

Labbé, S. (2003). Engagement par le théâtre dans le champ de l'insertion professionnelle. In ADRIPS (Eds.), *6e colloque international de psychologie sociale appliquée : Actes du colloque..* Clermont-Ferrand, ADRIPS, 213-215.

ENGAGEMENT PAR LE THEATRE DANS LE CHAMP DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Mots clés : engagement, implication et climat social.

Depuis plus d'une dizaine d'années, la tendance en matière d'insertion professionnelle s'est orientée (avec la notion de projet) vers une considération du désir individuel des stagiaires. L'idée de la présente étude était d'utiliser les connaissances acquises dans le champ de la psychologie sociale, et notamment par les travaux de Beauvois et Joule (1998) pour augmenter la motivation et l'engagement des stagiaires dans la formation. Selon ces auteurs, un phénomène d'engagement se produit lorsque l'on amène une personne à réaliser une ou plusieurs actes dans des conditions particulières. La liberté de participer, l'importance de l'acte, son caractère explicite, le fait qu'il soit réalisé en public, les raisons d'ordre interne pour le réaliser sont autant de facteurs qui optimisent l'escalade de cet engagement à réaliser l'acte de nouveau.

Compte tenu de l'évolution des manières d'appréhender la formation, nous nous posons la question de la pertinence de nous en tenir au seul poids des déterminants externes (les seuls facteurs engageants liés à la situation) pour optimiser l'engagement des stagiaires. Nous pensons que l'individu n'est pas seulement déterminé par la situation mais qu'une part attitudinale pouvait, elle aussi, jouer un rôle dans ses choix et ses comportements.

Les travaux sur l'engagement attitudinal nous amènent à considérer l'intérêt de la personne dans ses actes. Selon Marchand (1993) qui compare dans ses travaux les différentes théories de l'engagement, la théorie de Becker diffère de la lignée comportementale parce qu'elle requiert la prise en compte du coût associé à la persistance de l'acte. Par cette dimension calculative, il qualifie cet engagement d' « attitudinal ». On parle de « niveaux d'engagement » et d'**état** dans lequel le sujet est engagé et non du **processus** qui l'a conduit jusque-là. Et c'est parce que la première notion se rapproche de celle d'implication, concept

largement développé dans notre laboratoire, que nous souhaitions voir, là aussi, si des liens pouvaient être mis en évidence entre le concept d'engagement comportemental et celui d'implication. Nous voulions donc étudier l'influence de la présence ou non des facteurs engageants (liberté de participer, visibilité, ...) sur l'engagement comportemental et attitudinal et sur l'implication des participants à un stage d'insertion professionnelle. L'objectif était alors de voir comment rendre ces stages plus efficaces.

Hypothèse 1 : Mettre en place les facteurs engageants par l'intermédiaire d'un atelier théâtre optimise **l'engagement comportemental** des stagiaires dans la formation.

Hypothèse 2 : Mettre en place les facteurs engageants par l'intermédiaire d'un atelier théâtre optimise **l'engagement attitudinal** des stagiaires dans la formation.

Hypothèse 3 : Mettre en place les facteurs engageants par l'intermédiaire d'un atelier théâtre modifie **l'implication** des stagiaires dans la formation.

Au total, 67 sujets se répartissent dans 4 groupes expérimentaux.

Deux variables indépendantes (**VI**) à 2 degrés constituent un plan 2X2 permettant d'éprouver les hypothèses : la mise en place ou non des facteurs engageants et le fait de les intégrer par un atelier théâtre ou non.

Les variables dépendantes (**VD**) sont des indices individuels d'engagement comportemental et d'engagement attitudinal relevés avant et après l'expérimentation. Par l'addition de ces deux indices, on obtient un indice d'engagement global. (Cf. en annexe la construction de ces indices pour plus de précisions). Pour l'implication, des indices de sens, de repère et de contrôle ont été construits¹. Un taux de placement (nombre de stagiaires ayant trouvé un emploi en fin de formation) a aussi été relevé afin d'avoir un regard rapide en terme de d'efficacité du dispositif.

Dans les conditions expérimentales engageantes, les stagiaires étaient déclarés libres de participer à l'atelier (ils pouvaient rester dans les locaux et organiser leur temps comme ils le désiraient). L'acte était explicité en insistant sur l'intérêt de l'atelier pour la recherche d'emploi, le caractère public a été amplifié par des articles de journaux et les raisons d'ordre

internes étaient renforcées par des phrases déclarées aux stagiaires : « *Le fait que tu veuilles participer montre à quel point tu veux t'en sortir* ».

Dans les conditions non engageantes, le théâtre était obligatoire, on ne donnait aucune explication sur son intérêt dans la formation, il n'y eut aucun article dans les journaux et aucune phrase n'était prononcée pour renforcer l'attribution interne.

La répartition des centres selon les conditions expérimentales se fit de la manière suivante. :

- Facteurs Engageants (FE) x Théâtre (T) (centres de l'Aveyron et Lot, 18 sujets)

Facteurs Engageants x Pas Théâtre (PT) (centres de l'Aveyron, 7 sujets)

Pas de Facteurs Engageants (PFE) x Théâtre (centres du Lot et de Haute-Garonne, 23 sujets)

Pas de Facteurs Engageants x Pas Théâtre (centres du Lot et de Haute-Garonne, 19 sujets)

Résultats :

La démarche est efficace en terme de taux de placement, (55 % des personnes dans les conditions FE x T ont trouvé un emploi en fin de formation contre 26.31 % dans le groupe témoin PFE x PT) et valide son intérêt en terme d'efficacité pour la formation. Nous avons ensuite confronté les indices d'engagement comportemental et les indices d'engagement attitudinal.

Un effet alors imprévu est venu interférer avec les résultats : le climat social de la formation (variable parasite). Dans les centres de Haute-Garonne, de graves incidents étaient survenus : grèves à répétitions durant des mois, locaux saccagés, matériel détérioré, graves menaces proférées à la direction créaient des tensions quotidiennes entre les différents acteurs de la formation. Aucun de ces incidents n'était à déplorer dans les centres de l'Aveyron et du Lot (même direction). Un nouveau facteur ou paramètre engageant s'était donc désigné de lui-même. Le climat social de la situation, a eu une influence déterminante sur l'engagement attitudinal : l'évolution de l'indice d'engagement attitudinal est de + 1.48 dans le contexte positif et de - 3.703 dans le contexte négatif ($F(1,55) = 12.259$; $p = .0009$) et sur l'engagement global : l'évolution de l'indice d'engagement global est de 6.72 dans le contexte positif à .859 seulement dans le contexte négatif ($F(1,55) = 8.134$; $p = .0061$).

¹ Le sens, les repères et le contrôle étant les trois dimensions de l'implication décrites par le modèle de l'implication de C. MIAS(98).

Notre première hypothèse a pu être confirmée : l'évolution de l'engagement comportemental est plus importante dans les conditions FE x T que dans le groupe témoin (Test PLSD de Fisher : diff. Moy. = 4.692 , diff. Crit. = 4.328 ; p = .0342)

La seconde hypothèse a, quant à elle, été très parasitée par le contexte délétère. Cependant, le protocole expérimental a amoindri l'effet négatif de ce facteur parasite sur l'engagement attitudinal. L'indice d'engagement attitudinal diminuait moins dans les conditions négatives lorsque les stagiaires avaient bénéficié des conditions engageantes et de l'atelier théâtre (Test PLSD de Fisher : diff. Moy. = 6.7 , diff. Crit. = 4.695 ; p = .006) ou lorsqu'il avait simplement participé au seul atelier théâtre (Test PLSD de Fisher : diff. Moy. = 6.275 , diff. Crit. = 4.495 ; p = .0072) que dans le groupe témoin.

La mise en place de l'atelier théâtre avec les conditions engageantes de Beauvois et Joule a augmenté l'engagement comportemental (en acte) des stagiaires et donc l'efficacité de la formation. Mais l'effet négatif du mauvais climat social a été plus influent et a eu tendance à diminuer l'effet de ce mécanisme.

Selon le modèle de C. MIAS (1998), la formation conduit les stagiaires à *une « implication stratégique et émotionnelle »*², sans distinction entre les groupes expérimentaux. La seule différence à noter concerne les sujets ayant bénéficié des facteurs engageants mis en place avec le théâtre. En effet, dans ces conditions, le climat social a été déterminant puisque l'indice de sens des sujets baignés dans un climat négatif était significativement inférieur à celui des sujets baignés dans un climat positif. (TE dans un climat positif x TE dans un climat négatif) : Test PLSD de Fisher : diff. Moy. = 1.8 , diff. Crit. = 1.686 ; p = .0369).

Si l'efficacité des facteurs engageants décrits par Beauvois et Joule (1998) est indéniable, il est important de prendre en compte le contexte dans lequel ils sont mis en place. En effet, il semble qu'un climat social délétère amoindrisse ces effets comme si un consensus était nécessaire au sein du groupe pour que ce processus se réalise.

Par notre approche de l'implication, nous avons pu noter l'importance de ce même climat sur la composante « sens » .

On peut donc imaginer qu'un climat social délétère pourra démobiliser les stagiaires. En décrédibilisant la source, il empêcherait la construction du sens pour la personne concernée par la situation engageante.

Bibliographie :

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

Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. In the *American journal of sociology*, 1360, 66.

Marchand, P. (1993). Engagement militant et rationalisation. Analyse psychosociale du discours militant. Thèse de doctorat nouveau régime. U.T.M. : Toulouse.

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

² C. MIAS qualifie l'implication ainsi lorsque les trois composantes « sens, repère et contrôle » sont saillantes. Dans notre protocole, elles étaient présentes dans tous les groupes sans exception.