

UNIVERSITÉ DE TOULOUSE JEAN JAURES

UFR : Sciences, Espaces et Sociétés

Département des sciences de l'éducation et de la formation

Service de la Formation Continue

Année universitaire 2014-2015

DUFRes

**Diplôme Universitaire
de Responsable d'Actions de Formation**

Mémoire Professionnel

**« De la construction d'un dispositif
d'accompagnement des stagiaires :
l'exemple du Collectif Saint-Simon »**

Présenté par Lionel MATTEI

Sous la direction de :

Patrice BOUYSSIERES, Maître de conférences en Sciences de l'Éducation

Thierry MULIN, Docteur en Sciences de l'Éducation

REMERCIEMENTS

Mes remerciements vont en premier lieu vers l'équipe au sens large de la formation DUFres, et notamment Patrice Bouyssières, Thierry Mulin et Marie-Pierre Boutiares qui ont contribué à rendre cet espace de formation tout à la fois riche, diversifié et convivial. Dans le même ordre d'idées, j'adresse des salutations amicales et reconnaissantes à l'ensemble de mes collègues « Dufants ».

Ensuite, je veux remercier les professionnels du Collectif Saint-Simon qui auront répondu à mes nombreuses sollicitations, les différentes personnes ressources qui m'auront accompagné dans la construction et la mise en forme de ce mémoire et bien entendu, ceux sans qui ce travail de recherche n'aurait pas pu être mené : les stagiaires accueillis sur le Collectif Saint-Simon.

Enfin, j'adresse affectueusement de tendres remerciements à mes deux filles, Clara et Laurette, qui auront accepté de partager, pendant de longs mois, leur papa avec notamment Serge Moscovici et Denise Jodelet.

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION..... | 1 |
| PARTIE I - LE CONTEXTE | 4 |
| 1 - LE CONTEXTE INSTITUTIONNEL | 4 |
| 2 - LE CONTEXTE DE LA FORMATION..... | 6 |
| 3 - ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES : PRATIQUES ACTUELLES ET ÉTAT DES LIEUX | 9 |
| 4 - LE CONTEXTE ANALYSE À LA LUMIERE DE LA GRILLE D'ARDOINO ... | 13 |
| PARTIE II - CADRE THÉORIQUE | 20 |
| 1 - DE L'INTÉRÊT DE L'UTILISATION DE LA THEORIE DES REPRESENTATION SOCIALES | 20 |
| 2 - DÉFINITION | 21 |
| 3 - L'OBJET DE REPRÉSENTATION SOCIALE CHOISI | 26 |
| PARTIE III - MÉTHODOLOGIE DE RECUEIL ET D'ANALYSE DES DONNÉES.. | 28 |
| 1 - MÉTHODE DES ASSOCIATIONS LIBRES | 28 |
| 2 - GROUPE FOCUS..... | 32 |
| PARTIE IV - PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS | 38 |
| 1 - L'OBJET DE REPRESENTATION : COLLECTIF SAINT SIMON | 39 |
| PARTIE V LES PRÉCONISATIONS | 53 |
| 1 - LES DISPOSITIFS | 54 |
| 2 - LES OUTILS | 56 |
| 3 - LES ACTIONS DE FORMATION OU DE SENSIBILISATION | 58 |
| CONCLUSION..... | 60 |
| BIBLIOGRAPHIE | 62 |
| ANNEXE 1 : TABLEAUX MOTS INDUCTEURS « COLLECTIF SAINT SIMON » ET « BESOINS DU STAGIAIRE » | 63 |
| ANNEXE 2 : « COLLECTIF SAINT SIMON », TRAITEMENT PAR IRAMUTEQ .. | 64 |
| ANNEXE 3 : « BESOINS DU STAGIAIRE», TRAITEMENT PAR IRAMUTEQ..... | 68 |

INTRODUCTION

Toujours cramponné à la métaphore des petits cailloux, me voilà tel le « petit poucet » du conte de notre enfance s'engageant dans l'intimidante forêt, prêt à aborder la construction de mon mémoire professionnel.

L'écriture de mon Itinéraire Personnalisé de Formation qui avait mis en perspective, d'une certaine manière, la genèse de mon entrée en formation au Diplôme Universitaire de Formateur Responsable d'actions de formation (DUFRes), m'a permis de souligner la question de l'accompagnement et de la transmission comme fil rouge de mon parcours personnel et professionnel.

Je constate que ces mêmes thématiques sont à nouveau au cœur des questions et de la problématique que ce travail de recherche va mettre en tension...

J'exerce le métier d'Éducateur Spécialisé dans un Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique. Il s'agit d'un établissement de soin accueillant des enfants et des adolescents présentant des troubles du comportement et de la personnalité.

A ce stade, il me semble nécessaire de nommer la contrainte qui a été la mienne quant au choix de mon terrain d'expérimentation comme support à ce travail de mémoire.

Ma pratique de formateur et par extension l'entrée en formation au DUFRES se sont fondées sur ma mission de formateur vacataire dans différents centres de formation aux métiers du social. J'ai exercé cette profession, durant ces dernières années, en parallèle de mon activité première, à savoir le métier d'éducateur spécialisé. J'ai aujourd'hui mis entre parenthèses cette activité de formateur afin de pouvoir m'inscrire pleinement dans la dynamique de formation DUFRes tout en continuant à exercer mon métier d'éducateur.

De fait, l'alternance, tout au long de la formation, s'est effectuée entre regroupements universitaires visant à soutenir la construction de mon identité de responsable d'actions de formation et un terrain professionnel dont la fonction première n'est pas de faire de la formation (l'ITEP les Ormes, Collectif St Simon).

C'est au travers de l'accueil de nombreux stagiaires sur l'établissement que la possibilité de déployer les compétences d'un responsable d'actions de formation m'est apparue.

Comment est aujourd'hui pensé l'accueil des stagiaires sur l'établissement ?

Quels sont les attentes et les besoins de ces derniers ?

Quels moyens l'établissement se donne-t-il pour remplir cette fonction d'accueil et d'accompagnement ?

Pour quelle cohérence ?

Je me suis souvenu avoir proposé à la Direction de l'Institution, il y a quelques années afin de mener une réflexion autour de ces questions.

Cette proposition, quoi qu'accueillie avec intérêt, n'avait pu trouver sa place au milieu des nombreux chantiers ouverts dans l'Institution (réécriture du projet d'établissement, évaluation externe,...). Ce mémoire m'offre l'opportunité de donner un cadre formel et identifié à ce travail de recherche et d'élaboration ainsi que la possibilité de bénéficier de l'étayage et des ressources de l'Université. C'est dans ce cadre que la direction de l'Établissement a répondu favorablement à ma demande d'utiliser l'Institution comme terrain d'expérimentation et de recherche autour de la question de l'accueil et de l'accompagnement des stagiaires.

Je souhaite inscrire ce travail, de façon transversale, dans l'ensemble des thèmes du DUFRes. Si le thème II « Conception et mise en œuvre de dispositif » constituera un point d'ancrage certain, il est évident que les dimensions relationnelles et institutionnelles, évaluatives et didactiques seront autant de points d'appui dans l'élaboration de ce travail.

Au travers des différentes réformes qui encadrent notamment le champ de la formation aux métiers du social et du médico-social, les dimensions économiques et juridiques seront pris en compte.

Il s'agira également d'étayer ce travail de recherche par un certain nombre d'éclairages théoriques qui ne se limiteront bien évidemment pas aux écrits qui encadrent et nourrissent le secteur médico-social.

L'architecture de cette étude s'articulera autour de cinq parties qui vont me permettre de prendre en compte l'ensemble des éléments ou des acteurs de mon champ d'étude :

Je m'attacherai, tout d'abord, à décrire et à mettre en perspective le contexte de l'action de formation soutenue par le Collectif Saint Simon au travers de l'accueil de nombreux stagiaires :

- Contexte institutionnel au regard de son histoire et de son organisation,
- Contexte du secteur de la de Formation : évolution, enjeux, exigences en direction des terrains de stage,
- Description des pratiques actuelles concernant l'attention portée par l'Institution aux stagiaires.

Cette première partie fera émerger la problématique opérationnelle (la commande institutionnelle) attachée à mon travail de recherche.

Une seconde partie sera consacrée à l'explicitation des fondements théoriques et conceptuels sur lesquels cette étude va reposer :

- Choix du filtre conceptuel : les Représentations Sociales comme cadre de référence à ma démarche méthodologique,
- Présentation de ce concept théorique au regard notamment des différents courants de pensée qui le traversent.

C'est à ce stade que je déterminerai l'hypothèse conceptuelle de mon travail de recherche-action.

Une troisième partie me permettra de définir la méthodologie de recueil de données, éléments issus du terrain, nécessaire à la mise en tension de la problématique traitée au cours de ce travail de recherche

Dans une quatrième partie, je m'efforcerai, dans le cadre de référence nommé précédemment, de recueillir et analyser les données issues de mon terrain d'expérimentation et plus précisément des acteurs centraux du système : les stagiaires accueillis sur le Collectif-Saint Simon :

- Recueil quantitatif par l'intermédiaire de la méthodologie des mots inducteurs,
- Recueil qualitatif au travers d'entretiens individuels menés auprès d'un petit groupe de stagiaires.

Enfin, dans une dernière partie, je m'autoriserai à faire un certain nombre de préconisations visant à apporter une transformation et une amélioration à l'accueil et l'accompagnement des stagiaires sur le Collectif Saint Simon.

PARTIE I - LE CONTEXTE

1 - LE CONTEXTE INSTITUTIONNEL

a) Le Collectif Saint-Simon, quelques éléments d'histoire

C'est sur la base de la consultation de documents internes à la structure et notamment d'extraits du projet d'établissement (datant de 1997) que je vais construire ce rapide rappel historique.

Le Pôle Collectif Saint Simon est un des 11 pôles (regroupant 68 établissements) qui composent l'Association Régionale pour la Sauvegarde de l'Enfant, de l'Adolescent et de l'Adulte (ARSEEA). Cette association, reconnue d'utilité publique depuis 1996, est inscrite dans le champ du secteur social et médico-social.

Quotidiennement, ce sont 1500 professionnels qui accueillent plus de 9000 personnes au sein de ces 68 établissements implantés sur plus de 70 sites géographiques en Région Midi-Pyrénées. Ces structures couvrent pratiquement toutes les catégories d'autorisations (Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique, Hôpitaux de Jour, Centre d'Accueil de Demandeur d'Asile, Foyers Occupationnels, Foyers de Vie, Maison d'Enfant à caractère social,...

L'ARSEEA intervient également dans le secteur de la Formation au travers de son pôle Institut Saint Simon (formation en travail social) et son Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS).

L'association affirme des valeurs liées à son histoire, inscrite dans le mouvement de l'enfance inadaptée et la logique de professionnalisation (formation, établissements expérimentaux): approche globale de la personne, laïcité, dialogue social, participation des salariés aux instances associatives.

Mon pôle d'appartenance regroupe, sous l'entité Collectif Saint Simon, un ensemble de services et d'unités appartenant au secteur Médico-Social : l'Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique « Les Ormes » et 4 Centres Médico-Psycho-Pédagogiques (CMPP de Bagatelle, Cugnaux, Plaisance et Muret).

L'Institution est créée en 1942 par l'Abbé Plaquent. sous l'appellation d'Institut Pédotechnique, l'établissement accueille des enfants déplacés, orphelins de la guerre, meurtris par cette douloureuse période.

Il est à noter que l'Institut Pédotechnique est alors non dissocié de l'école de formation à la fonction d'éducateur créée en son sein. L'éducation et l'enseignement sont intimement liés.

A partir de 1947, l'établissement construit ses fondamentaux sur le courant de la Psychothérapie Institutionnelle sous l'impulsion du docteur André Chaurand qui prend la direction de l'Institut qui deviendra Centre Psychothérapique en 1972, puis Institut de Rééducation Psychothérapique en 1977.

C'est à cette période, que s'est élaborée la nécessité de soins ambulatoires (des soins prodigués en direction de l'enfant mais en le maintenant autant que possible dans son milieu d'origine). C'est ce qui va conduire à la création des 4 CMPP évoqués précédemment.

En 1977, le docteur Rémy Puyuelo prend la direction de l'établissement. Il y développera la référence psychanalytique comme outil thérapeutique individuel et groupal. Il développera l'idée d'un collectif qui prendra forme en 1984, rassemblant sur une aire géo-démographique Institut de Rééducation et Centres Médico-Psycho-Pédagogiques.

C'est avec le décret du 6 janvier 2005 intitulé « Conditions techniques d'organisation et de fonctionnement des Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques », que l'établissement prend l'appellation ITEP.

L'établissement a pour mission d'accueillir des enfants et des adolescents, sur avis de la Maison Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), qui présentent des troubles psychologiques et dont l'intensité et le caractère durable entravent leur scolarisation, leur apprentissage et leur processus de socialisation.

b) Le Collectif Saint Simon aujourd'hui, organisation et activité

L'organisation du Collectif Saint Simon met en relief la constellation pluri-professionnelle en action dans l'Institution dans le cadre de la prise en charge des quelques 150 enfants et adolescents sur l'ITEP. Chacun des CMPP dispose quand à lui d'une file active de près de 1000 enfants et adolescents. Au-delà des fonctions de direction, des fonctions administratives (comptable, secrétaires, responsable des achats) et des services généraux (maîtresses de maison, chauffeurs, responsable de l'entretien), chaque service éducatif et Centre Médico-Psycho-Pédagogique est organisé autour d'une équipe pluri professionnelle comprenant :

- un médecin psychiatre,
- un chef de service,
- un psychologue,
- un assistant des services sociaux,

- un orthophoniste,
- un psychomotricien,
- des éducateurs spécialisés (en moyenne 4 Equivalent Temps Plein).

Dans le cadre de l'activité de la structure, on constate que les 150 salariés employés sur l'Institution (pour environ 117 ETP) occupent plus d'une vingtaine de fonctions, parfois extrêmement différentes au regard des missions qui leurs sont attribuées et des « compétences métier » qu'elles requièrent.

On remarque cependant une prédominance de la fonction éducative (40 ETP).

Si l'ensemble des services du Collectif Saint-Simon est en capacité à accueillir des stagiaires, la présence de stagiaires «éducateurs spécialisés » est largement majoritaire.

Entre septembre 2014 et janvier 2015, créneau correspondant à ma phase de recueil de données, ont été accueillis sur l'institution 20 stagiaires : 12 éducateurs en formation, 1 assistante de service social, 2 psychomotriciennes, 1 orthophoniste, 2 étudiants en Psychologie (niveau Master 1), 1 étudiante en Sciences de l'Education (en construction de thèse) et 1 élève inspectrice de l'Action Sanitaire et Sociale.

Ma volonté est de penser l'accueil et l'accompagnement pour l'ensemble des stagiaires de l'établissement, quelle que soit la nature de leur formation ou de leur projet de professionnalisation. Cette volonté renvoie au fondement même de la structure, celui de la psychothérapie institutionnelle. Chaque salarié, et ce quelle que soit sa qualification, occupe une fonction soignante au sein de l'établissement et au service du projet de soin de chaque enfant ou par extension de chaque adolescent. Ce postulat est également valable pour l'ensemble des stagiaires accueillis sur l'ITEP.

2 - LE CONTEXTE DE LA FORMATION

J'ai choisi de décrire le contexte de deux formations, parmi celles que l'on peut trouver chez les étudiants accueillis au sein du Collectif Saint Simon. Le cœur de métier de ces deux formations est suffisamment éloigné pour tendre vers une représentation transversale et globale du contexte de formation concernant les stagiaires accueillis sur l'établissement. Par ailleurs, ces dernières couvrent deux fonctions essentielles à l'œuvre dans l'Institution : la fonction éducative et la fonction médicale.

a) La formation des éducateurs : historique et état des lieux

La présence de stagiaires éducateurs spécialisés est largement majoritaire sur l'établissement, comme constaté précédemment. Par ailleurs, leur formation est emblématique d'une volonté commune à l'ensemble des formations aux métiers du social, d'impliquer d'avantage le terrain (les établissements accueillant les stagiaires) dans le processus de formation et d'évaluation.

- En 1967, un décret fixe les modalités de sélection et de formation des éducateurs spécialisés. C'est la création du Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé (DEES).

La formation est alors bâtie à partir de l'enseignement de disciplines et fortement ancrée sur la question de la relation éducative. L'alternance entre centre de formation et terrains de stages constitue déjà un élément pédagogique important.

- En 1990, une première transformation intervient. Les disciplines enseignées sont réparties en 8 Unités de Formation. L'enseignement du Droit se trouve valorisé. La volonté du législateur est d'évaluer plus finement les enseignements dispensés dans le cadre de la formation.
- La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 rend obligatoire l'accessibilité au DEES par la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE). C'est en 2004 qu'un arrêté décrit le métier d'éducateur spécialisé sous la forme d'un référentiel de compétences.

Ce processus aboutit à la réforme du DEES de 2007 par l'intermédiaire d'un nouvel arrêté.¹ La formation est désormais structurée autour de 4 Domaines de Compétences organisés en autant de référentiels constitutifs de la compétence globale à acquérir pour l'obtention du diplôme.

DC 1 : accompagnement social et éducatif spécialisé

DC 2 : conception et conduite de projet éducatif spécialisé

DC 3: communication professionnelle

DC 4 : dynamiques partenariales, institutionnelles et interinstitutionnelles

Ce rapide historique marque clairement une évolution : l'approche par les disciplines a fait place à une approche par les compétences. Cette évolution traduit une volonté de positionner la formation au plus près de la pratique et des compétences attendues pour un éducateur. Il

¹ Source internet. www.légifrance.gouv.fr

s'agit également d'évaluer plus finement et plus distinctement les acquisitions des élèves éducateurs.

La Commission Nationale de la Certification Professionnelle définit la compétence comme «la capacité à combiner ensemble des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité».²

Dans le cadre de cette logique de professionnalisation, les terrains de stage occupent une place prépondérante. Les futurs éducateurs viendront confronter leurs connaissances théoriques à la réalité des problématiques de terrain, répondant ainsi à l'affirmation de Guy le Boterf, « ...il n'y a de compétences que de compétences en acte ».³

Par ailleurs, les terrains de stage doivent, avec la réforme de 2007, valider un certain nombre d'écrits professionnels (3 au minimum) qui constitueront une partie du dossier de formation que l'étudiant éducateur devra présenter et soutenir dans la perspective de l'obtention du DEES.

Les terrains de stage, tant dans une dimension pédagogique qu'administrative, sont aujourd'hui des sites qualifiants.

Ainsi l'arrêté du 20 juin 2007, relatif à la réforme du DEES, stipule que « la formation pratique au sein des sites qualifiants est l'un des éléments du projet pédagogique de l'établissement de formation. Elle participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel, au même titre que la formation théorique et ne saurait être dissociée de cette dernière ».

b) La formation des infirmiers

En 2009, l'arrêté du 31 juillet relatif au Diplôme d'État d'Infirmier refonde la formation aux soins infirmiers.⁴ L'objectif est d'accompagner l'étudiant vers une plus grande professionnalisation au travers de la construction d'un référentiel de compétences dont l'acquisition est nécessaire pour l'exercice du métier.

Parmi ces dix compétences identifiées, on relève :

- la conception et la conduite d'un projet de soin infirmier,
- la mise en œuvre de soins éducatifs et préventifs,

² Source internet. www.cncp.gouv.fr

³ Le Boterf, G. (1997). De la compétence à la navigation professionnelle. Paris : les éditions d'organisation.

⁴ Source internet. www.légifrance.gouv.fr

- l'accompagnement de la personne dans la réalisation de ses soins quotidiens.

La formation est équitablement répartie entre 2100 h d'enseignement théorique et 2100 h de stages cliniques.

Les stages cliniques sont évalués au travers de la construction d'un Portfolio par l'étudiant sous le contrôle d'un professionnel de terrain. Cette évaluation représente un tiers de l'évaluation globale en vue de l'obtention du Diplôme d'Infirmier.

Pour compléter cette analyse du contexte, il est intéressant de se référer à « La charte d'encadrement des étudiants en soins infirmiers » établie par l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) et co-signée par les structures accueillant des étudiants.

« L'établissement d'accueil et l'établissement de formation concourent l'un et l'autre à l'acquisition progressive par l'étudiant des compétences essentielles à son devenir de professionnel ».

La structure d'accueil s'engage notamment à nommer un maître de stage (pour la partie organisationnelle) et un professionnel de terrain comme tuteur (pour la partie opérationnelle), ainsi que sur la réalisation de bilans de stage, mais aussi d'une évaluation du dispositif d'accueil.

On retrouve, dans le contexte de formation des élèves infirmiers, les mêmes éléments que ceux évoqués précédemment pour les éducateurs en formation : volonté d'aller vers la professionnalisation des étudiants, approche par les compétences, accompagnement et évaluation par des professionnels de terrain. Ces éléments concourent à impliquer pleinement les terrains de stage dans la dynamique de formation et d'évaluation.

3 - ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES : PRATIQUES ACTUELLES ET ÉTAT DES LIEUX

C'est sur la base de mes propres observations des pratiques institutionnelles et d'un entretien avec Guy Mérens, Directeur Adjoint de l'établissement et en responsabilité de l'accueil des stagiaires sur l'Institution, que je vais décrire l'état des pratiques institutionnelles en la matière.

a) Le recrutement

Sur l'ensemble du dispositif institutionnel, ce sont près de 250 demandes de stage qui sont adressées chaque année au Collectif Saint Simon.

Dans une large proportion, il s'agit de stages de découverte ou de professionnalisation en direction des métiers du Social.

Chacune de ces demandes, constituée d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, est adressée au directeur adjoint de l'établissement.

Le premier niveau de sélection tient en la capacité d'accueil des différents services de l'établissement.

Le second niveau de sélection est adossé à une contrainte économique. En effet, la loi du 10 juillet 2014 relative à l'encadrement des stages, impose la gratification des stagiaires lorsque le stage excède une durée de deux mois. Pour accompagner cette obligation, l'Agence Régionale de Santé (ARS) octroie à l'établissement une enveloppe financière, les crédits non renouvelables. Celle-ci ne contribue pas, malgré tout, à financer les demandes de stages gratifiés à hauteur de ce que l'Institution serait en capacité à accueillir.

Le dernier niveau de sélection se fait sur la base de ce qu'évoque le stagiaire dans sa lettre de motivation, de son projet et de sa démarche.

L'établissement souhaite intégrer deux critères supplémentaires à ce processus de recrutement :

- privilégier la diversité des profils de stagiaires,
- équilibrer l'accueil des stagiaires en fonction de leur provenance : volonté d'être en interaction avec l'ensemble des partenaires de la filière de formation.

Les candidats retenus sont invités à se rapprocher des chefs de services. Il s'agira pour le candidat stagiaire d'évoquer son projet de formation, ses attentes, ses objectifs. Le chef de service évaluera la corrélation entre le projet du stagiaire et la capacité du service à soutenir ce projet.

C'est l'entretien avec le chef de service qui va valider le recrutement du stagiaire.

b) L'accompagnement du stagiaire

A ce stade, le chef de service va demander à l'un des professionnels du service de prendre « la référence » du stagiaire.

Le choix du professionnel ne se fait ni sur la base de son profil (au regard de celui du stagiaire), ni sur une quelconque connaissance préalable ou implication du professionnel dans

la filière de formation (formation ou sensibilisation aux dynamiques et enjeux de formation). Le choix du « référent » se fait généralement suivant le principe d'une désignation tournante et l'acceptation du professionnel.

Il est à souligner que de nombreux professionnels exerçant la fonction de référent ont été formés avant les réformes privilégiant l'approche par les compétences et l'importance croissante des terrains de stage dans le dispositif de formation (2007 pour les Educateurs Spécialisés par exemple).

Si les Organismes de Formation invitent à chaque rentrée des professionnels de l'établissement à prendre connaissance des modalités de formation et d'évaluation, ce mouvement est peu accompagné par l'Institution et ces réunions peu investies par des professionnels déjà largement accaparés par leurs activités institutionnelles.

Le professionnel terrain désigné accompagnera donc le stagiaire tout au long de son expérience institutionnelle dans la découverte du service, de ses missions, du public et des compétences à acquérir.

A ce niveau, il existe deux cas de figure : la dimension individuelle et la dimension collective. Le métier s'exerce, pour partie, dans une dimension individuelle. C'est le cas des secrétaires ou des assistants de services sociaux qui rencontrent les familles généralement en dehors de la présence d'autres professionnels. Le stagiaire et le professionnel vont principalement se retrouver en situation duelle. Le terme de référent prend ici tout son sens.

Dans une grande majorité, le métier s'exerce dans une dimension collective, en présence de pairs ou d'autres professionnels. C'est le cas des éducateurs notamment lorsqu'il faut prendre en charge un groupe d'enfants ou d'adolescents. La situation de référence s'en trouvera tiercée par la présence d'autres professionnels.

Le stagiaire va donc observer le professionnel dans l'exercice de son métier, le questionner, expérimenter, prendre des responsabilités jusqu'à construire tout ou partie de sa propre posture professionnelle.

Par ailleurs, le stagiaire participe aux temps de réunion nécessaires à l'exercice de sa fonction au même titre que les professionnels du service.

c) La régulation

Les échanges entre le stagiaire et le professionnel terrain se font principalement de façon informelle dans le cadre de l'exercice du métier ou de l'expérimentation. Ils peuvent être de natures extrêmement diverses : interrogation sur le fonctionnement, les pratiques, impact

émotionnel de certaines situations (plus particulièrement pour les fonctions directement liées à la prise en charge éducative et thérapeutique), volonté de mieux comprendre le contexte institutionnel voire le contexte du secteur médico-social.

De la même manière, le professionnel pourra interpeller le stagiaire et suggérer un réajustement de sa posture, encourager ses initiatives et conforter son positionnement dans des situation de travail ou bien aller vers ce dernier en cas de difficultés ressenties mais non verbalisées.

Les temps de réunions, quoique souvent embouteillés par des problématiques liées aux missions premières du service, la prise en charge globale d'enfants et d'adolescents en souffrance, et aux problématiques qu'elles recouvrent, peuvent également être utilisés par le stagiaire comme un espace de questionnements, de régulation et d'élaboration de ses projets.

Enfin, les stages font l'objet, généralement à la mi-stage, d'une rencontre formelle entre le stagiaire, le référent formation, le référent terrain et le chef de service. Il s'agit pour l'organisme de formation d'interroger le déroulement du stage et le positionnement du stagiaire au regard des exigences et des enjeux de la dynamique de formation.

Au croisement des exigences nouvelles des filières de formation et de la nécessité pour les terrains de stages, du secteur médico-social notamment, de re-questionner leur place par rapport aux enjeux et dynamiques de formation, la Direction du Collectif Saint Simon m'a demandé à ce que ce travail de recherche puisse être exploité sous la forme de préconisations visant à un meilleur accueil et accompagnement des stagiaires sur l'Établissement. Il s'agira de ma problématique opérationnelle.

Je veux noter que l'Institution accompagne cette demande en mettant à ma disposition trois heures hebdomadaires pour mener ce travail de recherche-action.

4 - LE CONTEXTE ANALYSE À LA LUMIERE DE LA GRILLE D'ARDOINO

a) Quelques éléments de définition

Au travers de sa grille d'analyse des réalités socio éducatives⁵, Jacques Ardoino (1980) nous propose une lecture multi-référentielle des situations qui mettent en tension des individus à l'intérieur d'un même système social.

De l'individuel à l'institutionnel voire au sociétal, du micro au macro, du circonstanciel à l'événementiel...ces différents niveaux d'observation sont tout à la fois clairement distincts et complémentaires.

Cette différenciation entre plusieurs niveaux d'observation pour une même réalité socio-éducative est pertinente, selon moi, à un double niveau :

- La grille va permettre de mieux situer la ou les problématiques qui affectent une situation. Cette problématique relève-t'elle d'une dimension individuelle, organisationnelle, institutionnelle,... ?

Par problématique, j'entends les freins, points de blocage, manques ou incohérences du système social observé.

- Ensuite, cette grille de lecture va permettre d'identifier les niveaux d'intervention possibles et susceptibles d'apporter une amélioration au système.

Jacques Ardoino définit donc cinq niveaux de lecture et de compréhension d'un même système social :

- Le niveau individuel

C'est la lecture des comportements des individus au travers de leur parcours, leur histoire, leurs besoins, leurs désirs,..., qui constituera la première porte d'entrée dans cette situation.

- Le niveau relationnel

C'est au travers des relations entretenues par les individus, à l'intérieur du système, que la situation sera scrutée.

- Le niveau groupal

Ici ce sont les effets et les dynamiques créées par la création de groupes dans le système, qui sont observés.

- Le niveau organisationnel

⁵ Ardoino, J. (1980). Education et relations. Introduction à une analyse plurielle des situations éducatives. Paris : Gauthier-Villars.

Il s'agit d'appréhender le système comme une organisation structurée à l'intérieur de laquelle les individus poursuivent un même objectif. Il s'agira d'observer le Collectif Saint Simon au travers de son organisation matérielle et spatiale mais aussi par le prisme de son environnement législatif (textes de lois qui régissent son organisation, son fonctionnement, ses missions) et réglementaire (textes et procédures produits par l'établissement tels que le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil,...).

- Le niveau institutionnel

Ici le système sera observé par rapport à une dimension plus informelle qui contribue cependant à produire une certaine communauté d'action et de pensée chez les différents acteurs du système : valeurs, principes, croyances, sentiment d'appartenance. Ce niveau d'observation et d'analyse recouvre une dimension idéologique qui a généralement participé à la création du système observé.

b) la grille d'Ardoino appliquée à mon contexte

La réalité socio-éducative (pour reprendre le terme utilisé par Ardoino) que je souhaite observer : l'accueil et l'accompagnement des stagiaires sur le Collectif Saint Simon.

- Niveau individuel.

Le stagiaire évolue dans son action de formation et ses comportements, il va pouvoir être observé et analysé au regard d'une triple influence qui s'exerce sur lui.

- Il est le produit de son parcours, son histoire, et par extension des besoins, désirs, représentations,...générés par ce processus.
- Il est soumis, en partie, à l'influence des savoirs délivrés par l'Organisme de Formation : savoirs théoriques, conceptuels, dynamiques de groupe d'apprenants.
- Il est enfin impacté par son immersion dans le terrain de stage, en l'occurrence le Collectif Saint Simon : observation, expérimentations, confrontation.

C'est ce dernier niveau d'influence qui nous intéressera, car le seul que mon travail de recherche action pourra impacter. Il renvoie à l'action globale d'accompagnement mise en place en direction du stagiaire sur le Collectif Saint Simon et constitue, en quelque sorte le produit de l'action des autres niveaux d'intervention.

Comment évaluer les acquisitions du stagiaire tout au long de sa présence sur la structure ?

- Niveau interindividuel

Ce sont les relations du stagiaire aux individus, à l'intérieur du Collectif Saint Simon, qui vont être ici observées : autres stagiaires, professionnels, référent de stage.

Le volume et la nature des relations interindividuelles influenceront nécessairement le stagiaire dans sa dynamique de formation et son action sur le terrain de stage.

- Relations interindividuelles formalisées : rencontres avec le formateur terrain, bilan de stage, rencontre avec un professionnel de l'institution autour d'un projet particulier.
- Relations interindividuelles informelles inscrites dans l'action quotidienne du stagiaire.

Comment la fonction tutoriale s'active t'elle dans le processus de formation des stagiaires ?

Quel est le niveau de connaissance des nouveaux enjeux de la formation (au travers de l'approche par les compétences notamment) des professionnels de terrain ?

Comment et à quelle fréquence les bilans de stages sont ils organisés ?

Comment évaluer les acquisitions du stagiaire tout au long de sa présence sur la structure ?

Quelle est la disponibilité des professionnels (de l'équipe de référence jusqu'aux fonctions hiérarchiques) en direction des stagiaires ?

Quel est le niveau de contradiction (du stagiaire) « toléré » par les professionnels ?

Existe-t-il une forme d'orthodoxie institutionnelle qui contraint le stagiaire ?

- Niveau groupal

Tout au long de son stage, le stagiaire va s'inscrire dans différents groupes et se trouvera soumis à différentes dynamiques. Chacun de ces groupes contribuera à influencer les actions du stagiaire et la place occupée par celui-ci dans le Collectif :

- Équipe pluridisciplinaire spécifique à chacun des services,
- Équipe éducative de référence,
- Groupe de réflexion sur des thématiques spécifiques : réécriture du projet d'établissement, groupe de réflexion sur la violence, groupe d'analyse des pratiques,...

Le stagiaire a-t-il la possibilité de s'inscrire pleinement dans ces différents groupes ?

Ces différents groupes conduisent ils le stagiaire à développer une forme de schizophrénie ?

Lui permettent-ils, au contraire, de construire une vision plus cohérente de l'action institutionnelle ?

Le stagiaire bénéficie t-il d'espaces spécifiques d'élaboration qui lui permettent de questionner les pratiques observées et d'adopter une posture réflexive sur ses propres actions ?

- Niveau organisationnel

Il s'agit d'observer d'une part l'organisation et l'articulation des différents services et des professionnels du Collectif Saint Simon au regard de son action de formation dans le cadre de l'accompagnement des stagiaires accueillis sur la structure.

Le stagiaire a-t-il accès aux informations nécessaires à la conduite de son projet de formation ?

Est-il placé en situation de responsabilité professionnelle ou dans des conditions d'observation de la pratique professionnelle satisfaisante ?

L'organisation de l'institution est-elle de nature à lui permettre une vision et une compréhension globale du système (possibilité faite au stagiaire d'avoir une lecture transversale de l'institution en favorisant la découverte de l'ensemble des composantes de l'établissement) ?

Il s'agit d'autre part, d'observer les relations et l'articulation entre les trois principaux acteurs de l'action de formation : stagiaires, organismes de formation et le Collectif Saint Simon.

Existe-t-il des espaces d'élaboration entre l'organisme de Formation et le terrain afin de construire un dispositif répondant aux besoins des stagiaires et aux enjeux de la formation (référentiels métiers, professionnalisation) ?

Quels sont les moyens mis en œuvre pour donner de la cohérence au système ?

Quelles sont les responsabilités de l'Organisme de Formation et du collectif Saint Simon en termes d'accompagnement et d'évaluation de l'action de formation.

C'est également l'environnement législatif qui borde le secteur de la formation qui sera observé ainsi que les procédures mises en place par l'institution concernant le traitement des stagiaires :

- Textes de loi réformant les diplômes du secteur (DEES, DEAS,..) avec la volonté de promouvoir l'approche par les compétences,
- Textes de loi relatifs à l'encadrement des stages et à l'exigence de gratification en direction des stagiaires,
- Documents produits par l'Institution en direction des stagiaires ou des professionnels en charge de l'accompagnement.

Quel est le niveau de prise en compte de cet environnement législatif par le Collectif Saint Simon ?

La question de la gratification vient-elle modifier les exigences de l'Institution en direction du stagiaire ?

- Niveau institutionnel

Il s'agira d'observer, d'analyser et de mesurer l'impact de ce que je nommerai « la culture institutionnelle » sur la problématique de l'accompagnement des stagiaires sur le Collectif.

Cette culture institutionnelle renvoie aux origines de l'Institution et aux motivations et valeurs qui ont présidées à sa création : d'une part la volonté de prendre en charge de façon pleine et

entière des jeunes victimes des conséquences de la guerre, et d'autre part de former, sur site, des professionnels en capacité d'accompagner ces mêmes jeunes (pour rappel, Institut Pédotechnique et Centre de Formation non dissociés à cette époque).

C'est le courant de la Psychothérapie Institutionnelle qui constituera la référence théorique et clinique de l'établissement. Elle se caractérise par la volonté d'une approche globale du jeune en direction duquel toutes les parties de l'Institution exercent une action soignante (de la maîtresse de maison jusqu'au médecin psychiatre). Il s'agit de permettre au jeune de s'appuyer, à l'intérieur de l'Institution, sur un tissu social (création d'un système de coopératives) et relationnel (ses pairs au travers de la création de nombreux groupes de paroles mais aussi l'ensemble des professionnels) suffisamment dense pour favoriser un processus de construction ou de reconstruction. Cette orientation, novatrice à l'époque, repose clairement sur des principes de solidarité et d'humanisme.

Ces valeurs sont-elles toujours des points d'ancrage fondamentaux dans l'action de l'Institution aujourd'hui ?

En quoi produisent-elles une influence sur la formation des stagiaires accueillis sur l'établissement ?

Quel est le niveau de connaissance de cet historique par les stagiaires ?

Existe-t-il des procédures qui permettent la transmission de cette histoire et de ces valeurs à l'intérieur de l'Institution ?

c) observations et analyse

Il me semble intéressant de s'appuyer sur la grille d'Ardoino pour répondre à deux questions que je formulerai le plus simplement possible.

Sur quel niveau de lecture de la grille pouvons-nous repérer les points de fragilité du système ?

Sur lequel ou lesquels de ces niveaux suis-je en capacité à intervenir pour apporter une amélioration à ce même système ?

- Points de fragilité repérés

Sur un niveau interindividuel, un point de fragilité important de l'action de formation produite par la structure tient au manque de sensibilisation ou de formation des professionnels concernant les nouveaux enjeux de la formation : valorisation de la notion de « compétence », importance donnée au travail partenarial, nouvelles modalités d'évaluations.

Sur un niveau groupal, l'absence d'espaces d'échanges collectifs dédiés aux problématiques spécifiques des stagiaires contribue à fragiliser et parfois à isoler ces derniers dans ce vaste espace institutionnel.

En se référant au niveau organisationnel, c'est l'absence de procédure permettant au stagiaire d'avoir une vision et une compréhension globale de la structure (découverte accompagnée de chaque service ou dispositif et explicitation de sa fonction) qui est en question.

Toujours sur ce même niveau organisationnel, c'est le lien entre le Collectif Saint Simon et les organismes de formation qui est interrogé. Un lien ténu et parfois distendu alors que se poursuit une profonde transformation de l'action de formation : peu de rencontres et d'interactions malgré une proximité géographique et « associative ».

Enfin, et pour en finir avec ce niveau organisationnel, une difficulté se fait jour quand au transfert de responsabilités et de charges qui s'opère en direction des terrains de stage : activation de la fonction tutoriale, structuration de la période de stage autour de bilans ou de régulations régulières, évaluation et formalisation des compétences du stagiaire par le terrain.

Ce transfert initié par un certain nombre de textes de loi (relatifs à l'encadrement des stagiaires ou aux différentes réformes des diplômes du secteur), me semble totalement cohérent et justifié d'un point de vue pédagogique. Cependant, les terrains de stages, c'est le cas du Collectif Saint Simon, doivent accompagner ce mouvement sur leurs propres ressources généralement déjà largement affectées à la mission première de la structure : l'accompagnement d'enfants et d'adolescents souffrant de troubles psychologiques.

Sur un niveau institutionnel, l'actuelle réécriture du projet d'établissement pourrait permettre de redéfinir cette « culture institutionnelle » et les fondamentaux théoriques qui portent l'action de la structure. Cependant, la question de la transmission de cette culture restera à penser et à organiser au-delà de ce que le stagiaire pourra en saisir par lui-même ou dans le cadre d'échanges informels et interindividuels avec certains des professionnels de l'établissement. Actuellement, il n'existe pas de dispositif visant à la transmission de cette culture et des valeurs qu'elle véhicule, en direction des stagiaires que nous accueillons.

- Les niveaux d'intervention de mon travail de recherche-action

Il s'agira ici de définir le périmètre de mon action au regard de ma capacité à impacter les différents niveaux de lecture et d'analyse sur lesquels des points de fragilités ont été identifiés.

Mes niveaux d'intervention seront ceux qui se rapportent exclusivement à la pratique de la structure dans la conduite de l'action de formation qui la mobilise. Le Collectif Saint Simon, au travers de la sollicitation qu'il me fait, souhaite engager un processus de transformation

concernant la question de l'accueil des stagiaires, c'est donc sur le périmètre et l'organisation de la structure que ma réflexion va se porter.

Sur un niveau interindividuel, au travers notamment de la nécessaire sensibilisation des professionnels aux enjeux et dynamiques de formation.

Sur un niveau groupal, c'est autour de l'hypothèse d'un accompagnement, en partie, collectif des stagiaires et la création d'un espace dédié aux problématiques spécifiques des stagiaires, que je pourrai développer ma réflexion.

Sur un niveau organisationnel, si je considère l'évolution des dispositions législatives comme un des éléments qui vont guider et encadrer mon action sans que je sois en capacité à impacter moi-même ce niveau de lecture de la situation, mon action peut cependant se porter en direction de deux des points de fragilité évoqués précédemment :

- La problématique du lien et du partenariat nécessaire avec les Organismes de Formation. Si comme pour tout travail de partenariat le processus d'évaluation de la situation et éventuellement de transformation ne se fait pas unilatéralement, le Collectif Saint Simon, par l'intermédiaire de mon action, peut se positionner comme un partenaire mobilisé sur cette problématique.
- La nécessité pour la structure de construire des procédures, tant dans sa dimension d'accueil que d'accompagnement, qui vont permettre aux stagiaires une meilleure compréhension de l'action et de l'articulation des différents dispositifs de l'Institution.

Enfin, sur un niveau institutionnel, ma réflexion et mon action seront guidées par l'organisation et la formalisation de la transmission de notre culture institutionnelle.

Cette culture institutionnelle constituera, d'une certaine façon, la toile de fond ou le fil rouge de mon étude, car le Collectif Saint Simon est un établissement chargé d'une longue et riche histoire et dont chacune de ses actions ne peut totalement se départir.

PARTIE II - CADRE THÉORIQUE

Après avoir « travaillé » mon terrain de recherche, notamment dans une dimension contextuelle, jusqu'à laisser ma problématique opérationnelle prendre corps, je souhaite maintenant déterminer le filtre conceptuel au travers duquel je vais inscrire ce travail. Il s'agit de choisir un cadre théorique de référence sur lequel je vais élaborer et construire mon travail de recherche. L'analogie avec le tamis dont on se sert pour ne conserver que la texture de sable nécessaire à sa destination me semble ici tout à fait appropriée.

Pour rappel, la problématique opérationnelle de ce mémoire a émergée au travers de l'exigence de la direction du Collectif Saint Simon à l'endroit de mon travail de recherche : permettre à l'institution d'engager un processus de réflexion et de transformation quand à l'accompagnement des stagiaires accueillis en son sein, au regard notamment des exigences nouvelles du monde de la formation.

La théorie des Représentations Sociales constituera mon tamis ou plus conventionnellement mon filtre conceptuel, tout au long de ce travail.

1 - DE L'INTÉRÊT DE L'UTILISATION DE LA THEORIE DES REPRESENTATION SOCIALES

Dans le cadre de ce travail de recherche, l'entrée par le filtre des Représentations Sociales me semble nécessaire notamment au regard des transformations qui sont en train de s'opérer dans le champ de la formation aux métiers du social et de la valorisation des terrains de stage. De fait, l'alternance, telle qu'elle se pratique aujourd'hui dans notre secteur, constitue d'une certaine façon une forme non stabilisée de modalité pédagogique. Le transfert de charges et de compétences en direction des structures de terrain n'a pas été véritablement accompagné. J'ajouterai que la question de l'alternance et de l'accueil des stagiaires dans les établissements du médico-social (incluant le Collectif Saint Simon), malgré l'encadrement législatif dont elle est l'objet ainsi que la pression des organismes de formation, est assez peu pensée, organisée et modélisée. Les pratiques sont hétérogènes y compris à l'intérieur d'un même établissement. Aujourd'hui, chacun des acteurs de ce système (Organismes de formation et terrains de stage) est engagé dans un processus de transformation ou à minima d'ajustement.

Se fait jour la nécessité, pour les acteurs, de construire des repères, une histoire, des connaissances communes qui vont donner du sens à leurs actions.

Comme précisé par Pierre Ratinaud (2014)⁶, l'approche par les Représentations Sociales répond à quatre fonctions : fonction de savoir (comprendre la réalité du système), fonction identitaire (définir l'identité du groupe), fonction d'orientation (guider les comportements et les pratiques), fonction justificatrice (justifier à posteriori les prises de position).

Les Représentations Sociales vont ainsi constituer un indicateur précieux en permettant d'approcher la « réalité » des acteurs du système et leurs interrelations, mais également de comprendre les comportements, les pratiques et les discours en rapport avec l'objet de représentation.

Au cœur de cette zone d'instabilité (que je limiterai au Collectif Saint Simon) : les stagiaires accueillis sur la structure, et acteurs centraux de cette problématique ! Le travail sur leurs représentations constitue un préalable incontournable, dans la perspective de mieux appréhender et de valoriser leur présence au sein de l'Institution.

Pour illustrer le choix de ce filtre conceptuel, je reprendrai une définition de Jean Clenet : « Les Représentations Sociales sont à la fois produits et processus interindividuels, intergroupes et idéologiques qui entrent en résonance les uns avec les autres pour former des dynamiques propres à une institution... »⁷.

2 - DÉFINITION

Mon filtre conceptuel : la théorie des Représentations Sociales

« Les Représentations Sociales sont des formes de savoir naïf destinées à organiser les conduites et orienter les communications » (Serge Moscovici, 1961)⁸.

a) Représentations sociales et interrelations

Pour JC Abric (2003), « La représentation sociale est à la fois le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe d'individus reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique ».⁹

Jean Clenet (1998, op.cit.) articule la dimension individuelle et collective de la représentation sociale.

⁶ Ratinaud, P. (2014). Intervention DUFRes. Les Représentations Sociales. Toulouse UT2J.

⁷ Clenet, J. (1998). Représentations, formation et alternance. Paris : l'harmattan.

⁸ Moscovici, S. (1961). La psychanalyse, son image et son public. Paris : PUF.

⁹ Abric, J.C. (2003). Méthode d'étude des représentations sociales. Ramonville : Eres.

« La représentation s'organise autour de l'aspect individuel, de ce qu'un sujet a pu intérioriser d'une situation vécue, de ce qui pour lui fait sens et donne sens à ses actions ».

Il ajoute que « les représentations sociales constituent un processus instituant un mode de pensée entre l'individuel et le collectif ».

De sociale d'abord (les représentations sociales sont présentes avant même l'arrivée de l'individu sur terre...), les représentations passent par le filtre individuel et deviennent un élément de la pensée collective, sociale et commune à un ensemble d'individus.

La représentation sociale d'un objet particulier va donc constituer un ensemble d'observations, d'images, de croyances, d'interprétations (les savoirs naïfs) qui vont avoir une influence sur chacun des membres du groupe qui les aura produits et également dans leurs interrelations. Prendre en compte, recueillir et analyser les représentations sociales semble donc indispensable pour comprendre les conduites individuelles et collectives, mais aussi les relations interpersonnelles à l'intérieur d'un groupe spécifique. Il est intéressant de noter que l'on se trouve véritablement dans un processus par lequel l'activité psychique collective nourrit l'activité psychique individuelle qui en retour impacte la représentation collective, comme dans un cycle sans fin.

b) Les objets de Représentations Sociales

Denise Jodelet (1989) précise : « Il n'y a pas de représentation sociale sans objet ».¹⁰

La représentation va déterminer la réalité de l'objet par et pour un groupe.

La réalité n'est pas considérée ici comme une valeur absolue mais comme le produit des croyances et des « savoirs naïfs » faits par le groupe en direction de l'objet.

Comme précisé par Pierre Ratinaud (2014, op. cit.) : « L'objet n'a pas forcément de réalité physique. Il peut être polymorphe, complexe ou composite ». C'est cette complexité qui va justement permettre à une dynamique ou à un système d'interprétations de se construire et ainsi produire de la représentation sociale.

Pascal Moliner, ajoute quatre conditions quand à la pertinence du choix de l'objet :

- « Les individus doivent ressentir le besoin de tenir un discours au sujet de l'objet »¹¹. Il doit faire partie de ce que j'appellerai leur périmètre de préoccupations, qu'il suscite de l'intérêt ou tout du moins une utilité pour les membres du groupe.

¹⁰ Jodelet, D (1994). Les représentations sociales. Paris PUF.

¹¹ Moliner, P (1996). La dynamique des représentations sociales. Grenoble : PUG.

- « Les représentations se construisent dans un processus de communication » (Moliner. 1996, op.cit.). Les individus doivent pouvoir échanger entre eux dans un système qui favorise ou permet les interrelations.

- « L'absence d'orthodoxie ». (Moliner. 1996, op.cit.) Il ne doit pas exister de définition définitivement stabilisée et figée de l'objet par quelque institution. Les individus sont autorisés à en construire leur propre représentation en dehors d'un modèle que l'on chercherait à leur imposer.

- Les enjeux liés aux représentations sociales de l'objet doivent être pensés au regard des échanges et des interactions du groupe avec d'autres groupes.

c) Les différents courants de pensée

Ici, je veux signaler que, sur la base des premiers travaux de Moscovici et de son ouvrage référence « La psychanalyse, son image et son public » (1961, op cit), quatre écoles de Représentations Sociales ont vu le jour.

-La première, d'un point de vue chronologique est inspirée par Denise Jodelet, et son ouvrage Les Représentations Sociales (1989, op. cit.)). Il s'agit de *l'école ethnographique*. Jodelet, met en avant l'idée que les Représentations sont tout autant déterminées par les pratiques des individus que par leurs discours. C'est en observant les pratiques visant à se prémunir d'une possible contagion de la folie, que lui apparaît la nécessité de nourrir les Représentations de l'observation des pratiques autant que de la prise en compte des discours.

-L'école des Représentations Professionnelles Toulousaine est la plus récente. Elle introduit donc l'existence de Représentations Sociales attachées à 'un objet spécifique, en l'occurrence l'activité professionnelle. Il s'agit de déterminer comment s'organisent collectivement des pensées et des pratiques dans la perspective de définir une expertise et des processus en rapport avec une activité professionnelle spécifique.

Tout en reconnaissant la complémentarité de ces quatre écoles, c'est principalement sur les travaux des deux écoles que je vais présenter en suivant, que mon travail de recherche va prendre appui.

-Tout d'abord, *l'école structurale* qui, sous l'impulsion de Jean Claude Abric (2003, op. cit.), développe la théorie de la structure de la Représentation et de son noyau central. Selon lui, toute représentation est organisée autour d'un noyau central qui constitue le cœur de cette

représentation, l'élément fondamental qui va déterminer tout à la fois le sens et l'organisation de cette dernière.

Toujours selon Abric (2003, op. cit.), le noyau central de la Représentation assure deux fonctions essentielles :

une fonction génératrice : il est l'élément qui contribue à influencer, à créer ou à transformer la signification des autres éléments constitutifs de la Représentation.

une fonction organisatrice qui va déterminer la nature des liens et des interrelations entre les éléments de la représentation.

Le noyau central présente une autre caractéristique importante. Il est l'élément le plus stable dans la structure de la représentation, celui qui va résister aux mouvements et évolutions environnementales (dans le sens du contexte de l'objet de Représentation), et ainsi assurer la continuité et la pérennité de la Représentation.

De fait, on considérera que toute modification du noyau central entraîne une transformation complète de la Représentation.

Pour qu'un objet devienne objet de Représentation, les éléments constitutifs de la structure de sa représentation doivent faire partie ou soient directement associés à l'objet lui-même.

Il en résulte deux types de Représentations :

les représentations autonomes pour lesquelles le principe organisateur de la structure se situe au niveau de l'objet lui-même.

les représentations non autonomes dont le noyau se situe dans une représentation plus large qui intègre l'objet en question.

Abric (2003, op. cit.) précise : « La représentation est organisée autour et par un noyau central, qui lui donne sa signification (fonction génératrice) et détermine les relations entre ses éléments constitutifs (fonction organisatrice).

Il évoque un système organisé, constitué de trois types d'éléments :

des éléments normatifs adossés aux normes et aux valeurs du groupe social observé. Ces éléments vont déterminer les jugements et prises de position par rapport à l'objet.

des éléments fonctionnels qui vont organiser les pratiques « légitimes » en rapport avec l'objet de Représentation.

des éléments mixtes, tout à la fois fonctionnels et normatifs qui vont influencer alternativement les prises de positions et les conduites.

Autour du noyau central, on note l'existence d'éléments périphériques. Extérieurs à celui-ci, ils sont cependant dépendants du noyau quand à la détermination et à la pondération de leur

valeur et de leur fonction. Ces éléments sont hiérarchisés au regard de leur proximité avec le noyau.

Ces éléments répondent à trois fonctions dans la structure de la Représentation :

ils donnent une forme concrète à la Représentation en intégrant les éléments du contexte dans lequel se situe la Représentation.

ils permettent, de par leur souplesse l'adaptation de la Représentation à l'évolution de son contexte.

ils protègent la Représentation au travers d'une fonction « pare choc » en évitant, de par leur capacité à se transformer, un bouleversement total de la Représentation.

Cette approche structurale de la Représentation, au travers de la détermination de sa structure, de son noyau central, de ses éléments périphériques va donc, dans un premier temps permettre de déterminer les éléments constitutifs de la représentation et leurs interrelations.

-Enfin, je présenterai, l'**école phénoménologique** sur laquelle je m'appuierai également dans le cadre de ce travail de recherche.

Ici, ce n'est pas la structure de la représentation qui nous intéresse mais la façon dont la représentation sociale organise la pensée des individus en rapport avec un objet donné. Willem Doise (2003)¹² précise : « Dans chaque ensemble de rapports sociaux (l'objet de Représentation), des principes ou schèmes organisent les prises de positions symboliques (...). Les Représentations Sociales sont les principes organisateurs de ces rapports symboliques entre acteurs sociaux, il s'agit donc de principes relationnels qui structurent les rapports symboliques entre individus ou groupes, constituant en même temps un champ d'échange symbolique et une représentation de ce champ ».

Par prises de positions symboliques, il faut comprendre des opinions, pratiques, attitudes, stéréotypes, en rapport avec un objet, et qui confèrent à leur auteur une valeur symbolique à l'intérieur de son groupe de référence : valeurs normatives, valeurs contre normatives,...

Ces prises de positions, par rapport à un même objet, prennent, à l'intérieur d'un système social donné et vis-à-vis des autres acteurs de ce système des significations spécifiques et vont conduire à la construction de la propre réalité du groupe. Cette réalité va produire, chez les acteurs de ce système, un certain nombre d'attitudes et de comportements propres aux individus qui « habitent » le système.

¹² Doise, W.(2003).Attitudes et Représentations Sociales. In D. Jodelet. Les représentations sociales. Paris : PUF.

W.Doise (2003, op. cit.) précise : « L'étude de ce processus (les Représentations sociales) permet de relier le psychologique et le sociologique afin de libérer les recherches sur les attitudes et leur centration trop exclusive sur l'organisation psychologique individuelle ».

Cette approche phénoménologique, complémentaire et articulée à l'approche structurale prolonge, d'une certaine façon le travail initié sur l'objet de représentation (au travers de la recherche de sa structure et de son noyau central) en décrivant et en organisant les attitudes et les comportements générés par le système, ses acteurs et leurs interrelations.

Il s'agit bien là des dimensions de l'objet de Représentation que je souhaite interroger au regard de la problématique de mon travail de recherche et dans la perspective de mieux comprendre les attitudes et les comportement des acteurs du système déterminé : les stagiaires accueillis sur le Collectif Saint Simon.

3 - L'OBJET DE REPRÉSENTATION SOCIALE CHOISI

D. Jodelet (1989) définit les représentations sociales comme « ...une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social »¹³.

L'analyse du contexte (partie I) a mis en évidence, selon moi, deux sources principales de difficulté, de freins potentiels ou de contraintes quand à un accueil et un accompagnement opérationnel des stagiaires sur le Collectif Saint Simon dans le cadre de l'alternance :

- l'évolution du contexte et des exigences de la formation en direction des terrains de stage
- la non prise en compte par le Collectif Saint Simon de cette évolution.

C'est effectivement, et pour revenir à la définition de Jodelet, une forme de connaissance commune (la réalité commune) à l'ensemble des acteurs du système (l'ensemble social) qu'il convient de prendre en compte, en cohérence avec les enjeux et contraintes de chacun, et dans la perspective de la construction d'un outil opérationnel (la visée pratique).visant à l'amélioration des pratiques institutionnelles en matière de formation

Entrer dans ce travail de recherche par le prisme des représentations sociales me semble donc pertinent dans la perspective de déterminer la « réalité » des acteurs centraux de ce système : les stagiaires accueillis sur le Collectif Saint Simon.

En synthèse :

¹³ Jodelet, D. (1989). Folies et représentations sociales. Paris : PUF.

Les sujets de mon travail sur les représentations (la population spécifique) : les stagiaires accueillis sur le Collectif Saint Simon, toutes filières de formation confondues

L'objet de mon travail sur les représentations sera donc double:

- le Collectif Saint Simon tel qu'il est perçu par les stagiaires
- les besoins tels qu'ils sont identifiés par ces mêmes stagiaires dans le cadre de leur stage

Ma volonté, au travers de cette double entrée, est de déterminer des éléments de convergence ou de divergence entre le positionnement de l'établissement (ou en tous cas tel qu'il est perçu dans la « réalité » des stagiaires) et les besoins exprimés par ces mêmes stagiaires.

Les critères nommés précédemment quand à la pertinence du choix de l'objet me semblent remplis :

- Les stagiaires ressentent bien évidemment le besoin, ou tout du moins de l'intérêt, en direction de l'établissement qui les accueille et de l'accompagnement dont ils bénéficient.
- La communication entre eux est rendue possible par l'organisation de l'institution qui favorise la circulation des professionnels en son sein.
- A l'opposé d'une position orthodoxe, le Collectif Saint Simon, notamment par l'intermédiaire de son directeur adjoint, souhaite initier un travail d'élaboration par l'ensemble des acteurs du « système formation » opérant dans l'institution.
- Cette problématique de l'accueil des stagiaires n'est pas spécifique au collectif Saint Simon et les enjeux sont similaires pour l'ensemble des structures du social et du médico-social.

Par souci de clarté, je m'autoriserai une reformulation de mes objets de représentation choisis :

Dans le cadre de leur formation en alternance, quelles sont les représentations des stagiaires concernant d'une part le Collectif Saint Simon et d'autre part les besoins identifiés, par ces derniers, pour soutenir leur projet de formation.

DETERMINATION DE MON HYPOTHESE D'EXISTENCE¹⁴

Je fais l'hypothèse que la dimension d'un accompagnement collectif apparaîtra dans le noyau central de la représentation des besoins des stagiaires.

¹⁴ Matalon, B. (2000). Base, méthode, épistémologie. Paris : Dunod

PARTIE III - MÉTHODOLOGIE DE RECUEIL ET D'ANALYSE DES DONNÉES

J.C Abric (2003, op. cit.) constate qu' « il existe aujourd'hui un ensemble de méthodes et d'outils qui garantissent la scientificité des études de représentations sociales et permettent une approche multi méthodologique des représentations, indispensable à la fiabilité des résultats obtenus ».

Cette approche multi méthodologique se traduit par la volonté d'asseoir, d'une part, le travail de recherche sur la constitution d'un socle bibliographique et théorique (le cadre conceptuel choisi) et, d'autre part, sur un recueil de données émanant du terrain d'expérimentation et plus précisément des acteurs concernés par cette étude (les sujets du travail de recherche).

C'est une méthodologie de recueil de données à deux étages que j'ai choisi d'appliquer dans le cadre de mon travail de recherche.

-Tout d'abord, la méthode des associations libres. Cette approche quantitative va permettre de faire émerger l'ensemble des éléments constitutifs de la représentation sociale (puisque'il s'agit du filtre conceptuel choisi) associée à la problématique que je souhaite mettre au travail.

-Ensuite, et dans la perspective d'affiner et de vérifier la pertinence des résultats recueillis avec la méthode des associations libres, c'est une méthode qualitative de recueil de données que je souhaite mobiliser : l'utilisation d'un Groupe Focus.

1 - MÉTHODE DES ASSOCIATIONS LIBRES

a) Méthodologie

Elle va se décliner en trois étapes distinctes, complémentaires et constitutives de la démarche méthodologique globale :

Ma volonté est de travailler sur et à partir de deux objets de représentation différents pour un même groupe spécifique, à savoir les stagiaires accueillis sur le Collectif Saint Simon :

-La représentation du Collectif Saint Simon.

-La représentation de leurs propres besoins par les stagiaires

Cette double entrée me semble pertinente car elle va mettre en miroir, deux objets qui sont articulés l'un à l'autre dans le cadre de la dynamique de formation des stagiaires que nous accueillons.

Mon hypothèse est, qu'au travers de la lecture et de l'analyse de ces deux représentations, des éléments de convergence et de divergence vont apparaître. Ces éléments constitueront des indicateurs précieux quand à la pertinence du positionnement institutionnel dans le processus de formation engagés par les stagiaires.

Chacune de ces représentations sera traitée de la même façon sur un plan méthodologique.

-Le recueil du contenu explicite des représentations

Je rencontre individuellement chacun des vingt stagiaires après les avoir informé de ma démarche par l'intermédiaire d'un premier contact téléphonique. Je ne dévoile rien de la méthode utilisée avant la rencontre en face à face.

A partir d'une même question (la proposition inductrice), je demande à chacun, d'y associer les cinq premiers mots qui lui viennent à l'esprit.

Dans un second temps, je demande à chacun de classer ses mots par ordre d'importance.

A ce stade, cela va permettre de recueillir ce qu'Abrie (2003, op. cit.) appelle « l'univers sémantique » de l'objet étudié. Un ensemble d'opinions, de sentiments, de jugements associés à l'objet de la représentation. Cet ensemble est assimilable à une somme de données brutes, certes déjà organisées en item (par regroupement de mots synonymes), mais pas encore hiérarchisées ou articulées les unes aux autres.

La recherche de la structure de la représentation et de son noyau central

C'est au travers de la méthode de l'évocation hiérarchisée, inspirée par les travaux de P.Vergès (1991)¹⁵ que la recherche de la structure de la représentation et de son noyau central va se poursuivre.

Chaque sujet a donc été invité à classer sa production suivant l'importance qu'il accorde à chacun des mots associés. Je me place dans la perspective, largement partagée, suivant laquelle l'ordre d'énonciation des mots par le sujet n'est pas corrélée à l'importance que leur confère celui-ci.

Deux indicateurs de hiérarchisation seront pris en compte :

-La fréquence d'un mot ou d'un item (sa « saillance »)

¹⁵ Vergès, P. in Abrie, J.C. (2003). Méthode d'étude des représentations sociales. Ramonville : Eres.

-Son rang d'importance dans le rangement effectué par les sujets.

Le croisement de ces deux indicateurs permettra de déterminer le positionnement de chacun des items dans la structure de la représentation : éléments centraux, contrastés, périphériques. Bien évidemment, les éléments constitutifs du noyau central et leurs interrelations nous intéressent en premier lieu car ceux sont eux qui donnent sens et organisation à la représentation sociale.

| | | IMPORTANCE (RANG MOYEN) | |
|-----------|---------------------|--|----------------------------|
| | | GRANDE <----- | -----> FAIBLE |
| FREQUENCE | FAIBLE -----> FORTE | Eléments susceptibles d'être centraux | Première périphérie |
| | | Eléments contrastés | Seconde périphérie |

La recherche de la zone muette

Abric (2003, op. cit.) évoque la nécessité de rechercher une éventuelle zone muette lorsque l'objet de représentation présente un aspect clivant.

Il s'agit de s'assurer que l'ensemble des éléments composant la représentation sociale a pu être recueilli. En effet, certains éléments peuvent ne pas être verbalisés par les sujets car ils ont une forte valeur contre normative (des éléments de pensée qui s'opposent ou qui divergent de ceux partagés à l'intérieur du groupe d'appartenance du sujet). Ici, les Représentations associées tant au Collectif Saint Simon, qu'aux besoins des stagiaires, ne présentent pas, à priori, de positionnements à forte valeur contre normative. Cependant, il me semble que le fait d'interroger des stagiaires sur l'établissement qui les accueille pouvait créer un conflit de loyauté et contribuer à moduler ou à standardiser les réponses de certains. Cette situation de possible inconfort pour le stagiaire était majorée par le fait d'être interrogé sur l'institution par un de ses salariés. Situer cette étude dans le cadre d'une recherche universitaire et me présenter comme étudiant chercheur (chacun avait pu me repérer précédemment comme un éducateur de la structure) ne suffisant peut être pas à lever cette ambiguïté dans l'esprit de certains.

Aussi, au regard de cette double contrainte, il m'a semblé nécessaire d'aller chercher une possible zone non verbalisée au travers d'une technique dite « de substitution ».

Pour chacune de mes propositions initiales, j'ai demandé à chaque sujet d'imaginer les mots associés par les autres sujets. Le sujet est alors en capacité à exprimer ses opinions contre normatives mais en les attribuant à d'autres.

L'analyse de cette zone muette pourra, suivant les résultats, confirmer, infirmer ou pondérer certains des éléments de la représentation mis en évidence par le premier faisceau de questions, mais aussi faire apparaître d'autres éléments constitutifs de cette même représentation.

b) Déroulement

Mon groupe cible pour la constitution du recueil de données est constitué des vingt individus actuellement en situation de stage sur le Collectif Saint Simon. Conformément à ma volonté de travailler avec l'ensemble des stagiaires accueillis, il s'agit d'un groupe hétérogène du côté des filières de formation et des enjeux de stage (stage d'observation, stage à responsabilité dit stage de professionnalisation).

Ce groupe est donc constitué de :

- 12 stagiaires éducateurs spécialisés dont 8 sont en stage de professionnalisation (9mois)
- 1 stagiaire Assistante sociale
- 1 stagiaire orthophoniste
- 1 stagiaire psychomotricienne
- 3 stagiaires psychologue
- 1 stagiaire en Master 2 filière Sciences de l'Education
- 1 élève inspectrice Action sanitaire et social

Les vingt individus composant le groupe ont en commun une présence sur la structure supérieure à 6 semaines ce qui me semblait être un délai nécessaire et suffisant pour contribuer au recueil de données.

Après avoir expliqué à chacun les fondements de ma démarche (« un travail de recherche sur l'accueil et l'accompagnement des stagiaires du Collectif dans le cadre d'une formation universitaire »), je leur ai, individuellement, posés les quatre questions suivantes :

- 1-quels sont les cinq mots qui vous viennent à l'esprit pour évoquer le Collectif Saint Simon ?
- 2-quels sont les cinq mots qui ont été, selon vous, utilisés par les autres stagiaires pour évoquer le Collectif Saint Simon ?

3- quels sont les cinq mots qui vous viennent à l'esprit pour évoquer vos besoins, en tant que stagiaire, sur le Collectif Sain Simon ?

4-quels sont les cinq mots qui ont été, selon, vous utilisés par les autres stagiaires pour évoquer leurs besoins ?

Les questions 1 et 2 (au travers de la recherche de la zone muette) vont permettre de déterminer les éléments constitutifs de la représentation de l'institution par les stagiaires.

Les questions 3 et 4 (selon le même procédé) vont permettre de déterminer les éléments constitutifs de la représentation des besoins des individus au regard de leur place de stagiaire sur l'établissement.

Après chacune de ces questions, j'ai demandé aux sujets de ranger leur production de mots en fonction de l'importance qu'ils leur accordaient.

Il me semble intéressant de préciser que chacun a répondu favorablement à ma sollicitation en soulignant d'emblée l'importance voire la nécessité d'une réflexion concernant l'accompagnement des stagiaires sur la structure. Il a fallu que je rappelle, à plusieurs reprises, ma méthodologie (le recueil de 5 mots après une proposition inductrice) car la plupart d'entre eux avaient manifestement besoin de s'exprimer au-delà de ces seuls 5 mots et de développer plus librement leur pensée sur la question de la place du stagiaire dans l'Institution.

2 - GROUPE FOCUS

a) Définition et historique

Ivana Markova (2003) définit le Groupe Focus comme : « Une méthode de recueil de données fondée sur des discussions collectives libres qui explorent une question particulière ou un ensemble de question »¹⁶.

Toujours selon Markova : « Les Groupes Focus offrent une possibilité de développer des méthodes de recherche fondées sur les dynamiques de la communication, du langage et de la pensée ».

¹⁶ Markova, I. Les Groupes Focus hier et aujourd'hui. In S. Moscovici (2003). Les méthodes des sciences humaines. Paris : PUF.

Il s'agit donc d'une technique qualitative de recueil de données dont la dimension collective va permettre de prendre en compte, au-delà des positionnements individuels, la communication et les interactions entre les participants.

-Les Groupes Focus apparaissent pour la première fois durant la seconde guerre mondiale sous l'impulsion et sur la base des travaux de deux sociologues américains, Robert Merton et Paul Lazarsfeld. Sous l'appellation initiale de « Focused interview », ces derniers développent cette méthodologie dans la mouvance du courant Léwinien et de ses recherches sur la dynamique des groupes.

Merton et Lazarsfeld souhaitent étudier les effets de la communication de masse et de la propagande en temps de guerre en mesurant l'impact de différentes émissions radiophoniques sur les citoyens Américains. Ils constituent donc un groupe constitué d'auditeurs de différentes émissions qui vont échanger librement et collectivement sur cet objet de recherche et ainsi constituer un recueil de données dont l'analyse permettra, selon Ivana Markova (2003, op. cit.) de « ...s'intéresser au processus de formation des attitudes et des opinions des participants au Groupe Focus ».

-Après la seconde guerre mondiale et épousant la période de reconstruction et de consommation qui s'en suivit, les Groupes Focus furent utilisés dans le champ du marketing et des études de marchés. L'objectif consistait à déterminer les motivations d'achat, et notamment les motivations psychologiques des consommateurs. Il s'agit d'une utilisation tout à la fois quantitative et qualitative de cette méthodologie, clairement ancrée dans le courant behaviouriste.

-Ivana Markova (2003, op. cit.) poursuit cet historique des Groupes Focus en expliquant : « Au début des années 1990, cette méthode réintègre son contexte disciplinaire d'origine, les Sciences Sociales, et plus particulièrement la psychologie sociale, essentiellement en tant que méthode qualitative complémentaire de celles utilisées jusqu'alors ».

Dans cette perspective, les Groupes Focus sont donc constitués à des fins de recherche et en lien avec un ou plusieurs objets de recherche.

Pour Colette Baribeau, Professeur en Sciences de l'Education, : « Il s'agit de permettre aux participants d'exprimer non seulement leurs points de vue mais d'avantage de discuter en

toute sérénité des aspects qui les opposent, qui les relient, des nuances entre leurs visions, leurs croyances ou leurs opinions... ».¹⁷

Les Groupes Focus peuvent être utilisés comme moyen unique de recueillir des données mais il est également pertinent de les mobiliser pour approfondir la compréhension de données déjà collectées comme ce sera le cas lors de ce travail de recherche. En effet, c'est avec la volonté d'approfondir, de nuancer, de questionner les données recueillies dans le cadre de la méthodologie des associations libres, que je souhaite utiliser la méthode de Focus Groupe.

Markova (2003, op. cit.) ajoute que : « Le principe essentiel de cet outil consiste en ce que le chercheur utilise explicitement l'interaction entre les participants, à la fois comme recueil de données et comme point de focalisation de l'analyse ».

b) De l'intérêt de l'utilisation d'un Groupe Focus dans le cadre de ce travail de recherche

La modeste dimension de mon groupe sujet (20 stagiaires présents sur la structure durant mon travail de recherche) ne me garantissait pas une fiabilité suffisante quand aux données recueillis et rendait nécessaire l'utilisation d'un recueil et d'un traitement qualitatif des données, complémentaire à cette première étape.

Pourquoi, dès lors, avoir opté pour la technique des Groupes Focus en tant qu'outil méthodologique complémentaire ?

Colette Baribeau (2009, op. cit.) estime que : « L'une des premières réponses à donner (quand à la pertinence du choix du Groupe Focus) est de déterminer la raison pour laquelle ces entretiens de groupe doivent être tenus ».

Cette réponse ne peut se départir du choix du filtre conceptuel utilisé dans le cadre de ce travail de recherche, à savoir la théorie des Représentations Sociales.

Pour Markova (2003, op. cit.) : « Le langage est absolument essentiel à notre existence d'humain, alors que l'interaction, la formation des opinions, la connaissance, les croyances et l'idéologie se manifestent tous dans la communication ». Il s'agit là d'autant d'éléments constitutifs de la Représentation Sociale.

Les Groupes Focus nous permettent donc un accès à la formation des Représentations Sociales, au travers de leur capacité à prendre en compte la pensée des individus mais aussi la façon dont elle s'exprime et les interrelations qu'elle génère dans le groupe en terme de

¹⁷ Source internet (2009). www.recherche-qualitative.qc.ca/ Revue html

communication. En ce sens ils constituent une méthode appropriée de recueil de données à la compréhension des Représentations Sociales.

Par ailleurs, et dans la perspective d'une utilisation complémentaire à une méthodologie de recueil de « données brutes » (ici les mots inducteurs), le Groupe Focus va permettre d'enrichir, de nuancer, de corrélérer ces mêmes données et d'aider à la compréhension de la formation des opinions des participants.

Pour Moscovici (1961, op. cit), il convient de prendre en compte quatre principes méthodologiques dans le cadre du recueil de données inhérent au travail sur les Représentations Sociales, auxquels les groupes Focus permettent de répondre par le biais de l'intérêt qu'ils portent à la communication et aux échanges :

- le nécessaire recueil de la « pensée chargée d'affectivité » qui s'exprime dans la communication et qui va permettre de déterminer les centres d'intérêts, les inquiétudes, les motivations des individus.

- la catégorisation, l'importance accordée, et la signification donnée par les individus aux phénomènes sociaux qui vont s'exprimer, là encore, au sein du groupe et par le biais de la communication entre les participants au groupe.

- la nécessité de créer une situation de tension entre les individus (tension communément générée par les échanges en groupe), pour enrichir la communication et par extension les éléments de la représentation recueillis. Ici, il faut entendre la notion de tension dans une logique de confrontation de pensées, d'opinions et pas nécessairement en terme de conflits et de rapports de force, même si un contexte d'échanges groupal peut générer ce type de manifestations

- la prise en compte de la communication comme un élément permettant une vulgarisation des concepts et des objets scientifiques en tensions dans le cadre d'un travail de recherche sur les Représentations Sociales.

C'est donc avec la volonté d'une part de vérifier la fiabilité des données recueillis par l'intermédiaire des mots inducteurs mais aussi avec le souhait d'enrichir et de mieux comprendre ces mêmes données que je vais mobiliser la méthodologie des Groupes Focus

c) Méthodologie

Taille du groupe

Les différentes références méthodologiques à la constitution d'un Groupe Focus estiment que la taille opportune du groupe se situe entre 4 et 12 participants.

Il semble également pertinent d'organiser plusieurs séquences avec un même groupe et autour d'un même objet de recherche, notamment dans l'idée que chacun des participants puisse trouver sa place dans le groupe et exprimer sa pensée, ses opinions en toute sérénité.

Ma volonté était, initialement, de constituer un groupe de 6 stagiaires et de mobiliser ce même groupe à deux reprises. Cette volonté s'est heurtée au manque de disponibilité et à la difficulté de former un groupe au regard des contraintes de chacun (fin de stage, périodes de regroupement en Centre de Formation, engagement dans la vie institutionnelle,...).

Finalement, c'est un groupe de cinq stagiaires que je réunis une seule fois.

Composition du groupe

J'ai souhaité que ce groupe soit constitué en fonction des mots (et par extension des Items) émis par les sujets lors de la phase de recueil de données par le biais de la proposition inductrice. Aussi, j'ai pu solliciter, pour ce groupe des individus porteurs des éléments présumés centraux des deux objets de représentations (à des fins de vérification), mais aussi des individus porteurs d'éléments contrastés ou apparaissant à proximité de la zone des éléments présumés centraux (afin de situer ces éléments dans la structure de la représentation).

Précautions méthodologiques

Trois précautions méthodologiques seront verbalisées en direction des participants :

- L'annonce de l'enregistrement audio des échanges dans le but de les traiter correctement.
- L'objet de ma recherche (l'accompagnement des stagiaires sur la structure) et son cadre de référence (un travail de recherche en vue de la passation d'un Diplôme Universitaire).
- La confidentialité des propos tenus par chacun (ce qui sera l'affaire de tous) et l'anonymisation de tout élément de description ou d'analyse.

Je demande à l'ensemble des participants de s'engager sur ce dernier principe et reçoit en retour leur accord tacite.

Par ailleurs, je choisis comme matériau et support à ces échanges de groupe, de présenter aux participants les éléments recueillis par le biais des mots inducteurs qui définissent les contours de la structure des deux objets de Représentation étudiés : le Collectif Saint Simon et les

besoins des stagiaires Je présente ces résultats, en début de séance, sous la forme d'un document représentant les tableaux apparaissant en page 42 et 49 de ce mémoire. Ma volonté, sur la base de cette première approche, reste de vérifier la validité des éléments apparaissant comme centraux dans la structure de la représentation, mais aussi de mieux appréhender le sens donné à ces éléments par les individus ainsi que la façon dont ils sont reliés, articulés les uns aux autres.

Rôle de l'animateur

Les recommandations quand au rôle de l'animateur, évoquées tant par Ivana Markova (2003, op. cit.) que par Colette Baribeau (2009, op. cit.), se portent sur quatre fonctions :

- la centration de l'échange sur l'objet de recherche malgré des risques de dispersion
- la capacité à permettre à tous les participants de s'exprimer
- l'animation et la modération des échanges
- l'interdiction d'exprimer ses propres opinions sur l'objet.

PARTIE IV - PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Dans cette partie, j'utiliserai une même méthodologie pour présenter et traiter les données qui vont me permettre de travailler sur les deux objets de représentation nécessaires à la poursuite de mon travail de recherche (Représentation du Collectif Saint Simon par les stagiaires /Représentation de leurs propres besoins par les stagiaires).

Les deux tableaux qui recensent les mots donnés par les stagiaires à mes deux questions inductrices (Quels sont les cinq mots qui définissent selon vous le Collectif Sain Simon/Quels sont les cinq mots qui définissent vos besoins en tant que stagiaire sur la structure ?) apparaissent en annexe (Annexe 1). Dans ces tableaux, les mots sont classés suivant l'ordre d'importance que leur accorde le stagiaire.

-Dans un premier temps, sur la base des deux corpus de mots évoqués précédemment, je vais procéder à un regroupement de ces mots en familles de mots (ou Items).

Je vais, d'une part, justifier et expliquer ma logique de regroupement, mais aussi décrire les techniques de quantification de ces familles de mots

Dans un second temps, et par soucis d'une meilleure lisibilité pour le lecteur, je vais construire un tableau faisant apparaître chacun des items, les mots qu'il recouvre, sa fréquence et son rang moyen d'importance.

-Ces précédentes étapes vont me permettre de déterminer une approche de la constitution du « noyau central » de la représentation sociale de chacun des objets, au travers de la construction d'une matrice classificatoire des éléments représentationnels pour chacune des représentations.

-En poursuivant, c'est sur la base des données recueillies par l'intermédiaire du Groupe Focus que j'affinerai l'analyse et la compréhension de chacune de ces deux Représentation.

-Enfin, je souhaite mettre en confrontation ces deux objets de Représentation (structure et besoins) afin de déterminer des écarts, des manques, des éléments de divergence, de convergence,...dans la perspective des préconisations visant à améliorer l'accompagnement des stagiaires sur le Collectif Sain Simon (Partie V).

A ce stade, je veux évoquer ce qu'a été ma démarche pour tenter de faire émerger une possible « zone muette » de ces deux objets de représentations sociales.

C'est par l'intermédiaire de la technique dite « de substitution » (Quels sont les cinq mots qui ont été, selon vous, utilisés par les autres stagiaires pour évoquer le Collectif Saint

Simon ?/Quels sont les cinq mots qui ont été utilisés, selon vous, par les autres stagiaires pour définir leurs propres besoins ?) que je vais tenter de déterminer l'existence et la constitution de cette zone.

Ces questions, et l'absence d'explication de ma part quand à l'objet de celles-ci, ont suscité l'incompréhension de la quasi totalité des stagiaires interrogés. La plupart me répondant qu'ils ne pouvaient pas imaginer ce que les autres pensaient du Collectif Saint Simon.

Face à cette incompréhension, les stagiaires ont adopté trois types d'attitudes et de réponses différentes, comme indiqué dans les tableaux en annexe :

- Six n'ont pas souhaité répondre à cette question
- Sept ont repris à l'identique leurs propres mots et un classement identique
- Cinq ont repris leurs propres mots en changeant partiellement le classement par ordre d'importance
- Deux ont changé partiellement leurs propres mots et classement en les attribuant aux autres stagiaires

Les réponses (et les non réponses) obtenues à cette questions m'invitent spontanément à penser qu'il n'y a pas de zone non verbalisée à la question concernant la représentation du Collectif Saint Simon par les stagiaires. En effet, treize d'entre eux n'ont pas vu d'intérêt à répondre à la question ou à modifier leur propre réponse.

L'attitude circonspecte des cinq qui ont partiellement modifié le classement de leurs mots me laisse penser qu'il s'agissait d'une manière polie de répondre strictement à ma commande méthodologique. Quant aux deux stagiaires qui ont partiellement modifié les mots attribués à leurs pairs, leur réponse ne permet pas de faire apparaître d'éléments constitutifs d'une nouvelle famille de mots ou de modifier significativement les fréquences obtenues.

C'est donc sur la base des réponses obtenues à cette première question que je vais construire ma recherche du noyau central de la représentation

1 - L'OBJET DE REPRESENTATION : COLLECTIF SAINT SIMON

a) Regroupement par ITEMS et quantification

C'est une méthodologie empirique et guidée par le bon sens qui a présidé à la stratégie de regroupement de mon corpus de mots en familles de mots (ou items). Je ne me suis pas appuyé sur l'utilisation d'un dictionnaire de synonymes, méthode, selon moi trop généraliste, dans un secteur où le choix des mots et leur signification spécifique pèse d'un certain poids.

J'ai donc choisi de regrouper ces mots en fonction de la signification que je leur ai attribuée au regard du contexte de l'objet et du terrain de recherche. Dès lors se fait jour une dimension subjective que je suis obligé de nommer : ma propre subjectivité qui m'aura amené d'une certaine façon à interpréter le sens de chacun de ces mots, ou en tout cas de ceux potentiellement polysémiques. Il s'agit finalement de ce que j'appellerai la subjectivité du chercheur impliqué dans son objet de recherche, qui est, d'une certaine façon, légitimée par ma connaissance de l'objet, du terrain et du contexte de recherche.

Afin de vérifier la pertinence de ce classement et de ce regroupement, j'ai choisi de solliciter trois personnes, totalement extérieures à mon objet de recherche (ni professionnels de l'établissement, ni stagiaires accueillis, ni même travailleurs sociaux), en leur demandant d'opérer leur propre regroupement des mots composant le corpus initial en direction des Items déterminés préalablement.

En comparaison de mon propre regroupement de mots, j'obtiens un taux de correspondance moyen de 91,3% (quatre vingt sept mots ont été classés suivant une logique identique à la mienne pour le premier individu sollicité, quatre vingt treize pour le second, quatre vingt quatorze pour le troisième).

Selon Pierre Ratinaud (2014)¹⁸, que j'ai interrogé lors de l'une de ses interventions, un taux de correspondance supérieur à 90% permet de valider la pertinence du classement opéré par le chercheur.

Quantification des items : Fréquence et rang d'apparition moyen

C'est le croisement de ces deux indicateurs qui va permettre de situer chaque Item dans la structure de l'objet de Représentation étudié.

- La fréquence correspond au nombre de citation de l'Item pour l'ensemble du corpus de mots
- Le rang moyen d'apparition s'obtient en réalisant la moyenne de la place occupée par chaque citation d'un même Item

Exemple de l'Item « Valeurs »

Il apparaît 6 fois dans le corpus. Il s'agit donc de sa fréquence

Il est positionné 3 fois en Mot 1, 1fois en mot 2, 2fois en mot 3

Rang moyen d'apparition de l'Item : $1+1+1+2+3+3 / 6 = 1,83$

¹⁸ Ratinaud, P. (2014). Traitement des données et représentations sociales. Intervention DUFRes. Toulouse : UT2J.

TABLEAU : ITEMS/MOTS/FREQUENCE/RANG MOYEN

| ITEM | MOTS | FREQUENCE | RANG MOYEN |
|----------------|---|-----------|------------|
| GRAND | Vaste(5)/Grand(4)/Espace(2) Immense/Eparpillement/Surface | 14 | 2,5 |
| CONFUS | Confus(4)/Complexe(3)/Morcellé(2) Paradoxal/Illisible/usine à gaz | 12 | 2,75 |
| FORMATEUR | Formateur(5)/Transmission(2) Education/Pratique | 9 | 2,22 |
| ECHANGES | Echanges(3)/Confrontation(2) Rencontres/Retours/Coopération | 8 | 4 |
| URGENCE | Urgence(4)/Intense Agitation/Rythme/Stress | 8 | 2,87 |
| ACCOMPAGNEMENT | Accompagnement(4)/Etayage Soutien/Point d'appui | 7 | 3,86 |
| VIOLENCE | Violence(2)/Tension(2) Conflits(2)/Rapports de force | 7 | 2,86 |
| ORGANISATION | Organisation(2)/Institution/Structure Fonctionnement/Transversalité/Hiérarchie | 7 | 3,57 |
| EQUIPE | Equipe(3)/Pluridisciplinarité(3) Professionnels | 7 | 3,43 |
| ACCUEIL | Accueil(3)/Disponibilité(2) Proximité/Convivialité | 7 | 2,86 |
| RESSOURCES | Ressource/Apports Richesse/Elaboration/Réflexion | 5 | 2,6 |
| MISSION | Mission(2)/Projets Thérapeutique/Soin | 5 | 3,2 |
| VALEURS | Valeurs(2)/Histoire Patrimoine | 4 | 2,5 |

Quelques remarques concernant cette logique de regroupement :

-Si les familles « Grand » et « Confus » me semblent être deux éléments qui présentent une forme de parenté et un lien certain entre elles, j'ai cependant, fait le choix de discriminer ces deux Items. Selon moi, l'Item « grand » renvoie à la dimension spatiale de l'institution, au grand nombre de jeunes accueillis et de professionnels qui y exercent leur activité. L'item « confus » vient interroger l'organisation ou la communication institutionnelle.

-Une même parenté existe, selon moi, entre les familles «Urgence» et «Violence». Cependant, la « violence » renvoie à la dureté des relations entre les acteurs du système (jeunes et professionnels) alors que l' « urgence » évoque l'agitation qui parcourt la structure tant dans sa dimension relationnelle qu'organisationnelle (agitation, stress,...).

-De même, il me semble intéressant de discriminer et de commenter les trois Items qui touchent à la dimension formatrice de la structure.

L'item « Formateur » évoque les modalités de l'action de formation mises en œuvre par la structure (la pratique, la transmission,...).

L'item « accompagnement » met en avant la fonction de soutien en direction des stagiaires, occupée par l'institution (étayage, point d'appui,...).

L'item « Ressource » renvoie lui aux éléments produits par l'action de formation soutenue par le Collectif Saint Simon (Réflexion, ressources, apports,...).

-Si l'item « Mission » est conditionné aux raisons mêmes de l'existence de la structure au travers des objectifs qui lui ont été assignés (missions, thérapeutique, soin,...), l'Item « Valeurs » renvoie aux éléments fondateurs qui ont présidés à sa création (valeurs, histoire,...).

-L'item « Echanges » (rencontres, coopération,...) souligne la dimension collective et collaborative des dynamiques de travail au sein de l'Institution, l'Item « Equipe » fait lui référence aux modalités d'organisation de cette vie collective (équipe, pluridisciplinarité).

-Enfin, l'item « Accueil » évoque la capacité, individuelle et collective, de l'établissement à prendre en compte le stagiaire notamment en sa qualité de nouvel arrivant (disponibilité, proximité,...).

b) Une première approche de la structure de la représentation de l'objet et de son noyau central

| | | IMPORTANCE (RANG MOYEN) | |
|-----------|--------|--|--|
| | | GRANDE | FAIBLE |
| FREQUENCE | FORTE | CASE 1 | CASE 2 |
| | | GRAND F:14/RM:2.5 CONFUS F:12/RM:2.75 FORMATEUR F:9/RM:2.22 URGENCE F:8/RM:2.87 | ECHANGES F:8/RM:4 |
| | FAIBLE | CASE 3 | CASE 4 |
| | | VIOLENCE F:7/RM:2.86 ACCUEIL F:7/RM:2.86 RESSOURCES F:5/RM:2.6 VALEURS F:4/RM:2.5 | EQUIPE F:7/RM:3.43 ACCOMPAGNEMENT F:7/RM:3.86 ORGANISATION F:7/RM:3.57 MISSION F:5/RM:3.2 |

Sur le tableau qui précède la séparation entre rang moyen fort et faible se fait sur la base de l'importance moyenne sur une échelle de 1 à 5, soit 3.

La séparation entre fréquence forte et faible se fait sur la base de la moyenne cumulée des fréquences de chaque Item, soit 7,69 arrondi à 7,7.

La case 1 contient les éléments de la représentation qui ont à la fois une forte fréquence et un rang moyen important : URGENCE/GRAND/FORMATEUR/CONFUS.

Abric (2003, op. cit.) rappelle que tous les éléments de cette zone ne sont pas nécessairement constitutifs du noyau central.

La case 2 ou première périphérie accueille les éléments périphériques les plus importants (forte fréquence, rang moyen faible) : ECHANGES.

La case 3 est la case des éléments contrastés, éléments peu cités (faible fréquence) mais considérés comme important (rang moyen fort) : « VALEURS », « VIOLENCE », « ACCUEIL », « RESSOURCE ».

Pour Abric (2003, op. cit.), cette zone peut révéler l'existence d'un « sous groupe minoritaire » porteur d'une représentation différente. Le noyau serait possiblement constitué par ces éléments contrastés et par les éléments repérés en zone 1.

La case 4 regroupe des éléments à faible fréquence et rang moyen, peu important dans la constitution de la représentation sociale : MISSION/EQUIPE/ORGANISATION/ACCOMPAGNEMENT.

En synthèse, le noyau de la représentation de l'objet « Collectif Saint Simon » par ses stagiaires, pourrait s'articuler autour de 4 éléments :

- Un élément de type descriptif « GRAND », en référence à la grandeur de la structure, à la multiplicité de ses dispositifs et au nombre d'usagers et de professionnels qui y cohabitent.
- Un premier élément à connotation négative « CONFUS », que l'on peut partiellement relier à l'élément « GRAND », en faisant l'hypothèse que la taille et la pluralité des dispositifs institutionnels peuvent engendrer un sentiment de morcellement, de complexité, et une certaine confusion quand à la représentation que l'on se fait de la structure. Cependant, il me semble que cette confusion peut être également liée à des aspects qui touchent à l'« ORGANISATION » institutionnelle (un élément que l'on retrouve dans la seconde périphérie).

-Un deuxième élément à connotation négative « URGENCE » qui recouvre l'agitation et l'effervescence produite par la structure mais aussi l'impact émotionnel et l'insécurité générée pour l'ensemble des acteurs du Collectif Saint Simon...et notamment pour les stagiaires.

-Enfin, un élément à connotation positive « FORMATEUR », par lequel les stagiaires reconnaissent à l'institution une influence sur leur processus de formation, au travers des modalités mises en œuvre.

-A la frontière de la première et de la seconde périphérie, l'élément « ECHANGES » semble éloigné du noyau central de la représentation au regard notamment de son faible Rang Moyen(4).

-La présence, en case 3, des éléments « VIOLENCE », « ACCUEIL », « RESSOURCES » et « VALEURS », à ce stade, peut suggérer trois hypothèses :

ils apparaissent comme des éléments venant faire écho et renforcer les éléments repérés en case 1 (ACCUEIL/RESSOURCE/FORMATEUR, VIOLENCE/URGENCE°).

ils apparaissent, tous ou partie, comme les éléments constitutifs d'un sous groupe minoritaire.

Il s'agit d'éléments extérieurs au noyau et non porteurs d'un sous groupe minoritaire. Je souhaite également interroger la place et la signification de l'élément « VALEURS » au regard de l'importance de son rang moyen d'apparition et de son aspect « atypique » dans la nomenclature des éléments repérés.

-Je ne m'attarderai pas sur les éléments de la case 4 ou seconde périphérie si ce n'est pour affiner la signification donnée par les stagiaires à la notion, parfois très générale, d'accompagnement citée à 4 reprises.

c) Analyse affinée de la structure de la représentation par le biais du Groupe Focus : utilisation d'Iramuteq

Le traitement du corpus textuel associé à la représentation de l'objet « Collectif Saint Simon » par le biais du logiciel Iramuteq fait apparaître quatre classes de discours (annexe 2).

-La première classe de discours que je nommerai « Dimension formatrice du Collectif Saint Simon » apparaît dans dix des cinquante deux segments utilisés pour recueillir les données, soit 19,23% de l'ensemble des données utilisables.

Les termes « permettre » (cinq fois), « théorie » (trois fois), « apprendre » (quatre fois) et le fort Chi2 associé à chacun de ces termes viennent étayer ce discours. Un regard plus

contextualisé par le biais de l'utilisation du concordancier, donne une certaine cohérence à cette classe de discours : le « stage » sur la structure (huit entrées) est assimilé comme permettant d'apprendre (sur soi, sur sa pratique), d'acquérir de la connaissance (théorie) et d'accompagner la dynamique de formation (il permet).

Il est intéressant de noter que les individus interrogés font un lien entre la dimension formatrice de la structure et leur immersion dans le quotidien de cette même structure (« quotidien », vivre », « endroit »). Là encore, le recours au concordancier fait apparaître un lien entre quotidien et urgence (urgence subie, urgence qui alimente la dynamique de formation).

-La deuxième classe de discours, intitulée « Trouver sa place » représente 28,85% des segments classés à des fins d'analyse.

Il s'agit de « trouver sa place », « Trouver des repères », tant dans une posture d'observateur (« voir ») que d'acteur (« gérer »).

« Coup », plus exactement « Du coup » est l'élément qui amène de la contrariété dans cette logique du « Trouver sa place » et de la recherche identitaire, en introduisant, là encore, le facteur « urgence ». L'urgence est ici clairement assimilée par les individus à un frein puisqu'elle impacte la disponibilité des professionnels et les espaces d'élaboration.

Le discours tenu sur le statut du « stagiaire » en lien avec la question du « trouver sa place » constitue, à mon sens un élément notable. Ce statut favorise notamment la continuité dans la relation aux jeunes (par rapport aux professionnels dont le temps est souvent partagé entre plusieurs activités), et la construction d'une relation plus pacifiée avec les usagers.

-la troisième classe de discours est centrée sur « L'accueil et les pratiques institutionnelles » et représente 23,08% des segments classés. Elle est articulée à la classe de discours précédente notamment au regard de la difficulté pour les stagiaires à trouver leur place sur la structure.

L'organisation (« services », « institution ») et les pratiques institutionnelles sont globalement décrites avec insatisfaction (déficit d'informations, dysfonctionnement, manque de temps (pour se présenter, pour comprendre)...j'aurais aimé...

L'occurrence « éducateurs » (cinq entrées) bénéficie d'un fort Chi2 (13,87). Les éducateurs semblent constituer l'unique (ou en tous cas la principale) référence en matière de pratiques institutionnelles liées à l'accompagnement des stagiaires.

Globalement, cette classe de discours introduit la notion de confusion en la corrélant d'une part à des questions d'organisation (« dysfonctionnement », « je ne savais pas à qui

m'adresser », « séparation entre les services ») et d'autre part à la question de l'urgence qui apparaît, encore une fois, dans cette classe de discours (« pris dans cette urgence »).

-La dernière classe de discours est celle du « questionnement vis-à-vis de la pratique » (28,85%).

Ce questionnement se construit sur la base de ce que les stagiaires ressentent (« Sentir », six entrées), observent et par l'intermédiaire de « questions » (cinq entrées, Chi2 de 7,15) et de « rencontres ».

C'est la question de l'altérité et des échanges qui est ici mise en avant par les stagiaires comme un des leviers de leur dynamique de formation. Si les stagiaires repèrent dans la structure des éléments pouvant favoriser l'émergence de leurs questionnements (multiplication des temps de réunion, pluridisciplinarité), ils évoquent assez largement l'encombrement de ces temps de réunion, la confusion générée et leur difficulté à exprimer ce questionnement.

L'adjectif « important » (six entrées) qui vient qualifier des pratiques ou une organisation, signe, à mon sens la poursuite de la construction de l'identité professionnelle de l'individu au travers de sa capacité à adopter une posture réflexive sur son environnement.

A la lumière de l'analyse des résultats de ce Groupe Focus et des classes de discours produites, il se confirme que le noyau central de la représentation du Collectif Saint Simon par les stagiaires, est clairement articulé autour de l'élément « Formateur ».

Cette dynamique de formation est associée à la question de la construction de l'identité professionnelle au travers du « Trouver sa place » (dans l'équipe, dans la relation à l'autre, dans la structure,...).

Deux éléments semblent concourir à cette dimension formatrice de l'institution :

- L'interface avec les professionnels référents notamment au travers de la fonction d' « Accueil » de ces derniers.

-La capacité du Collectif Saint Simon à favoriser les dynamiques d' « Echanges » et de rencontres à l'intérieur de la structure.

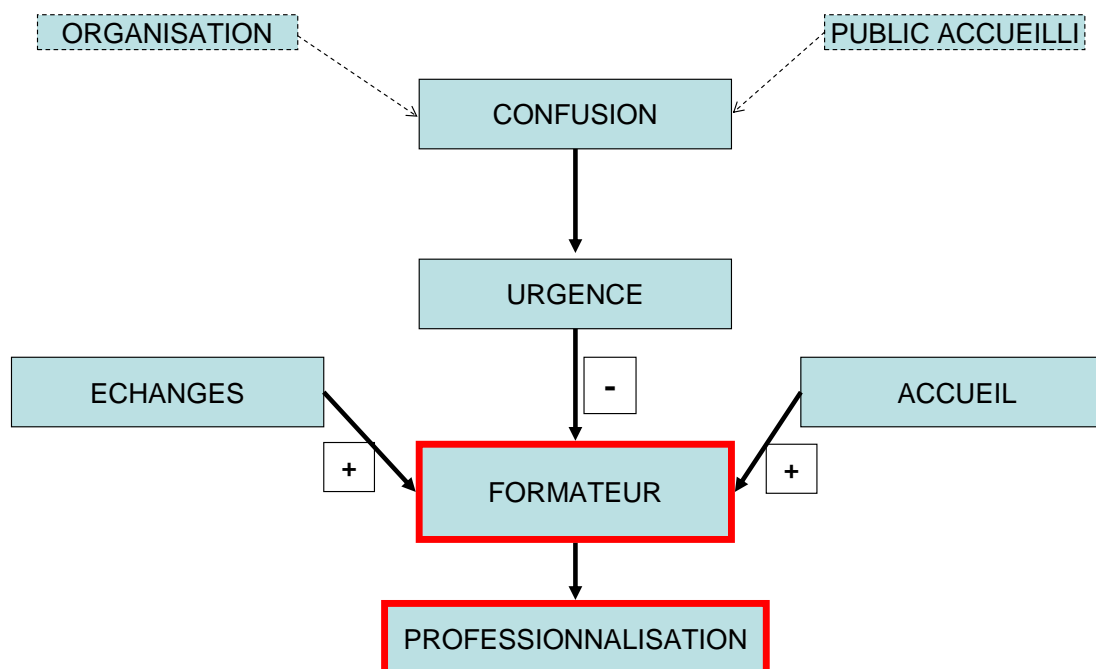
Au contraire, un élément vient contrarier cette dimension formatrice. Il s'agit de l' « Urgence » qui parcourt l'institution.

Cette urgence a une double origine :

-Une origine liée à l'organisation de l'institution (dysfonctionnement, confusion).

-Une origine liée à la spécificité du public accueilli (agitation, violence).

Noyau central Représentation « Collectif Saint Simon »



2 - L'OBJET DE REPRESENTATION : BESOINS DU STAGIAIRE

Regroupement par ITEMS et quantification

La encore et suivant la logique décrite pour le précédent objet de représentation, le regroupement des mots composant le second corpus par les trois individus sollicités m'amène à valider le regroupement opéré par mes soins (92,3% de correspondance).

TABLEAU : ITEMS/MOTS/FREQUENCE/RANG MOYEN

| ITEM | MOTS | FREQUENCE | RANG MOYEN |
|-----------------|--|-----------|------------|
| ECHANGES | Echanges(9)/Partage(2) Rencontres(2)/Altérité/Collaboration/Confrontation | 16 | 3,06 |
| ACCOMPAGNEMENT | Accompagnement(4)/Suivi(2) Etayage(2)/Lien(2)/Soutien(2)/Aide(2) | 14 | 2,43 |
| RESPONSABILITE | Responsabilité(4)/Implication(2)/Autonomie(2) Intégration/Emancipation/Prouver/initiative | 12 | 2,83 |
| COLLECTIF | Collectif(3)/Equipe(3)/Réunions(2) Groupes(de parole)/Regroupements/Mise en commun | 11 | 2,36 |
| EXPERIMENTATION | Expérimenter(2)/Découverte(2)/Pratique(2)/Ouverture/ Apprentissage/(m') exercer/Exploration | 10 | 2,2 |
| EXPLICATIONS | Explications(2)/Elaboration(2)/Conseils(2)/Transmissio n/Connaissances/Approfondissement/Aide(aide aux écrits) | 10 | 3,5 |
| REPERES | Repères(4)/Cadre(3)/Etre guidé/Lisibilité | 9 | 3,55 |
| ECOUTE | Ecoute(3)/Disponibilité(2)/Proximité/Attention | 7 | 3,86 |
| EVALUATION | Evaluation(2)/Retours(2)/Ajustements/Critiques | 6 | 3,83 |
| RECONNAISSANCE | Reconnaissance(3)/Considération/Valorisation | 5 | 3,6 |

Quelques remarques concernant cette logique de regroupement :

-L'item « Accompagnement » correspond aux postures et positionnements institutionnels souhaités par le stagiaire pour soutenir son parcours dans la structure (soutien, aide, suivi,...),

alors que l'Item « Ecoute » renvoie aux postures individuelles des professionnels en direction des stagiaires (disponibilité, proximité).

-S'il y a une certaine filiation entre ces deux familles de mots, l'Item « Explications» traduit ce qui est attendu par le stagiaire en terme d'acquisitions ou de développement professionnel, les bénéfices qu'il va retirer de son stage (connaissances, approfondissements,...), alors que l'item « Expérimentation » renvoie au besoin des stagiaires d'appréhender et de se confronter à de nouveaux horizons professionnels (découvrir, exploration,...).

-De la même façon, s'il existe une proximité certaine entre les Items « Echanges » et « Collectif » au travers du besoin, identifié par les stagiaires, d'échanger, de partager autour de leur vécu institutionnel, la nécessité d'une dimension collective et collaborative (au-delà de la relation duelle) est soulignée par le second (le bien nommé Item « collectif »).

L'item « Evaluation » renvoie, lui, à la production attendue de cette dynamique d'échanges par les stagiaires (ajustements, retours,...).

-L'item « Repères » m'apparaît comme une réponse à la volonté des stagiaires d'une meilleure compréhension et lisibilité de leur environnement professionnel (repères, cadres).

-Enfin, si des ressorts psychologiques évidents relient ces deux items, je souhaite discriminer le besoin de « Responsabilité » qui est lié à la pratique et à la construction de l'identité professionnelle implication, autonomie,...), et le besoin de « Reconnaissance » qui renvoie à la façon dont le stagiaire se sent perçut par l'institution (considération, valorisation,...).

b) Une première approche de la constitution de la représentation et de son noyau central

| | | IMPORTANCE (RANG MOYEN) | | | | |
|-----------|--------|-------------------------|--------------------------------|---|--------|------------------------------|
| | | GRANDE | | 3 | FAIBLE | |
| FREQUENCE | FORTE | CASE 1 | ACCOMPAGNEMENT F:14/RM:2.43 | | CASE 2 | ECHANGES F:16/RM:3.06 |
| | | | RESPONSABILITE F:12/RM:2.83 | | | |
| | | | COLLECTIF F:11/RM:2.36 | | | |
| | | | EXPERIMENTATION F:10/RM:2.2 | | | EXPLICATIONS F:10/RM:3.5 |
| | FAIBLE | CASE 3 | | | CASE 4 | REPERES F:9/RM:3.55 |
| | | | | | | ECOUTE F:7/RM:3.86 |
| | | | | | | EVALUATION F:6/RM:3.83 |
| | | | | | | RECONNAISSANCE F:5/RM:3.6 |

Sur le tableau qui précède la séparation entre rang moyen fort et faible se fait sur la base de l'importance moyenne sur une échelle de 1 à 5, soit 3.

La séparation entre fréquence forte et faible se fait sur la base de la moyenne cumulée des fréquences de chaque Item, soit 10.

En synthèse, la représentation de l'objet « Besoins » par les stagiaires, pourrait s'articuler autour de 3 éléments.

-Le premier «RESPONSABILITE » révèle le besoin du stagiaire d'être immergé dans la réalité institutionnelle et de confronter son identité professionnelle en construction aux situations pratiques et aux problématiques du terrain.

-Le second, « COLLECTIF », met en exergue le besoin exprimé par les stagiaires de la mise en œuvre d'une dynamique collective dans le processus de formation soutenu par l'institution et la création d'espaces de collaboration, de confrontation et de mise en commun.

-Le troisième «ACCOMPAGNEMENT» correspond, de façon générique au soutien attendu par le stagiaire de la part de l'institution et de ses professionnels dans le cadre de sa dynamique et de ses projets de formation (aide, écoute, soutien,..).

-Il faut se poser la question de la place occupée par l'élément « EXPERIMENTATION » au regard de sa grande proximité avec la case des éléments à forte fréquence et à rang moyen important. Cet élément renvoie au besoin du stagiaire d'acquérir un certain nombre de compétences, de se trouver dans une dynamique de découverte et d'exploration, au regard de la construction de son identité professionnelle et des enjeux de sa formation (passation d'un diplôme, d'un concours,..).

-Il conviendra également de se poser la question de la place de l'Item « ECHANGES » dans la structure de la Représentation étant donné sa présence dans la première périphérie, au regard de sa fréquence importante (16).

Par ailleurs, je souhaite interroger l'existence d'un lien avec l'Item « COLLECTIF ».

-Enfin, je me pose la question de la place de l'Item « EXPERIMENTATION » dans la structure au vue de sa place à la frontière de deux cases : s'agit-il d'un élément central de la structure de la représentation, ou bien constitue-t-il un élément contrasté révélateur d'un sous groupe minoritaire dans la représentation de l'objet.

c) Analyse affinée de la structure de la représentation par le biais du Groupe Focus : utilisation d'Iramuteq

-La première classe de discours évoque le besoin de collectif et plus précisément du besoin de soutien et d'étayage des stagiaires dans une dimension collective. Cette dimension collective est principalement incarnée par l'équipe de référence, puis par l'équipe pluridisciplinaire. Sans le support de l'équipe ou dans une relation exclusive à son référent, c'est un sentiment de solitude qui prévaut.

L'équipe est également nommée comme un terrain d'expérimentation potentiel (expérimenter des formes de pensées, des modes relationnels).

-La deuxième classe de discours est celle des échanges au sein de la structure. L'institution constitue le cadre de référence de ces mouvements d'échanges et de rencontres. C'est la question de la pratique qui est au cœur de ces échanges. Cette classe, partiellement reliée à la classe précédente, fait apparaître une volonté de disposer d'espaces d'échanges dédiés aux stagiaires (statut, place, problèmes spécifiques des stagiaires).

-La troisième classe de discours correspond au besoin d'expérimentation des stagiaires. Il s'agit de « prendre des initiatives », « prendre des responsabilités », « mettre en place des projets ». La dimension opérationnelle n'exclut pas la nécessité « d'observer » son environnement et notamment le fonctionnement de l'organisation et les pratiques des professionnels.

On peut décrire et analyser cette classe comme la mise en place du mode opératoire par lequel les étudiants vont réaliser le besoin nommé dans la classe de discours suivante.

-La quatrième classe de discours met donc en évidence le besoin de professionnalisation des stagiaires accueillis (« professionnel », « devenir »). Ces derniers sont à une période charnière, évoquant massivement leur statut de stagiaires et aussi leurs représentations du monde et des exigences professionnelles. C'est la question du « devenir », de la « suite ».

Cette classe est donc très clairement reliée à la précédente comme nous pouvons le constater sur le dendrogramme associé à ce corpus textuel (annexe 3).

-Enfin, la cinquième et dernière classe de discours interroge le besoin d'accompagnement des stagiaires. Toujours à la lumière du Dendrogramme, nous constatons que cette classe de discours est clairement articulée à la classe de discours sur l'échange au sein de l'institution.

Cette notion d'accompagnement est verbalisée notamment au regard de l'agitation et de l'urgence qui parcourt quotidiennement l'Institution et qui empêche parfois la mise en place de ces dynamiques relationnelles. Ce besoin d'accompagnement est décrit comme un moyen

par lequel le stagiaire peut venir interroger les professionnels (leurs pratiques, leur rapport au métier) et partager leurs difficultés.

Les différents éléments utiles et extraits du traitement par Iramuteq sont consultables en annexe (Annexe 3).

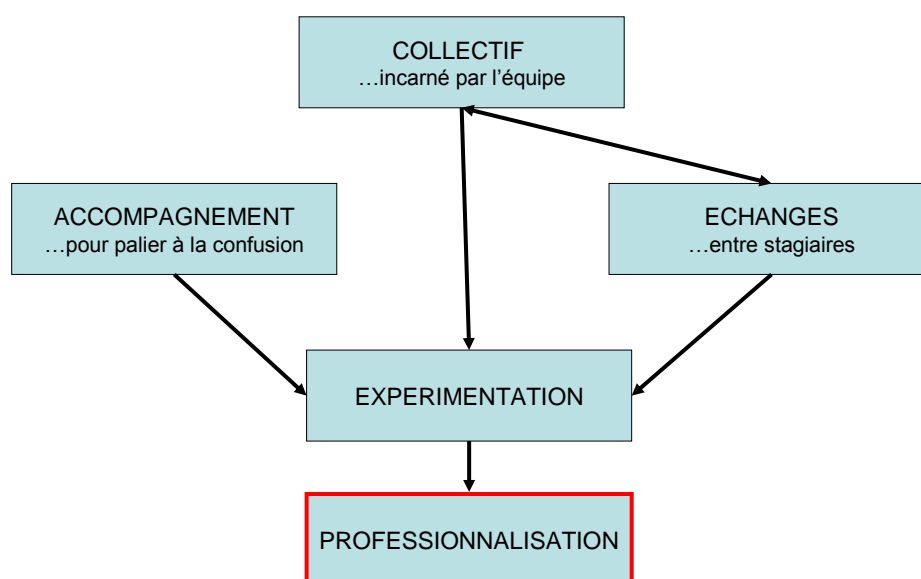
Le noyau central de l'objet de représentation « Besoins du stagiaire » par les stagiaires du Collectif Saint Simon est d'abord articulé autour de l'élément « Collectif », incarné en premier lieu par l'équipe de référence.

Le collectif est envisagé comme un support à un deuxième élément central de la représentation : « Echanges » (échanges avec les professionnels, dans une dimension pluridisciplinaire et aussi un besoin manifestement crucial d'espaces d'échanges entre stagiaires).

« L'accompagnement », autre élément central, est envisagé comme une modalité de soutien à la construction de l'identité professionnelle et de repérage dans un environnement vécu comme confus et générateur d'agitation et de tensions.

Deux autres éléments clairement reliés l'un à l'autre, complètent la constitution du noyau central : la nécessaire « Expérimentation » (prendre des initiatives, des responsabilités) afin de se projeter vers la « Professionnalisation » attendue.

Noyau central Représentation « Besoins du stagiaire »



PARTIE V LES PRÉCONISATIONS

Au regard de la mise en confrontation des deux objets de représentation observés, je souligne d'abord la dimension formatrice du Collectif Saint Simon, ou reconnu comme telle par les stagiaires accueillis en son sein.

Cette même action formatrice concourant à la professionnalisation des étudiants stagiaires. Professionnalisation qui constitue le besoin fondamental exprimé par ces derniers et, d'une certaine façon, le résultat attendu de la satisfaction additionnée des autres besoins exprimés.

C'est au travers de la possibilité d'être mis en situation d'expérimentation de leur propre pratique que les stagiaires décrivent le processus de professionnalisation dont ils bénéficient.

Deux caractéristiques de l'institution semblent alimenter dynamique de formation : la capacité de la structure à favoriser et à entretenir des dynamiques d'échanges entre les différents acteurs évoluant à l'intérieur du collectif Saint Simon et l'accueil prodigué par les professionnels en direction des stagiaires.

A ce stade, je formulerai deux remarques.

-La première pour souligner que ce besoin d'échange est très largement exprimé par les stagiaires tout au long de la phase de recueil de données dans une dimension collective qui dépasse la notion de référence, de tuteur, ou de relation duelle. C'est l'équipe pluridisciplinaire qui constitue la référence collective pour le stagiaire et le socle à partir duquel il construit son identité professionnelle.

Ces derniers soulignent également la nécessité de favoriser ces dynamiques d'échanges en collectif entre pairs (stagiaires).

-La seconde pour nuancer la valorisation de l'accueil par les stagiaires qui évoquent la qualité de l'accueil dans et par le service accueillant, mais ils évoquent également une certaine méconnaissance du fonctionnement et de l'organisation institutionnelle qui les entrave dans leur inscription sur la structure.

Le besoin d'accompagnement (étayage, soutien, référence) est exprimé assez clairement comme une réponse à la confusion institutionnelle (manque de lisibilité de l'ensemble, des dispositifs, de leur articulation, des procédures) et au sentiment d'urgence généré par cette même confusion et majorée par la manifestation des symptômes du public accueilli (violence, agitation, sentiment d'insécurité,...).

C'est d'abord à partir de l'analyse des données collectées durant ce travail de recherche que je vais construire les préconisations visant à concourir à l'amélioration du processus d'accompagnement des stagiaires sur le Collectif Saint Simon.

Certains éléments du contexte, abordés dans la première partie de cet écrit, seront également et nécessairement pris en compte (organisation institutionnelle, historique de l'action de formation de la structure, analyse multifactorielle au travers de la grille d'Ardoino,...).

Je laisserai également s'exprimer ma subjectivité d'apprenti chercheur légitimée par l'expertise que j'ai développée sur le sujet en observant et en écoutant l'ensemble des acteurs concernés par l'action de formation de l'Institution.

C'est par l'intermédiaire de trois entrées différenciées que je vais décliner mes préconisations : les dispositifs à créer, les outils à construire et les actions de formation à mettre en œuvre.

1 - LES DISPOSITIFS

a) Le regroupement des ressources institutionnelles

Aujourd'hui, la création d'un véritable service autonome et ayant la mission exclusive de traiter de l'accompagnement des stagiaires semble illusoire au regard des contraintes budgétaires impactant les missions premières de l'établissement, et de l'absence de ressources supplémentaires attribuées à la structure pour accompagner son action de formation (cf éléments de contexte).

Cependant, il me semble que le rapprochement de l'ensemble des ressources institutionnelles qui accompagnent de fait et quotidiennement l'action de formation en direction des stagiaires est nécessaire.

Parmi ces ressources, citons : les services administratifs (garant de la réception des demandes adressées au Collectif Saint Simon, de la signature des conventions, des gratifications et des questions administratives au sens large), l'équipe de direction (au travers de l'action du directeur adjoint, en charge de la sélection des candidatures), les chefs de service (impliqués dans le processus d'affectation des stagiaires et responsables de l'organisation et du déroulement du stage), et bien sur les professionnels référents ou de proximité (impliqués dans l'accompagnement quotidien du stagiaire).

Le maillage et l'articulation entre ces différents services ainsi que la désignation d'un professionnel en charge de la coordination de leurs différents niveaux d'intervention

permettrait, d'une part, une plus grande lisibilité des ressources à disposition et nécessaires aux stagiaires, et d'autre part, limiterait la dispersion des énergies déployées par l'institution.

Dans une dimension moins organisationnelle et plus clinique, la présence d'un professionnel repéré et en charge de l'accompagnement des stagiaires (au-delà de l'étayage dont chacun bénéficie de la part des référents terrain ou professionnels de proximité) présente un réel intérêt au travers notamment de l'activation de la fonction tiers.

En effet, le déroulement de certains stages, les éventuelles difficultés du service, le positionnement du stagiaire (par exemple au travers du questionnement et de la remise en cause des pratiques observées) et les interrelations avec les professionnels référents ou de proximité (par exemple au travers du niveau d'orthodoxie de l'équipe concernant la remise en cause de ses pratiques) peut conduire à certaines impasses. Un rejet du ou des professionnels en direction du stagiaire ou en tout cas une crispation qui met à mal le déroulement du stage peut voir le jour. A l'inverse, un mouvement de fusion peut également s'opérer entre l'équipe et le stagiaire, mouvement susceptible d'entraver la pensée et le libre arbitre de chacun.

Il me semble que le regard et éventuellement l'intervention d'un tiers (incarné donc par le professionnel en charge de la coordination de l'action de formation et extérieur aux enjeux du service et aux dynamiques relationnelles et émotionnelles)) peut permettre de verbaliser les difficultés rencontrées et contribuer à lever les blocages qui freinent le déroulement du stage.

Cette « fonction tiers » pourrait s'activer dans le cadre d'une organisation pré établie (rencontres programmées avec les différents acteurs, points intermédiaires) ou bien sur sollicitation de l'équipe, du référent ou du stagiaire.

b) Un espace de parole et d'élaboration dédié aux stagiaires

Un temps d'échange mensuel destiné à l'ensemble des stagiaires présent sur le Collectif.

Ce groupe qui peut s'apparenter à un Groupe d'Analyse des Pratiques aurait pour vocation à remplir deux fonctions.

-Il pourrait, d'une part, permettre aux protagonistes, et ce quelle que soit leur filière de formation, de mettre au travail des problématiques rencontrées sur le terrain et relatives à leur statut de stagiaire.

Il est ici question de difficultés, questionnements, réflexions qui se situent au croisement de deux axes : la particularité de la place du stagiaire dans la structure d'une part, et les

spécificités liées aux missions, à la culture et à l'organisation du Collectif Saint Simon d'autre part.

Pour les éducateurs, c'est la classique phase de test par les enfants dont les stagiaires se sentent l'objet qui pourrait être mise au travail.

Pour les assistantes sociales, ce sentiment parfois exprimé (et notamment par l'intermédiaire du Groupe Focus) d'une forme de solitude dans cette immensité institutionnelle.

Pour certains, cette volonté de repérer des éléments d'histoire ou de fondamentaux théoriques (Psychothérapie Institutionnelle) encore à l'œuvre sur la structure

Pour tous cette difficulté à appréhender l'institution dans sa globalité et dans sa pluralité.

La finalité de ce groupe n'est absolument pas d'enfermer les stagiaires dans une pensée et des réflexes estampillés « Collectif Saint Simon », mais bien d'enrichir leur réflexion et la construction de leur identité professionnelle au travers de la prise en compte d'éléments spécifiques au contexte de leur terrain de stage.

-D'autre part, cette approche groupale pourrait permettre à chacun de se décentrer quelque peu de sa fonction et des problématiques qui y sont spécifiquement attachées, afin d'envisager la dynamique institutionnelle au travers du regard, des contraintes et des enjeux d'autres fonctions constitutives de l'action institutionnelle globale.

Cette perspective concourrait par ailleurs à renforcer la construction d'un collectif organisé et tendu vers un même objectif : la prise en charge d'enfants et d'adolescents souffrant de troubles psychiques, au travers d'un maillage et d'une articulation pluri professionnelle.

2 - LES OUTILS

a) Le livret d'accueil

Le premier outil que je souhaite promouvoir est actuellement en gestation sur le Collectif Saint Simon. Sollicité par la direction de l'établissement, un petit groupe de salariés travaille à la création du « livret d'accueil des nouveaux salariés ». Ce groupe de travail pluri professionnel composé de salariés récemment arrivés mais aussi de professionnels bénéficiant d'une certaine antériorité sur la structure est piloté par le Directeur adjoint de l'établissement.

Sollicité pour participer à ce travail, je n'ai pas pu, jusqu'à présent, participer à la première réunion au regard du calendrier de mes regroupements universitaires. A l'origine de cette initiative, la prise en compte de l'insatisfaction exprimée par plusieurs nouveaux salariés concernant les modalités d'accueil dont ils ont bénéficié à leur arrivée sur la structure : manque d'informations pratiques, méconnaissance de la géographie de l'institution, difficulté

à repérer la fonction de chacun, incapacité à appréhender l'institution dans sa globalité et sa pluralité,...

Il est intéressant de noter que ces remarques et ces manques évoqués et listés lors de cette première réunion de travail, apparaissent également, pour un certain nombre au travers des données recueillies dans le cadre de mon travail de recherche sur l'accueil et l'accompagnement des stagiaires par le Collectif Saint-Simon.

Il semblait donc judicieux de transformer le livret d'accueil du nouveau salarié en « Livret d'accueil du nouvel arrivant » (je précise ici que je me situe exclusivement dans le champ du professionnel et non celui de l'utilisateur pour lequel d'autres outils ou documents sont disponibles).

Idéalement ce document pourrait être remis au stagiaire dès la signature de la convention de stage, afin de permettre à ce dernier de prendre connaissance des éléments d'information nécessaires au bon déroulement du stage et de pouvoir ainsi s'immerger plus facilement dans le « bain institutionnel ».

Parmi les éléments utiles :

- Des éléments de type administratif (dénomination de l'établissement, agrément, adresse, téléphone,...).
- Des éléments de type pratique (code portail, modalité de remise et de restitution des clés, procédures de sécurité, circulation et parcage des véhicules sur l'établissement, possibilités et modalités de restauration,...).
- Des éléments de type géographique (accès structure, plan de l'institution, trajets entre l'ITEP et les différents CMPP,...).
- Des éléments de type structurel (schéma d'organisation du Collectif Saint Simon, présentation des différents services, numéro de postes,...).
- Des éléments de type organisationnel (planification des différents temps de réunion, calendrier des manifestations et temps forts institutionnels, dates de fermeture de la structure,...).

b) Le cahier de liaison

La création d'un outil visant à favoriser la communication entre les différents stagiaires accueillis me semble judicieux, et contribue à répondre partiellement (au même titre que la

mise en œuvre du « groupe stagiaires » précédemment évoqué) au besoin d'échanges exprimé par ces derniers.

Au travers de ce cahier de liaison spécifiquement dédié aux stagiaires accueillis sur le Collectif Saint Simon, il s'agirait de permettre à ces derniers de partager les difficultés rencontrées dans le cadre de leur stage et de mutualiser les éléments de résolution de ces problématiques ainsi que les ressources institutionnelles mobilisées dans la perspective du dépassement de ces difficultés.

Cet outil permettrait donc :

- d'identifier les difficultés et problématiques rencontrées par les stagiaires.
- de sérier et de mieux appréhender ces mêmes problématiques au travers du passage par l'écrit.
- de trouver des éléments de réponse ou de résolution, de l'étayage et des ressources au travers des expériences vécues par des pairs.

Cet outil, comme le « groupe stagiaires », contribuerait par ailleurs à favoriser et accompagner les interactions entre stagiaires, la transmission entre pairs et l'apprentissage de type collaboratif.

3 - LES ACTIONS DE FORMATION OU DE SENSIBILISATION

Comme évoqué précédemment (Partie I, Contexte de la Formation), il me semble nécessaire d'engager une action de sensibilisation des professionnels de l'établissement (prioritairement en direction de ceux positionnés en référence des stagiaires accueillis dans le courant de l'année).

Il s'agira d'amener les professionnels à prendre connaissance de la nouvelle architecture (organisation, contenus, évaluation) des formations qu'ils vont être amenés à accompagner en tant que référent ou professionnel de proximité, et par extension de mieux appréhender les responsabilités que ces évolutions lui confèrent.

J'ai déjà souligné (Partie I, Contexte de la Formation, toujours), la volonté transversale à la plupart des formations accueillis sur le Collectif Saint Simon (Educateur Spécialisé, Assistant des Services Sociaux, Infirmière,...) de privilégier une approche par les compétences au détriment d'une approche disciplinaire (les savoirs).

Il s'agit de comprendre prioritairement « Comment on fait » et plus nécessairement « Pourquoi on le fait ». La place des terrains de stage (l'endroit où l'on fait) et bien entendu des professionnels accueillants s'en trouve donc valorisée.

Ces dispositions, récentes pour la plupart des formations qui nous intéressent (2007 pour le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé par exemple) ne sont généralement pas connues ou assimilées par les professionnels-éducateurs formés avant cette réforme.

Il est intéressant de noter que cet attendu (la montée en compétence) apparaît au travers du besoin d'expérimentation exprimé par les stagiaires dans le cadre des données recueillies. Le terrain de stage doit être le cadre d'exercice et d'expérimentation à partir duquel le stagiaire va construire un certain nombre de compétences nécessaires à l'exercice du métier.

De fait, pour que le terrain de stage puisse devenir terrain d'expérimentation, les professionnels doivent avoir connaissance de ces attentes afin de créer les conditions nécessaires à l'activation de ces expérimentations.

Il s'agit donc de convier les différents Organismes de Formation qui nous adressent des stagiaires à se déplacer sur l'établissement afin de faire un état des lieux de leurs contenus de Formation, modalités d'évaluation et de certification.

Ces rencontres, organisées en début d'année scolaire par type de métier (et donc animées collégalement par les différents Organismes de Formation d'une même filière) pourraient être intégrées dans l'organisation du temps de travail des professionnels susceptibles d'accueillir un stagiaire dans le courant de l'année. Charge en suite à chacun de ces professionnels de se constituer en tant que professionnel ressource afin de diffuser plus largement les informations qu'il aura collectées et assimilées durant ces rencontres.

Au-delà de la nécessaire sensibilisation des professionnels aux nouveaux enjeux du monde de la formation, c'est également la question du partenariat et de la mutualisation des moyens avec les différents acteurs de la filière de formation qui se pose.

Si la place des terrains de stage est aujourd'hui valorisée, il est indispensable que le monde de la formation vienne soutenir cette implication croissante, au travers d'un effort de communication, de mise à disposition de son expertise et plus globalement d'un étayage plus important, et ainsi créer un effet de synergie et d'entraînement entre centres de formation et terrains de stage.

CONCLUSION

Ce travail de recherche-action, centré sur le Collectif Saint Simon, est selon moi emblématique de la nécessité, pour les établissements du Médico Social, d'engager un processus de réflexion sur les dynamiques de formations dans lesquelles ils sont inscrits.

En ce sens, concernant le Collectif Saint Simon, ce travail au travers notamment des préconisations qui en résultent, constitue une première pierre à laquelle d'autres devront venir s'agréger afin de construire une véritable réponse institutionnelle (et pourquoi pas associative) en matière de Formation.

La question de la formation est manifestement une problématique qui traverse l'ensemble de l'Institution : les stagiaires accueillis ont visiblement besoin de parler de leur vécu et expriment une vision de la structure singulière et pertinente, alors que les professionnels restent particulièrement attachés à leur mission d'accompagnement des stagiaires et de transmission de leur pratique.

La réponse en matière de Formation se doit d'être articulée aux attendus des textes de loi encadrant ces différentes formations : la déclinaison de l'exercice du métier en compétences à acquérir.

La question des moyens nécessaires pour accompagner cette action de formation constitue un écueil important au regard de l'absence de soutien et de financement spécifique en direction des établissements accueillant des stagiaires (à l'exception des crédits non renouvelables permettant à l'institution de pourvoir à la gratification des stages de plus de deux mois).

A la croisée de l'analyse des données recueillies, de la prise en compte du contexte institutionnel et de mon expertise d'apprenti chercheur impliqué dans la problématique de l'accompagnement des stagiaires, une réponse se dessine par le biais de mes préconisations (Partie V).

Cette réponse, au travers des trois leviers qu'elle active (construction de dispositifs /création d'outils/mise en place d'une démarche de formation ou de sensibilisation), est finalement inscrite dans les valeurs et les pratiques qui sont fondamentalement et historiquement celles de notre secteur : favoriser la communication et l'échange (tant horizontalement que verticalement), conduire l'accompagnement dans une dimension tout à la fois individuelle et groupale, construire des relations de partenariat avec notre environnement (les acteurs de la filière de formation).

Je suis bien entendu à la disposition du Collectif Saint Simon pour échanger sur l'ensemble de ce travail et plus particulièrement sur les préconisations qu'il aura fait émerger, mais aussi pour en donner une déclinaison opérationnelle et fonctionnelle qui pourrait s'inscrire dans l'offre institutionnelle.

Enfin, je veux souligner le plaisir que j'ai éprouvé à construire, étape après étape, ce mémoire professionnel qui aura, certes, bousculé mes repères, représentations et aussi mon quotidien, mais qui aura également contribué à m'inscrire dans de nouvelles dynamiques et perspectives professionnelles.

BIBLIOGRAPHIE

Abric, J.C. (2003). Méthode d'étude des représentations sociales. Ramonville : Eres.

Ardoino, J. (1980). Education et relations. Introduction à une analyse plurielle des situations éducatives. Paris : Gauthier-Villars.

Le Boterf, G. (1997). De la compétence à la navigation professionnelle. Paris : les éditions d'organisation.

Clenet, J. (1998). Représentations, formation et alternance. Paris : l'harmattan.

Doise, W. Sous la direction de Jodelet, D (2003). Les représentations sociales. Paris : PUF.

Jodelet, D. (1989). Folies et représentations sociales. Paris : PUF.

Jodelet, D (1994). Les représentations sociales. Paris PUF.

Markova, I. sous la direction de Moscovici, S. (2003). Les méthodes des sciences humaines. Paris : PUF.

Matalon, B. (2000). Base, méthode, épistémologie. Paris : Dunod

Moliner, P (1996). La dynamique des représentations sociales. Grenoble : PUG.

Moscovici, S (1961). La psychanalyse, son image et son public. Paris :PUF.

Ratinaud, P. (2014). Intervention DUFRes. Les Représentations Sociales. Toulouse UT2J.

Ratinaud, P. (2014). Traitement des données et représentations sociales. Toulouse : UT2J.

Verges, P. in Abric, J.C. (2003). Méthode d'étude des représentations sociales. Ramonville : Eres.

Source internet. www.légifrance.gouv.fr

Source internet. www.cncp.gouv.fr

Source internet. www.légifrance.gouv.fr

Source internet (2009). www.recherche-qualitative.qc.ca/ Revue html

ANNEXE 1 :

TABLEAUX MOTS INDUCTEURS

« COLLECTIF SAINT SIMON » ET « BESOINS DU STAGIAIRE »

REPRESENTATION COLLECTIF SAINT SIMON

| | MOT 1 | MOT 2 | MOT 3 | MOT 4 | MOT 5 |
|----------|---------------|----------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| SUJET 1 | GRAND | USINE A GAZ | ACCUEIL | CONFUS | PARADOXAL |
| SUJET 2 | VASTE | CONFUS | MORCELE | FORMATEUR | TENSION |
| SUJET 3 | VALEURS | VIOLENCE | ESPACE | MISSION | RICHESS |
| SUJET 4 | URGENCE | TRANSMISSION | EDUCATION | TRANSVERSALITE | ACCOMPAGNEMENT |
| SUJET 5 | HIERARCHIE | FORMATEUR | ORGANISATION | ACCOMPAGNEMENT | EQUIPE |
| SUJET 6 | RESSOURCE | INTENSE | FONCTIONNEMENT | VASTE | CONFUS |
| SUJET 7 | IMMENSE | ILLISIBLE | URGENCE | SOUTIEN | ECHANGES |
| SUJET 8 | VIOLENCE | COMPLEXE | PLURIDISCIPLINAIRE | VASTE | INSTITUTION |
| SUJET 9 | PRATIQUE | PROFESSIONNELS | CONFRONTATION | RETOURS | MISSION |
| SUJET 10 | APPORTS | VASTE | VALEURS | ORGANISATION | COOPERATION |
| SUJET 11 | URGENCE | MORCELLE | AGITATION | FORMATEUR | GRAND |
| SUJET 12 | HISTOIRE | TRANSMISSION | GRAND | RENCONTRES | ACCOMPAGNEMENT |
| SUJET 13 | THERAPEUTIQUE | TENSION | EQUIPE | ECHANGES | ACCUEIL |
| SUJET 14 | FORMATEUR | EQUIPE | URGENCE | ETAYAGE | STRUCTURE |
| SUJET 15 | FORMATEUR | GRAND | EPARILLEMENT | RAPPORTS DE FORCE | PATRIMOINE |
| SUJET 16 | PROXIMITE | POINT D'APPUIE | COMPLEXE | PLURIDISCIPLINARITE | ACCOMPAGNEMENT |
| SUJET 17 | VASTE | CONFLITS | CONFRONTATION | ACCUEIL | STRESS |
| SUJET 18 | COMPLEXE | DISPONIBILITE | ELABORATION | ECHANGES | PLURIDISCIPLINARITE |
| SUJET 19 | PROJETS | DISPONIBILITE | REFLEXION | ESPACE | RYTHME |
| SUJET 20 | SURFACE | CONFUS | CONVIVIALITE | CONFLIT | SOIN |

NB : dans ce tableau, les mots sont classés dans l'ordre et en fonction de l'importance que leur accorde le sujet

REPRÉSENTATION DES BESOINS DU STAGIAIRE

| | MOT 1 | MOT 2 | MOT 3 | MOT 4 | MOT 5 |
|----------|---------------------|----------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| SUJET 1 | PRATIQUE | SOUTIEN | EXPERIMENTER | ECHANGES | REPERES |
| SUJET 2 | LISIBILITE | REUNION | VALORISATION | ALTERITE | DISPONIBILITE |
| SUJET 3 | EXPLORATION | OUVERTURE | PROXIMITE | RETOURS | ECHANGES |
| SUJET 4 | COLLABORATION | RESPONSABILITES | CRITIQUES | ECHANGES | RETOURS |
| SUJET 5 | PROUVER | EQUIPE | SOUTIEN | ACCOMPAGNEMENT | RESPONSABILITES |
| SUJET 6 | EXERCER (m') | ECHANGES | REPERES | AUTONOMIE | CADRE |
| SUJET 7 | ECHANGES | EQUIPE | REUNIONS | MISE EN COMMUN | EVALUATION |
| SUJET 8 | GROUPE (de paroles) | LIEN | EQUIPE | APPROFONDISSEMENT | RECONNAISSANCE |
| SUJET 9 | CONFRONTATIONS | ETRE GUIDEE | ECHANGES | RENCONTRES | REPERES |
| SUJET 10 | RESPONSABILITES | IMPLICATION | ACCOMPAGNEMENT | RECONNAISSANCE | PARTAGE |
| SUJET 11 | REPERES | TRANSMISSION | ELABORATION | RESPONSABILITE | CADRE |
| SUJET 12 | AIDE | ETAYAGE | CONSIDERATION | SUIVI | RENCONTRES |
| SUJET 13 | ACCOMPAGNEMENT | INTEGRATION | RECONNAISSANCE | SUIVI | AUTONOMIE |
| SUJET 14 | CONSEILS | ECHANGES | PARTAGE | CONNAISSANCES | AJUSTEMENTS |
| SUJET 15 | DECOUVERTE | COLLECTIF | IMPLICATION | ECOUTE | EXPLICATIONS |
| SUJET 16 | EVALUATION | ECHANGES | EXPERIMENTATION | LIEN | PRATIQUE |
| SUJET 17 | ACCOMPAGNEMENT | DECOUVERTE | APPRENTISSAGE | CONSEILS | CADRE |
| SUJET 18 | DISPONIBILITE | AIDE | COLLECTIF | ECOUTE | ATTENTION |
| SUJET 19 | INITIATIVES | COLLECTIF (échanges) | ECHANGES | ECRITS (aide aux) | ELABORATION |
| SUJET 20 | ETAYAGE | REGROUPEMENTS | EXPLICATIONS | EMANCIPATION | ECOUTE |

ANNEXE 2 : « COLLECTIF SAINT SIMON », TRAITEMENT PAR IRAMUTEQ

--++--++--++--++--++

|i|R|a|M|u|T|e|Q| - Mon Jun 8 14:25:46 2015

++--++--++--++--++

Nombre de textes: 5

Nombre de segments de texte: 97

Nombre de formes: 765

Nombre d'occurrences: 3342

Nombre de lemmes: 585

Nombre de formes actives: 439

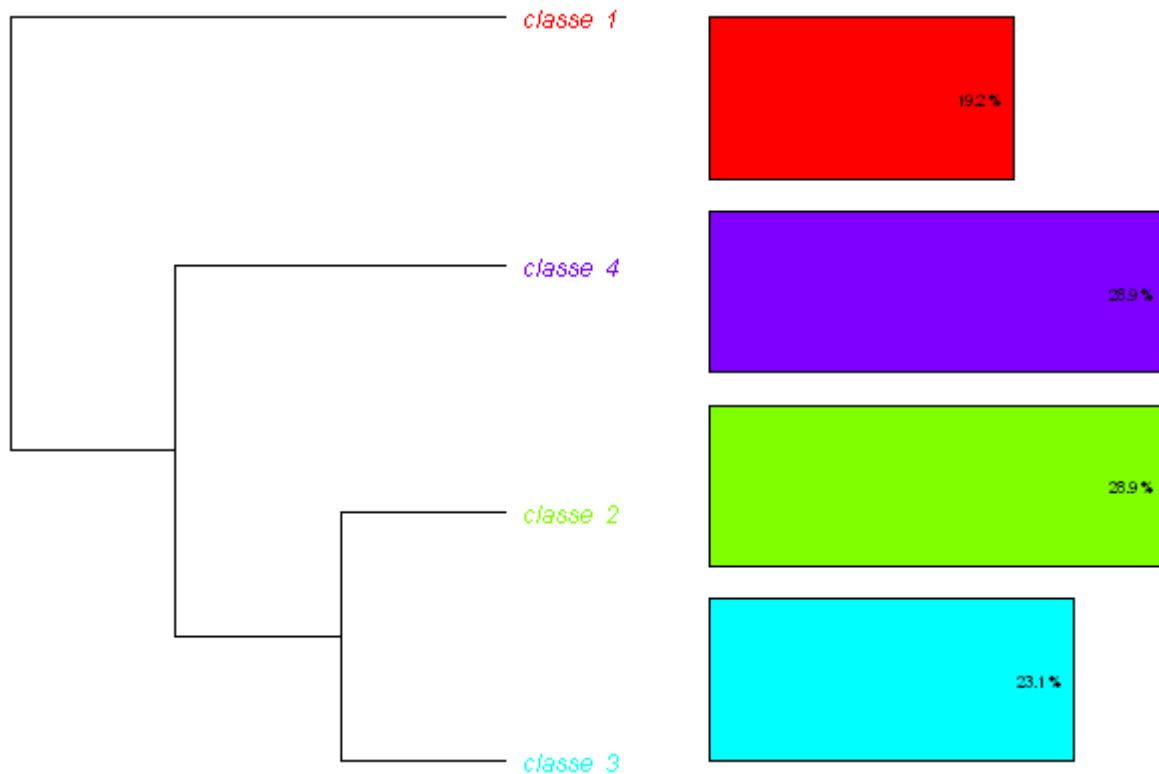
Nombre de formes supplémentaires: 146

Nombre de formes actives avec une fréquence ≥ 3 : 111

Moyenne de formes par segment: 34.453608

Nombre de classes: 4

52 segments classés sur 97 (53.61%)



V1 V2 V3 V4 V5 V6

*** nb classes 4 ***

** classe 1 **

**** 10 52 19.23 ****

8 12 66.67 22.60 stage 1.995505e-06

5 6 83.33 17.94 permettre 2.275711e-05

3 3 100.00 13.37 théorie 2.554867e-04

4 5 80.00 13.15 apprendre 2.871728e-04

2 3 66.67 4.61 endroit 3.174685e-02

2 3 66.67 4.61 vivre 3.174685e-02

2 3 66.67 4.61 quotidien 3.174685e-02

2 4 50.00 2.64 formation 1.041203e-01

***** * * * * *

5 9 55.56 9.25 m 0.002360459

6 16 37.50 4.97 d 0.025848308

6 18 33.33 3.52 j 0.060452379

4 10 40.00 3.44 ce 0.063698610

4 10 40.00 3.44 mon 0.063698610

5 14 35.71 3.35 dans 0.067154603

4 11 36.36 2.64 moi 0.104432634

* * * * *

7 10 70.00 20.55 -*formateur 5.823642e-06

5 9 55.56 9.25 *suj2 2.360459e-03

** classe 2 **

**** 15 52 28.85 ****

6 6 100.00 16.73 trouver 4.308427e-05

4 4 100.00 10.69 place 1.077809e-03

4 4 100.00 10.69 coup 1.077809e-03

9 15 60.00 9.97 chose 1.592410e-03

3 3 100.00 7.85 voir 5.073473e-03

3 4 75.00 4.50 évident 3.394847e-02

5 9 55.56 3.78 urgence 5.178031e-02

5 10 50.00 2.70 stagiaire 1.003942e-01

2 3 66.67 2.22 final 1.363485e-01

2 3 66.67 2.22 gérer 1.363485e-01
***** * * * * *
8 13 61.54 9.03 du 0.002661916
6 9 66.67 7.58 peu 0.005886147
8 16 50.00 5.04 pour 0.024787963
7 15 46.67 3.26 y 0.070914609
4 7 57.14 3.16 cela 0.075669461
3 5 60.00 2.62 par 0.105800940
* * * * *
6 9 66.67 7.58 -*urgence 0.005886147
** classe 3 **
**** 12 52 23.08 ****
4 4 100.00 14.44 charger 0.0001443550
5 6 83.33 13.87 éducateur 0.0001955938
3 3 100.00 10.61 aimer 0.0011234122
3 3 100.00 10.61 accueillir 0.0011234122
7 14 50.00 7.82 prendre 0.0051591007
5 11 45.45 3.94 temps 0.0472756614
2 3 66.67 3.41 institution 0.0648924512
2 3 66.67 3.41 service 0.0648924512
3 6 50.00 2.77 présenter 0.0960722534
3 6 50.00 2.77 enfant 0.0960722534
***** * * * * *
3 5 60.0 4.25 parfois 0.03928477
6 16 37.5 2.71 d 0.09982524
* * * * *
6 9 66.67 11.65 -*accueil 0.0006421591
12 37 32.43 6.32 *stlong 0.0119092855
5 11 45.45 3.94 *suj5 0.0472756614
** classe 4 **
**** 15 52 28.85 ****
6 7 85.71 12.75 vraiment 0.0003569585
6 8 75.00 9.81 important 0.0017334999
3 3 100.00 7.85 situation 0.0050734729

5 7 71.43 7.15 question 0.0075131237
4 5 80.00 7.05 jeune 0.0079152775
4 6 66.67 4.73 sentir 0.0296964493
4 6 66.67 4.73 poser 0.0296964493
3 5 60.00 2.62 rencontre 0.1058009403
3 5 60.00 2.62 ressource 0.1058009403
2 3 66.67 2.22 connaitre 0.1363485184
2 3 66.67 2.22 relation 0.1363485184
2 3 66.67 2.22 arriver 0.1363485184

***** * * * * *

10 19 52.63 8.25 pas 0.004069889
5 7 71.43 7.15 pouvoir 0.007513124
5 7 71.43 7.15 si 0.007513124
10 20 50.00 7.09 la 0.007770642
10 20 50.00 7.09 ne 0.007770642
8 16 50.00 5.04 qui 0.024787963
4 6 66.67 4.73 savoir 0.029696449
4 6 66.67 4.73 devoir 0.029696449
3 4 75.00 4.50 car 0.033948470
10 24 41.67 3.57 on 0.058857700
6 12 50.00 3.40 une 0.065153704
10 25 40.00 2.92 c 0.087575472
3 5 60.00 2.62 tant 0.105800940
2 3 66.67 2.22 certaines 0.136348518
2 3 66.67 2.22 son 0.136348518
2 3 66.67 2.22 comme 0.136348518
2 3 66.67 2.22 quoi 0.136348518
4 8 50.00 2.06 même 0.151085071

* * * * *

5 7 71.43 7.15 -*ressource 0.007513124
7 15 46.67 3.26 *stcourt 0.070914609
7 15 46.67 3.26 *suj3 0.070914609
14 41 34.15 2.65 *educ 0.103373162
2 3 66.67 2.22 -*violence 0.136348518

ANNEXE 3 :

« BESOINS DU STAGIARE », TRAITEMENT PAR IRAMUTEQ

+++++-----+

|i|R|a|M|u|T|e|Q| - Tue Jun 16 15:52:08 2015

+++++-----+

Nombre de textes: 5

Nombre de segments de texte: 92

Nombre de formes: 666

Nombre d'occurrences: 3268

Nombre de lemmes: 519

Nombre de formes actives: 379

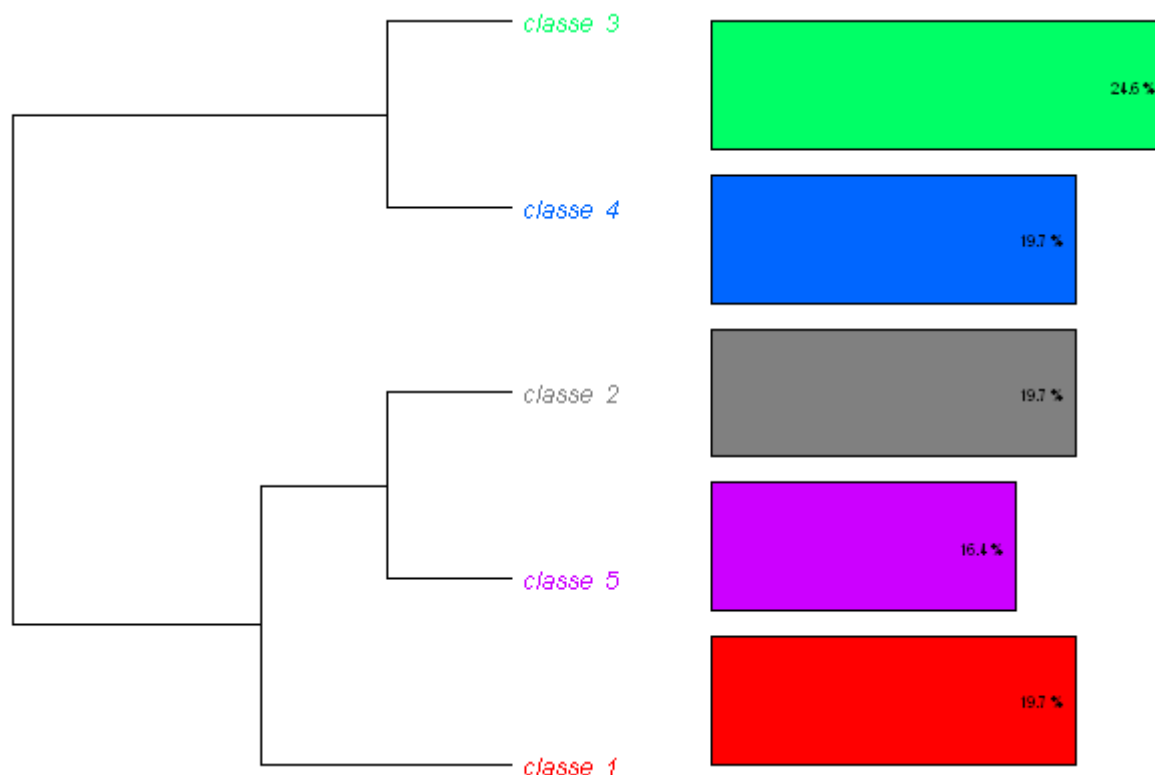
Nombre de formes supplémentaires: 140

Nombre de formes actives avec une fréquence ≥ 3 : 109

Moyenne de formes par segment: 35.521739

Nombre de classes: 5

61 segments classés sur 92 (66.30%)



V1 V2 V3 V4 V5 V6

*** nb classes 5 ***

** classe 1 **

**** 12 61 19.67 ****

11 11 100.00 54.80 équipe 1.335540e-13

5 7 71.43 13.40 seul 2.510435e-04

5 10 50.00 6.96 collectif 8.326505e-03

2 3 66.67 4.41 expérimentation 3.573701e-02

2 3 66.67 4.41 vraiment 3.573701e-02

4 10 40.00 3.13 sentir 7.697206e-02

2 4 50.00 2.49 relation 1.144542e-01

2 4 50.00 2.49 référente 1.144542e-01

2 4 50.00 2.49 ressentir 1.144542e-01

2 4 50.00 2.49 assistant 1.144542e-01

***** * * * * *

5 10 50.00 6.96 qu 0.008326505

3 5 60.00 5.61 ils 0.017905459

2 3 66.67 4.41 souvent 0.035737014

6 17 35.29 3.64 je 0.056412740

4 10 40.00 3.13 moi 0.076972056

2 4 50.00 2.49 très 0.114454155

2 4 50.00 2.49 dire 0.114454155

2 4 50.00 2.49 moins 0.114454155

* * * * *

1 1 100.00 4.15 -*explication 0.04160039

3 7 42.86 2.69 -*collectif 0.10098813

** classe 2 **

**** 12 61 19.67 ****

8 8 100.00 37.60 institution 8.695656e-10

8 12 66.67 20.88 stagiaire 4.894453e-06

3 3 100.00 12.88 enfant 3.314703e-04

3 3 100.00 12.88 plutôt 3.314703e-04

5 8 62.50 10.69 échange 1.078574e-03

5 10 50.00 6.96 collectif 8.326505e-03

2 3 66.67 4.41 croiser 3.573701e-02
2 3 66.67 4.41 travail 3.573701e-02
2 3 66.67 4.41 rencontre 3.573701e-02
2 3 66.67 4.41 pratique 3.573701e-02
3 6 50.00 3.87 échanger 4.905909e-02
3 6 50.00 3.87 permettre 4.905909e-02
2 4 50.00 2.49 besoin 1.144542e-01
2 4 50.00 2.49 mettre 1.144542e-01
2 4 50.00 2.49 réunion 1.144542e-01
2 4 50.00 2.49 ressentir 1.144542e-01
***** * * * * *
10 24 41.67 12.11 le 0.0005007184
10 28 35.71 8.43 les 0.0036926127
3 5 60.00 5.61 autres 0.0179054586
5 13 38.46 3.69 sur 0.0547078082
7 22 31.82 3.21 d 0.0730786399
5 15 33.33 2.35 mais 0.1253458181
* * * * *
5 10 50.00 6.96 -*échanges 0.008326505
3 7 42.86 2.69 -*collectif 0.100988129
** classe 3 **
**** 15 61 24.59 ****
15 17 88.24 51.48 prendre 7.220594e-13
6 6 100.00 20.41 initiative 6.259148e-06
4 4 100.00 13.13 formation 2.909951e-04
8 13 61.54 12.16 responsabilité 4.875372e-04
3 3 100.00 9.68 projet 1.867046e-03
3 3 100.00 9.68 observer 1.867046e-03
7 13 53.85 7.63 temps 5.754658e-03
4 6 66.67 6.35 jeune 1.171546e-02
2 3 66.67 3.01 très 8.262976e-02
2 3 66.67 3.01 famille 8.262976e-02
2 3 66.67 3.01 arriver 8.262976e-02
3 6 50.00 2.32 important 1.279637e-01

3 6 50.00 2.32 demander 1.279637e-01
 3 6 50.00 2.32 difficile 1.279637e-01

 9 16 56.25 11.72 falloir 0.0006170868
 3 3 100.00 9.68 avant 0.0018670465
 12 28 42.86 9.31 pas 0.0022745811
 11 25 44.00 8.61 il 0.0033498330
 11 28 39.29 6.03 ne 0.0140825642
 3 4 75.00 5.87 toute 0.0154344217
 11 30 36.67 4.64 des 0.0311836240
 4 7 57.14 4.52 toujours 0.0335252701
 14 49 28.57 2.13 de 0.1445250003

 8 11 72.73 16.77 -*responsabilité4.220371e-05
 ** classe 4 **
 **** 12 61 19.67 ****
 6 8 75.00 17.84 stage 2.406974e-05
 4 4 100.00 17.48 suite 2.904175e-05
 6 11 54.55 10.33 professionnel 1.310182e-03
 4 7 57.14 7.03 chose 8.034002e-03
 2 3 66.67 4.41 différent 3.573701e-02
 2 3 66.67 4.41 moment 3.573701e-02
 2 3 66.67 4.41 aider 3.573701e-02
 2 3 66.67 4.41 devenir 3.573701e-02
 3 6 50.00 3.87 difficile 4.905909e-02
 5 13 38.46 3.69 responsabilité 5.470781e-02
 2 4 50.00 2.49 partager 1.144542e-01

 10 31 32.26 6.32 à 0.01194754
 9 27 33.33 5.72 on 0.01676281
 3 5 60.00 5.61 bien 0.01790546
 4 8 50.00 5.36 y 0.02061175
 2 3 66.67 4.41 si 0.03573701
 2 3 66.67 4.41 lorsque 0.03573701

3 6 50.00 3.87 plus 0.04905909
3 7 42.86 2.69 ça 0.10098813
6 19 31.58 2.48 la 0.11561386
* * * * *
** classe 5 **
**** 10 61 16.39 ****
4 4 100.00 21.83 urgence 2.976606e-06
4 4 100.00 21.83 quotidien 2.976606e-06
4 7 57.14 9.58 question 1.967064e-03
2 3 66.67 5.82 métier 1.586148e-02
2 3 66.67 5.82 lier 1.586148e-02
2 3 66.67 5.82 informel 1.586148e-02
3 6 50.00 5.48 échanger 1.919705e-02
4 10 40.00 4.86 accompagnem2e.n7t43677e-02
4 10 40.00 4.86 sentir 2.743677e-02
3 7 42.86 4.04 façon 4.442320e-02
2 4 50.00 3.53 poser 6.036302e-02
2 5 40.00 2.21 penser 1.367234e-01
2 5 40.00 2.21 difficulté 1.367234e-01
***** * * * * *
6 19 31.58 4.64 la 0.03118367
5 16 31.25 3.49 dans 0.06163941
4 13 30.77 2.49 ou 0.11449434
2 5 40.00 2.21 parfois 0.13672345
* * * * *
6 14 42.86 9.28 -*accompagne0m.0e0n2t311222
8 34 23.53 2.85 *educ 0.091151954

DE LA CONSTRUCTION D'UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES : L'EXEMPLE DU COLLECTIF SAINT SIMON

Résumé

Au regard de l'évolution du contexte et des exigences du secteur de la formation vis-à-vis des terrains de stage et notamment de la valorisation de l'approche par les compétences, il devient nécessaire pour les établissements de mener une réflexion sur les modalités d'accueil des stagiaires.

Aujourd'hui, on constate un accroissement des demandes de stage en direction du Collectif Saint Simon qui devient par ailleurs impliqué dans l'évaluation et la validation des compétences à acquérir pour un certain nombre de stagiaires accueillis. La volonté d'une collaboration plus étroite entre Organismes de Formation et terrains de stage est également clairement exprimée dans les décrets qui viennent réformer l'organisation et la validation des différents diplômes de notre secteur.

C'est sur la base de ce constat et conforté par une commande de la direction du Collectif Saint-Simon, que j'ai souhaité mener un travail de recherche sur les modalités d'accompagnement des stagiaires sur la structure.

J'ai choisi de mener ce travail de recherche sur la base d'une analyse multifactorielle du contexte de l'action de formation effectué par l'Institution et par le prisme de la théorie des Représentations Sociales afin de prendre en compte la réalité des acteurs du système concernés en premier lieu par cette dynamique de formation : les stagiaires accueillis par le Collectif Saint Simon.

Ce travail de recherche me conduira à formuler un certain nombre de préconisations concourant à la création d'un dispositif d'accompagnement des stagiaires cohérent, répondant aux exigences des différentes filières de formation et aux besoins des stagiaires.

Lionel Mattei, 2015

Mots clefs

**Stage / Accompagnement / Transmission / Compétences /
Site qualifiant / Théorie des Représentations Sociales**