autre chose, mais moi, j'ai rien d'autre à te proposer » Et euh… donc euh… ce que j'ai fait, donc euh… et puis j'ai vu aussi pas mal de jeunes arriver, de jeunes formateurs arriver et je me suis dit « Mais euh… » Je me sentais un petit peu à l'écart, je n'avais plus la place initiale que j'avais, où j'avais quand même euh… bon j'avais pris ma place on va dire. Et là, avec tout ce petit monde qui arrivait, je me suis dit « Ouh la la » Je sentais que j'étais un petit peu à l'écart et je me suis dit « Si du jour au lendemain la boîte ferme ou si jamais j'étais mise dehors, j'ai pas de diplôme dans le domaine de la formation » Et puis à l'époque on entendait parler de la VAE, de la VAP, VAE : je ne savais pas trop ce que c'était. Je suis allée au salon des étudiants euh où j'ai eu l'occasion de discuter comme ça avec une personne du Sud Est.

- Donc, là, si j'entends bien ce que vous dites, c'est qu'à ce moment-là, ce qui vous a poussé à aller voir la VAP, la VAE, c'était en fait la crainte de votre avenir professionnel ?

- Voilà, exactement ! C'est la crainte en fait de l'avenir professionnel. C'est là où je me suis dit « Demain, qu'est-ce que tu vas devenir si on ne veut plus de toi ? Ou pour une raison quelconque, si la boîte ferme euh, tu n'as pas de diplôme euh…. Dans le domaine de la formation, retourner dans le secrétariat, bon, ça n'était vraiment pas mon truc, j'avais vraiment mal vécu cette première expérience, donc, j'avais vraiment pas envie de retourner là dedans, et je me suis dit « Mais qu'est-ce que tu vas faire ? » Euh…. Donc, c'est ce qui m'a fait un petit peu fait remuer. Je suis donc allée un peu par hasard sur un salon, j'ai discuté avec une personne du Sud Est…

- Par hasard, vraiment ?

- Euh, pourquoi j'y suis allée sur ce salon ? Je ne saurais plus dire en fait quelles étaient mes motivations pour y aller et j'avoue que je ne me souviens plus.

- Mais ça correspond au moment où vous vous disiez…

- Voilà, voilà, je pense que j'avais du entendre ou lire des choses sur la VAP ou la VAE, donc il y avait sans doute, comme souvent, des rubriques avec des invitations sur les salons, des choses comme ça et j'ai dû y aller en me disant « Pourquoi pas ? C'est quoi ce machin ? euh... » Peut-être



http://doc.univ-lille1.fr

qu'au feeling, j'en sais pas, c'est peut-être une intuition, bref, j'y suis allée, j'ai discuté avec cette personne et qui

- C'était qui ?

- C'était une personne du Sud Est euh qui m'a renseigné en fait sur la VAP et la VAE, ce que c'était la VAP, la VAE ; donc, j'ai dit « Ben c'est pas mal ça ! Je pourrais peut-être passer dans le domaine de la formation… » Elle m'avait parlé du DUFA. Donc, je me suis dit « Ben tiens, ce serait pas mal ! Au moins, j'aurais un diplôme en relation avec ce que j'ai fait et puis euh… et puis j'avais ramassé aussi de la doc et euh… de chez moi, j'ai vu qu'il y avait dans le domaine de la formation, il y avait des formations du CUEEP euh… et puis, sur cette euh… on parlait du DUFA ; au départ, moi, c'était dans l'esprit de passer le DUFA et puis en feuilletant un petit peu ce qui était proposé comme type de formation, j'ai vu qu'il y avait autre chose que le DUFA et notamment, donc le …. Le … la licence et la maîtrise au métier de la formation. Je me suis « Tiens, je me verrais bien faire un truc comme ça ! » Et euh… et donc là ensuite, j'ai fait euh… je ne sais plus comment j'en suis venue à aller chercher mon dossier ?

- Vous êtes venue le chercher ici ? Vous êtes allée le chercher où votre dossier ?

- Alors, je pense que c'est ici d'abord et euh… non, j'ai d'abord écrit au S… ; j'ai d'abord écrit au S… : ils m'ont envoyé un dossier pour faire la VAP. Donc, j'ai eu tout un dossier à remplir avec mon historique, tout ce que j'avais fait et au départ, j'avais eu l'accord pour la licence… la licence euh… et ensuite, il y avait eu ici mon entretien, donc j'avais rencontré Monsieur B… pour faire mon inscription ici. Il m'avait dit « Bon ben OK ! Apparemment c'est bon pour la licence ! » Et je devais donc rencontrer euh… euh… je ne me souviens plus non plus de son nom ?

- Une dame ?

- Non, Monsieur…. Un Monsieur qui fait les cours d'épistémo…

- Monsieur L… ?

- Oui, voilà, Monsieur L…. Donc c'est lui qui m'a rencontrée pour l'entretien euh… et en discutant un petit peu de mon parcours et de mes motivations, il me dit « Ben, je ne comprends pas pourquoi la licence » Je



http://doc.univ-lille1.fr

dis « Ben, je ne sais pas, ça a été validé pour la licence » ; il me dit « Vous êtes sûre, il n'y a pas d'erreur ? » Ben je dis « Non, c'est la licence ! » parce qu'il me dit « D'après ce que vous racontez, ça a l'air un peu bizarre cette… mais bon soit ! » Et puis après, j'ai demandé au FONGECIF le financement ; et c'est là, au FONGECIF, qu'on m'a dit, donc j'ai eu un courrier en disant « Non, c'est euh… le financement est épuisé » Bon j'ai dit « Soit ! » mais je sais qu'il y a plusieurs commissions etc… Je me suis dit, bon tant pis, je vais quand même essayer de savoir parce que quand vous recevez le document on dit que c'est refusé mais on ne dit pas pourquoi. Donc, j'ai appelé et puis j'ai demandé à avoir la personne qui avait traité mon dossier en essayant de lui demander pourquoi c'était refusé et si j'avais des chances que ce soit accepté au moins, en fait moi mon intérêt c'était de savoir s'il y avait des chances de se faire acceptée à la prochaine. Et delà, il m'a dit « Ben, non c'est refusé parce que je ne comprends pas que l'on vous fasse passer une licence avec la formation et l'expérience que vous avez, je ne vais pas financer une formation licence ! » Parce qu'il dit « Vous n'allez rien apprendre de plus que ce que vous faîtes déjà ! » Alors je dis « Ben attendez ! Si ce n'est que ça, il y a peut-être moyen de faire autre chose… » J'ai dit « Moi, j'ai demandé la licence, parce que j'ai suivi euh… La VAP mais moi je ne sais pas si c'était… euh… » Parce que vous avez trois choix à faire, donc j'ai visé très haut : j'ai mis DESS, maîtrise, licence. Bon la licence est passée euh… j'avoue que je n'ai pas cherché à comprendre pourquoi et euh… delà on a refait euh…

- « On » c'est qui ?

- Alors, j'ai vu… alors, c'était une dame qui s'occupe de traiter les dossiers qui est en relation, qui est enseignante ici aussi, et qui s'occupe des dossiers…

- Madame VERSPIEREN ?

- Voilà ! M…, voilà ! Donc, c'est elle qui m'a reçu et qui m'a dit « En effet, je pense qu'il y a dû y avoir un problème ! euh… sans doute que le dossier n'était pas bien rempli » parce que sans doute, quand j'avais rempli mon dossier, comme au niveau de mon… de mon parcours professionnel, j'avais toujours été formatrice, puisque mon intitulé de poste a toujours été formatrice, donc euh… sans doute, on n'avait vu qu'il n'y avait pas eu d'évolution dans le poste mais par rapport aux activités que j'avais développées, il y avait plein d'autres choses autour, mais ça n'avait peut-être pas assez été mis en avant quand j'ai rempli mon dossier, c'est ce qu'on en a déduit. Donc, elle a dit « En effet, il faudrait peut-être



http://doc.univ-lille1.fr

réétudier le dossier » Donc elle m'a dit « Exceptionnellement, on va essayer de refaire passer le dossier, mais faudrait mettre quelque chose, mettre en avant non pas les postes occupés, mais les tâches qui ont été confiées » Donc j'ai refait mon dossier en mettant donc en avant les tâches qui m'étaient confiées, avec aussi des attestations de mon employeurs qui lui, a tout à fait joué le jeu, en disant « Bon OK, pas de problème ! » parce que lui m'avait mis sur des projets de e-learning, d'encadrement etc… Donc, il m'a dit « Pas de problème ! Tu me remplis ton truc, je lis, je signe ! » Donc j'ai fait, donc en développant toutes les tâches qui m'avaient été confiées depuis la création, depuis que j'étais arrivée sur le poste ; il a signé sans problème, des attestations auprès des entreprises pour lesquelles j'avais travaillé en tant que prestataire de service ; j'ai donc donné le tout à M…, qui m'a dit « En effet ! Ca change quand même au niveau du contenu ! » et donc, de là, c'est passé pour la maîtrise avec conditions cependant, c'est de faire la formation sur deux ans, et non pas une seule, parce qu'il y avait deux raisons à cela : il y avait, au niveau du FONGECIF, ben il ne pouvait pas me financer la formation complète, parce que ça ne pouvait pas passer sur le budget de l'année en cours, donc il y avait une question de budget, de financement ; et M… m'avait dit aussi « Ce n'est pas plus mal, parce que comme vous avez deux enfants, la formation est quand même assez lourde, vous allez faire, ça va être lourd avec deux enfants etc… C'est peut-être pas plus mal de le faire sur deux ans : cela permettra de faire passer le financement au niveau du FONGECIF et pour vous, ce sera plus souple à gérer euh… pour la formation, si vous n'êtes pas pressée, faîtes-le sur deux ans ! »

- Et vous, vous l'avez vécu comment cette chose-là ?

- Le fait que ce soit sur deux ans ? Euh… Ben sur le coup, je me suis dit « Ben c'est très bien, le principal c'est que ça passe ! » Donc j'étais contente, en plus ça me permettait de sortir un peu du train-train dans lequel j'étais au niveau de ma société… Euh… après, avec du recul, je me dis qu'en étant dedans, j'aurais préféré le faire sur une seule année et être pleinement, pleinement dedans. Certes, la charge de travail aurait été plus lourde, mais j'aurais été vraiment dedans. Que là, en faisant à mi-temps, j'étais à la fois, dans les préoccupations du travail et les préoccupations de mes études.

- Et là, vous avez été à mi-temps sur les deux années en fait ?

- Sur les deux années ! Et c'est vrai que ce n'est pas toujours facile à gérer parce qu'en plus, ici pour ma formation, il y avait le stage et il fallait en fait combiner le stage, le boulot parce que j'avais toujours mon poste de



http://doc.univ-lille1.fr

l'autre côté, donc… ben il fallait que j'assure aussi euh… et puis la formation, les cours, avec euh… combiner les journées euh, planifier les journées etc… J'avoue que j'ai eu beaucoup de chance que mon employeur ait joué le jeu. Il m'a dit « Ecoute ! Moi, tu t'arranges comme tu veux ! La seule chose que je te demande, c'est de venir des journées complètes et de me dire d'avance, de faire un planning que je sache quand tu es là, quand tu ne l'es pas ! euh… moi, ça ne m'intéresse pas une demi-journée par ci, une demi-journée par là, je veux quand même une régularité ! après tu te débrouilles comme tu veux ! » Donc, là j'ai quand même eu de la chance, mais ça n'a pas été facile à goupiller, et c'est pour ça que je dis, avec du recul, enfin, quand j'étais dedans, j'aurais préféré être à fond dans ma formation et couper complètement, et vraiment être, me prendre une année, couper pour cette formation.

- Et là, vous pensez… Quel a été votre moteur ? Qu'est-ce qui a fait que vous êtes allée jusqu'au bout de cette maîtrise ?

- … Oh ben

- Parce que vous rencontré des obstacles quand même, notamment en termes d'organisation…

- Oui, alors les plus gros obstacles, les plus durs : c'était monter mon dossier, parce qu'un jour on me disait que j'avais le financement, le lendemain, je ne l'avais plus. J'ai démarré la formation, sans être sûre d'avoir le financement euh… je me suis dit je prends le risque quand même, je viens en cours sans savoir si je vais pas devoir récupérer des journées de travail au cas où la formation serait refusée. Donc, pour moi, c'était franchement pénible et c'est plus cette partie là qui m'a pesée et j'ai failli lâché dès le départ, parce que d'ailleurs, j'ai pris la formation un mois après ; j'étais complètement déphasée à mon arrivée, parce qu'il y avait tout ce montage de dossier, je sentais que ça passait, ça ne passait plus, ça passait d'un côté, mais après je n'avais plus le financement euh… C'était la licence, j'ai fait la journée d'accueil de la licence et puis après, ce n'était plus ça, c'était la maîtrise, donc on refait un dossier ; enfin, c'était d'un point de vue montage de dossier, c'était une horreur !

- Et qu'est-ce qui a fait que vous n'avez pas lâché ?

- …… Euh….. Ben, je pense qu'il y avait déjà un facteur, c'est que j'avais embêté mon employeur pour le faire, donc je me voyais mal dire à mon employeur « Ben, tout compte fait, je ne le fais plus ! » Je pense que vis-à-vis de lui, ça n'aurait pas été très sympa. Euh… alors qu'est-ce qui ?...



http://doc.univ-lille1.fr

Et puis je pense, pour moi, j'avais un projet, je voulais aller jusqu'au bout, et puis euh… et puis j'ai, la première expérience, le premier CIF que j'avais eu, j'avais rencontré ça, d'une manière autre, c'était plus un problème administratif, mais j'avais rencontré beaucoup d'obstacles lors du premier CIF avec mon employeur ; parce que mon employeur il m'a dit « Jusqu'au bout, j'espérais que le dossier soit refusé ! » Donc il a vraiment tout fait pour me décourager et j'ai accroché. Alors, on va croire que je suis tenace ou (rires)… plus on me met des barrières, plus je fonce dedans, j'en sais rien (rires)… c'est peut-être chez moi un facteur de motivations, mais euh…. Mais du coup, oui, je pense que ça… je me suis dit « Bon le premier CIF, tu en as bavé, et puis au final, ça t'a quand même beaucoup apporté ! » Donc, inconsciemment j'ai du me dire « Bon, c'est normal, ça fait partie du jeu, faut pas lâcher quoi ! » parce que… oui, même au fond de moi, je crois réellement que … oui je me suis souvent dit euh « A croire que c'est vraiment un moyen de tester les gens et de savoir s'ils sont vraiment motivés dans leur formation » parce que je me dis qu'avec tout ça, il y a vraiment matière à décourager.

- Et le fait de faire une VAP, vous l'avez vécu comment ? Le fait d'avoir à faire une VAP, vous l'avez vécu comment ? Positivement ? euh…

- Oui, ben c'était une façon de savoir aussi pour moi ce que ça valait, parce que au niveau de mon expérience professionnelle, comme je disais, n'ayant pas diplôme, euh… j'arrivais pas à me situer. Euh… donc euh… j'étais formatrice, mais qu'est-ce que je mettais derrière ? Ca voulait dire quoi ? Est-ce que ce que j'avais réellement fait au cours des différents postes, quelles valeurs ça avait ? euh… bon… euh… c'était aussi une façon de valoriser, de chercher à valoriser ce que j'avais fait et c'était me situer aussi, je crois. Oui, je pense même le terme valorisation est exact ; surtout qu'à cette période-là, bon je sentais que bon avec tout ce petit monde qui arrivait, moi qui n'avais plus vraiment la place que j'avais au départ, je pense que j'avais besoin de me valoriser à travers et de prouver que ce que j'avais appris au travers de mes expériences valait quelque chose ; alors, valait quoi ? euh… c'était, euh… c'était justement à la VAP de me le dire je pense.

- Et, est-ce que ça vous a rebousté après ? Quel effet a eu cette VAP, une fois qu'elle a été faite et que vous avez vu que vous pouviez vous inscrire en maîtrise ? Quel a été son effet ? Qu'est-ce qui s'est passé ?

- …… Qu'est-ce que ça m'a fait ? …. J'avoue que je n'ai pas trop de …. Non, pour moi, c'était simplement un moyen, un outil de pouvoir intégrer la fac, d'intégrer les cours que j'avais choisi, c'était tout ! Pour



http://doc.univ-lille1.fr

moi, c'était un moyen, c'était plus un outil, je veux dire euh…. Pour moi, d'un point de vue psychologique, c'était peut-être une façon de me situer, de me valoriser, mais d'un point de vue, par rapport à la suite et par rapport à mon parcours professionnel, pour moi, c'était un outil ; c'était un outil qui me permettait de dire « Bon, ben voilà, j'ai pas, j'ai pas un parcours ordinaire, mais ça me permettra quand même d'intégrer euh… la maîtrise euh…. Sans passer par le cursus ordinaire ». Donc, c'était un outil oui !

- Donc là, vous avez fait votre maîtrise et la formation vous l'avez comment cette année, ces deux années ?

- Alors, c'était d'un point de vue psychologique, ça m'a permis de souffler euh… de voir autre chose et de, de reprendre un petit peu goût euh…. Au travail, parce que j'avoue que j'arrivais à un moment où je saturais un peu dans ce que je faisais… A me poser même la question si j'étais encore faite pour faire de la formation. …..

- Vous avez répondu à cette question ?

- ……. Oui !

- Grâce à quoi ?

- Alors je pense que… ben parce que le retour au travail, c'est-à-dire que je suis toujours dans la même société euh…. Et ce que cette formation m'a apporté c'est que je n'ai pas changé, je veux dire euh… ça ne m'a pas permis de changer, d'évoluer au niveau de ma carrière professionnelle. Bon j'ai fait, j'ai envoyé des CV, tout ça, je me suis rendu compte que je n'ai pas été prise, donc euh…. Je pense qu'à ce niveau là, ça n'a pas fonctionné… euh…. Là j'avoue que j'ai cessé de chercher euh… parce qu'au niveau de mon travail, on m'a proposé une petite évolution qui permet d'officialiser ce que je faisais plus ou moins avant. Mais euh…. Je veux dire avec une reconnaissance au niveau du salaire euh… et puis une reconnaissance officielle, avec un statut, puisque avant j'étais formatrice, maintenant je suis responsable pédagogique, alors euh… ça comprend un peu d'encadrement, d'organisation etc… Chose que je faisais plus ou moins avant, mais de manière officieuse.

- Et vous pensez que la formation a joué un rôle dans ce changement de statut ?



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est surtout parce que je l'ai réclamé. C'est-à-dire qu'à l'issue de ma formation, je suis allée voir mon directeur en lui disant « Bon, ben voilà, j'ai fait cette formation et bien j'aimerais que ce soit valorisé à travers mon travail » Il m'a dit « Ben oui, mais moi, je n'ai pas de poste en relation avec ce que tu as fait ! » Je lui ai dit « Ben si, parce que au niveau de l'organisation, de l'encadrement, etc… ce sont des choses que je fais plus ou moins depuis plusieurs années mais de manière indirecte et que ça prend sur mon temps personnel, là aujourd'hui j'ai fait des, des, j'ai consacré du temps de formation, j'ai investi du temps et de l'argent pour justement que ce soit reconnu aujourd'hui ! » Et euh, il m'a dit « Bon, ben OK, je te comprends, mais n'espère pas, la boîte ne permettait pas de vraiment changer les choses de manière révolutionnaire, je ne peux pas te mettre sur un poste spécifiquement là-dessus, mais euh… si ça te va, on peut faire 50 / 50. C'est-à-dire 50% de formation, donc continuer à faire ce que je fais, donc en tant que formatrice, et 50 % où tu t'occuperas de manière officielle de l'organisation, de l'encadrement, d'audit etc… donc sur d'autres projets. »

- Et là, ça vous fait quoi d'avoir eu ça, hormis la satisfaction d'avoir un statut et d'avoir une reconnaissance financière, par rapport à votre travail, vous avez l'impression de quoi ? C'est un plus ? A quel niveau il se situe ?

- Ben pour moi, c'est un plus mais …. Pour moi, c'est un plus pour le CV, parce que, honnêtement, je sais qu'il arrivera un moment où de toute façon, j'aurais besoin d'aller voir ailleurs. Donc, je me dis c'est pour moi quelque chose en plus euh… que je pourrais mettre dans le CV parce que c'est reconnu, c'est officiel et que maintenant, sur mon CV, au lieu de mettre « formatrice », je pourrais mettre « responsable pédagogique » donc, je pense que ça passera mieux pour rechercher un poste, j'allais dire, un peu plus intéressant, toujours dans le domaine de la formation, mais plus dans l'encadrement de la formation.

- Est-ce qu'aujourd'hui vous avez des projets de formation ?

- Non !

- Et vous l'expliquez comment ?

- Euh… Alors, pour raisons personnelles, parce que, ben déjà, les deux années de formation que j'ai pu passer là récemment, ben j'ai laissé un peu de côté la famille, j'ai notamment en fait, ben j'ai deux enfants de 10 et 6 ans, donc l'ainé m'a dit, quand j'ai eu mon diplôme, enfin quand j'ai



http://doc.univ-lille1.fr

su que j'avais la maîtrise, il m'a dit « Super ! Au moins tu ne vas plus passer tes soirées dans tes bouquins et ton ordinateur » Donc, j'ai senti que (rires) ça voulait dire ce que ça voulait dire (rires). Donc, il y avait déjà cet aspect là et puis une autre raison, personnelle ; c'est que aujourd'hui, j'ai mon mari qui a eu récemment un grave accident de voiture et euh… et c'est pas un projet, aujourd'hui je suis plus dans l'esprit famille avec mes enfants et mon mari que dans l'esprit carrière.

- Et est-ce qu'il n'y a que ces deux raisons là ou est-ce que vous pouvez entrevoir une autre raison qui serait liée à votre profession, à ce que vous faîtes aujourd'hui ?

- …….

- Donc, j'entends bien ces deux raisons là, est-ce qu'il n'y en aurait pas une autre ?

- Euh…….. Ben là, tout de suite, je dirais non ; par contre, je pense qu'il arrivera un moment où ça reviendra.

- Alors, qu'est-ce qui fera que ça reviendra, à votre avis ?

- Ben…

- Qu'est-ce qui serait votre moteur, qu'est-ce qui ferait qu'à un moment donné, vous retourneriez en formation ? En gros, c'est ça !

- Oui, …. Ben je pense qu'il y a un aspect psychologique et ça c'est curieux parce que je mets ça en parallèle, j'ai un frère qui a vécu la même chose, plus ou moins la même chose : c'est que euh… issus d'un milieu social, j'allais dire ouvrier, euh… je pense qu'on a, et lui le ressent comme moi, une fois on en a discuté, toujours besoin en fait de, de, de, de se prouver des choses d'un point de vue sociale, d'être reconnus socialement etc, et donc de, de vouloir se battre pour, pour faire sa place quelque part et on a besoin de se valoriser comme ça ; c'est ça je pense.

- Est-ce que c'est uniquement pour <u>vous</u> prouver quelque chose ?

- Pour prouver aux autres, hein ? je ne sais pas !

- Alors s'il y avait des autres, ce serait à qui ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Euh, peut-être aux parents, je ne sais pas ; je sais que euh… Bon, on a toujours entendu en fait chez moi, de toute façon on est du milieu ouvrier, on restera dans le milieu ouvrier ; c'est quelque chose que j'ai toujours entendu chez moi. On est enfant d'ouvrier, on reste ouvrier : c'était euh…

- Et ça aujourd'hui, ça prouve quoi ?

- Euh…

- Ca évoque quoi ?

- ……. Ben, je pense que, moi, avec du recul quand j'y pense, je me dis que ce n'est pas un hasard si mon frère vit les mêmes choses et euh… parce que lui, il avait énormément de problèmes scolaires et euh… il a fallu qu'il rentre dans le milieu professionnel pour avoir envie de refaire des formations, etc… et donc de se battre pour évoluer socialement et aujourd'hui devoir s'affirmer par un statut et prendre sa place par un statut social qui le valorise. Donc, avec du recul, quand j'analyse tout ça, je me dis que ce n'est pas un hasard. Je pense qu'à force de nous avoir dit « Vous êtes enfants d'ouvrier, donc de toute façon, vous serez, enfin ils laissaient entendre qu'on serait ouvrier » je pense que quelque fois on a voulu démontrer que ce n'était pas forcément vrai, quoi !

- Tout au long de votre carrière professionnelle et de votre formation, de vos formations, quel a été l'impact justement de votre famille ? A la fois parents, proches, conjoint : est-ce qu'ils ont été présents ? S'ils ont été présents de quelle manière ? Est-ce que ça a été plutôt des gens qui se sont opposés ou plutôt des gens qui ont accueilli votre projet à bras ouverts et qui vous ont encouragé ou bien au contraire, sont restés neutres ?

- Alors de mon mari, dans les deux cas de la formation, que ce soit le premier cycle ou le second, il a été très proche et je dirai, très encourageant, toujours, à m'aider, à m'encourager même s'il y avait des fois où je sentais que euh… même si je sentais que c'était lourd pour lui, je sentais qu'il prenait sur lui et puis quand j'avais un coup de bluz, me remettre un petit peu la pêche ; donc, là au niveau de mon mari, très entourée. Au niveau de ma mère, avec qui je suis quand même très proche, puisque comme je disais tout à l'heure, j'ai vécu avec ma mère quand mon père est décédé et que je reste encore très proche puisqu'on habite pas loin et que, comme elle est toute seule… en revanche, euh…alors je ne me souviens plus du premier cycle, mais à cette formation ici au CUEEP, quand je lui ai dit que j'allais retourné en cours, elle m'a dit « Non, mais t'es pas bien ! Avec deux enfants, on ne retourne



http://doc.univ-lille1.fr

pas à l'école ! C'est le monde à l'envers ! C'est du n'importe quoi ! » Bon, pareil il y avait un financement aussi de ma part puisque toute la formation n'avait pas été prise en charge, elle m'a dit « Non mais t'es pas bien ! Tu te rends compte ? T'as pas autre chose à acheter ? Pense plutôt à ta maison qu'acheter de la formation ! » Enfin, c'était le truc complètement délirant pour elle. Et puis, euh… en revanche quand je lui dis que j'avais réussi cette formation et que j'avais un diplôme, alors c'est assez rigolo parce que dans le diplôme, c'est le diplôme de maîtrise avec le titre d'ingénieur maître, alors le mot « ingénieur » ça a un effet (rires) c'est prodigieux ! Et alors m'a dit « Hein, mais tu te rends compte, t'es ingénieur ! » C'était vraiment le truc et en fait, elle n'a retenu que ce mot là et alors c'était assez folklo parce qu'il a fallu que je la calme parce que c'était du style à aller raconter à toutes les voisines que sa fille était devenue ingénieur quoi. Donc on sentait quand même la fierté, même si au départ elle était complètement à un point, là elle ne comprenait pas. Mais c'est une autre génération et je pense qu'ils n'ont pas connu ça.

- Et qu'est-ce que ça vous a fait qu'elle réagisse de cette manière là ?

- Bon j'étais, ça m'a fait marrer plutôt qu'autre chose, mais quelque part, ça m'a rassurée parce que je me suis dit qu'elle se rendait compte que c'était bien quand même quoi !

- Vous aviez ce sentiment qu'au départ, elle pensait que ce n'était pas bien parce qu'elle disait « T'as pas autre chose à acheter que de la formation ? »

- Oui voilà, c'est ça ! Pour elle, elle disait « Mais t'es complètement loufoque ma fille ! Tu vas acheter quoi ? Tu vas acheter des livres ? Tu vas acheter quoi avec ça ? » Pour elle, ce n'était pas concret, donc elle ne voyait pas. Je lui disais « Mais tu sais, là où je suis… » « Ben, t'es bien là où t'es ? T'as un salaire, tu fais des bons horaires ! Bon, pourquoi se poser la question ? T'as du boulot ? »

- Si vous deviez représenter par une image votre rapport à la formation, qu'est-ce que vous diriez ? Qu'est-ce que vous dessineriez ?

- Ouh Humm…….. peut-être une corde… Toujours envie de, j'ai l'impression de, oui c'est ça, c'est de tirer un morceau et puis on sent que quand on a tiré un morceau, euh, il y a un autre morceau qui reste et on se dit celui là ce sera pour le prochain.

- Une corde lisse ? Une corde avec des nœuds ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Avec des nœuds, oui c'est ça, parce que c'est dans l'esprit : aujourd'hui j'en suis là et je suis au premier nœud quoi, mais je suis persuadée au fond de moi, que j'y reviendrai ! Donc, le prochain nœud, ce n'est pas pour toute de suite, mais je sais qu'il reviendra.

- Et qu'est-ce qui pourrait faire que vous reveniez et que vous ayez envie de passer le second nœud ? Parce que vous dîtes que vous êtes au premier nœud. Qu'est-ce qui pourrait faire ?

- …… …….. Hmmm, j'avoue que je ne sais pas !

- Est-ce que ça pourrait être une pression familiale, une pression professionnelle ? Est-ce que ça pourrait être … ? Est-ce qu'aujourd'hui vous avez envie de changer de métier par exemple ? Parce que vous avez quand même changé souvent de métier.

- Changer de métier, je pense qu'au niveau, oui, il y a toujours en fait ce côté social qui reste au fond de moi. Je crois que au fond de moi, d'ailleurs ça fait marrer mon mari, parce qu'il dit toujours « Ben, garde ça pour ta retraite ! » Mais euh…

- Garde ça pour ta retraite, c'est-à-dire ?

- Ben oui, parce que moi, je dis toujours « En fait, j'arriverai à un moment à faire du social ! » Et curieusement, c'est peut-être ça le truc (rires) c'est que ma mère m'a toujours découragée vers cette branche là, mon mari m'a toujours découragée en disant « C'est un métier qui ne paye pas, qui va te démolir pour les autres, c'est quelque chose où tu vas de démolir parce que t'es trop fragile pour faire ce genre de chose » Et c'est vrai qu'au fond de moi, je dis toujours « Ah ben quand mes enfants seront grands, je ferai du social ! Je pourrai enfin faire du social parce que ce sera moi qui l'aurais choisi et j'aurai plus à m'occuper de ma famille, donc je pourrai me consacrer aux autres ! »

- Et quand vous dites « parce que ce sera moi qui l'aurais choisi » qu'est-ce qu'il y a derrière ?

- Ben parce que je pense, je me rends compte tout en parlant, là, que ma mère m'avait découragée pour le faire, mon mari, je veux dire, ça fait quand même quinze ans que je vis avec lui, qu'il me décourage aussi dans ce sens là. Donc, je me dis peut-être aussi au fond de moi, c'est vraiment



http://doc.univ-lille1.fr

quelque chose que j'ai en moi et que je ne m'autorise pas parce que on me persuade de ne pas le faire, quoi !

- Et est-ce que ça, ça pourrait vous faire retourner en formation ? Alors est-ce que vous avez le sentiment, si vous faîtes une rétrospection de vos formations, est-ce que vous avez le sentiment aujourd'hui finalement là, aujourd'hui, d'aller vers ça ? De tendre vers ça… directement ou indirectement ?

- Oui… oui… oui… parce que, comme là, les postes que je cherchais, les postes sur lesquels je postulais, c'était orienté pour des demandeurs d'emploi, orienté vers l'encadrement, mise en place de formation « Demandeurs d'emploi », l'insertion, à mon avis, quand je regarde les annonces, c'est plus vers ces postes là !

- Et est-ce que le fait d'être engagée sur un poste pourrait avoir des répercussions sur votre besoin ou votre désir de formation ?

- …….. Est-ce que le fait d'être engagée….

- Autrement dit, vous n'avez pas de formation particulière dans le monde social, si on regarde votre parcours, imaginons qu'un employeur vous fasse confiance et vous engage sur un poste social, est-ce que finalement le fait d'être sur ce poste pourrait faire que vous jugiez nécessaire, utile de

- Ah oui, certainement ! Oui, de revenir en formation pour pouvoir vraiment accomplir les tâches qui pourraient m'être confiées. Est-ce que ça me remettrait sur le circuit de la formation ? Ah oui ! Je suis prête ! Demain, on me propose un poste dans le social et on me dit « Mais pour cela, il faut euh… partir en formation ! » Oui !

- Et il faudrait qu'on vous le dise ?

- Oui !

- D'accord !

- Voilà, il faudrait que… Oui, c'est ça, c'est-à-dire assimiler en fait l'emploi et … Parce qu'en fait, pour moi, l'emploi c'est une nécessité, donc je ne pourrais pas, je vais dire euh, je ne quitterais pas mon emploi aujourd'hui, je veux dire pour arrêter si je n'avais pas de revenus pour faire du social, donc en fait, il faudrait pouvoir associer les deux. Et là, oui, je fonce ! Ah oui c'est clair que ….



http://doc.univ-lille1.fr

- Et aujourd'hui, vous seriez prête à foncer ?

- Pour euh…

- Pour ça

- Oui !

- Au détriment, au mépris d'avis qui pourraient vous être donnés par la famille, par le conjoint ? Autrement dit, quel serait le degré de motivation ?

- Alors, je crois que mon mari, même si il me déconseille parce qu'il me dit « T'es trop fragile ! Tu vas de démolir ! » Je pense qu'il est conscient que de toute façon j'y viendrai, donc c'est juste une question de temps, donc oui, je pense qu'à ce niveau là, il en est persuadé au fond de lui, c'est juste une question de gagner du temps (rires)

- De gagner du temps pour lui, pour vous ?

- Pour lui ! Pour lui ! je pense que c'est ça parce que oui, de toute façon il le sent bien, il le sent bien !

- Alors dernière question : si vous deviez conclure sur votre rapport à la formation, vous diriez quoi ?

- …… …… hum……Ben disons que c'est une façon, je dirai, c'est une charnière, c'est euh… je veux dire, chaque fois où il y a eu ces moments de formation, c'était pour moi l'occasion en fait, c'est la charnière, c'est une porte. Alors, ce n'est pas forcément… si j'avais eu, tout à l'heure on parlait d'une image, on pourrait imaginer tout un parcours comme ça où j'ai passé des portes ; il y a un moment où je me suis posée des questions et où j'étais arrêté et je devais choisir quelle porte, voilà. Donc, j'ai pris une porte, peut-être pas forcément la bonne, mais j'en ai choisi une.

- Est-ce qu'il y avait plusieurs portes qui s'offraient à chaque fois ou est-ce qu'il n'y avait qu'une porte ?

- Oui, dans le domaine des formations par exemple, c'était plus cet aspect là ou changer de postes, c'est vrai que bon j'avais eu des propositions avant de faire la VEP, j'ai eu des propositions où j'aurais pu faire



http://doc.univ-lille1.fr

formatrice ailleurs, mais bon ça ne m'intéressait. Je me suis dit « si c'est pour faire la même chose ailleurs, ça ne va rien m'apporter ! Autant restée là où je suis, j'ai de bons rapports avec mes collègues, ma direction, je ne vais pas prendre le risque d'aller ailleurs pour faire la même chose de toute façon »

- Est-ce que vous avez toujours eu le sentiment d'avoir des portes de sortie ou d'ouverture ?

- Non, aujourd'hui je me pose la question de me dire « Bon là où je suis, je suis, je veux dire, j'ai un poste où je ne suis pas malheureuse du tout… En plus ils ont fait une rallonge au niveau salaire pour remettre un petit peu de motivation … Je suis tranquille, j'ai un boulot qui est quand même intéressant, varié, qui est un peu plus varié par rapport à ce que je faisais avant, etc… mais, mais, il y a toujours ce mais ! Je sens qu'il y a toujours quelque chose, je sais que ça ne suffira pas. D'ailleurs mon patron en est conscient, il me l'a dit lui-même (rires), le pire c'est qu'il a dit, il en est très conscient ! Il a dit « OK, on fait comme ça, mais je sais très bien que de toute façon, tu partiras à un moment ou à un autre ! » … Voilà !

- Si vous avez quelque chose à ajouter ?

- Non… non… Je … non (rires) Merci

- Merci beaucoup !



http://doc.univ-lille1.fr

**Annexe 3-Entretien n° 3**

- Donc, Nathalie, je dis mon âge peut-être ?

- Comme tu veux !

- 44 ans bientôt et donc, une fois que j'ai quitté le lycée, j'ai fait des études classiques, d'abord scientifiques puis littéraires et puis euh….

- Quand tu dis d'abord scientifiques puis littéraires

- Bien j'ai commencé par une seconde C et je suis partie, à l'époque c'était C et L, je suis partie sur une première L,

- D'accord !

- et c'est important parce que ça m'a aidé dans mes études de linguistiques plus tard. Le fait d'avoir cette base scientifique. Donc, je reviendrai là-dessus tout à l'heure. Donc, j'aurais aimé faire de l'histoire et il s'est avéré que l'on habitait V… avec mes parents et ma mère ne voulait pas louer d'appartement, et je ne me voyais pas faire V… – L… tous les jours. Donc, je me suis retrouvée un peu par, … par, … pas par hasard mais enfin bon, en licence de Lettres Modernes à V…. J'y ai passé ma licence de Lettres Modernes, j'avais quitté le domicile des parents, j'avais rencontré celui qui allait devenir mon mari et lui a commencé l'école de journalisme ; alors, on était surveillants d'externat à l'époque. Il a commencé l'école de journalisme à L…, donc je me suis retrouvée euh… on a déménagé, je me suis retrouvée à L… et là je me suis inscrite en licence de linguistique moderne puis en maîtrise de linguistique moderne. Je n'ai jamais fini ma maîtrise qui portait sur la néologie et la créativité lexical, qui était bien avancée mais je ne l'ai pas terminé puisque j'ai eu ma fille ensuite. On a beaucoup bougé avec mon mari, pour son travail, et donc, on s'est retrouvés dans l'A… ; et là, je m'étais rapprochée de l'ANPE, je voulais trouver un travail et euh… en fait, il s'est trouvé qu'il y avait un remplacement, en tant que professeur de Français, à faire au Lycée de l'ameublement et donc, c'est comme ça que je suis rentrée dans l'enseignement comme maître auxiliaire à l'époque. On a redéménagé, je n'ai pas réussi à avoir un poste près de moi, alors que j'avais mon fils qui était petit, donc, j'ai été considérée comme démissionnaire. En habitant C…, il y avait un lycée professionnel d'agriculture, donc un lycée privé, qui recherchait une documentaliste, mais sur ses fonds propres, et donc le poste m'intéressait. Donc j'ai commencé à travailler pour eux comme documentaliste et c'est quelque chose qui me convenait tout à fait parce



http://doc.univ-lille1.fr

que j'avais une part de travail euh… de recherche documentaire toute seule dans mon coin, j'avais le contact avec les élèves, j'avais le contact avec l'extérieur, parce que j'étais chargée de faire tout ce qui était contacts extérieurs, relations de presse, donc ça me convenait tout à fait. Et mon mari a été muté à A…, donc j'ai du laisser ce poste là et on s'est retrouvé sur L…. Donc, j'en ai profité, j'ai fait, j'ai préparé pendant un mois le CAPES de documentation, parce que bon je trouvais que ça me convenait tout à fait comme travail, en sachant très bien que même si je décrochais mon CAPES, si j'étais mutée à l'est, au fin fond de l'est, je n'irai pas, donc c'était un petit peu… Donc, j'ai trouvé un poste de professeur de Français / Philosophie dans un lycée privé agricole.

- Donc, là c'est pendant que vous prépariez le CAPES de documentation ?

- Non, c'était après !

- Après, donc vous l'avez préparé le CAPES, vous l'avez passé ?

- Je l'ai passé, j'ai eu des notes catastrophiques (rires)

- D'accord !

- Mais bon cela dit, je n'étais pas dans les moins bonnes et puis, bon je dis, si c'était pour me retrouver à T… ou à … je n'y serais pas allée. Euh… donc je me suis retrouvée dans cet établissement où j'ai eu d'énormes problèmes avec le directeur et puis des difficultés avec certains collègues, comme le fonctionnement ne me convenait pas du tout. Et euh, j'ai fini par faire une grosse dépression ; donc, je suis restée en arrêt longue maladie trois ans et puis la médecine du travail m'a demandé de retravailler au bout de ces trois ans, mais par contre, ils avaient bien stipulé qu'il ne fallait pas que je retrouve ce poste là ; il fallait que l'on me mette sur un autre poste. Le ministère de l'agriculture n'a jamais bougé, donc je me suis retrouvée sans poste, mais je n'ai pas de statut, il faudrait qu'il me donne un poste, il ne me le donne pas, donc je n'ai pas d'indemnité, pas de… Je me rends tout à fait compte que c'est parce que je suis mariée que je peux me le permettre, donc je crois qu'ils attendent que je démissionne et je n'ai pas envie non plus de démissionner, donc euh… Donc voilà ! Donc, je me suis aperçue au bout de trois ans qui ont été difficiles, que j'étais en panne ; et quand je dis en panne, je suis…… je suis sympathique avec moi. Je me suis aperçue qu'il fallait que je bouge, sans quoi ça allait être catastrophique et donc j'ai entamé des démarches auprès de l'ANPE chez qui j'ai fait le forcing, parce que étant ancienne, même pas fonctionnaire, contractuelle, ils ne pouvaient pas me



http://doc.univ-lille1.fr

prendre en charge ; donc, ils ont fini par me prendre en charge et c'est comme ça que j'ai fait mon bilan de compétences.

- Par le biais de l'ANPE ?

- Par le biais de l'ANPE ! Et puis ce bilan de compétences… en plus de ça, j'avais une image de moi qui était complètement détruite hein ? Donc ce bilan de compétences, ça a plus ou moins mis en valeur le fait que la formation, ça continuait quand même à être quelque chose d'important et euh donc, j'ai cherché des adresses et je suis tombée sur les formations proposées par le C… et j'ai rencontré G…. Mais moi, je voulais recommencer par le DUFA ; c'est lui qui m'a dit « Ben enfin, tu as une licence… » Et c'est comme ça que je me suis inscrite en maîtrise IUP. C'est grâce un peu à G…, parce que moi, j'étais partie pour refaire tout le parcours. Donc voilà !

- Alors quand vous dîtes que vous avez fait le forcing à l'ANPE qu'est-ce que vous appelez faire le forcing ?

- Ben, en fait quand j'y suis allée, ils m'ont dit « Mais non, vous ne dépendez pas de nous ! Vous travaillez pour un ministère. » et donc, j'ai cherché, j'ai cherché tout ce qui était bilan de compétences, donc je suis repassée par celui des fonctionnaires qui à l'époque, ne fonctionnait pas bien d'ailleurs, qui m'a dit « Vous ne dépendez pas de nous ! » J'ai appelé le diocèse « Ah ben non ! Vous ne dépendez pas de nous ! » En fait, je ne dépends de personne, je suis dans un « No man's land » et donc l'ANPE, ce qui fait, que l'ANPE m'a quand même acceptée dans les ateliers, m'a quand même permis une prise en charge.

- Mais pourquoi ? Parce que vous ne dépendiez de rien ?

- Ben oui !

- Vous avez prouvé que vous ne dépendiez de rien ?

- Ben je n'ai même pas eu à le prouver, c'était tout, c'était mon statut qui faisait que je ne dépendais pas d'eux. Donc en expliquant, et bon en disant « Ben, je fais quoi ? » ils ont pris en charge quand même.

- D'accord ! Donc là je vois que vous avez un bilan de compétences. Donc suite à votre bilan de compétences,

- Donc j'arrive ici et euh…



http://doc.univ-lille1.fr

- Et ce bilan de compétences avait fait émergé que la formation c'était quelque chose…

- Que c'était quelque chose qu'il ne fallait pas que je laisse tomber, il y avait peut-être d'autres pistes hein ? Il y avait peut-être d'autres… Mais c'était quelque chose qui, à priori, pouvait me convenir tout à fait et bon… je crois que je l'ai plus fait pour me rassurer quelque part, parce que j'étais toujours dans cette démarche « Où suis-je ? » Bon c'était plus dans cette démarche là.

- Quand vous dîtes « Je crois que je l'ai fait » je crois que j'ai fait quoi alors ?

- Ben cette démarche de l'ANPE, cette démarche du bilan de compétences, …. Bon j'avais, c'est ce que je vous disais tout à l'heure, euh… je, je, je peux, j'ai une situation familiale qui fait que je pourrais rester à la maison et vivre de… mais euh, bon ça me gêne ; quelque part, ce n'est pas du tout dans ma façon de fonctionner. J'aurais pu m'y résigner mais je ne m'y suis pas résignée. Ca a été plus un hasard, je n'avais pas un projet hein ? Pour reprendre ce dont on avait discuté l'an dernier. A l'époque, je savais qu'il fallait que j'y aille, c'était vital ! Fallait que je bouge !

- Quand vous dites « Je n'avais pas un projet ! » Un projet professionnel vous dites ?

- Je n'avais pas de projet de vie !

- De vie !

- Oui

- D'accord !

- Je ne savais plus où j'étais !

- Ca, c'était avant euh… ça vous prenait conscience de cela après.

- Ah bien cela, je le sais depuis longtemps, enfin longtemps ? C'est le jour où je me suis levée et j'ai dit « Je ne retournerai pas dans cet établissement ! » Tout le monde a pensé que c'était une petite déprime, que ça n'allait durer que quinze jours, que j'allais me reposer. Et j'y ai jamais remis les pieds. De ce jour-là, je suis tombée en panne en disant



http://doc.univ-lille1.fr

« Bon ben c'est tout ! » Et puis, au bout de trois ans, c'était …. Le choix, c'était euh… Je ne pouvais pas retrouver du travail, parce qu'ils ne me trouvaient pas un autre poste ou alors c'était un poste à 100 km ??? Et c'était ça ou … alors comment ils appellent cela ?... ce n'est pas le handicap, mais je suis bloquée là-dessus… et j'aurais été déclarée pour toucher un petit quelque chose…

- Inapte au travail ?

- Non, non ! Oh, comment ça s'appelle ? De catégorie 1, après on dépend de la COTOREP …

- Oui, donc c'est handicap !

- Oui, alors c'est catégorie 1, je ne me souviens plus très bien.

- Il y a plusieurs catégories en fait.

- Oui, oui. Donc, la psychiatre qui me suivait à l'époque m'avait dit « Moi, je ne vous laisse pas sans rien, donc on peut vous déclarer Invalide » Invalide niveau 1 : voilà j'ai retrouvé le mot. Et invalide, …. Je me disais « Non, je suis désolée mais je ne suis pas invalide ! » et donc c'est cela qui a fait que je ne suis pas rentrée dans ce système là, je crois. Donc, il fallait après simplement l'envie de faire quelque chose : bon c'était une dépression grave quand même… Ne serait-ce que l'envie.

- Et cette envie vous pensez qu'elle vous est venue comment alors ? Qu'est-ce qui a pu vous motiver, vous pousser à revenir en formation ? C'était quoi ?

- Ah non, mais de toute façon, ce sont les études, la formation, c'est le seul endroit où je me sois jamais trouvée bien, par rapport au travail, je veux dire. Alors, peut-être parce que je n'avais jamais choisi le travail, c'est le travail qui m'avait choisi ! Surveillant d'externat, c'était alimentaire ; MA, c'était un peu un hasard ; documentaliste, c'était un peu un hasard ; ce n'est jamais moi qui ai fait le choix. Et là, mais par contre je peux dire ça aujourd'hui, depuis septembre, parce que l'an dernier je n'en savais rien. Là, maintenant, c'est un choix. C'est-à-dire que l'objectif là, il commence à se structurer d'une manière forte, alors que je n'en savais rien en début d'année dernière. J'étais là euh… comme je prends beaucoup de plaisir, j'apprenais ; je mobilisais ce que je pouvais mobiliser, je m'impliquais, mais je veux dire, ce n'était pas dans un but hein ? Je n'avais pas de but.



http://doc.univ-lille1.fr

- D'accord, quand vous avez commencé vos études, parce que vous avez quand même fait des études brillantes, enfin brillantes dans le sens où vous avez eu votre licence de linguistique, enfin, etc… Vous êtes allée quand même euh… Là, c'était un choix, ce choix de vous inscrire en littérature ?

- Non, ça a été pareil. Je vous disais tout à l'heure, moi j'aurais aimé faire de l'histoire, parce que l'histoire m'intéressait euh… qu'est-ce qu'il y avait comme formation sur VALENCIENNES ? Il y avait du droit, de la littérature… Bon, le droit, ça m'intéressait pas, littérature, ça me convenait tout à fait, donc ….

- Quand vous dites, ça me convenait ?

- Ben, j'aime ça ; j'aime les livres, j'aime lire euh bon je, je …… les livres ça sert à trouver des réponses. Après on reste des fois tout seul avec ses réponses, mais bon. Mais ça sert à sert. Donc, les livres, ça me passionne.

- Est-ce qu'à ce moment-là, au moment où vous avez choisi littérature, comment votre famille a réagi ?

- Ah ! Alors ma famille, de toute façon, « c'était pas grave », je vous cite hein ! puisque je me marierai,

- D'accord !

- Voilà !

- Et donc, finalement ils ont accueilli cela d'un bon œil ?

- Oh ça n'avait pas d'importance puisqu'une femme (je caricature à peine hein !) une femme, à partir du moment où elle a un mari, qui travaille et qui gagne correctement sa vie, on voit pas ce qu'elle va travailler.

- Et ça vous, qu'est-ce que ça vous dit ?

- Ah, ça me met dans des colères (rires) enfin des colères… j'ai passé ça, mais bon, par exemple, l'an dernier, mes parents n'ont pas compris que je ne sois pas là, que ça me demande du travail, qu'à cet âge-là on reprenne des études, alors que t'as ton mari et tes enfants… Enfin, je veux dire, c'est pas euh… Et même quand ils ne le disent pas ouvertement, ça s'entend très très fort, et ce n'est pas une idée de mon esprit. J'en parle



http://doc.univ-lille1.fr

d'autant plus facilement qu'ils arrivent ce soir et que je les ai pour huit jours, voilà (rires)….

- C'est dit

- (rires)

- Et votre entourage, vos proches, vos enfants éventuellement, votre conjoint, lui il voit cela comment votre formation, votre retour en formation ?

- Alors, j'ai une fille qui a vingt ans et qui, je pense, en grandissant, c'est aperçu que ça ne m'épanouissait pas vraiment ce que je faisais auparavant, donc là, elle trouve ça assez formidable, même si elle ne l'a jamais exprimé comme ça. Et puis, c'est amusant parce qu'elle est en deuxième année en histoire de l'art, après avoir beaucoup, beaucoup hésité sur l'enseignement qu'elle voulait suivre et maintenant on échange des trucs, quoi, des textes, voilà… Mon fils, qui a 14 ans, là, c'est plus difficile pour lui, parce que… parce que je ne suis pas beaucoup là, je ne suis pas très disponible, donc… et puis lui n'aime pas l'école, donc il ne comprend pas bien qu'on puisse y trouver du plaisir ; ça, ça le dépasse ! Et puis, mon mari, et bien en fait, il n'a fait aucun commentaire l'an dernier (bon j'ai essayé que ce soit assez léger pour lui, je travaille la nuit quand tout le monde dort, comme ça je ne suis pas euh…) et donc il a pris en charge mon fils le midi euh…. Par exemple, il fait les courses alors qu'il ne les faisait plus ; et puis l'an dernier, c'est lui qui a corrigé, puisqu'il est journaliste, donc il m'a corrigé mon mémoire, relu l'orthographe, les fautes que j'aurais pu avoir laissé et ça a été le seul à me faire des compliments et en plus, le connaissant, c'est sincère. Il était étonné du travail que j'avais pu fournir.

- Et qu'est-ce que ça vous a fait ça ?

- … Oh je ne suis pas euh, je ne suis pas, je suis pas assez nombriliste pour que ça m'est fait plaisir (rires) non ce n'est pas cela que je voulais dire, attendez ! euh…….. c'était agréable, mais c'était euh….. sans plus quoi.

- La formation que vous avez vécue l'année dernière, aujourd'hui, vous en faîtes quel bilan ?

- Ben, en fait, j'ai du mal à faire un bilan, parce que moi, je suis dans la continuité là, cette année ; alors, qu'est-ce qui s'est passé pendant, là pendant les vacances, là à la rentrée ? Là, j'arrive à remobiliser, c'est une



http://doc.univ-lille1.fr

formation qui est lourde, mais euh… bon en temps, ça c'était, mais là où je trouve ça un peu dommage c'est que on mange je ne sais pas combien de concepts, on mange je ne sais pas combien d'auteurs ; on n'a pas le temps de se les approprier, donc c'est quand même affolant pour une formation qui prêche, qui prône l'appropriation, bon là, on n'a pas le temps ! Et là, cette année, en fait c'est une…. C'est une …. Un réinvestissement de ce qui a été vu l'an dernier, avec réajustement et puis ça sert encore, …. Là, c'est très agréable ! Alors que l'an dernier, j'avais un peu l'impression d'avoir un peu du mal à sortir la tête de l'eau quoi ! Mais bon, le bilan de l'an dernier, moi …. Du point de vue personnel, ça m'a aidé, mais je ne l'ai pas vécu comme cela l'an dernier, je dis cela avec le recul là maintenant. Ca m'a aidé à reprendre confiance en moi quelque part. Parce que je crois si, c'est ce que j'avais dit l'an dernier aussi, en fait j'étais juste venue vérifier que ma boîte à neurones fonctionnait à peu près normalement. Ce sur quoi j'avais des doutes.

- Et aujourd'hui, vous envisagez quel avenir professionnel ou quel avenir de formation aujourd'hui ?

- Je n'envisage pas d'avenir ; là, je suis encore dans une démarche où je… je laisse venir à moi. Alors je sais ce que je n'ai plus trop envie de faire.

- Par exemple ?

- Le face-à-face : je ne dis pas que je n'en ferai plus, mais je ne veux pas que ce soit la majorité de mon activité. Euh, je veux que ce soit assez ouvert, parce que le travail en équipe très fermée, je ne veux pas. Et puis pouvoir rencontrer les gens, pouvoir échanger… Donc, ça c'est sûr ! Après, le reste, j'aime tellement de choses, il y a tellement de choses… il faut que ce soit diversifié, c'est tout ; mais après, il y a tellement d'aspects de l'ingénierie de la formation qui m'intéresse que je ne suis pas bloquée sur un projet.

- Et aujourd'hui, alors, qu'est-ce que vous pouvez attendre de cette formation ?

- Alors, j'avais dit « Je refais une deuxième année pour essayer de continuer à réduire l'éventail »

- Réduire l'éventail ?

- Oui, des activités. Je ne veux plus faire de face-à-face euh…. Donc j'explore autre chose et puis je vais voir si ça peut me convenir ou pas.



http://doc.univ-lille1.fr

Donc, là, j'espère avoir un stage en analyse de travail pur, parce que c'est quelque chose qui m'intéresse et comme j'ai jamais fait vraiment sur le terrain, je vais aller vérifier si ça peut me convenir. Je crois que je suis devenue très précautionneuse (rires)…. En fait, ça fait rire un peu mes collègues, parce que j'ai dit « Cette année, je m'accorde euh… je vais prendre un futur employeur potentiel à l'essai pendant huit mois » et c'est un grand luxe, je trouve… En fait, c'est ça !

- Est-ce que vous avez l'impression que votre parcours professionnel et votre parcours de formation sont en lien avec la première décision de formation, c'est-à-dire, enfin « décision », décision consciente, pas consciente, volontaire, pas volontaire enfin là, on pourrait… mais est-ce que vous avez l'impression que finalement, ce que vous avez vécu, ce que vous vivez aujourd'hui est directement lié à cette première expérience de formation après le bac quoi ?

- …… Non, je ne crois pas, mais je suis un petit peu perturbée, parce que comme on en avait discuté l'an dernier, je … j'ai continué à me poser la question et je n'ai pas pris… c'est vrai que je n'ai pas pris de virage à 90 ° ; je n'ai pas complètement fait demi-tour, je veux dire « je suis dans une continuité ».

- Quelle continuité ?

- C'est cet aspect étude, enfin formation personnelle, euh… en fait, étudier, ça me plaît, ça me fait plaisir, ça me fait du bien, ça me bon… Et puis, ne pas non plus perdre tout ce que j'ai pu accumuler, que ce soit en formation initiale ou en formation continue et là, la formation en ingénierie de la formation, ça me permet de mobiliser tout ça, de réinvestir tout ça. C'est très euh…. C'est très pragmatique ! En fait, j

- J'enrichis ; si il avait fallu que je recommence tout pour faire complètement autre chose, il aurait fallu que je recommence tout quoi ! Donc, c'était repartir peut-être plus … plus…

- Et ça, ça vous aurait gêné ?

- Non, ça ne m'aurait pas gêné… Je continue à penser que c'est un hasard.

- Qu'est-ce qui pas un hasard ?

- Le fait que je me retrouve dans une continuité ; je crois que c'est un hasard.



http://doc.univ-lille1.fr

- Qui remontrait où alors ?

- Qui remontrait… le hasard, il a commencé euh…. à S…, quand j'ai eu ce poste de MA, si je parlais de formation euh… j'ai jamais voulu être prof… c'était vraiment pas dans mon… c'était vraiment pas dans mes, dans mes perspectives, je euh… autant j'aimais étudier, autant …. Enfin, j'avais pas de représentation des enseignants que j'avais à l'époque… J'ai jamais voulu être prof, jamais. Donc, ça, ça a été… vraiment des opportunités… des opportunités.

- Qui ont été liées à quoi ?

- Au besoin de manger hein, besoin de ….

- Oui, besoin de manger et éventuellement quoi aussi ?

- Enfin, quand je dis manger, c'est au sens …

- Oui, oui, je comprends bien

- C'était faire rentrer de l'argent, c'est tout. Le fait d'enseigner, c'est tout hein ?

- Et quand vous dîtes « Aujourd'hui, je sais que je ne veux plus faire de face-à-face », est-ce que vous pouvez faire un lien entre ce que vous venez de me dire et cette phrase « Aujourd'hui, je sais que je ne veux plus faire de face-à-face » ?

- ……

- Il y a le aujourd'hui, je sais que je ne veux plus faire de face-à-face, alors que finalement vous saviez déjà que vous ne vouliez pas enseigner ?

- Oui, mais alors j'ai vérifié, alors je l'ai payé le prix fort, mais j'ai vérifié que c'était pas ce que je préférai comme activité ; je crois que ce n'est pas tellement le face-à-face, c'est le fait de transmettre, d'être censé de transmettre le savoir (bafouilles)

- C'est-à-dire, qu'est-ce qui vous gêne dans le fait de transmettre le savoir ?

- Ben, ce qui me gêne c'est que, c'est le décalage entre ce que, euh… ce qu'on m'a demandé à l'époque, euh… donc euh… les …, comment



http://doc.univ-lille1.fr

l'inspecteur, les textes, les référentiels, et ce que j'étais et… ce qu'il était possible de faire passer aux élèves que j'avais, parce que j'avais des publics en difficulté ; et c'était ridicule quoi ! Si c'était à refaire, je serai prof de cuisine, d'abord parce que j'aime bien la cuisine, donc je me ferai plaisir, et puis, mes élèves, les élèves que j'ai pu avoir, je continue à dire « mes élèves » hein ? c'était euh… les élèves que j'avais adoraient ça, faire la cuisine, ils adoraient ça, et puis il y n'y a plus de copies à corriger, ça, ça m'arrange bien aussi (rires). Donc, euh...

- Si vous aviez à symboliser votre rapport à la formation, vous dessineriez quoi ? Quel est le rôle que la formation joue dans votre parcours ou dans votre construction, dans votre… ?

- J'y mettrais un arrosoir avec de l'engrais, c'est du tac-au-tac hein ? Je ne sais pas pourquoi ?

- Vous pouvez expliquer ?

- Oui, parce que ça m'a permis de… ça me permet de grandir, d'appréhender le monde qui m'entoure, de réfléchir euh…

- Quand vous dîtes de réfléchir ?

- Ben, là, en plus de ça, on est tombé euh… moi je suis tombée dans une formation l'an dernier euh…

- Pourquoi tomber, racontez-moi un peu ?

- Ben oui, justement parce que justement je vous dis « c'est du hasard », je continue à penser, et quand je dis en fait tomber, je n'ai pas réfléchi mais c'est exactement ça : je suis tombée dans la formation là, l'an dernier.

- Du hasard dû à ?

- Oui, du… parce que j'aurais pu très bien, je n'avais pas de projet donc j'aurais pu me retrouver n'importe où ailleurs, quoi ? Je crois que si je suis arrivée au C…, il y a un an et demi, c'était un hasard ! C'était un hasard ! …. Il me fallait, moi, je, je partais quand même de, de ce que j'avais vécu euh…. si je me souviens des motivations pour cette formation-ci, euh… il fallait quand même garder, c'était essentiel pour moi, un pied dans la réalité du monde du travail, et le stage permettait ça, l'alternance permettait ça ; et j'aurais eu du mal à me retrouver à la fac, c'est une expérience que j'avais vécu hein ? que je connaissais, donc, à la



http://doc.univ-lille1.fr

fac à ne faire que de la théorie … donc, parce que là je ne voyais pas de … il fallait, il fallait, il faut toujours que j'ai cette, cette impression d'être dans le concret, un pied dans la théorie, l'abstrait, le … donc, ça, c'était essentiel pour moi. Mais, ça aurait pu être, ça aurait pu être du… de la communication, ça aurait pu être euh…

- Est-ce que ça aurait vraiment pu être de la communication ?

- Oui, ……..

- Du journalisme ?

- Du journalisme euh…

- Quoi d'autre ?

- Euh…. travailler dans l'édition, travailler euh… j'ai un grand regret hein, mais à posteriori, parce qu'à l'époque ce n'était pas possible, mais quand je préparai ma maîtrise de linguistique, le professeur qui me suivait m'avait proposé de travailler au dictionnaire euh… Robert avec Alain GRE, et ça c'est peut-être un des seuls regrets que j'ai sur mon parcours.

- Et pourquoi ce regret ? Comment ?

- Parce que c'était, vraiment les mots, c'est euh… c'est ce que… les mots, c'est la seule chose qui m'émeut… C'est un fil conducteur dans ma vie, l'amour des gens, la passion… Bon après, c'est vrai qu'avec le recul, je me dis « Oui, j'aurais été enfermée dans un bureau, à faire des définitions de mots, bon » Je me serais fait suée très certainement. Maintenant, quand j'entends parler Alain GRE à la radio ou à la télé, des interviews, je me dis « non, peut-être que je me serais pas tant ennuyée que ça »

- Et qu'est-ce qui fait par exemple que aujourd'hui vous soyez dans une formation, à votre avis, comment vous pouvez expliquer cela, si vous pouvez vous l'expliquer, parce qu'on ne peut pas toujours tout s'expliquer non plus, mais qui ne soit pas forcément en lien direct avec les mots ?

- ….

- Ou est-ce que vous voyez un lien ?

- Moi, j'y vois un lien.



http://doc.univ-lille1.fr

- Oui

- Moi, en ayant euh… j'y vois un lien, mais bon, c'est, c'est surtout par rapport à certains cours hein, de l'an dernier, où c'est le mot juste pour la pensée juste, euh… rechercher l'origine étymologique euh… et puis tout ce que ça implique euh… autour de … autour d'auteurs qu'on a, qu'on a abordés l'an dernier euh, que ce soit des, bon Aristote, ???. Enfin, je veux dire, il y a tout ça qui, …. Et puis la linguistique, oui, alors si, et puis un… je me suis servie beaucoup aussi de mon expérience en linguistique pour les entretiens par exemple.

- C'est-à-dire que je suis capable de… enfin je suis capable… de voir par exemple « On » quand quelqu'un dit « On », quand il a passé de « Je » à « On », quand euh… qu'est-ce qu'il met derrière « Tu » euh… euh… pourquoi on utilise tel verbe tel verbe, pourquoi tel registre de langue ; et ça, ça me sert dans les entretiens, bon ça me sert aussi dans la vie de tous les jours, parce que quand je communique avec mes collègues, bon ça me sert aussi, de savoir ce que je peux entendre derrière les mots et pourquoi ce mot-là et pas un autre euh… donc ça, ça me sert.

- Aujourd'hui

- J'ai oublié une formation… Attendez, je suis en train de penser… J'ai suivi des cours : dans ma période bien noire… bien noire, j'ai quand même suivi des cours au C… en psychologie du travail, j'ai oublié…

- Oui

- Et ça, je crois que c'était, alors là, c'était vraiment une démarche personnelle euh… je ne sais même plus comment j'ai, j'ai su qu'il y avait ces cours au C…. Et je crois que je cherchais une réponse à mon problème sur mon lieu de travail.

- Oui

- Je cherchais à savoir si c'était moi, qui n'était pas bien, ou si c'était peut-être l'environnement qui n'était pas bien. Donc, en fait j'avais oublié

- Donc là, cette formation vous l'avez vécue comment ?

- Oh, ça m'a fait du bien parce que je, d'abord ça me permettait de sortir de chez moi, parce que en fait, j'en étais à un point où ce n'était même pas moi qui faisais les courses, je ne sortais plus et euh… et puis euh, j'ai



http://doc.univ-lille1.fr

rencontré un enseignant un peu fou, euh… que les autres avaient du mal à supporter et que moi, j'ai trouvé euh… assez passionnant, donc dans ses délires, et qui était tellement appui de sciences, que il y avait je ne sais pas combien d'idées à creuser, et puis moi, j'avais le temps puisque je ne travaillais pas, je restais à la maison. Y'avait plein de choses et ça m'a rendu l'envie, l'envie de chercher après des auteurs, des idées… Ca, ça m'a… mais je… c'était une façon de m'aérer, je crois… Excusez-moi, j'avais oublié

- C'est intéressant

- C'était en 2001, oui, oui, c'était en 2001, c'est pas vieux quoi ?

- Oui

- …..

- Et vous pensez que l'aviez oublié pourquoi alors ?

- Parce que ça a été euh… c'est pas assez ancien pour que je puisse le synthétiser et ça a été un peu… balayer par ce que l'on a fait l'an dernier.

- C'est-à-dire

- Ben, il y a eu tellement de choses l'an dernier que euh…. bon l'analyse de travail, la psycho, des choses comme ça, c'était des points qu'on a réinventés et donc, euh… ça me paraît bon … tout petit pour l'instant, je … parce que je suivais deux cours par semaine.

- Tout petit en quantité ?

- En quantité oui, pas en qualité parce que j'ai, j'ai eu des, des enseignements… des enseignements costauds entre guillemets.

- Et qui vous ont apporté ?

- Ah ben, j'ai… des réponses personnelles, ce que je suis venue chercher aussi ici, je crois euh… parce qu'on a travaillé deux jours, on a travaillé euh… toute la réflexion autour des … des psychopathologies dans le travail, des choses comme ça, qui m'ont compris, ou plutôt qui m'ont permis de comprendre ce, ce que j'avais vécu : le voir autrement, le mettre à distance et puis mettre des mots et, et…. Dans ma situation conflictuelle de travail, humm……



http://doc.univ-lille1.fr

- Si c'était à refaire, quelle formation vous feriez à quel moment de votre parcours ?

- Sur le parcours ?

- Sur votre parcours depuis avant ou après le bac ? S'il y avait quelque chose à refaire en termes de formation, en lien avec votre profession

- Je… je crois que si c'était à refaire, la seule chose…. Euh… j'aurais continué en linguistique…….. j'aurais continué en linguistique en fait……..

- Parce que ?

- Parce que c'est ce qui me, c'est ce qui me faisait respirer un peu hein ?

- Et est-ce que ce que vous faîtes aujourd'hui vous fait autant respirer que l'analyse ?

- ……. Euh, oui ! Et puis j'en fais encore un peu euh……. oui, oui ! Non, c'est ……. Oui, c'est …….. Ca ne ferait pas plaisir à tout le monde ici si je, s'il m'entendait dire ça, mais pour moi, c'est jubi, c'est jubilatoire !

- ??? vous faîtes là ?

- Ce qu'on fait là, oui ! C'est, c'est, c'est …….

- Est-ce que ce que vous faîtes aujourd'hui, répond aux mêmes questions que ce que vous avez pu faire en linguistique, puisqu'en faisant linguistique vous répondiez à des questions ? Est-ce qu'on peut dire que ce que vous faîtes aujourd'hui répond aux mêmes questions ? Est-ce que ce sont les mêmes questions ?

- Oui, c'est une prise, c'est une prise sur le monde, donc elle passe par les mots. Je me sens moins…… comment je dirais ? …… je me sens plus en prise là avec la réalité que à travailler sur le discours des gens ou les mots qu'ils emploient ou… donc, j'ai l'impression c'est plus euh……. c'est plus, c'est plus dans une perspective euh… comment je dirai ? euh…. c'est plus tourné vers les autres. Euh…

- Aujourd'hui ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Aujourd'hui, voilà ! Alors que je me rends bien compte que euh…… d'aller analyser le discours des gens ou savoir pourquoi ils créent tel mot, il se crée tel mot, c'était plus euh….. c'était plus coupé du monde, c'était plus…….. théorique euh… intellectuel euh… ça aurait été moins utile entre guillemets à moins de gens.

- Moins utile à moins de gens. Et justement qu'est-ce que vous recherchez dans ce rapport à l'autre, puisque vous dîtes que ce qui vous intéresse c'est l'ouverture, puisque vous cherchez quelque chose qui soit ouvert,

- Oui, oui

- Ca revient souvent

- J'ai besoin… Enfin, je trouve, c'est très égo… égoïste, égocentrique… Ca me permet de m'enrichir. C'est pas du tout altruiste ma démarche ! Bon, je veux dire si les autres peuvent en profiter, tant mieux ! Mais euh… Ou si je peux leur amener quelque chose, tant mieux ! Mais…. Je crois que la grosse dimension c'est ce que eux m'apportent.

- Et comment vous expliquez ce besoin que d'autres puissent vous apportez autant, par la formation … ?

- Ca, ça tient à … ma personnalité, je crois que…

- Qui s'est construite comment vous pensez ?

- Je ne sais pas, elle s'est pas, elle s'est pas construite, elle s'est construite contre, contre ma famille euh… enfin, comme j'ai dit ça c'est sûr ! Qui est très fermée, qui est… où l'autre, c'est… une source d'ennui, c'est une source de, donc très suspicieux, très… donc je l'ai construite bon à l'encontre, je l'ai construite euh… dans l'autre, dans l'autre sens quoi ?

- En réaction ?

- Ben en réaction euh… euh… pfff, moui, oui… Ca aurait été plus confortable de pouvoir suivre le même euh… mais bon, c'est pas… Et bon, je le, de toute façon je le suis pas… Quand… je me porte bien, quand je ne suis pas malade, je ne suis pas du tout dans cette logique euh… d'enfermement.

- D'enfermement ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Oui……..

- Et pour vous, c'est important, cette ouverture ?

- Ah bah c'est, en général, c'est, c'est d'autant plus important que… c'est quand même signe de bonne santé mentale hein ?

- L'ouverture ?

- Oui ! …….. Pour moi hein ? Je veux dire après chacun, j'ai des, j'ai des parents qui fonctionnent comme ça, qui sont vraiment très heureux de fonctionner comme ça et donc, je pense

- Comme ça, c'est-à-dire renfermés ?

- Renfermés, et je pense que ce serait dangereux d'essayer de les ouvrir, ce serait dangereux pour eux d'essayer de, de percer ce … ce fonctionnement.

- Si il y avait trois mots que vous voudriez associer à la formation ?

- En général ou ici ?

- En général

- Ah, c'est euh… enrichissement

- Enrichissement

- Oui, et ça je reviens à mon entonnoir avec mon problème, mon arrosoir, aussi entonnoir parce que c'est ça aussi.

- C'est-à-dire ?

- Ben c'est le fait de tout prendre et de tout……. Et de tout ingurgiter, mais bizarrement ce n'est pas réducteur ce … (bafouilles) C'est euh...

- Donc, l'enrichissement

- L'enrichissement, mais là aussi, c'est l'idée d'enrichissement l'entonnoir. C'est repasser par le filtre, le filtre et avoir assez de, de euh… assez



http://doc.univ-lille1.fr

de…… de (bafouilles) oh j'ai du mal… c'est pas des …, lumineux, mais bon, de faisceaux, enfin de, chercher assez de choses pour pouvoir tout mêler et euh… enrichir, retravailler, reconstruire, euh… voir comment ça fonctionne.

- Reconstruire quoi par exemple ?

- …… euh, la vision que j'ai du monde, ce qui m'entoure, ce qui me… Je suis une, c'est vrai, je suis une grande euh… sceptique, donc j'ai besoin de vérifier par moi-même et ma première démarche, c'est toujours de douter, donc euh… après il faut bien, on ne peut pas vivre éternellement dans le doute, donc euh… et après il faut construire, donc voilà

- Donc on a dit enrichissement,

- Enrichissement, construction, on est toujours dans quelque chose qui monte

- Oui

- ……. Bon ça tient du, c'est, c'est, ça tient du bonheur quoi ? C'est…. C'est peut-être un mot énorme mais je…. Dit-elle en pleurant (rires) mais c'est ça. Quand je parle de jubilation, c'est …..

- Aujourd'hui, si on devait vous enlever la formation, ça ferait quoi ?

- C'est arrivé l'an dernier, on s'est retrouvés, je ne sais pas si d'autres en ont parlé mais… on s'est retrouvés après avoir bien galéré, bien souffert, parce que je parle de bonheur et de jubilation, mais c'est beaucoup derrière le… et euh… avoir vraiment sué sur nos mémoires, sur euh… avec beaucoup de doutes, beaucoup de … c'était assez catastrophique et on a une collègue qui s'est offert les services d'un coach hein… donc là, je dis quand même que c'est douloureux, le problème, c'est qu'on n'a pas trop d'espace pour parler de ça, mais euh…. on s'est retrouvés après avoir rendu le mémoire, et puis euh… comme des imbéciles quoi, parce qu'on avait, on avait tellement eu un rythme soutenu, c'était et je disais, en fait moi j'ai appelé ça «le mémoire-blues » parce que ça me faisait pensé au « baby-blues » et que ben, voilà et c'était ça. Alors, j'ai… moi j'ai continué à lire cet été, j'ai continué, d'abord j'ai lu en extension ce que j'avais du lire en compréhension toute l'année, parce que c'est vrai que je n'avais pas le temps, donc j'ai creusé un peu et puis euh… je m'étais dit que j'aurais pu continuer sur cette lancée là, même si je ne trouve pas de travail tout de suite, si euh… je pourrais continuer à m'occuper, à lire



http://doc.univ-lille1.fr

euh… m'intéresser à l'actualité, à l'économie euh bon… et en fait, si j'ai, si j'ai pas d'objectif, de but, c'est des choses que j'arrive pas à faire. J'arrive pas à les faire pour moi-même. Il faut qu'il y ait une incitation.

- Qui est de quel ordre alors cette incitation ?

- …….. Je n'sais pas ! …… Je ne sais pas, c'est même pas la reconnaissance parce que bon, je me suis posée la question, en me disant « Bon, c'est peut-être de la reconnaissance de ses pairs ou de ses professeurs ou ses... » mais c'est même pas ça, euh….. si c'est pas finalisé, c'est comme si ça servait à rien.

- Mais donc finaliser, qu'est-ce que ça veut dire dans votre tête ?

- C'est mettre des, des objectifs, c'est savoir quelle direction prendre ; c'est pas finir hein ? C'est pas euh… c'est au sens premier

- Oui

- Parce que apprendre pour apprendre ou creuser pour creuser ou euh… alors, je peux raisonner, oui ça m'enrichie quand même, mais dans la mesure où ça reste euh… j'ai l'impression de tourner en rond.

- Or cette année, vous m'avez dit quand même que vous n'aviez pas de projet pour les années à venir, donc vous êtes finalement dans le même état d'esprit d'apprendre pour apprendre ?

- Oui, mais c'est euh… c'est apprendre pour apprendre mais…….. le fait d'être avec d'autres, je me dis (bafouilles) non, enfin si c'est peut-être ça aussi. Tu vois eux aussi, donc si ils vont quelque part, c'est qu'il y a quelque part où aller en gros.

- Oui

- Donc plutôt que de, de rester euh… toute seule chez moi et …. Attendre que ça passe, je préfère être en groupe et regarder les autres aller là où ils vont (j'exagère peut-être un peu là) mais c'est à peu près ça. Et puis peut-être que je vais trouver un endroit où aller aussi hein ?

- Autrement dit, vous attendez quoi de la formation quand vous dîtes « Peut-être je vais trouver un endroit où aller » ? Ca peut être quoi aussi ce que vous attendez de la formation ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben que, une révélation ! … Oui, enfin quelque chose qui… qui vraiment fasse tilt et que je me dise « C'est vraiment ça que je veux faire ! »

- Humm

- En plus, bon, j'ai… je commence à avoir le… j'ai encore bien le temps de travailler si, si, mais bon, ça commence à évoluer un peu ; mais j'aimerais faire quelque chose qui me convienne et qui me plaise quand même, donc je préfère prendre un petit peu de temps.

- Chose que vous n'avez pas eu l'impression de faire .

- Auparavant je ne l'ai jamais fait, non … Non, parce que c'est moi, de fait, c'est pas moi qui est choisi mon travail, c'est lui qui m'a choisi quelque part. Après je me suis accrochée, j'ai fait de mon mieux… euh… mais, bon, c'était pas…

- Alors donc, dans ce que j'entends, dans ce que vous dîtes, si j'ai bien compris, la formation c'est quelque chose de très très important ?

- Ah oui, c'est essentiel !

- La question que je me pose : la formation est très très importante ; vous en avez fait, notamment quand vous avez fait des choix, pour la licence, parce que vous étiez à tel endroit, et que ça tombait bien et donc vous avez choisi, mais pendant tout un moment, au moment où vous étiez documentaliste, au moment où vous étiez enseignante, est-ce que vous avez fait de la formation ?

- Alors, contre vents et marais, parce que euh… autant dans le public euh… le, le chef d'établissement du lycée professionnel où je travaillais euh, nous incitait à aller nous former… autant dans le privé, il n'y a pas d'argent, on peut pas vous remplacer, de toute façon c'est de la perte de temps, donc ça, ça a été contre vents et marais, et j'ai même moi, je m'étais proposée pour être relais, pour faire remonter les besoins de formation du, de mes collègues, et ça permettait d'aller euh… à A…, de discuter formation, d'entendre autre chose que ce qu'on avait dans le fin fond de mon établissement…. Donc, ça a été euh… et puis d'apprendre, d'échanger avec les collègues, euh… d'échanger, d'avoir des échanges sur les expériences, et je continue à penser que euh, la formation c'est euh… alors maintenant je sais que ce n'est pas pour tout le monde mais, c'est, c'est une richesse, c'est une façon de, d'entretenir, de … ça a



http://doc.univ-lille1.fr

quelque chose de tout à fait immense… que tout le monde ne peut pas trouver dans le travail… ça…. Mais ….

- Disons qu'elle a toujours été là ?

- Ah oui, oui, oui ! En fait, c'est… ne pas se former, ne pas former, même en ayant, en suivant les cours de (bafouilles) d'analyse des organisations, ne pas se former, ou ne pas euh… concéder euh… le droit de se former aux autres euh… c'est reculer quoi. Pour moi, c'est reculer, c'est euh… c'est rester … c'est pas, quelque part ce n'est pas humain. Ca, c'est ma vision des choses, quoi. Ne pas vouloir que les autres s'enrichissent ou avancent ou deviennent plus intelligents entre guillemets.

- Si vous deviez conclure, qu'est-ce que vous diriez pour terminer cet entretien sur la formation, sur son impact, sur vos motivations, sur ce que vous voulez ?

- …… Je… peut-être une chose, j'étais tellement persuadée euh… que la formation, qu'elle soit initiale ou continue, ce soit une chance, une chance pour les individus, pour les personnes, que j'ai… enfin, bon j'ai, en formation initiale, ça se rencontre : moi, j'ai des élèves qui ne voyaient pas, un peu comme mon fils, ce qu'ils faisaient là, à quoi ça servait euh… bon ! Et c'est vrai que ce qui m'a le plus surprise moi l'an dernier, … même si j'en avais un peu une idée, mais je… de découvrir qu'il y avait des gens qui… d'abord choisissaient euh… d'aller en formation mais qui en… moi je prends tout quoi, je suis une boulimique je crois donc… mais là, dans les collègues, il y a des gens, je me demande pourquoi ils sont là : ils sont tout le temps en train de râler « Ca sert à rien ! Et puis il faut lire, … » Donc, ça, ça m'a surprise surtout pour des adultes. Que les gens puissent aller en formation, qui pour moi, est une démarche (bafouilles) volontaires, volontaristes et qui demandent qu'à… en plus de ça, on ne peut pas dire que ce soit catastrophique les cours ici, donc euh… mais d'abord ces gens qui n'ont qu'une idée, c'est comment ils vont pouvoir ne pas lire… et puis qui ont … bien que dans une formation sur la formation, n'ont pas trop réfléchi aux, aux enjeux, quoi… pour les personnes, pour les systèmes, ça me surprend. Mais je crois très fort que la formation est l'avenir de toute l'humanité (rires) C'est vrai ! et j'en suis persuadée. …. Et la formation pour adultes, la formation continue, moi j'ai eu tellement d'élèves en échec scolaire, que heureusement que ça existe la formation continue, parce que je me dis « Peut-être un jour, ils auront… ils ont cette possibilité là ! » Si il y a déclic. Ce qui m'avait affolée, déjà il y a vingt ans, c'est que on confie euh… entre autre par l'intermédiaire du G…, euh… cette seconde chance à des gens qui sont des enseignants et qui



http://doc.univ-lille1.fr

réinjectent leur manière de faire dans euh… alors qu'il aurait peut-être fallu faire autrement. Donc, ça, c'était un peu surprenant, mais je, j'ai … je suis très…. Je suis vraiment convaincue, et puis je trouve qu'il faut défendre ça, la formation, c'est un, c'est une chance, c'est un… Si ça convient pour moi, ça doit pouvoir aller pour d'autres, voilà.

- Merci beaucoup Sabine !

- De rien

**Annexe 4-Entretien n°4**

- Pour me présenter je m'appelle Sarah, je suis en Master II, Ingénierie formation, dans le cadre d'un CDI depuis le mois de septembre et jusqu'au mois de juin. Ce CIF CDI a été mis en place dans le cadre de mon entreprise qui est un centre de formation pour adultes et apprentis dans le secteur agricole de la région Nord Pas de Calais et qui s'appelle « G… » qui est l'antenne formation conditionnelle d'un très gros groupe agricole qui s'appelle l'I….

- Alors Sarah est-ce que vous pouvez raconter votre parcours professionnel à partir du moment où vous avez quitté la formation initiale ?

- Alors, j'ai quitté la formation initiale en 1991 avec un niveau BAC +2. En sortant immédiatement de ce cursus, je suis devenu formatrice.

- Vous aviez un cursus quoi alors ?

- Alors moi je sui agronome comme formation. A l'époque j'avais un cursus agro mais niveau BAC+2 : j'ai fait un BAC agro, j'ai fait un BAC+2 agro et je suis rentrée en tant que formatrice dans un établissement agricole. Ca a duré 2 ans. Cet établissement agricole était ce qu'on appelle une maison familiale rurale.

- C'est-à-dire ?

-Les établissements agricoles en fait en France sont soit publics soit privés et dans les privés il y a différentes catégories dont une institution qu'on appelle « les maisons familiales rurales d'éducation et de formation. C'est une très grande institution française qui a été créée de mémoire il y a 150 ans et c'est une structure qui a pour particularité depuis son existence d'être basée sur le principe



http://doc.univ-lille1.fr

de l'alternance. Ce sont les maisons familiales qui ont instauré ce principe de l'alternance.

- D'accord…

- Donc voilà, j'ai travaillé pour eux. Ensuite j'ai du m'arrêter de travailler pour des raisons de santé. Je me suis arrêtée pendant quelques années. J'ai repris un poste de formatrice en maison familiale et en fait ça n'allait plus trop donc je suis repartie de l'autre côté c'est-à-dire que je suis partie travailler en entreprise toujours dans le milieu agricole : j'ai pris des directions d'exploitations.

- Des directions de quelles exploitations ?

- Agricoles ! Et bien à un moment, je pense, j'ai fait cela pendant plusieurs années également, et en 1999 mes revenus, euh, en fait l'idée de repartir dans les champs de la formation. Donc à l'époque j'ai signé un contrat avec l'Institut de Genech pour lequel je travaille depuis cette époque là. Et j'ai au début occupé des fonctions de formatrice la première année. La deuxième année j'ai occupé des fonctions de formatrice « responsable de formation ». La troisième année j'ai occupé des fonctions de pour avoir moins de formatrices de plus en plus responsable de formation dans une élite de formation. J'ai été amené à créer des formations, à monter des nouvelles formations, à faire partie du pôle développement, c'est-à-dire de la structure et j'ai en autre été en charge du développement d'un très, très gros dossier alors qui vient du fait que le brevet d'état d'éducateur sportif avait été réformé il y a trois ans : il a été transformé en brevet professionnel. Et notre établissement s'est positionné pour être établissement formateur dans le cadre d'un brevet professionnel d'éducateur sportif, ça s'appelle maintenant un BP GEP. Et donc j'ai été en charge du développement intégral de l'ingénierie du B… que j'ai mené à bien mais quand même avec quelques difficultés. Donc je me suis dit à la fin de cette année là et bien ma foi cela m'intéresse énormément, voilà ! C'est ça que j'aime faire, j'aime la formation, j'aime m'occuper de groupes, j'aime occuper des postes fonctions de responsable de formation, manager des équipes de formation, j'aime bien mais là je viens de découvrir quelque chose de nouveau et vraiment l'ingénierie de formation crée des dispositifs, je trouve cela extraordinaire. Donc j'en ai parlé avec le directeur de la structure en lui disant et bien écoute j'aime bien faire ça mais je m'aperçois que j'ai des manques, il y a des petits trucs je n'ai pas les réflexes.

- En fait c'était en quelle année ?

- ça je lui ai posé la question en 2006 2005, alors ça devait être en janvier 2005, peut-être même un petit peu avant. Bon à peu près, on va dire fin 2004 début



http://doc.univ-lille1.fr

2005. Et donc il me dit « Oui effectivement ça serait intéressant », et il me dit écoute : « j'ai moi fait un cursus au C… de L… », c'est quelqu'un qui a ici suivi la maîtrise IUP, et qui me dit 'Et bien je pense que c'est un établissement qui peut-être intéressant, il faudrait que tu te renseignes sur ce qu'il propose ». Donc je me suis renseigné, et non je me trompe c'était il y a deux ans, je me suis renseigné et j'ai découvert qu'il y avait deux cursus, un DEA et un DESS. Donc d'un point de vue purement pratique le DEA était tout à fait envisageable parce que je travaillais, j'avais négocié à l'époque un 4/5ème de temps et je pouvais dans ce 5ème de temps de liberté faire entrer les cours de DEA qui sont en volume très peu nombreux. Ca me paraissait pas mal, j'en ai parlé à mon directeur qui m'a dit « Et bien écoute, postule, il n'y a pas de soucis. Nous on mettra ça sur le plan de formation, on paiera les frais de formation et puis tu feras cette formation sur ton temps libre ». Donc je postule ici en DEA, ce qui est retenu, je viens ici en entretien, on en discute et je m'aperçois que le DEA ne correspond pas à ce que je viens chercher parce que j'ai vraiment envie de prendre du recul sur mes pratiques, d'acquérir des savoirs et non pas de me lancer du moins pour l'instant de ma lancer dans un travail de réflexion et de recherche. Donc j'abandonne l'idée du DEA, on me conseille d'envisager un DESS, qui répondrait plutôt à mes attentes. Donc je retourne voir mon directeur. « Ecoute il y a deux choses, le DEA, le DESS. Il n'y a de toutes façons que ici, j'ai trouvé ça nulle part ailleurs ou alors relativement loin. Donc je vais envisager le DESS mais le problème c'est les volumes horaires qui n'ont rien à voir avec le DEA car c'est du temps plein ». Donc j'en viens à lui dire « Et bien je vais faire une demande de congé individuel de formation pour suivre ce DESS l'année prochaine. L'année prochaine, c'est cette année. Je lui dépose ma demande de congé individuel de formation que lui accepte par principe, qu'il soumet à un directeur général qui est tout en haut d'une pyramide, qui lui signe très rapidement mais persuadé que notre cas n'accepterait pas la demande, tout simplement parce que les gens déjà diplômés d'un niveau bac +4 ne sont pas en général financés. Or Le cas a accepté.

- La première fois, c'est rare !

- Donc je me suis retrouvé le mois de, je ne sais plus, de mai avec un courrier de Le cas qui disait voilà c'es accepté.

- Mai 2005, hein !

- Oui. En lui disant c'est accepté, donc à partir du mois de septembre, je ne suis plus là. Et voilà j'en arrive à être ici en CIF pendant un an jusqu'au mois de juin de cette année. Mon CIF s'arrête au mois de mai après je soutiens.



http://doc.univ-lille1.fr

- Bon vous avez dit que vous avez commencé par exercer des formations de formateur en 1991 et est-ce que vous pouvez revenir sur les raisons qui vous ont fait arrêter. Est-ce que vous pouvez faire un retour en arrière, vous repositionner par rapport à cette époque là qui finalement à ce moment là vous avez eu envie de changer !

- Et bien c'est très, très simple. C'est pas que j'ai eu envie de vraiment changer. Je crois que cette fonction me « collait » bien, j'aimais bien ça mais en revanche j'ai été déstabilisée tout de suite dans ma fonction de formatrice parce que ma première intervention, pour vous donner une idée un peu du tableau, lors de ma première intervention, les cours, la première année, la première heure, j'ai été mis en charge d'un groupe dont j'étais la plus jeune de ce groupe. C'était extrêmement déstabilisant, c'était extrêmement difficile, aucune formation pédagogique, des connaissances techniques à revendre, ça il n'y avait pas de problème, mais aucune pratique pédagogique est quelque chose d'assez difficile quoi !

- C'était des adultes ?

- C'était des adultes dont le plus jeune avait 30 ans ! Moi j'en avais 18. Donc j'ai continué, j'ai touché différents publics dans cette structure là et que des publics difficiles ! Donc soit de très jeunes personnes en première année de CAP avec toutes les difficultés qu'on peut imaginer d'un public de 14 ans en CAP dans le milieu agricole, e des adultes tous plus âgés que moi avec des cursus vraiment compliqués, des histoires de vie compliquées.. C'était beaucoup trop pour quelqu'un de 18 ans. Et des jeunes de niveau 4, on va dire de 17-18 ans. Donc mon âge, à l'époque difficile à gérer comme le sont les jeunes de 18 ans. Dans tous ces publics là, les difficultés auxquelles je me confrontais vis à vis des publics, j'ai trouvé aucune aide, du tout. Dans les maisons familiales il existe un système de formation pédagogique, cette formation pédagogique, c'est le système des maisons familiales de l'époque, je pense qu'il n'a pas trop changé, qu'il n'est accessible qu'à partir d'un an d'ancienneté. Donc il faut déjà travailler pendant un an pour pouvoir demander de rentrer en formation pédagogique à raison d'un mois par an pendant trois ans, mais encore faut-il que il n'y ait pas deux personnes dans le même établissement qui partent en formation pédagogique, donc conclusion j'y suis jamais allée ! Voilà ! Donc je suis un petit peu à un moment arrivée à une conclusion qui était de dire, bon du haut de mes 20 ans, je me suis dit c'est pas la peine, j'arrête, c'est pas mon truc, j'arrive pas du tout à gérer ce qui se passe. Je ne gère que le contenu, alors là par contre j'étais incollable, donc je vais partir en entreprise. Je vais aller exploiter mes connaissances techniques, scientifiques en entreprise et puis voilà !

- Et comment vous avez vécue ces années en entreprise alors ?



http://doc.univ-lille1.fr

- En entreprise, plutôt bien. Le milieu agricole c'est ma culture, donc j'étais dans mon milieu, dans mon environnement.

- Pourtant c'était différent des fonctions de formateur que vous aviez..

- Oui complètement !

- Donc qu'est-ce qui vous a plu pendant cette période là !

- Le côté terrain de la chose, activité pratique et puis, oui c'est cela, gestion du quotidien, du vivant, en agriculture on s'occupe du vivant, de la gestion au quotidien du vivant, chose que j'étais tout à fait préparée à faire puisque je fais le milieu dont je suis issue, des études que j'ai faite. C'est ce que j'aime et puis j'étais relativement efficace, enfin je trouve cela très bien. Et puis j'étais dans une entreprise pour laquelle les choses n'allait pas très bien avec mon hiérarchique supérieur, le seul hiérarchique supérieur que j'avais d'ailleurs, il n'y en avait qu'un ! Et comme c'est la cause principale des gens de leur départ de l'entreprise, j'ai fait comme tout le monde, je me suis dit « Bon je vais pas rester dans cette entreprise ! »

- C'est à cause de pressions, c'était quoi en fait ?

- C'était un désaccord sur les pratiques, donc c'était vraiment quelque chose de non négociable !

- Au niveau quoi ? Au niveau des pratiques, au niveau de.. précisez ? Qu'est-ce qui peut être différent au niveau des pratiques ?

- Alors, qu'est-ce que je vais vous donner au niveau des pratiques, et bien moi je travaille, je suis zootechnicienne, je m'occupe d'animaux. Dans l'agronomie vous avez la phytotechnie, c'est les plantes et la zootechnie, celle qui s'occupe des animaux, et j'ai une spécialité, c'est les chevaux, je suis zootechnicienne équine ! Et donc pour ce monsieur, c'était une exploitation très importante qui se trouve dans les Ardennes, un très gros élevage et avec des animaux qui coûtent très cher.. Donc j'avais quand même un petit peu à cœur que les choses se passent bien. Pour vous donner un exemple, un jour nous avons eu un accident : dans les endroits où vivent les chevaux qui s'appellent des box, ces endroits sont souvent séparés les uns des autres par des barreaux. Et un jour nous avons eu un accident assez grave, nous avions des poulains, des poulains pur sang arabes, des chevaux assez nerveux…

- Ma fille pratique beaucoup l'équitation, nous avons un cheval. ;



http://doc.univ-lille1.fr

- A bon c'est super car c'est souvent compliqué quand on explique aux gens.. Donc des poulains pur sang arabe dans une écurie sous très haute surveillance parce que ce sont des chevaux qui appartiennent aux émirats arabes et qui valent la modique somme de trois cent mille francs pièce à 18 mois, vous voyez.. Et un jour échauffement entre deux chevaux, coups de dents, ruades etc. Et bien évidemment ruade dans les barreaux et le postérieur reste coincé entre les barreaux. D'abord on gère le truc, on sauve le cheval, on casse le matériel mais on sauve le cheval et là je dis au responsable de la logistique, équipement des travaux, je lui dit « Demain sur tous les box, tu me poses des plaques en fer de 50 cm de haut sur l'intégralité du linéaire, comme ça s'ils tapent ils tapent dans la plaque, ils se feront peu être des problèmes aux tendons mai je préfère ça que de devoir les abattre, voilà. Une fracture ouverte sur un postérieur c'est pas gérable » Donc voilà et cette histoire commence. Moi je m'absente, je reviens et je vois mon responsable technique qui me dit « Le responsable viens de passer et m'a dit de tout arrêter, c'était inacceptable.. Je crois que c'était que l'argument c'était de transformer l'esthétique de la structure. Et bien voilà, désaccord là dessus.. Ecoutez l'esthétique c'est bien mais le problème c'est que la personne qui a conçu ces box est complètement incompétente, donc elle conçoit des box à barreaux, soit on rapproche considérablement les barreaux soit on les éloigne terriblement, mais on ne fait pas la taille de 15 cm qui est la taille du pied d'un cheval. Donc voilà, gros désaccord et après deuxième désaccord, ce monsieur est un très gros propriétaire de chevaux de course en France qui est installé en Normandie et les Ardennes c'est un lieu de pré entraînement pour les chevaux et aussi de réparation des chevaux cassés en course. Donc je voyais des chevaux arriver, des chevaux cassés en course, une situation très difficile.. On s'en occupait, on essayait de les rétablir etc. Et c'est une personne qui avait des lubies et puis un jour qu'il passait, il disait « Oh lui cela fait trop longtemps qu'il est là, allez, abattoir ! » Et donc j'étais pas d'accord, ça faisait 6 mois qu'on s'en occupait, ça faisait 6 mois qu'on le soignait : un cheval qui avait les tendons des quatre canons claqués en course, c'est un travail sur le long terme et puis deuxième désaccord et puis voilà ! Premièrement le problème des box, deuxièmement ce problème là, on ne voit vraiment pas les choses de la même façon, ça ne va pas aller. Donc c'est terminait. Et là je me suis dit..

- Qu'est-ce que vous avez ressenti, vous l'aimiez ce travail ?

- Oui j'aimais beaucoup ce que je faisais mais j'étais pas plus déçue que ça parce que..

- Pourquoi tiens justement ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Bien parce que je sentais bien que ça n'aurait pas pu.. On n'aurait pas pu attendre un consensus. On n'aurait pas pu résoudre ce problème de différences cruciales sur les pratiques parce qu'on avait d'un côté moi qui avait 27 ans à l'époque avec un caractère un peu comme ça… et le propriétaire, une personne de 70 ans, quand on a 70 ans de toutes façons, on n'écoute plus ce que disent les autres, même si ce n'est pas la question d'avoir raison ou tort, c'est que par principe on n'écoute plus ! Donc voilà il y avait une espèce de confrontation de personnages et c'était pas possible.

- Vous auriez pu aller dans une autre entreprise, du même type..

- Oui j'aurais pu, peut-être mais à ce moment là, je me suis dit « Bon, je vais peut-être réfléchir un peu à ce que je fais et j'ai fait les petites annonces. Alors il y a une ANPE agricole qui s'appelle l'APESITA et puis les annonces de l'ANPE et j'ai regardé un peu tout ce qu'il y avait à trait à l'agronomie on va dire en me disant 'Oh ben tiens qu'est ce qui pourrait m'intéresser là dedans ? Et j'ai été très intéressée d'une offre de direction pédagogique, d'une ferme pédagogique. Et je me suis dit « Et bien c'est super parce que moi je suis agronome, je fais depuis l'âge de 15 ans de l'animation, j'ai mon BAFA, j'ai mon BAFD, je maîtrise complètement le côté technique de l'élevage des animaux de la ferme pédagogique, le côté animation des groupes dans la ferme, activités de loisirs ». J'ai ait ça, ça a marché. J'ai pris une direction pédagogique d'une ferme pédagogique. Ca a duré trois ans, ça m'allait très bien et puis j'ai monté des activités pédagogiques, j'ai monté des dispositifs, j'allais rencontrer des écoles pour travailler avec eux sur leurs projets pédagogiques pour mettre en place des activités etc. Et puis à un moment je me suis dit « C'est vraiment ça que j'aime faire ! ». Voyez j'ai fait un peu le yoyo entre les deux. Je vais regarder si dans la région il n'y aurait pas un fond de formation qui chercherait quelque chose et je tombe sur une annonce de l'Institut de Genech, du centre de formation pour adultes de Genech qui cherche une responsable de formation en travaux forestiers.. Pas du tout mon truc ! Mais je me dit « Oh puis allons y, on verra bien. ». Je postule, on retient ma candidature, je viens à la journée de recrutement. Le recrutement à la journée de formation est quelque chose de très dense, ça dure 14 heures : les tests, les mises en situation.. Et à un moment je tombe nez à nez avec une personne qui s'avère être le directeur e qui me dit « Mais qu'est-ce que vous postulez pour un poste de responsable de travaux forestiers (je n'y connaissais rien) ? ». J'étais très honnête, je lui aie dit « Je n'y connais rien vraiment ! » Et il me dit « Moi j'ai quelque chose à vous proposer, on a ici tout un dispositif de formation dans le milieu du cheval et je cherche une responsable de formation pour ça ». Donc voilà c'était clair, ça correspondait bien à mon cursus donc j'ai pris ce poste là il y a quatre ans en 2002.



http://doc.univ-lille1.fr

- Et à votre avis qu'es-ce qui a fait que cette personne vous a proposé le poste là, c'est votre parcours, c'est quoi ?

- Non elle me l'a dit. Oh bien sûr la première sélection c'est le niveau, car dans cette entreprise on n'entre pas à moins d'être ingénieur, c'est leur politique ! Ensuite les compétences parce qu'en matière de référence technique sur l'élevage du cheval, j'ai un CV qui est assez complet et après il m'a dit (par ce qu'on en a reparlé un an après) parce que j'avais fait preuve d'un particulier mauvais caractère et j'ai compris après pourquoi. Parce que dans cet établissement les publics sont très difficiles et il faut vraiment que tous les formateurs qui y travaillent aient énormément de caractère parce que sinon c'est ingérable ! C'est vraiment des publics très difficiles. C'est des établissements où on reçoit des gens qui ont été jetés de partout. CA donne des choses pas simples !

- Il faut reconstruire les individus, je suppose qu'il y a des individus cassés..

- Comme ils sont cassés, ils ne pensent qu'à une seule chose, c'est casser les autres et surtout casser du prof. Donc c'est vrai que c'est très difficile et voilà.

- Bon, je voudrais revenir sur ce que vous avez dit tout à l'heure, c'est-à-dire que vous êtes sortie de l'école avec un bac +2 puis ensuite vous avez dit dans l'entre tien que vous aviez un bac +4 dont vous pouviez prétendre..

- J'ai sauté une étape !

- Oui, c'est pour cela que je voudrais revenir dessus car je suppose que vous avez passé quelque chose.

- Tout à fait, j'ai sauté une étape..

- Alors ça c'est arrivé quand ?

- Alors ça c'était en 1997. Donc je vous ai dit que j'ai travaillé après j'ai du m'arrêter. J'ai eu des problèmes de santé assez graves.

- Donc ça c'était après l'entreprise.. C'était après le centre de formation des maisons familiales..

- Après les maisons familiales, je m'arrête, je reprends, je m'arrête. Ca ne va pas, je ne peux plus travailler. Je me fais opérer, on met plein de choses en balance, et je me dis je ne suis pas trop en état de travailler, par contre je suis en état de reprendre les études, ça sans problème. J'ai repris à l'école nationale



http://doc.univ-lille1.fr

d'agriculture de Rennes, j'ai repris un cursus qualifiant à bac +4. De là bas je suis sortie en 1998.

- Et après vous avez travaillé en entreprise ?

- Je suis repartie dans les A… en l'occurrence.

- J'aurais voulu savoir, vous avez fait ce parcours en plus. Finalement ces deux années, comment vous avez fait, vous avez travaillé ?

- Non.

- Donc avant vous avez travaillé, puis ensuite vous avez bénéficié d'un dispositif particulier qui vous a permis de suivre pendant ces années des études ?

- J'ai bénéficié à l'époque de ce qu'on appelait le « P… » actuel ... A l'époque ce n'était pas ça, c'était beaucoup plus souple. C'est-à-dire qu'on ne cherchait pas à savoir quel était l'intérêt de la formation pour une relation formation emploi quelconque etc. Pas du tout, Vous aviez un discourt assez cohérent sur ce que vous vouliez faire dans un centre de formation relativement sérieux, ça passait !

- Est-ce que vous vous souvenez comment vous en êtes venu à vous adresser au P…, est-ce que vous avez fait les démarches toute seule, comment ça s'est passé à l'époque ?

- Oui j'ai fait les démarches toute seule, complètement !

- Vous maîtrisiez ces dispositifs, ce qui existait ! Vous vous êtes renseignée, quelles démarches vous avez effectué ?

- J'ai utilisé la bonne vieille méthode, c'est-à-dire en faisant. Je me suis dit tiens je referais bien une formation. Comment la faire financer.. à présent je ne travaille pas, il existe une possibilité de financement aux ASSEDIC..

- Donc vous vous êtes renseignée aux ASSEDIC ?

- ASSEDIC, dossier, dépôt de dossier etc.

- Alors aujourd'hui qu'est-ce que vous attendez de la formation que vous faites aujourd'hui ? Très concrètement, le DESS ?



http://doc.univ-lille1.fr

- En y entrant mon attente était d'acquérir des savoirs spécifiques à l'ingénierie de formation et peut-être une méthodologie particulière de l'élaboration du dispositif de formation qu'il me semblait ne pas avoir à l'époque. C'était mes attentes.

- Aujourd'hui alors ?

- Aujourd'hui j'ai au regard du volume de formation pu acquérir très peu de savoirs qui se limite à tout ce qui touche à la sociologie du travail que je n'avais pas. Effectivement j'ai appris des choses et au droit spécifique de la formation que je ne maîtrisais pas. Donc là j'ai vraiment appris des choses. Par contre pour le reste, module de pédagogie je n'ai vraiment rien appris, les modules économiques je n'ai absolument rien appris, après on a des modules un petit peu de remplissage. Qui ne m'ont absolument rien apporté. C'est-à-dire que quand on a des gens d'un certain niveau de qualification.. Je pense qu'ici tout le monde est du niveau au moins bac +4, on a quand même des gens qui sont capables d'avoir une démarche intellectuelle, qui sont capables de modéliser, de conscientiser etc. Et il y a une partie de la formation qui n'est basée que sur des modules de modélisation justement. Modéliser quand on a déjà dans ses pratiques de modéliser, et bien voilà c'est embêtant, on y apprend rien, donc de ce côté là j'ai été assez déçue au niveau des savoirs. Après au niveau de la méthodologie, acquisition de nouvelles méthodes de méthodologie j'ai été plus que déçue parce que ce n'est pas le cas, on aborde pas du tout ça ! Là très très très déçue et en fait la réelle acquisition ne vient que de notre alternance, donc moi je suis au siège régional du FONGECIF dans lequel j'ai pour mission de mettre en place une nouvelle méthode de travail pour les conseillers du FONGECIF qui est une organisation d'ateliers collectifs. En l'occurrence j'ai appris quelque chose par le biais de ce stage, c'était pas du tout une attente, j'ai découvert ce qu'était le milieu du tertiaire que je ne connais pas. Et c'était très difficile pour moi, c'est des valeurs que je partage pas ; des méthodes de travail que je ne connais pas ; travailler dans un bureau, je ne connaissais pas ; j'ai découvert un univers, j'ai découvert des gens ; j'ai découvert des mécanismes de pensée que je ne connaissais pas, donc là effectivement j'ai appris des choses, mais..

- Des choses exploitables ?

- Oui des choses exploitables tout du moins des choses qui sont intégrées de l'ordre de la diplomatie, de la négociation avec les acteurs.. C'est vrai que dans le monde agricole on n'a pas tellement l'habitude de ménager la susceptibilité des gens parce que l'enjeu c'est le vivant. C'est le vivant d'abord et les susceptibilités des gens après. Alors que dans le tertiaire c'est les susceptibilités des gens d'abord, alors ça c'était quelque chose de tout à fait nouveau pour moi,



http://doc.univ-lille1.fr

tout du moins dans cette entreprise, je ne voudrais pas généraliser. Donc voilà j'ai vraiment appris ça. Après par le biais, je ne pense pas que j'ai appris grand chose d'autre.. Si j'ai appris, étant donné le sujet de mon travail, je mène pour la rédaction de mon mémoire, je mène une recherche sur le thème du conflit sociocognitif et c'est vrai que j'ai creusé très loin la question..

- Et quelle répercussion ça va avoir sur votre future activité ou sur vos futures activités ?

- Cette réflexion sur le thème du conflit sociocognitif, pas grand chose ! C'est-à-dire que c'est le principe des gens de terrain qui font sans avoir conscientisé leur action et qui au moment où on leur donne le temps, les moyens c'est-à-dire de conscientiser, ils vont s'apercevoir que et bien oui, j'utilisais pas ces mots là pour le dire mais néanmoins c'es effectivement ce qu'on applique au quotidien. Donc j'aurais pas appris grand chose par contre j'aurais pu développer tout simplement une culture générale et puis..

- Et ça vous apporte quoi la culture générale par exemple ? Elle aurait pu développer… Alors ça, ça m'intéresse.

- L'intérêt de toute formation me semble-t-il dans le cadre de la formation continue c'est de s'extirper à un moment dans une temporalité plus ou moins longue, s'extirper de l'aliénation du travail, c'est à dire que quelque soit vos fonctions quelque soit l'entreprise dans laquelle vous travaillez, peu importe, tout travail est aliénant parce que l'immédiateté de l'action fait que l'on soit ouvrier, que l'on soit cadre dirigeant, on ne prend jamais de recul sur ses pratiques et on a pas l'occasion de le faire donc on finit par devenir complètement aliénant quelque soit sa position sociale, son niveau de qualification ou son niveau de responsabilité. Donc voilà ça c'était quelque chose de très intéressant qui m'a intéressé, qui m'a apporté c'est qu'à un moment, il y a cette espèce de mise entre parenthèses, il y a un temps où hormis tout ce qu'il y a à mettre dedans il y a cette possibilité de se mettre en position de méta et de se dire et bien voilà ça fait effectivement des années que j'anime des groupes, ça fait des années que je mets en application des méthodes pédagogiques alternatives, après tout je n'ai jamais réfléchi à l'intérêt que ça pouvais.. par rapport au concept fondateur de ça et donc et bien voilà ici l'occasion est donnée dans le cadre d'un temps de formation continue d'interroger des temps de concept fondateurs et de se dire et bien voilà c'est intéressant intellectuellement d'avoir l'occasion d'aller plus loin.

- Comment vous percevez votre avenir professionnel ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Mon avenir professionnel je l'envisage d'une façon assez simple, c'est-à-dire que j'aimerais mettre totalement de côté les fonctions de formation, de formatrice et ne m'intéresser qu'à l'ingénierie de formation réellement. Donc en entreprise peut-être, je ne sais pas trop.

- Pourquoi ?

- Tout simplement parce que je n'ai pas le côté commercial qui est souvent demandé aussi aux gens qui s'occupent de la formation donc voilà je ne sais pas trop et encore ça dépend des entreprises, du contexte, des valeurs que véhicule l'entreprise, et bien enfin ça dépend de tellement de choses mais bon je ne sais pas trop. Après je serais peut-être intéressée par justement les OPACIF, cette notion d'accompagnement de l'adulte en projet dans le cadre d'un OPACIF qui est quelque chose qui en l'occurrence est quelque chose de totalement en accord avec mes valeurs : l'OPACIF est le dernier bastion de la gratuité de service pour le salarié c'est à dire qu'un salarié dans un OPACIF peut trouver plein de choses, plein d'outils, plein de gens à sa disposition, ça ne coûte pas un centime, donc je trouve ça extraordinaire que ça existe encore de nos jours, donc ça ça va assez bien. Et après dernière chose c'est que je vais passer un concours pour tenter le poste d'ingénieur de formation. Il existe au Ministère de l'agriculture dans le cadre de ce qu'on appelle l'INRA (Institut National de la Recherche Agronomique). C'est un poste ouvert sur concours et je vais passer ce test là car je me dis que là justement ça aurait du sens.

- Pourquoi ?

- Parce que je suis agronome de formation, j'ai toute une culture qui est même familiale liée à l'agronomie. Je suis d'un autre côté diplômée en ingénierie de formation. Ce qui m'intéresse c'est l'ingénierie de formation, j'aime cette idée d'accompagner les salariés dans l'évolution de leurs compétences, leur reconversion, leur.. Et justement à l'institut de recherche en agronomie, il existe un poste d'ingénieur formation dont l métier est d'accompagner les salariés chercheurs dans l'évolution de leurs compétences, leur évolution de carrières, leur reconversion etc. Là ça prend du sens. Ce qui me fait courir, c'est que ce que je fasse est du sens, donc là en l'occurrence ça en prend. Ca me paraîtrait intéressant, maintenant c'est une option. Il y a grosso modo trois options, celle-ci, la deuxième : travailler en entreprise en étudiant le contexte entre autres les valeurs de l'entreprise et la troisième option c'est oui peut-être les OPACIF oui pourquoi pas..

- Et le retour à Genech là ?

- Ca c'était négocié, c'était prévu.



http://doc.univ-lille1.fr

- Donc vous n'y retournez pas ?

- Non, c'était prévu ça puisqu'à Genech il n'est pas possible étant donné la configuration de l'entreprise et de ses activités, il n'est pas possible d'occuper un poste uniquement d'ingénieur de formation. C'est pas possible, il faut obligatoirement cumuler avec de la responsabilité de formation et d'une activité de formatrice aussi même si minime soit-elle et moi j'ai envie un petit peu maintenant d'arrêter la polyvalence. Je pense que la polyvalence a du bon parce qu'elle est formatrice, moi j'ai été très longtemps extrêmement polyvalente parce qu'en maison familiale, j'avais un pôle de compétence particulier, moi c'était la zootechnie et puis après vous faites plein d'autres choses, c'est-à-dire que j'ai fait des maths, du français de l'anglais, de l'histoire géographie, j'ai fait tout un tas de trucs… J'en ai mangé de la polyvalence, quoi. C'est formateur mais à un moment il me semble que si on ne sais pas cadrer, se cadrer soi-même vis à vis de ces injonctions de polyvalence on finit par s'éparpiller tellement, voilà.. On est plus bon en math, en français en zootechnie.. On est plus ni bon en tant que responsable de formation et ingénieur de formation. On fait ce qu'on peut vite dans l'urgence ; voilà j'aimerais plutôt travailler dans un secteur à fond mais plus un petit peu de tout…

- Je vais vous demander : vous répétez depuis le début enfin de nombreuses fois que c'est votre milieu. L'agronomie, c'est culturel etc. Vous pouvez m'expliquer en quoi c'est votre milieu, c'est culturel et familial ?

- Mon père était ingénieur agronome, mon père était éleveur de chevaux et j'ai baigné là dedans toute ma vie. Je suis née à côté de l'écurie. C'est comme quelqu'un qui est né au bord de la mer, il y a toujours quelque chose de fusionnel avec l'environnement.

- Donc il n'y a jamais eu d'hésitation, jamais eu de doute sur vos choix professionnels, comment ça s'est joué ?

- Je suis allée à l'école jusqu'en troisième comme tout le monde. En troisième on m'a demandé, en troisième on faisait des orientations d'ailleurs on en fait encore. J'avais la chance d'être très bonne à l'école donc c'était choix 1 choix 2 choix 3 et mes choix c'était des lycées agricoles. Donc le premier lycée agricole était celui de S… dans le 78 près de Paris. C'est un des meilleurs lycées agricoles de France. A l'époque c'était, aujourd'hui j'espère que ce l'est toujours. Et j'ai été prise, et bien pour moi, c'était acquis je mets la barre assez haut, ils veulent bien de moi, j'avais pas de doute et même si j'avais l'once d'un doute il n'y a plus de doute. C'est les opportunités, les choses s'articulent



http://doc.univ-lille1.fr

d'elles-mêmes, et bien voilà. Allons-y et puis voilà. Je n'ai jamais pensé à faire autre chose.

- Est-ce que vous estimez le poids de la famille par rapport à ce choix ? Il se situerait où s'il se situait quelque part ?

- Et bien j'ai envie de dire que le poids est à la fois de100% et de 0%. C'est-à-dire que nous sommes tous le fruit d'un contexte, moi ça faisait partie de.. C'est mon habitus, donc c'est 100%. D'un autre côté c'est 0% parce que je n'ai jamais pensé à faire autre chose donc c'était même pas envisageable de faire autre chose, c'était d'une telle évidence que j'aurais à aucun moment réfléchi si, c'est parce qu'on était agronome de père en fille… Voilà. Evident.

- Est-ce que vous avez rencontré des obstacles si vous repartez du début jusqu'à aujourd'hui ? Si vous avez rencontré des obstacles, comment vous les avez contournés et qu'est-ce que vous en retirez aujourd'hui ?

- Les obstacles dans la vie professionnelle ou de la formation ?

- Et bien à tout point de vue, c'est-à-dire qu'est-ce qui a pu être un obstacle ?

- Et bien la difficulté de cette question c'est que il y a plein de choses qui sont des obstacles à l'instant t parce que vécues comme telles à ce moment là et qui avec le recul des années font que ça n'était plus des obstacles.

- Voilà c'est ça qui m'intéresse. Qu'est-ce que vous avez vécu sur le moment comme obstacle et finalement aujourd'hui qu'est-ce que vous pouvez en tirer ? Est-ce que c'était vraiment des obstacles ou…

- Et bien ce que j'ai vécu à un moment comme obstacle c'était avant de partir dans les Ardennes j'ai eu cette période où je n'ai pu travailler, j'ai repris un peu d'études mais j'étais néanmoins officiellement demandeur d'emploi et il existe dans le milieu agricole avec un très grand A un secteur qui est très porteur d'emploi qui s'appelle l'agroalimentaire que j'ai toujours détesté mais à cette époque là je me suis dit au moins je vais aller bosser dans l'agroalimentaire, je vais bien finir par passer par là et j'ai rencontré quelqu'un qui est directeur d'une très grosse entreprise d'agroalimentaire..

- Vous l'avez rencontré comment, si ce n'est pas trop indiscret ?

- Je l'ai rencontré par le biais, je crois me souvenir, d'une personne de l'A…, l'ANPE agricole, dont je parlais tout à l'heure, à qui je parlais du fait de rentrer pourquoi pas dans l'agroalimentaire alors bien sûr l'agroalimentaire animal si



http://doc.univ-lille1.fr

possible pour les herbivores ou encore mieux pour les chevaux, ce que je connais. Et elle me dit, et bien moi je connais très bien, mon directeur d'une entreprise P…, aliments pour chevaux, parfait ! Je rencontre la personne et cette personne là me dit : vous savez, nous on ne recrute pas, on est pas du tout en période de recrutement mais laissez moi votre CV etc. Et donc à l'époque c'était très dur parce que on cherche du boulot, on se dit qu'une porte s'entrouvre, ça marche pas, bon voilà c'est dur etc. Obstacle ! Mais en fait pas du tout parce que deux mois après cette personne me rappelle en me disant voilà j'ai tout plein de boulot pour vous mais par contre j'ai un très bon client qui est propriétaire de chevaux, monsieur « machin », ben oui effectivement, et monsieur « machin » recherche quelqu'un pour prendre la direction de son exploitation dans les Ardennes et voilà. Donc ce qui m'a paru être un obstacle s'est transformé, et puis à chaque croisée de chemin, je pourrais avec le recul faire la même réflexion. C'est à dire que effectivement, j'ai du arrêter de travailler en maison familiale pour des raisons que j'ai évoquées tout à l'heure mais après tout avec le recul fort heureusement j'ai arrêté de travailler dans la maison familiale sinon je n'aurais pas fait ce que j'ai fait après. Voilà ! J'aurais pas connu d'autres méthodes pédagogiques que celles des maisons familiales, c'est assez dogmatique les maisons familiales : nous on travaille comme ça, telles méthodes etc. Alors que.. Voilà ! Il y a d'autres pâtures avec d'autres sortes d'herbes autour et on pourrait peut-être un petit peu aller voir ce qui se passe.. Parce que les maisons familiales, il est très facile d'y faire carrière. On y rentre, si ça va bien on fait une formation « péda ». Au bout de la formation « péda » avec l'expérience on peut devenir directeur de maison familiale.. A partir du moment où on devient directeur de maison familiale on peut finir directeur de maison familiale. Donc il y a beaucoup de gens qui font toute leur carrière en maison familiale. Je pense pas que j'aurais fait ça de toute façon mais avec le recul c'est très bien ! Très bien ! Et puis c'est pareil quand je suis partie des Ardennes, même si je ne me souviens pas avoir été particulièrement attristée du fait de partir, parce que je vois bien la situation que ce n'était pas possible, et bien ça m'a permis de prendre cette direction de ferme pédagogique et puis voilà d'acquérir de nouveaux, savoirs pas vraiment mais de nouveaux savoir faire en l'occurrence oui, euh et puis après être passée à autre chose etc. Donc bon, on peut se dire oh là là, t'avais un boulot, t'avais un CDI, t'as démissionné, quand même dur, ben non pas dur parce qu'un mois après je trouvais ce truc là etc. C'est sûr que ça a duré qu'un mois, ç'aurait duré 2 ans ç'aurait pas été pareil quoi.

- Ets-ce que dans tout ce que vous avez vécu vous avez rencontré de véritables alliés, vous avez rencontré des aides ?

- Oui, oui je vois tout à fait ce que vous voulez dire, des rencontres qui ont fait évoluer le cours des choses.



http://doc.univ-lille1.fr

- Des gens sur lesquels vous avez pu vous appuyer ?

- Oui ben il y a ce monsieur dont je vous parlais là qui dirigeait une entreprise, que effectivement si je ne l'avais pas rencontré, j'aurais eu un parcours totalement différent, c'est certain. Après il y a, chose qui va vous paraître paradoxale, il y a ce propriétaire dans les A…, parce que lui il m'a appris énormément de choses et euh…

- A quel niveau essentiellement ?

- Management ! Particulièrement ! Parce que, alors lui, euh, c'est vraiment son truc, euh.. C'est quelqu'un qui était un ancien, c'est quelqu'un qui a fait fortune en tant que directeur commercial et voilà, il avait des .. Il avait une maîtrise des choses que j'arrivais à lui voler un petit peu où qu'il partageait volontiers sur certaines.. Je me souviens d'une grande discussion que j'ai eu avec lui sur c'était le fait qu'il déléguait, c'était extrêmement intéressant, donc voilà, c'était trop bien. On a aussi, même si on ne s'est pas quitté en très bon terme, a été une personne qui a changé pas mal de choses et globalement il a, ah ben si, il y a aussi mon directeur actuel parce que je suis en CIF, je n'ai toujours pas quitté mon entreprise, il y a mon directeur actuel qui a été la personne qui m'a dit, qui a pu me dire : « ce qui t'intéresse c'est l'ingénierie de formation, moi je vois le boulot que tu as fait sur le BEP GEPS, vas-y, c'est ton truc, voilà ! Il y a ces trois personnes là qui me viennent à l'esprit, mais il y en a vraiment eu..

- La place de la formation dans votre parcours professionnel et plus globalement ! Vous situez la formation où, comment, euh.. Quelle place elle occupe, chez vous, la formation ?

- Alors la formation telle que je l'ai vécue, c'est-à-dire dans le cadre de la formation continue..

- C'est vous qui vous formez…

- Voilà, elle est régulatrice. C'est à dire quand sortant de mon bac, euh, j'aurais du tout de suite faire l'E…, entrer à l'école nationale d'agriculture, et puis les choses de la vie ont fait que ça n'a pas été possible ; j'ai pas pu m'engager on va dire au minimum 6 années d'étude, parce que l'E… c'est 5 ans et avant il faut faire au moins 1 an de prépa, ce qui fait au minimum 6 voire 7 parce que les gens font parfois 2 années de prépa, et euh le contexte de l'époque, les circonstances ont fait que ce n'était pas possible ! Donc j'ai du opter pour un bac + 2 mais en étant extrêmement déçue parce que j'avais envie d'aller plus loin, j'avais envie de faire plus de choses, apprendre plus de choses, euh, moi je suis



http://doc.univ-lille1.fr

d'une école, c'est rigolo, d'une génération et puis d'une origine rurale, euh, qui fait que pour nous l'école c'était super, voilà ! On aimait tous aller à l'école et euh j'ai cette chance là de, d'avoir une relation extrêmement positive, extrêmement saine à l'apprentissage, à l'école en général quoi..

- Vous êtes assez perméable !

- Oui, a complètement oui ! Et voilà ben non j'ai envie d faire plus d'aller plus loin possible..

- Et ça n'a pas été possible parce que vous aviez quitté la famille ?

- Oui, voilà, c'est pour des circonstances familiales.. Donc je me suis retrouvée à un moment, ben voilà, tu as une bourse pour étudier pendant deux ans, l'E… c'est 7, euh, on ne m'avait pas expliquer à l'époque, j'avais 17 ans, j'étais rentrée très tôt, on ne m'avais pas expliquer à l'époque que si j'arrivais à rentrer à l'E… j'aurais pu décrocher d'autre bourses, et on me l'a pas expliquer, donc moi je suis partie de là en me disant ben mince, bon aller je vais faire ça, donc j'ai trouvé un truc qui m'intéressait, j'ai sorti bac +2, j'ai tout de suite dû travailler etc. et je me suis toujours dit je vais reprendre, je vais reprendre l'E… un jour ou l'autre, et je l'ai repris ! Et j'ai fini par le reprendre et en étant extrêmement satisfaite de le faire !

- Le reprendre c'est quand vous avez fait les deux années de plus ?

- Oui, voilà !

- C'est dans ce cadre là que vous avez repris ?

- Oui tout à fait ! Donc c'est pour ça que c'était pour moi régulateur, voilà, la formation a été régulatrice d'une situation qui pour moi était, euh, était pas finie. Je savais mon bac +2 en poche que j'avais pas finie mes études, je savais que j'avais pas finie et par principe, alors je sais pas, il faut faire de la philosophie de bas étage, je ne sais pas ce qu'il y a derrière, mais par principe, je considère que je n'ai toujours pas fini, que peut-être je ferai un doctorat !

- J'allais vous poser la question !

- Oui, peut-être je ferai un doctorat, peut-être que je ferai j'en sais rien… Mais pour moi il n'y a pas de fin et puis après tout faire mon doctorat j'ai un doctorat mais pourquoi pas en faire un autre et bien voilà. Il n'y a pas, l'acte d'apprendre n'a pas de fin.



http://doc.univ-lille1.fr

- Comment vous expliquer ça, parce qu'il y a des gens qui s'arrêtent à un moment donné !

- C'est vrai !

- Alors à votre avis d'où vient cette soif d'aller plus loin parce que vous li dites vous même dans ce que j'entends maintenant vous auriez fait l'école que vous auriez aimer faire le bac +7, il se peut très bien que vous auriez été plus loin, qu'aujourd'hui vous seriez encore en train d'étudier !

- Je ne sais pas !

- Ca peut être une hypothèse ! Qu'est ce qui à votre avis fait que vous avez besoin d'aller plus loin ? Peut-être que d'autres gens n'ont pas besoin, n'éprouve pas ?

- Je pense qu'il y a plusieurs choses, c'est jamais assez, si c'est un peu à cause de ça, je pense que la première chose c'est euh, une caractéristique de mon profil d'enfant et que j'étais quelqu'un de super curieux, très, très, très curieux et souvent je me faisais réprimander de ma curiosité quand j'étais petite, vraiment petite et voilà je crois que cela joue, ça joue, ça déjà ! Après je sais pas trop hein, le fait que, ça peut paraître un peu passe partout de dire ça, je suis tellement persuadée quand on me dit que plus on avance dans la connaissance plus on s'aperçoit qu'on en a pas, euh, moi j'en suis totalement persuadée ! J'étais comme tous les jeunes de 17 18 ans, euh, en plus réussissant très bien mes études à l'époque, extrêmement persuadée que je connaissais l'intégralité des choses à connaître dans le monde et au-delà, dans l'univers, euh, que après cette crise d'adolescence attardée je me suis d'autant mieux et d'autant plus aperçue que pas du tout quoi !

- Et qu'est ce qui vous a fait vous apercevoir de ça ?

- Peut-être que quand j'avais une habitude c'est que quand quelqu'un me disait, je suis très comment dire, euh, par nature, euh, très méfiante, c'est à dire que quand quelqu'un me disait quelque chose avec un aplomb voilà, ben souvent j'allais vérifier ! J'allais vérifier les informations. Quelqu'un qui me disait la terre tourne autour du soleil, euh, bon peut-être, euh donc j'allais regarder dans des bouquins si la terre tournait autour du soleil et bien voilà, je cherchais des informations quoi ! Et voilà, c'est peut-être une chose aussi qui a fait que j'ai toujours voulu creuser un peu plus loin, euh, à côté de ça, euh, il y a certainement plein d'autres choses, j'en sais rien mais, euh, je suis intimement convaincue que vraiment il y a tellement de choses à savoir.. L'autre jour j'étais à la F…, j'allais acheter un bouquin et je regardais le rayon du bouquin que



http://doc.univ-lille1.fr

j'allais acheter, je me disais c'est hallucinant quoi, parce que vraiment même si je lisait tous les jours jusqu'à la fin de mes jours je ne lirai pas tout le rayon, bon la F… c'est très grand aussi… Et il y avait rien que sur le thème, je ne sais pas trois mille bouquins, des choses comme ça, donc voilà, il y a tout ça multiplié par un milliard à puissance un milliard de connaissances..

- Et ça ça ne vous effraie pas ?

- Non ! oh ben non j'ai quand même le réalisme de me dire que, on accède à rien de tout ça et on accède à pas grand chose mais on peut faire en sorte que plutôt que de n'accéder à rien on accède à pas grand chose, voilà ! Il y a déjà une différence entre les deux !

- Et ça c'est important pour vous ?

- Ah oui complètement, que et je retombe sur mes pieds, je me disais l'autre jour que ce qui comptait pour moi c'était que les choses que j'entreprends aient du sens, la connaissance donne du sens, donc voilà tout ça c'est donne du sens, voilà ce qui ce passe. Je sais que pareil, mes études d'agronomie, à un moment on dit que dans le milieu agricole on ne cherche pas c'est comme ça ! Ah ben non oh ben moi je vais juste chercher, parce qu'il me semble que je ne sais pas, j'ai un espèce de sentiment à l'intérieur qui me dit que c'est pas comme ça qu'il faut faire ! Alors à un moment va se confronter « c'est comme ça qu'il faut faire ! » « Moi qui me semble que ça pourrait être mieux » et puis à un moment il y a peut-être quelque part sur cette terre quelqu'un qui a étudiait la question ! Donc allons regarder ce qu'il tire comme conclusion, euh et puis voilà ! Et près c'est légitime les pratiques, c'est à dire que voilà toi tu fais ça, ben moi j'ai une autre solution, c'est celle là, euh, j'ai d'autant plus confiance en moi quand je le fais, que je sais qu'il y a un gars qui a réfléchi la dessus pendant 15 ans, qu'il a écrit une thèse et c'était prouvé qu'il fallait faire comme ça ! Peut-être que c'était pas une mauvaise méthode de faire comme ça et puis voilà ! Il y a ça parce que moi j'évolue dans un métier où chaque personne est persuadée d'avoir la bonne façon de faire et tous les autres sont des abrutis, donc c'est très difficile quoi ! C'est très, très, très difficile ! Voilà c'est peut-être chercher une légitimité aussi quoi, c'est de dire et bien écoute.

- Légitimité, est ce que vous pensez à vos pratiques à vos intuitions ?

- Oui, oui, tout à fait, au fait que je sente que c'était pas, c'est peut-être pas la meilleure façon de faire mais néanmoins t'es qui toi pour me parler comme ça ! Ben moi je suis personne, ben je vais aller me faire diplômer de l'E…, tu verras que, peut-être que là tu m'écouteras ! Encore que là c'est pas une bonne démarche, parce que là ça ne fonctionne pas comme ça, mais euh..



http://doc.univ-lille1.fr

- Pas toujours !

- Oui ça ne suffit pas, mais néanmoins ça permet d'avoir à réfléchir, de dire ben tiens, moi la jument je la nourrirais plutôt comme ça, cette période de la gestation parce que je ne sais pas, et puis en fait j'ai étudié la physiologie de l'alimentation, la pathologie de l'alimentation, j'ai étudié la chimie moléculaire des végétaux et en mettant tout ça bout à bout je m'aperçois qu'effectivement j'avais senti qu'il y avait un truc qui allait ans ce sens là ! Donc voilà, ça fait du bien aussi à soi ! Des fois c'est l'inverse hein ! Des fois c'est pas du tout comme ça qu'il fallait faire, oui c'est savoir, c'est le … C'est un petit peu en lien avec ce que je vous disais tout à l'heure sur le… C'est que dans les maisons familiales on n'est pas accompagné, que moi j'ai abandonné le truc ben parce qu'on est pas accompagné ! C'est de se dire ben concrètement je ne suis pas accompagné, je m'en aperçois, donc et bien je vais trouver l'information que personne ne me donne !

- Vous regrettez ça que personne ne vous accompagne aujourd'hui, là ?

- Aujourd'hui pas du tout ! A l'époque je me serais coupée les deux jambes et les deux bras pour avoir un accompagnement mais aujourd'hui pas du tout !

- Qu'est ce qui a pu vous faire changer dans ce que vous pensez ?

- Changer d'avis ?

- Oui !

- Tout simplement le fait que je m'aperçois de toutes les compétences que j'ai pu acquérir grâce à ça, grâce à cette méthode de vie, euh.. Par exemple j'ai eu mon bac, 17 ans, j'ai un frère qui m'a dit et ben voilà pour fêter ton bac je t'offre un billet d'avion pour partir au Canada. Je parlais beaucoup du Canada depuis très longtemps parce que mes grands parents viennent de là bas, enfin de Terre Neuve, à côté ! Je parlais beaucoup du Canada etc. Et mon frère me dit et bien je t'offre un billet pour le Canada. Et donc à 17 ans je prends mon sac à dos, je prends mon billet, je pars à l'aéroport, je prends mon avion, je déboule au Canada, euh, voilà, et j'y ai vécu comme ça pendant un mois et demi quoi ! Et bien le fait d'être habitué à trouver la solution soi-même, fait qu'on peut se retrouver dans un pays étranger à six mille kilomètres de chez soi avec un sac à dos et 50 dollars en poche en se disant voilà, super !



http://doc.univ-lille1.fr

- Sauf qu'au moment où vous étiez dans les maisons familiales vous aviez trouvé le besoin d'être accompagné là ! Alors est-ce que ça correspond à un moment particulier ?

- Ca correspond à une conscience d'une incompétence, voilà c'est ça ! A un moment je me suis dit « Et bien je n'y arrive pas ! », voilà j'ai 25 gus autour de moi, j'ai au minimum 10 ans de moins que eux, j'en ai un, en plus je me souviens très bien, j'en ai un qui était, un gars qui sortait de prison qui était dans une relation extrêmement conflictuelle avec tout le monde et particulièrement qui représentait quand même un petit peu l'autorité et là je me suis dit mais je me sens totalement incompétente quoi ! Moi j'arrive pour leur parler d'un sujet que j'ai apprise à fond et en sortant de là ben je me demande même si je crois savoir du sujet c'est pas des conneries quoi ! Je ne sais plus du tout. Là je me suis dit c'est pas là, totalement incompétente j'ai besoin qu'on m'accompagne quoi enfin et ça n'a pas été le cas.

- Je voudrais vous poser une dernière question et après je vais vous laisser parce que ça fait quand même une heure 13 minutes qu'on discute. Alors aujourd'hui quels pourraient être les obstacles à votre évolution professionnelle ou à une quelconque formation quoi ? Qu'est ce qui pourrait constituer aujourd'hui un obstacle ou des obstacles ?

- Mon évolution professionnelle ? A ben c'est une bonne question ça ! Euh, ben l'obstacle principal c'est, j'en reviens à ce que je viens de dire, ça serait de m'apercevoir, en situation d'une incompétence notoire, alors qu'il me semble que l'ingénierie de formation c'est quelque chose qui m'intéresse, alors qu'il me semble en fait avoir encore pas mal de savoir et de savoir faire en la matière, j'ai envie de le faire, je sais des choses, je sais faire des choses, si je me retrouve dans une entreprise qui me donne les moyens de le faire et que ça le fait pas, euh ben là je remettrais certainement tout en cause en me disant, je ne sais pas où ça a cafouillé mais ça a cafouillé. Je suis dans une espèce de leurre là, depuis je me fais porter par un leurre et aujourd'hui en situation je m'aperçois que je suis incompétente, je ne suis pas fichu de leur monter leur analyse de besoins, d'évaluer leur formation, de faire je ne sais pas quoi, j'en sais rien et là ça remettrait en cause oui certainement, sinon je ne vois pas trop ! Sinon je ne vois pas trop hormis oui ben la situation classique du : je me retrouve dans une entreprise dans laquelle il y a des incompatibilités flagrantes d'humeur avec les gens et voilà ! Et ça serait tout, je pense que ça serait tout ! Voilà ! J'ai beaucoup parlé, hein !

- Ben en tout cas merci beaucoup Sarah !



http://doc.univ-lille1.fr

**Annexe 5-Entretien n°5**

Alors, Pierre, j'ai 45 ans. Je travaille depuis l'âge de 17 ans dans une entreprise qui s'appelle N… à B… Toujours, la même entreprise, oui il n'y a que cette entreprise là.

- D'accord.

- Donc je vais reprendre initialement le parcours scolaire jusqu'au CAP. Arrivé au CAP, un CAP de mécanicien ajusteur. Au bout de trois ans de CAP, j'étais pas tellement motivé, donc je ne l'ai pas eu et ensuite j'ai rejoins l'entreprise de mon père, il m'a fait rentrer dans l'entreprise Nord Lys où il travaillait. Il travaillait comme magasinier.

- Et vous ?

- En tant qu'opérateur !

- D'accord.

- Opérateur de fabrication. Et donc mon parcours était de, ben assez long puisque j'ai travaillais et je travaille toujours depuis l'âge comme j'ai dit auparavant depuis l'âge de 17 ans, ça fait 25 26 ans, il faudrait que je recalcule tout ça et si, durant le parcours, rien de spécial au début jusqu'au jour où je me suis présenté comme délégué du personnel et à partir de là il y a beaucoup de choses qui ont changé c'est à dire que…

- Expliquez-moi, qu'est ce qui a motivé ta présentation comme délégué du personnel ?

- Bon alors ce qui a motivé ma présentation c'est que je me suis aperçu qu'il y avait des incohérences, c'est à dire qu'il y avait à l'époque pour les représentants du personnel qui suivaient pas les salariés comme il le devait, il y avait des… le contremaître faisait des différences entre les uns et les autres et donc, euh ça m'a pas plu et ce qui a poussé finalement à me proposer moi en tant que délégué du personnel. Donc j'ai été élu et après tout a été rapide, tout a été très vite puisque je me suis vraiment investi dans le syndicat. Donc l'année d'après j'ai commencé à avoir d'autres responsabilités. De suppléant je suis passé titulaire, de titulaire j'ai eu des responsabilités au niveau du syndicat, j'ai.. je suis passé par diverses responsabilités qui sont président Flandres Audomarois, habillement cuir textile, syndicat habillement cuir textile Flandres Lys Audomarois. Ensuite on m'a demandé d'occuper un poste d'administrateur auprès du conseil technique régional de la C… (maladie professionnelle des



http://doc.univ-lille1.fr

accidents de travail), ensuite je suis toujours au C… je suis toujours actuellement administrateur du F… en tant que suppléant, ensuite donc j'ai accédé euh à la candidature de conseiller prudhomme, prudhommal il y a de ça 15 ans ! Non enfin 12 13 ans, 13 ans enfin.

- A votre avis qu'est ce qui a fait qu'on vous ait proposé à chaque fois ces évolutions, ces portes et qu'est ce qui a motivé votre acceptation ?

- Ben c'est tout simplement parce que je me suis comme j'ai dit tout à l'heure, vraiment investi donc je, et vite euh, comment je vais dire ça euh, capable de répondre à des logiques de droit, d'accompagner les personnes au conseil de prudhomme, là dans un premier temps comme défenseur prudhommal. Euh donc on m'a vite catalogué comme quelqu'un en qui on pouvait faire confiance et donc investi d'une certaine responsabilité par rapport à ça !

- Et comment vous l'avez vécue vous cette sollicitation ?

- Oh ben très bien c'est ce que j'attendais aussi et c'est ce qui m'a permis d'évoluer dans l'entreprise puisque délégué du personnel suppléant je suis passé titulaire ensuite on m'a proposé la place de secrétaire de comité d'entreprise et donc j'étais à la fois secrétaire de comité d'entreprise et DP. J'ai accumulé finalement les fonctions. porter une grosse crédibilité auprès de moi… j'ai eu une grosse crédibilité auprès des salariés parce qu'à chaque fois qu'ils venaient me voir pour un soucis, un problème, je veillais toujours… aussi je savais y répondre tout de suite à leurs réponses si je ne savais pas y répondre je répondais le lendemain, j'attendais pas, ils avaient toujours une réponse. Ce qui a engendré un réel dynamisme au niveau de l'entreprise, au niveau du syndicat donc très peu, enfin dans mon équipe il y avait très peu de syndiqués. C'était l'équipe la moins représentative. On n'était pas la plus représentative mais la plus solidaire dans les actions.

- Ets-ce que vous avez suivi une formation ?

- Oui tout à fait oui, oui !

- Est-ce que vous pouvez expliquer un peu ?

- Oui, j'ai suivi de multiples formations donc encadrées par le syndicat, donc par des personnes à l'époque, tout à fait au début, du conseil prud'homal. Donc au conseil prudhommal qui avaient une certaine responsabilité au syndicat. De nombreuses formations aussi à l'I….

- C'est à dire ?



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est l'institut, I…, c'est l'institut… c'est à V… euh.. C'est l'institut…

- Régional peut-être ?

- Oui euh, R… d'éducation ouvrière !

- D'accord.

- Le R… je ne sais plus ! Je ne sais plus ce que c'est ! Et donc de nombreuses formations là qui ont permis qu'à la fois, de me spécialiser quelque part, d'augmenter mes connaissances au niveau du droit.

- Comment vous les avez vécues ces formations ?

- Très bien, très bien ! C'était mon… en quelque sorte mon dada, le droit c'est mon dada, ça me permettais d'être crédible aux yeux de la direction. Quand on avait par exemple des tensions euh, ça permettait de savoir de quoi je parlais et puis de m'opposer à des logiques qu'ils avaient, qui n'étaient pas raisonnables, euh convenables.

- Est-ce que vous étiez demandeur de ces formations ou est ce qu'on vous proposez ces formations ?

- On me les proposait, on les proposait ? Ca c'est dans le cadre de l'action syndicale, quand on est soit défenseur prudhommal ou conseiller prudhommal à la retraite, on se doit, on a à disposition un certain nombre de jours de formation à effectuer par mandat et donc c'est le syndicat qui veille à ce que ces formations soient proposées du moins au niveau du conseil prudhommal.

- Et comment vous les avez vécues ?

- Bien, très bien, ça c'est toujours bien passé. Euh je dirais qu'à la fin… au début au niveau de l'I… on avait des enseignants de qualité, je me rappelle il y avait D… qui étaient des personnes qui étaient enseignants. Après il y a eu en quelque sorte, la qualité n'était plus là parce que, on mettait parfois des étudiants…

- Qui maîtrisaient moins bien !

- Voilà, qui étaient assez loin du monde du travail. Là ça c'est dégradé à la fin, de ces formations là !



http://doc.univ-lille1.fr

- Oui, allez y, continuez.

- Donc finalement c'est cette action là, c'est le fait d'évoluer dans le relationnel, je me suis aperçu que j'avais des capacités, ds capacités.. alors au niveau de l'écriture, ça m'a donné l'occasion d'avoir une maîtrise au niveau de l'écriture, beaucoup plus facile, ce que je n'avais pas antérieurement. Euh, d'avoir un abord aussi au niveau relationnel beaucoup plus facile aussi et au bout d'un moment après euh, après pas mal d'années on se rencontre que j'avais envie de m'investir, ne pas continuer à faire que cela et donc j'ai pensé à faire autre chose et pour faire autre chose, j'ai d'abord réfléchi dans un premier temps pour voir ce qui me conviendrait le mieux et dans ce relationnel là j'ai.. je me suis dit ben pourquoi pas commercial. Donc j'avais un projet de voyage de proximité, oui initialement..

- C'est à dire ? Voyage de proximité ?

- Alors voyage de proximité, c'est viser à proposer à des autocaristes de la région qui n'ont pas les moyens de posséder des commerciaux, leur proposer de démarcher pour eux, d'avoir des contrats de mandats, de démarcher pour eux et leur proposer donc des clientèles potentielles. Et donc j'avais fait une longue recherche concernant cette clientèle qui partait des personnes âgées donc les clubs, il y avait toutes les corporations les associations sportives, les associations culturelles en face. Donc j'avais dans un premier temps bon ben recensé tout ça, dans un deuxième j'ai recherché ce qu'on pouvait leur proposer dans la région Nord pas de Calais via toute la Belgique donc Flandres occidentale, orientale et la Wallonie et donc j'ai répertorié 306 sites, à mon sens il y en a bien plus que ça mais, qui ont relevé mon attention. Euh dans ces sites j'ai visité pour partie et donc j'ai confectionné un catalogue, en résumé, un catalogue qui visait à proposer pour toute tendance des sorties adaptées.

- D'accord et ça c'était dans le cadre de l'entreprise où vous travaillez ?

- Pas du tout !

- Pas du tout, c'est… ça n'a rien à voir ?

- Ca n'a rien à voir. J'ai d'abord commencé par ça, parce que j'avais cette idée là, ensuite il me fallait acquérir une formation. Donc j'ai demandé un FONGECIF pour réaliser une formation..

- Donc vous avez actionné un CIF, c'est bien ça !



http://doc.univ-lille1.fr

- Tout à fait, donc le commercial, donc le vendeur délégué commercial. Donc un bac pro que j'ai effectué en 1999 ! Ce projet quand j'ai eu mon bac pro… tout a était très vite finalement parce que l'année d'après comme j'étais conseiller prudhommal j'ai eu l'opportunité, du fait que j'avais aussi mon bac pro de passer une DUT c'est à dire dans le droit du travail que j'ai réalisé donc à l'université de droit. Donc là ça a été différent parce que c'était une proposition qui était faite par les syndicats en association avec la faculté de droit qui était orientée vers les conseillers prudhommaux ayant un certain niveau de connaissances au niveau du droit et pouvant rentrer dans ce cursus là.

- Et ça faisait déboucher sur quoi ?

- Un diplôme universitaire en droit du travail !

- Et concrètement sur le terrain ?

- C'était pour euh concrètement, c'était pour ma satisfaction personnelle plutôt là, pour valider finalement ma connaissance juridique. J'avais une connaissance juridique, donc c'était une opportunité finalement pour euh…

- De faire reconnaître votre expérience ?

- Voilà tout à fait !

- Et alors euh… est-ce que ce projet du coup a effacé l'autre ?

- Là ça s'est compliqué parce que bon je pouvais entrer dans une entreprise pour un autre métier donc euh, pour accéder à autre chose, donc là j'ai eu à un moment de réflexion, vers quelle voie je vais me tourner. Alors je m'étais accordé 6 mois, 6-7 mois pour y réfléchir. Entre temps j'ai eu un plan social dans l'entreprise et là j'étais très pris avec ça. Donc j'ai pu vraiment penser. C'est le moment où je me suis reconditionner pour pouvoir faire la part des choses. Euh à ce moment là euh il y a eu un changement de DRH au sein de l'entreprise et j'avais donc dit à ma DRH que je cherchais à quitter l'entreprise pour faire autre chose.

- C'est l'ancienne ou la nouvelle DRH ?

- La nouvelle DRH ! Elle savait elle que je cherchais à faire autre chose, je visais à quitter l'entreprise de toutes façons dès qu'une proposition me serait faite et c'est à ce moment là puisque dans l'entreprise, j'ai situé un peu pourquoi hein, elle m'a demandé d'y rester en tout cas de changer de formation. C'est parce que pendant des années on a proposé des formations, les formations



http://doc.univ-lille1.fr

étaient proposées exclusivement aux cadres et aux employés, à peu près à hauteur de 98% et donc on revendiquait finalement, comment dire ça, on désapprouvait finalement cette question là auprès de différents DRH qui se sont succédés avant elles. On nous a toujours dit, les DRH, on va faire quelque chose, on va essayer d'améliorer tout ça et finalement rien ne se faisait et elle, elle a pris ce problème très au sérieux. Elle s'est dit c'est vraiment pas normal qu'on ne mette pas en place tout au moins des dispositifs qui visent à permettre aux personnes qui vivent dans l'entreprise d'obtenir un diplôme pourquoi pas par la validation parce que, on entend parler de la BAE, les dispositifs qu'on leur dit, comment dire euh, on ne savait pas à ce moment là et li y avait des négociations au niveau de la branche textile qu'on avait mis en place pour valider les connaissances, les compétences, enfin un diplôme… ce dispositif était signé avec l'éducation nationale. Et donc elle m'a demandé donc de ne pas quitter l'entreprise, de rester. Elle m'a proposé donc le poste de chargé de formation de l'U...

- D'accord et donc ça c'était une évolution de carrière, ça veut dire que vous arrêtiez votre activité au sein de l'entreprise et que vous vous consacriez uniquement à la formation ?

- Oui c'est ça !

- Ca c'était une sacrée évolution ?

- Tout à fait !

- Comment vous l'avez vécu ça alors ?

- Alors, comment j'ai vécu ? Ah ben. Dans un premier temps j'ai du réfléchir parce que c'est vrai que ma position en temps que leader syndical au sein de l'entreprise était pas facile puisque là on me demandait de rejoindre le service ressources humaines..

- De l'entreprise ?

- De l'entreprise pour être chargé de formation. Je savais que ç'allait être, même si ça avait rien a voir avec la gestion de personnel en temps que tel, euh je savais que y'arrivera des rumeurs, que les salariés.. ça y est, Pierre y est passé de l'autre côté de la barre. Ce qui s'est passé de toute façon. J'ai du réfléchir à ça et bon je me suis dit ben j'ai le temps après de leur prouver que je ne suis pas là contre eux, j'ai pas changé de serre-tête, je suis toujours là et au contraire je suis là pour les aider, pour les accompagner dans une démarche diplômante. Donc



http://doc.univ-lille1.fr

j'ai accepté, j'ai réfléchi quelques jours, j'ai accepté etdonc j'ai pris en juillet 2003 donc ma fonction en tant que responsable de la formation. Et donc là ben ça s'est déroulé ben au début j'ai eu du mal à avoir une première cession parce que comme c'était nouveau dans l'entreprise…

- Une première cession de quoi ?

- Alors c'était une première cession pour euh on appelle ça le PMQ, parcours modulaire qualifiant. C'est un accord signé entre l'Etat, la Région, l'éducation nationale et la branche du textile qui vise au travers du positionnement euh un parcours de formation adapté à amener les personnes en vue de l'obtention d'un CAP « conducteur de systèmes industriels ». Et donc ma première cession que j'ai eu après, au début quand j'ai fait une annonce, j'ai envoyé une information, quelques personnes se sont inscrites, finalement j'ai eu 11 personnes qui se sont inscrites. Donc je savais que c'est cette formation là qui allait déclencher le reste. Après donc ça s'est très bien passé, les personnes sont suivies, le parcours, le positionnement, elles ont bien réussi, leur formation s'est bien déroulée et donc à terme les 11 personnes ont obtenu leur CAP de « conducteur de systèmes industriels ».

- D'accord.

- Et après bon il n'y a plus eu de soucis puisque une deuxième cession a été confectionnée. Une troisième cession a été confectionnée, a été montée donc euh ça me fait donc 30 personnes et actuellement il y en a encore 4. Il y a la dernière cession à faire. Donc ça fait 34 personnes au niveau des opérateurs, ce qui représente environ 54 % de la population opérateurs de fabrication. Plus de la moitié ont obtenu un CAP. Et donc il ne fallait pas en rester là, c'est à dire qu'il fallait permettre à d'autres services de bénéficier de ce dispositif même s'ils n'étaient pas, et s'ils n'étaient pas comment je vais dire euh s'ils n'existaient pas dans une convention quelconque et donc on s'est inspiré de ce dispositif là pour mettre en place euh un autre dispositif euh mais par la (pose d'un DAE) mais qui est identique, dire d'abord passer les personnes ils ont passé un positionnement afin de voir quel type de formation il fallait leur mettre pour pouvoir les amener au niveau de la médiation de CAP « d'agent d'entreposage de messagerie », ça c'est concernant les magasiniers. Oui on a repris la même chose après pour les maintenances, hein c'est les mécaniciens, ça c'est « maintenance des systèmes mécaniques automatisés » en BEP et CAP ? Ca va sûrement bientôt se terminer, ils vont passer une validation ici à l'automne ici enfin dans les mois qui suivent.

- Quand vous vivez à ce poste là, est ce que, quelles sont vos motivations, ça vous plait, c'est…



http://doc.univ-lille1.fr

- Ma motivation première c'est d'avoir une satisfaction d'amener les personnes qui n'ont pas réussi du tout. Euh peut-être qu'à travers ça il y a le reflet de moi-même qui apparaît. Qui n'ont pas eu, qui ont eu un parcours scolaire assez chaotique avec rien, je veux dire pas de diplôme et les amener à obtenir un CAP. Donc ma situation première ce serait ça vous voyez. La deuxième c'est de pouvoir m'investir personnellement chose que je ne pouvais pas faire auparavant quand on est là je, j'ai une certaine autonomie pour pouvoir décider, pour pouvoir mettre des modules de formation en place et donc disons ça me plait à évoluer dans ce cadre là. Donc celle de pouvoir avoir une certaine autonomie une certaine, euh je sais pas comment dire euh, une évolution, il y a surtout une évolution par rapport à ce qui se passe, je suis cette évolution là étant donné que les personnes sont partis d'un parcours pour avoir un CAP, je les retrouve maintenant puisqu'on a mis un autre parcours en place, toujours avec euh, c'est vrai qu'il y en a tellement, un BP donc les personnes vont poursuivre vers un BP donc de niveau 4, de niveau 5 à niveau 4, donc dernier résultat sur 5 personnes il y en a 4 qui ont été reçues la première fois, du premier coup au niveau de la validation et une personne qui a été reçue partiellement et qui va retourner. C'est certainement…

- Quatre non reçus ?

- Non, non, sur 5 personnes 4 l'ont reçu sur 5 et il y en a un qui a été validé partiellement donc il va devoir retourner devant le jury prochainement.

- D'accord, et alors aujourd'hui vous préparez une maîtrise là.

- Oui.

- Comment vous en êtes venu à la maîtrise IUP ?

- Alors bon ben tout simplement le fait d'occuper le poste de chargé de formation euh, on m'a mis là euh pour m'occuper effectivement de quelque chose, d'un dispositif qui était conçu, qui existait au sein d'une convention mais à côté de cela il a fallu s'inspirer de cela, j'en discutais tout à l'heure, pour monter d'autres dispositifs de formation et c'est vrai que moi à la source j'avais aucune formation, j'avais rien de tout ça, les outils je les connaissais pas, comment évaluer quelque chose non plus, je savais pas, qu'est-ce que renfermait le mot évaluation etc. Donc c'est ma DRH qui finalement m'a proposé euh de faire de suivre une formation. Elle m'a dit que ce serait bien que parallèlement à cette fonction là tu puisses acquérir des outils euh, ben évoluer et donc elle m'a proposé de faire une formation de recherché la formation qui me conviendrait. Alors dans un premier temps je m'étais renseigné il y avait du soir, j'ai



http://doc.univ-lille1.fr

rencontré après Guy Bataille à la Foire, c'est pas la Foire c'est il y a le Grand Palais il y a les forums, il y a le forum à la formation, je l'ai rencontré et on en a parlé et puis ça m'a intéressé et puis je me suis dit pourquoi pas au C... J'ai fait valider, j'avais un niveau DUT qui correspond à un niveau bac +2 je pense, donc j'avais le niveau pour pouvoir y rentrer et j'ai fait valider, je suis passé par la validation des acquis professionnels pour pouvoir passer le DEUG et on m'a dit OK pour le DEUG mais il fallait pour pouvoir aller en maîtrise passer par la licence. L'année passée j'ai fait une licence et là, cette année je retourne en maîtrise.

- D'accord, et au niveau vous appartenez à un dispositif particulier, sous quel statut vous êtes étudiant depuis l'année dernière ?

- Alors la première année en licence c'est mon OPCA qui a payé.

- Donc sur quel type de…

- Ben c'est en interne comme formation. Et puis cette année c'est le FONGECIF.

- A nouveau un CIF ?

- A nouveau un CIF, qui a du mal à passer.

- Qui a du mal à passer ?

- Ben oui puisque j'avais déjà bénéficier d'un CIF pour faire mon bac pro commercial et donc ça a du mal à passer et c'est passé quand même parce que bien motivé il a fallu effectivement justifier et j'ai justifié en disant que effectivement il était prévu de faire autre chose mais mon parcours euh ben c'est arrivé, c'est arrivé comme ça. J'ai eu une opportunité à saisir, d'accepter le poste de chargé de formation et pour pouvoir évoluer à travers ce poste là et ben qui me fallait faire une formation, obtenir une maîtrise du moins pour acquérir les outils.

- Et euh, si vous deviez résumer la place de la formation dans votre parcours, qu'est ce que vous pourriez dire, si vous repreniez un petit peu votre parcours depuis le début on peut voir que vous avez, c'est beaucoup de formation ?

- Ben ça fait oui, 4 diplômes là !

- 4 diplômes + les formations que vous avez faites en tant que délégué, qui n'étaient pas forcément validées par un diplôme ! Que vous avez suivies !



http://doc.univ-lille1.fr

Autrement dit quelle part la formation à votre avis occupe t-elle dans votre formation, dans votre vie tout simplement, professionnelle et personnelle ?

- Ben une grosse part, une grosse part ! Je suis amené à dire que c'est la formation qui m'a permis certainement d'être là aujourd'hui parce que ça a commencé comme je le disais tout à l'heure par les formations I… qui m'ont permis d'avoir une aisance au niveau de l'écriture, enfin d'être conseiller oblige à être bon en écriture, d'avoir des responsabilités au niveau d'un syndicat m'oblige à avoir de devoir écrire, de devoir parler, beaucoup de choses. Ces formations ont, initiale je dirais, m'ont permis d'évoluer personnellement d'une part, d'être reconnu professionnellement, euh et quand on est reconnu professionnellement après il est plus facile de se voir proposer finalement un poste, un poste à responsabilités, hein comme on m'a proposé au niveau du poste de chargé de formation. Ben je dirais que tout à débuté finalement par des formations où j'ai acquis certains outils, ben enfin améliorer mon relationnel, l'écriture, toutes ces choses là et c'est cela qui certainement a contribué au déroulement de ma carrière.

- Aujourd'hui à l'issue de votre maîtrise là, qu'est ce que vous envisagez pour l'avenir ? Comment vous voyez votre avenir professionnel et votre avenir en terme de formation ?

- Alors professionnel, je voudrais m'impliquer encore d'avantage dans l'entreprise, c'est à dire que là mon projet c'est de mettre en place, on a déjà mis en place une partie avec une convention maintenant qui a été signé par l'Etat. On possède maintenant 6 ordinateurs qui permet de faire maintenant je vais donner un exemple : j'ai mis en place des formations W… et E... Pour les formations W.., on a une personne en interne qui forme. Alors c'est d'utiliser finalement les ressources internes, je pense que dans une entreprise qui a des capacités, il y a des ressources internes que ce soit dans le domaine de la qualité, dans le domaine du management, dans le domaine relationnel et de l'informatique bureautique, enfin dans tous domaines, il y a des capacités et des ressources et je pense qu'il faut utiliser ces ressources là. Il faut véritablement avoir un centre de formation intégré à l'intérieur de l'entreprise, il faudra toujours des formateurs externes qui vont intervenir dans les dispositifs puisqu'on a besoin d'eux mais aussi accentuer en interne notre organisation.

- Oui d'accord. Et votre avenir en tant que futur formé finalement, est-ce que vous vous voyez encore un avenir de stagiaire, de futur formé. Comment vous voyez votre avenir en terme de formation ? Est-ce que aujourd'hui se dessine un besoin que vous pressentez déjà de repartir en formation et si oui vers quoi en fait ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben pas pour le moment, l'objectif pour moi c'est l'industrie bon la question c'est de se poser la question quelque part disant est-ce que je continue sur Master2 ou je vais arrêter là. C'est parce que il y a des choses à mettre en place au niveau de l'entreprise donc j'ai besoin d'utiliser finalement ce que j'ai obtenu en terme de connaissances euh ans le domaine des sciences de l'éducation, d'utiliser au sein de mon entreprise, d'évoluer par rapport à ça, je ne dit pas qu'un jour j'aurais le, le besoin va se ressentir à nouveau de devoir retourner pour continuer. Pour l'instant non après ma maîtrise je vais utiliser finalement ce que j'ai acquis euh, au sein de ces deux années de formation dans mon entreprise pour euh, voilà euh, mettre à profit.

- Qu'est-ce qui pourrait vous pousser à repartir en formation ? Si quelque chose devait vous pousser ce serait quoi à votre avis ?

- Les sentiments par exemple. Là pour le besoin de formation actuellement j'ai un bon niveau parce que bon la maîtrise il fallait déjà y parvenir pour moi c'était un objectif. tandis que moi j'ai un travail, j'ai des obligations envers mon travail, des responsabilités à assumer, c'est vrai que le fait de devoir partir en formation comme ça, il faut continuer, enfin il faut que l'activité continue à se faire et puis ça c'est une alternance entre l'activité et puis mon travail, c'est pas facile du tout. Euh donc là l'objectif atteint je tiens à me consacrer à mon entreprise et puis quand je disais en cas de licenciement oui, à ce moment là je me poserai plus la question. Si j'étais licencié je pense que je continuerais au moins jusqu'au Master2. Certainement que la logique formation apparaîtrait à nouveau. Parce que là j'en aurais d'avantage, j'aurais moins de contraintes pour partir en formation.

- Qu'est-ce qui à votre avis a pu être dans votre parcours un obstacle ? Est-ce que vous identifiez des moments ou des personnes ou des événements qui ont pu constituer des obstacles à votre évolution professionnelle, à votre départ en formation ?

- Moi même, oui moi même euh c'est qu'à l'approche de mes 40 ans je me suis posé la question, enfin la question ben qu'est ce que je vais faire, me remettre en question du moins, soit que je prenne une décision rapide pour changer les choses ou alors je resterai opérateur de fabrication toute ma vie et je ferai toujours la même chose. Alors même qu'à ce moment là, je m'investissais déjà bien au niveau de l'organisation au sein de l'entreprise. Je m'apercevais finalement qu'il y avait des personnes qui avaient un statut de cadre par exemple qui rodaient dans les parages, sans s'en inquiéter, qui étaient payées à l'avenant, qui avaient un salaire de cadre, qui avaient des responsabilités mais ne prenaient ni une décision ni elles ne s'impliquaient pas dans l'entreprise comme elles le devaient. Et que moi en tant que secrétaire de syndicat dans l'entreprise j'étais



http://doc.univ-lille1.fr

souvent sollicité pour pouvoir, parce qu'on a toujours eu des directions qui nous demandait de participer à l'avancée des choses et ben moi j'étais tout le temps en train de discuter avec eux, d'essayer d'améliorer, de trouver des dispositifs, des processus organisationnels. L'entreprise elle évolue.

- Donc en fait à quel niveau vous étiez vous-même un obstacle à la motivation ? Au niveau de quoi ?

- C'est peut-être pas au niveau de la motivation c'est seulement que je me reproche de ne pas y avoir pensé avant, m'avoir pris en main avant l'âge de 40 ans.

- Et alors, pourquoi 40 ans ?

- Pourquoi on dit, hé, hé, parce que il y en a beaucoup qui disent que c'est l'âge fatidique. C'est soit qu'on bascule là soit on reste où on est, après il est trop tard, après 40 ans, on avance dans les années, on se dit ben c'est plus la peine. Je suis plus proche de la fin de carrière que .. et à quoi bon.

- Et pourquoi vous ne vous êtes pas posé la question à 30 ans par exemple ?

- Ce qui s'est passé euh, euh..

- Vous n'avez pas de réponse à ça ?

- J'étais que j'étais pas encore à 30 ans aux capacités de penser que j'étais capable de, je pense que c'est à l'âge de 40 ans quand je me suis aperçu comme je disais que je m'investissais dans l'entreprise, que la direction elle avait besoin de moi. J'ai été avec des patrons qui m'ont même écrit après, pourquoi, parce que à leurs yeux j'étais crédible, quand on était autour d'une table on essayait vraiment, on s'attachait vraiment à trouver des solutions à mes problèmes, que ce soit pour éviter par exemple des licenciement dans les plans sociaux ou de nature à améliorer l'organisation, parce que euh c'était critique au point de vue économique etc. Donc il savait qu'il pouvait compter sur moi et c'est à ce moment là que je me suis aperçu que, ben si j'étais crédible là, je devais l'être aussi avec moi-même quelque part. Je pouvais l'être du moins et si j'étais capable là je devais être capable de faire autre chose aussi. On a toujours une crainte je dirai, euh crainte parce qu'on a un emploi et qu'on se dit si jamais que j'ai un emploi. Quelque part euh…

- Et vous aviez peur de le perdre ?



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est pas que j'avais peur de le perdre mais je me contentais de ça, j'ai un emploi, à quoi bon chercher à faire autre chose déjà. Je peux déjà être satisfait d'avoir cet emploi.

- Et en même temps vous vous investissiez quand même ailleurs et vous faisiez quand même de la formation donc c'est un peu paradoxal. Vous vous contentiez mais en même temps pas tellement que ça puisque vous aviez besoin d'autre chose.

- Oui mais là c'était en lien, ces formations là c'était en lien avec mon activité indirectement puisque j'étais représentant du personnel pour mon entreprise donc je ne me suis jamais considéré comme quelqu'un qui portait une étiquette, j'aurais pu je pense postuler, faire partie d'un autre syndicat. C'est pas le nom du syndicat qui importe on dit toujours c'est la personne qui vaut. C'est pas le nom du syndicat c'est la caractéristique de la personne à faire, à répondre aux problématiques, à accompagner les gamins, les… Donc ces formations là avaient pour but aussi pour moi d'évoluer dans l'entreprise et d'évoluer aussi dans la fonction dans l'ensemble du personnel.

- De vous donner cette crédibilité que vous attendiez peut-être ?

- Oui et ça me permettait de faire autre chose peut-être aussi, il y a de ça aussi. C'est à dire que j'avais mon activité en tant qu'opérateur et ce qui me retenait aussi c'est très probablement aussi ce qui me tenait, dans l'entreprise, c'est certainement aussi mon activité parallèle c'est à dire que je pourrais dire mon activité syndicale. Parce que j'avais ça à côté et j'avais ça à côté, j'aimais bien finalement ben rendre service et puis faire réaliser tout ce que j'ai réalisé euh. J'ai des buts.

- Vous avez identifié un obstacle, vous-même, est-ce qu'il y en a un autre ? Et s'il n'y en a pas d'autre quels ont été à votre avis les facteurs stimulants ? Autrement dit pas les obstacles mais les choses qui ont été moteurs, motrices chez vous ?

- Ben je vais dire en quelque sorte… euh…

- Des rencontres peut-être, autres. Est-ce qu'il y a eu des personnes qui ont été influentes, des rencontres avec des gens qui ont fait que …

- Non c'est moi-même, une réflexion sur moi-même, de m'arrêter un jour et de me dire tout ce que j'ai fait pour les autres et est-ce que tu ne peux pas aussi penser à toi, faire quelque chose pour toi-même. En gros le souci c'était moi-même.



http://doc.univ-lille1.fr

- Et bien et votre papa par exemple, qu'est-ce qu'il pensait de ça, quel rôle il a jouait finalement ?

- Alors lui malheureusement j'ai perdu quand je faisais ma formation en tant que commercial, j'ai perdu en cours c'est-à-dire il n'a pas appris que j'avais eu mon bac. Ce que j'aurais souhaité qu'il sache.

- Et avant ça est-ce qu'il a joué un rôle ?

- Non du tout !

- Et votre famille. Par exemple comment votre famille, votre entourage proche voit cette boulimie, ce dynamisme à partir en formation, comment c'est perçu ça ?

- Ben c'est bien perçu puisque ma femme, elle me dit souvent euh, ben tu vois t'en as été capable, t'es arrivé jusque là parce que tu y as cru et elle est très très je veux dire euh contente, très fière. Très fière que finalement cet objectif là, ce que je me fixé dans la tête je l'ai atteint. Donc elle est très fière, elle m'a accompagné tout le long. Elle dit faut que tu continues, à chaque fois elle est là pour me soutenir, m'accompagner tout au long du parcours que j'ai effectué ( ).

- Et est-ce que vous pensez que si elle n'avait pas été là ça aurait pu en être autrement ?

- Probablement, oui.

- Alors qu'est-ce qui en dehors de ces encouragements a pu participer à ce dynamisme ? Est-ce que matériellement elle a apporté quelque chose qui a fait que vous avez pu vous investir dans cette formation ?

- Ben elle m'a.., le fait d'être là, le fait d'être là, de me soutenir, le fait de me relancer, à un moment donné c'est vrai que c'est pas facile parce qu'il faut travailler, il faut toujours être à l'ordinateur, il faut me stimuler en me disant on continue, ça va, ça avance, faut pas t'en faire tu vas y arriver, non c'est un soutien, une présence.

- Est-ce que vous avez eu d'autre soutien auprès de votre famille ?

- Ma fille, ma fille qui est fière aussi que son papa a pu faire des études. Donc ouais elle même. Et mon entourage je dirais, enfin ceux que je connais, ils me



http://doc.univ-lille1.fr

disent ben faut savoir le faire : j'ai 40 ans reprendre les études et en arriver là, ben mon entourage… les échos que je peux en avoir.

- Et aujourd'hui au sein de votre entreprise, comment est-ce que vous vous sentez par rapport aux autres, à un moment vous avez dit il y a un peu de crainte du regard, de ce que pouvait penser mes collègues au fait que je passe du côté de la direction entre guillemets, comment aujourd'hui…

- Mais non c'est bon, c'est balayé, c'est-à-dire les personnes se sont aperçus finalement mon rôle c'était bien de les accompagner, de les guider, de les accompagner, d'être auprès d'eux, de penser des dispositifs pour qu'ils puissent finalement obtenir et donc progressivement ça s'est effacé puisque je peux le dire parce que il y a encore récemment à chaque fois quand il y a un positionnement je négocie avec la direction à manger, on va tous manger ensemble avec les formateurs, les salariés et donc là il y en a, certains m'ont dit oui au début c'est vrai qu'on pensait que.. le fait d'en parler et de me le dire me dit que c'était effacé pour eux puisqu'ils racontaient ce qui c'était passé, leur vision, ce qu'ils pensaient de moi au début.

- Et si ç'était différent, et si aujourd'hui ils vous en tenaient encore rigueur ? Est-ce que ça aurait des effets sur vous ?

- Oui, je ne serais pas resté dans l'entreprise ! Je ne peux pas travailler dans des conditions comme ça, ça c'est clair. Là maintenant c'est meilleur, je voudrais dire que je vois que rien n'est effacé parce que quand il y a des soucis juridiques il y a encore pas mal de personnes qui viennent me voir malgré que je suis encore attaché aux ressources humaines. C'est quelque part paradoxal.

- Donc vous n'avez plus du tout en principe en théorie d'actions genre délégué du personnel. Ca s'est passé au moment où vous avez basculé côté formation.

- Tout à fait

- Et pourtant les gens viennent toujours vous voir.

- Ils viennent toujours me voir oui. Quand il y a un vrai problème juridique, ils viennent me voir, les délégués viennent me voir, mes collègues. Faut dire qu'à un moment donné j'étais chargé de formation, il y a eu un plan social sans licenciement et là on m'a remis délégué syndical le temps du plan social.

- Comment se fait-il ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Le délégué syndical en place m'a dit comme ils étaient aussi au CE, dis donc, ton mandat, faut que tu sois avec nous ben pour pouvoir être présent au niveau des discussions, pour pouvoir maîtriser le plan.

- Et ça s'est vécu comment au sein de votre entreprise ?

- Bien euh, bien parce que la DRH elle le voulait aussi comme on appartient à un groupe, elle voulait aussi que ça se passe bien. Ce qui voulait dire trouver des solutions et on peut en trouver et il fallait aussi que je sois là, que je puisse intervenir dans le plan social, enfin j'ai la qualité de le faire. C'est avec son accord bien sûr. Euh, euh, euh, mais enfin c'est paradoxal !

- Oui, c'est sûr, c'est étonnant !

- On a l'impression à vous entendre que vous êtes un peu l'homme de toutes les situations quoi, quelque part ?

- C'est pas l'homme de toutes les situations, je pense pas.

- Juridique en tous cas !

- Oui j'étais, c'est-à-dire que en droit c'est vrai que je maîtrisais bien le droit et donc quand j'allais… une bonne crédibilité, on a toujours été deux à chapeauter, il y avait moi comme délégué syndical, Jean-Pierre qui (..) en somme l'activité syndicale. Il faut dire aussi que dans une section syndicale, il y a souvent 50 voire 70 % d'individus qui sont là, je vais le dire, pour les heures de délégation et qui sont peu soucieux de cette affaire autour de ça et donc on retrouvait souvent ces situations là parce que la DRH disait bon Pierre, Jean Pierre venez me voir. Ouais mais les autres.. ah non laissez les faire chez eux et c'est vrai que c'était… mais ça ne veux pas dire qu'on allait dans le sens de la direction, on a eu des tensions énormes en entreprise. Des (.) avec les salariés ils voulaient séquestrer. On a une entreprise très représentative et très solidaire. Je voulais dire que quand on disait ben faut arrêter, 99 % et quelque chose étaient en arrêt. Il y a plus rien qui tournait et donc la direction elle était consciente de ça. Ca c'est clair quelle voulait plutôt discuter avec nous en tant que partenaires qu'autre chose. Alors après c'est vrai que il y a eu aussi dans le fait de choisir en tant que chargé de formation, un tas de personnes il y en a beaucoup qui ont dit ben ça y est Pierre est aussi sur le terrain, ça va, c'est justement pour euh, pu permettre de… mais l'intention n'était pas là.

- Ca vous en êtes sûr de ça.



http://doc.univ-lille1.fr

- Oui, oui ça j'en suis sûr, parce que j'hésiterais pas à me repositionner tel que je me suis positionné. J'ai toujours dit on m'a mis chargé de formation, le jour où on veut m'utiliser à autre chose ce sera non je préfère partir de l'entreprise.

- Et aujourd'hui vous en avez les moyens avec vos diplômes.

- Tout à fait.

- En tous cas les possibilités ?

- Tout à fait !

- Aujourd'hui des projets autres que ceux de vous investir dans votre entreprise ?

- Ben dans l'immédiat je pense que je vais essayer de mettre en place des choses telles que je les ai citées tout à l'heure. Créer vraiment une dynamique et essayer de faire en sorte de prendre mon vrai projet, je dirai ben j'ai répondu tout à l'heure. Il va à l'encontre finalement de, il ne va pas à l'encontre comme dirait la direction.

- Oui, je ne comprends pas.

- Je voudrais vraiment qu'il y ait une reconnaissance de la direction, maintenant qu'on a franchi une étape au niveau des diplômes, c'est vrai que certaines personnes ont obtenu des diplômes, on n'a pas de grille chez nous, la convention collective du… n'existe pas donc on est sur une convention de type textile, on a pas de lien avec celle-ci, on ne trouve pas nos métiers, donc on n'a pas de grille de qualification, on a rien. Moi je voudrais quand même les formations, les gens qui se sont investis dans la formation, qui ont été pour la première cession que j'ai fait que j'ai terminé avec 4 personnes, au moins que ce soit reconnu.

- Financièrement.

- Financièrement reconnu, je dirais financièrement c'est vraiment à partir de ce moment là qu'on reconnaît quelque chose. Dire ben c'est bien, on reconnaît ta formation, ce que t'as fait, des choses, reconnaître par rapport à un signe, salaire… Essayer d'avancer avec la grille de qualification, c'est quelque chose que je voudrais mettre en place vraiment dans mon entreprise parce qu'elle n'existe pas. C'est permettre une évolution de carrière au sein de mon entreprise, ce qui n'existe pas c'est-à-dire qu'on a des échelons, c'est même pas des échelons. Il y a premier échelon deuxième échelon et troisième échelon, je dirais 400 francs par mois à dire entre le premier le deuxième et le troisième. C'est



http://doc.univ-lille1.fr

relativement peu. Donc il y a plus de perspective e à partir du moment où il y a plus de perspective il y a plus de motivation non plus. Donc il faut absolument qu'on fasse quelque chose de façon à permettre une évolution possible au sein de l'entreprise et à tous niveaux ans l'entreprise. Et aussi qu'il y ait une vrai cohésion. moi je voulais mettre en place à un moment vous savez les groupes euh vous appelez ça ah ben des groupes autonomes de travail. Faire confiance d'avantage aux opérateurs, il y a toujours la hiérarchie qui d'un côté, ben c'est moi qui a raison ou qui n'écoute pas forcément ce que l'opérateur a à dire ou alors quand il l'écoute il exploite finalement l'information qui a été donnée par l'opérateur a donné à son profit etc. ça parasite finalement beaucoup de choses. D'essayer de travailler plus collectivement tous ensemble de façon à reconnaître à la fois l'opérateur en tant que tel l'écouter, savoir ce qu'il a à dire, permettre d'évoluer euh… il y a plein de choses à faire de ce côté là.

- Il y a du boulot. Et ça vous pensez qu'on va vous permettre de le réaliser ?

- Ben si on me le permet pas ben je vais faire le forcing, on verra bien, euh je me dis toujours que j'ai rien à perdre. Pour moi c'est dans la tête, c'est dans la tête quand j'étais représentant du personnel, c'est d'autant plus dans la tête maintenant parce que maintenant on crée une évolution enfin du moins au niveau des qualifications, au niveau des connaissances, au niveau des compétences et il faut que ça suive avec le reste. Alors permettre oui j'en ai déjà discuté avec ma DRH. Elle est consciente qu'il faut qu'il y ait une évolution, pour qu'il y ait une motivation il faut qu'il y ait une évolution. On peut pu freiner comme ça les choses, cette façon là parce qu'on va arriver à un tel point, l'opérateur ne comprend plus rien parce que il dit ça sert à rien de proposer quelque chose il n'écoute pas. On a même mis pour donner un exemple, c'est très imagé, l'autre personnalité du groupe qui est descendue dans l'entreprise, cette fois là ils ont assemblé parce qu'ils avaient fait une boite à idées, il y a quelques personnes qui avaient donné des idées, ils lui ont donné une prime pour récompenser leurs idées en disant voilà on a avançé un truc, effectivement c'est une très bonne idée, il faudra le faire et il l'on récompensé par l'intermédiaire d'une prime. Ca ça pas encore été mis en place, il y a rien qui a été mis en place, c'est pas cohérent, pas logique on en rigole encore maintenant. Les opérateurs en rigolent encore maintenant. Il y a du travail !

- Dernière question. Qu'est-ce qui à votre avis vous motive dans la vie ? Quel est votre moteur et qui pourrait être le moteur qui croise à la fois la vie personnelle, la vie professionnelle, qu'est-ce qui vous fait avancer ? A votre avis, est-ce que vous avez déjà réfléchi à ça ?

- Oui je vois ce que vous voulez dire. Euh alors..



http://doc.univ-lille1.fr

- A tous points de vue !

- Ben ce qui me fait avancer c'est de vivre quelque chose, c'est vivre quelque chose de différent, c'est pas de vivre quelque chose, pas rentrer dans une accoutumance. Je dirais moi ce qui me fait avancer c'est sans arrêt innover, innover, faire autre chose, euh je déteste l'accoutumance, le répétitif, quand on s'enfonce là il n'y a plus de perspective, il n'y a plus d'objectif, il n'y a plus rien. Je pense que dans toutes choses, que ce soit le travail, j'aime découvrir des choses assez différentes, j'aimerais faire plein de choses mais bon..

- Quoi par exemple ?

- Visiter, visiter euh, autre chose, je veux dire que je ne suis pas limité à quelque chose de bien précis.

- Autrement dit, ce serait une espèce de curiosité et cette curiosité vous l'expliquez comment ? Qu'est-ce qui fait par exemple que vous êtes curieux et que d'autres ne le sont pas ?

- Je pense que quand on est curieux, enfin pour moi si on est curieux c'est qu'on s'attache à la vie, tout simplement. Si on ne l'est pas c'est pas qu'on s'attache pas à la vie mais qu'on se résout à la vivre.

- Merci Pierre. Vous voulez ajouter autre chose peut-être ?

- Non …



http://doc.univ-lille1.fr

**Annexe 6-Entretien n°6**

- Bon Christophe, moi j'ai 48 ans, voilà il y a très peu de temps donc voilà pour situer et ensuite mon parcours depuis la formation initiale. Donc j'ai été, j'ai fait un bac F3 au lycée B… à L...

- F3 tu nous rappelles..

- F3 c'est électrotechnique : c'est une formation, c'est l'électricité adapté au niveau industriel. J'ai été très déçu par cette formation là parce que avec le bac on avait une formation qui était dépassée par ce qui se faisait sur le marché, c'était en décalage et euh je dirais par dégoût et par dépit je suis partie faire une autre formation, j'ai fait un BTS technico-commercial. Donc l'avantage du BTS technico-commercial c'est que c'était un tremplin qui me permettait de passer d'une formation technique à une formation commerciale. Pour continuer à avoir une formation mixte on avait encore une formation dans le domaine technique et on avait en plus toutes les matières commerciales. Parce que je voulais m'orienter vers un secteur que je pensais porteur d'emploi et avoir une activité, un métier. Et ensuite j'ai travaillé pendant, après mon BTS technico-commercial, j'ai travaillé pendant 24 ans..

- Tu l'as obtenu en quelle année ton BTS ?

- Donc alors là faut que je compte hein, 58… je suis né en … ah, ah, je suis obligé moi je ne sais pas les dates, je ne sais pas le faire comme ça j'ai pas de repère dans le temps, oui ben faut que je revienne avec toi…

- Fais comme tu veux…

- 56, 37…78…79 ! Voilà, le BTS en 79 ! Le bac en 77, le BTS en 79 et donc j'ai travaillé pendant presque 24 ans avec l'armée entre temps car il y avait l'armée à l'époque, comme euh… principalement comme attaché commercial. Il y a différents types mais c'était toujours représentant quoi commercial avec un secteur d'activités qui était dans la grande distribution. Je travaillais, j'ai travaillé avec toutes les enseignes quoi, que ce soit en magasins alimentaires, magasins de bricolage, magasins spécialisés, grossistes, détaillants, tous les commerces qui peut y avoir. Euh… voilà pour le parcours professionnel, dans ce parcours professionnel j'ai bénéficié de deux types de formation, formation continue, le plus souvent c'était des formations qui étaient faites.. des « formations maison », des formations en interne, des formations à la vente. C'était très pratico-pratique, c'était lié aux activités, « comment vendre », « comment prépare une visite » tout des choses comme ça très pointues. Et autrement on a eu de temps en temps mais c'était assez rare dans les différentes



http://doc.univ-lille1.fr

sociétés que j'ai faites qui étaient de type multinationales, des interventions qui étaient faites par des cabinets extérieurs. Principalement la formation ça s'est passé comme ça !

- Alors est-ce que tu peux revenir sur tes débuts de technico-commercial et nous dire à quel moment la première formation a euh en interne est tombée. Est-ce que tu t'en souviens ? Est-ce que tu te souviens de cette première formation ?

- La première, pas forcément, je me souviens de certaines formations qui m'ont marqué parce que bien souvent c'était des formations qui duraient euh, moi j'ai des souvenirs de ressentis de ce qui s'est passé pas des contenus mais d'un décalage encore une fois entre ce qu'on faisait dans la réalité, qu'on devait faire sur le terrain, le temps qu'on avait pour le faire aussi et d'un autre côté en formation ce qu'on nous demandait de faire. C'était en décalage avec travail réel et travail (..) parce que quand on était en formation on nous demandait par exemple préparation libre, ça c'était deux jours, nous on sortait de là vidés parce que c'était du bourrage de crâne, et puis deux jours intensifs, c'était du matin jusqu'au soir et en fait ce qu'on nous demandait de faire, ce qu'on nous avait préconisé de faire en formation était décalé par rapport à ce qu'on pouvait faire sur le terrain.

- Irréalisable tu veux dire

- Oui il y avait un problème de temps déjà et c'était beaucoup trop pointu par rapport à ce qui se faisait dans la réalité. Donc en fait on avait l'impression quelque part quoi que tout le monde jouait le jeu. Il y avait une autre formation qui était faite et nous on faisait, on subissait parce que c'était vraiment le terme employé quand je suis rentré ici au C…, oui j'ai subi des formations, on faisait des formations parce qu'on était obligé de les faire et elles nous apportaient généralement peu de choses.

- Oui, et qui vous forçait ?

- Ben c'était la hiérarchie, c'était la société !

- Donc c'était des formations qui étaient prévues dans le cadre..

- Dans le cadre de l'activité. Souvent quand on était commercial, on avait des réunions, il y a des sociétés qui (..), dans certaines sociétés il y avait des formations qui étaient intégrées dans ces réunions là, ou alors il y avait des périodes en dehors qui étaient faites pour ça quoi.

- D'accord.



http://doc.univ-lille1.fr

- Souvent on profitait de réunions régionales ou de réunions nationales pour mettre une formation. Mais moi j'ai des souvenirs, les souvenirs que j'ai eu bien souvent, c'était globalement dans la majorité des cas c'était des formations qui étaient subies et qui étaient mal adaptées à nos besoins, à nos demandes quoi.

- D'accord.
- D'ailleurs on avait très, très rarement l'occasion de dire ce qu'on aurait souhaité comme formation quoi.

- D'accord.

- Les dés étaient bien ficelés quoi !

Bon alors tu as dit que tu avais travaillé 24 ans, euh tu n'as pas toujours travaillé dans la même boîte ?

- Non !

- Alors comment ça s'est passé ?

- Les changements, les ruptures ? alors dans les sociétés que j'ai fait je suis rentré euh, je suis resté à peu près je dirais combien… Je suis resté 7 ans dans une société, un groupe multinational et je suis parti parce que je commençais à tourner en rond. J'au pas eu de commissions au niveau salaire, la distribution était, mon métier était en train d'évoluer de beaucoup changer et je me retrouver concentrer sur un petit secteur. Géographiquement j'avais l'impression de tourner en rond quoi. Je pense que c'était aussi géographiquement et dans ma tête, sinon j'ai voulu évoluer…

- Et qu'est-ce qu'il t'aurait fallu ? Pour que tu n'aies pas cette impression, cette euh… ?

- Ben, il aurait fallu une double reconnaissance au niveau du salaire et au niveau de l'activité.

- Et au niveau de l'activité par exemple qu'est-ce que tu attendais ?

- Qu'on ait plus d'autonomie, plus de responsabilité dans la fonction. On était dans un système très hiérarchique, il y avait le chef national, le chef de région et le commercial sur le terrain et s'il y avait un problème avec un client et le commercial sur le terrain, si un client n'était pas content, il court-circuitait directement le représentant, il passait par le chef de région, le directeur régional



http://doc.univ-lille1.fr

et eux ils donnaient leur aval au client en général. Donc il y avait des problèmes de non reconnaissance de la part des personnes et moi ça me posait de gros soucis ! Il y avait ça, indirectement on avait très peu d'autonomie dans les responsabilités quoi. C'était très hiérarchisé.

- Et donc ça s'est terminé comment avec cette entreprise ?

- J'ai cherché une autre société que j'ai trouvé quand j'ai démissionné.

- D'accord.

- J'ai du bout des lèvres demandé si c'était possible de négocier : il m'a dit non, j'ai dit bon s'il n'y a pas possibilité je pars quoi ! Et je recherchais, je pense qu'au bout de 7 ans on a aussi un phénomène d'habitudes qui fait qu'on a envie de faire autrement. Moi j'avais envie de changer, je pense que c'est quelque chose que je vais retrouver souvent dans mon parcours.

- Et de changer pourquoi alors, pour plus de quoi je vais dire ?

- Plus de.., alors il y avait un truc que je ne voulais pas, je en voulais accéder à plus.., je voulais pas monter en puissance, dans … comment je vais dire ça, je ne voulais pas passer de niveau hiérarchique, je voulais rester commercial de terrain pour des raisons personnelles parce que je ne voulais pas des déplacements qui étaient toute la semaine, je voulais aussi à côté de ça privilégier ma vie de famille. Alors je restais sur ce plan là, je voulais monter en puissance mais à l'intérieur de cette fonction là. C'est-à-dire monter en puissance au niveau responsabilités, au niveau autonomie et salaire. Les deux étaient conjugués. C'est ce que j'ai fait avec la deuxième société dans laquelle je suis rentré.

- D'accord, alors tu peux nous en parler ?

- Donc là je suis rentré, c'était encore dans une multinationale mais avec je dirais une grosse différence avec un directeur général qui était quelqu'un d'humain, qui restait avec une dimension humaine, qui respectait les gens et qui reconnaissait le travail qui était fait. C'est-à-dire qu'il y avait une rémunération qui était à la hauteur de ce qui était fait, de ce qu'on pouvait attendre et il y avait aussi une reconnaissance personnelle.

- Ce que tu attendais ?

- Oui, d'ailleurs je suis resté 10 ans dans cette société donc euh, on était dans un cocon et la rupture là s'est faite par un événement extérieur mais qui a conjugué



http://doc.univ-lille1.fr

aussi encore un phénomène de lassitude parce que même si je gagnais bien ma vie, même si j'étais bien dans ce que je faisais, je me suis retrouvé à m'enquiquiner dans ce que je faisais parce que je savais bien le faire, parce que je le connaissais sur le bout des doigts. Si tu veux on retombait dans des habitudes encore une fois dans ce circuit là. Et ce qui c'est passé c'est que la société a été rachetée par un groupe américain donc elle a changé, au bout de 7-8 ans, elle a changé de nom, bon ça changeait pas grand chose dans l'activité mais ça commençait à évoluer, on changeait un petit peu, , le patron était toujours là mais on sentait que les choses évoluaient. Et après ce groupe américain a été racheté par un concurrent allemand. Donc là j'ai passé une année assez difficile, une année et demi, parce que là on a changé complètement d'une vision de société paternaliste on est passé à une rigueur système entre système américain et système allemand dans l'organisation c'est-à-dire que là c'était « marche ou crève » quoi. Là on était plus des personnes dans l'organisation, on était dans un système, oui c'est cela c'est « marche ou crève » pour caricaturer quoi. Et là j'ai été un an et demi et j'ai eu encore une rupture. On va faire un feed-back maintenant parce que c'est revenu du coup ... Donc me situer dans le temps de 7 à 8 ans j'ai commencé à repenser…

- A partir de la deuxième entreprise ?

- La deuxième entreprise hein, c'est celle là où il y a eu le changement de fond de pension qui a été racheté par le fond américain et en même temps j'ai commencé à retomber dans ce phénomène d'habitudes, dans l'ennui dans mon travail, je ne trouvais plus de plaisir avec ce que je faisais même si je savais bien le faire, même si j'étais bien et j'ai commencé à réfléchir à ce que je pourrais faire donc déjà là ça commençait là et quand il y a eu le deuxième rachat par le fond de pension américain, là j'ai souhaité des solutions à ce moment là pour pouvoir faire autre chose. Profiter des primes de licenciement pour pouvoir rebondir. Je ne sais pas encore mais je voulais faire autre chose. Et j'ai eu la chance ou la malchance je ne sais pas, d'être gardé, je faisais partie des 50% du personnel qui était gardé dans l'entreprise.

- Parce qu'il y avait un plan ?

- De licenciement parce qu'on était deux forces de vente sur notre secteur d'activités donc il y en avait beaucoup de trop quoi. Et donc j'avais ça dans ma tête et je me suis accroché à montrer mes nouvelles possibilités qu'on était capable de, parce qu'on était mal considéré de ceux qui avaient racheté et là j'étais content parce que je finis deuxième vendeur mais j'ai négocié, ça fait presque un an, j'ai négocié mon épart à ce moment là. Je pense que dans le temps, il y a eu une accumulation de phénomènes extérieurs, il y a eu les deux



http://doc.univ-lille1.fr

rachats d'entreprise et le phénomène que j'avais déjà connu dans la société précédente, une saturation au bout d'un moment, de se dire j'en ai marre, je tourne en rond quoi. Ce que je ais je sais le faire, je le fais bien, euh certainement très bien mais je m'ennuie quoi. Je ne vis plus bien dans ce que je suis quoi, j'ai envie de faire autre chose. Puis bon il y avait les 8 ans qui arrivaient aussi, on approchait de la quarantaine, bon j'ai négocié mon départ avec la société dans laquelle j'étais, ça a pris presque un an ..

- Pourquoi ça a pris autant ?

- Parce qu'ils ne voulaient pas ! C'est-à-dire que la société continuerait que si je voulais partir, moi j'avais prétexté que j'avais un projet, je voulais monter… j'avais un projet personnel, je voulais monter une entreprise et que bon si je voulais euh c'était pas à eux de cautionner ça. J'étais libre de partir quand je voulais quoi. Bon moi je ne voulais pas parce qu'au début j'étais passé à côté d'une malle financière qui m'aurait permis de me lancer car sans fond propre c'est très difficile de lancer quoi que ce soit. IL faut quand même beaucoup. Donc je me suis dit il y avait un plan social, j'ai pas pu en bénéficier. Je me suis dit comment je peux faire pour le faire quoi, donc ça était très long et je suis parti effectivement pratiquement avec ce que je voulais au départ.

- Et donc ils ont fini par lâcher ?

- Après … il y a eu beaucoup d'aller et retour sur … le siège était à Paris et il y a eu beaucoup d'aller et retour comme ça. On commence à 0 et puis petit à petit la somme a augmenté et là je dois dire que c'est une période très tendue, très difficile et en même temps, on va refaire un feed-back encore tiens, et donc il y a eu un événement extérieur qui a fait entre la première et la deuxième société j'ai vécu le divorce en même temps. Donc en même temps que j'ai changé de travail, j'ai vendu la maison, divorcé, il a eu un changement complet dans la vie.

- Est-ce que ça avait un lien ?

- Non !

- Avec la vie professionnelle ? Est-ce que tu peux identifier ça ?

- Non je ne crois pas, je ne crois pas. Je me suis, ben j'ai beaucoup hésité parce que …

- Tu as beaucoup hésité à quoi ?



http://doc.univ-lille1.fr

- A rechercher un autre travail. Euh je m'étais dit à l'époque euh, que divorcer e changer de travail etc. ça faisait beaucoup de changement en même temps et que les conditions n'étaient pas propices pour aller ans des entretiens d'embauche où il fallait être performant e puis recommencer enfin quelque chose quoi. Et puis en fait c'est ce qui c'est passé bon comme quoi bon. C'est pas forcément vrai, mais je ne pense pas qu'il y ait de, bon il y a peut-être un lien, mais je ne l'ai pas senti…

- Et ça c'était 7 ans après hein ?

- Oui.

- Dans ton démarrage ans la boite ?

- Oui au moment du divorce ! Et donc ensuite la deuxième rupture c'est moi qui l'ait créé puisque c'était une démission négociée.

- Est-ce que ça correspond à un moment fort de ta vie ?

- Oui il y a eu, oui très, très fort parce c'était des périodes, si on fait le calcul oui dix sept ans et on arrive… et à partir du moment où j'ai eu 3-4 avant quand j'ai eu 36 ans j'ai remis en question de ma vie personnelle.

- Toi-même ?

- Oui oui. Et ça je pense que ça été aussi quelque chose qui a fait qu'après j'ai eu cette démarche de remise en cause, de vouloir me mettre à mon compte, de refaire quelque chose quoi..

- Et est-ce que tu savais sur quoi portait cette remise en cause alors ?

- Oui, c'est vraiment sur ma vie personnelle et j'ai commencé à me dire faut arrêter, il faut arrêter de se dire on peut changer les choses, on peut très bien faire des choses, on a des projets mais on ne peut pas les faire parce que.. ben parce qu'il y a les enfants, parce que, comment je vais dire ça, il y a des contraintes matérielles, c'était suite à une lecture ...

- C'est-à-dire ?

- Tu connais pas, c'est…

- Un bon livre ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Non, c'est pas un bon livre mais c'est un élément déclencheur si tu veux. Au départ c'est venu de là, le livre disait qu'il y a deux catégories de gens, il y a ceux… tout le monde a des rêves, il y a ceux qui les font et ceux qui ne les font pas. Voilà, donc c'est là, ça était une remise en cause, ben pour avoir des éléments précis j'ai toujours dit quand j'étais jeune d'avoir une moto, ben quand j'étais jeune j'ai passé la licence à 17 ans avant de passer le permis voiture, j'ai acheté une 125 à l'époque par ce que ça on pouvait conduire et quand je me suis marié je me suis dit ben cette fois la moto on laisse tomber, j'ai jamais passer le permis moto, j'ai jamais eu de moto. Je me suis dit tu ne peux pas avoir de moto parce que les enfants sont en bas âge, on est marié, il y a une maison, il n'y a pas de garage etc. j'ai éliminé toutes ces contraintes, tous ces freins qui sont… et j'ai passé le permis moto et on verra. Et j'ai passé le permis moto à 36 ans et ça a été une espèce de réveil.

- Et est-ce que tu sais pourquoi c'est arrivé à cet âge là ? Est-ce que ça correspond à quelque chose chez toi ?

- Oui t'as raison, oui certainement parce qu'il y a eu, faudrait que je recherche chronologiquement s'il y a eu avant après ou pendant mais à cette époque là j'ai… non c'est après.

- Donc ça ne correspond pas ?

- Non c'est après… non je pense que c'est une remise en cause de ce que je faisais mais je ne vois pas.. je cherche s'il y a eu un élément particulier qui a fait que… mais je sais que j'ai fait ça et j'ai refais aussi une activité sportive alors que je ne faisais pas de sport depuis des années.

- Quoi comme activité ?

- Le squash ! Je me suis mis à 36 ans 37 ans à faire du squash hé hé hé ! Alors que je n'ai pas fait de sport depuis 20 ans. C'était lié au même phénomène, je me rendais compte que j'avais très envie d faire une activité sportive, c'est quelque chose que je pourrais faire e je me disais non je ne peux pas parce que j'ai les enfants, il faut que je reste à la maison avec mes enfants quoi. Tu vois c'est des trucs à la con quoi ! Et donc là à partir de ce moment là ma vie elle a beaucoup changé. Donc j'ai changé ma vie privée et ma vie personnelle et après j'ai voulu par retour changer ma vie professionnelle aussi. pour me dire de toutes façons je ne vais pas aller jusqu'à 60 ans à 35 ans à aire le gugusse sur la route comme ça pour quelqu'un d'autre. Et en plus l'environnement avait changé parce que j'étais dans une entreprise qui était plus du tout.. une entreprise qui me considérait comme une personne, qui me reconnaissais et qui me laissait une autonomie dans mon travail. Des responsabilités et une



http://doc.univ-lille1.fr

autonomie. Donc là tous ces facteurs là ont fait qu'il y a eu ce changement, j'ai voulu mettre en place un projet personnel et pour finir ça c'est passé parce qu'au dernier moment, j'ai lancé mon projet pendant un an, j'ai monté le projet physiquement sur le papier et au dernier moment je l'ai vendu à quelqu'un d'autre donc je me suis retrouver le bec dans l'eau…

- Tu avais un endroit, tu avais choisi un endroit ?

- J'avais fait une étude de marché avant, j'avais fait les stages à la chambre de commerce, j'avais fait les stages ans d'autres… j'avais payé… on ne démarre pas comme ça sans se donner quelques moyens quoi.

- Donc là c'était des formations de ?

- Formation ben c'était à la création d'entreprise. ça était fait principalement il y a une organisation privée, il en a une à la chambre de commerce et ensuite il a vendu à quelqu'un d'autre donc je me suis retrouvé le bec dans l'eau, je me suis retrouvé tout nu, du jour au lendemain il n'y avait plus rien…

- Mais tu étais encore dans ton entreprise ?

- Non, non, non, non, j'étais parti !

- Ah oui c'était la période où tu avais quitté ton entreprise ?

- Oui j'avais quitté mon entreprise, si tu veux moi j'avais tout bien ficelé, ils avaient même demandé pour que je reste quelques mois de plus, et moi ça ne me dérangeait pas parce j'avais mon projet, il avançait tout doucement et… mais là j'avais de grosses contraintes financières et je me suis retrouvé sans emploi, sans ASSEDIC, je pouvais pas en bénéficier car c'était assimilé à une démission puisque j'avais négocié avec eux et j'avais plus de projet. Donc j'ai essayé de rebondir euh..

- Et ça c'était, tu avais quel âge à peu près là ?

- Ben c'était autour de 40 ans ça, juste avant 40 ans je crois. Oui c'est ça ça devait être 38 39 ans, quelque chose comme ça ! Et ça c'était une période très, très difficile parce que autant j'étais sur un nuage même si c'était difficile c'était dur parce que je savais que je risquais très gros parce je vendais ma maison et que je profitais de l'apport pour monter l'opération quoi, je voulais créer mon entreprise et du jour au lendemain je me suis retrouvé tout nu, la grosse chute là et donc très rapidement il a fallu continuer à payer les traites qui tombaient pour la maison etc.



http://doc.univ-lille1.fr

- Pourquoi pour la maison par ce que tu l'avais vendu ?

- Non, non je ne l'avais pas vendue encore.

- Parce que tu, attends, je ne comprends pas ! T'as divorcé au bout de 7 ans, d'accord, tu dis que tu as travaillé 10 ans dans une entreprise…

- J'ai déménagé entre temps !

- Pendant ces dix années la maison n'était pas vendue !

- Non ! Alors il y eu une première maison quand j'étais sur Dunkerque au premier travail !

- Donc ça je ne sais pas.

- Là la situation de Dunkerque au premier travail, donc il y a eu au bout de 10 ans le divorce et le changement de travail et la maison a été mis en vente. Donc chacun est parti de son côté et moi au bout de quelques années j'ai repris une maison.

- D'accord. J'avais pas … Donc tu as racheté une autre maison ?

- Donc euh… mais dans cette maison là j'avais pratiquement, j'avais… juste au moment où j'allais monter le projet, j'avais presque fini de la payer quoi ! Donc je me servais de celle-ci pour racheter l'autre. Il y avait tout un montage financier qui a été mis en route. Je continuais de payer celle-ci et j'avais fait ça avec une amie avec laquelle j'étais à l'époque. Donc on faisait un prêt pour le truc, sur l'achat immobilier et moi l'argent que j'avais récupéré sur la négociation je le mettais dans la nouvelle entreprise que je créais. ça servait de fond…

- Et alors pourquoi tu as toujours encore des traites puisque tu dis que tu avais presque fini de payer la maison ? Ben tu dis qu'il faut que je continue à payer des traites…

- A l'époque, ben le prêt à la maison parce qu'il fallait continuer à payer le crédit mais c'est pas grand chose, c'est trois ou quatre ans..

- C'est ça oui.



http://doc.univ-lille1.fr

- Dans un parcours normal bon c'était à l'époque quelque chose comme trois mille cinq cent francs, mais quand il n'y a plus de revenu, plus les impôts, plus tout ce qu'il faut continuer à payer quoi… Donc moi je dois être à l'époque grosso modo, je sais à l'époque qu'il y avait 5000 francs qui sortaient tous les mois et à fond perdu quoi ! Il n'y avait pas de rentrée d'argent donc il a fallu très vite que je trouve un travail et puis j'ai pris le premier boulot qui venait quoi et ça s'est pas bien passé…

- C'est-à-dire ? Premier boulot qui venait, c'était quoi ?

- Euh je travaillais sur tout le secteur technique de P…

- Technico-commercial ?

- Oui toujours, c'est plus facile et je venais des produits signalétiques pour les magasins, c'est-à-dire tout ce qui leur servait pour euh… et là ça s'est pas bien passé non plus parce que ça payait très, très peu, les objectifs ils ont voulu changer les contrats de travail en cours de route, c'est la première dans ma vie que je vois ça, ça a fait euh… on était 7 ou 8 représentants dans toute la France, on a fait une lettre recommandée à notre PDG, il a cru qu'il y avait une émeute dans toute la société. C'est la première fois que je vois dans une entreprise où il y a des commerciaux qui sont par essence très isolés, très indépendants, très individuels, se mettre ensemble pour revendiquer quelque chose. Donc là à cette époque là, juste après moi j'ai cherché… en même temps j'ai cherché quelque chose et au bout d'un an et demi deux ans j'ai retrouvé une autre société et la dernière en date et là c'était, ça devait être bénéfique pour moi au niveau salaire etc. je revenais à ce que j'avais connu au niveau revenus et en fait je me suis fait avoir dans tous les sens du terme puisque qu'au moment de signer les contrats ce n'était plus la même chose quoi. C'est un peu comme si toi tu parles avec quelqu'un en hors taxe et TTC quoi ! Ce qu'on m'avait promis c'était… mais moi ce que j'avais parlé c'était le salaire net puis on me parle du brut et toutes les primes qu'il y a dedans… Donc c'était mal parti mais comme j'avais des dettes de l'autre côté il fallait travailler là et ça a duré à peu près euh 2 petites années. Donc moi au bout d'un an comme j'ai pas réussi à renégocier et à revoir au niveau du travail… Comme la personne qui m'avait embauché est passé directeur national des ventes et j'ai eu une autre personne qui était directeur commercial avec qui je ne m'entendais pas du tout, il y avait beaucoup de conflit, ça a flashé et moi j'ai attendu d'être licencié. Donc je suis parti du principe où je, faut pas le dire ça, c'est un secret !, ben qu'il en avait pour leur argent quoi !

- Quand tu dis ils en avaient pour leur argent, c'est-à-dire ? Tu estimais que tu avais assez travaillé ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben que j'aurais pu travailler plus, j'aurais pu faire mieux mais que je ne voyais pas pourquoi je me défoncerais pour une entreprise qui ne veut pas me rémunérer à hauteur de ce que je fais. C'est pourquoi je dis ils en auront pour leur argent ! A l'intérieur de cette société on étaient 6 commerciaux, il y en avait deux grosso modo qui gagnaient 2000 francs de plus que les autres, donc il y avait..

- Et tu ne sais pas pourquoi ?

- Ben ils n'ont pas été embauchés par la même personne au même moment, à trois mois d'intervalle ça n'a pas été fait pareil ! Donc l'avis de l'entreprise c'était de dire ben ces gens là ils sont trop payés quoi. C'est pas vous qui n'êtes pas assez, c'est ces gens là qui sont trop… Donc là on va arriver à une autre structure, donc je pense que de toute façon au moment où j'ai eu envie de voler de mes propres ailes en créant une entreprise et au moment où on est arrivé au licenciement là, je pense que moi dans mon esprit je n'étais plus ans la démarche de travailler pour quelqu'un d'autre, ben plus dans celle là en tous cas. Et je recherchais d'autres choses, quand on a envie d'accéder à l'autonomie on n'a pas envie d'avoir quelqu'un derrière qui vous dise comment il faut, ce qu'il faut faire quoi. Et là ça a fini par un licenciement, ils m'ont licencier, c'est-à-dire ça s'est passé le… le mois dernier j'ai eu gain de cause,.. j'ai été au prud'hommes…

- Ah oui c'est récent ça !

- Ah oui parce que ça a duré presque 6 mois donc 2 ans…

- Combien ?

- Deux ans ! Presque hein, un an et demi en fait !

- Là c'est définitif, le jugement est définitif ?

- Ben faut voir s'ils font appel ou pas !

- Oui voilà !

- Normalement pour moi, ils font appel hein.

- Ben ils ont intérêt peut-être ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben ils sont déjà allés une fois en appel il y a quelques années et ils ont eu gain de cause donc je pense qu'ils sont confortés dans leur position là de ce côté là quoi. Ben leur intérêt je ne sais pas parce que je sais que maintenant en appel ils n'aiment pas trop non plus qu'on aille à l'appel pour rien quoi, donc pourquoi on irait à l'appel ?

- Oui parce que s'ils ont eu gain de cause à l'appel il y a quelques années effectivement ils pensent peut-être avoir gain de cause cette fois ci quoi.

- Faut voir après le directeur financier, euh si le directeur financier de l'époque, maintenant…

- Ah oui ce sera peut-être différent.

- Je le souhaite parce que je n'ai pas envie de revivre deux ans comme ça quoi. Et ça c'es un élément important parce que je m'en suis rendu compte une fois, j'avais eu une discussion avec Gilles Leclerc parce que moi je ne vivais pas cela très bien et j'ai besoin aussi, ben là je vais aller plus vite, de faire deuil de ça !

- Tu disais ça a correspondu à un moment important euh ta rupture avec la dernière entreprise là ! Il y a eu quelque chose d'important mais tu ne l'as pas dit ?

- Ben parce que en fait cette structure là elle m'a permis.. je voulais faire autre chose, je te l'avais dit, et donc de me poser et donc j'ai demandé à faire un bilan de compétences…

- Tu as demandé ?

- Oui, j'en avais déjà fait un !

- Un, tu as oublié de le dire ça ? Quand est-ce que tu en as fait un ?

- Au moment où on a été racheté par une entreprise, par le fond de pension américain. Et là je me suis dit ben il se passe des choses, j'ai été voir le FONGECIF

- Tu as fait la démarche ?

- Oui et on m'a expliqué parce que je ne savais pas que je pouvais bénéficier d'un bilan de compétences pour licenciement si… Ben moi je me posais des questions, demain je vais être licencié, s'il y a un plan social qu'est-ce que je vais faire quoi ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Et comment tu savais qu'il fallait s'adresser au FONGECIF ?

- Je ne saurais pas te dire comment… j'ai cherché…

- Quelqu'un t'a conseillé ?

- C'est une amie qui m'a dit va voir au FONGECIF à Roubaix et eux m'ont dit ben non comme votre entreprise est à Senlis, vous dépendez de… je crois que j'ai du aller à A… quoi. Oui le FONGECIF d'A… Je suis allé les voir, ils m'ont demandé de faire un dossier, ce que je voulais faire etc. et donc là j'ai fait un bilan de compétences que j'ai pu faire ils m'ont expliqué, soit pendant le temps de travail soit si on ne veut pas que l'entreprise soit au courant pendant son temps libre quoi !

- Et alors ça a débouché sur quoi ce bilan de compétences ?

- Rien !

- C'est-à-dire rien ?

- Rien parce que moi j'étais venu.. le but du bilan de compétences c'est-à-dire voilà je voudrais faire autre chose, je voudrais profiter de cette opportunité qu'il peut y avoir en moi pour changer d'orientation, pour faire un autre métier, changer d'activité. Et bilan du bilan de compétences c'est Monsieur X c'est très bien, ce qu'il faudrait c'est qu'il prenne des formations complémentaires pour évoluer, pour arriver à un stade sup ! Bon alors je pense qu'il y avait une adéquation entre ce que moi je demandais et ce qu'ils m'ont répondu. Il y a un décalage là parce qu'ils n'ont pas compris, ils n'ont pas compris ma demande quoi.

- Toi ta demande c'était quoi ?

- Ma demande c'était voilà aujourd'hui je suis un attaché commercial, je fais bien mon travail, je sais bien le faire, mais ce que je voudrais c'est changer d'activité. Je ne savais pas quoi ! J'ai envie depuis longtemps de changer, de faire autre chose mais je pensais que le bilan de compétences, vous comprenez, m'aurait apporté des solutions quoi, apporté des pistes euh…

- Et est-ce que le fait d'évoluer de façon hiérarchique, ce n'était pas une piste finalement. Est-ce que finalement, je vais poser ma question autrement, peut-être que j'apporte déjà une réponse et que je ne devrais pas le faire, est-ce que tu



http://doc.univ-lille1.fr

n'as pas l'impression aujourd'hui que c'était peut-être une solution mais que tu ne la voyais pas la solution ?

- C'est peut-être une solution mais pas dans mon contexte personnel. Je ne voulais pas évoluer au sein de ma fonction je ne voulais pas passer chef de secteur ou directeur régional…

- C'était toujours vrai à l'époque ?

- Ah oui ? Ca m'est resté, j'avais moi depuis toujours, depuis que je travaille, j'ai toujours considéré que je privilégiais ma vie familiale avant ma vie professionnelle. Enfin je les mettais toujours en balance quoi, c'était hors de question que… déjà j'avais des déplacements en étant commercial, je ne voulais pas partir de semaine entière quoi ! La fonction oblige à faire ça quoi. Ou être aussi un chien à vendre dans toute la France, ça je ne voulais pas ! Donc la réponse ce n'était pas assez ! Bon c'était quand même intéressant parce qu'il y a eu quand même une prise de conscience sur soi par rapport à ce que..

- Qui te concerne à quel niveau ?

- Ben de ce que j'ai fait quoi, et puis j'étais obligé parce que à l'époque j'avais du demander à des amis qui m'expliquent, qui disent comment ils me voyaient quoi. Je ne sais pas, il y a quelque chose qui m'avait marqué quand j'ai passé le bilan la première fois, on m'avait dit que j'étais quelqu'un d'extraverti. Ben je me suis trouvé personnellement intraverti, tu vois, c'est le regard des autres quoi !

- Et alors le deuxième bilan de compétences ?

- Le deuxième bilan de compétences c'est… ben il y a presque deux ans maintenant, que je ne dise pas de bêtise, ben je l'ai fait fin août, début septembre donc il y a deux ans ! Et…

- A ton initiative ?

- Ben j'ai demandé, j'ai demandé à l'ANPE parce que là je connaissais déjà, j'avais déjà une première expérience et je voulais refaire la même démarche : qu'est-ce que.. Aidez moi, aidez moi parce que je ne sais pas j'avais beaucoup cherché personnellement quand j'ai cherché pour créer une entreprise, j'ai fait, c'est-à-dire que j'ai cherché, j'ai regardé dans les magasines, j'ai été dans les salons d'affranchis, j'ai fait une belle démarche, une démarche commerciale quoi, une prospection. Mais là il y avait une autre activité que je n'arrivais pas à faire, à envisager, donc j'avais besoin de quelqu'un quoi. J'avais besoin



http://doc.univ-lille1.fr

d'accompagnement. Et là ça a été très bénéfique parce que le bilan de compétences a débouché sur 2 grands axes : soit la formation initiale soit la formation continue.

- C'est-à-dire ?

- Et quoi ?

- Ben oui ça veut dire quoi la formation initiale soit la formation continue ?

- L'enseignement quoi, formateur ! Soit formateur, soit enseignant. C'est ça parce que moi en discutant avec lui…

- Il te proposait un poste d'enseignant, il voyait un profil…

- Un profil d'enseignant, c'est ça. On en était arrivé là et on n'a pas fini complètement le bilan de compétences parce qu'en même temps j'ai cherché.

- T'as prospecté, t'as recherché quoi ?

- Euh ben pour être formateur, pour être enseignant quelles étaient les voies ? Donc il y avait une première voie pour l'enseignement, bon je partais aussi du principe pour celui-là que j'utilise mes compétences, mon expérience plutôt que mes compétences, mon expérience de commercial pendant 20 ans. Donc pour aller dans l'enseignement j'étais parti sur le cercle I… pour être professeur dans les collèges et lycées, domaine marketing, vente etc. Donc je voulais enseigner, j'avais un niveau licence, bac +3 pour pouvoir passer le concours et ensuite pour faire de la formation dans les cabinets ou les choses comme ça, moi je ne me sentais pas prêt à former des gens. Le métier je veux bien mais après former d'autres personnes moi j'avais eu l'occasion professionnellement de le faire comme ça et bon gentiment quoi ! Et donc j'ai cherché une formation pour pouvoir être formateur. Donc j'ai cherché une formation pour être formateur, il y avait l'A… qui se trouvait à Maubeuge malheureusement que je suis arrivé début septembre on m'a dit pour novembre c'est complet, il faudra revenir l'année prochaine. J'ai cherché autre chose, j'ai trouvé DUFA, je suis venu ici, j'ai vu M… qui m'a expliqué que même avec un BTS, même avec un bac +2 pourquoi pas faire une licence plutôt qu'un DUFA. C'est plus adapté à ton parcours. Donc on a fait un dossier validation des acquis universitaires, on a fait une demande et je suis rentré.

- VAE ?

- VAU, non, VAE c'est validation des acquis de l'expérience, ah oui..



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est ça que tu as fait ?

- Non en fait j'avais un BTS technico-commercial et, en fait, je ne sais plus quelle commission, il faut que ce soit reconnu comme diplôme universitaire.

- Oui ça s'appelle une VAU ?

- Ben je pense ?

- Je ne sais pas moi !

- Je pense mais… je ne voudrais pas me mouiller. Moi j'appelle ça VAU validation des acquis universitaires…

- Tu l'appelles comme tu veux alors.

- Et donc je suis rentré ici avec le projet de me former. Je suis venu ici avec le désir, l'envie d'acquérir des compétences ! Aie, aie aie et donc j'ai fait la licence de l'éducation !

- Tu as fait la licence ?

- Oui, l'année dernière. Donc je ne suis pas… Oui il faut que je précise, pour moi les choses sont un peu différentes quoi : j'ai fait la licence ici, donc la formation se fait par des modules ici, dans la semaine avec un petit stage d'observation en organisme de formation. J'ai été assez content et assez déçu, mais ça m'a apporté beaucoup de choses au niveau personnel et une remise en route parce qu'il a fallu… écrire, à apprendre, à lire, enfin des choses qu'on avait perdu depuis très, très longtemps. J'étais très paniqué parce que comme tous mes collègues qui venaient de… d'activités professionnelles depuis longtemps, par contre on était complètement perdu quand on débarque dans un circuit universitaire avec des cours comme l'épistémologie etc. alors qu'on a pas les bagages, on n'a pas les outils déjà. C'est très, très difficile ! Et encore aujourd'hui, je dirais que j'ai des séquelles par rapport au cursus, par rapport à ce qu'on pourrait attendre d'un niveau maîtrise quoi. Et donc l'année dernière, avec des choses que je faisais beaucoup apprécier, j'ai beaucoup progresser personnellement, j'ai découvert le monde de la formation aussi mais c'est un monde théorique. Je suis venu, et c'est là que je me suis trompé, entre guillemets dans la formation, parce que je voulais être formateur mais une licence de l'éducation n'amène pas à être formateur, spécialement quoi ! A tel point que c'est à peu près 50% à 60% des étudiants qui étaient là l'année dernière qui ont préparé le concours IUFM. Donc je m'étais dit mon projet c'était d'un côté je



http://doc.univ-lille1.fr

prépare une licence, avec le niveau bac+3 je pourrais passer le CAPET pour lycée professionnel et puis d'un autre côté j'aurais aussi des bases pour être formateur donc je pourrais choisir en fin d'année. En fait je me suis rendu compte que c'est pas avec la licence de l'éduc que j'avais acquis les compétences pour être formateur, c'était qu'une formation théorique et d'un autre côté je me suis rendu compte en cours de parcours que j'ai été cherché les annales etc. que j'ai été cherché au CRDP, que c'était très, très difficile, que le niveau demandé, je ne l'avais pas en français, en écriture et surtout que le niveau demandé était un niveau licence voire maîtrise en économie. Et j'avais un copain au squash que je fréquentais jeune qui avait eu une licence en économie et qui s'est planté au concours. Donc quand j'ai vu les sujets, quand j'ai su ça je ma suis dit laisse tomber quoi… Donc j'ai laissé tomber. Je ne peux pas reprendre en même temps en parallèle et un parcours en éco, c'est trop difficile et j'ai laissé tomber. Et en fin d'année j'ai découvert par l'intermédiaire de Jocelyne qu'il y avait une formation qui se faisait ici qui était le MIUP, une formation professionnalisante en alternance et moi je me suis dit à l'époque bon qui dit alternance dit à moitié en entreprise à moitié ici donc je vais acquérir un niveau supérieur donc bac +4 au niveau théorique et en même temps une expérience professionnelle sur le terrain. Et merde…

- Précise…

- Ben parce que quand on ne sait pas on va dans des, je suis allé moi dans un CFA, dans un centre de formation pour apprentis, ben je me suis dit ça c'est bien parce qu'il y a un côté technique, un côté pratique là dedans, ça me plait bien ça. L'alternance ça me plait bien aussi et en fait je suis arrivé dans une entreprise, dans un centre de formation où mon tuteur professionnel avait un DESS sciences de l'éduc et n'a pas voulu que j'aille sur le terrain. Oui parce que c'était ça aussi hein la vision de la fac, aussi le discours qu'on nous a fait au début : vous êtes en maîtrise, vous êtes à un niveau … vous n'êtes pas en ingénierie pédagogique .. donc vous ne devez pas faire de face à face pédagogique, normalement vous devez être là. Donc moi on me dit ça, oui, sur le terrain on me dit ça aussi, futur ingénieur ingénierie de la formation, ça doit être à ce niveau là quoi et pas au niveau face à face. Et là je me rencontre aujourd'hui que j'aurais du insister, j'aurais du imposer ma demande entre guillemets pour avoir ce que je n'ai pas aujourd'hui, ce que j'appelle des fondations. J'ai pas, toute la théorie que je peux lire je peux avoir ici ou que j'ai pu faire dans mon mémoire, je ne peux pas la raccrocher à quelque chose de concret. Et moi j'ai besoin de ça. C'est ce que je suis venu chercher quand je suis venu dans l'alternance en maîtrise et c'est ce que je n'ai pas. Donc là maintenant mon dernier projet…

- Pourquoi dernier ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Non ben à date, il y en aura peut-être d'autres je l'espère, mon dernier projet à date là c'est de bien marier et éventuellement le M2 l'année prochaine et l'activité professionnelle. Comme en plus l'année prochaine je ne sais pas si tu sais mais c'est une année d'alternance avec 4 semaines en entreprise, 4 semaines en sites de formation, une semaine ici, c'est quelque chose de très, très lourd quoi, il faut pas se tromper sur l'entreprise ni sur la mission. Donc de bien négocier les deux aussi bien l'entreprise, le stage, la mission après ça devrait aller. Mais avec ce que je voudrais c'est donc récupérer ce que je n'ai pas, peut-être que je n'ai pas besoin de ce passage en terrain, en ingénierie pédagogique.

- Qu'est-ce qui te fait penser que t'en a besoin ?

- Moi, parce que moi j'ai beaucoup de mal à raccrocher tout ce que je peux lire, tout ce que je… j'ai lu énormément depuis 2 ans, j'ai pris du plaisir à ça parce que je pense que j'en avais une demande aussi à titre de reconnaissance personnelle, c'est vraiment une reconnaissance de soi pour soi et ça faisait très longtemps que je ne lisais plus quoi. Quand j'étais jeune j'aimais beaucoup lire et là je prends du plaisir à lie des livres et à comprendre ce qu'ils disent dedans mais comme je disais tout à l'heure j'ai cette sensation de ne pas pouvoir accrocher ce que je lis, les théories, les concepts, les mentions à quelque chose de pratique.

- Ets-ce que c'est une impression ou est-ce que c'est une réalité ?

- Ben quand… non c'est une réalité aussi ! Je pense que… mais moi j'en ai discuté avec mon tuteur professionnel, il n'est pas d'accord avec moi : il dit quand je dis ça je me trompe quoi.

- Pourquoi il dit que tu te trompes ?

- Parce que je n'ai pas besoin d'aller sur le terrain faire un face à face pédagogique par exemple pour être directeur ou sous-directeur d'un centre de formation pour apprentis. Mais moi physiquement j'ai l'impression que j'en ai besoin. Et donc je vais passer par cette phase là et après je saurais si je me trompe ou si je ne me trompe pas. Mais il n'y a qu'en le faisant, autrement j'aurais toujours en moi cette impression de manque. Comme s'il me manquait quelque chose. J'ai toujours l'impression qu'il faut que je touche les choses pour les voir, faut que, que je les sente pour les intégrer.

- Alors imaginons, on va projeter là, imaginons que tu aies ton M2, tu envisages ta carrière professionnelle comment ? Qu'est-ce que tu vois comme avenir professionnel ? Aujourd'hui ton souhait c'est quoi ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Mon souhait c'est de trouver un poste, une activité où j'enseigne, où je transmets quelque chose. Ca va ? Ah encore ?

- Oui, mais tu peux expliquer ? Ou tu transmets ou tu ne fais que transmettre, tu te vois quoi ? Tu aimerais te voir quoi ?

- J'ai pas projeté plus loin que cela !

- Formateur ?

- Oui moi je me vois pour l'instant je me vois formateur et voir après évoluer éventuellement encore une fois…

- Evoluer c'est-à-dire ?

- Ben évoluer à une fonction mais tout en restant avec un pied dans la formation.

- Alors évoluer avec une fonction de quoi par exemple ?

- Une fonction ben ça peut être par exemple de on prend l'exemple que je connais un centre de formation d'apprentis, il y a un poste de sous-directeur mais bon être en relation en lien avec le terrain.

- D'accord !

- ça peut être les annonces que j'ai vu là, il faut qu'il y ait un lien qui soit réel, qui soit important avec l'activité, avec le terrain !

- Donc tu te vois comme formateur ?

- Passer par la phase formateur, par la phase en fait qui me manque, (…), euh ce qui nous manque et le côté ingénierie pédagogique quoi. Moi j'ai pas d'expérience, je ne peux pas me raccrocher quoi que ce soit. Je suis persuadé qu'il y a la théorie et la pratique et qu'on ne peut pas les dissocier. C'est… l'un va avec l'autre, on ne peut pas faire que de la théorie ou que de la pratique, ça ne va pas. Et là depuis l'année dernière en licence, c'était flagrant, c'est que théorique quoi, à tel point pour te donner un exemple cette année on a eu des modules questionnaire et entretien mais surtout on ne les faisait pas.

- Ah oui ?

- Ah oui, on faisait virtuellement quoi, on a préparé une grille d'entretien. Mais ça ne correspond à rien puisque cette année quand je suis arrivé sur le terrain je



http://doc.univ-lille1.fr

ne savais rien quoi. Donc et là je me suis rendu compte que quand j'ai fait les questionnaires avec les jeunes avec les apprentis et aussi aujourd'hui quand je fais des entretiens de groupes ben ils se rendent compte qu'entre la théorie et la pratique il y a un écart quoi. Tu apprends, il faut qu'il y ait des aller retour ! Si tu fais de l'alternance aujourd'hui c'est pour ça aussi. Des aller et retour entre ce que tu vois d'un côté et voilà il y a des échanges qui se créent mais voilà il manque quand même dans le parcours IUP c'est prévu comme ça. Les gens qui sont en licence IUP ont une activité « terrain ». Pendant un an ils sont en immersion, là bon je ne savais pas avant ça euh j'aurais du aller dans des sociétés, dans des centres de formation… des trucs comme ça, qui recherchent des stagiaires pour « exploitation » entre guillemets, pour que tu ailles faire de la formation… pédagogie quoi.

- Alors aujourd'hui, pour toi, où situes-tu dans ton parcours la formation ? Quelle place la formation occupe-t-elle ?

- La formation en général ?

- Oui.

- Elle est importante parce que moi je pense qu'aujourd'hui je suis, je l'ai ressenti très fort cette année, je pense que je suis en autoformation. Beaucoup, c'est-à-dire que c'est moi qui vais à partir de ce que je vois ici, à partir de ce que je vois au CFA, qui vais chercher ma formation.

- Et dans quel but alors ? Quel est le rôle de la formation pour toi ? De façon générale ? Qu'est-ce que tu attends de la formation ?

- Là aujourd'hui ce que j'attends de la formation, ce que j'attendais de la formation c'est des compétences, ça je ne les ai pas. J'aurais pas, je ne vais pas acquérir des compétences ici par contre je vais acquérir des connaissances et donc je pense que c'est ça qui ma manque, il me manque les compétences..

- Et alors où situes-tu la connaissance ?

- Si la formation égale la connaissance pour toi, où situes-tu la connaissance ?

- Ben la connaissance c'est les savoir que l'on a intégrés, que l'on a compris.

- Et dans ton parcours c'est important, c'est pas important ?

- Ah oui faut que je comprenne… oui.. oui je ne peux pas reproduire et il me manque du sens là entre les deux, entre ce que j'ai pu apprendre, le savoir



http://doc.univ-lille1.fr

théorique que j'ai parfois transformé en connaissances comme ça et ce que je peux en faire demain.

- Ets-ce que tu, en refaisant le parcours, est-ce que tu identifies des obstacles ? Des moments que tu as vécu comme des obstacles, des rencontres où je ne sais pas des choses, des éléments ?

- … ici, J'ai eu des obstacles par rapport à … j'avais une représentation de ce que pouvait être la formation IUP en alternance et je me suis retrouvé avec un gros écart entre cette représentation et la réalité et moi je le vois comme ça aujourd'hui je pense que ce qui m'a gêné c'est que la formation elle est pas du tout personnalisée, la formation elle est standardisée aujourd'hui, on peut dire ce qu'on veut enfin, après on est peut-être pas d'accord, mais on est un groupe, on est 32 et les 32 reçoivent la même formation, il n'y a pas d'adaptation et je suis désolé, moi pour moi la formation elle ne peut pas être universelle ! On ne peut pas donner les même choses, je parle globalement pas d'un cas particulier, un autre obstacle c'est l'accompagnement qui est fait ici, c'est tout il n'y a rien à dire.

- Autrement dit les obstacles sont de quel type, qu'est-ce qui est un obstacle pour toi ?

- Ben un obstacle non c'est des freins ce n'est pas des obstacles, c'est-à-dire que ça pourrait le devenir quoi mais c'est-à-dire que pour moi un obstacle c'est quelque chose que tu ne peux pas franchir.

- Oui ou que tu as franchis, et que tu as tout mis quelque chose en œuvre pour pouvoir le franchir !

- Ah alors un des plus gros obstacles que j'ai eu dans ces deux années là, c'et ce que j'ai dit tout à l'heure, c'est au niveau du français, au niveau des savoir. Ben moi je me suis rendu compte l'année dernière que je n'avais aucune formation de base en français même en philo quoi j'en ai fait très peu e quand on arrive en épistémo on parle de… il y avait quelque chose qui m'avait beaucoup marqué c'est « le siècle des lumières », mais bon c'est pas grave hein hé hé. Il y a énormément de choses que j'ai apprises. Un des gros obstacles que j'ai eu et c'est pour ça que je suis là aussi c'est que je suis venu chercher, enfin de connaître c'est le monde de la formation. De l'extérieur je ne savais pas ce que c'était qu'un CIF, qu'un DIP, qu'un contrat de personnalisation, qu'un contrat d'apprentissage, tout ce qui concerne le monde de la formation je ne le connaissais pas. Où je suis venu chercher…

- Et pourquoi tu es venu chercher ça ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben parce que, pour rejoindre ce que j'ai dit tout à l'heure, moi c'est toujours ma façon de voir les choses, c'est que je ne peux pas aller demain dire quelque chose, être formateur ou être enseignant sans savoir de quoi je parle ! Tu peux pas faire ça !

- Est-ce que tu peux placer dans ton parcours quelqu'un qui a été un moteur, une aide ?

- Oui il y en a eu…

- Quelqu'un ou quelque chose qui t'aurait aidé, poussé, porté ?

- Oui il y en a eu plusieurs. Autant quand je suis arrivé ici en sciences de l'éduc, j'ai eu beaucoup d'obstacles comme tu dis, mais ça c'est personnel parce que je n'avais pas les pré requis, plutôt les pré acquis, c'est pas les pré acquis par rapport au niveau qu'on peut attendre là, et je dirais que l'écart aujourd'hui est en train de se réduire, mais il existe toujours, je pense que je ne suis pas si je me regarde moi, mon parcours, je ne suis pas arrivé au niveau, ce qu'on peut attendre, ce que vous dites des fois, par exemple au niveau de l'écriture, du langage, au bout d'un bac +4. Il y a un phénomène que j'ai remarqué, c'est un phénomène de résonance. C'est-à-dire que ce que j'ai vu l'année dernière, que je n'ai pas complètement intégré, le temps a fait que j'ai intégré des notions que je n'avais pas intégré l'année dernière. Et je pense que de la même façon que j'ai assimilé, j'ai beaucoup lu, j'ai vu beaucoup de notions, beaucoup de lecture, et il y a plein de choses qui sont passées à côté quoi. Parce que je n'arrive pas, c'est pas aujourd'hui quoi, c'est pour demain ! Bon pour revenir à ta question, les gens qui m'ont aidés, autant que j'avais des obstacles au départ autant eux aussi, et là c'est au niveau des personnes, enfin ce qui m'a beaucoup aidé c'est des personnes, il y en a eu plusieurs l'année dernière.

- Qui sont d'ici ?

- Oui, oui. C'est au niveau… pas de leur discours, par leur façon de faire, par leur personnalité quoi.

- Des enseignants ?

- Oui !

- Et dans ton parcours professionnel ? Là tu me parles de ce que tu fais mais dans ton parcours professionnel, il y a eu des obstacles il y a eu des aides ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben des obstacles oui, parce que… surtout.. oui il y a eu des gros obstacles au début parce que la formation qu'on peut avoir, ce que j'ai eu par exemple comme formation jusqu'en bac +2, ça ne correspondait pas du tout et même après, le bac technico-commercial que j'avais appris à l'école, ne servait pas, ça m'a donné un niveau, ça m'a permis d'avoir un diplôme quand on suivait bac +2 quoi, ça m'a donnait des bases comme on m'a donné ici quoi, mais ça ne m'a pas aidé dans l'activité quoi.

- Souvent ça revient ça dans ton discours de dire que finalement il y a un décalage entre… ça revient ça ?

- Oui, oui.

- Ben là ton début de parcours et on l'a là avec la formation ? A chaque fois tu mesures, est-ce que tu expliques, comment tu expliques ?

- Ben moi j'ai découvert que j'avais, ça j'ai découvert ça cette année, un désir de perception. Toujours ne jamais être content de ce qui est fait. Je m'en suis rendu compte à travers mon mémoire là, c'est-à-dire que je suis toujours en train de critiquer ce que j'ai fait. Ce que j'ai fait c'est pas bon, ce que j'ai fait ça va pas. Mais je me suis rendu compte que j'étais tout le temps comme ça ! Tout le temps dans l'autocritique. J'aime bien faire la cuisine, chaque fois que je fais la cuisine, c'est les filles qui m'ont fait remarquer ça, ah ben oui j'aurais du faire ça, j'aurais du… Bon maintenant ça va mieux, maintenant je fais attention, mais je le fais à tous les coups ! Maintenant j'analyse comme ça, c'est les filles qui m'analysent.

- Est-ce que tu as l'impression que c'est ça qui est ton moteur ? Cette insatisfaction ? Est-ce que c'est ça qui te motive ?

- Pas seulement non !

- Qu'est-ce qui te motive alors ? Ce qui te fait avancer dans la vie ?

- C'est une bonne question ça ! Je ne sais pas, comme ça à chaud, je ne sais pas le dire. Ah si ce qui m'a fait avancer dans la vie, c'est mes filles ! Ce qui m'a toujours fait, oui effectivement c'est revenu plusieurs fois déjà dans ma vie, ce qui a été important tout le temps, tout le temps, mes filles !

- Et pourquoi ?

- Ben je sais pas ça doit être mon idéal, ça doit être ma représentation du bonheur !



http://doc.univ-lille1.fr

- Qu'est-ce qu'elles ont comme impact sur ta vie ? Professionnelle ?

- Ben déjà regarde je n'ai jamais voulu évoluer ou changer parce que ç'aurait été trop de contraintes, j'aurais pas voulu me retrouver dans des situations où j'aurais pas été là.

- Et en même temps qu'est-ce qui fait qu'au bout de sept ans tu as envie de changer de boîte, qu'est-ce qui fait que chaque fois que tu n'as pas ce qu'il faut tu..

- Parce que je m'ennuie.

- Qu'est-ce qui te motive dans la vie ? Je repose ma question, tes filles qui sont à mon sens un facteur externe mais ce que je te demande là ça relève de l'interne..

- Ben je ne sais pas, la personne recherche toujours plus quoi, je ne sais pas comment te dire ?

- Plus de quoi ?

- Plus dans tout ce que je fais !

- Oui mais plus d'argent ?

- Non non !

- Alors plus de quoi ? Est-ce que ça rejoint ton insatisfaction personnelle, le fait que tu estimes que ça n'est jamais assez bien ?

- Oui oui c'est possible ! Je ne sais pas je n'ai jamais réfléchi à… plus loin !

- Si tu devais me donner une qualité ? Ta qualité que tu te reconnais par rapport au boulot et à la formation ce serait quoi ?

- ça tournerait toujours autour de… qualité ou notion ça va ?

- Non une qualité !

- Une qualité ?

- Que tu t'attribues ! Et qui font que t'avances et qui font que..



http://doc.univ-lille1.fr

- Ah qui fait que j'avance aussi !

- Qui fait que tu changes de boulot tous les 7 ans par exemple ?

- La persévérance !

- La persévérance ?

- Qui fait que j'avance ! Quand j'ai décidé de faire quelque chose, .., quand j'ai décidé de faire quelque chose je vais jusqu'au bout en général !

- Et en même temps tu ne fais jamais deux fois la même chose ?

- Le changement alors ?

- Alors qu'est-ce qui pourrait expliquer ça que t'avances mais jamais dans la même direction ? Jamais dans le même secteur d'activité ?

- Ben si parce que quelque part mon activité professionnelle pendant 24 ans ça toujours été dans le même secteur d'activité hein !

- Parce que comme technico-commercial t'as vendu plusieurs..

- Oui mais c'est toujours dans le même environnement si tu veux, dans les hypermarchés, toujours dans le secteur agroalimentaire, toujours dans la grande distribution si tu veux ! Toujours là dedans !

- Tu as vendu toujours la même chose ?

- Non jamais les mêmes choses !

- Pourquoi tu n'as pas vendu la même chose ?

- Ben après c'est des opportunités aussi !

- Et aussi peut-être par phénomène de lassitude ?

- Oui ben ça c'est clair parce que je cherche toujours ce qui va..

- Alors non seulement tu cherches à aller plus loin mais tu cherches autre chose ? Qu'est-ce qui explique que tu cherches quelque chose ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Je ne sais pas ! Par contre je sais que quand je trouve autre chose parfois je me lasse et …

- Oui alors qu'est-ce qui pourrait expliquer que tu sois toujours dans le plus et en plus dans d'autres choses ?

- Je ne sais pas moi …

- Une qualité ou un défaut parce que ça peut être aussi un défaut hein ? Si c'est un extrême !

- Ben c'est pas de la curiosité parce que c'est pas ça, c'est l'envie, la soif de… mais la qualité je ne la vois pas !

- ça peut pas être la curiosité ?

- Ben je ne sais pas si c'est de la curiosité, tout simplement quoi. C'est un peu réducteur de dire tout simplement je suis curieux. Quand on est curieux on va voir mais voilà quoi ! Je suis curieux, je regarde ce qui se passe, bon c'est bien mais après je ne continue pas ! Tandis que là il y a de la curiosité mais aussi de la persévérance, c'est-à-dire comme je l'ai dit quand j'ai décidé de le faire, je suis rentré ici en licence, de la même façon je suis rentré ici cette année, parfois j'ai envie de tout bazarder, je continue quand même !

- Alors qu'est-ce qui fait que tu sois dans cette persévérance et en même temps dans cette autre chose, ce besoin d'autre chose ?

- Et bien je dirais la peur de l'échec !

- Et donc ça, ça expliquerait quoi ?

- Ca expliquerait la persévérance !

- Et dans le besoin d'autre chose ?

- Ben la satisfaction ! Je suis jamais content ! Je suis malade, docteur… ?

- Tu expliques ce phénomène d'insatisfaction par quelque chose ?

- Oh ben je ne sais pas…

- Ah ben je ne sais pas moi si tu l'expliques par quelque chose ou su tu ne l'expliques pas !



http://doc.univ-lille1.fr

- Je pense qu'il y a des… je n'ai jamais été plus loin mais j'aurais certainement du, tu vois je encore dans des.., voir quelqu'un et analyser tout ça ! Et chercher d'où ça vient tout ça. Moi je pense que tout ça, le manque de confiance que je peux avoir en moi tu sais, un peu ce besoin d'ingérer, d'être perfectionniste, faire des choses bien, ça doit venir des manquements que j'ai pu avoir.

- Tu analyses ça comme ça ?

- Oui, moi oui, mais je n'ai jamais été plus loin, je n'ai jamais voulu aller plus loin !

- Bon alors je vais te poser une dernière question, enfin j'ai une question qui n'est pas forcément une question, est-ce que tu aurais quelque chose à ajouter par rapport à la formation ?

- Ben oui alors, ça rejoint ce que je te disais tout à l'heure, je pense que le gros défaut… la formation moi comme je la vois d'ici à l'université et comme j'ai vu la même chose au niveau du CFA, c'est que il n'y a pas de réel accompagnement. Je suis désolé, ça on en parle souvent avec les autres..

- Qu'est-ce que tu appelles un réel accompagnement ? Qu'est-ce que tu attendrais toi ?

- Ben déjà du temps !

- Que des gens passent du temps avec toi !

- Oui globalement ça m'embête parce que…

- Mais ça ne sortira pas d'ici, t'embête pas !

- Grosso modo le seul suivi individuel que j'ai suivi ici c'est un entretien d'une heure et demie, uniquement ! C'est tout ! ça fait deux fois 5 minutes. Il y a cinq mois que je demande… mais après on me mets en touche ! Mais après ça il y a des explications, il y a des contraintes, il y a plein de choses qui viennent…

- Et ça tu dis que je peux reprocher à la formation aussi à la formation que j'ai connu dans les entreprises donc c'est commun ça ?

- Dans les entreprises… au CFA c'est tout !

- Ah oui au CFA, mais tu n'avais pas ressenti ça ? T'avais pas de besoin ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Du tout là c'est le contraire là… il me dit ce qu'il faut faire, je vais le faire et ça va aller quoi ! Ben moi je suis prêt… ma philosophie ça toujours été ça, quand j'étais commercial, il y a un objectif à faire, l'objectif il est fait, on est d'accord. Et on a toujours, pendant très longtemps j'ai eu un chef de rayon, on a toujours travaillé comme ça quoi. Quand il avait besoin de moi, il me téléphonait, moi quand j'avais besoin de lui, je lui demandais… et ça marche souvent comme ça !

- Si tu devais faire le bilan de ton parcours professionnel et de formation, qu'est-ce que tu tires comme bilan aujourd'hui, tu regardes là tout ce que tu as vécu, peut-être la formation… tu fais une analyse personnelle, un bilan ?

- Un bilan professionnel, je crois que ça correspond à quelque chose, c'est que j'ai attendu trop longtemps avant d'avoir un regard sur ce parcours justement !

- Tu l'as eu quand ce regard ?

- Ben je te l'ai dit trop tard quand je suis arrivé à 37, 38 ans, ben je pense que j'ai eu un regard par rapport à ça parce qu'il y a des moyens déclencheurs, il y a..

- C'était quoi les éléments déclencheurs ?

- Ben c'est l'histoire du rêve, bon il est con le bouquin, en même temps …

- Je ne sais pas je ne l'ai pas…

- …c'est de la grosse production, il produit, produit, produit mais il est connu dans le monde entier ! Et donc ça était l'élément déclencheur ça par rapport à mon parcours..

- Donc tu penses que tu as attendu trop longtemps !

- Oui !

- Avant de quoi alors ?

- Avant de réfléchir sur tout ce que je vivais, sur tout ce que je faisais et ce que je voulais faire. Je pense que j'étais partie sur ce qu'on disait tout à l'heure des valeurs qui étaient mes enfants, ma famille et que je m'étais dit que tant qu'ils ne sont pas autonomes entre guillemets, je pensais à 18 ans quoi, ben à peu près



http://doc.univ-lille1.fr

au moment de la fac etc. Je ne bougerai pas quoi. Et je pense que c'était un leur quoi, de toute façon on revient toujours au même truc de ne pas le faire quoi.

- Ets-ce qu'à ce moment où tu t'es posé ces questions tu as des gens qui t'ont aidé à prendre des décisions ? Ou tu as l'impression d'avoir pris tes décisions seul ?

- Forcément il y a des gens qui ont du sur mon parcours être des acteurs comme on va dire mais l'acteur majeur non. Je pense que j'ai pris toujours les décisions seul. Individuel !

- Bon est-ce que tu veux rajouter quelque chose là ?

- Non !
Bon merci beaucoup…



http://doc.univ-lille1.fr

**Annexe 7-Entretien n°7**

- Bon je m'appelle Damien et j'ai 47 ans. Voilà, donc. Alors mon cursus initial, euh j'ai passé mon bac D en 1978 que j'ai loupé donc suite à ça je suis partie au service militaire. J'ai fait partie de la classe 10 qui démarrait au mois d'octobre.

- La classe 10, c'est-à-dire ?

- Classe 10 c'est-à-dire c'est celle qui démarre au mois d'octobre, c'est en fonction du mois, c'est important pour la suite après. Donc après mon service militaire, soit je repassais mon bac ou je rentrais dans le monde du travail. J'avais pas envie de reprendre des études.

- Il a durait combien de temps le service ?

- Un an, à l'époque c'était un an. Donc euh, au mois d'octobre en plus reprendre c'était pas évident donc j'ai choisi de rentrer dans une entreprise qui était capable de me former et là-dessus j'ai cherché uniquement des grosses entreprises qui P., U…, L… C., des grosses sociétés. J'ai intégré au mois de mars 80 la société B… biscuiterie française qui est une filiale, qui était à l'époque une filiale de G… qui était le deuxième céréalier au monde. Donc il pouvait me permettre d'apprendre et de me former au métier de commercial.

- Comment tu es rentré dans cette société ?

- Par courrier. Lettre de motivation, entretien, j'ai été recruté. On peut appeler ça un peu une pépinière. A l'époque il y avait beaucoup de pépinières au niveau des entreprises et surtout au niveau des commerciaux. J'ai effectué beaucoup de.. ma formation initiale au niveau de B… était essentiellement faite en accompagnement de commerciaux expérimentés où j'ai appris en fin de compte le métier sur le terrain. Bon après vient se greffer aussi quelques stages de technique de vente qui sont des stages qui étaient relativement nationaux.

- Des stages que tu avait sollicité ou des stages qui..

- Qui sont automatique ment proposés parla société et qui sont dans le cheminement.., parce que quand tu rentres dans ce genre de société, qui est une multinationale américaine très cloisonnée et on se rencontre par rapport à l'individu qu'elle embauche ils font un parcours mais qui est adapté à la personne proprement dit. Bon alors ça je l'ai fait pendant un an et demi ensuite il y a un secteur qui s'est libéré, bon ça marchait bien et on m'a confié ce secteur et je suis parti sur R… et je m'occupais du secteur Oise – Seine Maritime. Bon là ça toujours été, j'avais plus besoin je dirais d'accompagnement, j'étais



http://doc.univ-lille1.fr

relativement seul et très vite j'ai maîtrisé mon secteur. Je dirais à l'extrême que je travaillais le matin et l'après-midi euh j'étais tranquille. Et là on m'a proposé de relever un challenge qui était de remonter un secteur qui était un peu pourri. C'était dans l'Est et toute la France, le Haut Rhin et le Bas Rhin. Donc euh, on va dire avec deux missions : une mission qui était de remonter ce secteur, une mission qui était de recruter une personne qui allait me remplacer sur ce secteur et me former en même temps aux techniques de management. Donc je dirais voilà le package qui était proposé donc encore une formation, je dirais qui était adapté à la personne, bon j'avais 24 ans quand même (ben ça s'est bien passé), donc j'ai suivi cette formation et la suite notamment je devais faire un IAE à S...

- Et alors tu peux expliquer ?

- C'est un stage qui est adapté aux entreprises, c'est au niveau d'un CD à eux, un certificat d'administration adapté aux entreprises ? Ca je l'ai passé. Donc j'ai remonté le secteur, j'ai formé et en même temps je me suis occupé du secteur de R.

- D'accord.

- Au bout de quatre mois, j'ai formé ma personne sur le Haut Rhin et le Bas Rhin et j'ai pris en charge la région de Est M. c'est les 10 départements de l'Est de la France qui vont de R…, S…, M… Un bon secteur quoi avec euh avec 8 commerciaux sur le terrain. Donc là j'ai commencé à quitter mon rôle véritablement de vente sur le secteur pour avoir un rôle de manageur dans lequel j'ai été formé et en même temps un rôle de formateur. Pourquoi un rôle de formateur parce que on a commencé à mettre en place et bon c'était juste à mon arrivée dans l'Est de la France où j'ai fait partie du premier processus de formation aux techniques de vente par leur ligue internationale qui en fin de compte nous avait formé nous aux techniques de vente et nous a donné la formation de formateur pour enseigner la formation aux commerciaux. Tu connais ! Bon alors avec les techniques de vente de base, après les spécifiques par rapport à eux, les techniques de management par rapport à eux, on a travaillé complètement en univers avec leur ligue en ce qui concerne à la fois le commercial, le management, le coaching pour avoir une philosophie commune. C'était en plein bouleversement complet de l'entreprise qui était remise en question puisque c'était juste l'époque où le Choco BN avait beaucoup de problèmes. Il perdait des parts de marché avec les distributeurs avec Prince de Lu. Il y avait une remise en question importante de l'entreprise et je fais partie du processus du maintien de l'entreprise. Euh c'est important de signaler que B… fait à la fois des produits alimentaires type biscuits, produits céréaliers, c'est large il produit aussi des produits pour apéritif et euh la confiserie. Bon par rapport à ça, … c'est l'univers de la grande distribution, de grande



http://doc.univ-lille1.fr

consommation. J'ai fait ça pendant deux ans et demi, après on m'a confié de reprendre la région au sud de Paris. Donc j'ai fait mes valises, je suis reparti dans le sud de Paris, toujours dans là.., et là on a mis en place euh d'autres styles de formations, qu'on a ajouté aux techniques de vente qui étaient les techniques de marchandising. Voilà un petit peu le tour d'horizon et je dirais mes premiers pas dans le milieu de la formation. Là-dessus un cabinet de recrutement m'a débauché et je suis rentré chez B…, euh K…, les chaussettes. Donc pour moi c'était un challenge encore différent, c'était récupérer une petite entreprise, c'est une entreprise de 800 personnes mais, c'est une entreprise familiale, donc rien à voir avec une multinationale, une machine. Ensuite un secteur qui était complètement euh pas pourri mais en pleine reconstruction. Il n'y avait pas des commerciaux mais des marchandiseurs, j'ai rien à dire sur les salaires, ben c'est important…. Qu'est-ce qu'il y avait encore, euh bon ben c'est les deux challenges, et puis quitter le monde de l'alimentaire pour un autre monde celui du textile. Ça paraissait aussi intéressant, voir un petit peu si je pouvais prendre de la hauteur et prendre un peu véritablement mon. Une certaine indépendance. Parce que je peux résumer en parlant de B… où j'étais complètement un produit formaté. En fin de compte, ils m'avaient pris complètement à la base et c'est le produit type formaté. Donc là possibilité de sortir de ce formatage et de véritablement voir si j'ai des compétences de prendre du recul, m'adapter à plein d'autres marchés, circuits et surtout ben si voler un peu plus de mes propres ailes..

- Et là le poste ?

- Ben je m'occupais de la région parisienne et de la région centre.

- D'accord.

- J'avais 12 commerciaux, 12 marchandising commerciaux. Ma fonction là dans un premier temps ça été de créer plein de supports pour les guider à ce qu'ils deviennent véritablement indépendants dans la gestion de leur secteur.

- Oui d'accord.

- Parce que sinon je pouvais pas me libérer.

- Et puis c'était l'objectif.

- C'était l'objectif. Donc on a mis en place des livres, plein de documents qui étaient bons pour moi hein et puis c'était très pratique puis qu'en fin de compte c'était des documents que j'ai piqué grosso modo chez BN mais que j'ai complètement transformé au marché de K…, de l'alimentaire au textile parce



http://doc.univ-lille1.fr

qu'on ne vend pas un produit alimentaire comme on vend un produit textile. Hein on achète pas deux fois la même chemises, on achète pas deux fois la même cravate alors que si on est content d'une boite de conserve on rachètera la même boite de conserve. Là-dessus bon ben ça a marché pendant 7 ans et il y a eu l'arrivée d'une nouvelle direction du secteur commercial qui était très indépendante, qui est arrivait, et avec une mentalité très alimentaire.

- C'est-à-dire alimentaire ?

- Alimentaire, ben qui considérait le produit textile comme une boite de conserve. Bon ben je m'étais bien écarté du produit alimentaire, je me suis dit que ça ne pouvait pas marcher et donc on 'est séparé à l'amiable et j'ai créé un propre cabinet qui est un cabinet de marchandising textile et je voulais travailler avec la grande distribution.

- Après comment tu en es venu à passer de ta mission chez K… à la création. Ça te trottait déjà dans la tête, comment ça s'est …

- Ben c'est-à-dire que c'était une certaine suite logique, on va dire hein si je prends un peu de recul, B… le formatage, K… où bon quand je suis arrivé euh c'était vraiment la liberté à cent pour cent, euh où j'ai commencé à créer des dossiers, euh à créer la politique commerciale, la politique du marchandising et si tu veux suite au succès de ma politique marchandising auprès des magasins, oui parce que je suis passé de 8% de part de marché sur du textile à près de 77%.

- En combien de temps ?

- En sept ans. Et ce qui est important parce que sur un marché textile où les produits d'importation sont de plus en plus important. Hé hé. Donc je faisais, j'avais une croissance grosso modo de 20% tous les ans. De toutes façons bon on avait mis en place, je dirais on compliquait de plus en plus la situation sur la stratégie de marchandising qui était reconnue par les grands magasins. Euh je parle de A…, euh qui sont les plus gros sur le marché, qui étaient les plus gros et ils nous accompagnaient quoi. Là-dessus on a monté des opérations un peu spécifiques donc là c'était véritablement de l'innovation, des opérations hélicoptères, des opérations « mondial lit », ça dit rien mais c'était les premières époques où on commençait à pendre des allées centrales dans les magasins et à regrouper pendant une période, une semaine, dans l'allée centrale un même produit.

- D'accord.



http://doc.univ-lille1.fr

- Et là on avait lancé ça notamment uniquement avec des chaussettes. Bon l'allée centrale, vous imaginez rien que des chaussettes, euh toute l'équipe de commerciaux était regroupées à vendre le produit au niveau des clients. En même temps on l'animait par des baptêmes de l'air en hélicoptère que les gens gagnaient, au sein du magasin.

- D'accord.

- Et on les emmenait tout de suite à la piste de décollage comme ça et Mondial Lit on faisait venir plusieurs tonnes de fret, des contours de lits à l'intérieur du magasin et la gagnant gagnait en fin de compte la possibilité d'aller en finale à M… qui a lieu à.. dans l'ouest je ne sais plus où.

- D'accord, donc vous étiez à l'initiative de toutes ces opérations ?

- Des projets, même des gros projets !

- La ……. Là ?

- La façon de ton passage là ?

- De ça à la création…

- A la création de mon projet, bon  si tu veux ben c'est le fait d'avoir créé ce truc là je me dis pourquoi pas créer mon propre truc quoi.

- Et ça, ça t'es venu quand alors ? Et comment ?

- Grosso modo un an et demi avant que je quitte les chaussettes K… pour la bonne raison que les commerciaux étaient presque autonomes et j'étais arrivé un peu à la même phase que au niveau B…, c'est pas que je travaillais pas, c'est pas vrai mais…

- Tu supervisais plus, tu mettais en place…

- Voilà !

- Tu mettais en place des choses, voilà.

- Et si j'avais pu cette possibilité si tu veux, après il y a la nouvelle direction qui est arrivée donc il n'y avait plus de création véritablement possible donc l'envie de créer a fait que j'ai…



http://doc.univ-lille1.fr

- Monter ta propre boite.

- Je l'ai montée pendant un an pour euh… et je me suis arrêté avant la première année puisque je me suis remis sur le marché de l'emploi pour ds simples raisons euh la première c'était on était arrivé à l'époque de la centralisation de la grande distribution donc difficulté d'avoir des clients et euh également je ne suis pas fait pour travailler tout seul, je m'en suis rendu compte, j'avais besoin d'une équipe, j'avais besoin de… c'est tout à fait important aussi et euh je dirais le point le plus important dans cet arrêt d'entreprise ça était le fait que euh il fallait aussi que je change d'orientation. Je m'étais orienté vers commercialiser ce produit au niveau de la grande distribution e il fallait mieux que je vende au niveau des fabricants.

- D'accord.

- J'avoue, j'ai trouvé tout de suite une entreprise.

- Ca s'est passé comment ? Tu as cherché ?

- J'ai commencé à chercher, et puis tout de suite bon ben un cabinet de recrutement m'a proposé une entreprise qui, l'O… à B… en Vendée, là où je suis partie…

- Et là tu faisais quoi ?

- Alors là je suis devenu complet national !

- C'est-à-dire ?

- Alors complet national, je ne m'occupe que des grands comptes au niveau de la France. Donc toutes les centrales C…, A…, I… etc. Et ça c'était ma première casquette, ma deuxième casquette ça était de m'occuper de tout ce qui était marque alors notamment le travail puisque c'est aussi un travail complètement différent donc je fais ça parce que c'était enrichissant et nouveau, je parle des marques, G…, Y…. où là on travaille beaucoup plus en amont de la fabrication d'un produit puisque les étapes on travaille à la fois avec le styliste pour l'industrialisation du produit, la conception du produit jusqu'à donc on fait la collection, il faut des tissus, les tests du tissu… etc. On va de A jusqu'à Z, on remonte presque deux ans en arrière.

- Oui d'accord.



http://doc.univ-lille1.fr

- Alors que la grande distribution on vient avec nos produits qui sont déjà conçus et eux tapent dedans donc là il y a un retour de.. Et donc là c'était super intéressant parce que complètement nouveau, je dirais c'est plutôt ce marché là qui m'a intéressé par rapport à la grande distribution et ensuite je me suis occupé des magasins d'usine.

- Toujours dans le même…

- Toujours dans la même société, j'avais une triple casquette. Bon l'entreprise a déposé son bilan, je me suis retrouvé donc au chômage.

- D'accord, et là donc ?

- Ben là c'est devenu une grande question qu'est-ce que j'allais faire donc je me suis mis à rechercher et en même temps bon l'initiateur je dirais peut-être de ma recherche, c'est lui qui a vu toutes les lacunes qui me manquaient et toutes les lacunes au niveau finance. Et j'en ai profité pour passer un brevet de technicien supérieur en gestion.

- Dans quel contexte alors ?

- … financé par les… et l'A… Donc là je quitte tout à fait la formation interne pour rentrer dans un cursus de formation par un organisme…

- C'était la première fois ?

- C'était la première fois qu'un mécanisme je dirais un petit peu différent. On aura beaucoup moins d'implication.

- A quel niveau ?

- Au niveau des enseignants, à tas de choses, là aussi c'est beaucoup plus à nous de se prendre en charge hein !

- Et ça c'est une grosse différence ?

- Oui oui je pense une grosse différence. Je dirais on apprend euh dans une entreprise en une semaine ce qu'on apprend dans un organisme tel que l'A… en un mois et demi.

- D'accord.



http://doc.univ-lille1.fr

- Il y a quelque chose de beaucoup plus concret aux entreprise que ne l'est un organisme. Donc c'était une formation longue, en plus 9 mois, ça c'est important en plus à temps plein, à temps plein avec 4 périodes d'alternance. Ces quatre périodes d'alternance étaient schématiquement pour segmenter par rapport à la formation puisque on faisait un audit d'entreprise et il y avait un audit sur 4. Et après la mise en place de propositions pour l'amélioration de l'entreprise.

Et donc ça s'est conclu comment cette fois ?

- Oh pour moi ça s'est conclu comment, ben j'ai fait tout le processus, j'ai eu mon brevet et notamment ça m'a permis aussi de réintégrer mon nouvel emploi parce par l'intermédiaire de relations que j'avais eu au sein, ben parce que j'ai quitté c'était oui c'est important, oui un petit peu, oui l'alimentaire, c'était du textile et là c'était du loisir.

- D'accord, quand tu dis là c'est-à-dire ?

- C'était l'audit que j'ai fait au niveau de l'entreprise c'était oh j'ai changé totalement de cursus pour prendre une entreprise de loisirs.

- D'accord.

- Pourquoi, parce que la volonté était derrière de me réorienter sur le marché du loisir ...

- Qui était je suppose en extension à l'époque…

- Il était en extension à l'époque et puis, bon je pratique beaucoup le golf, donc ben j'avais souhaité tenir un club de golf pour me dire bon je vais avoir un pied dedans pour pouvoir me lancer sur ce secteur là.

- Et donc ça s'est passé ?

- Alors dans mes discussions euh au niveau de l'entreprise c'était pas possible que j'intègre cette entreprise et mes contacts ont fait que j'ai mis en place des nouveaux systèmes de caisse etc. Donc j'étais en relation avec des.. et une entreprise qui s'appelle ACS et qui commercialise des caisses enregistreuses.

- D'accord.

- Et donc j'ai intégré cette entreprise pour la commercialisation de produits de santé.



http://doc.univ-lille1.fr

- Donc tu as intégrer cette entreprise avec quelle fonction ?

- Technico commercial !

- Technico commercial, d'accord.

- Et là j'ai eu trois caquettes, une technico commercial, j'ai formé les nouveaux qui arrivaient et notamment tous les projets de développement de l'entreprise.

- D'accord.

- Puisque c'était l'objet de ma mission, c'était de prendre pied la dedans, de créer d'autres marchés au sein de l'entreprise pour évoluer au sein de l'entreprise.

- D'accord.

- Euh bon le premier ça s'est bien passé je dois dire les ventes étaient correctes, la formation des nouveaux bien aussi, les projets se sont bien montés etc. mais ils n'aboutissaient pas le patron de l'entreprise retardait toujours l'échéance de mettre l'argent dans les projets de création. Donc au bout de deux ans, bon, on s'est séparé.

- Il y a une analogie là ?

- Par rapport à ce que j'ai dit au départ hé hé..

- Et donc suite à ça ?

- Suite à ça ben c'est, je me suis posé beaucoup de questions. C'était la période où je me suis dit qu'est-ce que je vais faire, j'approche les 50 balais il va falloir travailler encore un bon nombre d'années, qu'est-ce que tu souhaites faire ? Et c'est là que je me suis pris véritablement du recul et reposer des questions.

- Et alors quelles étaient les questions par exemple ?

- Les questions c'est ben toujours dans la profession, qu'est-ce que je vais faire dans les 15 années qui viennent hein.

- Et tu attendais quoi de ces 15 années alors ?

- Ben de pouvoir avoir... de faire ce que j'ai envie.



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est-à-dire ?

- C'est-à-dire bon ben rester dans le contact humain, bon former ça ma toujours plu donc euh et puis former euh bon accompagner les gens, les suivre tout ça c'était dans le cursus de ce que j'ai ressenti. Bon j'ai été aidé à la fois par donc l'ANPE cadre où j'ai fait après avec eux j'ai fait un bilan de compétences avec un cabinet qui était le cabinet Synergos.

- T'étais demandeur de ce bilan de compétences ?

- Oui.

- Tu en avais entendu parler ?

- J'en avais entendu parler donc j'étais demandeur et soit c'était en collectif soit en individuel mais j'ai préféré le faire en individuel.

- Et ça a débouché sur quoi alors ?

- Alors ben mes entretiens avec un conseiller pour essayer de se repositionner de devoir un petit peu exploiter mes acquis, quelles étaient mes sensibilités par rapport par rapport à ce bilan de compétences pour peut-être créer une autre piste.

- Et ça a donné quoi alors ?

- Ah euh ça a donné pas mal de choses parce qu'en même temps j'ai fait une VAE hé hé..

- C'est très intéressant !

- Parce que si tu veux je suis parti loin de France au départ, donc j'ai pris des entretiens avec l'ANPE qui lui m'a orienté, il m'a dit il faut que tu valides tes acquis avec peut-être un Master etc. Donc j'ai commencé à me renseigne à l'I…, après à l'I...

- Alors I…, Institut…

- Institut administration entreprise et là pour faire un C2AE (Super master d'administration de l'entreprise). Bon voilà donc euh, ça, ça a été ma première démarche avec euh l'ANPE cadre, bon l'ANPE cadre m'a dit il faut encore aller plus loin pour dégrossir et c'est là que j'ai fait le bilan de compétences et avec le



http://doc.univ-lille1.fr

bilan de compétences on a fait une dizaine d'entretiens d'une heure hein et ça a révélé que j'avais un intérêt plus grand pour accompagner les gens, les former etc… et là il m'a conseillé de m'orienter vers la formation, pour me servir de mes acquis, j'avais quand même 25 ans d'acquis.

- Toi ça te paraissait comment ?

- Assez cohérent, assez cohérent donc euh je me suis inscrit à l'I…, ensuite je me suis aperçu, j'avais envoyé des CV déjà dans la réorientation de mon cursus au niveau de la formation et il manquait quelque chose.

- C'est-à-dire il manquait quelque chose ?

- Il manquait quelque chose c'était vraiment ce contact je dirais avec les, puisque j'ai fait de la formation en interne, mais pas de la formation externe, donc au niveau des organismes de formation ça manquait de quelque chose suite à ça…

- Attends, formation interne, formation externe…

- Au niveau d'une entreprise, former les gens ça se fait à l'intérieur de l'entreprise. Bon ben t'as des gens comme les chômeurs où ceux qui viennent…

- D'autres personnes que celles de l'entreprise ?

- Ils ont un mélange et c'est deux méthodes un petit peu différent.

- Tout à fait !

- Puis bon ils n'ont rien à voir ce que je te disais, ce qui revient quand tu te formes en interne c'est : trois jours c'est trois fois huit 24 c'est plein pot euh quand on est ans une formation de style IUP on est dans une formation beaucoup plus légère. Deux modes complètement différents et il manquait quelque chose là alors je me suis inscrit parce que ils font une formation de formateurs à l'A… donc à Roussy enfin du côté de Maubeuge. Donc je me suis inscrit et je suis repassé devant les tests psy. etc… de l'A… pour passer, pour faire cette formation et là j'ai été pris en juillet 2006.

- Là cette année ?

- En juillet 2006, je me suis dit je ne peux pas attendre un an pour faire cette formation et j'étais, j'ai essayé de chercher un autre organisme de formation qui



http://doc.univ-lille1.fr

pouvait me prendre tout de suite et c'est là où en formation ben li n'y a pas d'autre chose et je me suis retrouvé à l'I...

- Euh au moment où tu es dans cette phase là c'est toi qui fais les démarches ?

- Oui tout à fait, oui bon l'ANPE ne m'a pas aidé, elle a lancé un peu les mais c'est moi qui ait fait les démarches auprès de l'I... Donc je me suis inscrit, j'ai passé des examens pour l'I… en même temps j'ai passé les tests pour l'IUP parce qu'il fallait que je fasse des VAE et dans un troisième temps j'ai dit que je vais asseoir toutes ces compétences par une VAE au niveau de l'A… en technico commercial.

- Donc tu as passé combien de VAE là ?

- Hé hé hé..

- Donc qui se sont, qui ont abouti à quoi alors ?

- Bon après ces deux VAE euh je vais dire la VAE pour technique commercial je vais prendre celle-là en premier c'était beaucoup plus pour valider mes acquis donc ce qui n'était pas dans un sens de poursuite.

- ça, ça t'a donné quoi comme niveau là alors ?

- Un bac +3 mais malheureusement le jour où j'ai voulu passer ma VAE, ils savaient pas que je venais, donc j'ai pas pu passer ma VAE au mois de février 2006.

- Cette année ?

- Oui.

- Et alors tu ne l'as pas passé ?

- Je ne l'ai pas passé celle là.

- Et tu comptes la passer ?

- Ben je ne sais pas encore hé hé hé… parce qu'il faut… maintenant c'est un autre, un jury qui soit libre pour pouvoir analyser. Donc j'ai passé des examens de l'IAE pour pouvoir entrer en Master2 directement en administration des entreprises, donc j'ai été pris.



http://doc.univ-lille1.fr

- Donc là t'as fait valider un niveau bac ?

- Ben c'était pas plutôt bac+3 ou bac+4 puisque c'était pour faire un Master2 donc bac+4. Et en même temps j'ai dit bon ben si ça, ça marchait pas c'est pour ça que j'avais pris l'I… et avoir différentes possibilités donc l'I… c'était un entretien avec le… donc j'ai fait un entretien avec Philippe A. et une VAE par rapport à mon dossier.

- Et ça t'a validé ?

- Alors normalement je devais rentrer en licence et je suis rentré en MA.

- Donc ?

- ça t'a donné bac+3.

- Bac +3.

- Et donc aujourd'hui t'as enfin…

- En fin de parcours.

- Voilà. Non pas en fin de parcours…

- Parce que tu n'as pas fait l'I… ?

- Non pour finir je n'ai pas fait l'I...

- Et alors qu'est-ce qui a fait que tu n'as pas fait l'I.. ?

- Ce qui s'est passé à l'I.. c'est à la fois je dirais une réflexion parce que j'avais fait un gros brevet de technicien supérieur en gestion quand même !

- Où ça ?

- A l'A… !

- Oui oui !

- Hé hé à l'A… je l'avais eu au bout de 9 mois et je me suis aperçu que bon euh la finance c'était pas mon truc, c'était pas mon truc quoi !

- Côté relations humaines en finance euh.. Les contacts euh..



http://doc.univ-lille1.fr

- Bon on était bien loin, par contre c'était très intéressant d'avoir ce niveau là euh dans le but de pouvoir gérer proprement dit une entreprise etc. c'était le minimum vital pour pouvoir discuter avec un banquier, discuter avec euh les personnes c'était intéressant à ce niveau là. Mais aller plus haut pour faire un Master pour simplement l'administration d'une entreprise c'était pas mon truc quoi. Donc c'est pour ça que je me suis orienté vers l'I...

- Et à travers l'I.. tu voyais quoi comme perspective, alors qu'est-ce que tu attendais.

- Alors I… pour moi je ne voyais pas comme une formation, je voyais plutôt comme un moyen de valider mon orientation professionnelle sur le secteur de la formation et d'être reconnu dans le monde de la formation. Voilà tu veux t'investir dans le monde de le formation, j'ai fait une formation au niveau de la formation ça montre mon implication euh sur le secteur c'est pas quelque chose qui est sorti de ma tête comme ça !

- Alors comment tu l'as vécue cette formation ?

- Oh je l'ai vécu très difficilement, pourquoi parce que je ne me suis pas du tout habitué au monde universitaire et plutôt habitué au monde de l'entreprise et deuxièmement aussi..

- Et donc et donc pas habitué au monde universitaire, plutôt au monde de l'entreprise, alors qu'est-ce que tu cherches alors ?

- Ben c'est la différence entre l'action et la réflexion.

- Donc tu es plus par action où, en entreprise ?

- En entreprise.

- Et c'est ce qui te motive !

- C'est ce qui motive me branche plus. Je suis plutôt dans l'action que dans la réflexion. ça ne m'empêche pas de réfléchir quand on mène l'action hein hé hé hé…

- J'allais le dire… je n'ai rien dit !

- Et je crois qu'on se prend trop la tête quoi, bon c'est comme faire un mémoire, oh mais c'est du blabla… C'est pas tourné vers quelque chose de très construit !



http://doc.univ-lille1.fr

Alors ça amène de se poser des questions mais je crois pas qu'on ait besoin de faire un mémoire pour se poser des questions. Mais ça cette peut-être ma vocation d'autodidacte.

- Possible, c'est possible. Et donc là aujourd'hui tu l'as eu.

- Alors au mois de mai… parce que je suis toujours dans l'anticipation bon courant décembre j'ai réfléchi, donc de septembre à décembre et je me suis dit bon il y a une finalité A… donc il y avait trois.. deux possibilités et j'ai commencé à analyser les deux possibilités. Au mois de décembre on parlait déjà du M2, soit poursuivre au niveau d'un M2 ou soit rentrer dans le monde du travail. Donc ben j'ai choisi les deux toujours pour espérer d'avoir un double choix. Si il y en a un qui ne marche pas ben je peux prendre l'autre quand même hein. Un double ou triple choix et essayer d'avoir un maximum d'éléments derrière. Donc je me suis mis au mois de décembre à regarder à commencer les petites annonces et à recommencer à écrire ? ça c'est la première étape et au mois de décembre, j'ai commencé au mois de décembre début janvier à voir comment je pouvais poursuivre au niveau du M2 parce que mes au mois d'août 2006. Bon ben des deux côtés, le premier côté on va dire pour poursuivre la M2 il fallait trouver de l'argent et donc la seule solution pour trouver de l'argent c'est soit de monter un contrat de professionnalisation avec une entreprise pour poursuivre hein en alternance ou soit poursuivre mes droits et les prolonger jusque août juillet 2007. Donc ben je me suis lancé dans ces deux démarches. Donc ça c'est au niveau de la poursuite du M2.

- Et donc là tu attends ? Tu n'as pas de réponse ?

- Si hé hé hé donc je peux poursuivre le M2 par les ASSEDIC hein et au niveau je dirais ça pas marché au niveau des entreprises.

- C'était pas intéressant de à ce niveau là ?

- A ce niveau là, donc euh, c'était pas intéressant. Donc je peux faire le M2 par l'intermédiaire des ASSEDIC, poursuivre mes droits ils me les prolongent de un an quoi.

- Et donc ce M2 tu le vois comment ?

- Alors ce M2 je le vois totalement différent du M1 et vraiment. Alors j'ai plusieurs pistes : la première piste c'est le groupe P. ou notamment la personne qui est maintenant responsable de la formation du groupe Pole, c'est le conseiller qui m'a orienté vers la formation qui a pris, donc euh donc ça, ensuite par l'intermédiaire de l'A...



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est-à-dire ?

- Par l'intermédiaire de l'A.. c'est entrer par une petite porte en faisant un stage à l'A... Bon pourquoi parce que je suis aussi recruté au niveau de l'A... Donc dans mes démarches de candidature pour retrouver un emploi je suis embauché à la fin du mois de… le 26, c'est 26 juillet, donc je suis embauché pour un CDD de 10 mois là ans un premier temps à l'A… pour monter une formation en ingénierie de formation dans le technico commercial dans le secteur du bâtiment.

- D'accord. Et ton Master2 tu veux en faire quoi en fait ? Quel type de Master 2 ?

- Quel type ?

- Oui est-ce que tu t'orientes vers la rédaction d'un thèse, un Master.., un DESS

- Pour moi c'est pas un Master de recherche.

- Donc un DESS quoi ? Un ancien type de DESS ?

- Oui, alors je ne sais pas là, je ne connais pas. Pour moi j'ai jamais pris le même angle le M2 comme, pour moi c'es une chose d'enseignement, une source d'idées mais le diplôme ben… J'en ai rien à foutre !

- Non c'est parce que ça te donne des orientations différentes, je suis sûre que celui qui prépare l'ancien DEA…

- Non le M2, c'est la poursuite du M1 qui est donc qui est ouvert..

- Voilà !

- Hein c'est celui qu'on fait dans la continuité du M1. Non c'est pas un Master de recherche, donc trois semaines en entreprise…

- Continue…

- En alternance. C'est pour cela que ces trois semaines en entreprise peuvent me mettre soit un pied à l'A… de R… où euh..

- Donc l'A… est prête de te suivre dans ton Master2 en te prenant dans ces conditions.



http://doc.univ-lille1.fr

- Oui euh de toute façon je suis déjà embauché par l'A… à partir du mois de juillet.

- Oui mais est-ce que c'est dans ces conditions de la poursuite, pour l'instant non ?

- Mais notamment j'ai été validé formateur à donner quand même une formation A… niveau 3 euh puisque ils ont tout un cursus et ça je l'ai passé aux mois de février mars avril.

- D'accord.

- De cette année hein.

- Et donc ça a consistait en ?

- Alors euh le premier euh, c'est-à-dire que j'avais effectué une année depuis le mois de décembre et le premier entretien donc ça été des tests psy, une demi journée de tests psy. Ensuite j'ai effectué un entretien qui était « mise en situation et entretien avec la psy » après j'ai fait un troisième entretien à Paris pour être validé nationalement, donc là c'était une journée de tests et d'entretiens avec un consultant, donc tu connais un peu la démarche avec l'A… ?

- Non !

- C'est une galère ! Hé enfin d compte après c'est un entretien avec le responsable de centre qui te recrute.

- ça tu avais déjà cette…

- Voilà mais une fois que tu as fait ces trois premières étapes, tu n'as plus à les refaire !

- C'est-à-dire plus à les refaire ?

- C'est valable deux ans et demi trois ans. C'est-à-dire que maintenant si je postule pour un contrat A…, j'ai plus de tests psy, j'ai plus d'entretien à Paris, etc. je vais voir tout de suite le responsable de centre. Et donc là c'était notamment pour une place à côté de Dijon, Auxerre et ils m'ont pas pris. J'étais quasiment pris, il y avait le choix entre deux personnes, une personne qui était



http://doc.univ-lille1.fr

déjà en CDD au sein de l'A… et moi. Donc ils ont préféré quelqu'un qui était déjà en CDD au sein..

- Alors aujourd'hui vue toutes tes possibilités, qu'est-ce que, où t'en es là ?

- Alors où j'en suis ?

- Dans ta réflexion ?

- Dans ma réflexion, c'est… de toute façon c'était la semaine dernière, j'attends mon contrat au niveau de l'A… pour savoir si les conditions me semblent intéressantes, si ça peut être un tremplin et le M2. Voilà où j'en suis !

- Si tu regardes un peu ton parcours, qu'est-ce que tu penses aujourd'hui de ce parcours et ensuite deuxième question quelle a été la place de la formation dans ton parcours ?

- Elle a été permanente !

- La première question d'abord, qu'est-ce que tu penses de ton parcours ?

- Ben mon parcours il est peut-être atypique pour beaucoup de personnes, bon mais c'est un parcours qui est assez logique : une formation de commercial initiale, là-dessus on vient greffer des compétences complémentaires en management, marchandising, marketing, bon toujours dans le foyer commercial. Ensuite j'ai greffé moi quelque chose qui me paraissait intéressant euh la finance au niveau du commercial et maintenant je greffe un autre pavé qui est la formation.

- Et donc tu disais la formation, sa place, ans ton cursus ?

- Ben dans mon cursus c'est que je la vois comme un tremplin à mon avenir, bon pourquoi pas être, avec toutes les compétences précédentes etc. euh, prendre la direction d'un petit centre de profit de formation, pouvoir peut-être prendre du recul quoi.

- Et tu disais la formation elle a été permanente dans ton cursus ?

- Ben quelle était, si tu veux je n'ai pas eu de coupure grosso modo dans ma formation, soit j'ai été formé en interne au sein de l'entreprise au fur et à mesure dans les entreprises dans lesquelles j'ai travaillé ou soit quand j'étais en période de réflexion de chômage etc. j'ai greffé de la formation euh je dirais qui pouvait être mise euh que ce soit à l'I… ou que ce soit à l'A…. La volonté de ne pas



http://doc.univ-lille1.fr

avoir de cassure. Et d'essayer de monter quelque chose qui soit vraiment cohérent.

- Autrement dit tu perçois la formation véritablement comme quoi alors ? Si tu devais comparer la formation à quelque chose ce serait quoi, tu utiliserais quel terme ? Pour qualifier…

- Pour moi c'est un élément vital, l'envie d'apprendre des choses, d'être réceptif à … je suis pas toujours parti du cursus ou en fin de compte j'avais trois manières d'enseignement : l'enseignement que l'entreprise me donne, l'enseignement par mon environnement, l'enseignement aussi je dirais par mes collaborateurs etc. Donc euh c'est vrai que j'avais 24 ans, j'ai embauché des sub de co, j'avais un niveau nettement supérieur au du mien quoi et donc le langage que j'avais, j'ai des choses à leur apporter mais eux aussi avaient des choses à m'apporter.

- Qu'est-ce qui à ton avis te pousse comme ça ? Tu as utilisé le terme de curieux, tu es curieux, tu as toujours envie d'aller plus loin pour euh, alors qu'est-ce qui te pousse ? Est-ce que tu as déjà analysé ça ?

- Ben c'est, qu'est ce qui me pousse c'est l'envie peut-être de ne pas rester dans le niveau que je suis, c'est pas une question de rémunération, c'est pas une question… mais d'avoir toujours cette envie d'en savoir plus et de pouvoir aussi me forger mes propres opinions.

- Et tu sais d'où te viens cette curiosité ? Cette envie toujours d'en savoir plus ?

- Initialement ?

- Oui.

- Oh je pense que c'est ma formation initiale.

- Tu pense que c'est ça ! Et comment, alors, tu n'étais pas curieux avant ?

- Si j'étais curieux mais je pense qu'ils l'ont développé de plus en plus.

- Comment ?

- Comment, ben c'est-à-dire que un commercial doit toujours aller de l'avant. Il doit travailler avec un temps d'avance par rapport à son interlocuteur.

- Et donc ?



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est-à-dire que quand je vais voir un client je me fixe une limite parce que je sais que la fois d'après j'aurais autre chose à lui proposer et toujours dans cette même optique là.

- Mais quelque part si elle l'a développé c'est que c'était quand même présent en toi ? Et est-ce que tu sais, est-ce que tu analyse d'où ça peut remonter, est-ce que c'était comme ça quand tu étais petit par exemple.

- Ben j'ai pas été très bon à l'école.

- Oui mais pour autant tu n'étais pas curieux ?

- Sûrement j'ai fait pas mal de sports différents, j'étais un peu touche à tout mais je n'étais pas un expert dans un domaine.

- Et tu sais d'où ça te vient ça ?

- Oh c'est mon éducation.

- Tu penses ?

- Oui.

- Si tu devais terminer dans ton cursus..

- Et l'investissement.

- L'investissement, c'est-à-dire ?

- L'investissement, c'est-à-dire que je ne regarde pas au temps que je passe. Je ne porte pas de montre.

- Et pourquoi ça ? Et comment tu expliques ça ?

- Il y a un moment il faut vivre pleinement donc si il faut passer deux ou trois heures, je passerai deux heures ou trois heures pour le faire.

- Ton rapport au temps tu le qualifies comment ? Tu as un rapport au temps comment alors ?

- Très libre et en fin de compte euh c'est par rapport à mon intellectuel mais par rapport à des limites je veux dire bon.



http://doc.univ-lille1.fr

- Si tu devais identifier un obstacle à ton évolution professionnelle, à ton évolution aussi sur le plan de la formation, quel obstacle identifierais-tu, quel est ton plus gros obstacle ?

- L'obstacle au départ c'est d'avoir une formation initiale relativement basse, mon c »était…

- Et ensuite tu n'as pas rencontré d'autres d'obstacles que tu as pu identifier comme des obstacles.

- Non pas de véritables obstacles, non ou alors des obstacles après on prend toujours du recul pour le franchir…

- Oui par exemple qu'est-ce qui sur le coup peut apparaître comme un obstacle et qui finalement s'est révélé comme pas vraiment un ?

- Ben des obstacles tu vois ben d'être ici, euh c'est un obstacle !

- C'est-à-dire ?

- Ah faire, bon ben j'ai pas mon bac, niveau bac, faire un M1, bon on peut dire que ça peut être un obstacle, un M2 à l'IE on peut dire que c'est un obstacle, mais en fin de compte c'en est pas un.

- Et à chaque fois que tu t'es séparé de tes patrons, finalement tu es retombé sur tes pieds. Est-ce que tu as vécu à un moment donné ces séparations comme des obstacles, est-ce qu'à un moment donné tu as été pessimiste quant à ton avenir.

- Ben je me suis véritablement posé des questions, quand tu approches de la cinquantaine tu te dis bon là maintenant faut, jusqu'à cinquante ans mais je ne me suis pas posé de question. Là je suis en train de me dire je ne veux pas revivre une situation où je ne pourrais plus être le maître. Donc me retrouver dans cette situation ans 5 ou 6 ans il n'en est pas question. Donc je vais tout construire pour ne pas me retrouver dans cette même situation.

- Si tu devais identifier quelque chose qui a été un facilitateur. Quelque chose ou quelqu'un hein, une rencontre je ne sais pas.

- Un facilitateur ? Ben c'est toutes les rencontres, s'il y a une situation à prendre (.) c'est peut-être c'est aussi qui fait que euh ben je ne vais pas chercher trente six solutions à un problème, ben je prendrais celle qui me convient le plus. Donc



http://doc.univ-lille1.fr

je crois que ça mon facilitateur bon je ne vais pas me cloisonner à une seule orientation.

- Si tu devais penser aujourd'hui, imaginons que tu aies ton M2, on va faire cette hypothèse là, tu as ton M2, quels sont maintenant tes besoins en terme de formation ? A ton avis ?

- Il n'y en a plus ! Hé hé.

- C'est possible ! Ca peut-être ta réponse !

- Non, non ! Ce sera pas suffisant euh là je vais prendre mon M1 là, pour lui il y a différentes possibilités pour trouver une entreprise. J'ai trouvé une entreprise dans le commercial sur un secteur que je connais pas. Pourquoi continuer à apprendre quelque chose. Bon j'ai fait mon M1 quand j'étais dans une entreprise de bâtiment qui n'a rien à voir avec tout ce que j'ai fait précédemment.

- Oui mais c'est un choix.

- C'est un choix !

- Ben ça me permet d'élargir la cible euh d'avoir une vision beaucoup plus généraliste de toutes les choses. Euh je pense que quand j'ai quitté la région Est pour la région parisienne, je connaissais bien la distribution de l'Est de la France, les C…, mais je connaissais pas C…, A…, par qu'ils n'existaient pas dans l'Est de la France. De fait de venir dans la région parisienne me permettait de connaître A…, de connaître C… et d'autres enseignes.

- Autrement dit la formation là, imaginons que tu aies ton M2, tu pourrais repartir en formation et dans ce cas là le but ce serait ? D'ouvrir ? De quoi ? De..

- D'ouvrir sur des compétences additionnelles nouvelles. C'est pas forcément bon là je ne vois pas. Je ne ferais pas un doctorat ou un truc comme ça, ça c'est.. Enfin je dis ça pour le moment, mais c'est pas mon idée…

- Et pourquoi ?

- Aujourd'hui je me dirais plus un travail manuel etc. pour associer ces compétences sur un autre domaine.

- D'accord.

- Bon l'optique étant aussi que derrière c'est toujours la recherche d'un emploi.



http://doc.univ-lille1.fr

- Donc systématiquement le choix de ta formation…

- Pour orienter…

- Par rapport à la recherche d'un emploi. Et alors imaginons que tu sois en poste, la démarche est la même si tu es en poste, si tu es dans un emploi ?

- Là ce sera un développement interne au sein de l'entreprise soit un développement externe au sein de l'entreprise comme ça été le cas.

- Et ça doit déboucher sur une évolution, ce que tu considères comme une évolution ?

- Oui ! Qui n'est pas forcément une évolution salariale.

- Qui se situe donc si elle n'est pas au niveau salarial ? Elle se situe à quel niveau ?

- De l'ordre intellectuel.

- Et des compétences ?

- Et des compétences.

- Imaginons qu'aujourd'hui tu trouves pas d'entreprise, imaginons hein, et alors dans ce cas là qu'est-ce que tu dirais de tout ça, de cette formation, quel serait le bilan que tu pourrais tirer ? Dans quel état serais-tu ?

- Ben déjà je serais plus riche intellectuellement et il faut prendre les côtés positifs et puis ça me permettra de toutes façons euh, si je trouve pas d'emploi dans le secteur dans ce que je veux faire, ben ça pourra toujours être un tremplin. ça me servira de toutes façons…

- Pas forcément dans l'immédiat ?

- Pas forcément dans l'immédiat mais il y aura des possibilités à moyen terme ou à long terme et utile.

- Dernière question, quel a été le rôle de tes proches dans cette évolution ? Dans cette carrière entre guillemets professionnelle mais aussi dans le domaine de la formation.



http://doc.univ-lille1.fr

- Oh ben mes proches je dirais ma famille a été importante au départ, mes parents, mes oncles, mes tantes dans l'orientation dans le secteur commercial.

- Pourquoi ?

- Pourquoi, ben mes parents étaient commerçants, mes tantes étaient commerçantes, tous baignaient dans le secteur commercial. J'ai baigné dedans et je trouvais que c'était un secteur intéressant ? Ca c'était au départ, ensuite ben c'est plutôt complètement plus ou moins personnel surtout au sein de BN où ça été véritablement me trouver à moi même que j'étais capable et d'évoluer rapidement et là c'est sûr que ça été un investissement euh personnel important.

- Et la famille a suivi dans ce cas là ?

- Euh je l'avais mis de côté parce que j'étais, je me suis marié à trente ans mais dix années de boulot ça était de bosser, bosser, bosser ! Ensuite ça était la construction familiale qui a … , le cocon, peut-être un peu trop cocon mais bon, et puis des périodes de cassures qui a fait que je me suis orienté, c'est plus une orientation par rapport à moi même. Parce que je me suis aperçu en fin de compte que je travaillais pour les autres mais je ne travaillais pas pour moi-même non plus, donc un manque de satisfaction personnelle.

- Et cette cassure par rapport à ton parcours tu la situe à quel moment ?

- Cette cassure elle était à la deuxième partie, la moitié de K… à peu près !

- D'accord. Et là tu as l'impression que cette cassure a généré des choix ?

- Oui des choix oui !

- Autrement dit il y a un lien…

- Tout à fait !

- Entre les …

- Entre les orientations personnelles et les orientations professionnelles. C'est-à-dire que j'ai mis la société à un deuxième plan, à un deuxième plan. Après avoir mis la famille dans un premier plan, je dirais que c'était la société dans un deuxième plan.



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est ça, et est-ce qu'à chaque fois qu'il y a eu des cassures ça a correspondu chez toi à des choix importants, est-ce que tu peux dire ça, est-ce que tu as pu faire ça ?

- Pas forcément, pas forcément.

- D'accord.

- Prémonitoire peut-être…

- C'est-à-dire prémonitoire ?

- Euh si tu veux le fait était que dans ma tête ça changeait et que dedans trois ans après ça crée des bouleversements dans ma vie personnelle etc.

- D'accord.

- Sûrement qu'il y a eu des... mais je pense que ces mouvements intellectuels dans un moment où moi j'ai décidé de changer d'orientation ça eut une incidence sur ma vie personnelle et ma vie professionnelle.

- Mais tu ne sais pas si c'est anticipatoire comme tu dis ou si c'est est-ce vraiment par anticipation ? Est-ce que ce n'est pas en train de bouger ?

- C'était véritablement construit.

- ça tu ne l'identifies pas ?

- A mon avis c'est difficile de l'identifier.

- Et ça tu as l'impression de l'avoir vécu combien de fois dans ton parcours ? Ces moments que tu pourrais qualifier comme anticipatoires ? T'as l'impression que ça s'est reproduit plusieurs fois ?

- Oh ça c'est reproduit une bonne quinzaine de fois !

- Une quinzaine de fois sur tout ton parcours là ? Et ça a eu des conséquences ?

- Oui

- D'accord.



http://doc.univ-lille1.fr

- Ben je vais prendre par exemple le premier qui me vient. Il remonte à B…, B… je suis resté deux ans et demi euh à faire le secteur Oise Seine Maritime, si j'analyse différemment, deux ans et demi, au bout d'un an et demi je travaillais le matin et l'après-midi c'était grosso modo farniente. Euh à mon avis une lassitude que c'est vrai que je me suis mis à la recherche d'un autre emploi et c'est là où mon directeur commercial m'a proposé un nouveau challenge. Je suis parti faire ce challenge. ça peut paraître curieux !

- Non tu pense que ça paraît curieux …

- Par rapport à un mécanisme ou une situation qui se trouve euh sûrement que je réagis en fonction de cette situation et je l'anticipe.

- Et dans ta vie personnelle c'est la même chose ?

- Oui oui. Peut-être un peu trop d'ailleurs.

- Pourquoi un peu trop ?

- Ben c'est ce qu'on m'a reproché par exemple euh dans les tests psy à la fin.

- C'est-à-dire ?

- Euh que je prenais trop de pistes !

- Ah bon et ils voient ça comme un handicap ?

- Un handicap !

- Et ils l'expliquent ?

- Quelqu'un qui ne sait pas véritablement ce qu'il veut faire !

- Alors que pour toi ?

- Alors que pour moi c'est très clair !

- Et donc quand ils t'ont dit cela tu l'as vécu comment toi. Qu'on te dise peut-être que tu ne sais pas ce que tu veux faire ?

- Je n'ai pas compris, de l'incompréhension quoi. Et c'est marrant quoi. Pour moi..



http://doc.univ-lille1.fr

- Est-ce que tu as eu l'occasion de t'expliquer par rapport à ça ?

- Oui, oui. Ben quand je leur explique après pourquoi j'ai fait ça, parce que c'est vrai que quand tu me dis à la fin tu t'inscris à…, à l'I…, qu'est-ce que tu veux faire ?

- Alors est-ce que tu as quelque chose que tu voudrais dire par rapport à ton parcours, par rapport à la formation ou par rapport à autre chose avant de terminer ?

- Qu'est-ce que je peux dire, non je pense que j'ai déjà pas mal parlé…

- Ecoute tu as parlé une heure trois minutes et dix secondes, écoute je te remercie pour cet entretien !



http://doc.univ-lille1.fr

**Annexe 8-Entretien n°8**

Bonjour Nathalie, bon je m'appelle Claire, j'ai 41 ans je suis native de L… et je n'ai encore jamais quitté la région. Au niveau de ma formation initiale, donc j'ai décroché un baccalauréat série A3 donc littéraire options Arts plastiques en 1984. A l'époque deux pistes s'ouvraient à moi donc deux projets donc ce à quoi j'aspirais : une première piste était le professorat d'éducation physique et à l'époque l'entrée se faisait à l'université sur concours ou sur dossier et l'autre piste puisque j'étais sur une filière Arts plastiques j'étais intéressée également par des études ingénieur paysagiste. L'entrée à l'école de V… était également sur concours.

- Juste après le bac ?

- Après le bac, tout à fait, entrée directe, c'était sur concours. Il s'est trouvé qu'étant à l'époque sportive de haut niveau et ayant aussi décroché un bac avec mention assez bien j'ai pu entrer directement à l'université UFR-STAPS puisque ces deux critères faisaient partie des critères d'entrée directe. C'est comme ça que j'ai démarré les études de professeur d'éducation physique. Alors la pratique physique à haute dose qui est un rythme assez lourd à gérer a fait que j'ai véhiculé des gros soucis articulaires au niveau du dos et des genoux. Après quatre mois d'arrêt en fin de DEUG j'ai décidé d'arrêter. J'ai fait la bêtise on va dire de ne pas valider mon DEUG puisque je ne ma suis pas présenté aux dernières UV que je devais passer aux sessions de septembre. Mon DEUG n'a pas était validé. Dans le même temps je savais que derrière j'avais un parachute qui peut s'ouvrir parce que quand j'étais étudiante j'ai travaillé à de nombreuses reprises aux vacances d'été, de Pâques dans des magasins de sports, j'ai gardé un contact avec un magasin dont je savais que la vendeuse, la vendeuse principale allait partir donc j'avais le secret espoir de quitter l'UFR avec cette opportunité là. L'opportunité ne s'est pas déclenchée immédiatement puisque j'étais à l'UFR-STAPS en septembre 1986, oui c'est ça 1986, je ne suis entrée chez l'I…, magasin de sports en février 1987. Donc j'avais en ligne de mire, je savais que je partais pas tout à fait sans rien même si ça n'était pas sûr non plus donc j'avais cette opportunité d'intégrer un magasin. Donc entre le temps où j'étais à la fac, la rentrée universitaire avait lieu en octobre 86 et le lendemain où j'ai intégré le magasin de sports en février 87, je suis restée à ne rien faire, ce n'étais pas dans mon tempérament et en fait j'ai travaillé en télé prospection chez les cuisine V… à L…, c'était mes premières armes dans le secteur commercial, j'ai commencé à constituer un carnet d'adresses, un carnet de rendez-vous pour .., j'avais pas envie de continuer ça, c'est quelque chose d'assez difficile et surtout rébarbatif donc le poste auquel je pensais s'est confirmé puisque je suis rentrée en février 87 dans un magasin qui est situé à Ronchin, un petit magasin, un indépendant dans le sport. Alors ça c'est le début



http://doc.univ-lille1.fr

d'un parcours commercial qui va s'échelonner sur 17 ans. Je me suis appuyé dans un premier temps sur … Mon parcours sportif et mes premières expériences de jobs étudiants, j'ai travaillé à la fois dans ce magasin et un autre magasin sur Lille et j'y suis resté trois ans, donc jusque 1988. J'ai appris sur le tas à la longue, j'ai également…

- Tu dis que tu as appris sur le tas ?

- Parce que je n'avais pas de formation vente donc … idem sur tout ce qui est présentation marchande en fonction de la saisonnalité tout ce qui est étalage et puis comme je suis quelqu'un de très curieux, qui aime apprendre, qui est intéressée par la prise de commande et de fil en aiguille en fait j'ai adhérer à ça .. Sur trois ans de temps j'ai acquis un certain bagage au niveau de la tenue d'un magasin et pour tout ce qui est relation avec les fournisseurs, les représentants qui me présentaient les collections qui ont fait que j'ai décidé de quitter cet emploi parce que c'est vrai que on se rend bien compte parce que j'avais fait le tour de la question, qu'il n'y avait pas d'évolution possible, c'était une toute petite structure et il n'y avait pas d'avenir possible. Donc c'est P… à l'époque qui représentait les magasins chez N… qui me disait chez … Ils recherchent des responsables de magasins, envoie ton CV. Et c'est comme ça que j'ai postulé pour une chaîne de sports qui est une chaîne de magasins spécialisés en chaussures de sports et que je suis entrée, que j'ai quitté cet indépendant, je suis entrée dans cette chaîne en .., ça devait être à peu près en février 90 et j'ai été embauchée pour lancer le magasin de … Donc sur ce magasin j'ai participé aux embauches, à l'implantation etc. C'est un magasin qui a très, très vite fonctionné atteint ses objectifs, je connaissais extrêmement bien la zone de chalandise, j'avais aussi une équipe performante que j'avais recrutée et c'est un exemple dans lequel je me suis aussi rapidement ennuyée donc en parallèle de ça, j'avais une expérience aussi sur la prise de commande, je faisais partie d'un comité restreint de responsables de magasins qui participaient justement au référencement. De même que je m'impliquais au niveau de la communication interne puisque à l'époque ils ont mis en place un communiqué interne et c'est particulier … A l'époque on était dans une chaîne essentiellement des hommes qui étaient responsables de magasins, j'ai mis en place à l'époque toute une, j'ai transmis en fait.. alors j'ai réussi à obtenir une formation d'étalagiste à S… de R… dont l'objectif était de transmettre au reste de la chaîne cette sensibilité que j'avais pour la présentation marchande, essayait par cette formation au S…, et à partir de là j'ai imaginé, j'ai mis en place des livrets d'accompagnement, c'est un peu des livrets didactiques entre guillemets où j'expliquais en fonction de la saisonnalité annuelle ou événementielle, parce qu'il y avait une campagne événementielle par mois, comment, quels produits choisir, quels produits mettre en avant, comment avec des photos en appuie, les techniques d'étalage on va



http://doc.univ-lille1.fr

dire et j'ai fait ainsi un tour de France systématiquement de formation de mes collègues.

- Cette formation était courte, elle a été financée par ton entreprise ?

- Tout à fait, c'est quelque chose, c'est pas moi qui ait demandé je veux faire cette formation S…, elle m'a été proposée parce que c'était en cohérence avec quelque chose que je pouvais apporter à l'entreprise, ils ont compris qu'il y avait quelque chose qu'ils pouvaient exploiter chez moi, c'est peut-être cette sensibilité à la présentation marchande, il fallait quand même l'asseoir, bon moi ce que je savais faire c'était ce que j'avais appris enfin, découvert par moi-même chez, là où j'ai bossé avant, il fallait .. Par des techniques réelles de présentation marchande, d'étalage pour la transmettre à d'autres. Il y avait à la fois une envie c'est-à-dire sortir de mon magasin, de son train train, de faire autre chose, d'apporter à l'entreprise et de … Donc ça, ça a été une grande aventure, une grande aventure de formation aussi quelque part parce que transmission de savoirs à d'autres mais c'était pas suffisant, il y a eu un événement personnel qui est intervenu puisque j'étais enceinte et j'ai accouchée en 1992, en août 92 et à cette occasion là moi j'ai réaffirmé de dire moi je m'ennuie dans mon magasin, si je m'occupe du journal, si je m'occupe des vitrines, si je m'occupe de là, j'ai besoin de faire autre chose. ; donc à l'issue de mon congé maternité dès que je suis revenue, on m'a proposé un magasin beaucoup plus important, le magasin phare de la chaîne à l'époque, le magasin de la place Rihour à Lille, mais magasin qui avait beau être phare il était en difficulté donc il y avait un réel enjeu, remettre tout à plat, remonter le chiffre d'affaires.. Donc ça était à nouveau j'ai réussi à solutionner pas mal de choses, à remonter, à faire baisser la démarque, à reconquérir de la clientèle, à améliorer la présentation marchande, à épurer tous les nanars, ce genre de choses, mais assez rapidement au goût de la direction, ce qui fait qu'on m'a adjoint un deuxième… On nous a demandé de prendre la responsabilité du magasin en tandem, deux responsables de magasin pour une structure qui comptait à l'époque quatre vendeurs temps complet plus après la flopé de stagiaires école qu'on prenait. Et évidemment c'était la porte ouverte à de gros soucis parce que sur une petite structure comme ça on ne peut pas être une direction à deux têtes et ils ont souhaité faire jouer la close de mobilité sur une ouverture de magasin en Normandie parce que j'avais une close de mobilité dans mon contrat donc on a réussi fin 93 je refuse cette close de mobilité en narguant que mon mari le salaire principal, il était à l'époque chef de vente chez R…, il travaillait sur V…, que je n'avais aucune intention de partir sur la Normandie. J'ai été licencié pour non respect du contrat de travail. Alors pour la petite histoire, ça était aux prud'hommes et ça était jugé en ma faveur puisque moi j'avais un dossier béton qui montrait que je donnais toute satisfaction à mon employeur et que ce déplacement en Normandie était absolument pas utile… Donc ce qui fait que je quitte C… en 93 et que je me



http://doc.univ-lille1.fr

retrouve au chômage. Donc c'est le début d'une remise en question, je me suis dit à l'époque qu'est-ce que je sais faire, ben qu'est-ce que je sais faire je sais faire du commerce, vers quoi je vais me tourner, vers les postes de responsables de magasins, c'est-ce que je sais faire ! Donc je commence à prospecter, à aller à des entretiens que ce soit dans le milieu du sport ou le milieu du prêt à porter puisque chez l'indépendant il y avait aussi du sportwear, j'ai travaillé sur.. Donc je peux viser cette dimension là…etc. Et je me rencontre au fil des entretiens, même si dans un an et demi à l'époque en 92, moi je me rencontre que je ne peux plus travailler comme ça, dans les galeries marchandes c'est du 20H00, fermeture client, je ne veux plus. ; il faut que je trouve quelque chose de plus confortable à plus forte raison que mon mari n'est absolument pas disponible du lundi au samedi avec des horaires de fou, donc j'ai continué à aller à ces entretiens, plus je passe ces entretiens plus je me dit c'est pas possible, je ne peux pas continuer, on va jusqu'à une proposition du réseau G…, EuraLille est en construction à l'époque, G… me propose la responsabilité du rayon textile, il faut que je refuse le contrat parce que à l'époque on me dit c'est disponibilité, inventaire à 5H00 du matin enfin bref c'est pas possible ! Et c'es là que je me dis il faut que je reprenne une formation pour capitaliser ce savoir faire, ce que j'ai appris au niveau commercial et basculer dans un univers, alors moi j'appelle ça sédentaire, c'est pas tellement le mot parce que en magasin on est sédentaire, mais l'univers de bureau donc, avoir un aspect commercial mais en bureau. Et donc je me tourne vers les ASSEDIC, ça relève d'eux puisque je suis demandeur d'emploi. On me donne le feu vert pour suivre éventuellement pour décrocher un budget et à l'époque ce que je trouve puisque c'est moi qui le trouve, c'est l'ANPE qui le propose c'est une formation d'assistante de direction au niveau du S… de Roubaix.

- Et comment vous avez trouvé ça ?

- Avec le recul j'avoue que je ne sais pas, je en sais plus, je pense que je me suis tournée vers le S… puisque j'avais fait cette formation au niveau du S… dans l'étalage dans mon esprit ce qui s'est passé c'est que je me suis dit je veux basculer en bureau or à l'époque c'est toujours pareil il y avait une montée en puissance de la bureautique, donc tout ce qui était outil W…, E… etc. Or moi même si en magasin, je travaillais sur Internet en informatique je n'avais pas de connaissances informatiques donc j'ai fait enfin quelque chose à faire avec le recul j'ai pas réfléchi, j'ai focalisé sur cette formation informatique ce qui m'a entraîné vers cette formation d'assistante de direction que j'ai eu … bureau, informatique, assistante entre guillemets. Avec le recul non c'était pas ça que j'aurais du faire, j'aurais du prendre une formation commerciale pure.

- Et pourquoi vous analysez ça comme ça ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Alors en y répondant ça m'oblige à aller plus loin et en fait ce qui me fait dire ça c'est que après par la suite sur d'autres entretiens professionnels même si ce que j'ai fait m'a permis de rebondir c'est pas un problème, mais à un moment donné j'ai croisé des employeurs potentiels qui m'ont dit pourquoi vous avez choisi cette formation là et vous auriez du, vous auriez du faire une formation commerciale. Donc c'est vrai que… Mais cette formation d'assistante de direction, malgré tout il y avait quand même un module marketing.. Il avait de la gestion financière, il y avait de l'anglais commercial, il y avait des choses, il y avait du droit du travail que j'ai pu réinvestir après par la suite mais c'est vrai que ce n'était pas idéal pour continuer à viser le poste de manager notamment auprès de la grande industrie etc. A l'époque c'était je reste globalement décembre 93 et le moment où on entérine cette formation il se passe 6 mois, c'est rien du tout donc j'entérine cette décision au cours de l'été donc on est en 94, je démarre la formation S… septembre 94 jusque juin 95. Donc c'est une formation que j'ai choisie, peut-être mal choisie, j'ai peut-être pas non plus été très bien conseillée par l'ANPE, quelque part, moi avec le recul je me dis ils ne font pas assez leur travail, ils ont juste rempli un dossier et accéder à une demande de financement mais finalement avec le recul ils ne sont pas allés plus loin dans le conseil. Je pense qu'ils n'ont pas creusé le projet professionnel, alors c'est vrai qu'il n'était peut-être pas très clair pour moi mais bon les choses se sont passées comme ça. Donc j'entre au S…, c'est une formation d'assistante de direction, j'ai parlé rapidement des modules qui étaient porteurs, rapidement euh…

- Comment vous l'avez vécue cette formation ?

- Alors c'est ce que j'allais dire, très, très rapidement il s'est trouvé que j'étais en décalage puisque moi je me suis retrouvé avec un groupe d'une vingtaine de jeunes femmes, jeunes filles qui étaient vraiment issues du milieu secrétariat soit avec une formation inférieure à celle du secrétariat ou une formation en échec dans une filière classique de l'Education Nationale soit des gens qui avaient une expérience et qui venaient essayer d'aller un petit peu plus haut et donc en terme de culture, d'état d'esprit je ne vais pas dire que j'étais à un niveau au-dessus c'est pas ça mais j'ai tout de suite aussi était le vilain petit canard qui ne pensait pas comme les autres, qui pensait éventuellement plus vite, qui avait une autre conversation évidemment puisque j'avais déjà cette dimension commerciale qu'elles n'avaient pas et puis aussi une envie forte de réussir parce que ça c'est une chose qui fait partie de moi qui était assez sportif, cette envie de réussir d'aller plus loin qui s'est traduit rapidement par des résultats nettement supérieurs aux autres. Donc je me suis retrouvée en marge pour toutes ces raisons du groupe avec aussi beaucoup de difficultés à le vivre ben on me le faisait bien sentir dans les rapports et je suis sortie, au niveau de ce concours ça était une réelle surprise parce que je suis sortie major avec une moyenne de



http://doc.univ-lille1.fr

17.34 à l'époque aussi. Donc j'avais les félicitations je dois dire, la reconnaissance du corps enseignant entre guillemets et d'un autre côté pas de reconnaissance du côté… C'était un peu frustrant je dois dire. Par contre ce qui est sûr c'est qu'à la fin de cette formation, ces 9 mois, les 8 premiers mois sont vraiment en cours, on balaye toutes les unités d'enseignement avec aussi des validations, des examens sur table e à l'issue de la formation on avait 1 mois d'immersion en entreprise et ce mois d'immersion j'avais choisi de le faire chez Alcatel mobile France qui est une filiale à l'époque du groupe Alcatel Alsthom, j'avais réussi à décrocher une mission d'assistante de direction et donc il fallait remettre à plat des tableaux de bord, enfin en remettre à plat parce qu'il y avait un changement de logiciel et aller plus loin dans la démarche donc ça m'a conforté dans mon choix, je me suis dit là Claire tu ne t'es pas trompée, le stage s'est très, très bien passé, j'avais réussi à remplir ma mission, j'ai réussi à appliquer ce que j'avais vu en formation et j'avais aussi une reconnaissance professionnelle puisque tout ce que j'avais écrit, imaginé, élaboré allait être poursuivi, être utilisé par la suite donc ça c'était une première victoire, je me suis dit j'ai ait un choix professionnel e ma formation à priori c'est bien partie et on va dire ça c'est confirmé par la suite puisque cette formation se termine en juin et toujours par tempérament je ne veux pas rester à rien faire, je décroche une annonce au S… pour un job d'été d'un mois donc en juillet tout de suite dans la foulée dans une agence de communication qui cherchait à remplacer son assistante qui faisait l'accueil et l'assistanat direction, donc je la remplace pour un mois en juillet et à l'issue de quoi, ils sont tellement content qu'ils me disent écoutez Isabelle, qu'est-ce que tu fais nous on a un job pour toi. Et c'est après que je reste dans cette agence de communication spécialisée en packaging sur Villeneuve d'Ascq sur un poste d'assistante.. Alors le libellé à l'époque c'était assistante commerciale puisque je devais assister la personne qui gérait tout… Il y avait une partie de mon travail qui était aussi le suivi du directeur de la boite et aussi du temps c'est pareil la façon dont je me suis impliquée dans les dossiers je remplissais quasiment le boulot d'une chef de pub junior puisque j'allais en clientèle chercher les breafs, je débriefais à l'interne le studio, la partie créative, je faisais l'interface avec la fabrication et l'interface externe avec les fabricants pour lesquels on faisait les packaging des produits pour Castorama. Donc un boulot très intéressant qui montrait aussi que globalement j'arrivais à manier mes nouveaux enseignements et la dimension commerciale parce qu'il y a toujours une dimension commerciale, c'est pareil en tant que prestataire… A l'époque l'agence de com. quand j'y suis entrée je suis arrivée à un moment où ils étaient en recrutement fort, il faisait entrer des chefs de pub etc. et l'expansion a été un petit peu trop rapide, mal maîtrisée je pense, plus au-delà de ça un client très, très important qui laissait à l'époque deux ardoises considérables, des ardoises chiffrées à cinq zéros, c'était plus de trois cents mille francs à l'époque et c'est ce qui fait que ça a mis à mal l'entreprise donc j'y suis entrée en juillet 95 et j'ai été licenciée économique en .. Je ne sais plus



http://doc.univ-lille1.fr

exactement en 96 donc ça devait être en juin, donc j'y suis restée un an, j'ai fait partie de la charrette complète, quand je dis de la charrette complète : une agence qui faisait 20 personnes, l'agence s'est retrouvée à 3 personnes c'est-à-dire qu'ils ont sabré la fabrication, partie créa, ils n'ont gardé que la tête c'est-à-dire la direction et deux commerciaux, après ils ont pris le partie de tout externaliser. Donc ce qui veut dire que je me retrouve à nouveau au chômage bien malgré moi donc en 96, donc entre temps en juin 96 je suis obligée de faire un petit retour en arrière en février 96, mon mari qui était toujours à Valenciennes chez.. P..., ça c'est important parce que …nationale, on lui dit tu va prendre la direction des ventes à la succursale d'Evreux en Normandie. Donc on … C'aurait pas pu arriver avant donc ce qui veut dire que lui en février 96 il était déjà sur Evreux, nous à l'époque on avait une maison dont on était propriétaire, on l'avait mis en vente, je me retrouve licenciée en juin 96 donc à l'époque lui il faisait la navette donc j'ai dit ben c'est pas grave, il vient d'être muté, il a eu ses trois mois, il est dans le poste, il est confirmé, je ne cherche pas de travail sur le Nord, de toute façon le temps que la maison soit vendue, j'irais en Normandie, je commence à prospecter en Normandie, je me rapproche de l'ANPE d'Evreux. La maison est vendue en décembre 96, moi je ne pense pas au chômage mais pas dans le Nord sans être en Normandie mais j'avoue je ne suis pas très… Avec aussi dans la tête dans le pire des cas à l'époque je faisais aussi beaucoup de travaux manuels, j'étais encore très manuelle, c'est ma formation Arts plastiques qui s'exprimait à l'époque, je m'étais dit dans le pire des cas, en Normandie si je ne trouve pas de boulot peut-être que je créerais un truc, enfin des projets comme ça. Donc la maison est vendue en décembre 96 et la c'est le coup de tonnerre parce que la maison est vendue e mon conjoint me dit et ben toi tu restes ici moi je pars en Normandie tout seul, on se sépare. Donc en décembre 96 je suis à la rue, j'ai pas de boulot et je me retrouve avec ma gamine qui a quatre ans. Donc là il faut réagir très, très vite, je cherche un job et je décroche en fait un CDD d'assistante de direction dans une société qui est spécialisée en tété. ; Donc là je reviens quelque part je m'appuie sur ma connaissance, l'univers de la télé prospection, ma petite expérience de quelques mois mais qui fait que, mon expérience d'assistante commerciale de direction universelle et variée avec tout ce qu'elle a pu avoir de bon, et donc je prends ce CDD il fallait bien que je réagisse. Alors c'était sans espoir parce que je savais que c'était un CDD mais il fallait me remettre rapidement en selle et dans le même temps je retombe sur quelqu'un que je n'avais pas vu depuis des années, à l'époque c'était une relation professionnelle et il est devenu mon conjoint actuel. Il y a des choses qui sont assez curieuses, qui s'emmêlent, les choses vont très, très, vite…

- Et ça c'est à quelle époque là ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Donc là on est début 97, mon CDD d'assistante de direction cours de fin décembre, du 23 décembre 96, il se termine en décembre 97, oui c'est ça, dans le même temps je retombe sur cette personne que j'avais connu professionnellement, j'avais pas vu depuis des années, je l'ai rencontré à Auchan au rayon yaourt. Donc on se met très rapidement ensemble, je tombe enceinte de mes jumelles, donc mes jumelles naissent en mai 98 et en fait entre la fin du CDD dans cette société marketing et les premiers mois de ma grossesse je fais des intérims. Je bosse notamment pour A… et rapidement je suis fatiguée et très, très mal, ce que ma grossesse génère, donc je suis obligée de m'arrêter de travailler et donc il y a un trou entre guillemets jusqu'à la naissance de mes jumelles puisque je suis astreinte à rester à la maison. Donc mes filles naissent en 98 e je prends un congé parental pour commencer à les élever et puis en fait ça ne va pas du tout se passer comme ça parce que la personne pour qui j'avais travaillé dans l'agence de communication, la personne chargée du dossier C…, à l'époque qui n'était pas salariée de cette agence de com., il était consultant externe, il avait déjà sa boite, donc il travaillait avec cette agence de com. de façon externe, il me rappelle en septembre 98, il me dit vous savez Isabelle, je suis ravi de la façon dont on a travaillé ensemble pour C…, moi je t'offre mon bisness, moi j'ai besoin de quelqu'un pour me seconder, pour travailler avec moi. Et c'est comme ça que je reprends mon bâton de pèlerin fin 98 alors que j'avais pas du tout prévu les choses, j'avais pas anticipé en terme de garde d'enfants etc.

- Donc là ça se passe environ à quel mois ?

- Alors on a mis deux trois mois pour se caller parce qu'il est entré en contact avec moi en septembre 98 et je démarre pour lui décembre 98. Le temps de me retourner, de trouver une organisation que je n'ai pas trouvée d'ailleurs, c'est mes beaux parents qui prennent en charge les enfants puisqu'on trouve pas deux places de crèche ou d'assistante maternelle comme ça et donc je redémarre fin 98 pour une société qui s'appelle Ré..conseil qui est basée à M… qui est un cabinet conseil tourné vers la grande distribution et qui à l'époque a un client qui s'appelle E… qui est un distributeur de produits de jardins, de produits de sécurité auto et de produit de décoration plâtre et mon job à moi est de travailler exclusivement pour être conseils et pour ce client sur tout le suivi commercial, les relations commerciales avec les enseignes que ce soit B…, … L…, toutes les enseignes de la grande distribution quelle soit bricolage, décoration ou ayant trait à l'automobile. Donc ça, ça démarre fin 98, à l'époque je travaille à temps partiel, je suis sur un contrat 20 heures par choix. C'est encore une petite structure, en terme de formation la formation ça n'existe pas, je veux dire que je fais juste de la mise en place de la formation un progiciel puisqu'on met en place un outil informatique, c'est la seule formation que j'ai à l'époque et tout va bien jusqu'en 2000 où en 2000 il y avait un projet d'association de ces deux



http://doc.univ-lille1.fr

sociétés qui ne se fait pas à la dernière minute, qui capote et donc en 2000 il y a une séparation, une rupture radicale puisqu'on perd ce client E... Donc ça pose un réel problème parce que ben moi dans l'activité qui était en liaison client, c'était aussi en terme de chiffre d'affaire je ne sais plus exactement mais quasiment au moins 80 % de l'activité de la boite et donc plutôt que de perdre mon boulot j'ai dit au gérant moi j'accepte de continuer l'aventure, j'accepte de passer à 12 heures par semaine, et pour ne gagner plus rien du tout, une misère, pour reconstruire la boite avec toi, pour prospecter, j'avais déjà des contacts à l'époque, j'avais déjà fait des salons avec lui, lui chercher des nouveaux contacts, des produits. A aujourd'hui la démarche on la connaît, même si toi t'es plutôt sur les conseils aujourd'hui on peut refaire la même chose, chercher des produits pour les commercialiser auprès des distributeurs. Et puis le souci c'est quand fait la personne n'a pas réellement joué le jeu, elle m'a fait croire qu'elle jouait le jeu mais elle ne jouait pas le jeu donc moi j'ai fait un sacrifice financier parce que dans le même temps la personne en fait a monté le projet d'ouvrir une agence immobilière dans le sud ouest donc je me suis retrouvée toute seule comme figurant dans le Nord à M… à me démener comme un beau diable, à travailler à distance avec cette personne qui entre temps en plus a eu un accident grave de voiture jusque.. Rien n'avançait en fait, on avait beau prendre des contacts, on avait beau prendre des .., pendre des choses, ça n'aboutissait pas, il n'y avait pas de répondant, le chiffre d'affaire ne décollait pas et c'était pas que de mon ressort, je me disait à un moment donné c'est pas moi la gérante donc il y a des choses qui n'étaient pas de mon ressort. Donc ça a traîné comme ça jusque septembre 2001. En septembre 2001 j'ai dit Didier il y a un problème, je ne peux pas continuer comme ça, je demande une augmentation de salaire, quand je dis une augmentation de salaire c'était callée sur l'inflation de 4 %, alors que j'avais pas été augmentée depuis mon embauche, il a refusé, je lui ai dit écoute tu ne répond pas à mes mails, ça me met en porte à faux avec les gens que je contacte etc. donc la tension monte, fin 2001 la décision est prise dans ma tête de quitter l'entreprise donc je commence à prospecter et c'est comme ça en fait que j'aboutis en fait que je rentre chez E… en mai 2002, E… en fait c'est E…, c'est une agence qui est basée sur R… qui est spécialisée en marketing relationnel, je retouche à des univers un peu, qui touche et à la com., univers commercial, les clients sont aussi les clients de la grande distribution, bricolage ou d'autres secteurs, donc déjà je connais le fonctionnement, les relations centrales, magasins etc. Ils font du marketing relationnel, il y a un pôle de saisie et un pôle  en tant qu'assistant de direction, j'en connais certaines finesses et en expérience dans le télémarketing, un an tout au plus mais il y a des clefs qui me permettent d'entrer chez E… en tant que responsable dans ce centre de contacts intégrés pour prendre la direction d'une équipe de douze personnes. Donc je claque ma démission chez R… pour entrer chez E…, ce qui tourne mal et on se retrouve aux prud'hommes..



http://doc.univ-lille1.fr

- Parce que vous avez donné votre démission ?

- C'est compliqué parce que les relations s'étaient envenimées, on était entré dans un jeu d'envois de recommandés en disant D… tu ne réponds pas à mes demandes, tu m'empêches de travailler, je suis montée au créneau là dessus, c'était justifié preuve à l'appuie, il ne répondait pas, il n'a pas répondu à mes recommandés jusqu'au jour où j'ai dit moi je m'en vais, je te rends les clefs moi je m'en vais. Puisque tu ne réponds pas à mes demandes, tu es contraints, je ne peux plus travailler donc je quitte mon travail et donc j'ai envoyé un recommandé et donc un mois après il a réagit en me disant abandon de poste c'est comme ça qu'on s'est retrouvé aux prud'hommes. Pour la petite histoire j'ai gagné. J'ai toujours des dossiers, ben je veux dire que je ne suis jamais dans mon tort et j'ai toujours des dossiers donc mais il y a toujours un risque mais dans mon cas c'était de toute façon une possibilité à l'époque de plaider le harcèlement moral puisque j'étais seule dans un bureau sans consigne de travail, sans réponse à mes demandes, c'était vraiment… En plus à un moment il m'avait retiré mes dossiers, enfin physiquement je n'avais plus mes dossiers, ça devenait compliqué, donc moralement c'était l'enfer. Donc moi je passais mes journées complètes à surfer sur Internet, j'avais plus rien à faire, plus être en porte à faux avec les fournisseurs qui disaient bon Isabelle, on n'a pas de réponse moi j'appelais D…, les gens appelaient D… qui ne répondait pas. Donc je rentre chez E… ce centre de contacts intégrés. Donc ça se passe super bien, en fait j'arrive à remettre à plat une équipe qui était complètement très mal en point, démotivée. Je mets en place des outils de suivi parce que le gros problème de l'entreprise c'est qu'il n'avait aucune lisibilité sur la rentabilité de ce service, donc il fallait savoir et ce qu'il le gardait ou et ce qu'il ne le gardait pas. En terme de prestation marketing c'est aussi de la … De création c'est-à-dire sur des propositions de mailing des choses comme ça, d'opérations commerciales, c'est aussi eux traitaient tout ce qui est aussi impression e mise sous plis et après il y a tout le travail d'incrémentation des bases de données donc ça c'est pour la saisie à la limité il fallait que je fasse le choix de tout externaliser, nous on travaillait avec des prestataires, il un rôle… Comme c'était du marketing relationnel il fallait travailler sur la mise en place de cartes de fidélité et donc quelque part sur des propositions de conseil, il fallait être capable de dire et bien vous savez nous on peut assurer la prestation de A à Z. D'où la raison d'être de ce centre de contacts. Mais le problème c'est qu'il n'avait pas d'idée sur la rentabilité ce qui est quand même incroyable puisque ils faisaient çà depuis plusieurs années donc moi j'ai mis en place des outils pour recueillir toutes les informations pour évaluer la charge de travail et aussi mettre en corrélation avec le coût des opératrices. Donc j'au été amené à déterminer des rendements comme ça donc c'est allé très, très loin et puis j'ai eu de la malchance parce que j'avais depuis quelques années avec mon conjoint envie d'une quatrième et on peut dire que la grossesse est arrivée un peu vite au goût d'E… puisque c'est



http://doc.univ-lille1.fr

vrai que j'étais depuis 6 mois en poste et je me retrouve enceinte. Donc je leur annonce ça, ils ne sont pas très contents c'est clair et se pose le problème qui reprend le flambeau en mon absence. Donc là moi je leur propose, un d'écourter mon congé maternité puisque je suis cadre, j'estime que c'est mon devoir de le faire, pour ne pas mettre en difficulté le service à plus forte raison que j'ai une emprise sur l'équipe, d'écourter le temps que je suis absente de travailler à distance puisque toute l'informatique ça pose aucun problème et ils n'ont pas choisi cette option là. Ils ont choisi de faire appel à un contrat, alors se pose le problème du contrat, moi j'ai dit il me faut un CDD. Eux me disent non c'est pas possible parce que ce poste là c'est un poste cadre il faut un CDI. Donc juste avant de partir je pars en congé maternité, c'est quand, j'ai accouché en avril donc j'ai du partir en février ou en mars, quelque chose comme ça, donc déjà en janvier on était sur ce recrutement là donc il y aura un problème à mon retour si vous embauchez un CDI. Non non t'inquiète pas, donc je pars en congé maternité la tête très zen, je reviens à l'issue de mon congé maternité en septembre, la personne est à mon poste et je me retrouve en fait, j'avais donné toutes les clefs, toutes les pistes ce sur quoi il fallait travailler, entre temps on a eu un changement de manager, qui manageait à l'américaine c'est-à-dire que moi j'avais des responsables hiérarchiques mais il n'empêche qu'on est quand même suivi par un manager, en l'occurrence c'était l'un des directeurs associés, parce qu'ils étaient 5 directeurs associés et moi, pendant mon congé maternité le manager avait changé ce que je ne savais pas et la manager qui suivait la responsable du centre de contacts, elles étaient deux ans le centre de contacts avait donné l'aval à l'autre personne. Quand je reviens en septembre je ne retrouve pas mon poste puisque évidemment elle a les choses en main et me fait tout pour me pourrir la vie c'est-à-dire me donne pas les moyens de travailler. Il se passe un mois puisqu'effectivement eux ils ont joué la montre puisque pendant un mois j'étais encore protégé, moi j'ai commencé à m'énerver puisqu'on est rentré dans un cercle entretien dispute recommandé et c'est pareil on m'a demandé de partager mon poste donc deux têtes pour un service debout donc rebelote, moi j'ai dit que ce n'est absolument pas justifié, à l'époque ils étaient en train aussi de resserrer les boulons, ils mettaient deux têtes cadres sur un poste qui génère tant avec 12 personnes c'est absolument pas justifié en terme de rentabilité le problème et moi j'ai dit en plus le partage des tâches était à mon détriment c'est-à-dire qu'on me refilait tous les trucs pas agréables, pas intéressant alors que la personne qui avait tout piloté, tout mis tout en place c'était moi.. Donc je n'étais pas du tout d'accord avec ce choix là et donc on s'est retrouvé, évidemment ils m'ont dit ben tu refuses de travailler, non je ne refuse pas de travailler je veux mon poste, donc on s'est retrouvé en fait en situation de conflit encore une fois, donc ça a pourri, c'était en novembre 2003 et ça s'est terminé par une transaction. Donc officiellement par un licenciement, mais dans les faits par une transaction et donc je quitte définitivement l'E…, je suis libérée de mon préavis, je quitte l'E… en novembre 2003, et libérée



http://doc.univ-lille1.fr

définitivement de l'entreprise en 2004 et c'est comme ça en fait toujours par formation interne, bien sûr, et c'est comme ça quand début 2004, il m'est proposé un bilan de compétences qui s'appelle un BCA par l'ANPE. Chose que j'accepte très volontiers. Alors que j'avoue que j'arrive pas à me souvenir si c'est moi qui l'ai sollicité ou si c'est eux qui me l'ont proposé sachant qu'à l'époque dans la négociation avec l'E… j'avais essayé quand même de monnayer un bilan de compétences par un organisme extérieur, chose que j'avais pas réussi à obtenir. Parce que la transaction a été aussi épique, il a fallu que je asse appel à un avocat pour blinder le truc. Donc je pense que je l'avais en tête mais qu'à l'époque la proposition de l'ANPE et d'ailleurs c'était dans les pratiques systématiques, ça devait être un peu de cet ordre là ! Donc j'effectue un BCA au C… à L…, donc je n'ai pas choisi mon prestataire, il m'a été imposé par l'ANPE.

- Est-ce que c'est toujours comme ça ?

- Alors logiquement sur le bilan de compétences, c'est la personne qui doit faire le bilan qui doit logiquement faire la recherche et qui doit aussi valider, il peut y aller il y a toujours un premier entretien et il peut dire j'accepte ou je n'accepte pas suivant comment on sent les choses. Maintenant avec l'ANPE je pense que c'est un petit peu différent je pense qu'il y a des accords des agréments mais je pense, mais à l'époque je ne savais pas non plus, ben j'aurais peut-être pu dire ben non ce truc là je ne le sens pas avec cette personne là. C'est quand même un rapport assez particulier, avec la personne qui reçoit il faut être en confiance. Donc je démarre ce bilan de compétences en février 2004, donc c'est un processus qui dure je ne sais plus combien trop de semaines et chose étonnante, il y a trois choses qui émergent qui étaient plus ou moins conscientes chez moi, la première c'est parmi mes centres d'intérêt c'est être au contact avec un public, ça c'est absolument pas une révélation, ça je le savais depuis longtemps, j'avais besoin effectivement de ne pas travailler isolée, j'avais besoin d'un contact soit interne soit externe donc ça c'était la première chose, la deuxième chose c'était le fait d'animer, donc c'était pas complètement une révélation puisque en tant que manager on anime des hommes entre guillemets, j'ai toujours été dans une dynamique effectivement d'apporter des choses ou même des.. Quelque part.. sur des projets par contre la vraie révélation c'était l'idée d'aider et de transmettre, transmettre des savoirs et c'est suite à ce bilan que j'ai pris conscience que oui c'était quelque chose que j'avais fait de façon empirique depuis de nombreuses années, qui était concret au fond de moi, quand on réfléchit bien, le premier projet professionnel c'était professeur d'éducation physique, c'était bien sur la transmission à l'époque et puis toutes ces petites expériences d'accompagnement que ce soit des stagiaires dans mon magasin, c'est de la transmission et des … Que ça soit la didactique, l'accompagnement de mes collègues sur la présentation marchande avec la même dimension, après



http://doc.univ-lille1.fr

en tant que manager sur le plateau des… Et du téléphone, c'était bien de l'accompagnement avec des entretiens annuels de compétences, projeter.. On était toujours sur cette dimension là, et c'est ce bilan de compétences qui m'a révélé ça, qui m'a fait prendre conscience. Et donc évidemment lors de cette démarche de bilan de compétences, on fait émerger ces choses là, on fait émerger tout ce dont on est capable et on me ait émerger aussi un projet professionnel puisqu'on doit le formaliser pour l'ANPE et c'est comme ça que j'ai décidé de partir vers le monde de la formation et donc pour conforter ces choix, le bilan tel qu'il a été mené par la personne avec qui j'ai travaillé puisque c'est pas comme ça que ça se passe dans tous les centres, la personne m'a demandé d'éplucher les CDROM etc. pour accéder à ce métier, où je voulais mettre mes pieds, d'approfondir la connaissance du secteur et d'aller mener un ou plusieurs entretiens avec des professionnels du secteur. Donc je suis allée mener un entretien notamment avec des gens du S… que j'ai connu en tant que formatrice du S… tout ça pour forcer mon projet et c'est comme ça qu'à l'issue du bilan je crois que c'est quelque chose comme huit semaines, c'est pas huit semaines consécutives on doit arriver en avril 2004, parmi les possibles puisque Ingrid Dupel qui fait partie du C…, donc la personne qui m'a reçu en bilan de compétences, m'a dit ici au C… il y a des départements sciences de l'éducation, j'ai posé ma candidature au fait au C… sur l'I... Ça s'est passée de cette façon si radicale, elle m'a proposée le C… c'est vrai que je n'ai pas cherché ailleurs. Par contre au niveau du C… il y avait deux alternatives, il y avait l'I… et la filière classique science de l'éducation. Là j'ai livré bataille pour savoir quelle était la différence entre les deux et qui à priori pouvait être le plus favorable, enfin c'était de voir ce qui était le mieux pour moi. Alors là c'est quand même très paradoxal autant que je me souvienne je pense qu'il y avait au bout de la salle elle me préconisait une filière science de l'éducation, une filière classique et…

- Et tu sais pourquoi ?

- Non, ben peut-être qu'il y avait des quotas à remplir ah ! ah ! ah !…

- Ben je pose une question comme ça, hein, je pose ça comme ça, je ne connais pas de réponse…

- Je ne sais pas, je peux émettre une hypothèse mais, je vais y répondre après. Par contre moi j'avais une certitude, c'est que même si je reprenais des études, et bien c'était au moins un an d'études, je ne voulais absolument pas me couper du monde du travail parce que ça faisait déjà un certain nombre d'années que je travaillais, c'est quelque chose qui m'est indispensable et je pense que stratégiquement, vue mon âge, l'année dernière j'avais 40 ans, j'avais fêté mes 40 ans, je pense qu'il ne fallait pas que je coupe, je ne pouvais pas me permettre un trou ou même si ça n'était pas un trou dans le CV, je pense.. C'est ce qui m'a



http://doc.univ-lille1.fr

poussé à prendre la filière I… parce que justement ce phénomène d'alternance et puis l'autre raison c'était effectivement le fait d'être en stage, c'est acquérir aussi une nouvelle expérience professionnelle et cette fois en phase d'actualiser le projet, ça c'était important, alors que la filière science de l'éducation m'aurait donné des fondements théoriques mais après pour basculer de 15 ans ou 17 ans de parcours commercial au monde de la formation je crois que ç'aurait été beaucoup plus difficile. Donc là c'est ce qui a orienté mon choix. Je reviens encore après, je reviens sur la bataille avec les sciences de l'éducation, je pense que ce qui dit bataille, il m'aurait orienté vers les sciences de l'éduc, il a du déceler chez moi ce besoin de savoir. C'est-à-dire c'est quelque chose aussi qui est récurent chez moi, quand on regarde bien ça fait à peu près des périodes de dix ans en dix ans avec des petites piqûres entre deux où j'ai besoin à un moment de me secouer un peu les neurones pour réinjecter des connaissances. Il y a une curiosité naturelle chez moi qui fait que je suis très ouverte que je lis beaucoup, que je m'intéresse à énormément de choses mais j'ai ce besoin jusqu'à présent de réinjecter régulièrement des choses. Alors est-ce que si on veut aller plus loin, est-ce que aussi c'est une revanche, je ne sais pas parce que ça il y a des gens qui m'ont fait cet effet miroir là !

- Cette curiosité ?

- Non, de revenir à la charge du avoir, et notamment des formations diplômantes d'ailleurs, c'est ce qu'on me … C'est-ce que les gens m'ont renvoyé..

- Quand tu dis des gens ?

- C'est pareil c'est des gens en entretiens professionnels, de même qu'on m'a dit à un moment donné c'est pas ce que vous auriez du faire, pourquoi vous cherchez, pourquoi vous avez besoin de vous former ? Mais je ne vois pas de revanche par rapport à ça de toute façon, pour moi c'es une hypothèse qui n'est pas acceptable ou alors elle est très enfouie dans … Donc pour moi quand je dis bataille peut-être qu'il a décelé ça, peut-être qu'il a décelé ça je ne sais pas. Donc l'I…, je reviens à l'I…, l'I… c'est quoi donc euh, ça s'est décidé en avril. Je suis entrée à l'I… avec un dossier de candidature avec entretien, donc j'ai monté un dossier, j'ai été reçue par une personne et donc je suis passée comme ça en licence I... Alors c'est un peu frustrant pour moi dans l'histoire parce que cette personne, elle m'a reçu en entretien et elle m'a dit moi je vous vois bien en maîtrise vous en avez le niveau mais ce qui a coincé c'est par rapport à la logique universitaire puisque mon DEUG n'étant pas validé je n'ai qu'un niveau bac et c'est pas concevable au niveau de l'université de passer du bac à la maîtrise. Donc on m'a imposé le parcours à partir de la licence, pour moi ça était un peu dur à avaler parce que de s'être entendu dire vous auriez le niveau pour aller en maîtrise, c'était un peu décevant et d'un autre côté avec le recul je me



http://doc.univ-lille1.fr

suis rendue compte quand même que la licence c'est l'année où l'on découvre toute la péda et encore cette année je me suis largement reposée sur ces accords alors l'un dans l'autre je n'ai pas perdu mon temps. Donc première année à l'I…, l'année dernière, en licence en 2004 2005, donc le projet professionnel c'est quoi c'est d'obtenir un diplôme d'auxiliaire de formation donc c'est un choix qui m'engage pour les 20 ans à venir, j'ai encore au moins 20 ans à travailler, c'est une façon de quitter le domaine commercial parce que moi je ne veux plus travailler sous la pression des objectifs c'est quelque chose qui me gave et par contre il y a cette dimension de transmettre donc l'idée c'est d'accéder au monde de la formation avec une corde à mon arc qui est ce parcours de 15 ans d'expérience commerciale et de connaissances.. d'asseoir mes connaissances empiriques par des fondements empiriques, c'est ça que je veux faire que je suis venue chercher à l'I… et d'acquérir une première expérience professionnelle reconnue par un univers parce que on est en immersion sur des missions réelles dans des organismes de formation choisis et la formation se trouve aussi au niveau d'un organisme reconnu le C… et à priori il n'y a pas de stress et au delà de ça c'est aussi une formation donc je viens aussi chercher un niveau d'études puisque aussi lors du bilan de compétences au regard de l'état du marché e je me suis rendu compte de toute façon que formateur c'était minimum bac +3 voir à aujourd'hui plus puisque en fait il y a de moins en moins de formateurs qui ne font que du . Donc quand je me suis inscrite à l'I… je savais déjà, que je me projetais déjà au moins sur licence maîtrise, à plus forte raison que j'avais devant moi deux ans de revenus ASSEDIC puisque mes indemnités ont démarré l'année dernière en juin donc j'avais deux ans devant moi. Donc l'année dernière, l'année de licence euh, ben la formation en elle même a répondu à mes attentes. Ça était assez difficile, encore une fois le sentiment d'être un peu en marge, de ne pas être ans le moule. Je faisais partie des profils commerciaux.. Mais ça était ressenti par d'autres quand on était l'année dernière je crois trois quatre cinq profils commerciaux, on était démarqués et ça ça nous met en marge dans la mesure à plus forte raison, je pense que ça s'amenuise au cours des années, e, licence il y a énormément de gens qui l'ont ressenti.. Je ne veux pas dire qu'on est aux antipodes mais quelque part on a pas les mêmes logiques, on a pas les mêmes façons de voir et moi ce que j'ai ressenti et que je déplore d'ailleurs, c'est que les gens qui sont globalement sur l'insertion, alors qu'ils devraient des gens très, très ouverts ne le sont absolument pas. Donc au moins j'ai cherché à comprendre même si moi j'ai choisi ma mission dans un cabinet conseil dans un cabinet de consultant orienté vers les entreprises et spécialisé dans la distrib, j'ai cherché à comprendre quel était le lieu lié à l'insertion, comment ça fonctionnait la logique du projet quand on s'en va en licence. J'ai pas eu du tout cette conception là, les gens ne disaient pas trop haut, si régulièrement dans les échanges on sentait qu'il y avait eu certaine tension. Donc ça c'était une des difficultés de cette formation, d'avoir le sentiment d'être un vilain petit canard, au delà de ça les difficultés c'est aussi



http://doc.univ-lille1.fr

par rapport au reste du groupe, par rapport à certains individus qui ne me comprenait pas et ne comprenait pas ma façon de fonctionner puisque généralement j'arrivais en cours, j'arrivais en cours je repartais du cours très très vite mais ce sont des gens qui ont occulté que j'avais une vie familiale, que j'avais quatre enfants et une double, triple vie… Mais c'est parce que quand j'arrive le matin, je ne suis pas très souriante, très détendue mais c'est parce que j'ai déjà entamé ma première journée le matin, que j'ai encore quinze mille trucs, ne pas oublier le goûter pour untel, …, les ballerines, etc. la lessive à pendre le soir enfin tout ce qui a trait à la vie de famille ou le carnet de trucs à remplir enfin bref et il y a beaucoup de gens qui n'ont pas compris ça et puis aussi le fait d'être alors encore une fois exigeante voir dure puisque je ne suis pas négligente avec moi-même donc pourquoi négligente vis à vis des autres même si de ce côté là je n'ai pas grand chose à juger même si après les gens ne travaillent pas c'est leur problème mais je pense que j'ai une image qui est difficile à .., des gens me perçoivent d'une façon et ils s'arrêtent à cette première perception. Donc ça c'est un problème, ce qui fait que la formation n'est pas toujours facile à vivre. J'ai parfois le sentiment d'être un peu en marge.

- Cependant tu l'as faite en entier ?

- Je l'ai faite en entier, complètement, je l'ai faite avec beaucoup de réussite puisque je sors encore avec une mention très bien et major donc euh c'est là que ça ne tient qu'à moi, qu'à mes ressources.

- Et ça tient à quoi à ton avis ?

- Il y a toujours une volonté très forte de réussir, c'est indéniable parce que je suis exigeante avec moi-même, je me bats, encore l'année dernière ça était de trop gros sacrifices, parfois dormir peu, se lever à trois heures du matin et jusqu'à 7 heures du matin, travailler très tard le soir et me coucher très tard le soir et 11heures, minuit, c'est pas tard mais enchaîner et travailler jusqu'à peut-être une heure du matin, me relever à six heures et demi et voilà donc euh. Donner des très, très forts coups de cognées, m'investir aussi au niveau de la mission, l'année dernière j'étais sur une mission où je suis allée pendant plusieurs semaines faire à Paris pour former, avec des élèves tour quotidien sur Paris

- Alors Claire, je reviens sur cette année de maîtrise à l'I…, c'est une année qui s'est globalement bien passée même si elle est plus difficile que celle de licence. Donc j'évoquais toujours cette relation de groupe un peu particulière même si globalement les gens au bout d'un an me connaissaient un peu mieux. Les difficultés cette année ont été d'un autre ordre. Le premier ça était lié au flottement qu'on a tous ressenti au niveau des étudiants par rapport à l'équipe



http://doc.univ-lille1.fr

enseignante qui a été d'avantage préoccupée par la refonte du système universitaire et la refonte avec l'U… ce qui a généré un accompagnement en tout cas insuffisant en tout cas inexistant pour certains et puis une difficulté liée à mon lieu de stage, puisque cette année j'avais choisie d'être en entreprise, j'étais chez C…, dans un univers fortement hiérarchisé et éminemment politique. Donc il y a des jeux de pouvoirs, des coalitions qui ont rejaillie sur un peu ma façon de travailler et sur mon moral aussi. Alors je crois que c'est la difficulté la plus importante cette année. Moi je n'ai personnellement pas tant souffert des problèmes d'accompagnement puisque je suis quelqu'un d'indépendant, d'autonome, je me prends en main, mais ça a rejailli sur l'ensemble de la promo, ça déteint un peu sur moi mais ça ne m'a pas affecté plus que ça. Les grosses difficultés c'est plus par rapport à Castorama, les freins.. J'avais une mission à mener que j'ai menée qui était l'élaboration d'un cursus mais avec des difficultés par ce qu'il fallait en référer à un hiérarchique puis un second hiérarchique qui fait blocage, qui fait de la rétention d'information, qui fait bloc avec les hautes sphères puisque c'est quelqu'un de carriériste donc ça s'est .. Le côté positif, c'est que j'en retirerai forcément une expérience et aujourd'hui je peux peut-être mieux naviguer dans ce type d'environnement, le seul point positif, mais c'est vrai que ça n'a pas était facile à vivre tous les jours plus une négligence très, très forte de l'entreprise, là j'ai envoyé un mail disant que j'étais cannibalisée par le lieu de stage, c'est complètement ça, j'étais plus stagiaire, j'étais vraiment.. On m'a demandé de monter une chaîne de projet, mais une chaîne de projet étant là que deux jours par semaine, la charge de travail était réelle et bon c'est pareil, difficile à vivre sur le coup, il faut tout gérer les impératifs d'entreprise, les impératifs de la vie familiale et les impératifs de l'université, d'un autre côté ça me grandit aussi, je suis capable de me reposer et de faire face et de tout réapprendre.. d'arriver à tout concilier. Et puis je pense que c'es toujours pareil, la ressource je vais la chercher au fond de moi même, c'est ma ressource interne, c'est pas l'extérieur qui vient me la donner à plus forte raison que chez Castorama quand je suis rentrée en stage, quand j'ai négocié mon stage pendant un an et demi il y avait une embauche potentielle derrière. .. Je suis encore entrain de me battre, et c'est vrai que le stage se termine dans quinze jours, je fais tout pour décrocher un contrat. Je sais que les robinets, il n'y a pas de budget, je fais tout pour contourner cette difficulté mais en terme de motivation c'est sûr que c'est pas l'entreprise qui m'a apporté. Donc et au chapitre des difficultés personnelles cette année, et c'est d'un autre registre, le décès de ma mère en mars, donc c'est pareil il a fallu que je fasse face à beaucoup de choses, beaucoup de décisions à prendre, je suis seule, ma mère habitait Ronchin, mon frère sur Orléans, ma sœur dans le Pas de Calais, c'est vrai que je suis dépositaire de cette maison, il y a énormément de démarches et il y a que moi qui puisse les faire puisque je suis sur Lille et c'est venu se greffer, je m'en serais largement passé. Donc c'est vrai que je pense que j'ai bien clôturé cette année malgré tous ces petits soucis on va



http://doc.univ-lille1.fr

dire, pourquoi, ben je dis toujours la même chose c'est grâce à moi, ça n'est que grâce à moi. J'ai pas l'impression d'avoir été aidée, donc ce n'est que de la ressource interne et alors de quelle ordre elle est c'est la question qu'on s'est posé tout à l'heure par rapport à la licence, je crois que c'est l'envie de réussir, me prouver que je peux aller jusqu'au bout. Alors je disais tout à l'heure est-ce que c'est de la revanche c'est pas sûr, mais c'est quand même une forme d revanche dans le sens où j'ai fait la bêtise en DEUG de ne pas aller au bout parce que j'ai baissé les bras trop vite. Enfin c'est pas que j'ai baissé les bras trop vite, c'est qu'à l'époque j'ai baissé les bras, je savais que j'avais une porte de sortie, je n'avais pas mesuré toutes les conséquences et c'est ça qui me fait prendre ma revanche par rapport à ça !

- Peut-être ?

- Bien sûr ! Je parlais tout à l'heure de cette motivation, de cette reconversion professionnelle, ce qui est sûr c'est que si la motivation n'est pas l'argent, ce qui est évident c'est qu'il y a quand même une logique de progression si je continue l'année prochaine dans ma soutenance… Pour décrocher un bac +5 c'est pas pour être formateur en face à face c'est bien pour assurer une position cadre, pour un poste de cadre c'est pas pour redescendre là il y a une motivation, j'ai pas le sentiment d'être carriériste mais je pense que quelque part il y a ce souci de continuer à avancer et de grandir. Grandir pour moi, ça c'est la soif de s'enrichir mais grandir aussi professionnellement.

- Oui, alors c'est bon tu as fini sinon j'ai des questions à te poser.

- Oui c'est comme ça que je vois les choses, je n'arrive pas à aller plus loin aujourd'hui en terme d'analyse, c'est difficile !

- Alors moi je vais te demander comment tu vois demain, ton avenir professionnel ? Qu'est-ce que tu mérites demain, demain c'est bientôt là ! Tu as parlé d'une cinquième année, comment tu imagines ton avenir, ton avenir qui est maintenant proche ?

- Alors moi j'ai anticipé en janvier, je suis quelqu'un d'organisé, j'aime pas non plus faire les choses au hasard. C'est vrai que j'ai fait confiance à C… et quelque part je m'en mords un peu les doigts parce que là je ne décroche pas de contrat, je suis encore en train de faire le forcing, je sais que je ne peux pas avoir de CDI. Ils ont une logique à aujourd'hui, ils ont des objectifs par rapport à l'apprentissage, je ne rentre plus dans les créneaux d'apprentissage mais ils peuvent viser avec les contrats pro et donc je suis en train de faire des pieds et des mains pour décrocher un contrat pro non pas en CDI parce que c'est pas possible mais au moins en CDD. Donc mon objectif c'est de rester encore un an



http://doc.univ-lille1.fr

chez C…, tant que j'y suis j'occupe le terrain parce que d'ici un an peut-être que les robinets vont se rouvrir et auquel cas je pourrai décrocher ce poste de chef de projet que j'aurais du avoir cette année. Donc il y a de la stratégie, le contrat pro c'es parce que quelque part j'en ai marre d'être stagiaire parce que quand on a 40 ans et qu'on a bossé 17 ans et que voilà, même si j'ai ma rémunération assez vite derrière qui est quand même que la moitié d'un salaire, vu la charge de travail qu'on me demande, il y a un moment ça va quoi. Je me dis logiquement comme c'est 85 % de salaire conventionnel, on commence à revenir à des choses un peu plus normales. Maintenant ce que Castorama ne sait pas, moi je suis en fin de droit, j'ai épuisé mes droits en tant que stagiaire, je les ais épuisés depuis le 19 mai, j'ai une prorogation jusqu'au 30 juin 2006, donc mes droits sont épuisés et je disais je suis organisée, j'anticipe, en janvier j'ai monté un dossier, j'ai refait une demande de modification de plan pour faire passer le M2… et j'ai contacté les ASSEDIC pour qu'ils me recréditent une année complète alors que je n'y ais pas droit. Donc ça Castorama ne le sait pas et donc quoi qu'il arrive de toute façon j'ai décidé de faire le M2 ? Et il est financé, donc ça c'est… ce qui me pousse à le faire, un je me suis rendue compte et encore dernièrement dans les annonces au niveau de l'APEC c'est que le degré d'exigence va de plus en plus loin parce que le +3 on en parle même plus, il faut bac +5, à plus forte raison sur le type de poste que je veux valider ça j'en parle juste après et puis on est dans une logique LMD, là j'ai une maîtrise, aujourd'hui une maîtrise LMD ça ne veut plus rien dire, ça n'existe plus donc il faut que j'aille au bout du cursus que j'ai entamé donc c'est le bac +5 donc c'est la M2. Ça c'est ma motivation du M2 c'est la relation avec du marché du travail et c'est aussi aller jusqu'au bout d'une logique de parcours universitaire. C'est aussi quelque part une revanche, c'est dire 41 ans je suis revenue à l'école et je décroche un bac +5 c'est quand même plutôt sympa, ça c'est … La satisfaction personnelle plus que la revanche et il y a quand même une logique professionnelle. Donc c'est vrai que par rapport à Castorama, le contrat pro ça serait mieux, que c'est quelque part montrer que j'ai réussi à négocier un contrat te donc une reconnaissance quelque part, aussi une forme de reconnaissance personnelle, mais c'est pas encore gagné, c'est encore en cours. Le souci c'est si je ne décroche pas ce contrat pro, où est-ce que je fais mon stage l'année prochaine, on peut toujours dire je reste chez C…, le souci dans ma tête ce qui est en train de se passer c'est si je ne décroche pas ce contrat pro c'est que je n'ai pas réussi à faire reconnaître ma valeur donc on va continuer à m'exploiter, quelque part on se moque de moi, ça c'est pas très, très bon notamment de la façon dont je vais percevoir mes hiérarchiques et me connaissant ça ne va pas fonctionner. Autre point c'est si je ne décroche pas ce contrat pro je reste chez C…, je serai deux ans stagiaire chez C… et même si d'aventure le robinet s'ouvre l'année prochaine pour un poste j'aurai été vue deux ans comme stagiaire, j'ai beau avoir 41 ans, avoir une expertise, avoir une expérience, et aujourd'hui je suis très sollicitée, je suis un des piliers de l'équipe formation,



http://doc.univ-lille1.fr

c'est quand même une aberration, je pense que les gens auront du mal à enlever cette étiquette donc aujourd'hui je suis encore partagée par rapport à ça, par contre le problème c'est que étant donné que je sais que je m'inscrit en M2, j'ai fait une pré inscription ici au niveau du secrétariat il faut que je la valide définitivement, l'exigence par rapport à ce nouveau parcours IUP qui a été mis en place, compte tenue de l'alternance forte parce qu'on est trois ou quatre semaines en entreprise, il faut impérativement avoir le stage au premier septembre. Or là je me retrouve dans une situation où si je n'accepte pas C…, j'ai deux mois pour me retourner sur une période qui n'est absolument pas favorable pour contacter les entreprises parce que c'est la période d'été et j'ai besoin de souffler, j'ai besoin de m'occuper de mes enfants donc c'est assez compliqué donc là je suis assez partagé, aujourd'hui je n'ai pas pris ma décision puisque jusqu'au bout encore hier j'étais en train de batailler pour mon contrat pro, je vais relancer, je vais me battre jusqu'au bout mais je sais pas. La seule certitude que j'ai c'est que je fais mon M2. Dans quelles conditions financières je sais que c'est accepté au niveau des ASSEDIC, ça peut être mieux si j'ai un contrat pro et reste le problème de stage.

- Là c'est l'avenir proche ?

- Là c'est du cours terme, un an. Au delà de ça et là je remercie quelque part A… même si dans un premier temps le module professionnel, qu'est-ce que c'est que ce truc, il nous barbe, j'ai fait un réel travail de réflexion que j'imprime dans mon mémoire, savoir ce que j'ai pu capitaliser dans mon module professionnel avec l'I…, hors I…, et dans la formation et hors formation. J'ai fait une réflexion sur le champ de la formation professionnelle et j'ai déterminé, j'ai fait une recherche et je suis arrivée à une figure et je me positionne et en fait à aujourd'hui je me suis rendue compte que je peux aisément me positionner sur trois des quatre cadrans que j'ai dessiné. Je peux me positionner sur l'animation, c'est-à-dire le face à face pédagogique, l'accompagnement même si ce n'est pas trop mon truc et je peux imaginer sur les bilans, pas les bilans de compétences mais l'accompagnement des jeunes salariés quelque chose comme ça, le face à face je sais faire. ; Il y a un deuxième cadran que j'ai déterminé ça serait orienté vers la production et la conception, donc ça c'est un cadran que je peux tout à fait investir puisque c'est ce que j'ai fait cette année en tant que chef de projet. Je peux très bien imaginer je pense, l'année dernière on a vu un module en licence qui est la conception avec l'outil multimédia que j'ai relevé sans problème, ces deux choses là, l'expérience de cette année plus l'expérience d'un module universitaire, je pensais que je peux l'explorer sans problème aussi. Le troisième cadran que je peux explorer c'est la piste conseil et je peux l'explorer en consultant interne ou externe. Consultant interne c'est un peu le rôle à aujourd'hui d'un chef de projet que je vis chez C…, même si demain tous les postes de chef de projet vont passer à cette dimension là mais aujourd'hui j'ai un



http://doc.univ-lille1.fr

regard de qualité, d'analyse et de synthèse qui font que, plus tous les outils de la formation etc. et d'autres expériences, qui font que je peux me positionner en tant que consultant interne mais je pense aussi pour avoir travaillé l'année dernière dans un cabinet conseil avec un vécu, avoir suffisamment de recul, de compétence et à plus forte raison de dimension commerciale pour pouvoir travailler en groupe dans un cabinet consultant. La condition sine qua non c'est le bac +5. Parce que là on ne peut pas imaginer… L'année dernière c'est la question que je m'étais posée quand j'avais travaillé dans le cabinet, j'avais mené beaucoup d'entretiens pour avoir un cabinet, non le cabinet transmet les CV des consultants à ses clients, ben bac +5 ça le fait, c'est une condition, une expertise et bac +5, donc je pense qu'à moyen terme c'est trois champs que je peux investir sans trop de problème, la partie conseil externe sera la plus difficile je pense parce que même si j'ai un gros parcours professionnel commercial il est pas validé par un diplôme type HC par exemple.. Mais bon à voir ! Le quatrième cadran où j'aurais un peu plus de difficultés à aujourd'hui mais c'est pas irrémédiable, il me sera accessible à partir du bac +5 l'année prochaine c'est le cadran qui a trait vraiment au pilotage c'est-à-dire tout ce qui est notamment qui a trait aux responsables d'organismes ou responsables de formations en entreprise parce que là il me manque encore des finesses notamment sur l'ingénierie financière… Je suis pas… Je n'ai pas pratiquée avec les autres cadres par exemple, j'ai des grandes clefs de lecture mais ça ne suffit pas, il me manque de la pratique, il me manque encore un peu de recul. Je pense que je peux transposer les choses que j'ai vécues en tant… La recherche de services, la recherche de rentabilité etc. mais il faut encore que j'affine, il faut encore que j'assois ça et je crois que le Master 2 devrait me permettre de le construire mais c'es un champ que je peux investir je pense, mais peut-être qu'il me faudrait trois ans d'expérience dans le domaine de la formation pour pouvoir y prétendre, continuer encore à gagner des galons. Alors le problème quand je me dis ça je me dis mon Dieu, le temps passe, je vais vite aller vers 45 ans et je serai confrontée à d'autres difficultés qui se trouvent l'âge, les problèmes de niveau de rémunération etc. Mais même si à aujourd'hui le marché, contrairement à ce qu'on pourrait penser, n'a pas l'air si florissant que ça, tout au moins cette année avant juin 2006, je suis assez confiante dans la mesure où globalement j'ai une bonne étoile et j'ai toujours réussi à rebondir donc je verrai. Je dis pas je serai là dans trois ans ou dans cinq ans, je ne suis pas capable de dire vers quel type d'entreprise, à priori ce serait plutôt le domaine de l'entreprise mais savoir ans quel secteur etc. non je peux pas !J'ai une logique jusqu'à présent assez opportuniste, à un moment donné j'ouvre, je mesure, est-ce que je ne peux pas est-ce que je peux prétendre, est-ce que je peux réussir et j'y vais mais de dire demain je serai RF dans quel type de boite non ça je ne sais pas du tout. Là je suis dans une logique, je peux me positionner vers quel type de métier, je peux explorer certains domaines d'activités mais ça ne peux pas aller plus loin.



http://doc.univ-lille1.fr

- Je vais te demander, si tu devais synthétiser la place de la formation dans ton parcours et le rôle que tu lui attribues, qu'est-ce que tu dirais ? Si tu regardes ton parcours, quelle place occupe pour toi la formation, est-ce que tu peux la situer

- Quand tu dis la place c'est en tant que condition de réussite ?

- Alors c'est la place en tant que condition de réussite, en tant que condition nécessaire vitale, c'est pas nécessairement condition de réussite professionnelle mais c'est pour que tu sois bien, quelle place elle occupe, est-ce que c'est important pour toi, si c'est pas important, si oui comment, pourquoi et comment tu l'as situe ? Ça fait partie de tes priorités ?

- C'est pas simple de répondre à ça, c'est vraiment pas simple ! Je ne pense pas que ça soit une priorité dans la mesure où il y a de nombreuses années où il ne s'est rien passé parce que j'étais.. Il ne s'est rien passé d'une part parce que je me rends compte qu'en tant que salarié et travaillant dans des petites boites et la méconnaissance de, le fit en plus qu'en France dans les petites boites on accepte très difficilement et finalement je n'avais pas cette prise de conscience que je pouvais demander ne serait ce que les CIF, quelque chose comme ça, donc je me dis que ce n'es pas une priorité puisque il y a eu de nombreuses années où j'ai fait ça ! Par contre il y a des moments où c'est une priorité parce que j'en ressens le besoin puisque je disais tout à l'heure, c'est presque viscérale, il faut que je grandisse, donc je vais à la limite faire une réponse de normand, à aujourd'hui je dirai oui actuellement c'est une priorité mais je ne suis pas sur que ce soit tant une priorité que ça ! Maintenant je reviens sur la façon dont je t'ai posé la question est-ce que c'est par rapport à la condition de réussite, oui c'est une condition de réussite, jusqu'à présent elle m'a permis de rebondir mais quand je regarde tout mon parcours j'ai su rebondir sans la formation donc même sous cet angle là je ne pense pas que ce soit une priorité. A aujourd'hui, je ne sais pas, je dis ça aujourd'hui, peut-être que demain je dirais autre chose, là où je pondérerais peut-être je ne sais pas trop même si je suis dans cette culture de la formation, on parle maintenant de formation tout au long de la vie, peut-être que demain je dirais oui c'est une priorité parce que la vie fait que il faut se former tout le temps. Mais est-ce que c'est une réalité à aujourd'hui je ne sais pas. C'est dans les discours et là j'ai pas, j'ai ni le recul personnel ni le recul par rapport à ce qui se passe de façon générale pour le dire.

- Une autre question que j'aurais envie de te poser, quand tu regardes ton parcours, qu'est-ce qui à ton avis a constitué des facteurs aidant et qu'est-ce qui à ton avis a constitué des obstacles ? Sachant qu'à priori un obstacle peut être contourné ?



http://doc.univ-lille1.fr

- A la formation ?

- Dans ton parcours global, j'inclue la formation. A quel moment de ta vie situes-tu des gros obstacles qui auraient pu faire que finalement ton désir, ta curiosité ou ton énergie, ta motivation aurait pu être attaquée, entachée de quelque chose ?

- Ben le souci c'est que des obstacles j'en ai rencontré, je t'en ai évoqués quelques uns, quand je me suis séparée de la personne avec qui je vivais en 96, dans le genre coup de bambou c'est pas mal tu fais face à des difficultés financières, de logement, tu dois faire face à beaucoup de choses. Là cette année ci le décès de ma mère ça fait un choc psychologique important, quand j'ai été licencié de chez E… c'est quand même rudement dur à avaler parce que c'est une façon très cavalière de remercier quelqu'un qui a remis à plat un service surtout à l'issue d'un congé de maternité ce qui est quand même une difficulté ! On peut en trouver tout au long du parcours mais paradoxalement même si c'est difficile sur le coup j'ai pas le sentiment de les voir comme des difficultés puisque qu'à chaque fois j'ai pas euh., si il y a des moments où le moral est en berne, mais à chaque fois j'ai l'impression que ça m'a donné des ressources, ça m'a remis un coup de pied aux fesses pour repartir ! J'ai toujours, toujours, j'ai toujours rebondi, je ne sais pas quand tu écouteras la bande ou tu l'as peut-être senti, chaque fois je suis repartie de l'avant sur un projet que soit de la formation. ; Moi je ne le vis pas comme une difficulté, je ne le vis pas comme des obstacles même, à la limite c'est une image comme dans le monde du sport, le coureur, le saut de haies et ben voilà je passe au dessus à chaque fois, je passe au dessus à chaque fois !

- D'accord, est-ce que tu as déjà eu des facteurs facilitant, ou facilitateurs ?

- Si, il y a un facteur facilitant, c'est quand même, il faut arrêter de rire, c'est l'opportunité de lancer des formations par les ASSEDIC, il faut quand même rendre à César ce qui est à César même si c'est pas un salaire à un moment donné, c'est un demi salaire, c'est quand même une vraie chance d'aller en formation, de ne pas aller travailler, et d'avoir un revenu qui rentre même si c'est pas toujours hyper confortable. Donc cette opportunité je l'ai eu en 94, je l'ai eu ici pendant deux ans voire même trois ans, si ça c'est quand même facilitant, même si là par exemple pour mon Master 2, si l'ASSEDIC n'avait pas ouvert le robinet, si je n'avais pas de contrat pro, je m'étais préparé à me dire je fais un an de sacrifice personnel et je vis sur mes deniers propres, parc que je peux me le permettre parce que je sais que j'ai un héritage qui va tomber et j'ai quelques réserves entre guillemets de côté, j'étais prête à faire ce sacrifice là, c'est quand même un confort d'avoir une aide de l'Etat en fait.



http://doc.univ-lille1.fr

- Et au niveau des personnes ? Est-ce que tu arrives à dire telle personne effectivement a pu jouer un rôle ?

- J'ai pas ce sentiment là ! Moi j'ai vraiment l'impression de… que ça vient de moi, la démarche globalement est venue de moi même si à un moment donné il a des concours de circonstances qui ont fait croiser des gens, c'est plus lié à moi, à ma ténacité parce que… Par exemple en 94, le dossier c'est quand même moi qui suis allée vers l'ANPE en disant je veux me former, c'est pas eux qui me l'ont proposé. J'ai fait les démarches, les dossiers et après c'était le parcours du combattant, c'est pas simple. L'année dernière, même si le facteur déclenchant a été le bilan de compétences, après c'est bien moi qui suis allée au bout de la démarche, aller chercher un dossier de candidature, le remplir, me motiver pour.. Que l'entretien soit performant etc. la préparation… J'ai pas… Ah si il y a peut-être un truc qui serait facilitant, je dois quand même avoir une forme de reconnaissance, notamment ici sur ces deux années, je l'exprime peut-être pas assez souvent d'ailleurs vis à vis de mon entourage. C'est par exemple que si mon beau-père n'était pas là, n'était pas présent pour par exemple aller chercher les enfants à l'école, il est évident que je ne pourrais pas me permettre de rentrer à 18H00, 18H30, 19H00. De même que je pourrais pas travailler, c'est une évidence. De même que mon conjoint s'il n'avait pas des horaires flexibles puisqu'il est à son compte, il prend en charge les conduites du matin, ça poserait des problèmes, donc oui ça c'est facile tant qu'il y a une organisation derrière qui fait que je peux me permettre de me libérer pour aller à la fac ou pour travailler.

- Et si tu n'avais pas ça, tu ne pourrais pas donc. C'est ça que tu cherches, c'est ça que tu dis ?

- Alors…

- Imaginons que ces personnes ne soient pas là !

- Oui parce que ça voudrait dire qu'il faudrait faire appel à une tierce personne, donc il faudrait bien la rémunérer et aujourd'hui je pourrais pas ! Je pourrais pas la rémunérer ! Me permettre d'avoir quelqu'un à domicile ou quelqu'un qui prend les enfants à l'école etc. je pourrais pas c'est clair ! Alors dans le même registre des gardes par exemple moi aujourd'hui j'emploie encore une assistante maternelle, ça fait partie des conditions sine qua non pour me libérer d'Octavie même si elle est à l'école à mi-temps même si dans la deuxième partie j'ai une assistante maternelle, y compris le mercredi, mes enfants le mercredi sont en activité toute la journée, une activité qui a un coût réel puisque ils sont au LUC donc ce sont des prestations quand même assez coûteuses, si j'avais pas un certain niveau de revenus je ne pourrais pas, et donc si je ne pouvais pas,



http://doc.univ-lille1.fr

fatalement je serais en difficulté pour me libérer pour Castorama ou pour la fac. Il a quand même, je pense que les conditions financières en font partie ! Le soutien, alors je reviens sur mon beau-père, ou sur J… sur les facilités en terme d'organisation ou autre, c'est aussi dans les facteurs facilitants, c'est accepter aussi à un moment donné, là je parle plutôt de mes enfants ou Jean-Louis, mon conjoint, d'accepter mon manque de disponibilité voire mon irascibilité par moment parce que je suis fatiguée, j'en ai marre, j'ai plein de trucs dans la tête mais surtout mon manque de disponibilité. Tous les week-end ou même les vacances, les petites vacances scolaires où je dis lâche moi vous vous partez et moi je dois travailler, c'est deux ans ou trois ans où je ne pars pas avec mes enfants. Mais au delà de ça j'ai pas l'impression qu'il y a d'autres personnes réellement facilitant ! Après alors je prends des cercles de plus en plus éloignés, des degrés moindres, ce qui peut être facilitant à un moment donné, enfin aidant c'est les contacts quand même aussi entre certains étudiants. Alors il y a parce que on échange des difficultés, on échange nos états d'âme, oui ça ça aide des fois ! ça aide même si moi je ressens pas forcément tout à fait ce besoin là, mais il y a des moments si effectivement ! Des gens qui témoignent un peu d'empathie, c'est vrai que ça fait du bien, mais pour moi c'est pas indispensable, c'est pas indispensable !

- Tu as parlé beaucoup dans ton entretien de curiosité, alors moi j'ai envie de te poser une question, est-ce que tu as déjà essayé de creuser cette question de curiosité, à savoir d'où elle vient cette curiosité ? Est-ce que tu sais d'où ça te vient ?

- Non j'ai jamais réfléchi à la question..

- D'abord est-ce que le terme est juste et s'il est juste d'où ça te vient ?

- Boone question et je te remercie de me l'avoir posée..

- Je te le dirais après hein pourquoi je te pose cette question.

- Alors est-ce qu'il est juste je ne sais pas parce que je ne suis pas allée voir la définition dans le dictionnaire mais ça vaudrait le coup d'aller l'ouvrir. Il est juste par rapport à l'idée que je m'en fait, c'est-à-dire le fait d'être ouverte et en alerte et de n'être intéressée par.. s'intéresser à beaucoup de choses..

- Mais qu'est-ce qui fait que tu t'intéresses ?

- Ben je pense que… Je peux pas dire… Mais enfin c'est peut-être un peu bateau de dire ça mais je pense que ça vient sûrement de… L'éducation je ne sais pas, mon environnement familial je ne sais pas et si je réfléchis, si je me projette très



http://doc.univ-lille1.fr

très loin en arrière quand j'étais petite, moi j'ai le souvenir de passer du temps à feuilleter un dictionnaire, Larousse… Je tournais des pages et à un moment donné je m'arrêtais sur des mots ou je m'arrêtais sur des images, donc l'image renvoyait à des mots, donc tu vois je pense que ça vient de très, très loin, alors si il est évident que je m'amusais à feuilleter le dictionnaire c'est que j'avais un goût marqué des livres et qu'à la maison il y a toujours eu énormément de livres, il y avait un rayonnage conséquent dans le séjour, un rayonnage très conséquent juste à côté de ma chambre et que je n'hésitais pas à aller piocher même si en bas ça commençait avec une pomme d'Api, oui je fais partie de la génération « Pomme d'Api », plus on montait et plus on arrivait à des livres de mon frère et de ma sœur, j'ai dix ans et huit ans d'écart, après les livres de poche, les romans, tu vois, et puis j'ai mis du temps, j'aller piocher, donc un accès.. Je ne dis pas que j'ai grandi dans un environnement culturel privilégié bien que ça se discute…

- C'est-à-dire ça se discute, pourquoi ?

- Parce que je pense que d'avoir de nombreux livres à disposition ça fait partie d'un environnement privilégié, c'est pas tout le monde. Bon par contre même si j'ai eu l'occasion d'aller au cinéma, plus tard au théâtre c'est pas une chose qu'on fait systématiquement en famille. Oui je pense que j'ai fait partie, mon éducation, mon milieu peut-être social fait que…

- Tu vois une autre explication que ton milieu social et ton éducation ?

- Le problème, est-ce que ça vient de moi, je ne sais pas. Moi j'ai pas le sentiment, parce que je me suis interrogée aussi parce que j'ai, tu vois, à entendre des gens me dire pourquoi vous avez un sentiment de revanche, j'ai pas un sentiment de revanche…

- Tu en as peut-être un d'ailleurs ?

- Oui mais je ne sais pas, je me suis interrogée encore dernièrement avec le décès de ma mère tu vois ça te permet de revoir des choses par rapport à mon frère et ma sœur, est-ce que j'ai une revanche à tirer par rapport à eux. Mon frère a bac +4, ma sœur a son bac, ils ont fait des choses j'estime ne pas avoir, peut-être à prouver peut-être parce que je suis la dernière, avec un écart d'âge peut-être, pas sûr. Par contre pourquoi j'ai cet esprit de compétitivité, de réussir, d'aller de l'avant, il n'y a que moi qui aie fait du sport à outrance et à haut niveau, quand je dis à outrance c'était déjà des heures par semaine. Mon frère ou ma sœur n'ont jamais fait ça, n'ont jamais fait réellement de sport donc ça ne vient pas de mes parents puisque c'est pas mes parents qui m'ont poussé puisqu'ils auraient poussé mon frère et ma sœur. Moi j'ai pas fait de piano, j'ai



http://doc.univ-lille1.fr

fait de la guitare. J'ai fait des choses vraiment différentes, je sais pas d'où ça vient, je ne pense pas que ça vienne de mes parents et je n'ai pas le sentiment non plus d'avoir été encouragé, quand je dis encouragé, c'est voilà c'est super, t'es sur le podium continue, va plus loin, j'ai pas ce sentiment là, onc je sais pas.

- Alors je vais te poser la question autrement..

- C'est pareil je ne sais pas d'où elle vient..

- Oui. A ton avis pourquoi est-ce que tu t'intéresses au monde de la formation ? Est-ce que tu as déjà analysé ça ? Autrement dit tu étais partie tu l'as dit toi-même vers la formation, tu voulais devenir professeur d'éducation physique et sportive, il y a des choses qui ont fait que tu n'as pas continué dans cette voie mais tu reviens au monde de la formation et quelque part ça a quand même jalonné quand on écoute, tu as toujours été proche de la formation, parce que tu formais toi des gens, parce que tu as fait de la formation au niveau de la formation donc j'ai le sentiment que ça a alimenté pas mal ton parcours même si parfois c'est plus présent qu'à d'autres ! Pourquoi ? A ton avis est-ce que tu analyses pourquoi tu as ce rapport si important avec la formation ? Puisque tu dis à priori d'après ce que tu dis j'entends que c'est pas culturel familial. Tes frère et sœur n'ont pas fait des études dans ce domaine là.

- Mon frère a une maîtrise en ce qui touche le secteur agroalimentaire je ne sais plus, ma sœur a son bac parce qu'elle est partie tôt de chez mes parents parce qu'elle était en conflit, après elle s'est orientée avec un parcours culturel puisqu'elle travaillait pour la D…
Mon frère a un parcours industriel par contre…

- Alors toi pourquoi est-ce que tu …

- Mon père était ingénieur chimiste mais sans avoir le diplôme en fait il faisait partie des gens après guerre qui sont pris. Et ma mère elle était assistante sociale et a fini chef de secteur du département, elle voulait être au départ professeur d'histoire géo, bon là je ne vois pas d'autre … Si je veux chercher ça elle m'a pas transmis ça, donc pourquoi j'ai un rapport avec la formation si particulier, c'est peut-être parce que je ne veux pas vieillir, je ne veux pas..

- Et ça protège d'Elsheimer.

- Non je ne vois pas, je ne vois pas. Est-ce que j'ai eu des institutrices particulièrement performantes au travers des leçons de choses qui ont éveillé la curiosité c'est possible…



http://doc.univ-lille1.fr

- Autrement dit dans ce que j'entends, j'entends des facteurs externes c'est-à-dire des personnes qui ont une influence sur toi, tes parents, ton milieu culturel, familial, ton institutrice, mais en fait ce sont des facteurs externes, donc tu n'expliquerais ça que par des facteurs externes, aujourd'hui en tout cas ?

- ben c'est difficile parce que tu me demandes pourquoi j'ai ce rapport à la formation, pourquoi j'ai cette curiosité naturelle, je ne sais pas l'expliquer parce que c'est quelque chose qui est au fond de moi, je ne sais pas le mettre en mots. Les facteurs externes qui sont identifiés ben j'en suis absolument pas sûr, donc c'est des hypothèses à …

- Mais tu ne fais pas d'autre hypothèse, c'est pas ma question, aujourd'hui tu ne fais pas d'autre hypothèse ?

- Je pense, parce que là par contre je ne vais plus en arrière, je reviens ici dans le temps présent, je vois comment j'agis éventuellement avec mes enfants mais je pense quand même que quelque part on sépare, à aujourd'hui je reproduis des schémas, je dois dire il y a énormément de livres à la maison, qui sont partout, qui sont à dispo, parfois ils sont encore dans des cartons, les filles vont les chercher dans les cartons, donc ça veut dire j'ai pas fait un truc mais au fond il y a un environnement musical, là je suis en train de brancher ma grande sur le théâtre, je les ais branché sur le sport, je les pousse là dessus, il y a des choses quelque part, je reproduis des schémas qui font qu'à aujourd'hui elles sont aussi.. Finalement j'ai éveillé cette curiosité, la grande touche à plein de choses, les jumelles il y en une qui va dévorer les bouquins, l'autre ne va pas dévorer mais va plutôt chercher des articles sur la naissance des planètes, des machins, des trucs, la petite qui a trois ans c'est pareil, elle est déjà accro des livres, elles ont déjà une culture musicale qui est en train de se construire, donc on a éveillé des choses..

- Et quel rapport tu as avec tes filles ?

- Donc je me dis qu'ici oui il y a des facteurs externes. Est-ce que l'individu, oui c'est toujours pareil, les individus ont des choses en eux, je ne sais pas quoi hein que ce soit dans le comportement ou dans les compétences, mais à n moment donné il y a peut-être le terreau, c'est la graine qui est dans le terreau, si tu ne viens pas l'arroser ça ne pousse pas…

- Est-ce que tu as un rapport avec tes enfants qui est du même type que le rapport que tu as eu avec ta mère ? Est-ce que tu identifies ça parce que tu dis je reproduis des choses alors est-ce que tu reproduis aussi à ce niveau là sans entrer dans des détails ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Je reproduis certainement des choses. Je reproduis… C'est assez compliqué en fait, ma mère était quelqu'un sûrement de très exigeante même si je ne la perçois pas comme ça mais quelque part ça devait être une exigeante, très directive et je suis quelqu'un de directif et avec mes enfants c'est vrai que mon rapport avec des gens, je n'ai pas l'impression que c'est celui de ma mère bien que maintenant cela vaut le coup de s'y pencher.. C'est sûr que le monde de l'intelligence je le transmets à mes enfants puisque je les pousse tu vois dans les activités de sport, c'est quand tu fais de la compét c'est pour le podium…

- Oui je vois ce que tu veux dire…

- Tu as 8 de moyenne, tu vas chercher 9, je mets toujours la barre plus haut. Donc oui sûrement je reproduis des choses.

- Et toi tu as le sentiment que c'était ce qui se passait avec ta maman ?

- Non pas forcément parce que c'est ce que je te disais tout à l'heure moi j'ai le sentiment de ne pas avoir été poussée ou alors je n'en ai pas vraiment eu conscience mais j'ai pas ce sentiment là. Je n'ai pas ce sentiment là et c'est ce que je disais tout à l'heure je ne sais pas d'où ça vient cette compétitivité, cette combativité, d'avoir toujours envie d'aller un cran plus haut, je ne sais pas d'où ça vient.

- D'accord, écoute je te remercie Claire, est-ce que tu as quelque chose à dire sur cet entretien, sur la manière dont tu l'as vécu ou quelque chose que tu voudrais ajouter que tu n'as pas eu l'occasion de le dire ?

- Je pense que ce qui est intéressant dans cet entretien et là je mets en boucle avec ce qui est fait à l'université, j'ai eu l'occasion d'avoir un entretien avec..

- G… ?

- Non euh, les cheveux plutôt roux..

- M… ?

- Non, elle est blonde, …

- M… ?

- Oui voilà, et c'est vrai qu'on se demande toujours à quelle sauce on va être mangée même s'il n'est pas question d'être mangée mais par rapport à ce qu'on vit, même si c'est pas en lien direct, en fait tu pousses la prospection, et quelque



http://doc.univ-lille1.fr

part je trouve que c'est assez intéressant parce que tu te reposes des questions, et de te repositionner finalement ça t'aide à te reconstruire. Et là tu vois dans l'entretien, moi j'ai le sentiment d'être allée très, très loin puisque je suis allée chercher jusqu'à l'enfance et pendant que je te parlais je voyais à un moment donné, quand je te parlais de l'institutrice, de la leçon de choses, moi j'ai une image très forte, tu vois une leçon de choses moi j'avais ramené le fer à repasser qui venait de chez ma grand-mère qu'on mettait sur le charbon tu vois, donc ça va très, très loin et je pense que je vais réfléchir à nouveau à cet entretien et je me poserais encore des questions et ça ça peut être que bénéfique.

- OK merci beaucoup.



http://doc.univ-lille1.fr

**Annexe 9-Entretien n°9**

En biologie… Je suis parti du bac, j'ai fait un DEUG de biologie, en fait je ne savais pas trop ce que je voulais faire avant le bac ! J'ai fait une première année de pharmacie, je l'ai redoublée et puis je suis tombé l'année du concours, après le bac, on était 900 étudiants, je me suis classé dans les 300 premiers sur le concours mais ils en prenaient 381 donc c'est tout, c'était terminé, j'allais pas cumuler avec une année de pharma, donc j'ai fait un DEUG de biologie et après mon DEUG qu'est-ce que j'allais faire, une licence bon j'en sais rien, ça ne m'intéressait pas. J'ai trouvé une école, l'institut supérieur d'électronique du Nord qui prenait à partir de bac +2, qui formait en un an, donc il fallait avoir bac +2 validé pour former en un an « Analyste programmeur ». Analyste programmeur I…, bon c'est pas du tout le cycle ingénieur, c'était autre chose. Donc j'ai fait ça, j'ai terminé en juillet, j'ai tout de suite trouvé du travail dans une société de service informatique. Cette société de service informatique, au bout d'un an j'en avais marre parce que je me baladais de contrat de mission en mission dans différentes sociétés. J'ai cherché du travail, j'ai trouvé dans une société un poste fixe, une compagnie d'assurance. Je suis resté dans cette compagnie d'assurance au service informatique pendant trois ans. Pendant ces trois ans, la dernière année je dirais en 1988 je me suis inscrit pour passer le… Quand je dis pendant trois ans, pendant trois ans je faisais de l'informatique ! En 88 je me suis inscrit pour passer le BTS d'assurance..

- Et pourquoi ?

- Parce que je voulais faire autre chose que de l'informatique et je me suis dit à ce moment là « Si je veux quitter le milieu informatique, il faut que j'ai des connaissances en assurance si je veux progresser dans la compagnie ». Donc j'ai commencé les cours du BTS d'assurance, c'était en plus du travail puisque c'était des cours le lundi après-midi et le mardi après-midi mais on avait pas de… Le travail au niveau informatique, mon premier boulot devait être fait quoi ! Donc je commençais très tôt le matin, je terminais tard le soir mais mon boulot était fait ! J'ai passé le BTS, j'ai eu le BTS en juin 90. Donc c'était des cours sur deux après-midi mais on avait le même programme que des scolaires qui le faisaient sur une année complète. Donc j'ai eu mon BTS et à partir de là au premier janvier 91 j'ai fait un tour de différents services de la société, j'ai ensuite à partir de mai 92, ce tour dans les différents services a duré à peu près un an et demi, à partir de mai 92 j'ai pris la responsabilité d'un petit groupe, d'une petite cellule qui s'appelait à l'époque « recyclage de capitaux », le but c'était de conserver dans la compagnie les capitaux qui pouvaient être du suite à décès bénéficiaires ou invalidité à la personne assurée ou des choses comme ça si tu veux. Plutôt que de donner un chèque, la compagnie s'est dit « Est-ce qu'on aurait pas intérêt à faire un produit maison, la personne prends son chèque le



http://doc.univ-lille1.fr

place à sa banque, elle le met de côté, est-ce qu'elle ne pourrait pas le laisser à la compagnie si cet argent est disponible etc. Donc le premier mois on a du récupérer quelque chose comme à l'époque deux cents ou trois cents mille francs et au bout d'un an et demi on était sur une base de 55 à 60 millions de francs. Ce qui évidemment, 55 à 60 millions de francs c'était des sommes importantes et là où j'étais, le chef de service était en gestion individuelle, il voulait me garder mais adhésion il disait ça c'est pour nous, il y a un autre service de l'adhésion clientèle qui faisait ça il disait ça c'est pas pour eux c'est pour moi, il y a d'autres directions qui disaient ça c'est du juridique il doit venir chez nous parce que évidemment j'étais tout seul à temps plein et j'avais deux personnes à mi-temps, donc en fait on était à deux à temps plein quoi ! Et pour générer 60 millions de chiffre d'affaire c'était bien et donc ça consistait à faire des calculs etc. enfin, rentrer en relation avec le réseau commercial. Je suis rentré en relation avec le service commercial et en parallèle à ça, j'ai intégré le comité d'entreprise et je me suis retrouvé responsable de la communication et des loisirs au niveau du comité d'entreprise et de l'association sportive.

- Comment t'est venue cette idée de rentrer dans le comité d'entreprise ?

- En fait c'est pas une idée qui est venu de moi, j'ai commencé à faire tous les services à faire le tour je te disais de la compagnie, j'ai commencé en début janvier 90 et c'est pas ça devait faire une semaine que j'étais dans le service où j'étais il y a un coup de téléphone, le chef de bureau, si je peux dire, me dit D … c'est pour toi, t'es attendu dans le bureau du DRH. Et puis j'arrive dans le bureau du DRH, Monsieur C… : « Bonjour, D… assieds-toi j'ai un truc à te demander ». Il me tutoie tout de suite, moi je le vouvoie. Il me dit « je veux que tu intègres le comité d'entreprise, l'association sportive pour tout ce qui concerne la communication ! » Ben je dis attendez, vous me demandez ça comme ça mais ces membres du bureau ils font une élection je ne peux pas.. Le bureau c'est moi qui le préside, je suis DRH, c'est moi qui décide ! Ah bon, j'ai combien de temps pour réfléchir ? 10 minutes, il me dit ! Donc j'étais mis au pieds du mur, j'avais pas tellement le choix, bon c'est vrai que ça m'a plu, c'est vrai que j'étais bien, mais le fait de me retrouver donc au comité d'entreprise, à l'association sportive, d'être en liaison avec les agents commerciaux et les inspecteurs formateurs, j'ai découvert le réseau commercial etc. Et c'est là qu'il y en a deux qui sont venus me voir en disant « pourquoi tu ne fait pas du commercial ? Pourquoi tu continues à faire de l'administratif alors que t'as des capacités pour être commercial ? »

- Et toi, tu en pensais quoi ?

- J'ai dit, je veux bien essayer, on verra bien ! Donc j'ai conservé mon activité administrative et en plus j'avais une activité commerciale. Alors ça a continué



http://doc.univ-lille1.fr

comme ça, je dirais c'était pas toujours évident parce que quand je passais des coups de fil avec le téléphone d'administratif pour des raisons commerciales c'était toujours pour la même compagnie mais mon chef de service m'a fait remarquer qu'on était en comptabilité analytique et que si j'utilisais un téléphone administratif pour des services commerciaux, ça marchait pas ! J'ai dit attends, je fais comment alors parce que j'ai pris pour ça j'ai suivi 21 jours de formation, j'ai pris sur mes jours de congé, j'ai essayé d'évoluer etc. Je fais comment si je ne peux pas téléphoner, je sors, je vais dans une cabine téléphonique et je reviens travailler, ça va pas ! Et puis on est monté comme ça, ça a continué son petit bonhomme de chemin, on est arrivé à ces chiffres qui étaient quand même intéressants en terme de chiffre d'affaire e puis un jour je reçois des documents, c'est un assuré qui me demande 1 million de francs, il devait lui revenir un million de francs et il me demande de récupérer sa somme complète. Donc moi je suis la procédure, la procédure c'était de prévenir le service commercial six mois avant, trois mois avant, trois semaines avant pour qu'il y ait de l'argent qui soit disponible. Et là je reçois directement les papiers de l'assuré, apparemment le commercial n'est pas intervenu sinon il y aurait eu sa signature, il y aurait eu quelque chose ! Donc moi j'envoie un fax tout de suite à la direction régionale de Lille pour signaler le truc, pour dire qu'est-ce que je fais parce qu'il n'y a pas d'agent qui est intervenu, qu'est-ce que je fais je paye et on oublie où quoi ? Et puis je reçois un coup de téléphone de l'inspecteur qui me demande quoi. Et bien moi je lui donne des précisions, je lui renvoie un autre fax avec d'autres éléments du dossier et puis une heure après il y a le directeur régional de Lille qui m'appelle.. Je lui dit apparemment il n'y a pas eu de commerciaux qui sont allé voir ce client et puis il me dit qu'est-ce que vous en savez vous… et a commencé les insultes… « Petit merdeux de d'administratif » etc. etc. « Vous vous croyez tout permis parce que vous êtes au siège et patati et patata… Je lui ai dit « Ecoutez monsieur, je ne suis pas là pour me faire insulter, on travaille pour la même compagnie, moi je fais mon boulot.. On voit que vous ne savez pas ce que c'est qu'un commercial ! Je dis « Là je me permets de vous faire remarquer que depuis quelques mois je suis commercial mandataire dans votre direction en plus de mon activité d'administratif donc je pense que je sais ce que c'est, et là pour récupérer un million de francs je veux bien aller de Lille à Lens à pieds puisque j'ai toujours habité Lens, parce que là la commission que je vais toucher là-dessus me remboursera largement la paire de chaussures ! ». Donc là le ton a monté, je lui ai répété « je ne suis pas là pour me faire insulter, moi je vais raccrocher et je vous rappelle dans quelques minutes là.. » Et puis en fait j'ai raccroché, j'ai reçu un coup de téléphone dans les dix minutes, c'était ma direction. En fait le directeur régional a téléphoné à ma direction, il a demandé ma tête et il l'a eu ! Donc il voulait me licencier pour faute grave parce que j'avais insulté un directeur régional commercial. Et puis bon là-dessus j'étais membre du CE, ils faisaient tous bloc avec moi, les syndicats sont montés au créneau, c'est paru dans la presse, ça était loin. Donc



http://doc.univ-lille1.fr

du coup j »ai été appelé par le numéro 2 de la compagnie, le directeur général qui m'appelle en me disant « bon, on arrête là les histoires, on ne fait pas de vagues, vous partez avec une prime, il m'avait donné 50 mille francs à l'époque, vous partez avec une prime, je vous paie vos six mois de préavis, je vous paie vos congés payés, je vous paye tout, vous aurez toutes les primes de l'année au prorata etc. etc. J'ai quitté la compagnie, mais seulement j'ai été licencié pour motif personnel, je quittais la compagnie avec une année et demi de salaire à peu près mais la consigne c'était pas de vague, pas de presse, rien, ça reste entre nous ! Donc je suis parti comme ça, j'ai fait ça comme ça, je me suis orienté vers le commercial, j'ai fait du commercial pendant presque dix ans, essentiellement dans les produits de sécurité de protection des biens et des personnes, les alarmes, les serrures, les portes blindées et les coffres et puis..

- Et là tu en est arrivé comment à faire ça, à faire commercial dans…

- Ben ça… C'est vrai aussi que je n'ai pas fait le lien là.. Entre les deux l'ANPE me propose, puisque je m'inscris comme demandeur d'emploi, je dis que je n'ai aucune formation réelle comme commercial. Ah ben si vous voulez il y a une formation qui commence à l'école I…, ça dépend d'I… ici à R…, ça va durer huit mois, vous faites ça. J'ai commencé en septembre et puis j'ai terminé en février. Donc j'ai fait cette formation et ça m'a plu, ça m'a plu tout de suite et bon, ça s'est bien passé, dans le cadre de cette formation j'avais un stage à faire, un stage en entreprise de deux mois. J'ai fait le stage en entreprise et j'avais trouvé « point fort fichier ». J'avais cherché comme ça et puis bon, j'avais trouvé ça, là c'était un peu le hasard, le produit m'a plu, c'était des coffres, des serrures de qualité, c'était du haut de gamme, ça m'a plu, j'ai fini la formation, je suis retourné voir le patron, il m'a dit je t'embauche. Donc j'ai commencé à travailler comme ça pour lui et puis j'ai travaillé pendant un an et puis il y a une banque qui m'a débauché, qui m'a sollicité, alors je ne sais pas comment ils ont eu mes coordonnées, m'enfin il m'a appelé moi, je ne sais pas si c'est par le biais de l'école, je ne sais pas, enfin bref toujours est-il que j'ai travaillé pour cette banque trois mois, c'était un management à l'américaine, c'était hard, le lundi il fallait faire sa liste de noms, le lundi matin il fallait passer ses coups de fil, c'était minimum dix rendez-vous par jour sur cinq jours, j'en arrivais à travailler le samedi voire même le dimanche pour assurer mon nombre de rendez-vous parce qu'il fallait minimum avoir au entre 40 et 50 rendez-vous sinon le lundi matin en réunion tu passais pas. Enfin bref j'ai tenu comme ça pendant trois mois et puis après j'ai arrêté !

- Et la liaison là, j'ai pas bien suivi, la liaison entre la société..

- La sécurité et la banque, c'est la banque qui est venu me chercher !



http://doc.univ-lille1.fr

- Et qu'est-ce qui a fait que tu as quitté la société ?

- Ben j'ai eu six entretiens avec cette banque et puis ils m'ont mis en avant, c'était des techniques modernes de commerce etc. Vous allez vous développer et etc. etc. ça paraissait bien quoi et en fait euh, bon !

- ça paraissait intéressant ?

- ça paraissait intéressant en terme d'évolution professionnelle et personnelle. Et puis tout compte fait ça correspondait pas du tout quoi. Donc je les ai quitté très rapidement et là il y a un ami qui m'a dit « Ecoute je travaille dans un cabinet médical, si ça t'intéresse je cherche un commercial, bon je te prends ». Bon j'ai bossé avec lui pendant deux ans et puis pour finir là je les ai quittés, c'est moi qui ai donné ma démission parce que c'était plus possible, la société voulait un commercial mais n'avait pas les moyens de payer les commissions. Il fallait toujours attendre un mois, deux mois d'écart parce que la trésorerie ne le permettait pas ! Si j'avais des frais de déplacement, ça ne marchait pas parce que ça coûter cher les carburants, les repas le midi etc. Donc pour finir là c'est moi qui suis parti, j'ai donné ma démission et je suis retourné dans la structure sécurité protection de fichiers sauf ça avait changé de patron entre temps ! L'ancien patron avait revendu à un nouveau patron.

- Et comment ça s'est passé là le retour ?

- Ah ben j'ai dit tout compte fait j'étais pas si mal que ça de l'autre côté, je les ai quitté pour une banque où ça ne marchait pas et puis tout compte fait je n'étais pas si mal que ça, je connaissais bien les produits, je connaissais bien les usines de fabrication des produits puisque j'avais eu l'occasion d'aller visiter etc. je me suis dit autant que je retourne vers un produit que j'aimais bien !

- Et c'est toi qui as fait la démarche ?

- Et là c'est moi qui ai fait la démarche. Et donc je suis retourné, mais là ça s'est passé un peu par hasard, je recherche du travail et donc je me dit « tiens je vais faire les salons professionnels pour voir ». Comme ça je verrais des entreprises et je suis tombé sur F…. Et puis il y avait un gars qui était là, c'était le nouveau patron. Je lui dit « Ben F… je connais parce que.. ». « Oh ben si tu connais, effectivement l'ancien patron m'a parlé de toi, OK ben je te reprends, je t'embauche ! ». Donc j'ai recommencé comme ça, j'ai travaillé trois ans là pour lui et puis dans le cadre de mon boulot j'ai rencontré quelqu'un qui était chef d'entreprise toujours dans le même secteur d'activité, lui il avait eu un.. Et donc je sui parti dans cette société et sur un chantier, nous on avait eu un marché suite à un appel d'offre, on avait eu un marché pour des portes blindées et l'autre



http://doc.univ-lille1.fr

société avait eu le marché pour les alarmes et j'ai vu le patron qui m'a dit « Et bien écoute j'apprécie ta façon de travailler etc. Et puis là aussi il m'a débauché en me proposant un salaire plus intéressant. Et puis là encore je suis retombé, et alors là il y avait des méthodes de management particulières e puis il y avait moi, je ne fonctionnais pas dans son cadre. Parce que lui ce qu'il recherchais c'était, dans les types de commerciaux il y a le « tueur », il rentre chez toi, il te fait voir son produit et quand il repars tu as signé avec un chèque, et il y a un autre type de commercial, c'est un peu plus consensuel, ça serait plutôt « commercial éleveur », c'est créer des contacts avec des clients, des prospects, et les revoir, les revoir, ça peut prendre deux, trois quatre rendez-vous avant d'aboutir à une signature e moi j'étais plutôt dans ce cadre là, plus consensuel donc ça va pas marcher donc j'ai arrêté. Je retrouve du travail, je sais pas ça s'est arrêté en juillet, en octobre je retrouve du travail, une société qui cherche des commerciaux pour faire de la vente d'espaces publicitaires sur Internet..

- Et là ça s'est passé comment ? Tu cherchais ?

- Je cherchais, je répondais à une annonce. Une annonce, j'ai répondu à une annonce sans savoir ce que c'était puisque c'était répondre aux initiales et ils m'ont contacté. Donc bon Internet c'est quelque chose qui m'intéressait, qui me passionnait depuis trois quatre ans et puis à ce moment là, c'était bien. Ça a commençait comme ça, ça c'était en 2002. En octobre 2002 je commence là dedans, vente d'espaces publicitaires pour des restaurateurs sur Internet. Mais c'est un tout nouveau produit, on est rentré trois commerciaux, au bout d'un mois j'étais tout seul, ils en ont réembauché deux ou trois, au bout d'un mois je me suis retrouvé encore tout seul..

- Pourquoi ?

- Parce que les autres démissionnaient parce c'était un produit qui n'était pas facile à vendre parce que le produit était nouveau, il n'y avait pas de publicité, c'était pas connu et il fallait vraiment trouver le moyen de vendre quoi ! En fait au bout de trois mois j'étais toujours le seul commercial qui était là, j'avais suivi les formations et tout qu'il fallait et les commerciaux ça faisait que de tourner, il y en avait tous les mois, il y en avait deux ou trois quoi ! Pour finir la société décide de développer la vente de ce produit non seulement sur la région Nord-Pas-De-Calais mais la région au Nord de Paris donc ils embauchent. Moi ils me proposent de devenir responsable de secteur sur Lille Roubaix Tourcoing, il y en eu un autre sur Dunkerque, il y en a eu un autre sur Cambrai Maubeuge et puis mes clients, au bout d'un moment me disaient, n'arrêtaient pas de me demander, moi je demandais quand est-ce qu'il y aura de la publicité, on nous annonce de la pub à la radio, on nous annonce de la pub… de la pub un peu partout, on voit rien venir ! Et puis pour finir c'est un produit qui devenait de plus en plus



http://doc.univ-lille1.fr

impossible à vendre parce qu'il n'y avait pas de publicité. Et si t'as pas de support, c'est un nouveau produit, d'accord c'était bien mais s'il n'y a pas de publicité, s'il n'y a rien, si on a jamais entendu parler du produit, de la société.. Donc là pour finir j'ai été licencié puisque arrivé au mois d'avril, je commençais mon septième mois, arrivé au mois d'avril j'avais plus de client, je n'arrivais pas, ça ne se vendait plus ! J'étais sur le secteur Lille Roubaix Tourcoing, tous les restaurateurs se connaissent, ils se passaient tous le mot et puis j'y arrivais plus. Quand on me voyait arriver c'était terminé donc là je suis licencié, je devais me réinscrire à l'ANPE et là ils me disent on vous propose un bilan de compétences si vous voulez. Ah ben je dis oui pourquoi pas ! Donc je commence le bilan de compétences en mai 2003…

- Tu l'as perçu comment ton bilan de compétences, quand ils te l'ont proposé tu l'as vu comment ?

- Je l'ai vu comme une possibilité de me poser, de faire le point, de voir un petit peu où j'en suis moi sur un plan personnel et sur un plan professionnel e je me suis dit pourquoi pas quoi ! On verra bien, donc je l'ai vraiment pris de manière ouverte, j'ai pas du tout eu le sentiment d'être obligé de faire un bilan de compétences. Donc ils m'ont dit ben on va vous envoyer chez E…, rue I… à R…. Donc je vais chez E…, on commence le bilan de compétences et puis la conclusion du bilan de compétences, là on est en juillet 2003, vous auriez tout intérêt, là ça s'est fait avec un référant bien compétent, c'est un psychologue interne, vous auriez tout intérêt à vous orienter vers un métier de formateur pour adultes.

- Et comment ils en étaient arrivés là ?

- Alors j'ai posé la question « comment vous pouvez dire ça ? ». Ben quand je regarde tout ce que vous avez fait en bilan de compétences, effectivement quand je vendais une serrure j'allais passer une heure au grand désespoir de mon patron, je passais une heure au grand désespoir de mon patron pour expliquer comment ça fonctionner à l'intérieur, comment s'était fabriqué. Pareil quand je vendais un coffre, etc. une alarme. Et donc ils se sont dit si tu passes beaucoup de temps, si vous passez beaucoup de temps à former vos clients, quelque part vous entrez dans une logique de formation, formation d'adultes, pourquoi ne pas en faire un métier principal quoi ? Donc euh..

- Et toi tu as accueilli cette nouvelle comment ?

- Et bien j'ai dit « C'est vrai que j'aime bien me comporter comme ça ! ». Déjà si tu veux vis-à-vis de mes enfants quand il y avait des devoirs à l'école, j'aimais bien leur donner un coup de main, j'aimais bien les aider, essayer de



http://doc.univ-lille1.fr

comprendre, mais je faisais tout ça comme ça quoi, je dirais en père de famille, normal. Donc je me suis dit « Oui pourquoi pas. » Et puis de toute façon je me suis rendu compte aussi avec le bilan de compétences que tous les métiers que j'avais pu faire avant, donc en ayant un DUT informatique, en ayant un BTS Assurances, ou j'étais trop qualifié pour ce qu'on me demandait, ou j'étais pas assez par rapport au boulot qu'on me proposait et j'étais toujours entre deux eaux. J'étais au niveau bac +2 et ça n'allait pas. A la limite j'aurais pu être au niveau bac, c'était très bien ou alors il aurait fallu que je sois au niveau bac +3 bac +4 bac +5 pour que ça soit mieux ! Et j'étais toujours à une charnière et c'est ça .. Je me suis rendu compte que là ça posait un problème. Donc suite à ça, la personne qui me dit ça a fait une maîtrise des métiers de la formation à Lille I.

- Est-ce que tu connaissais toi ?

- Je connaissais pas du tout, je connaissais pas du tout. Il m'explique, il m'explique ce qu'il a fait. Il me dit je ne suis pas le seul à l'avoir fait puisque le patronne de l'IUFM a fait aussi une maîtrise des métiers de la formation à L… au C…. Donc il m'explique et ça me paraît intéressant, seulement là il me dit « N'ayant jamais travaillé comme formateur, même si j'ai pu faire quelques expériences dans le domaine de la formation, il y a de fortes chances pour que tu doives passer par une VAP, pour savoir s'ils t'acceptent en licence directement sinon tu devras passer par un degré plus bas ! ». Bon ben j'ai passé un dossier de VAP, donc DUT informatique, BTS assurances, l'expérience professionnelle là dessus. Ils ont accepté de valider les deux premières années de licence, enfin les deux premières années de DEUG de l'équivalence et je me suis inscrit en licence générale parce que les inscriptions en licence IUP étaient clôturées depuis longtemps !

- Donc licence générale, licence de l'éducation ?

- Licence de l'éducation, voilà ! Donc j'ai commencé la licence sciences de l'éducation en septembre 2003. Il y a eu un moment d'incertitude parce que je ne savais pas du tout si le dossier de VAP, donc ça c'est la dernière semaine d'août et la première semaine de septembre, est-ce que le dossier VAP serait accepté, j'en savais rien. Bon là ça était accepté, donc je m'inscris, je commence ma licence. Premier cours de licence, le tout premier cours de licence, P…, sociologie, 4 heures de sociologie, je suis sorti de cours de socio, j'avais une tête comme ça, j'avais rien compris et je me dis « j'avais pas trente six solutions, si je veux comprendre quelque chose, il me faut du concret, il me faut être en relation avec du terrain sinon j'arriverai à rien ». Donc il ma faut une entreprise. J'ai jamais travaillé comme formateur, je suis étudiant en licence sciences de



http://doc.univ-lille1.fr

l'éducation, d'accord c'est bien, bon ben je suis retourné voir trois organismes de formation…

- Quand tu dis « Je suis retourné.. ». C'est-à-dire ?

- Bon ben j'ai étais voir trois organismes de formation, j'ai été en voir deux, je suis retourné en voir un c'était au lycée de formation, voilà pour être précis. Je vais voir E…, je leur fais… Je vois E…, et moi je dis « Je vous propose de mettre en place une formation spécifique pour un public spécifique, la formation ce serait « le certificat de navigation sur Internet » pour un public de niveau 5, 5bis et 6 ». Je m'étais avant d'aller voir faire ces propositions, je m'étais renseigné un peu sur Internet et j'avais dit « Je suis parti, qu'est-ce qui me plait ? Qu'est-ce que j'aime en loisirs, en passion, Internet ! Bon ben je partais de là et j'ai cherché qu'est-ce qui se faisait dans le domaine de la formation sur Internet. J'ai construit un projet, j'ai été voir trois organismes, deux que je ne connaissais pas et E…, je leur ai proposé ça et la responsable m'a dit « ça m'intéresse, faut qu'on se revoit, faut qu'on en reparle ! » On s'est revu une deuxième fois, là elle m'a dit « ça rentre dans le cadre puisque j'ai, suite à un appel d'offre avec le département, j'ai des contrats CIF qui vont arriver et dans le cadre du CIF il faut absolument une formation informatique Internet, donc ça rentre ! Et mi-octobre elle m'a donné son accord, mi-octobre 2003 E… m'a donné son accord et le 25 27 octobre 2003 j'ai commencé comme formateur informatique Internet. Donc si tu veux j'avais cours deux jours et demi par semaine au C… et je travaillais deux jours et demi par semaine. Donc ça me faisait, des fois j'avais cours le matin et je travaillais l'après-midi ou des fois c'étais la journée mais en générale je faisais la course entre Lille et Roubaix, ça n'arrêtait pas. Et ça m'a plu, j'ai trouvé vraiment quelque chose, grâce au public, c'est vraiment grâce au public que je me suis rendu compte que c'était passionnant, que c'était intéressant de travailler avec des gens qui n'avaient pas de qualification, pas de diplôme, mais qui voulaient en savoir plus, qui voulaient s'accrocher. Leur donner la possibilité aussi à eux de se rapprocher de leurs enfants par exemple, par le biais d'Internet, parce que moi j'ai eu le cas d'un monsieur, je l'ai eu en octobre novembre, tout de suite, c'était un de mes premiers stagiaires, en février il comprenait rien, il venait deux fois par semaine, deux fois trois heures et il comprenait rien, ça n'avançait pas ! Un jour il vient me voir, il me dit « J'ai proposé à mon garçon, c'était en février, s'il passe en quatrième j'achète un ordinateur avec une connexion Internet » et il dit « Je voudrais savoir si vous seriez d'accord pour m'avoir encore comme stagiaire, je sais que ça fait longtemps qu'on a commencé et j'y comprend rien, mais là maintenant il dit, si mon gamin il réussit, s'il passe en quatrième, moi je suis obligé de réussir et je dois savoir utiliser l'ordinateur, donc j'ai pas eu le choix et est-ce que vous seriez d'accord pour qu'on continue les cours ? ». J'ai dit pour moi il n'y a pas de problème maintenant faut voir sur un niveau administratif si



http://doc.univ-lille1.fr

c'est possible vis-à-vis de l'ANPE, vis-à-vis de la société. Alors j'ai été, je me suis renseigné. Oui c'est possible, donc on a continué, et là en trois semaines de temps il a passé son certificat de navigation sur Internet. Donc là l'intérêt de ce produit là c'est que ça donnait aux gens un diplôme, donc ça leur donnait quelque chose d'officiel, mais si c'est un diplôme, je dirais c'est qu'un bout de papier, ça vaut rien, au regard de l'Education nationale, je dirais « ça ne vaut rien », par contre pour eux ça vaut beaucoup. C'est des gens, ceux qui avaient leur permis de conduire, ben ils avaient de la chance c'était leur seul diplôme et sinon c'était quelque chose, pour eux je leur donnais ça. Bon donc je m'étais mis d'accord avec leur entreprise, on essayait de faire quelque chose, on essayait de faire, de les faire mousser, de faire une remise de diplôme officielle, c'était sur du beau papier, du papier cartonné, on faisait quelque chose qui les valorisait quoi. Et le but recherché a été atteint parce que encore maintenant je revois des anciens stagiaires à moi et tout va bien, ils sont contents etc. Donc ça se passait bien. Donc j'ai fait ça comme ça, la rémunération pendant cette année là je travaillais, j'étais rémunéré stagiaire, 30% du SMIC. Donc ça me faisait 140 euros par mois, donc c'était pas pour la rémunération que je bossais deux jours par semaine, c'est sur, mais par contre ça m'a aidé beaucoup pendant toute mon année de licence parce que ça m'a permis de faire référence tous mes cours si tu veux j'ai pu faire référence à ce que je vivais, que ce soit des cours de droit, on avait à cette époque là Monsieur T…, que tu connais, on a eu tous les cours de sociologie et tout ça, je pouvais toujours faire référence, tout ce qui était analyse de l'activité etc. j'avais cette base là et heureusement c'est ce qui m'a permis de réussir, d'avoir ma licence quoi. La licence se termine, je vois G… en mai, et G… me dit « Moi je suis tout à fait d'accord pour te prendre en maîtrise IUP parce que je sais que tu as transformé ta licence en licence générale. Tu l'as transformé par décision personnelle en licence IUP.

- Lui il le savait comment ?

- Lui il le savait parce que c'est lui qui m'a suivi. Si tu veux en tant.. C'était lui le prof d'épistémologie et régulièrement il nous demandait d'exposer notre projet, d'exposer ce qu'on voulait faire. Donc il savait parce que je lui avais déjà expliqué tout ça quoi ! Il m'a dit « Je sais que tu as transformé ta licence générale en licence IUP, donc je suis d'accord pour te prendre en maîtrise IUP puisque ça rentre tout à fait dans le cadre de ce qu'on veut, de ce qu'on recherche en IUP. Donc j'ai fait ça, je me suis inscrit en maîtrise IUP et j'ai commencé les cours IUP, seulement il fallait aussi que j'ai le lundi le mardi en entreprise mais là j'ai pu retourner voir E… et ses formations et là j'ai dit il faut, maintenant j'ai besoin d'un salaire. Donc elle m'a dit « Je comprends tout à fait etc. ». Donc j'étais rémunéré, j'étais salarié vacataire le lundi et le mardi. Donc là j'ai commencé à travailler toujours d'une part comme formateur informatique Internet et en plus elle m'a donné un travail comme conseiller en insertion



http://doc.univ-lille1.fr

professionnelle. Donc ça commençait tout doucement par refaire des CV, des lettres de candidature et puis petit à petit ça s'est orienté vers des entretiens individuels avec une personne demandeur d'emploi sans qualification, sans diplôme pour voir ce qu'on peut faire pour les aider à avancer à progresser eux dans leur situation. Donc là j'étais salarié au 30 août a 30 juin 2005 et je venais à peine de commencer à travailler le 30 août 2004, le 2 septembre c'est ma sœur qui m'appelle en me disant « Maman ça ne va pas du tout » parce que maman elle était malade, elle avait un cancer du pancréas depuis un an et demi, maman ça ne va pas du tout, il faut que tu viennes tout de suite le plus vite possible ! Donc je suis parti, c'était un matin, elle m'a téléphoné un vendredi soir vers 18 heure, à 19 heures je suis parti et je me suis arrêté sur la route vers minuit à D… à mi-route et je suis reparti le lendemain matin et en fait ma maman était décédée à 3 heures du matin dans la nuit et j'ai eu beaucoup de difficultés à passer au-dessus de ce décès. J'étais pas là, ma sœur habitait dans la région dans le Var parce que mon papa habite toujours dans le Var et donc moi j'avais une journée de route à faire et quelque part je m'en suis toujours voulu de ne pas avoir été là quand elle est partie quoi ! Et ça il m'a fallu facilement janvier et février pour passer au dessus et quand j'ai réussi à passer au dessus, alors si tu veux en parallèle à ça, ça faisait plus d'un an que j'étais inscrit en février mars 2005 donc, depuis février mars 2004 j'étais inscrit sur une liste de demandeur d'organe parce que j'ai une maladie sur les deux yeux et j'étais inscrit sur une liste de demandeur d'organes en attendant une greffe de cornée sur l'œil droit. Au mois de mars 2005, mars avril 2005, donc je commençais à me remettre vraiment au boulot, donc c'était en plein dans les périodes d'examen, les périodes d'écrit donc j'avais, je commençais à sortir de l'image que je me suis donné parce que je me suis donné une mauvaise image à cause du décès de maman, je culpabilisais, le fait de ne pas avoir été là, je commençais à en sortir quand je reçois un courrier, convoqué etc. à la cité hospitalière, ophtalmologie pour une opération dans les quatre semaines qui suivent quoi ! Alors là à partir de là j'ai été aux examens, ils m'ont expliqué comment ça allait se passer l'opération et puis je me suis renseigné un peu partout, à droite à gauche, des mais, des gens que je connaissais, sur Internet. Et puis c'est une opération qui dure une heure, au microscope opératoire, on découpe la cornée, on remet un nouveau morceau, on recoud et puis ben risque de rejet, risque d'infection etc. ça m'a pris la tête, je dirais d'avril à mai ça m'a pris la tête pour terminer l'année quoi. Donc il fallait encore que j'assure les examens entre autre par exemple en droit ça s'est passé en avril mai, il fallait que je le fasse mais j'étais pas du tout, j'avais plein de choses à écrire, j'avais plein de choses à dire sur ma mission, sur l'entreprise, ce que je faisais depuis la licence mais j'étais pas du tout en état, j'arrivais pas à me concentrer quoi. Dès que je me concentrais sur quelque chose, je me posais aussitôt la question « Est-ce que dans quelques semaines, est-ce que dans quelque mois j'aurais encore mes deux yeux, je ne verrais que d'un œil quoi et ça ça m'a bouffé. J'ai expliqué tout ça à Gilles



http://doc.univ-lille1.fr

Leclerc, Gille il l'a très bien compris, il a dit « Ecoute tu t'en fais pas ». Il m'a dit ça fin juin, je lui en avais déjà parlé fin juin, il m'a dit « Tu gardes le bénéfice de tes notes, tu t'inscris pour l'année prochaine, tu participeras aux accompagnements et tu n'auras plus que ton mémoire à faire ! Toutes tes notes écrites tu les as, ben tu fais que le mémoire et comme ça tu seras tranquille ». Donc du coup je me suis réinscrit cette année, enfin je me suis pas encore réinscrit parce que là il y a eu encore autre chose parce que si tu veux là maintenant, je me retrouve ans la situation de demandeur d'emploi, encore une fois, mais maintenant la différence c'est que maintenant j'ai ma licence et j'ai une année de maîtrise IUP, il ne me manque plus que le mémoire pour la valider donc ben là j'ai été opéré mi juillet mi août. Mi août je suis parti chez ma sœur, je suis parti 15 jours chez ma sœur donc j'ai retrouvé mon papa etc. Et je suis revenu début septembre, enfin le 31 août et début septembre je lui ai dit maintenant il faut que je retrouve du travail, il faut que je retrouve quelque chose. Donc j'ai été distribuer des CV.

- Au hasard, comment tu as fait pour distribuer des CV ?

- Au hasard je suis parti, j'ai fait les missions locales à Roubaix et à Tourcoing. Alors la mission locale de Roubaix il y a une annexe avenue Jean Lebas, là je ne le savais pas je croyais que c'était là le principal. On me dit non, le siège social de la mission locale, c'est une autre rue, c'est rue Des Champs. Je vais vous donner le nom de la directrice, donc j'ai été rue Des Champs. Je donne ce document, mon CV et la lettre pour la directrice et puis là je vois une affiche : vous souhaitez vous former informatique et Internet, BT de formation à Tourcoing. Ben je dis tiens j'ai un an supplémentaire, j'ai encore un CV à donner à la mission locale de Tourcoing, je vais à Tourcoing, je vais à la mairie, je demande un plan, je regarde, je vois que la rue je vois que la rue S… là où il y a le BT de formation c'est pas très loin du centre, donc j'y vais à pieds. Je rentre, je donne mon CV à la secrétaire qui me dit « attendez, c'est intéressant, il y a la directrice qui est là, bougez pas ». Alors je vais la chercher. La directrice revient et elle me dit « Moi ça m'intéresse, en plus I…, maîtrise I…, moi je connais, vous savez je suis maître de stage en licence I…, je connais la qualité de la formation etc. Les enseignements et tout. Est-ce que vous seriez d'accord pour commencer à travailler mais dans un premier temps je vous propose 4 heures par semaine. Bon ben 4 heures par semaine, ben je dis de toute façon.. Vous seriez d'accord pour 4 heures ? Ben je dis oui, il faut bien commencer ! Et puis en fait dès le départ si tu veux, alors c'est pour ça qu'il y a eu le rendez-vous qui a sauté parce que le premier cours on m'a appelé le vendredi après-midi pour dire le lundi matin tu commences 4 heures en maths avec tel groupe. Mais c'est le lundi matin où on avait rendez-vous. Donc ben oui d'accord, j'avais pas le choix et puis t'auras un cours aussi jeudi matin en maths. Bon au départ on partait sur 4 heures par semaine, la première semaine ça déjà été 8 heures, la deuxième



http://doc.univ-lille1.fr

semaine est-ce que tu peux prendre ce groupe là en français ? Oui ben je peux prendre ce groupe là en français. Et là j'avais jamais donné de cours en français, de cours de mathématiques j'avais jamais donné non plus mais la matière ne me faisait pas peur ! Avec mes enfants, là ils sont en 4ème et en 6ème ici à côté, bon les maths ça m'a jamais fait peur, c'est quelque chose que j'aime bien, ça va, mais par contre le français là, alors j'ai envoyé un mail à A… au C… et on a pris rendez-vous. J'ai été la voir et elle me dit alors qu'est-ce que tu comptes faire. Je crois que le rendez-vous ça devait être le mercredi e j'étais en cours de français début de semaine d'après je crois, quelque chose comme ça. Ben je dis « écoute, moi ma collègue m'a dit, ma collègue en français, tu pourrais travailler sur l'identité des gens, travailler sur l'identité » Mais B… c'est un organisme qui travaille dans le réseau Lire, dans la lutte contre l'illettrisme e les gens que j'avais là c'était des gens niveau LE1, donc c'est vraiment des gens en matière illettrisme, qui sont tout au début de leur formation. Donc l'identité, comment je vais travailler l'identité, puis je me suis dit « Tout compte fait, pour un public comme ça, qu'est-ce qui est important ben c'est de remplir des formulaires administratifs. Quand on ne sait pas lire et pas écrire, quand on se retrouve face à des dossiers de sécurité sociale, caisse d'allocations familiales ou poste, donc j'ai été voir les trois : caisse d'allocations familiales, sécurité sociale et La Poste. J'ai eu un maximum de documents que j'ai demandé, ils m'ont donné ça. Je présente ça à Anne- Catherine, elle me dit « C'est super intéressant, tu me donne des nouvelles parce que ça rentre dans le cadre des études que je fais, etc. Qu'est-ce que ça pourrait donner ? ». ET donc là il faudrait que je reprenne rendez-vous avec elle, et puis j'ai fait mon cours de français comme ça, les cours de maths, ça se passe bien et puis tous les stagiaires disent qu'ils sont contents, qu'ils m'aiment bien, quand est-ce qu'on vous a, quand est-ce qu'on vous retrouve, bon ben je suis content, si ça marche tant mieux pour eux quoi ! C'est une bonne chose ! Bon voilà un petit peu mon parcours. Je suis passé par le bilan de compétences et la VAP.

- D'accord et moi ce que je voudrais c'est qu'on revienne tout au début là, quand t'es parti en DEUG biologie, est-ce que tu te souviens de ce qui t'a fait partir en DEUG biologie ?

- Ben j'avais fait pharmacie avant et en fait pharmacie c'était pas mon choix initial, c'était pas mon choix, c'était ce que ma maman aurait voulu que je fasse. Donc je me suis inscrit en fac de pharmacie, j'ai fait une année, deux années et si t'avais fait ça, pendant très longtemps elle me l'a dit encore, « ah si t'avais été pharmacien ! » J'ai dit maman « Oui d'accord, mais bon, je ne le suis pas c'est tout, je fais autre chose. Donc elle aurait voulu que je fasse pharmacie, pharmacie ça ne marche pas, bon je me suis orienté vers ce que j'aimais bien à l'époque c'était toujours des études à caractère scientifique, c'était la biologie parce que la biologie c'est quelque chose que j'aimais bien quoi ! Donc c'était



http://doc.univ-lille1.fr

vraiment par ce biais là que je suis parti. J'aurais pu faire à ce moment là faire des études directement dans le commerce mais ça ne m'attirait pas, à cette époque là de ma vie ça ne m'attirait pas donc euh..

- Et comment tu expliques que ensuite tes études dans le commerce elles sont venues à cause de quoi alors ?

- Alors si après j'ai fait 7 ou 8 mois de formation dans le commerce c'était parce que ce que j'avais découvert du commercial en travaillant comme commercial mandataire dans la compagnie d'assurances et en étant administratif, ce que j'ai découvert du commercial ça m'a plu. Apporter quelque chose à quelqu'un moi je vois le commercial comme étant le rôle de rendre service à quelqu'un. Quelqu'un qui a besoin de quelque chose, qu'il le sache ou qu'il ne le sache pas, il a besoin de quelque chose, le rôle du commercial c'est de lui proposer le bon produit au bon moment quoi, quitte à créer le besoin qu'il faut, mais la personne a vraiment besoin de quelque chose. Et c'est là par rapport à quelques employeurs dans.. En tant que commercial, il y a quelques employeurs, pour eux on se fiche du besoin du client, qu'il ait besoin ou qu'il n'ait pas besoin il faut vendre. S'il a déjà une alarme, ben tu casses son alarme, tu dis que ça ne vaut rien etc. Toi t'apportes quelque chose, moi ça je ne savais pas faire, c'est quelque chose que je ne pouvais pas faire donc euh…

- Et donc comment est-ce que tu pourrais qualifier ton rapport à la formation ?

- C'est-à-dire ?

- Ben le fait d'y revenir à certains moments, le fait de voir dans la formation certains possibles. Comment tu qualifies ton rapport à la formation ?

- Alors jusqu'à la licence sciences de l'éducation exclu ce que j'ai pu faire avant en formation c'était essentiellement pour moi découvrir quelque chose que je ne connaissais pas ou approfondir quelque chose que je connaissais mais je veux dire c'était plus des formations je dirais adocratiques quoi ! Quand j'ai fait la formation BTS Assurances j'aimais bien travailler dans la compagnie d'assurances mais en étant informaticien il m'arrivait régulièrement d'aller dans les services pour expliquer comment utiliser tel logiciel que j'avais programmé et la direction informatique à un moment donné ils m'ont dit que non c'est pas ton rôle, c'est pas ton boulot, t'es pas là pour ça. Ben oui mais moi j'estime que si l'utilisateur qui va utiliser mon logiciel et si c'est moi qui le forme, si c'est moi qui lui explique, ça ira mieux, il y aura moins d'erreurs, il y aura moins de problèmes. Bon c'était pas comme ça.. Alors c'est comme ça que j'ai voulu faire le BTS d'assurances avec dans le but de quitter le service informatique pour intégrer le service de gestion assurance.



http://doc.univ-lille1.fr

- Et donc la formation te permettait de quoi ?

- Et donc là la formation BTS d'assurance, c'était et c'est toujours à cette époque ci maintenant le diplôme le plus élevé dans l'assurance. Alors maintenant on peut faire de l'assurance mais avec un diplôme bac +3 bac +4, mais ça sort du cadre strictement assurance. Donc là ça me permettait de faire de l'assurance, en ayant le BTS d'assurance de faire un boulot, le boulot que j'ai fait parce que si tu veux quand j'étais dans cette cellule recyclage de capitaux, on je devais prendre un dossier, si par exemple il y avait eu un décès, il y avait une instruction qui était faite suite au décès, il fallait reprendre tout ça, voir les capitaux, voir les montants. Bon ben ces calculs là c'est moi qui les faisait. Il y avait des calculs d'actuariats par exemple et les calculs d'actuariats il faut au moins avoir le BTS d'assurance pour y comprendre quelque chose, pour pouvoir les faire, idem pour les calculs de retraite etc.

- Autrement dit à travers ces formations est-ce qu'on peut dire que la volonté c'était véritablement développer des compétences professionnelles ?

- Oui, oui c'était vraiment ce que je voulais, c'était apprendre à faire quelque chose que je ne savais pas, que je ne pouvais pas faire.

- Et qui pouvait t'être utile dans..

- Et qui pouvait m'aider d'une part à progresser dans un plan professionnel au sein de la société et me faire progresser aussi sur un plan personnel parce que sur un plan personnel je suis toujours très curieux et dès que je peux apprendre quelque chose, si je pense que ça peut me servir sur un plan personnel, je le fais, j'y vais.

- A ton avis d'où te viens cette curiosité ? Comment est-ce que tu l'expliquerais cette curiosité qui est quand même quelque chose de récurent dans ton parcours.

- Là je ne ais pas, je ne me suis jamais posé la question !

- Et alors maintenant je te la pose : comment est-ce que tu pourrais expliquer cette curiosité, ce dynamisme, cet aller vers le nouveau, l'inconnu ?

- Ben peut-être justement par rapport à l'inconnu, peut-être de se dire bon effectivement on vit dans un monde maintenant où on est là, il y a une bulle autour de nous, c'est une bulle où on gère la contingence quelque part, c'est notre entourage, c'est ce qui peut être prévisible, par exemple mes enfants sont au collège ici, globalement je sais ce qui va se passer au cours de leur année.



http://doc.univ-lille1.fr

- C'est-à-dire ?

- C'est de la contingence mais je sais qu'il va y avoir des moments de l'année, il va y avoir par rapport à eux, par rapport à leurs études, ils vont avoir des contrôles, des choses comme ça. Ce que mon aîné qui a 14 ans qui est en 3ème, il sait maintenant puisque ça fait sa quatrième année au collège mais par contre Guillaume qui a 11 ans, il sait pas encore vers quoi il va se diriger, il sait pourquoi il va avoir des contrôles. Moi si tu veux je sais comment le brevet ça va se passer pour lui, bon ben je sais maintenant de le prévoir, de le programmer. Je vais prendre un exemple pour confirmer, pour appuyer ce que je te dis c'est par exemple le vendredi matin, je suis libre, je ne travaille pas officiellement, je fais BETEP, je ne travaille pas, simplement depuis deux semaines, trois semaines, les réunions de service c'est le vendredi matin à 11 H et demi parce que à 11H et demi le vendredi tous les stagiaires ont terminé et le vendredi après-midi il n'y a personne qui travaille donc on fait ça le vendredi à 11H et demi. Mais le vendredi matin au collège c'est là aussi de 9H à 11H15 les parents bénévoles peuvent venir au BDI pour tenir la permanence du BDI pour permettre aux enfants de 5ème, 4ème 3ème de pouvoir venir se renseigner sur les métiers, les professions et sur les formations qu'il y aurait à suivre à partir de la seconde au lycée. Bon ben je me suis proposé volontaire comme bénévole au BDI mais seulement c'est la course tous les vendredi matin, ça va pas. Toujours est-il que la responsable du BDI elle me demande d'expliquer mon parcours parce que elle a besoin de savoir un petit peu les parents bénévoles, je dirais en terme de compétences professionnelles, en terme de formation, ça peut aller de rien du tout à tout et c'est pas parce que un parent n'a pas de diplôme, n'a pas de qualification, c'est pas pour ça qu'il est incompétent. Il peut au contraire des fois être plus terre à terre, plus concret pour des enfants. Donc en fait tout le monde est bon à prendre. Moi j'explique mon parcours, elle me dit « Effectivement avec le parcours que vous avez, quand on reçoit un parent comme ça bénévole la première année, on l'envoie en formation une demi-journée pour qu'il découvre ce que c'est qu'un BDI mais elle dit je ne vais pas vous envoyer en formation une demi-journée pour vous permettre de découvrir le BDI dans la mesure où quand vous avez travaillé en conseiller en formation professionnelle vous avez fait un petit peu du boulot qu'on fait, vous êtes formateur maintenant, vous avez déjà quelque chose, bon elle m'a envoyé en formation, c'est une formation, c'est une approche à l'ADVP, je ne sais pas si tu connais le l'aide au développement vocationnel et personnel. Donc j'ai commencé ça, j'ai fait lundi mardi de cette semaine et il y a encore le 2 février, donc cette semaine, bon lundi mardi formation, mercredi jeudi je travaille, mais si tu veux cette formation ADVP je l'ai fait sûrement volontiers d'une part parce que je me suis proposé bénévole au BDI, je me suis dit si ça peut permettre d'aider les enfants ben tant mieux, c'est mon rôle, je suis là pour ça, si ça peut me permettre d'aider mes enfants ben tant



http://doc.univ-lille1.fr

mieux, là aussi ça pourra les aider eux si je peux faire quelque chose, et puis sur un plan personnel aussi, c'est une formation, la responsable m'explique c'est donné par deux psychologues etc. Moi ça m'intéresse quoi. Et puis là j'ai pas été déçu parce que lundi mardi ces deux psychologues, P… et E…, E… elle est un peu plus connue je dirais parce qu'elle a travaillé avec Jean Pierre Boutinet, et là je veux dire j'ai fait le lien Jean-Pierre Boutinet, la psychologie des conduites à projet, c'est un bouquin que j'ai lu, je trouve ça passionnant. Et c'est ce que j'essaie d'adapter et puis voilà que je rencontre E… qui a travaillé avec Jean Pierre Boutinet donc du coup pour moi en terme de curiosité intellectuelle je me dis c'est formidable. Et là je peux faire le lien si tu veux, même entre cette formation ADVP et ce que je fais, ce que je vis chez B… avec des stagiaires, bon là le mercredi matin c'est un groupe CPRE région bon alors Contrat Plan Etat Région, je les ai donc en mathématiques et l'après-midi c'est des CPEF mais à un niveau un peu plus faible.

- CPER ?

- Contrat Plan Etat Région, donc c'est des contrats qui sont passés entre l'Etat et la région Nord Pas de Calais. Ceux du matin sont d'un niveau un peu plus élevé que ceux de l'après-midi et je me dis que cette formation ADVP je vais pouvoir la réutiliser sur un plan professionnel, mais là quand j'ai su que j'allais faire cette formation j'ai été voir M… la directrice de B… et je lui ai expliqué pourquoi je ne pouvais pas travailler, pourquoi je ne pouvais être là le lundi et le mardi parce que je faisais ça. Elle m'a dit c'est génial, c'est formidable, tu resserviras ça, tu t'en serviras plus tard. De la même manière mon mémoire de maîtrise je continue toujours à le faire en même temps que ces formations parce que E… si par exemple je prends cet été ici, l'été 2005, donc j'ai été opéré mi-juillet, fin juillet jusque mi-août pendant 10-15 jours il fallait répondre à un appel d'offre ANPE donc j'étais plus salarié, à la limité j'aurais pu dire ça ne me regarde plus et E… me demande si je suis d'accord pour faire la partie d'appel d'offre qui correspond à l'utilisation de l'outil informatique. Ben j'ai dit oui. Bon ben j'ai travaillé sur cet appel d'offre pour tout ce qui concerne l'informatique, donc c'est un programme vis à vis de l'ANPE pour l'exercice 2007-2008. Les appels d'offre il fallait les rendre au plus tard mi-août mi-septembre quelque chose comme ça, et la réponse aux appels d'offre c'est ce mois ci, c'est le mois de novembre. Et si E… est habilité par l'ANPE, à ce moment là E… et E… pourra me proposer au minimum deux jours par semaine de travail supplémentaire et donc de ce coup là j'arriverais à bosser pratiquement à temps plein et c'est ce que je recherche donc euh de travailler à la fois comme formateur en informatique Internet et aussi comme conseiller en formation professionnelle en s'orientant de plus en plus vers des actions OPI, des Objectifs Projet Individuel par exemple.



http://doc.univ-lille1.fr

- Alors tu disais tout à l'heure quand je t'ai posé la question du rapport à la formation, tu distinguais avant la licence e à partir de la licence. Alors ton rapport à la formation à partir de la licence ?

- Alors pourquoi je fais le distinguo entre les deux, parce que avant c'était effectivement plus des formations comme je disais adocratiques, je m'adaptais à ce que je pouvais trouver, si il faut faire une formation pour.. J'essaie d'être commercial, si je fais une formation pour être commercial, et bien je serai sûrement meilleur commercial donc j'essayais vraiment des formations dans ce type là. En compagnie d'assurance, le BTS d'assurance me permettait de faire de l'assurance. Donc j'essayais d'adapter la formation à mon projet, à ce que je voulais faire. Tanis qu'à partir de la licence, j'ai, je me suis, j'ai commencé cette licence, j'ai commencé le cycle de formation au C… en sciences de l'éducation en me disant que le bilan de compétences, je suis parti du principe que le bilan de compétences ça avait été très bien fait, fait par des professionnels qui ont l'habitude de gérer ce genre de situation, c'est leur travail e puis m'enfin j'ai fait confiance, j'ai dit si ils me disent en ayant bien fait parce que là aussi si tu veux quand tu commences le bilan de compétences, qu'on t'explique, ben il y a plusieurs attitudes possibles face à un bilan de compétences. Ou tu te donnes à fond dedans en faisant vraiment ce qu'on te demande de faire ou tu grignotes en surface mais dans ce cas là le bilan de compétences n'aura aucun intérêt. Moi j'ai dit bon ben d'abord d'une part j'en ai marre de végéter à droite et à gauche, j'en avais marre d'être dans des situations où j'avais trop de capacités, trop de compétences par rapport à l'emploi ou alors pas assez ! Et j'ai dit si le fait quand on m'a parlé donc, si le fait de faire un bilan de compétences peut me permettre, alors là j'en savais rien, de découvrir autre chose, pourquoi pas, je verrai bien. Et à partir du moment où on m'a parlé de formateur, au métier de formateur ben je me suis dit tout compte fait c'est une voie nouvelle qui s'ouvre à moi, à laquelle j'avais jamais pensé mais effectivement intuitivement c'est quelque chose que j'aime faire. Euh quand j'étais à l'époque du bac, études de pharmacie, DEUG de biologie, j'étais moniteur de colonies de vacances. J'ai mon BAFA etc. et maintenant le fait d'avoir mon BAFA, j'ai appris hier chez B… formation, on est retenu par les missions locales pour une action qui s'appelle mobile jeune et la responsable, la directrice me dit : « Je voudrais que ce soit toi qui soit chef de projet ici à B… pour piloter ce truc là. Donc euh.. Alors autour de moi qu'est-ce qui va y avoir, alors elle propose sa fille qui a son BAFA et qui termine un M2 en commerce international, les métiers du temps libre en ce moment et il y a la stagiaire en licence I… qui est là, S…, qui elle a été directrice de centres aérés et donc je vais travailler avec ces gens là et on va mettre en place des jeux de piste etc. Donc si tu veux, je me dis et c'est ce que je dis à mes enfants aussi « Tout ce que vous pouvez glaner en terme de culture générale, tout ce que vous pouvez prendre à droite à gauche, prenez le, ça sera toujours bon, ça vous servira toujours et vous pourrez toujours en retirer quelque chose ! ». Et je me rencontre



http://doc.univ-lille1.fr

maintenant effectivement, oh c'est certainement l'éducation que j'ai reçue aussi de la part de mes parents en terme de culture générale, euh je reçois beaucoup de choses, je lis plein de choses, je lis plein de bouquins, je lis tout ce que je peux lire, je passe des heures sur Internet à lire des trucs, à imprimer parce que ça me plait et maintenant je…

- Et donc ton rapport à la formation tu le qualifierais comment ?

- Alors maintenant à partir de la licence, maintenant j'ai beaucoup conscience que le boulot de formateur je peux en parler parce que pendant toute l'année de licence j'ai été formateur, pendant la première année de maîtrise si je peux dire j'ai été formateur, maintenant je le suis encore et c'est vraiment ce qui me plait, c'est vraiment ce qui me convient en terme d'activité professionnelle, en terme de.. Si tu veux c'est un boulot qui me plait d'autant plus que je me rend compte que je peux apporter quelque chose à quelqu'un !

- Et ça, ça te…

- ça, ça…

- C'est intéressant pour toi ça ?

- En général maintenant quand je prends un peu de recul, quand je regarde ma vie c'est vraiment ce que j'aurais voulu faire : rendre service à quelqu'un, donner à quelqu'un quelque chose que je connais mais pas le garder pour moi quoi, le partager, et c'est quand je peux partager quelque chose avec quelqu'un que je me sens bien ! Comme là ici les deux jours, mercredi jeudi, ben 4 heures de mathématiques, je ne suis pas écœuré, ça me plait, j'aime bien parce que c'est pas les mêmes groupes c'est pas la même pédagogie, je dois m'adapter, je dois différencier vis à vis de chaque stagiaire etc. ça me plait tout à fait !

- Et donc ton rapport à la formation ?

- Mon rapport à la formation il est là maintenant..

- Tu te formerais pour quoi alors maintenant ?

- Tout à l'heure je parlais de l'ADVP, l'activation du développement vocationnel et personnel, ça vient du Canada, quand on parle vocationnel au Canada ça sera professionnel en France mais moi je conserve le terme vocationnel, je parlerai de vocation. Alors c'est peut-être prétentieux de parler de vocation mais je me suis découvert quelque part une vocation dans le domaine de la formation !



http://doc.univ-lille1.fr

- A cause de la formation, grâce à la formation ?

- Grâce à la formation, parce que la formation en licence générale, c'est grâce à la licence générale que je me suis dit il faut que je garde un contact avec la réalité, parce que j'aurais pu faire ma licence générale en étant étudiant à temps plein, c'est ce que la plupart ont fait mais je n'aurais pas eu cette relation avec le terrain, avec le concret, je n'aurais peut-être pas apprécié la formation de la même façon !

- Autrement dit est-ce qu'on peut dire que cette formation que tu fais depuis la licence, elle t'a permis quelque part de te réaliser, de te trouver là où jusque là tu t'étais cherché ?

- Oui, oui parce que ça m'a permis de me stabiliser sur un plan professionnel, maintenant je sais vraiment ce que je veux faire…

- Ce sentiment tu ne l'avais pas avant ?

- Je ne l'avais pas avant, non ! C'est d'ailleurs pour ça j'ai fait de la biologie, j'ai fait de l'informatique, j'ai fait de l'assurance, alors informatique pour l'assurance, assurance pour assurance et puis après du commercial dans l'assurance et du commercial dans autre chose et puis après j'ai terminé mon dernier boulot salarié c'était commercial mais dans l'informatique, je reviens à ce que j'ai vu, en fait j'ai fait beaucoup de choses et je me suis rendu compte que ça m'a jamais passionné quoi, ça m'a jamais intéressé au point maintenant de ce que je ressens, de ce que j'éprouve vis à vis des études dans le domaine de la formation pour pouvoir aider quelqu'un d'autre !

- Mais est-ce que tu vois un sens dans tout ce que tu as fait ? Est-ce qu'il y a un fil conducteur, est-ce que tu l'identifies ?

- Ben le fil conducteur, je l'identifie maintenant dans la mesure où je me rends compte que je ne peux pas faire quelque chose de personnel pour moi si je ne partage pas, que ce soit avec mes enfants en famille avec mon épouse, que ce soit avec d'autres personnes quoi. Si je fais quelque chose il faut que je le partage, il faut que.. Je me rends compte maintenant que j'ai la capacité, j'ai la possibilité d'aider quelqu'un. Euh, hier par exemple, hier après-midi j'étais en cours de maths et bon là avec un groupe difficile, il y a une jeune fille, elle a 16 ans, elle est maman d'un petit garçon qui a 21 mois, elle a arrêté l'école à 13 ans, il y en a une autre qui a été battue par son père, il y a des gens qui sont dans des situations pas possibles, ils ont connu l'échec scolaire dans l'éducation nationale et maintenant ils sont là, ils sont complètement perdus quoi, dans des



http://doc.univ-lille1.fr

situations très violentes pour eux et il y a une des stagiaires qui fait ses lettres de motivation. Bon je lui dis une fois, je lui dis deux fois, euh c'est pas le moment de faire ta lettre de motivation, tu es en cours de maths, tu fais des maths et puis ta lettre de motivation on en reparle si tu veux à la pause, on en reparle après le cours mais pas maintenant. Et puis il y a une autre stagiaire, une petite jeune qui a 17-18 ans, qui s'adresse justement à celle qui faisait sa lettre de motivation d'un bout à l'autre de la salle parce que l'autre elle a 41 ans et elle lui demande conseil : « Tiens t'as fait où ta coloration, tes mèches de cheveux, ta coiffure ? ». Et puis là j'ai pété un câble, alors est-ce que c'était parce que c'était la dernière heure, est-ce que j'en avais marre, est-ce que c'était parce que 16 heures de mathématiques sur deux jours, je ne sais pas mais là j'ai voulu les exclure, je leur ai dit : « vous sortez ! Vous êtes exclues du cours ! ». Et la petite jeune : « Non, non, non, non, je ne dis plus rien ! ». Elle s'assoit, elle ne dit plus rien. Mais l'autre : « Non, moi je ne sors pas ! ». Patati, patata, c'est monté, et moi je me suis laissé entraîner là dedans. Bon je le regrette maintenant, je n'aurais pas du, il y avait certainement autre chose à faire mais quelque part si tu veux c'est. Ça me fait mal parce que je me rends compte de ce que je pourrais lui apporter au moins au niveau mathématiques et ça me fait mal parce que manifestement le projet.. c'est là que je rebondis sur Jean Pierre Boutinet, c'est que le projet que je pouvais avoir pour elle, en fait je me rends compte que même si ça fait deux ans et demi que je travaille comme formateur, le projet que tu peux avoir pour quelqu'un, ça vaux rien..

- Tant que c'est pas ton projet ?

- C'est pas le projet de la personne pour elle-même et toi tu dois t'insérer dans son projet pour faire évoluer son projet mais quelque part je me suis pris une claque hier e ça fait du bien je veux dire. Et je me rends compte que le projet que je pouvais avoir pour elle, ben je fais fausse route quoi. Ben si tu veux je me rends compte, et pourquoi je peux en arriver à me poser des questions ben c'est parce que la formation en licence ou en maîtrise, surtout en maîtrise m'a donné cette capacité à réfléchir sur moi-même, sur mon activité, sur ce que je fais et je me suis rendu compte de ça, en fait j'en ai rêvé toute la nuit de ce truc. Ça m'a pris la tête hier soir, j'en ai rêvé toute la nuit et c'est maintenant je peux t'en parler, effectivement je me rends compte que c'est certainement pas dans cette voie là que je dois poursuivre avec cette stagiaire là. Peut-être qu'avec une autre stagiaire ça ira bien, ça ira mieux parce que c'est peut-être quelqu'un qui est plus dépendant, qui a besoin d'avoir quelqu'un à côté d'elle, un adulte qui l'a tienne, alors que l'autre elle est déjà adulte, elle a des enfants et c'est pas le projet qu'un autre adulte va avoir pour elle qui va la motiver. Donc si tu veux je me rends compte que la formation que je suis ma permet effectivement de me situer dans la vie de tous les jours et puis je me rends compte que j'ai besoin de



http://doc.univ-lille1.fr

cette formation, j'ai besoin de lire des livres pour pouvoir après traduire ça concrètement sur le terrain, comment ça se passe.

- Si tu devais identifier des obstacles sur tout ce que tu m'as raconté là, quels obstacles identifierais-tu et finalement comment est-ce que tu as fait pour les surmonter ou bien il n'y en a pas d'obstacles?

- Ben si je devais identifier un obstacle ben si tu veux, en maîtrise en m1, arrivé au mois de mai il faut s'inscrire en M2 ingénierie de formation si on veut poursuivre. Moi j'avais en mai 2005 la volonté de poursuivre et j'ai toujours la volonté de poursuivre. Je me suis inscrit en M2 IF et j'ai fait les entretiens de recrutement, c'était fin juin. L'entretien de recrutement avec M… et je ne sais plus qui l'autre qui était là, des gens que tu connais, je sui passé carrément à côté. Alors je l'explique de deux façons, d'abord je savais que j'allais avoir cette opération à l'œil, effectivement j'ai été opéré deux semaines après mais à côté de ça, le Master Ingénierie de formation, ça me tentait pas trop. A la fois si tu veux j'ai toujours envie de la faire mais j'ai pas envie de faire un M2 IF mais j'ai envie de faire un M2 IUP e maintenant c'est possible avec la réforme LMD, c'est la dernière année de la maîtrise I…, à partir de l'année prochaine il y aura un cycle M2 IUP et peut-être qu'inconsciemment j'ai tout fait pour ne pas rentrer en M2 IF, de toute façon mon mémoire n'était pas soutenu donc je ne pouvais pas le faire, mais je me rends compte de ça rétrospectivement je me dis inconsciemment c'est peut-être une attitude que j'ai eu de na pas vouloir être pris en M2 IF et pourquoi parce que j'aime pas le principe du Master d'ingénierie de formation et à présent t'es en cours de septembre à janvier à peu près, les examens se font en janvier et à partir de février tu rentres en stage et j'aime pas, et surtout qu'ils nous ont parlé dans le courant de l'année de maîtrise, ils nous ont dit que le Master, si le Master I… qui se met en place, au lieu de faire comme en maîtrise deux jours en entreprise, trois jours formation, ça pourrait être trois quatre ou cinq semaines en entreprise et une semaine formation et moi ça c'est quelque chose que je préfère de beaucoup. Effectivement Gilles Leclerc et Jean Trenet nous ont parlé de ça, ils nous ont ça sera cinq semaines en entreprise et une semaine en formation et là ça c'est quelque chose… Je vais tout faire, au niveau de la maîtrise cette année c'est le mémoire il faut que je le fasse et il sera fait, mais je vais tout faire pour rentrer en M2 IUP !

- Et au niveau des obstacles, là tu identifies quoi comme un obstacle en fait ? Parce que je t'ai posé la question d'obstacle et là ?

- Je l'identifies comme un obstacle parce que…

- Quoi, qu'est-ce que tu as identifié comme un obstacle ?



http://doc.univ-lille1.fr

- C'était, ben tiens si je reviens un petit peu en arrière au niveau de ma maîtrise, les deux obstacles qu'il y a eu c'était pas des obstacles professionnels, c'était pas des obstacles liés à la formation, c'était vraiment des obstacles personnels. Le décès de ma maman e mon opération, ma greffe. Donc ça, ça a été vraiment des obstacles personnels…

- Et si tu remontes ?

- Et si tu remontes quoi, par rapport à d'autres ?

- Par rapport à ta sortie du bac quoi, est-ce que tu as rencontré d'autres obstacles qui ont fait que ça t'a empêché de faire un certain nombre de choses ou de gros obstacles ?

- Si tu veux les gros obstacles que j'ai pu avoir c'est par exemple si en travaillant en tant que commercial, ma façon de faire ne correspond pas à ce que veut le patron, bon ben à la limite je suis viré, je suis viré, c'est tout. Mon style c'est pas de pleurer sur mon sort si j'ai été licencié quoi. Je veux dire si j'ai été licencié, je suis licencié quoi. A la limite j'en profite pour faire deux trois semaines de vacances et puis après je me remets à chercher du boulot en me disant que c'est pas la cata quoi !

- Donc ça, ça n'a jamais été pour toi, un licenciement ?

- Pour moi c'est pas un obstacle !

- Un licenciement n'a jamais été un obstacle ?

- Non, parce que j'ai toujours retrouvé du travail entre quelques jours, quand je dis quelques jours c'est du style une semaine ou deux, après licenciement je retrouve du travail ou alors un mois ou deux et..

- Ets-ce qu'on peut dire qu'ils ont été quelque part favorisants ou facilitateurs de quelque chose ?

- Oui dans la mesure où c'est un obstacle que j'ai réussi à transformer si tu veux de manière positive, ça m'a permis de faire le point. Ça m'a permis de me poser, d'analyser un petit peu la situation et de voir un petit peu : qu'est-ce qui a pu se passer pour que j'en arrive à cette situation et qu'est-ce que je peux faire pour que ça ne se reproduise pas quoi !

- Est-ce que tu penses qu'ils étaient évitables ?



http://doc.univ-lille1.fr

- Evitables oui, oui certainement, mais est-ce qu'ils étaient nécessaire non. En fait si tu veux ces obstacles là, ces contraintes là, il y a des gens qui pourraient parler de problèmes négatifs, de points négatifs comme ça, moi pour moi ça n'a jamais au contraire ça m'a… Au contraire ça m'a donné plus d'énergie, ça m'a boosté pour faire quelque chose d'autre. Si tu veux quand je travaillais dans la compagnie d'assurance, j'ai essayé, je me suis lancé dans ce qu'on appelle le marketing de réseau. Je me suis lancé dans ce qu'on appelle le marketing de réseau, donc c'était faire de la distribution à domicile de produits de consommation courante e donc j'ai construit un groupe de 15-20 personnes autour de moi, ça commençait à marcher bien et j'étais sur le point de prendre un registre de commerce en fait. Et je voulais, j'avais la volonté de prendre un registre de commerce, ça devait se faire et puis…

- Et qu'est-ce qui a fait que ça ne s'est pas fait ?

- Ce qui a fait que ça ne s'est pas fait là je dirais… Comment dirais-je ? Les gens, il y a plein de monde, quand j'ai commencé on devait être quelque chose comme 12000 distributeurs, quand ça s'est terminé on devait être 20 ou 30000. Donc ça s'est développé très, très fort, mais il y a beaucoup de gens qui se sont dit je vais faire une activité professionnelle en plus de mon travail et je vais tout de suite pouvoir gagner l'équivalent de ce que je gagne en salaire et puis en fait c'est pas comme ça que ça marche quoi. Je veux dire si actuellement là maintenant t'as quelqu'un ou une société qui te dit, qui te propose de gagner 3000 euros par mois en bossant deux heures par jours, ben personnellement j'y crois pas quoi. Donc il y a forcément, ou alors il y a une arnaque ou alors il y a beaucoup plus de travail que deux heures par jour. Et ça je m'en suis rendu compte et je me suis donné à fond la dedans et ça a marché etc. Je me suis jamais si tu veux, j'ai rarement trouvé d'obstacle devant moi. Si je parle d'obstacle par exemple à ma maîtrise, effectivement il y a eu deux obstacles c'est le décès de ma maman et l'opération à l'œil, ça était des obstacles pour l'année de maîtrise mais maintenant je me rends compte que dans ma vie, dans ma carrière professionnelle, dans ma vie en général ça n'a pas été des obstacles au contraire ça m'a permis de voir autrement, de changer de me décentrer, de voir les choses autrement et d'en tirer un bénéfice, d'en tirer un profit.

- Tu ne parles pas de tes proches, de ta famille dans l'explication de cette trajectoire, quel a été le rôle, par exemple tu parlais de ta femme, quel a été le rôle de tes enfants, de ta femme dans tout ça ?

- Alors si je me repenche sur tout ça, sur le plus récent depuis la licence, depuis la licence, si j'ai pu faire la licence sciences de 'éducation, si j'ai pu faire mon année de M1 et terminer celle-ci avec le mémoire, je dirais même si je peux faire



http://doc.univ-lille1.fr

l'année de M2 IUP, c'est grâce à mon épouse ça c'est clair parce que les études en licence en maîtrise, si tu es obligé je dirais de gérer la vie de tous les jours en parallèle à une activité professionnelle plus une activité d'étudiant, c'est pas possible ! C'est pas faisable, je ne sais pas, il y en a qui y arrive, je ne sais pas comment ils ou elles font parce que moi je n'y arriverais pas ! Il se trouve que quand j'ai commencé ma licence générale en sciences de l'éducation en septembre 2003, mon épouse était inscrite à un concours, elle préparait le concours d'agent territorial administratif au département, elle était en CDD au département. Le CDD avait déjà été renouvelé une fois 6 mois, elle prépare le concours, elle l'a passé e puis ses examens écrits et oraux c'était en novembre décembre ! Et là c'est pareil, d'ailleurs elle n'arrive pas encore, elle a eu son concours, elle est maintenant titularisée, ça fait elle a passée son année de stage, elle a reçu son arrêté de titularisation, donc tout va bien, donc maintenant si tu veux je me sers aussi de sa titularisation comme d'une base arrière, je sais qu'elle est titularisée en plus la maison où on habite est finie d'être payée et donc déjà ça c'est une bonne chose donc j'assure le minimum, je sais que le minimum vital pour mes enfants est assuré, on a la maison, on a le salaire qui rentre avec une titularisation puisqu'elle est fonctionnaire maintenant on est tranquille et moi je sais que de ce fait là je peux me permettre de prendre des risques, je peux me permettre d'être un peu plus, un peu plus en situation de précarité entre guillemets si je peux me permettre, enfin je ne conçois pas être en précarité même si là je travaille deux jours par semaine, je ne me sens pas en précarité quand je me réfère au public que je vois qui eux sont vraiment en détresse même. Donc moi je me dis je ne suis pas en précarité et puis de toute façon même si je n'ai pas encore de travail je vais en avoir. Et puis j'ai des espérances, j'ai ma licence déjà, je vais bientôt avoir ma maîtrise et puis derrière si j'envisage de faire le M2, je ne peux pas vraiment dire qu'un étudiant en M1 même si à 45 ans il ne travaille pas à temps plein, je ne suis pas en précarité !

- Est-ce que ce sentiment tu l'as toujours eu, est-ce que le fait d'assurer, est-ce que ça t'a pas empêché parfois de faire un certain nombre de choses quoi ? Je veux dire aujourd'hui ma femme est titularisée donc je peux me permettre.. Est-ce que ça suppose qu'avant tu te l'étais interdit ? Avant ta licence comment ça s'est passé avant ta licence ? A ce point de vue là ?

- A je dirais interdit non, non parce qu'en fait mon épouse a toujours été.. Bon quand j'ai passé le BTS d'assurance, la première année ça allait à peu près, la deuxième année il y avait du travail, je veux dire il a vraiment fallu bosser. Bon ben je travaillais à cette époque là dans la compagnie d'assurance, on avait les horaires variables, je pouvais commencer à 7H et demi, terminer à 16H30, bon ben je travaillais de 7H et demi à 16H30, dès que j'étais revenu je bossais, je bossais la nuit, je bossais je me levais parfois à 4H 5H du matin pour travailler



http://doc.univ-lille1.fr

la nuit, pour réviser les exams quand ça approchait. Non j'ai jamais eu, j'ai toujours voulu si tu veux…

- Tu ne t'es pas arrêté de travailler pour étudier ?

- Non, non jamais !

- Alors qu'aujourd'hui tu travailles beaucoup moins et tu étudies ? Autrement dit est-ce qu'au moment où tu as vécu ça tu aurais pu t'arrêter de travailler et travailler deux jours par semaine ?

- Ben là si tu veux j'aurais pu le faire à ce moment là mais mon employeur n'aurait pas forcément accepté que je travaille deux jours par semaine. Donc j'étais.. Ça ne se prêtait pas. L'opportunité n'était pas là tandis que l'opportunité là maintenant elle se présente, c'est-à-dire que je suis demandeur d'emploi, je travaille deux jours par semaine et encore quand je dis je travaille je ne suis pas encore salarié. Chez B… je travaille le mercredi et le jeudi mais là la directrice m'a demandé si j'étais d'accord pour partir sur une base rémunération stagiaire (30 % du SMIC), je vais revenir à ce que je connaissais en licence mais elle me dit si je t'embauche maintenant comme vacataire je ne pourrais pas maintenant faire avec toi un contrat aidé vis à vis de l'ANPE vis à vis des ASSEDIC parce qu'il n'y a plus de sous. Les enveloppes budgétaires pour les contrats aidés ça redémarrera dans le courant de janvier. Donc elle m'a proposé si t'es d'accord je te rémunère 30% du SMIC en fonction du travail que tu fais si les 30% du SMIC sont largement dépassés je m'arrangerai avec le conseil d'administration, puisque c'est une association, je m'arrangerai pour te rémunérer en frais de déplacement, tu conserve tes indemnités ASSEDIC, mais je t'embauche effectivement comme salarié deux jours ou trois jours par semaine à partir du mois de janvier et là on fera un contrat avec une aide dégressive ASSEDIC etc. Pour laquelle l'employeur aura un intérêt et moi j'y perds rien quoi ! Donc là pour le moment quand je dis je travaille en fait, je travaille mentalement pour moi, j'ai une activité professionnelle, d'ailleurs si tu veux le 27 octobre c'était le carrefour des métiers ici à Hem, c'était un jeudi, le jeudi matin j'avais mes stagiaires, on a inclus dans leur formation, on a inclus le fait d'aller au carrefour des métiers, donc préparer des CV etc. J'ai été sur place avec eux puisque je les avais en cours, j'ai été sur place avec eux mais je ne me sens pas du tout, officiellement je suis demandeur d'emploi, mais ça c'est dans les papiers quoi, dans ma tête pour moi je travaille, je suis formateur. D'ailleurs pour te dire je ne travaille pas le lundi le mardi mais le lundi mardi je suis déjà dans ma tête formateur chez E…. Je sais que je travaille comme formateur et en insertion professionnelle chez E… parce que je n'imagine pas que ça puisse pas se faire ! Ça va se faire ! Et quand bien même ça ne se ferait pas chez E… chez B… on en arrive maintenant à discuter ou la possibilité, l'éventualité d'un troisième jour



http://doc.univ-lille1.fr

par semaine au lieu de deux trois jours par semaine et voir peut-être si, alors il y a une nouvelle salle informatique, du nouveau matériel, tout ça, ça arrive, ça se met en place, si c'est rentable, plutôt que d'ouvrir la salle informatique uniquement en journée, l'ouvrir aussi le soir et le week-end le samedi matin. La directrice m'a demandé si j'étais d'accord pour prendre le soir et le samedi matin en plus. Donc là deux ou trois heures avec en plus le samedi matin ça ferait entre 12 et 18 heures en plus par semaine moi je suis d'accord. Mais si tu veux déjà là maintenant je me fis déjà une représentation mentale de mon activité chez E… alors que j'en sais rien. Si ce n'est il ne se passera rien mais ce n'est pas grave, je me dis de toute façon moi ce que je dis à mes enfants si tu veux c'est que il faut voir en avant, il faut foncer. La réalité il faut la prendre, il faut l'accepter, c'est ce que je pense hein, il faut la prendre, il faut l'accepter, il faut l'analyser mais euh le futur il est devant nous pas derrière nous. Ce qui s'est passé derrière, ce qui s'est passé avant, il faut l'analyser pour ne pas refaire les mêmes erreurs si ça été des échecs ou reproduire si ça s'est bien passé, reproduire ou faire mieux si ça s'est bien passé quoi mais je sais pas pour moi ce qui s'est passé avant c'est beaucoup moins important que ce qui va se passer après. C'est le futur qui compte et moi ce que je dis à mes stagiaires, j'en ai régulièrement qui me disent : « Ben oui j'ai un casier judiciaire, si je vous dis ça, si je vous dis que j'ai fait de la prison parce que j'ai fait des bêtises, j'ai volé des voitures, des trucs comme ça ! ». Je leur dit : « Et alors, t'as un casier judiciaire, t'as volé des voitures, t'as fait des bêtises, t'as fait des conneries, d'abord qui n'en a pas fait ? Et puis tu as payé ta dette ? ». « Ah oui j'ai fait de la prison ! ». Bon, ben c'est tout. Peu importe ce que tu as pu faire avant, d'abord à la limite ça ne me regarde même pas, moi ce qui m'importe maintenant c'est toi, qu'est-ce que tu es, qu'est-ce qu'on va faire de toi, quel est ton projet, qu'est-ce que tu veux qu'on fasse et puis ben je vais t'aider. Et c'est là aussi que je disais l'incident qui a eu lieu hier après-midi, qui m'a fait réfléchir, c'est : quel est ton projet et en parallèle, j'ai un projet pour toi ça serait de faire ça et c'est là que je me rends compte que non c'est pas possible et le clache est arrivé parce que j'avais mon projet pour elle et que j'ai voulu lui imposer et heureusement elle ne s'est pas laissée faire ! Donc quelque part c'est bien, ça m'a fait du bien e je m'en rends compte maintenant quoi. Donc euh…

- Si tu devais conclure en me donnant une image, en e référant à une image, qu'est-ce qui pourrait évoquer pour toi la formation dans ta carrière, dans ta vie, même dans ta vie en général, quelle image tu pourrais donner de la formation ?

- Quand j'étais étudiant, quand j'ai commencé je ne sais pas.. J'ai commencé le tir à l'arc vers 16 17 ans ! Ben je faisais du judo et j'ai du arrêté le judo vers 16 17 ans parce que j'avais cette maladie sur les deux yeux, j'avais un glaucome sur les deux yeux et l'ophtalmo m'avait dit : « Attention vous risquez en cas de choc violent un décollement de la rétine, vous serez aveugle, tout ça ! ». Donc tu



http://doc.univ-lille1.fr

vois le problème des yeux ça ne date pas maintenant quoi, c'est un truc que je traîne depuis une trentaine d'années presque ! Donc j'ai arrêté le judo, j'ai fait du tir à l'arc et j'ai fait du tir à l'arc pendant toutes mes études quand j'étais étudiant en pharmacie, on tirait dans les sous-sols de la fac de médecine, on levait les arcs c'était les tuyauteries, les flèches touchaient les trucs métalliques, c'était l'horreur m'enfin on s'amusait bien. Quand j'ai fait mon DEUG de bio il n'y avait pas de tir à l'arc à Lille I, à la cité scientifique, avec un prof de sports, parce que moi on a mis en parallèle quand je faisais mon tir à l'arc j'avais eu les cours de formation de moniteur instructeur, donc tu vois déjà moniteur instructeur de tir à l'arc, donc là je reviens avant le bac, largement avant, te quand je me suis retrouvé étudiant première année en DEUG de bio, avec le prof de sports on a construit les paillasses pour mettre les cibles et tout ça sur un terrain de foot, on a construit la même chose en salle avec les services techniques et tout, on a fait ça et le prof et moi on faisait les initiations au tir à l'arc pour les étudiants qui étaient inscrits en première année. En deuxième année on reprenait les mêmes, on avait créé une section perfectionnement donc quelque part il y a toujours eu cette formation. Ben si je devais prendre une image, ben je dirais quelque part je fais en sorte que mes enfants, mon épouse et moi, on serait assis sur une flèche e la flèche elle est partie et puis…

- Elle est partie où … ?

- Elle est partie ! De temps en temps elle s'est plantée dans la terre mais bon j'ai réussi à prendre l'arc et à repartir ans l'autre sens quoi. Mais bon j'ai fait beaucoup de compétitions avec le tir à l'arc et quand tu fais une compétition, quand tu tires au stade Grimonprez Jooris, en plein vent, que tes flèches tirent à 90 mètres, tes flèches elles vont se planter à 120 130 mètres derrière la cible, que tu perds des flèches parce que tu tires en compétition à Olain dans le parc du château d'Olain, que t'es parti avec 15 flèches, tu reviens le soir t'es triste à pleurer parce que t'en as perdu 5 ou 6, maintenant une flèche ça coûte dans les 20 15 euros, bon ben quand t'en as perdu 5 ou 6 ça fait lourd quoi mais j'ai toujours voulu faire de la compétition, j'ai toujours.. Là maintenant mon gamin là Guillaume, il fait du taé Qwen do en compétition et je dirais : « Je ne le pousse pas pour qu'il fasse de la compétition » mais s'il est d'accord pour en faire ben moi je l'accompagne ! Et je suis d'accord pour être bénévole dans le club, pour prendre je ne sais pas ils ont besoin d'avoir des parents bénévoles pour assurer la sécurité, pour faire le contrôle des équipements comme ça bon ben je le fais. Et maintenant le club il le sait, il me passe un coup de fil, on a besoin de toi tel jour bon ben d'accord je viens ! Moi je pars du principe que les obstacles qui peuvent se présenter à nous, ils sont d'abord dans notre tête. On va d'abord s'en faire une représentation mentale et tout.. Comment ça va se passer ben ça sera selon la représentation mentale qu'on fait. Ou on a une représentation mentale qui dit que c'est surmontable, on peut y arriver, ça sera



http://doc.univ-lille1.fr

pas facile, il y aura du boulot, on va ramer, ça va être difficile, ça va peut-être être difficile pendant un an, pendant trois ans, il va y avoir des cris, des hurlements, ça va être dur ! Il y a des mois quand tu gagnes 140 euros par mois et c'est pas facile à accepter sur un plan personnel, c'est pas facile à vivre, ben 140 euros c'est les courses qu'on fait pour une semaine avec deux gamins, bon donc je vais dire quand tu vois les factures qui s'amoncellent, je vais dire : « On s'en sortira, on va s'en sortir, il n'y a pas de raison ». Et maintenant que je suis dans le monde de la formation je me dis ; « Si moi j'ai pas le droit de me plaindre ! Si moi je me plains en ayant pratiquement une maîtrise avec une possibilité de faire un Master derrière, quand je vois les gens, le public que j'ai, quand je vois un gamin de 17 ans 18 ans, quand il va lire je ne sais pas moi, il doit remplir un dossier de demande de CMU pour la sécurité sociale, on demande votre nom, votre prénom, il est complètement perdu parce que lui en cours de français il a appris à repérer « non », « N » « O » « M », mais votre nom, c'est quoi votre nom, pourquoi il est marqué « votre », ou « son nom » parce qu'on parle de l'assuré, on parle de celui ayant droit donc « votre nom » et « son nom » mais dans quelle case je dois me situer c'est ce que je disais avec A… c'est des documents, si tu veux, il faut matérialiser, déjà une représentation dans l'espace, et puis après il y a deux colonnes, il y a « votre » et « son » alors dans l'espace quelqu'un qui a des difficultés à lire ben je peux dire « je ne peux pas me plaindre, j'ai pas le droit, j'ai pas le droit de me plaindre, je ne dis pas que effectivement je fais tout pour construire, pour arriver, de pouvoir arriver à un salaire là maintenant en commençant en tant que formateur débutant si je pouvais arriver à 2000 euros par mois je serais content mais je sais qu'avec le Master, quand j'aurais mon Master, je me projette déjà quand j'aurais mon Master ben je sais que le salaire ce sera de l'ordre de 3000 4000 euros et ça paraît tout à fait normal. Maintenant j'accepte de démarrer comme débutant à 2000 euros, mais il faut que ça bouge quoi ! » Et puis ça n'empêche que là dans la maison on a des projets, on a des projets d'extension de grenier, on a des projets d'extension, une véranda quelque chose comme ça et puis bon.. J'en parle, je parle de ces projets d'extension à des stagiaire et puis, sans savoir quelle est leur activité professionnelle par exemple, ça ça m'est arrivé à E… et j'en ai un qui me dit « ben tu sais, si ça peut t'aider moi je suis électricien ». Bon d'accord, je suis demandeur d'emploi, je suis au chômage mais je suis électricien, ben bon ben tiens.. Ben oui pourquoi pas ! Et puis lui qui est au chômage, qui est demandeur d'emploi, électricien, il m'a renvoyé devant un autre qui est lui aussi demandeur d'emploi, qui est au chômage, mais lui son boulot c'était dans, l'entreprise où il était avant, c'était d'aménager des combles et ben, et puis ça va se faire. Mais moi si tu veux, j'ai pas chercher, j'ai pas mis de petite annonce, j'ai pas cherché quelqu'un pour faire mes combles, mais par le biais de quelqu'un que je connais, que j'ai eu en formation etc. et ben je me retrouve avec des gens qui ont la capacité de le faire et puis bon c'est bien quoi !



http://doc.univ-lille1.fr

Je me dis tout compte fait c'est pas plus mal. Non si je devais prendre une image ce serait ça, la flèche, partir sur une flèche !

- Merci beaucoup David !



http://doc.univ-lille1.fr

# INDEX DES SIGLES

AFPA Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

ANPE Association National Pour l'Emploi

BAC Baccalauréat

BC Bilan de Compétences

BTS Brevet de Technicien Supérieur

CAER PC Concours d'Accès à l'Echelle de Rémunération des Professeurs Certifiés

CAP Certificat d'Aptitude Professionnelle

CAPES Certificat d'Aptitude au Professorat du Second Degré

CAPET Certificat d'Aptitude Pédagogique de l'enseignement technique

CDD Contrat à Durée Déterminée

CIF Congé Individuel de Formation

CRAM Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CUEEP Centre Université Economie Education Permanente

CV Curriculum Vitae

DEA Diplôme d'Etudes Approfondies

DESS Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées

DEUG Diplôme d'Etudes Universitaires Générales

DRH Directeur des Ressources Humaines

DUFA Diplôme Universitaire de Formation des Adultes

ENSA Ecole Supérieure Nationale d'Agronomie

FONGECIF Fond de Gestion du Congé Individuel de Formation

IUP Institut Universitaire Professionnalisé

MEDEF Mouvement des Entreprises de France

OPCA Organisme Paritaire Collecteur Agréé



http://doc.univ-lille1.fr

SEFA Sciences de l'Education Formation des Adultes

SMIC Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

SUDES Service Universitaire de Développement Economique et Social

VAE Validation des Acquis de l'Expérience

VAP Validation des acquis professionnels



http://doc.univ-lille1.fr

# INDEX DES NOTIONS

Accompagnement, 3, 137, 139, 263, 264, 281, 286, 291, 296, 304, 305, 384, 392, 393, 399, 474, 482, 518, 524, 530, 533, 561, 571, 576, 579
Acteur, 23, 28, 29, 32, 46, 55, 88, 100, 225, 233, 241, 249, 251, 258, 261, 263, 272, 273, 279, 343, 358, 532
Agent, 195, 196, 301, 343, 373, 490, 592, 614
Artefact, 191, 228, 255
Aspiration, 316
Autrui significatif, 349, 351, 353, 354, 358, 360, 361, 367, 371, 372, 373
Besoin, 20, 22, 82, 90, 95, 96, 106, 107, 116, 118, 121, 131, 137, 148, 151, 152, 154, 163, 170, 197, 202, 303, 306, 320, 337, 339, 341, 345, 346, 347, 360, 364, 376, 399, 402, 404, 408, 412, 413, 415, 416, 419, 422, 426, 432, 434, 435, 439, 451, 457, 459, 480, 483, 493, 494, 495, 496, 515, 517, 520, 521, 529, 530, 531, 533, 538, 547, 562, 567, 571, 573, 579, 581, 584, 599, 603, 605, 610, 617
But, 4, 20, 22, 32, 45, 56, 60, 65, 179, 196, 197, 198, 199, 200, 202, 213, 257, 258, 260, 271, 286, 312, 313, 315, 318, 332, 341, 358, 360, 363, 378, 386, 406, 446, 460, 496, 516, 523, 546, 554, 590, 599, 603
Champ de force, 284, 300
Compétence, 13, 94, 124, 287, 325, 330, 331, 337, 340, 475, 580
Dispositif, 2, 12, 17, 25, 26, 30, 34, 36, 39, 41, 57, 59, 68, 107, 175, 188, 189, 191, 205, 227, 228, 247, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 277, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 296, 297, 298, 299, 300, 302, 303, 304, 308, 309, 329, 365, 366, 369, 372, 379, 381, 384, 388, 389, 390, 469, 471, 472, 489, 490, 491, 492
Employabilité, 217, 244, 345
Espace potentiel d'action, 237, 252, 265, 290, 292, 298
Frontière, 54, 202, 247, 284, 372
Histoire de vie, 46, 53, 54, 291, 389, 392
Identité, 2, 13, 36, 49, 55, 100, 106, 175, 212, 226, 267, 270, 271, 286, 291, 298, 300, 337, 339, 343, 345, 348, 351, 352, 354, 358, 360, 361, 362, 363, 364, 377, 385, 388, 389, 391, 392, 395, 602
Individualisation, 2, 11, 12, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 57, 179, 224, 228, 229, 230, 233, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 255, 264, 265, 272, 273, 274, 277, 279, 280, 281, 283, 311, 326, 369, 370, 375, 379, 391, 393, 394
Instrument, 72, 191, 228, 232, 254, 256, 281
Intention, 21, 25, 47, 116, 156, 196, 205, 206, 207, 254, 258, 260, 261, 262, 266, 286, 351, 358, 385, 499, 562
Jeu collectif, 250
Jeu relationnel, 249
Jeu social, 203, 215
Lieu juridique de l'individualisation, 252
Manque, 78, 104, 118, 123, 125, 131, 135, 137, 142, 156, 216, 230, 305, 306, 317, 318, 334, 335, 339, 345, 347, 426, 521, 522, 523, 530, 556, 580, 584, 601
Modèle de l'usager, 24, 228, 229, 235, 246, 247, 252, 256, 261, 273, 283
Monde, 2, 10, 11, 12, 13, 21, 22, 26, 30, 35, 36, 37, 39, 44, 48, 49, 51, 53, 55, 56, 60, 63, 64, 66, 68, 73, 77, 83, 84, 89, 97, 102, 105, 109, 112, 125, 128, 129, 131, 134, 135, 137, 142, 145, 147, 149, 150, 151, 153, 159, 160, 171, 173, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 190, 191, 192, 193, 194, 196, 197, 198, 199, 200, 203, 207, 208, 217, 222, 223, 224, 226, 228, 234, 235, 251, 253, 255, 256, 261, 263, 266, 270, 283, 284, 286, 287, 289, 292, 293, 294, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 307, 308, 309, 310, 311, 314, 320, 321, 322, 323, 324, 329, 339, 344, 347, 348, 353, 354, 356, 365, 366, 367, 372, 374, 375, 376, 377, 379, 380, 383, 407, 409, 413, 427, 432, 437, 439, 445, 448, 452, 456, 457, 459, 461, 467, 472, 475, 480, 483, 486, 504, 510, 519, 524, 531, 533, 535, 546, 547, 572, 574, 582, 585, 586, 588, 604, 605, 613, 618



http://doc.univ-lille1.fr

Motif, 13, 87, 162, 167, 243, 310, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 322, 323, 324, 344, 345, 356, 593
Motivation, 2, 13, 22, 23, 32, 36, 58, 67, 77, 78, 160, 172, 175, 208, 210, 211, 213, 214, 311, 312, 315, 317, 320, 321, 325, 331, 332, 336, 337, 344, 371, 382, 385, 386, 387, 390, 392, 394, 440, 441, 491, 495, 501, 533, 576, 577, 578, 582, 610
Norme, 255, 256, 267
Parcours de formation, 2, 8, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 42, 44, 51, 54, 57, 67, 93, 110, 112, 114, 119, 164, 175, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 187, 191, 196, 197, 202, 203, 205, 206, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 227, 228, 229, 230, 232, 235, 236, 246, 247, 251, 252, 253, 255, 256, 264, 266, 272, 273, 279, 280, 282, 283, 284, 286, 290, 291, 292, 293, 296, 301, 303, 304, 307, 308, 310, 311, 320, 324, 326, 330, 336, 340, 341, 346, 365, 366, 369, 370, 373, 374, 375, 376, 379, 380, 381, 393, 450, 490
Professionnalisation, 2, 12, 33, 135, 240, 244, 274, 275, 277, 278, 283, 284, 286, 287, 288, 294, 298, 360, 395, 396, 409, 547
Projet, 2, 11, 12, 13, 17, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 41, 45, 46, 50, 58, 67, 77, 79, 80, 82, 83, 84, 88, 90, 91, 94, 95, 97, 100, 101, 103, 105, 107, 111, 115, 125, 126, 130, 153, 155, 160, 163, 165, 166, 169, 170, 174, 178, 179, 187, 195, 196, 198, 199, 201, 205, 206, 209, 211, 224, 228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 244, 246, 247, 248, 251, 252, 254, 255, 258, 262, 267, 268, 272, 273, 279, 281, 282, 283, 286, 288, 289, 290, 293, 295, 297, 298, 299, 313, 318, 320, 322, 325, 332, 333, 334, 336, 340, 341, 342, 344, 345, 348, 351, 354, 355, 358, 359, 360, 361, 363, 364, 365, 371, 375, 384, 386, 387, 388, 398, 401, 432, 435, 436, 445, 449, 452, 460, 474, 487, 488, 493, 500, 508, 511, 512, 519, 520, 521, 537, 564, 567, 571, 573, 574, 576, 578, 579, 582, 598, 599, 606, 607, 610, 616
Quête identitaire, 29, 226, 343, 346, 348, 363
Reconversion, 97, 142, 147, 150, 153, 159, 160, 173, 211, 289, 298, 323, 324, 328, 338, 339, 345, 347, 348, 380, 474, 577
Responsabilisation, 231, 232, 241, 243, 244, 254, 276
Ressource, 72, 159, 414, 576
Singularisation, 2, 11, 25, 29, 30, 33, 34, 36, 42, 175, 178, 185, 194, 197, 203, 206, 221, 222, 224, 227, 235, 253, 255, 266, 269, 272, 290, 301, 311, 369, 370, 373, 379, 381
Stratégie, 194, 241, 260, 373, 536, 578
Sujet, 2, 11, 13, 29, 33, 36, 37, 45, 46, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 64, 65, 66, 78, 82, 84, 91, 119, 121, 158, 175, 177, 179, 180, 183, 184, 193, 194, 195, 215, 222, 223, 224, 225, 227, 237, 239, 245, 249, 251, 256, 266, 268, 272, 273, 286, 294, 302, 310, 311, 312, 314, 319, 320, 325, 331, 338, 342, 343, 344, 348, 351, 352, 353, 354, 358, 359, 361, 362, 363, 364, 367, 373, 374, 376, 377, 383, 394, 473, 483
Tension, 25, 34, 59, 174, 178, 338, 348, 352, 353, 357, 372, 568, 574



http://doc.univ-lille1.fr

# INDEX DES AUTEURS


Astier, 259, 263, 264, 270, 296, 385
Austin, 200, 202, 203, 220, 385
Baldwin, 223, 385
Baltes, 220, 385
Bandura, 197, 205, 207, 210, 213, 214, 215, 216, 217, 219, 221, 222, 223, 385, 386, 398
Barbier, 313, 340, 365, 386, 387, 393, 397
Béguin, 183, 194, 195, 226, 375, 386
Belin, 271, 387
Bernier, 387
Bertaux, 31, 40, 46, 50, 52, 53, 182, 387
Berten, 271, 387
Boltanski, 235, 387
Bourdieu, 28, 303, 304, 343, 388
Bourgeois, 313, 351, 365, 387, 393
Boutinet, 30, 227, 228, 229, 234, 236, 262, 272, 372, 387, 388, 397, 611, 615
Brackelaire, 270, 272, 273, 388, 393
Brandtstädter, 220, 388
Bratman, 208, 388
Bruter, 388
Burns, 222, 388
Caillé, 228, 389
Cardon, 261, 389
Carré, 35, 197, 205, 206, 210, 215, 221, 238, 278, 313, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 327, 330, 333, 342, 343, 344, 346, 375, 389
Carver, 202, 389
Caspar, 389
Cassirer, 64, 65, 73, 183, 389
Chalmers, 69, 70, 75, 389
Charlier, 50, 261, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 389
Charlot, 390
Cosnefroy, 203, 390
Csikszentmihalyi, 339, 390
Deci, 327, 333, 339, 390
Delory-Momberger, 40, 46, 48, 390, 391
Demazière, 40, 41, 45, 54, 66, 71, 73, 74, 374, 390
Ehrenberg, 390
Elder, 223, 390
Elliot, 202, 390
Emmons, 202, 390
Fabre, 46, 56, 391
Ford, 202, 203, 391
Foucault, 183, 260, 262, 391
Fournier, 391
Gaulejac, 41, 51, 54, 55, 338, 390, 391
Giddens, 222, 391
Goodman, 183, 184, 185, 186, 188, 189, 191, 192, 193, 195, 376, 391
Gould, 62, 391
Guilloux, 279, 391, 392
Habermas, 303, 392
Harré, 197, 392
Heinich, 274, 392
Honneth, 234, 236, 392
Jacquinot-Delaunay, 260, 392
Kaddouri, 289, 339, 341, 351, 352, 353, 354, 355, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 380, 387, 392, 393, 395, 396, 399
Karoly, 200, 202, 393
Klein, 270, 272, 273, 393
Lainé, 393
Latham, 201, 214, 393, 394, 395
Le Moigne, 394
Leclercq, 3, 285, 286, 288, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 306, 394
Locke, 201, 214, 394, 395
Luttringer, 238, 239, 240, 244, 252, 277, 278, 279, 395
Maddux, 217, 395
Maggi-Germain, 238, 239, 242, 243, 245, 246, 251, 395
Malglaive, 287, 292, 395




http://doc.univ-lille1.fr

Malherbe, 183, 204, 395
Martucelli, 395
Mead, 354, 396
Montalescot, 278, 396
Morin, 396
Mucchielli, 43, 44, 396
Nagel, 218, 396
Nuttin, 315, 327, 343, 396
Ochanine, 194, 396
Osty, 396
Paillé, 43, 44, 396
Pasquier, 278, 396
Pasteur, 220, 396
Piaget, 396
Pineau, 42, 45, 397
Possoz, 248, 397
Prieto, 193, 375, 397
Quéré, 261, 397
Rabardel, 192, 296, 386, 397
Ricoeur, 49, 397
Roekens, 266, 398
Rogers, 398
Rosnay, 398
Ruano-Borbalan, 398
Schwarz, 203, 398
Schwarzer, 217, 388, 399
Sève, 61, 399
Tarby, 238, 239, 248, 266, 278, 398, 399
Vallerand, 314, 327, 339, 399
Vasconcellos, 393, 396, 399
Vermesch, 399
Vinck, 282, 399
Vygotski, 399
Winnicott, 271, 400
Wittgenstein, 183, 204, 257, 400



http://doc.univ-lille1.fr