

Bulletin RIFT

recherche
intervention
formation
travail

numéro 26 / Juin 2020

Bulletin d'information destiné à entretenir les relations entre le Laboratoire RIFT et les différents acteurs et milieux de la formation des adultes à Genève et en Suisse romande. Publication électronique, semestrielle (printemps-été, automne-hiver), gratuite et évolutive.



Dans ce numéro...



Edito

[La crise du COVID-19, une expérience inédite de notre vulnérabilité : point de vue et perspectives de recherche et de formation](#)



Inform'actions

[Resilience - Oriented Training For Safety - Concerned Organizations](#)

[Portail numérique d'interventions du RIFT](#)

[Thèse\(s\) soutenue\(s\) : Secteur Académique Formation des Adultes](#)

[Mise en ligne des enregistrements des conférences RIFT](#)

[Approches narratives, analyse de l'expérience et développement en formation des adultes](#)



Invit'actions– Événements publics RIFT

[Une orientation tout au long de la vie pour relever le défi de la dé-standardisation des parcours professionnels](#)

[Transformation de la fonction RH et évolution des pratiques d'apprentissage](#)

[Développer les compétences du bonheur : La plus-value de la formation](#)

[Réinventer les pratiques de formation et d'intervention des adultes](#)



Ré'actions

[Aligning vocational education with the requirements of 21st-century work : Centrality of adaptability](#)



Echos de la recherche

[Négocier la sécurité à la frontière des activités](#)



Calendrier des manifestations

[Appels à articles](#)



Simon Flandin

La crise du COVID-19, une expérience inédite de notre vulnérabilité: Point de vue et perspectives de recherche et de formation

La crise du COVID-19 est un événement d'une ampleur hors du commun, et dont la compréhension globale est rendue difficile par la multiplicité des dimensions dans lesquelles elle se décline. Les sciences de l'éducation et de la formation ne sont pas les plus mobilisées pour contribuer à cette compréhension globale, même si elles ont une pertinence toute particulière vis-à-vis de certaines questions. Cette crise fait notamment beaucoup parler de quelque chose que nous connaissons plutôt bien, au RIFT : le travail. Celui qui est devenu impossible ou interdit ; celui qui est relocalisé, et souvent dématérialisé, à domicile ; celui qui est reconfiguré, transformé sur le terrain ; enfin celui qui est intensifié, « en première ligne ». Tous ces changements dans le travail sont d'un grand intérêt pour la recherche comme pour la formation. C'est le dernier qui aura notre attention dans cet édito. Mais attendez... Au moment où nous enjoins déjà l'urgence de « penser l'après », osons ralentir un peu, en jetant un rapide coup d'œil en arrière.

Prémonition ou hasard chanceux ? Tout au long d'un cycle de conférences, puis par le biais d'un dossier spécial, le laboratoire RIFT a contribué en 2016-2017 à discuter diverses dimensions et acceptions de la notion de « vulnérabilité(s) », et à les articuler au domaine de la formation des adultes. Je sais que vous avez déjà fait le lien, mais permettez.

Communément conçue comme une fragilité structurelle et permanente de certains types d'individus ou de groupes sociaux (situations de handicap, d'inégalité, de relégation...) la vulnérabilité a aussi été envisagée, dans notre programme de travail, selon une conception plus large et conjoncturelle : transitoire, située dans des trajectoires de développement ou dans des passages à risques épisodiques, pouvant toucher des environnements très divers (urbains, industriels, sociaux, sectoriels...), et requérant des ingénieries inédites, inventives, et non réductibles à des logiques de compensation (Bulletin RIFT n° 19, octobre 2016¹). La place de la formation dans ce tableau complexe s'avérait finalement tendue entre deux écueils : celui d'une influence dérisoire face à des dynamiques vulnérabilisantes de très grande ampleur, et celui, pas plus réjouissant, d'une efficacité « de surface » ou « de forme » invisibilisant ces mêmes dynamiques « de fond ».

Peut-on dire que le RIFT avait eu du nez ? Force est de constater que l'idée de vulnérabilité s'est invitée, implicitement ou explicitement, dans tous les débats depuis que le COVID-19 les a monopolisés : vulnérabilité individuelle au virus, surtout pour les santés fragiles, mais aussi collective, pour les communautés professionnelles « en première ligne », les personnes confinées dans des zones denses (en prison, en camp de réfugié-es, mais d'une certaine manière aussi, en ville...), jusqu'à celle, organisationnelle, des services et instances gouvernementales, internationales, associatives insuffisamment préparées et/ou réactives.

¹ Durand, M. & Goudeaux, A. (2016, octobre). Editorial. Vulnérabilité(s) : la formation entre Charybde et Scylla. *Bulletin RIFT*, 19, 3-4.

[La suite, page 3](#)



Edito
Suite...

La crise du COVID-19...

Mais si les enjeux - certes capitaux - de continuité pédagogique à tous les niveaux d'enseignement ont fait la Une, on n'a pas beaucoup entendu parler de formation, et notamment de formation professionnelle. Pourquoi cela ? Sans doute parce que la formation est plutôt un sujet des temps calmes, subordonné à la satisfaction des enjeux premiers de stabilité, de production, de croissance, etc. En temps de crise, c'est en creux qu'elle apparaît : dans la bouche de professionnel·les qui s'alarment et s'émeuvent, souvent à juste titre, qu'ils et elles n'ont pas été formé·es à faire face à de telles circonstances. Aurions-nous besoin, comme dans d'autres systèmes à forts risques et enjeux, de sentinelles, de *lanceurs d'alerte en formation* capables de nous dire « Attention, si rien n'est fait pour la formation de ces professionnel·les et face à ce type de risque, ils, elles, et nous sommes exposé·es à de grands dangers » ?

L'idée peut prêter à sourire. Mais peut-être pas pour longtemps. Imaginez.

Imaginez un médecin dans une situation de saturation des lits de réanimation pour les patient·es lors d'une crise sanitaire¹. Imaginez les décisions qu'il-elle doit prendre, la confrontation insoutenable entre normes personnelles d'éthique et efficacité pratique, ses dilemmes dans le « prendre soin ». Quand les soignant·es ont-ils-elles le temps et l'opportunité de se former à appréhender (en situation d'urgence, de stress, de fatigue et de ressources limitées) des compromis hyper-complexes entre non-malfaisance, respect de l'autonomie et de la dignité des patients, intérêt collectif, préservation de soi, maintien des conditions de la coopération, etc. ? Comment peuvent-ils-elles se former, par exemple, à reconfigurer leur activité aux niveaux individuel, collectif, inter-professionnel afin d'effectuer « un basculement d'une médecine individuelle, censée donner à chacun ce dont il a besoin, à une médecine collective, qui oblige le sauveteur à prendre en compte, [...] à côté de la victime en face de lui, les besoins de tous les autres au regard du stock de ressources disponibles » ?²

Pourtant, bien qu'exacerbés en temps de crise, ces compromis hyper-complexes reposent sur des dimensions fondamentales du soin (du soin comme pratique, comme métier, comme idéal), qui sont au cœur du travail des soignant·es. Aussi, pour ces professionnel·les comme pour de nombreux autres, il est urgent de renoncer, au moins par moments, à une approche de la formation orientée par la seule recherche d'une adéquation entre compétences de chaque agent et exigences des tâches prescrites. Cela pour promouvoir une autre approche de la formation, plus prospective, plus ambitieuse : développer la capacité des agents à interpréter, agir et coopérer dans des situations rendues complexes par leurs caractères d'urgence, d'intensité, ou encore d'indétermination.

¹Le Monde du 18 mars 2020, https://www.lemonde.fr/sante/article/2020/03/18/coronavirus-les-hopitaux-se-preparent-a-la-priorisation-de-l-acces-aux-soins-en-cas-de-saturation-des-services_6033474_1651302.html

²Le Monde du 16 mars 2020 https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/03/16/coronavirus-la-question-du-tri-des-malades-est-un-enjeu-ethique-et-democratique-majeur_6033323_3232.html

[La suite, page 4](#)



Edito
Suite...

La crise du COVID-19...

« Mais on a finalement très peu trié entre patient·es en urgence vitale... » penseront les plus sceptiques d'entre vous. Certes, pour l'instant. Mais rien n'indique que des crises sanitaires bien plus graves que celle que nous vivons actuellement ne puissent survenir dans les années à venir. Cette perspective ne doit pas nous téтанiser, mais au contraire nous mobiliser pour la recherche de nouveaux modes d'organisation et de préparation plus prometteurs, à deux titres : en étant structurellement de plus en plus adéquats aux menaces connues et « dimensionnées », mais aussi en soutenant de plus en plus efficacement la capacité d'invention des agents face aux menaces encore impensées, voire impensables.

C'est notamment pour contribuer scientifiquement à l'appréhension de tels enjeux, cruciaux vis-à-vis de la sécurité de la population, que le programme de recherche en formation « Resilience-Oriented Training for Safety-Concerned Organizations » (2020-2024) sera bientôt lancé, avec le soutien du Fonds National Suisse pour la recherche scientifique (voir la rubrique «[Inform'actions](#)»). Complémentaire à d'autres programmes de recherche dans les sciences politiques, de la santé, de la sécurité, des organisations, le nôtre ciblera « le facteur humain » au moyen d'une approche développementale de la formation, qui parie notamment sur la capacité d'imagination et de projection des agents. Parmi les enseignements de la crise actuelle du COVID-19, il en est un qui nous semble particulièrement important, relatif au pilotage institutionnel d'une gestion de crise de sécurité civile et sanitaire : les articulations entre expertise scientifique, décision politique, et actions de terrain, absolument nécessaires, s'avèrent éminemment complexes en temps de crise. Profitons donc des accalmies à venir pour travailler à les renforcer.

« Le monde d'après » risque bien de ressembler furieusement à celui d'avant. Mais deux choses au moins s'imposent à nous durant cet épisode pandémique. D'abord notre vulnérabilité, extrême, indéfectible. Ensuite, et aussitôt, l'impérieuse nécessité d'apprendre, et donc de former, à *prendre soin*, de toutes les manières possibles.

Et si nous mettions demain, toutes et tous, un peu plus de soin, d'attention et d'entrain à ce que nous savions déjà nécessaire hier ? Haut les cœurs, formateurs !



Simon Flandin

Resilience - Oriented Training for Safety-Concerned Organizations

La crise du COVID-19 l'a rappelé avec force : la santé, la sécurité et la protection de la population sont des enjeux majeurs et permanents.

La recherche contribue de différentes manières à l'amélioration du fonctionnement des organisations dédiées à ces enjeux (services d'incendie et de secours, de police, de santé publique, armée, organisations humanitaires, etc.), mais aussi des organisations à risque (notamment industrielles). La formation constituant un levier important de progrès, un programme de recherche spécifique a été conçu pour travailler à renouveler les orientations et principes de conception de différents dispositifs jugés prometteurs, notamment basés sur la simulation.

Intitulé « Resilience-Oriented Training for Safety-Concerned Organizations », ce projet débutera au sein de l'équipe CRAFT en septembre prochain, avec le soutien pour quatre ans du Fonds National Suisse pour la recherche scientifique (FNS). Mené par Simon Flandin, il impliquera Germain Poizat, Elleke Ketelaars, Élodie Ambrosetti, ainsi que plusieurs organisations partenaires concernées par des enjeux de sécurité civile ou industrielle.

Dans la littérature sur la sécurité, il est généralement admis que la promotion de la résilience dans les organisations est un moyen privilégié d'améliorer la sécurité, mais les moyens concrets d'opérationnaliser la résilience sont encore peu développés, surtout dans le domaine de la formation des professionnelles et professionnels. Or, repenser fondamentalement la professionnalisation et le développement des compétences est largement admis comme un levier efficace pour améliorer les politiques et les pratiques de sécurité.

L'ambition d'améliorer la sécurité à l'aide des sciences de l'éducation et de la formation se heurte toutefois à des problèmes de recherche complexes : comment former les professionnelles et professionnels à des situations inattendues, imprévisibles, voire inédites, souvent à l'origine des accidents et des crises, alors que par définition on ne les connaît pas encore ? La formation devrait-elle se concentrer sur « ce qui ne va pas (ou pourrait aller mal) » dans le travail et l'organisation, afin de le corriger, ou plutôt sur « ce qui va bien », afin de le développer ?

Ce sont de telles questions que ce projet va investir. Son but est de contribuer à une compréhension conjointe de la sécurité, de la résilience, et de la formation axée sur la résilience. Il s'agit en particulier de déterminer quels moyens de formation, notamment basés sur la simulation, favorisent le développement de dispositions professionnelles à assurer la sécurité au quotidien et à restaurer la sécurité en cas de problème.

Quatre études principales seront entreprises dans quatre contextes différents liés à la sécurité (protection de la population en cas de catastrophe, urgences médicales, action humanitaire en contexte de crise, et travail dans des installations à haut risque).

[La suite, page 6](#)



Resilience - Oriented Training...

Trois objets seront étudiés :

- 1) les cultures de travail, de formation et de sécurité des formateurs-trices et des professionnel-les formé-es ;
- 2) les méthodes de formation existantes et les innovations possibles et pertinentes (principes de conception et mise en œuvre) ;
- 3) l'expérience des professionnel-les formé-es dans les situations de formation à l'étude.

Les objectifs sont :

- l'identification des caractéristiques efficaces de formations à la sécurité et à la gestion de crise dans diverses organisations concernées par les enjeux évoqués ;
- la modélisation de principes transversaux pour la conception de formations axées sur la résilience ;
- l'évaluation de l'applicabilité de ces principes dans les organisations, en contexte réel et ordinaire.

Les résultats devraient fournir des avancées conceptuelles importantes, mais aussi des principes robustes pour informer les politiques et ingénieries de formation visant le développement « par le facteur humain » de la capacité des organisations concernées à assurer la santé, la sécurité et la protection de la population.





Portail numérique d'interventions RIFT



[Visitez le portail numérique d'interventions du RIFT](#)

Parmi ses activités, le Laboratoire RIFT propose une offre d'intervention en réponse à des demandes émanant de la cité (personnes - formateurs ou non -, services, institutions, entreprises...). Le RIFT entend ne pas se placer en concurrence par rapport aux formateurs de la cité : il apporte son expertise diversifiée par une collaboration entre les membres des équipes de recherches qu'il fédère. Cette offre concerne des situations dans lesquelles se posent des problèmes ou des questions de formation exceptionnels et complexes, ne permettant pas d'envisager une pratique de formation courante et qui impliquent une démarche de "recherche et développement".

Il est ainsi envisagé de privilégier les interventions recouvrant des modalités variables dans la durée (de quelques heures à plusieurs semaines), des modalités méthodologiques d'investigation et de conception étayées sur des courants scientifiques portés par les équipes du secteur FA.

L'éventail des questions traitées est vaste, depuis celles centrées sur les trajectoires des personnes ou les problèmes personnels (burnout, transitions de carrière ou de vie, vécus de souffrance au travail, etc.), jusqu'à celles portant sur des pratiques et des collectifs - notamment professionnels - dans des contextes particuliers (dysfonctionnements dans des services, défaut de leadership, transformation des process de production, communication, etc.).

Nos étudiants-es Master FA interviennent... Ils sont également présents dans notre portail numérique



Connaissez-vous les stages de la Maîtrise en Formation d'Adultes (SSED / Université de Genève) ?

Vous êtes impliqués en formation ?

Nos étudiants préparent leur métier de formateur-trice...

[Découvrez leur portail...](#)

Mise en ligne des enregistrements des conférences RIFT

Nous avons le plaisir de vous annoncer que les conférences publiques RIFT sont désormais disponibles en ligne.

Cycle de conférences 2019-2021 :
Mutations du travail: Quel futur pour les pratiques d'intervention et de formation d'adultes ?

La formation des adultes face aux multiples facettes des mutations du travail

Patricia Vendramin, Université catholique de Louvain
Nathalie Delobbe, Université de Genève



Cliquez sur l'image pour accéder à l'enregistrement

Mutations du travail et organisation réflexive

Christian Du Tertre, Université Paris Diderot



Cliquez sur l'image pour accéder à l'enregistrement

La délégation des tâches médicales à l'ère du numérique

Vice-Recteur Antoine Geissbuhler, HUG et Université de Genève

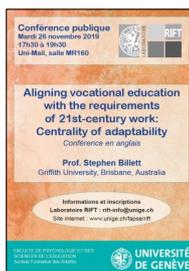


Cliquez sur l'image pour accéder à l'enregistrement

Conférence publique RIFT hors-cycle

Aligning vocational education with the requirements of 21st-century work : Centrality of adaptability

Prof. Stephen Billett, Griffith University, Brisbane, Australia



Cliquez sur l'image pour accéder à l'enregistrement



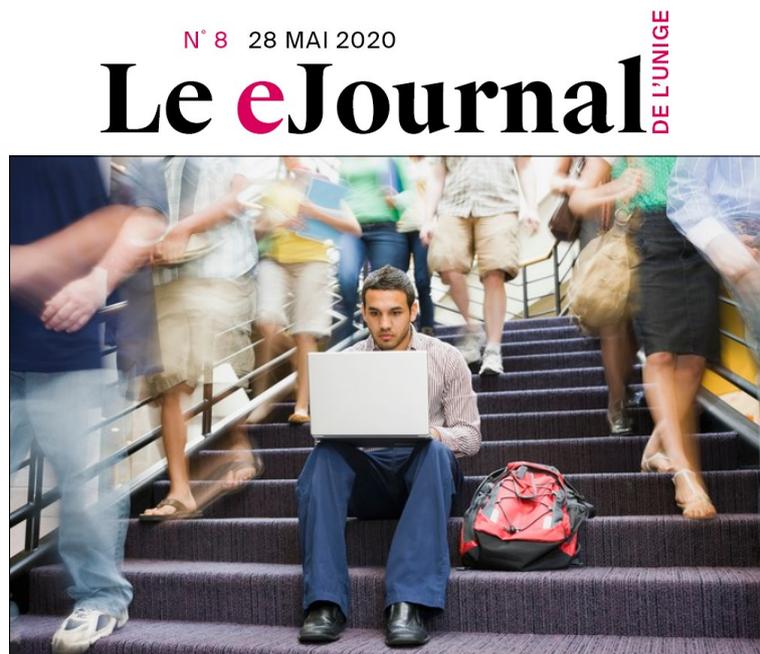
Nathalie Muller-Mirza

Approches narratives, analyse de l'expérience et développement en formation des adultes

Même si beaucoup attendent impatiemment de retrouver les salles de cours, les étudiant-es se disent globalement satisfait-es de la mise en place de l'enseignement à distance, selon les résultats d'une enquête menée par l'Observatoire de la vie étudiante fin avril. Dans un style plus narratif et subjectif, une lettre collective rédigée par des étudiantes dans le cadre d'un cours en sciences de l'éducation traduit de manière saisissante les états d'âmes traversés durant ces semaines de confinement. Les enseignant-es dressent également un premier bilan de cette expérience inédite à travers une série de vidéos publiées par le Pôle de soutien à l'enseignement et l'apprentissage. Témoignages d'un confinement.

Lien vers l'article paru dans le E-journal de l'Université de Genève, le 28 mai 2020

<https://www.unige.ch/lejournalejournal/ejournal-08/temoignages-etudiants>





Laboratoire RIFT

**Thèses soutenues:
Secteur Académique Formation
Des Adultes
Novembre 2019 - mai 2020**

Thèse récemment soutenue, au sein du Secteur Académique Formation des Adultes.

Sont présentés dans cette rubrique les Doctorats obtenus de novembre 2019 à mai 2020, avec les félicitations du RIFT.

Titre : « Penser le dispositif pédagogique des Orchestres-en-classe à Genève à partir de l'expérience des acteurs. Une étude de cas centrée sur les significations attribuées au dispositif par les enseignants et les musiciens »

Autrice : Andrea Stéphanie GIESCH

Date de la soutenance : 21 janvier 2020

Directrice : Maryvonne Charmillot



Conférence publique

Axe 3 - Flexibilité de l'emploi

Une orientation tout au long de la vie pour relever le défi de la dé-standardisation des parcours professionnels

Jérôme Rossier, Université de Lausanne

Mardi 13 octobre 2020, de 17h30 à 19h30

Uni-Mail, salle MR160

ACTIVITÉS PUBLIQUES RIFT 2019-2020
CYCLE THÉMATIQUE DE CONFÉRENCES
MUTATIONS DU TRAVAIL - QUEL FUTUR POUR LES PRATIQUES D'INTERVENTION ET DE FORMATION D'ADULTES ?

13 octobre 2020
Uni Mail | 17h30 à 19h30 | salle MR160
Axe 3 – Flexibilité de l'emploi

Une orientation tout au long de la vie pour relever le défi de la dé-standardisation des parcours professionnels

Jérôme Rossier | Université de Lausanne
Cadrage de conférence : Vanessa Rémy, Laboratoire RIFT

Informations et inscriptions
Laboratoire RIFT : rift-info@unige.ch
www.unige.ch/fapse/rift

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Cliquer pour s'inscrire

Les parcours professionnels ont changé au cours des dernières décennies avec une de-standardisation et une pluralisation des carrières. La mondialisation, un marché du travail plus flexible, de nouvelles formes d'emploi (job sharing, travail occasionnel, travail nomade, etc.) sont quelques-uns des nombreux facteurs qui modifient les frontières d'une carrière au parcours bien défini. Cette évolution entre en conflit avec une certaine imperméabilité des secteurs professionnels. Cette tension contribue à renforcer un paradoxe de la vulnérabilité, selon lequel une diversification des perspectives de carrière et l'accent mis sur le libre arbitre (agentivité personnelle) contribuent également à augmenter le sentiment d'incertitude et les inégalités sociales. Pour décrire une carrière que l'on pourrait qualifier de durable, constituée d'une séquence d'emplois aux conditions adéquates et dont les transitions sont sécurisées par un dispositif d'accompagnement adapté, il semble nécessaire de considérer l'individu (en se référant à cette agentivité et capacité d'auto-détermination), son contexte (proximal et distal) et l'évolution temporelle. Si l'on souhaite promouvoir des carrières durables, il semble nécessaire de faire la promotion à la fois de l'*apprentissage tout au long de la vie* pour les personnes qui poursuivent une activité dans un même secteur, et une *orientation tout au long de la vie* pour les personnes qui sont amenées à changer de secteur. Promouvoir la durabilité sur des marchés du travail flexibles et déréglementés peut se révéler difficile. Cette durabilité est cependant nécessaire pour promouvoir le bien-être des employés. Pour relever ce défi, une approche intégrative avec des actions au niveau micro et macro, de l'orientation tout au long de la vie aux politiques publiques de soutien à l'insertion et l'intégration professionnelle, est nécessaire.

Cette conférence, prévue le 10.03.2020, a été reportée à l'automne 2020.

[Lien vers la page de la conférence.](#)



Conférence publique

Axe 4 - Transformations de la fonction RH

Transformation de la fonction RH et évolution des pratiques d'apprentissage

Sandra Enlart, Université Paris Nanterre

Mardi 17 novembre 2020, de 17h30 à 19h30

Uni-Mail, salle MR160

Faire un exercice de prospective de la fonction RH nécessite d'abord de définir l'évolution de trois dimensions concomitantes : 1° les formes d'organisation ; 2 les besoins de compétences ; et 3° les marchés du travail. C'est au croisement de ces trois thématiques que l'on pourra positionner des hypothèses de transformation de la fonction RH et réfléchir à ses incidences sur les espaces, temps et activités d'apprentissage dans les organisations.

En effet, pour nous, la fonction RH se situe comme une instance gestionnaire en charge de veiller à ce que des organisations disposent des compétences dont elles ont besoin. Mais la réponse à ces questions de compétences n'est pas uniforme : elle est conditionnée par le type d'organisation à laquelle elle s'adresse dans un contexte socio-économique donné.

Entreprise en réseau ? Organisation centralisée avec de multiples partenaires ? entreprises sociale et territoriale ? Les réponses RH ne seront pas les mêmes

Le deuxième critère concerne la nature des compétences qui seront réclamées par le monde du travail et la manière de les « produire » au sein ou à l'extérieur des organisations. En ce sens la fonction formation est indissociable des missions de la DRH.

Enfin, la fonction RH est située dans un contexte social et un marché du travail national ou international qui impacte fortement sur ses missions et ses moyens d'action et régule en particulier la place et les dispositifs à disposition de l'entreprise pour soutenir le développement des compétences du personnel.

C'est donc à partir de ces trois questions clés que nous développerons différents scénariis d'évolution de la fonction RH, en nous attardant sur leurs implications en matière d'apprentissage et de développement des compétences.

Cette conférence, prévue le 05.05.2020, a été reportée à l'automne 2020.

[Lien vers la page de la conférence.](#)

[Retour au sommaire du Bulletin](#)

ACTIVITÉS PUBLIQUES RIFT 2019-2020

CYCLE THÉMATIQUE DE CONFÉRENCES
MUTATIONS DU TRAVAIL - QUEL FUTUR POUR LES PRATIQUES D'INTERVENTION ET DE FORMATION D'ADULTES ?

LABORATOIRE RIFT

17 novembre 2020
Uni Mail | 17h30 à 19h30 | salle MR160

Axe 4 – Transformation de la fonction RH
Transformation de la fonction RH et évolution des pratiques d'apprentissage

Sandra Enlart | Université Paris Nanterre
Cadrage de conférence : Nathalie Delobbe, Laboratoire RIFT

Informations et inscriptions
Laboratoire RIFT : rift-info@unige.ch
www.unige.ch/fapse/rift

FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION | DAS CAS | FA | UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Cliquer pour s'inscrire



Conférence publique

Axe 5 - Le sens du travail

Développer les compétences du bonheur : La plus-value de la formation

Edith Favoreu, HEG—Geneva Management School

Mardi 3 novembre 2020, de 17h30 à 19h30

Uni-Mail, salle MR160

ACTIVITÉS PUBLIQUES RIFT 2019-2020
CYCLE THÉMATIQUE DE CONFÉRENCES
MUTATIONS DU TRAVAIL - QUEL FUTUR POUR LES PRATIQUES D'INTERVENTION ET DE FORMATION D'ADULTES ?

3 novembre 2020
Uni Mail | 17h30 à 19h30 | salle MR160

Axe 5 – Le sens du travail
**Développer les compétences du bonheur :
La plus-value de la formation**
Edith Favoreu | HEG / Geneva Management School
Cadrage de conférence : Maryvonne Charmillot, Laboratoire RIFT

Informations et inscriptions
Laboratoire RIFT - rift-info@unige.ch
www.unige.ch/fapse/rift

FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE
ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION
DAS CAS FA
UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Cliquer pour s'inscrire

Développer les conditions au bonheur dans les organisations requiert la mobilisation de compétences spécifiques des managers/leaders. A caractère holistique, multidimensionnel et interdisciplinaire, l'apprentissage suppose le développement de compétences socio-émotionnelles afin que les acteurs de changement puissent mettre en œuvre des processus transformatifs dans leur espace professionnel, tout en les incarnant eux-mêmes, dans le sens d'un « mieux-être » et « mieux-devenir ». Cela implique la mobilisation d'une combinaison d'ingrédients méthodologiques interdépendants dont : les outils du bonheur «happiness skills» favorisant la transformation intérieure et la compassion; les principes, processus et outils du Bonheur National Brut lesquels fournissent un cadre favorable au plein épanouissement du potentiel humain ; une approche participative, centrée sur l'expérience dans le cadre de situations de travail apprenantes, incluant clairement la dimension émotionnelle du vécu; le développement d'espaces sécurisés d'apprentissage individuels et collectifs et de cocréation, notamment à travers le processus de la théorie U.

[Lien vers la page de la conférence](#)



Conférence publique

Clôture du Cycle Thématique

Réinventer les pratiques de formation et d'intervention des adultes

Collectif du Laboratoire RIFT, Université de Genève

Mardi 1er décembre 2020, de 17h30 à 19h30

Uni-Mail, salle MR160

Au terme du cycle thématique de conférences, le Laboratoire RIFT reviendra sur les moments forts qui ont nourri la réflexion collective sur les nouvelles pratiques productives et les nouvelles formes d'organisation du travail. Les indices d'une vaste recomposition du travail ne cessent de se multiplier, faisant bouger ses frontières, ses lieux, ses temporalités, mais aussi le sens qu'on lui attribue. Au-delà de la révolution numérique, de nouvelles formes de gestion des activités productives se développent, impliquant toujours plus d'engagement au travail, de responsabilités, de collaborations horizontales, etc. Il s'agira pour le collectif du RIFT d'apporter des réponses au questionnement transversal du cycle : Quelles sont les implications des transformations pour la formation des adultes ? Quelles pratiques d'intervention et quelles modalités de formation imaginer pour le futur ? La conférence prendra la forme d'une table ronde assurée par des chercheuses et chercheurs du RIFT pour engager un débat avec le public.

ACTIVITÉS PUBLIQUES RIFT 2019-2020

CYCLE THÉMATIQUE DE CONFÉRENCES
MUTATIONS DU TRAVAIL : QUEL FUTUR POUR LES PRATIQUES D'INTERVENTION ET DE FORMATION D'ADULTES ?

LABORATOIRE RIFT

CLÔTURE DU CYCLE THÉMATIQUE
1^{er} décembre 2020
Uni Mail | 17h30 à 19h30 | salle MR160
Réinventer les pratiques de formation et d'intervention des adultes

Collectif du Laboratoire RIFT | Université de Genève

Informations et inscriptions
Laboratoire RIFT : rift-info@unige.ch
www.unige.ch/fapse/rift

FAUCETTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION DAS CAS FA UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Cliquer pour s'inscrire

[Lien vers la page de la conférence](#)

Conférence publique, 26 novembre 2019

Aligning vocational education with the requirements of 21st-century work : Centrality of adaptability

Laurent Filliettaz

Prof. Stephen Billett, Griffith University, Brisbane, Australia



Le champ de la formation professionnelle initiale et continue fait face à des défis majeurs et doit s'adapter à des mutations sans précédents dans une société qui exige une main d'œuvre toujours plus qualifiée, adaptable et capable de faire face à de nombreuses interdépendances. C'est en substance sur cette problématique que Stephen Billett a proposé de partager certaines observations et réflexions à l'occasion de la conférence qu'il a prononcée à l'Université de Genève le mardi 26 novembre 2019.

Le marché du travail exerce une influence grandissante sur les systèmes de formation professionnelle. A une logique de préparation à des métiers (*occupational preparation*) tend à se substituer parfois la demande d'une employabilité immédiate (*job readiness*). Et pourtant, une part importante des activités de travail existantes ou à venir reposent sur des connaissances difficiles à acquérir, car elles ne peuvent pas ou rarement être acquises de façon directe avant l'entrée dans le monde professionnel. Les enquêtes internationales sur les compétences à l'âge adulte (PIAAC) soulignent le rôle prépondérant des tâches discrétionnaires et des situations de résolution de problèmes non-routinières dans le quotidien du travail. Autant de compétences qu'il est difficile de construire dans les espaces formels des institutions éducatives, en amont de la vie professionnelle.

Le champ de la formation professionnelle continue est lui aussi impacté par les exigences contemporaines. Il fait face par exemple à des demandes accrues dans le contexte de l'augmentation de l'espérance de vie, de l'obsolescence des savoirs et de la multiplication des transitions et des changements de carrières.

[La suite, page 16](#)

Aligning vocational education ...

Comment, dans ce contexte, répondre à ces besoins ? Quels types de pratiques pédagogiques peuvent promouvoir la compétence professionnelle, la préparation à l'emploi et soutenir l'employabilité tout au long de la vie ? Quels types de pratiques pédagogiques peuvent soutenir le développement des connaissances conceptuelles et symboliques ? Comment promouvoir l'interdépendance et l'adaptabilité des apprenantes et apprenants ?

La présentation de Stephen Billett a ouvert à ce propos des pistes prometteuses. Elles appellent, notamment, à favoriser les capacités adaptatives des apprenants et apprenantes en insistant, dès la formation initiale, sur l'importance des tâches « authentique » et les activités de résolutions de problèmes, abordées dans une logique intégrative et fortement contextualisée. Dans cette perspective, l'identification et la formalisation des connaissances difficiles à apprendre peuvent servir de principe à la conception de curriculums à même de favoriser une transition réussie vers le monde du travail.

Pour celles et ceux qui souhaitent avoir l'occasion de rencontrer à nouveau Stephen Billett, ils et elles pourront le faire lors du prochain Diès Academicus, le vendredi 9 octobre 2020, lors duquel lui sera décerné un doctorat Honoris Causa de l'Université de Genève au nom de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.





Oriane Sitte de Longueval

Négocier la sécurité à la frontière des activités



Si un train de 400 tonnes peut rouler à 320 km/h avec très peu d'énergie, ce n'est qu'à la condition que le train ne roule pas, mais qu'il glisse. En réduisant la surface de contact et l'adhérence roues/rails (acier sur acier), les frottements qui limiteraient la vitesse du train sont réduits au minimum. C'est là le principal avantage du ferroviaire, mais c'est aussi son principal inconvénient. La faible adhérence limite considérablement les capacités d'action sur l'entraînement du train. Malgré toutes les techniques développées pour arrêter les trains sans endommager les rails, les distances de freinage restent importantes. A pleine vitesse, on estime ainsi qu'il faut en moyenne 3,5 km pour arrêter en urgence un TGV (contre 65 mètres pour une voiture) et

ce dans un contexte où la densité de circulation réduit considérablement les distances entre les trains. Sauf à circuler en dessous de 30 km/h, impossible pour la conductrice ou le conducteur du train de rouler à vue et d'éviter les dangers qui se présentent à lui, comme le ferait un ou une automobiliste. C'est là qu'intervient l'agent ou l'agente de circulation. Depuis son poste d'aiguillage, il ou elle téléguidé les conducteurs et conductrices. En retour, celles/ceux-ci l'informent de ce qui se passe en temps réel sur les voies. A deux, ils et elles assurent la sécurité du mouvement ferroviaire et ses principaux risques de collision et de sortie de voie. C'est sur cette relation qu'a donc été concentrée la majorité des efforts de sécurisation. Pourtant, la majorité des incidents et accidents ferroviaires restent liés à des difficultés d'intercompréhension entre la conduite et la circulation.

Cette problématique n'est pas propre au système ferroviaire. Dans les systèmes à risques, l'apprentissage et la gestion du danger reposent principalement sur l'intégrité de communautés de pratiques¹. Mais paradoxalement, ces systèmes à risques sont aussi marqués par une forte division du travail entre différent-es spécialistes. Dans de tels contextes, il apparaît que les groupes professionnels - dispersés mais interdépendants - peinent à se voir et à se comprendre². Les interfaces deviennent alors le siège privilégié de défaillances dues notamment à des problèmes de coordination³. Si des efforts sont déployés pour fiabiliser la co-activité, ils ne suffisent pas à répondre au défi qu'elle pose. Ce qui bloque ici, c'est la capacité des actrices et acteurs à négocier la sécurité, tout en étant situé-es dans des contextes différents. Alors qu'ils et elles évoluent dans des univers distincts, ils et elles problématisent différemment les événements qui surviennent à l'interface. Il leur est ainsi difficile de prévoir, de comprendre et de s'adapter au comportement de l'autre. Pour découvrir comment les agentes et agents de conduite et de circulation ferroviaires négocient la sécurité à la frontière de leur activité, nous mobilisons la théorie de l'activité d'Engeström⁴. Envisageant les activités comme des systèmes de composantes en interaction, elle permet de mettre en exergue les contradictions, les perturbations et les apprentissages que cette interaction implique.

¹Gherardi, S., Nicolini, D., & Odella, F. (1998). Toward a social understanding of how people learn in organizations: The notion of situated curriculum. *Management learning*, 29(3), 273-297. ²Vaughan, D. (1996). *The Challenger launch decision: Risky technology, culture, and deviance at NASA*. University of Chicago press.

³Tillement, S., Cholez, C., & Reverdy, T. (2009). Assessing organizational resilience: an interactionist approach. *M@ n@ gement*, 12(4), 230-264.

⁴Engeström, Y. (1987) *Learning by Expanding: An Activity-Theoretical Approach to Developmental Research*. Helsinki: Orienta-Konsultit. Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of education and work*, 14(1), 133-156.

[La suite, page 18](#)



Négocier la sécurité à la frontière des activités

Un premier volet de l'enquête montre que plusieurs frontières structurent l'interaction entre la conduite et la circulation ferroviaires. Ces frontières ne sont pas toutes de même nature. Elles sont de trois types. Certaines ont plutôt vocation à relier les activités entre elles, d'autres à les paralléliser et d'autres encore à les distancier. On constate ainsi que les activités de conduite et de circulation sont reliées entre elles par leurs objets respectifs et par les outils qui rendent l'interopérabilité entre les agentes et agents de conduite et les agentes et agents de circulation possible. On remarque aussi que les règles et la division du travail de chacune de ces activités sont conçues en miroir et se répondent en tout point sans jamais se télescoper. On observe enfin que les agents et agentes et les communautés de conduite et de circulation sont tenus à distance par une méfiance réciproque et des parcours professionnels distincts. Sauf exception, ils et elles ne se rencontrent jamais. Cette distance culturelle les amène à concevoir l'autre sous des traits parfois caricaturaux. Les agentes et agents de conduite sont ainsi considérés comme des « grincheux et grincheuses » ne supportant pas de tomber sur un signal fermé (équivalent d'un feu rouge), tandis que les agents et agentes de circulation sont vues comme des « dormeuses et dormeurs » oubliant d'ouvrir les signaux. Mais cette distance culturelle les amène aussi à rester prudent-es vis-à-vis de l'autre et permet ainsi de maintenir une réflexivité critique à l'échelle du système. L'interaction entre la conduite et la circulation est donc circonscrite de différentes manières selon les composantes de l'activité en jeu et dans l'objectif d'augmenter sa fiabilité.

Pour autant, un deuxième volet de l'enquête nous amène à constater que cette frontière entre conduite et circulation ne permet pas de sécuriser toutes les situations qui se présentent aux agentes et agents. Elle participe même parfois à empêcher la négociation de la sécurité à la frontière de l'activité. Nous avons pu identifier quatre types de situations récurrentes et critiques à l'interface des activités étudiées. Il y a d'abord les situations d'incompréhension où, faute de connaissance inter-métier, la sous-information, la sur-information ou la mésinformation produisent de dangereux malentendus. Il y a ensuite les situations de prise de risque où les acteurs et actrices se mettent mutuellement en danger, le plus souvent sans le savoir. On trouve aussi des situations de blocage où aucune solution admissible pour les deux activités n'est trouvée par les protagonistes. Il y a enfin des situations de rupture, dans lesquelles les agents et agentes, volontairement ou non, cessent d'interagir. Ces situations ont en commun de mettre en échec la négociation, et en péril la sécurité système.

u
d

Ecran d'un simulateur de réalité virtuelle inter-métier en cours de conception



Sur la partie gauche, le champ de vision de l'agent de conduite
Sur la partie droite, le champ de vision de l'agent de circulation



Négocier la sécurité à la frontière des activités

Heureusement, le troisième volet de l'enquête montre que les actrices et acteurs ne restent pas passifs face à ces situations dangereuses. Nous observons au contraire qu'ils et elles s'impliquent dans le remodelage constant des frontières de leurs activités respectives, de façon à retrouver des capacités ponctuelles ou durables de négociation de la sécurité. Il leur arrive ainsi de dépasser voire de transformer les frontières selon les situations. De l'agente ou l'agent de circulation qui monte en cabine de conduite par curiosité, à la formatrice ou au formateur qui organisent un apprentissage inter-métier, en passant par le ou la manager de proximité qui emmène ses conductrices et conducteurs visiter un poste de circulation, toutes ces initiatives participent à rendre plus poreuses les frontières de la co-activité pour mieux y négocier la sécurité.

Ces premiers résultats nous invitent à envisager des dispositifs de formation à même d'améliorer la négociation de la sécurité à la frontière des activités. Le dernier volet de notre enquête consistera à co-construire des dispositif-frontières de formation à même de jouer le rôle d'interface entre les activités de conduite et de circulation.

Pour contacter Oriane Sitte De Longueval :
Oriane.SitteDeLongueval.@unige.ch



Calendrier Activités et manifestations

Laurent Filliettaz

Appels à articles *Revue Education & Socialisation*

La revue *Education & Socialisation* (<https://journals.openedition.org/edso/>) lance un appel à contributions scientifiques en vue d'un numéro thématique à paraître en décembre 2021, consacré à la thématique **Apprendre en situation de travail: développements théoriques, approches méthodologiques et enjeux praxéologiques**.

Ce numéro thématique sera coordonné par Laurent Filliettaz et Souâd Denoux. Il a pour objectif de publier des travaux permettant de contribuer au développement à la fois théorique, méthodologique et pratique du champ de recherche consacré aux rapports entre apprentissage, travail et formation.

L'argumentaire et les détails de l'appel à contributions peuvent être consultés à la page suivante : <https://journals.openedition.org/edso/9354>

Les résumés des projets d'articles scientifiques (3000 caractères) sont à envoyer avant fin octobre 2020 à :

Laurent.Filliettaz@unige.ch et souad.denoux@wanadoo.fr

Les contributions retenues seront à remettre en avril 2021 et seront ensuite soumises à un processus classique d'évaluation anonyme. La parution est prévue en décembre 2021 dans le No 62 de la revue.

Au plaisir de recevoir vos propositions !





[Retour au sommaire du Bulletin](#)

Les textes publiés relèvent de la seule responsabilité de leurs auteurs

Conception
graphique

Edith Campos
Lara Reis Ruivo

web

<http://www.unige.ch/fapse/rift>
Edith.Campos@unige.ch

Laboratoire RIFT

Faculté de Psychologie et
des Sciences de l'Éducation
40, bd du Pont-d'Arve
CH - 1205 Genève