

Labbé, S., & Mias, C. (2009). L'utilisation d'un modèle issu des Sciences de l'Éducation en réponse à une demande sociale. Communication présentée au colloque « *Enjeux scientifiques et politiques des sciences de l'éducation : quelle implication des acteurs ?* », CERFEE, 4 et 5 septembre 2009, Montpellier.

L'UTILISATION D'UN MODELE ISSU DES SCIENCES DE L'EDUCATION EN REPOSE A UN PARTENARIAT INDUSTRIEL

Labbé, Sabrina, Université de Toulouse 2

Mias, Christine, Université de Toulouse 2

Face aux échecs scolaires, aux problèmes d'ordre et d'autorité les enseignants recherchent des solutions pour motiver leurs élèves, les « impliquer davantage » et les « engager » en classe. De nombreuses études considèrent en effet la motivation des élèves comme un facteur déterminant l'ambiance de travail, les apprentissages et la qualité du travail en classe ou en formation (voir entre autres Lieury & Fenouillet, 2006 ; Fenouillet, 2003 ; Carré, 1998 ; Viau, 1994). Dans un contexte de développement des formations adultes et plus particulièrement de l'insertion professionnelle, la « volonté de comprendre et d'analyser les **motivations**, les adhésions et les résistances des jeunes face aux actions proposées » (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 1995, p.21) apparaît. Ce thème récurrent dans les recherches scientifiques répond donc à un besoin visant à renforcer les investissements en matière de politique d'éducation, de formation et d'insertion professionnelle.

Certains de nos travaux s'inscrivent donc dans cette perspective (Mias, à paraître ; Labbé, 2003 ; 2001) en tentant de répondre à la volonté de compréhension et d'analyse des déterminants motivationnels des situations d'éducation¹. La formation des adultes représentant jusqu'à présent notre principal champ d'investigation nous visons alors l'efficacité des formations en réponse à la demande évaluative des organismes commanditaires.

Pour autant, les mécanismes qui opèrent dans la construction de cette motivation sont transférables aux autres situations d'éducation telles que l'enseignement initial, universitaire, la formation continue, etc.

Nous voudrions témoigner ici, à travers l'expérience de la réalisation d'une thèse en partenariat avec le monde industriel, de l'attrait que la discipline peut représenter pour des champs autres que l'éducation et la formation et des bénéfices qu'elle peut retirer à son tour en investissant des milieux d'étude diversifiés. Ayant bénéficié d'une C.I.F.R.E. (Convention Industrielle de Formation par la REcherche) l'une d'entre nous a, en effet, été amenée à s'écarter quelques temps des terrains sur lesquels les Sciences de l'Éducation s'inscrivent habituellement pour être mobilisée durant trois années entre le monde industriel et notre laboratoire, le CREFI-T de Toulouse II – Le Mirail.

¹ «Les Sciences de l'Éducation sont constituées par l'ensemble des disciplines qui étudient les conditions d'existence, de fonctionnement et d'évolution des situations et des faits d'éducation» (Mialaret, 1993, p.32). Par faits d'éducation nous entendons, non seulement, l'éducation scolaire mais aussi la partie de l'éducation réservée à l'adulte sorti de la formation initiale : la formation pour adultes.

1. La demande industrielle

La volonté de poursuivre nos travaux et la nécessité de financement d'une thèse nous ont amenées à nous écarter quelques temps de la formation pour adultes. Nos investigations nous conduisent alors vers un milieu qui nous est encore inconnu : le monde industriel. Car c'est dans ce secteur que les questions de motivation sont assez saillantes pour représenter un objet d'étude contractualisable. Notre démarche consiste donc à proposer aux entreprises, par une recherche d'optimisation de l'engagement et de l'implication² des salariés, une réponse aux problèmes que certaines structures subissent : un turn-over important, des taux d'absentéisme anormalement élevés et des démissions qui génèrent des difficultés de fonctionnement. Car en effet, à l'ère de la Gestion des Ressources Humaines, la motivation des salariés est présentée comme un levier de croissance pour les entreprises en favorisant l'innovation, l'amélioration continue, le développement des compétences, la formation etc. et par voie de conséquences l'efficacité même des organisations.

Mais si la thématique suscite des curiosités industrielles, elle ne représente cependant pas un enjeu de taille suffisante pour être financée par une seule structure. C'est à force des négociations successives que nous arrivons cependant à monter le projet, non plus avec une seule entreprise mais avec cinq qui se partagent le coût relatif à la recherche. Si ces entreprises relèvent toutes du milieu industriel, elles sont somme toutes très variées. La première, Hélix, une entreprise aéronautique emploie plus de 1000 salariés ; la deuxième, Machina, réalise des machines-outils et emploie environ 250 salariés ; la troisième, Lixa blanchisserie industrielle, loue et nettoie du linge professionnel et emploie une centaine de salariés (qui sont ici majoritairement des femmes contrairement aux 4 autres entreprises) ; Acer, tôlerie générale emploie une trentaine de personnes et enfin, la plus petite, Pétra transforme des minéraux par broyage ou calcination et emploie 17 salariés. Ce secteur industriel et cette diversité, certes peu investis en Sciences de l'Education, représentent en conséquence pour nous une grande richesse et une réelle opportunité pour mener à bien notre recherche. Il nous offre la possibilité de mettre à nouveau nos hypothèses à l'épreuve des faits mais cette fois sur un terrain inédit et auprès d'une population conséquente (5 organisations différentes ayant un potentiel total de 1500 sujets).

Avant d'entrer plus en détail dans le cœur de notre recherche, il nous semble important de spécifier le cadre contractuel dans lequel la thèse se déroule.

2. La mise en synergie

Une fois les entreprises convaincues de l'intérêt d'une telle recherche, il reste donc à mettre ces éléments en synergie afin d'assurer le succès de la démarche.

2.1 Une nécessaire contractualisation

Rappelons les éléments partenaires à associer : un laboratoire de recherche, 5 entreprises et un doctorant. Ces derniers doivent s'articuler autour d'une seule problématique (celle de la thèse) répondant aux axes de recherche de l'équipe d'accueil et à un besoin propre à l'entreprise ! Sur le plan financier, une convention offre la possibilité de contractualiser de tels projets : la C.I.F.R.E. (Convention Industrielle de Formation par la REcherche) qui est un moyen, pour un étudiant, de financer la réalisation de sa thèse de doctorat. Ce partenariat nécessite que l'étudiant, inscrit en thèse et bénéficiant du soutien d'une équipe, soit salarié pendant 3 ans minimum dans

² Ces deux concepts constituent notre traduction théorique de la notion de motivation et sont par ailleurs développés dans Mias, 2005b et 2005c.

une entreprise qui reçoit alors, de la part du Ministère de la Recherche (via l'A.N.R.T.³), une subvention couvrant la moitié du salaire chargé pendant trois ans. Si les CIFRE sont de moins en moins rarement obtenues en Sciences humaines et Sociales⁴, elles demeurent encore très rares en Sciences de l'Education. Ce système C.I.F.R.E. présente bien des avantages, tant dans le fait de pouvoir répondre à la demande d'entreprises privées que dans ses possibilités de réalisation de la thèse (92 % de taux de réussite pour les conventions acceptées entre 1981 et 2004). La convention offre réellement une opportunité de collaboration entre le domaine public et privé qui s'enrichissent alors l'un et l'autre. Et si la plupart des C.I.F.R.E. se contractualisent habituellement avec une seule entreprise, nous avons dû monter en parallèle à cette convention tripartite (laboratoire, doctorant et entreprise) un partenariat entre les 5 entreprises permettant le partage des coûts salariaux entre les 5 parties prenantes.

Mais au-delà du cadrage contractuel, nous devons aussi assurer une toute autre assise, méthodologique, cette fois.

2.2 *La construction d'une méthodologie commune*

L'exploration de la commande des cinq entreprises a conduit à mettre avant une demande : remédier aux problèmes de démotivation de certains personnels. Mais cela pouvait tout autant se traduire en terme de turn-over dans une des structures qu'en terme d'absentéisme dans une seconde ou bien encore d'une toute autre manière dans une troisième.

La période de définition d'une méthodologie commune a donc représenté un moment clé dans la réussite de notre projet car il fallait assurer une rigueur scientifique dans le recueil des données qui permette le rassemblement des sujets (les salariés des 5 entreprises) dans une même étude répondant aux différentes attentes des partenaires. Des rencontres ont alors été organisées entre les 5 dirigeants et les référents scientifiques (le tuteur et le directeur de thèse) pour l'ajustement des besoins inhérents à un doctorat et au contrat passé avec les entreprises (répondre aux exigences scientifiques, à l'intérêt de la thèse pour le champ disciplinaire mais aussi à l'investissement des industriels).

Les entreprises acceptent cette collaboration scientifique pour mobiliser leurs salariés convaincus que la recherche-action proposée sera un outil de remédiation utile à leurs projets. Les axes d'actions potentiels étaient le management, la communication interne (ascendante et descendante) et les enquêtes de satisfaction interne. Et c'est sur la base des techniques engageantes que nous avons répondu à leurs attentes. Voulant nous affranchir de problèmes déontologiques, nous avons néanmoins veillé à ce que les actions soient menées dans des optiques éthiques favorisant ainsi des démarches en faveur de l'environnement, du développement durable, de sécurité ou de la communication interne. Notre idée était de faire participer les employés à des actions co-construites afin de les lier, par leurs actes, à l'organisation. En définitive, cette façon d'engager les employés relève globalement de ce style de management communément appelé participatif.

Afin de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre, nous avons décidé d'opter pour un protocole de recherche comportant des relevés **avant et après** les actions réalisées, avec le même outil afin de mesurer les potentiels changements opérés. Ainsi

³ Agence Nationale pour la Recherche Technologique

⁴ Part des conventions signées en Sciences humaines et Sociales par rapport aux conventions signées toutes disciplines confondues : 4,4 % en 2003, 1,2% en 2004, 3,02 en 2005 et 2,78% en 2006 (Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie, 2007).

nous pouvons illustrer notre démarche par le schéma suivant :

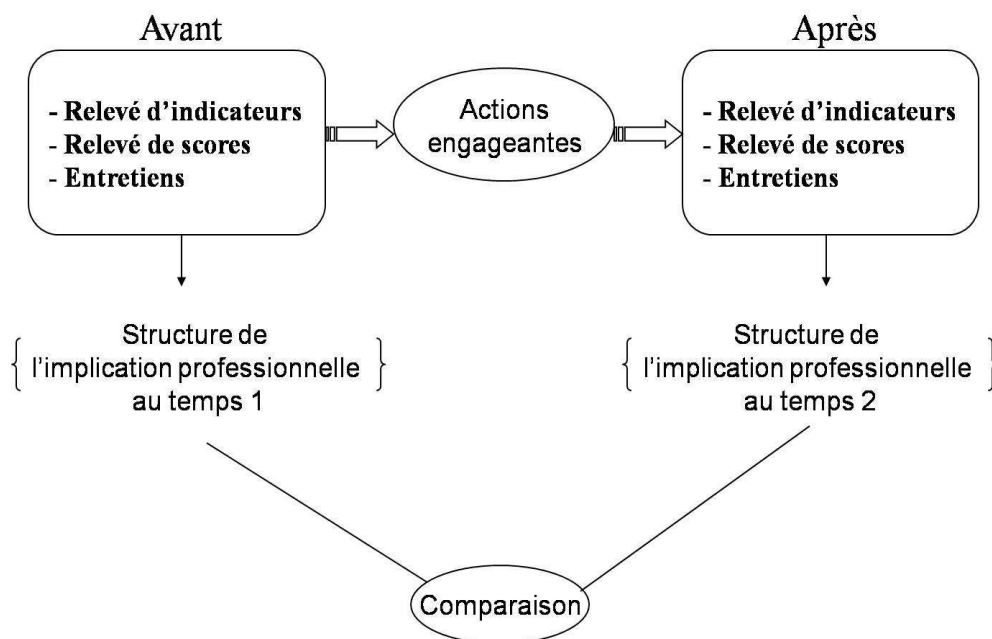


Schéma 1 : Protocole de recherche

Dans un premier temps nous avons procédé à un recueil de données par questionnaire (relevé d'indicateurs et de scores) et à des entretiens semi-directifs dont la grille a été construite sur la base de la structure du modèle de l'implication professionnelle (cf. paragraphe suivant). Au temps 1 (avant), ce recueil nous a permis de présenter la démarche aux employés, de les faire participer à la recherche en leur demandant de proposer des solutions et enfin de recueillir la nature de leur implication avant la mise en place des actions. Dans un temps intermédiaire, nous nous attachions à modéliser les actions, à les présenter aux dirigeants et à suivre leur mise en place. Notre tâche consistait surtout, à ce moment-là, à uniformiser les actions pour qu'elles répondent à la demande d'unité nécessaire au regroupement des actions⁵. Enfin, nous procédions dans un dernier temps à un recueil de données et à des entretiens visant à analyser d'éventuelles modifications dans la structure de l'implication professionnelle.

Si l'objet de notre recherche, l'engagement et l'implication du personnel, semble dans ce contexte très praxéologique, il n'en reste pas moins fondamental et c'est cet aspect que nous allons aborder à présent en focalisant notre attention tout particulièrement sur le modèle de l'implication professionnelle.

3. De la motivation au modèle de l'implication professionnelle (Mias, 1998)

On peut parler de motivation quand un changement est recherché chez un individu. Nous étudions pour notre part ce phénomène sous l'angle psychosocial dans la continuité des études concernant la résistance au changement : la théorie de l'engagement (pour le caractère opératoire des actions à mettre en place) et nous nous

⁵ Nous n'entrons pas, une fois de plus, dans le détail des actions, mais pour information, nous avons veillé à ce que toutes les actions bénéficient des critères définis par la théorie psychosociale de l'engagement comportemental.

appuyons sur le concept d'implication professionnelle (Mias, 1998) pour qualifier les attitudes recueillies chez les personnes observées. La question du sens des engagements y est traitée de manière différente de celle proposée par exemple par Bourgeois (2000) : ici, l'engagement renvoie strictement aux travaux de Beauvois et Joule (1998).

La modélisation de l'implication professionnelle (Mias, considère que chaque individu est impliqué dans la situation d'observation identifiée par le chercheur. Autrement dit, dépassant les définitions du sens commun⁶, il s'agit non pas de quantifier l'implication individuelle, mais bien plus de la qualifier. L'étymologie du terme « implicare » renvoie au registre de l'intériorité, « être plié » : on considérera alors que chaque individu appartient à la situation convoquée et s'y exprimera différemment. Il ne peut être plus ou moins impliqué mais impliqué différemment dans l'action qu'il mène ou dans la situation qu'il subit. Une revue de la question (Mias, 2005b) a permis ainsi de confirmer l'existence d'une modélisation mettant en avant trois dimensions (SRC) : le sens (S) que les individus donnent à ce qu'ils font, les repères (R) sur lesquels ils s'appuient pour guider leurs conduites et le sentiment qu'ils ont ou non de contrôler (C) ce qui leur arrive dans le déroulement de ces actions. La conjugaison de ces trois dimensions colore diversement l'implication des personnes et montre une mobilisation différente suivant les niveaux observés : intra-individuel, interindividuel, positionnel ou idéologique (Doise, 1982). Ces postures implicatives subissent par ailleurs l'effet d'émotions qui seront superficiellement abordées ici mais qui constituent néanmoins un élargissement heuristique du champ d'étude de la structure de l'implication professionnelle (Dumont, 2009).

Rapidement énoncé, en ce qui concerne le sens que les individus donnent à ce qu'ils font, on convoquera l'analyse des finalités, valeurs, et significations que construisent les individus en interaction et en lien avec les contextes et avec les collectifs dans lesquels ils sont immergés ; pour les repères, il s'agira de prendre en compte l'histoire des professions, du patrimoine mémoriel (cf. par exemple Mias, 2005a), de l'identité et des représentations professionnelles ; enfin, l'analyse du sentiment de contrôle permettra de souligner en quoi l'individu est en capacité de faire des liens entre ses actes et leurs aboutissements dans des rapports socialement situés.

4. Les résultats

Au total 105 entretiens⁷ d'environ une heure ont été réalisés dans les 5 entreprises puis retranscrits. 60 ont été réalisés avant et 45 après les actions engageantes. Cette différence tient à la perte de sujets qui pour des raisons diverses n'ont pu être interviewés au second temps de notre protocole. Nous avons procédé à une analyse lexicale avec le logiciel ALCESTE (cf. schéma 2). Trois classes de discours ont été distinguées lors de la Classification Hiérarchique Descendante.

⁶ Et allant au-delà de son acception épistémologique habituellement convoquée en Sciences Humaines (Ardoino, 1983 ; Bataille, 1983 ; Elias, 1993)

⁷ 16 personnes pour Acer, 24 pour Hélix, 23 pour Lixa, 24 pour Machina et 18 pour Pétra.

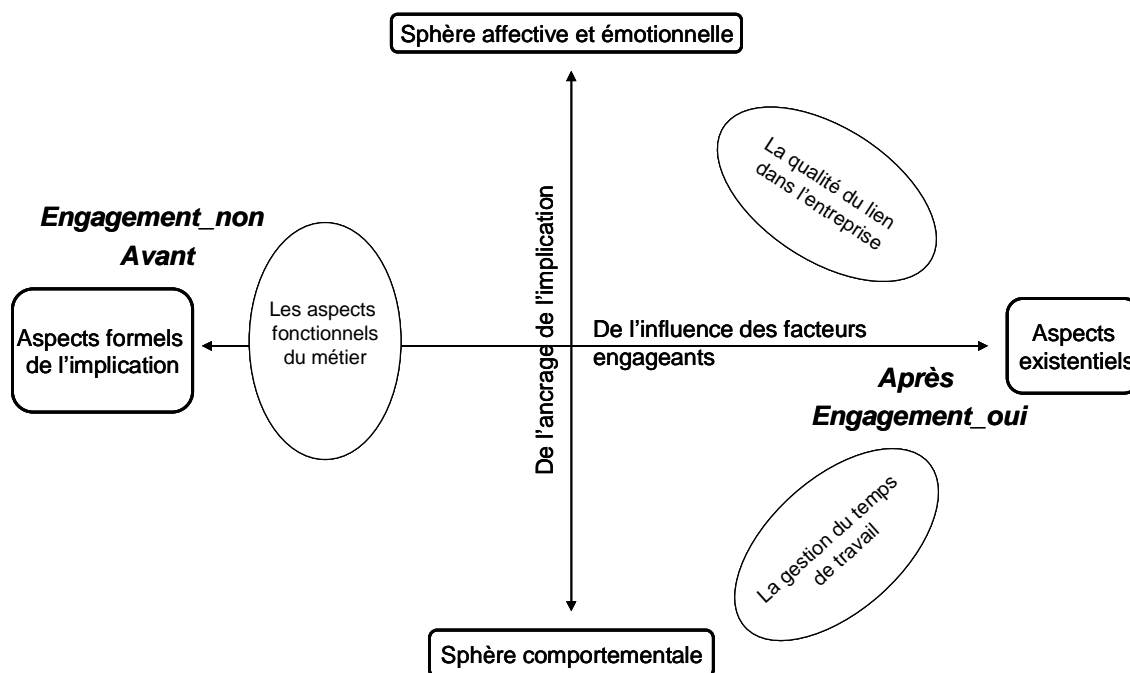


Schéma 2 : Synthèse de l'analyse des discours recueillis

La classe que nous avons nommée « *les aspects fonctionnels du métier* » est très descriptive. Une soumission intériorisée est témoignée et on peut lire dans cette classe ce qu'on attend d'un bon employé qui remplit sa fonction telle qu'elle pourrait être décrite dans une fiche de fonction. La particularité de cette classe est qu'elle semble relever d'une **implication revendicatrice** et qu'elle témoigne d'un manque de **contrôle** (besoin de réorganisation, de restructuration, manque de temps pour l'aspect relationnel de la fonction...). Ses **repères** sont très formels (très proches d'un référentiel métier) et font peu référence à des pairs de même statut (de ce point de vue ils sont très « seuls » ou encore « individualistes ») mais il émane des discours une quête d'évolution omniprésente. Enfin le **sens** est relatif aux compétences managériales et techniques du métier tel qu'elles doivent être décrites dans le contrat. Il paraît désincarné et en sursis : « on ne sait pas », « les informations manquent ». L'existence de réseaux informels rend la communication difficile et une hiérarchie mal définie incite à ne pas employer le cheminement prescrit pour la diffusion de l'information.

Cette classe est corrélée au temps 1 (avant), or à ce moment-là, les actions engageantes n'avaient pas été mises en place. Et elle est aussi liée aux personnes n'ayant pas participé aux actions engageantes. Ceci laisse donc supposer, qu'il y a une homogénéité de discours pour les personnes qui au temps 2 n'ont pas participé et celles parlant au temps 1. Les personnes ayant participé ont, quant à elles, un discours plutôt réparti dans les deux autres classes.

La classe baptisée « *la gestion du temps de travail* » est très fortement marquée par un vocabulaire axé sur la temporalité. Sont aussi exprimées des notions relatives aux demandes implicites des dirigeants comme la responsabilisation, la notion du client, du produit et des valeurs attendues comme le respect de l'hygiène et la sécurité. Cette classe correspond plutôt à un entretien réalisé au temps 2 et à une personne ayant participé aux actions engageantes. Les **repères** semblent donc temporels, liés à la journée de travail, mais aussi liés au passé, à ce qu'était le métier avant et enfin liés aux

pairs. De nouvelles pratiques collectives semblent poindre : la communication entre les services et de nouvelles attitudes envers l'organisation apparaissent. Le **sens** du métier évolue aussi et s'étend à de nouvelles fonctions plus valorisantes. De nos jours la construction identitaire s'opère dans plusieurs sphères, le travail peut en être une mais les loisirs y prennent de plus en plus de place. Cela crée une tension entre les temps, consacrés à chaque sphère et demande donc leur maîtrise. Ce temps devient alors une valeur à part entière. D'ailleurs s'il est de bon ton de s'impliquer au travail, avoir une activité associative, une passion en dehors de son emploi l'est tout autant. Le sentiment de **contrôle** est très pragmatique mais s'étend de la sphère professionnelle à la sphère personnelle pour gérer cette double quête identitaire. L'idéal est alors de faire en sorte que les deux identités puissent s'enrichir l'une et l'autre.

Enfin, la classe que nous avons nommée « *la qualité du lien dans l'entreprise* » fournit des termes marqués par des aspects émotionnels. Certains mots semblent renvoyer à une émotion ressentie dans l'instant, comme échappée d'une complicité entre interviewer et interviewé et d'autres marquer une insistance sur le collectif (par opposition à l'individualisme de la première classe décrite). Ainsi, les rencontres faites sur le lieu de travail peuvent-elles devenir plus affectives et pénétrer l'univers privé. Enfin, nous avons aussi trouvé une dimension spatiale dans cette classe avec des mots qui font référence à l'espace de vie au travail ou qui sont des éléments de repères qui permettent de situer les autres «eux là-bas» par opposition à «nous ici ». Des aspects de rémunération font aussi partie des caractéristiques de cette classe. Cette dernière participe au sentiment de reconnaissance (de la part de l'entreprise) et renvoie aussi au lien et au respect employeur-employé. L'entente avec les collègues, avec le patron n'est pas la seule à être citée, l'ambiance de travail dépend aussi des relations avec les chefs intermédiaires. Plus qu'une relation de qualité c'est aussi de soutien dont on a besoin. Ici, un certain sentiment de **contrôle** est ressenti : peut-être à travers les possibilités offertes de s'exprimer et le mot *volontaire* apparaît dans le vocabulaire spécifique. Le **sens**, acquis à travers la communication mais aussi la cohésion par le regard de l'autre, son appui, participe à la construction de l'identité professionnelle, mais aussi à celle de l'identité toute entière. La vie dans l'entreprise prend son sens parce qu'elle peut se mener en harmonie avec une vie familiale et personnelle. L'identité acquiert un nouvel équilibre dans le partage de ces deux espaces. Enfin les **repères** sont constitués par des valeurs de respect, de confiance : de nouvelles représentations professionnelles semblent voire le jour.

Dans une seconde étape de l'analyse, le logiciel construit deux facteurs qui résument le mieux l'information contenue dans un tableau de contingence regroupant les classes terminales de la C.H.D. et le vocabulaire analysé.

Le **premier facteur** oppose des aspects identitaires et professionnels existentiels à droite de l'axe à des aspects identitaires pouvant relever d'un référentiel métier, très formels et fortement liés à l'institution à gauche. L'expression de ce facteur se lit alors dans l'opposition entre le rôle vécu (à droite) et le rôle prescrit (à gauche). L'existence de l'employé ne se limite pas à l'espace organisationnel ou au temps passé dans l'entreprise. Nous y voyons l'expression de nouvelles valeurs, en partie issues de la mise en place des 35 heures. S'il est de bon ton d'être impliqué dans son travail, une autre tendance veut aujourd'hui que l'on soit aussi impliqué dans une activité extra-professionnelle (sportive, culturelle, associative, politique etc.). L'identité professionnelle ne se lie donc plus de manière partielle, elle exige la prise en compte de la globalité de l'individu qui existe en dehors des murs de l'entreprise et apporte, en retour, des compétences singulières et une richesse sur son lieu de travail. Etre impliqué c'est donc aussi ne pas être trop impliqué, c'est avoir la possibilité d'exister en harmonie avec les sphères professionnelles et privées. D'ailleurs à ce sujet « Sainsaulieu

montre (...) que la nature des projets -autonomie, intégration à l'entreprise, désaffection, passivité- va dépendre non seulement de la nature des engagements dans l'entreprise mais aussi de la nature des engagements extérieurs à la vie de l'organisation. Ainsi le projet d'autonomie se rencontre-t-il chez certaines catégories de personnes fortement investies dans le travail : « *plus elles étaient intéressées à leur travail et de ce fait considérées, plus elles se sentaient porteuses d'un projet de vie indépendant des objectifs de l'entreprise* » (Curie & Dupuy, 1994, p.75).

Le **second facteur** semble opposer deux styles d'ancrages de l'implication professionnelle. A la base le discours est plus pragmatique, lié aux actions, à la manière dont on peut organiser son travail (et donc avec le sentiment de pouvoir contrôler les situations professionnelles) et gérer le temps passé dans l'entreprise. Au sommet de l'axe, le discours est plus affectif, lié à l'ambiance de travail, aux relations avec les collègues mais aussi avec la hiérarchie dans son ensemble. C'est là aussi une manière de regagner le contrôle et d'y trouver sens et repères. Ce facteur corrobore les travaux de Mias selon lesquels «deux dimensions s'affrontent au plan organisationnel, faisant référence à des niveaux d'intelligibilité différents, mais qui restent malgré tout indissociables dans le fonctionnement de tout type d'entreprise :

- une dimension humaine, établie sur des valeurs humanistes, sur une conception philanthropique de la réalité,

- une dimension économique dont les valeurs premières sont liées à l'efficacité et au rendement, dans un contexte de concurrence où la nécessité d'être reconnu est primordiale» (Mias, 1998, p.74).

La mise en place des actions engageantes semble donc avoir transformé l'implication au travail des salariés en offrant des possibilités de communication, la construction des valeurs communes dans un consensus avec les dirigeants autorisant ainsi une co-construction du sens des actions, un gain de contrôle et de nouveaux repères. Nous pouvons dire à l'instar de Doise (cité par Lecompte, 1998, p.277) que « la prise de décision dans les groupes s'opère par la combinaison de deux registres de communications : un registre socio-émotionnel, et un autre orienté vers l'efficacité et la rigueur ».

Conclusion :

Le modèle de l'implication professionnelle, directement issu des sciences de l'éducation a su une nouvelle fois se montrer opérant et répondre à une demande sociale. Si les résultats factuels (indice de turn-over, d'absentéisme etc...) n'ont pas été présenté ici, ils ont pu montrer que 3 des 5 entreprises ont effectivement pu remédier à leurs problèmes. Nos hypothèses explicatives proposent une efficience du caractère plus ou moins éthique des actions mises en place (une plus grande adhésion des salariés aurait pu être relevée lorsque ces dernières répondaient à des valeurs nobles telles que le développement durable, l'hygiène et la sécurité comparé à la communication interservices et la réalisation de fiches de postes par exemple).

Pour Wittorski (1997), la formation se fait par l'emploi et vise le développement de la personne, du collectif et de l'organisation qui se dote d'un nouveau statut : elle devient qualifiante et apprenante. A l'heure où la formation tout au long de la vie est souhaitée, pourquoi le champ d'investigation des Sciences de l'Education devrait-il s'arrêter aux portes des écoles ou des centres de formation ? La notion d'éducation aujourd'hui s'élargit et l'on vient même la chercher dans le monde de l'entreprise où l'on compare le management à « un processus éducatif » et où l'on « s'intéresse aux trucs des pédagogues » pour manager les équipes (Peters et Waterman, 1983, p.103 et p.100).

D'autre part, un des «chantiers» de la formation initiale et professionnelle est de préparer l'insertion du futur employé en lui procurant un savoir, un savoir-faire mais aussi un **savoir-être** dans l'entreprise, dans un groupe humain complexe. Former professionnellement ce doit pouvoir être, inculquer un savoir-être différent dans l'entreprise, donc un engagement différent, accessible dès l'apprentissage avant l'emploi. Etudier l'implication professionnelle des employés permet de mieux comprendre les attentes individuelles et les problèmes potentiels. Une connaissance de ce monde permet une meilleure anticipation des difficultés et des changements identitaires qui peuvent s'opérer chez un sujet.

Les Sciences de l'Éducation investissent donc de plus en plus des terrains pouvant, au premier abord, leur sembler éloignés mais ceux-ci permettent des confrontations disciplinaires et théoriques enrichissants. Les investigations présentées ici s'inscrivent dans l'axe professionnalisation de notre laboratoire et renforcent la reconnaissance de son utilité et de sa pertinence dans le monde économique et social.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

Ardoino J. (1983). Polysémie de l'implication. In *L'analyse de l'implication dans les pratiques sociales*. Revue POUR - n° 88. Toulouse : Ed. Privat.

Bataille, M. (1983). Implication et explication. In *L'analyse de l'implication dans les pratiques sociales*, Revue POUR, n° 88, Toulouse : Ed. Privat.

Joule, R.-V. & Beauvois, J.-L. (1998). *La soumission librement consentie : Comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire ?* Paris : P.U.F.

Bourgeois, E. (2000). Le sens de l'engagement en formation. In Barbier J.-M. & Galatanu O. (Ed). *Signification, sens, formation*. Paris : Presses Universitaires de France. 2000.

Carré, P. (1998) (Ed.). Motivation et engagement en formation. *Education permanente*, 136.

Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie. (2007). *Jeunes chercheurs et jeunes enseignants-chercheurs : Statuts et conditions de travail*. Paris : La documentation Française.

Curie, J & Dupuy, R. (1994). Acteurs en organisations ou l'interconstruction des milieux de vie. In C. Louche (Ed.). *Individu et organisations* (pp. 52-80). Paris : Delachaux & Niestlé.

Doise, W. (1982). *L'explication en psychologie sociale*. Paris : Presses Universitaires de France. 1982.

Dumont, J.-F. (2009). *Les émotions, vecteurs de l'actualisation de l'implication et des représentations professionnelles. L'exemple des moniteurs éducateurs en formation*. Thèse de doctorat NR en Sciences de l'Éducation, Université de Toulouse II - Le Mirail. Non publiée.

Elias, N. (1993). *Engagement et distanciation, Contribution à la sociologie de la connaissance*. Paris : Fayard pocket.. Edition originale : 1983.

Feunouillet, F. (2003). *La Motivation*. Paris : Dunod.

Labbé, S. (2001). *De l'engagement à l'implication. Le théâtre : outil de formation en insertion*. Mémoire de D.E.A de Sciences de l'Éducation, non publié. Université de Toulouse – Le Mirail.

Labbé, S. (2005). Engagement et implication professionnelle dans la construction d'une éthique d'entreprise : Le cas de 5 recherches-actions menées dans le milieu

industriel. Thèse de doctorat en Sciences de l'Éducation, Université de Toulouse II - Le Mirail. Non publiée.

Labbé, S. (2003). Engagement par le théâtre dans le champ de l'insertion professionnelle. *Paper presented at the 6e colloque international de psychologie sociale appliquée*. Clermont-Ferrand.

Lecompte, J. (1998). Comment se crée le consensus : entretien avec Willem Doise. In P. Cabin (Ed.), *La communication : Etat des savoirs* (pp. 277-280). Paris : P.U.F.

Lieury, A. & Fenouillet, F. (2006). *Motivation et réussite scolaire*. Paris : Dunod.

Louche, C. (2002). *Psychologie sociale des organisations*. Paris : Armand Colin.

Mialaret, G. (1976). *Les Sciences de l'Éducation*. Paris : P.U.F.

Mias, C. (à paraître). Training as ruptures. in Chaib, M., Danermark, B. and Sellander, S. (Eds.) *Social Representations and Transformations of Knowledge*. School of Education and Communication, Jönköping University, Sweden.

Mias, C. (2005a). Etude de l'implication dans les pratiques professionnelles : La contribution de repères mémoriels au service de la construction de sens dans l'analyse de ces pratiques. In Millet, D. & Séguier, B. (Coord.). *De l'analyse des pratiques en formation, éducation – santé – travail social* (2005). Paris : Editions Seli Arslan.

Mias, C. (2005b). *L'implication professionnelle. Débat sur un concept transversal*. Note de synthèse pour une HDR. Université de Toulouse II. -Le Mirail. Non publiée.

Mias, C. (2005c). Modèles d'analyses des pratiques sociales : une autre lecture de l'implication. In Morandi, F. & Salaberry, J.-C. (Coord.). *Théorisation des pratiques. Posture épistémologique et méthode, statut des modèles et des modélisations*. Paris : L'Harmattan.

Mias, C. (1998). *L'implication professionnelle dans le travail social*. Paris : L'Harmattan.

Nicole-Drancourt, C. & Rouleau-Berger, L. (1995). *L'insertion des jeunes en France*. Paris : P.U.F.

Peters, T. & Waterman, R. (1983). *Le prix de l'Excellence : Les secrets des meilleures entreprises*. Paris : InterEditions .

Viau, R. (1994). *La motivation en contexte scolaire*. Bruxelles : De Boeck.

Wittorski, R. (1997). *Analyse du travail et production de compétences collectives*. Paris : L'Harmattan.