



HAL
open science

L'influence des représentations sociales sur l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière

Clémence Gabarros

► **To cite this version:**

Clémence Gabarros. L'influence des représentations sociales sur l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière. Sciences de l'Homme et Société. 2023. dumas-04269959

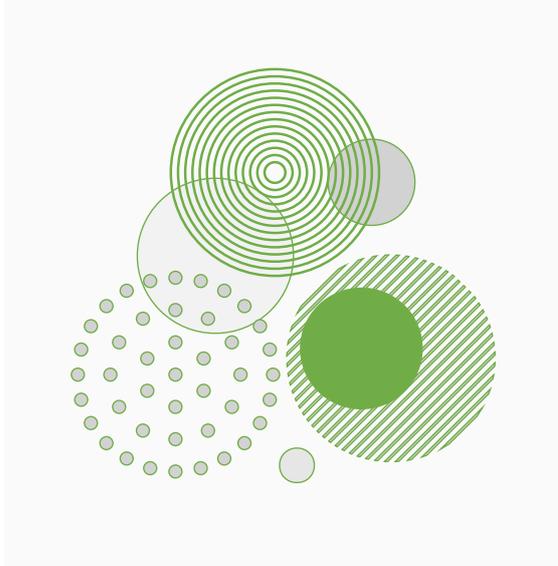
HAL Id: dumas-04269959

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04269959>

Submitted on 3 Nov 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



2022/2023

Mémoire de recherche

Sous la direction de Pascal Roquet

« L'influence des représentations sociales sur l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière »

Master 2 CPRF

(Conception et Pratique de la Recherche en Formation des adultes)

Clémence Gabarros

Rendu en juin 2023

« Si on interroge les hommes, en posant bien les bonnes questions, ils découvrent d'eux-mêmes la vérité sur chaque chose. »

PLATON



Préambule

Ce mémoire de recherche a été un réel plaisir à concevoir et réaliser. Il m'a permis de découvrir la recherche et sa méthodologie tout en explorant mon instinct d'étudiante en recherche. Curieuse, j'ai pu me laisser surprendre par des découvertes conceptuelles, des résultats surprenants et parfois déroutants.

Un réel travail de distanciation de l'objet de recherche s'est fait naturellement sans même que je ne m'en rende compte. Le suivi, l'accompagnement et les conseils des enseignants-chercheurs rencontrés durant cette année m'ont permis de m'enrichir et de découvrir la recherche scientifique. Aussi, j'ai pu enfin mettre des mots sur des pratiques professionnelles que je réalisais sans même en avoir conscience tels que la réflexivité par exemple.

Enfin, faire de la recherche nécessite de faire un énorme pas de côté et de ne pas partir de nos intuitions, comme nous le faisons habituellement dans notre vie courante, mais de s'appuyer sur les recherches passées et sur les retours du terrain. En effet, l'être humain a des représentations sociales, des avis, des croyances du fait de son histoire de vie, de ses expériences professionnelles, du contexte social dans lequel il évolue. Il faut pouvoir s'en détacher. En somme, le travail sur soi, sur ses propres représentations et convictions est indispensable pour pouvoir s'ouvrir et acquérir une posture d'apprentie-chercheuse.

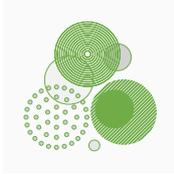
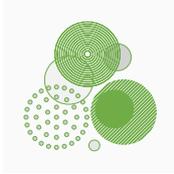


Table des matières

Remerciements	6
Résumé.....	7
Mots Clés	7
Introduction	8
Partie 1 – Contexte : du constat à la problématisation	10
1) Mes représentations sociales et mes identités à l’origine de l’objet d’étude	10
2) Premières questions et objet d’étude envisagé.....	12
3) Problématique : l’influence des représentations sociales vécues sur l’identité des formateurs et des formatrices en début de carrière	13
Partie 2 – Cadre conceptuel : représentations sociales et identité professionnelle des formateurs et formatrices : quelles approches théoriques ?	15
1) Les représentations sociales	15
1.1 Historiquement.....	15
1.2 Le genre dans les représentations sociales	22
1.3 L’âge, le genre, le domaine professionnel dans les représentations sociales.....	24
2) Identité professionnelle des formateurs et des formatrices	26
2.1 Les identités au sens large	26
2.2 L’identité professionnelle	28
2.3 L’identité professionnelle des formateurs et des formatrices	30
3) Mise en perspective des notions conceptuelles avec la question de recherche	31
Partie 3 – Une méthodologie mixte : du quantitatif au qualitatif.....	33
1) Pré-enquêtes auprès de formatrices.....	35
2) La méthode quantitative (N°1) avec le questionnaire de caractérisation	35

3) La méthode quantitative (N°2) avec les entretiens semi-directifs.....	37
4) Analyse des résultats de la méthode N°1 et N°2	39
Partie 4 – Analyse des données recueillies : des représentations sociales des formateurs et formatrices à celles vécues en lien avec la construction de leur identité professionnelle	40
1) La méthode N°1 avec le questionnaire : l'âge et le genre au second plan	41
1.1 Tableaux des résultats et graphique	41
1.2 Analyse des données d'après « la théorie du noyau central » de Jean Claude Abric	45
1.2.1 Proposition schématisée	45
1.2.2 Analyse de la construction identitaire du métier de formateur	47
1.2.3 Interprétation des variables « âge » et « genre »	48
- Concernant l'âge (items 9 et 10) :	48
- Concernant le genre (items 3 et 4) :	49
2) La méthode N°2 avec les entretiens semi-directifs : représentations sociales vécues et constructions identitaires au regard des expériences individuelles.....	51
2.1 Conditions de déroulement des entretiens.....	51
2.2 Présentations succinctes des huit participants et synthèse des entretiens.....	52
2.2.1 Le cas de Maria (v : annexe N°5 p. 38 à 41)	52
2.2.2 Le cas de Michela (v : annexe N° 6 p. 42 à 47)	54
2.2.3 Le cas d'Éric (v : annexe N° 7 p. 48 à 52)	55
2.2.4 Le cas de Nikos (v : annexe N° 8 p. 53 à 60)	56
2.2.5 Le cas de Nel (v : annexe N° 9 p. 61 à 65).....	58
2.2.6 Le cas de Lou (v : annexe N° 10 p. 66 à 69)	59
2.2.7 Le cas de Rick (v : annexe N° 11 p. 70 à 79)	61
2.2.8 Le cas de Carole (v : annexe N° 12 p. 80 à 84).....	62
2.3 Mise en perspective des huit synthèses.....	63
2.4 Analyse des données avec « La zone muette » d'Abric.....	65
2.4.1 Présentation et application de la « zone muette » d'Abric.....	65
2.4.2 Tableau des données recueillies et interprétations.....	66

- Première question : « est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? »	68
- Seconde question : « selon vous, si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire, quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ? ».....	69
2.4.3 Mise en perspective avec les hypothèses	71
2.5 Analyse des données avec la méthode de l'analyse de contenu thématique (ACT).....	72
2.5.1 Présentation et application de l'analyse de contenu thématique	72
2.5.2 Arbre thématique proposé.....	74
2.5.3 Analyse de l'arbre thématique proposé.....	74
- Premier thème « l'expérience professionnelle »	75
- Deuxième thème « le public selon le secteur de formation »	77
- Troisième et dernier thème le « jeunisme »	79
2.5.4 Mise en perspective des trois thèmes repérés	81
Partie 5 – De l'interprétation des analyses réalisées à la discussion.....	83
1) « L'âge » influence-t-il l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière ? .	83
2) « Le genre » influence-t-il l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière ?	84
3) Nouvelle variable « l'expérience professionnelle »	85
4) Discussion : les représentations sociales vécues ont-elles alors une influence sur l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière ?	87
Préconisations dans le champ de la formation des adultes	90
Conclusion	92
Bibliographie.....	94

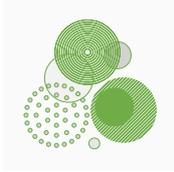


Remerciements

Mes remerciements vont :

- À mon directeur de mémoire, mais surtout directeur du master CPRF au Cnam Paris, Monsieur Pascal Roquet pour sa confiance, sa guidance, sa disponibilité et ses conseils avisés.
- À mes collègues de master CPRF, surtout Myriam Heron qui a su être patiente et m'aiguiller avec douceur, mais aussi les étudiants du master CIDC pour leurs écoutes et leurs conseils.
- Aux trente participants du questionnaire et aux huit participants des entretiens semi-directifs (Maria, Michela, Nel, Éric, Rick, Lou, Carole et Nikos) qui m'ont accordé de leur temps et qui m'ont grandement aidée dans la construction et l'analyse de l'objet d'étude.
- À tous les formateurs/formatrices et enseignant(e)s-chercheur(e)s qualifié(e)s que j'ai eu la chance de rencontrer sur cette année qui m'ont permis d'étayer et d'écrire ce mémoire en prenant plaisir. Aussi, ils ont contribué à mon ouverture d'esprit et l'accès à de nouveaux apprentissages et savoirs.
- À Madame Lorans Jennifer, coordinatrice pédagogique au Cnam Paris qui a fait parvenir ma demande de participation aux questionnaires à tous ses contacts soit un listing conséquent d'étudiants qui m'a permis de mener à bien mon étude.
- À mon compagnon, mes amies et ma famille qui m'ont soutenue et qui se sont montrés patients.

Un grand merci à vous tous, je vous en suis reconnaissante.

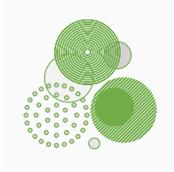


Résumé

L'objet d'étude de ce mémoire de recherche est centré sur les représentations sociales vécues par des formateurs et formatrices en début de carrière en fonction de leur âge et de leur genre et de leur influence sur leur identité. En ce sens, la question de recherche est : **en quoi les représentations sociales vécues influencent l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière ?** Ainsi, il est question d'étudier la construction de leurs identités professionnelles (Kaddouri 2019 et Gragé 2002) en lien avec les représentations sociales vécues (Abric 1994 ; 2005). La méthodologie choisie est une méthodologie mixte. D'une méthode quantitative (avec des questionnaires de caractérisation), nous passons à une méthode qualitative (avec des entretiens semi-directifs). Cette étude a deux variables comme fil rouge « âge » et « genre » qui apparaissent tout au long du mémoire. Les interprétations des données recueillies démontrent qu'effectivement les formateurs et formatrices en début de carrière vivent des représentations sociales et plus précisément des stéréotypes de genre et des préjugés en fonction de leur âge. Ce vécu influence leur identité professionnelle et leurs manières d'intervenir auprès des personnes formées. D'après l'analyse des données des deux méthodes, il ressort également que les représentations sociales vécues sont étroitement liées à celles intégrées et ancrées chez les individus. En somme, nous sommes plus sensibles aux stéréotypes de genre et aux préjugés en fonction de notre âge selon nos propres systèmes de pensées.

Mots Clés

Formateurs/formatrices, identité professionnelle, représentations sociales, âge, genre



Introduction

Partout dans le monde, nous sommes, tous et toutes, sujets à des représentations sociales que ce soit en fonction de notre genre (stéréotypes de genre), de notre âge, de notre couleur de peau, de notre poids, de notre taille de nez, etc. Nous vivons, subissons des préjugés, mais nous en sommes également porteurs. Car, être humain c'est se rencontrer, échanger, parler, débattre ou se battre selon nos systèmes de croyances et de valeurs. Les représentations sociales font partie du fonctionnement humain, elles sont tellement intégrées et ancrées que nous n'en avons parfois pas conscience. Elles constituent notre identité et prédéterminent notre appartenance à des groupes différents voir opposés selon les espaces de rencontre.

Dans cette recherche, il va être question de regarder de plus près l'influence des représentations sociales vécues selon l'âge et le genre des formateurs et formatrices en début de carrière sur leur identité professionnelle. En effet, il semble intéressant de laisser la parole à ce corps de métier pour tenter de comprendre leur vécu en favorisant l'expression de leurs ressentis dans ce début de carrière et d'en mesurer l'influence sur leur construction identitaire. De manière précise, il va être étudié le vécu face à des stéréotypes de genre et des préjugés en fonction de leur âge.

La psychologie sociale va être mobilisée au regard des nombreuses études menées sur les représentations sociales en France. Nous nous inspirerons principalement de la théorie du noyau central d'Abrieu (1994 ; 2005). Quant à la question des identités professionnelles nous regarderons ce qu'en disent les chercheurs français tel que Kaddouri (2019) ou encore Gravé (2002).

Ce sujet donne lieu à des discussions sociétales fortes et épineuses actuellement en France. En effet, la question du genre est controversée et certainement en lien avec une évolution des mentalités. Quant à la question de l'âge, elle fait écho au vieillissement de la population d'une part, mais également aux nombreuses transitions professionnelles actuelles d'autre part.

Afin de traiter le sujet et de répondre aux questionnements émis, un plan de recherche a été établi avec cinq temps majeurs.

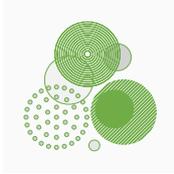
Dans un premier temps, le contexte et les motivations de cette recherche vont être exposés. Comment et en quoi ce sujet intéresse-t-il ? Qu'est-ce qui a poussé l'apprentie-chercheuse à s'intéresser et à étudier cet objet ?

Dans un second temps, il est question de restituer ce que dit la recherche sur les notions des représentations sociales et de l'identité des formateurs et des formatrices.

Puis dans un troisième temps, les méthodologies employées soit le modèle de la justice sociale basée sur le modèle séquentiel explicatif est abordé. Cette méthode mixte réunit d'abord la méthode quantitative avec des questionnaires de caractérisation qui nous amène, ensuite, à construire la méthode qualitative avec les entretiens semi-directifs. L'analyse des données de la méthode qualitative conduit à proposer une explication des données de la méthode quantitative. Dans cette recherche, il y a deux variables en fil rouge ; l'âge et le genre.

Dans un quatrième temps, il est question de développer individuellement les deux méthodes utilisées. En ce sens, il est décrit la mise en place concrète avec la participation de trente formateurs et formatrices pour la méthode quantitative (les questionnaires de caractérisation) et de huit de ces derniers pour la méthode qualitative (entretiens semi-directifs). Puis, des interprétations des données recueillies des deux méthodes de manière distincte sont proposées.

Enfin, dans un cinquième et dernier temps, il est proposé l'analyse des données conjointe et une discussion de cette méthode mixte utilisée.



Partie 1 – Contexte : du constat à la problématisation

1) Mes représentations sociales et mes identités à l'origine de l'objet d'étude

À la question du choix de cet objet de recherche, il est simple de répondre que le sujet des représentations sociales me traverse et m'interroge depuis quelques années. Il va être intéressant dans ce mémoire de s'en préoccuper au travers du spectre des sciences de l'éducation. Quant à la notion de l'identité, elle est centrale dans la constitution de l'individu. Par ailleurs, il est plus juste de parler d'identités au pluriel.

En ce sens, nos représentations sociales et nos multiples identités sont partout et font partie intégrale de notre constitution. La vie au gré des liens d'attachements créés, des normes culturelles véhiculées, des rencontres réalisées façonne et prédétermine les individus à des manières de penser. Ces expériences de vie font émerger des caractéristiques, des potentialités, des mécanismes de défense et des schémas de raisonnement. La vie se dessine et des choix en découlent.

L'être humain doit malgré ce qu'on lui a inculqué pouvoir s'en détacher et en tirer des enseignements. Pour cela, il doit pouvoir se créer ou tendre à se rapprocher des valeurs et des croyances qui le rendent satisfait voir heureux.

Ainsi, grandir dans un environnement où le handicap dans la fratrie existe nécessite de devoir lutter contre les idées préconçues et les discriminations. Il est nécessaire d'apprendre à vivre de manière « différente » au regard et à la hauteur du handicap présent. Construire et se battre fait partie des impondérables. Pour autant, j'y ai appris l'empathie, le « faire avec », « faire à côté de lui ». Pour cela, les valeurs de solidarité et d'entre-aide sont omniprésentes favorisant le développement d'une grande adaptabilité dans toutes circonstances et d'une bienveillance.

Naturellement, la voie de l'éducation spécialisée et donc de l'accompagnement se présente. Ce n'est pas rien de rentrer en formation d'éducatrice spécialisée à vingt ans. En réalité, l'identité de sœur d'un frère porteur de handicap doit évoluer vers une identité professionnelle. L'une ne remplace pas l'autre, mais la complète et cette transformation est indispensable afin d'être dans des postures professionnelles adaptées. Ainsi au terme de ses trois années de formation, de nature curieuse et en recherche de stimulation intellectuelle, j'ai travaillé pendant onze ans en tant qu'éducatrice

spécialisée dans divers champs de l'éducation spécialisée notamment la protection de l'enfance, le handicap et de la justice en France, mais également au travers d'un stage au Canada et de bénévolats à l'île Maurice. Ces nombreuses expériences ont été porteuses de savoirs et de compétences nouvelles consolidées par des formations continues. Ainsi, le travail d'observation, d'écoute puis d'analyse fait partie des pratiques du métier d'éducateur spécialisé. Prendre le temps de rencontrer l'autre et de l'accueillir. Prendre le temps d'être présent psychiquement pour penser, analyser et mettre en lien. Ce cheminement se traduit également par de nombreux échanges en équipe, avec les partenaires et les familles pour essayer de répondre de manière appropriée aux besoins des personnes accompagnées. Ce travail est bien souvent retranscrit par un écrit professionnel, adressé en priorité aux bénéficiaires puis aux instances partenariales (Juges des Enfants, Département, etc.). Pour cela, il a été nécessaire de développer des savoirs sur les écrits ainsi qu'une capacité de synthèse orale et écrite.

Ces trois dernières années dans cette profession ont permis de consolider de nombreuses compétences telles que la conduite d'entretien, la coordination, la conception, l'animation et l'évaluation de projets (stages, groupes de parole, formations).

Le domaine du social est un monde d'adaptation où il est demandé aux travailleurs sociaux d'être prêts à réagir puis à agir. Les missions de l'éducateur spécialisé sont variées et multiples selon le lieu d'intervention. Par exemple, un éducateur qui travaille auprès d'enfants placés dans un foyer n'aura pas les mêmes missions, ni la même place, ni la même fonction qu'un éducateur travaillant auprès d'auteurs (majeurs) de violences conjugales. Et pourtant, le diplôme est le même.

Malheureusement dans de trop nombreuses structures sociales, mettre du sens et penser pour apporter une réponse cohérente au public quel qu'il soit, n'est que secondaire voir oublié. Travailler avec de l'humain ne doit pas être que vocationnel, il demande également prise de recul, réflexion, analyse. Poser sa pensée et sa pratique ne sont pas simples et peuvent rapidement devenir contraignants pour l'équipe et la direction. Mettre du sens en remettant en question notre travail et nos pratiques sont primordiales. Cependant, il est vrai que se questionner et avoir un esprit critique, c'est interroger notre cadre d'intervention, c'est mettre en action ses collègues et sa direction contre leur gré. *« Pourquoi tu te questionnes autant ? Tu es jeune tu as le temps de te poser ses questions. Ici rien ne bouge, tu vas t'essouffler. »*

Les avis de chacun empreints de représentations sociales se sont faits davantage entendre lorsque j'ai accédé à un poste en milieu carcéral à l'âge de vingt-cinq ans. En plus de mon « jeune » âge (encore faudrait-il définir « jeune »), la question du genre est apparue délicate et parfois remise en question. *« Tu as un fort caractère pour une femme ! », « une femme en prison ce n'est pas joli joli,*

c'est un monde d'homme, de mâle alpha ! ». Cette phrase fait directement référence à l'origine de l'objet de recherche. Nous voyons bien ici que l'âge et le genre interrogent, sous fond de légitimité. En ce sens, l'humain attribue des caractéristiques au genre masculin et féminin ce qui influencent nos manières de penser et de se positionner dans le monde.

2) Premières questions et objet d'étude envisagé

Aujourd'hui, grâce aux expériences accumulées et à la maturité acquise, une mise à distance de ces préjugés m'a amené vers une réorientation professionnelle par une reprise d'étude au Cnam directement en master 2 via une V.A.P.P. (Validation des Acquis des Pratiques Professionnelles). Mais les représentations sociales sont toujours présentes et elles bousculent l'identité et les valeurs.

Cette reprise d'études et de changement de métier a été l'occasion de se confronter à la question de la légitimité en rapport à l'âge, au genre et à l'ancienneté. Un collègue m'a dit en septembre 2023 : *« tu es trop jeune, tu es une femme et tu n'as, à mon goût, pas assez d'expérience et d'ancienneté pour former des adultes »*. Cette phrase vient mettre en doute ma légitimité à être formatrice et impacte aussi de manière directe et tranchante mon identité professionnelle et mon identité personnelle. Elle laisse également sous-entendre des rapports sociaux inégalitaires. En ce sens, elle induit donc qu'il faudrait être un homme avec une expérience solide et une ancienneté pour pouvoir prétendre à la légitimité d'être formateur.

De ce fait, il est question dans ce mémoire de recherche d'aborder le sujet, quelque peu épineux dans le contexte actuel et social français, des représentations sociales (et donc en filigrane des stéréotypes liés au genre et des préjugés liés à l'âge). Elles interrogent la place et le positionnement des humains dans la société dans lesquels nous sommes cantonnés et desquels, nous avons du mal à nous extraire. Il n'est nullement ici l'intérêt de faire un plaidoyer féministe, mais au contraire de mettre en avant que le prédéterminisme social, comme le soulignait Émile Durkheim, a une grande place dans la construction des Hommes. Ainsi, les hommes et les femmes sont formatés dès leur conception. Ils sont éduqués de façon différente en fonction de leur sexe, de leur origine et du contexte social dans lequel ils grandissent. Il est intéressant de constater que chaque individu, peu importe son genre, est bloqué et contraint dans ses manières de penser, d'exprimer ses émotions et d'agir. Est-il possible de s'en détacher ? Ce formatage peut générer souffrance, violence, sentiment d'incompréhension, rébellion entravant grandement l'épanouissement de l'être humain. Paradoxalement, les représentations sociales, la catégorisation, les stéréotypes ou encore les préjugés sont des termes et des notions indissociables du fonctionnement cognitif humain. En résumé, il est humain d'avoir des représentations sociales pour exister, pour appartenir au monde des humains et être affilié à des groupes d'appartenance. Il est « normal » d'avoir des idées, des manières de penser et de

fonctionner. Cependant, les représentations sociales ne sont pas que destinées à autrui, elles nous concernent directement. Elles nous amènent à nous formater, nous freiner, nous enfermer et nous contraindre. En somme, nos actions sont prédéterminées par les autres, mais surtout par nous-mêmes. Nous en subissons c'est un fait, mais surtout nous nous en infligeons.

3) Problématique : l'influence des représentations sociales vécues sur l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière

Au fur et à mesure de mon cheminement, il a été question de me distancer de mon objet de recherche. Pour cela, j'ai dû quitter ma posture d'actrice pour progressivement arriver à une posture d'apprentie-chercheuse. En effet, il a été nécessaire que je prenne de la distance par ce qui m'impactait directement. Pour cela, j'ai dû interroger mes propres représentations sociales et mon identité professionnelle en transition pour ouvrir vers une question destinée à la recherche afin de problématiser le sujet.

Cette contextualisation permet de s'intéresser au métier de formateur et de formatrice et notamment au début de leur carrière (moins de cinq ans d'expérience). Il est question de comprendre en quoi les représentations sociales vécues influencent leurs identités professionnelles. En effet, lors d'une évolution professionnelle, lors d'un changement de poste, d'une reconversion, l'individu se retrouve dans une phase de transition où il peut apparaître des incertitudes, des tensions et des ruptures. La nouveauté, l'apprentissage et la découverte sont stimulants, mais ils déstabilisent et fragilisent. C'est une phase instable où les certitudes sont ébranlées et tous les sens sont en éveil. Une forme de vulnérabilité peut être observée accroissant la sensibilité face aux représentations sociales et plus précisément aux préjugés. Les différentes identités (personnelle, sociale, professionnelle, etc.) en sont bousculées. Tous ces processus en jeu bouleversent l'homéostasie des individus qui se retrouvent dans cette phase. Un réajustement se fait. Le métier de formateur n'échappe donc pas à tout ce processus de changement. J'ai fait le choix dans ce mémoire de ne pas approfondir la notion de transition professionnelle.

Ainsi, la question de recherche est :

En quoi les représentations sociales vécues influencent l'identité des formateurs

et des formatrices en début de carrière ?

Dans cette recherche, l'enjeu va être de comprendre puis d'analyser l'influence des représentations sociales vécues des formateurs et formatrices sur leur identité. Ainsi, nous avons fait le choix d'élargir la sous-population à des professionnels de domaines différents (social, santé, environnement, sécurité, etc.), et de nous centrer sur leur début de leur carrière, soit cinq ans d'ancienneté maximum.

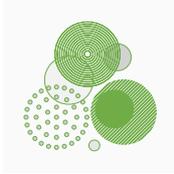
Le terme « influence » a été choisi sciemment. Le terme « impact » a été écarté, car il semble faire référence à une transformation à la suite d'un choc alors que le terme « influence » est davantage en lien avec une dynamique de modification, mais surtout de transformation.

Ainsi, une première hypothèse peut être émise. **Un formateur ou une formatrice est confronté à des stéréotypes de genre. Ainsi, les représentations sociales ne seraient pas les mêmes en fonction du genre du professionnel.**

Une seconde hypothèse peut être émise. **Un formateur ou une formatrice vit des préjugés et des propos discriminants en fonction de son âge. Ainsi, l'âge du professionnel pourrait avoir un impact sur les représentations sociales qu'il va subir.**

Ainsi ces deux hypothèses interrogent l'influence des représentations sociales sur la construction identitaire professionnelle des formateurs et des formatrices.

En somme, nous pensons que l'identité du formateur ou de la formatrice va être influencée en fonction des stéréotypes de genre ou de préjugés en fonction de leur âge vécus. En laissant la parole à ce groupe professionnel, nous espérons pouvoir favoriser l'émergence de leurs vécus et de leurs ressentis quant aux représentations sociales vécues et en évaluer l'influence sur identité.



Partie 2 – Cadre conceptuel : représentations sociales et identité professionnelle des formateurs et formatrices : quelles approches théoriques ?

Cette partie présente deux notions indispensables pour le bon déroulé et la bonne compréhension de ce mémoire.

Dans un premier temps, l'enjeu est de balayer le concept large des représentations sociales, puis de manière plus fine les préjugés et les stéréotypes de genre dans le domaine de la psychologie sociale.

Dans un second temps, l'enjeu est d'explorer la notion au sens large de l'identité, puis de manière plus resserrée celle de l'identité professionnelle et plus précisément, la construction de l'identité professionnelle des formateurs/formatrices dans le champ disciplinaire des sciences de l'éducation.

Enfin dans un troisième temps, l'enjeu va être de croiser les deux notions au travers de leur cadre conceptuel propre.

1) Les représentations sociales

Extrait de l'entretien avec Maria : « À quoi je pense ? Ben je pense que les représentations sociales se sont des choses qui arrivent parfois même malgré nous, en fait, qui sont parfois conscientes, parfois pas conscientes. Je pense qu'on a tous des représentations de certaines situations, de certaines choses. »

Extrait de l'entretien avec Nikos : « Donc nos préjugés sont tous en fonction de nos expériences, notre éducation, etc., etc., notre sexe, notre âge, tout ça est à prendre en compte ».

1.1 Historiquement

Dans la recherche scientifique, le concept est étudié dans les sciences sociales (en sociologie et anthropologie) et majoritairement en psychologie sociale. Ces études ont permis l'utilisation des concepts dans de nombreuses disciplines comme la linguistique et la santé.

Nous allons tenter de faire une rapide revue littéraire de cette notion au travers des avancées de la recherche de manière chronologique. La liste des auteurs présentés n'est pas exhaustive. Nous avons sélectionné les auteurs qui nous semblent les plus pertinents dans le cadre de notre recherche.

Un des précurseurs sur la notion des représentations sociales est le sociologue français **Émile Durkheim** (1898) qui aborde les représentations sociales autour d'une pensée collective/sociale avant d'être une pensée individuelle. Le social prime donc sur l'individuel ainsi il crée la notion de « représentation collective ». En effet, la société oblige l'individu à avoir une pensée collective concernant un sujet et un objet. Ainsi les représentations sociales sont nécessaires et indispensables à l'être humain pour fonctionner et exister. Elles font partie intégrante de l'individu et de son fonctionnement. Il est naturel d'en avoir, mais il est rare de s'en rendre compte. En effet, elles sont intégrées à nos valeurs, nos croyances, nos systèmes de pensées, et ce, depuis notre conception. Les analyser et les définir sont complexes car même si les chercheurs et auteurs doivent faire preuve d'objectivité, ils sont traversés par leurs propres représentations sociales qui sont alors un des biais à leur démarche de recherche. Aussi, il est indispensable de garder en tête que la notion de représentations sociales même si elle est ancienne et mondiale dépend grandement du contexte historique, culturel et social des individus.

Les représentations sociales ont par la suite été observées, analysées et théorisées dans le champ de la psychologie sociale.

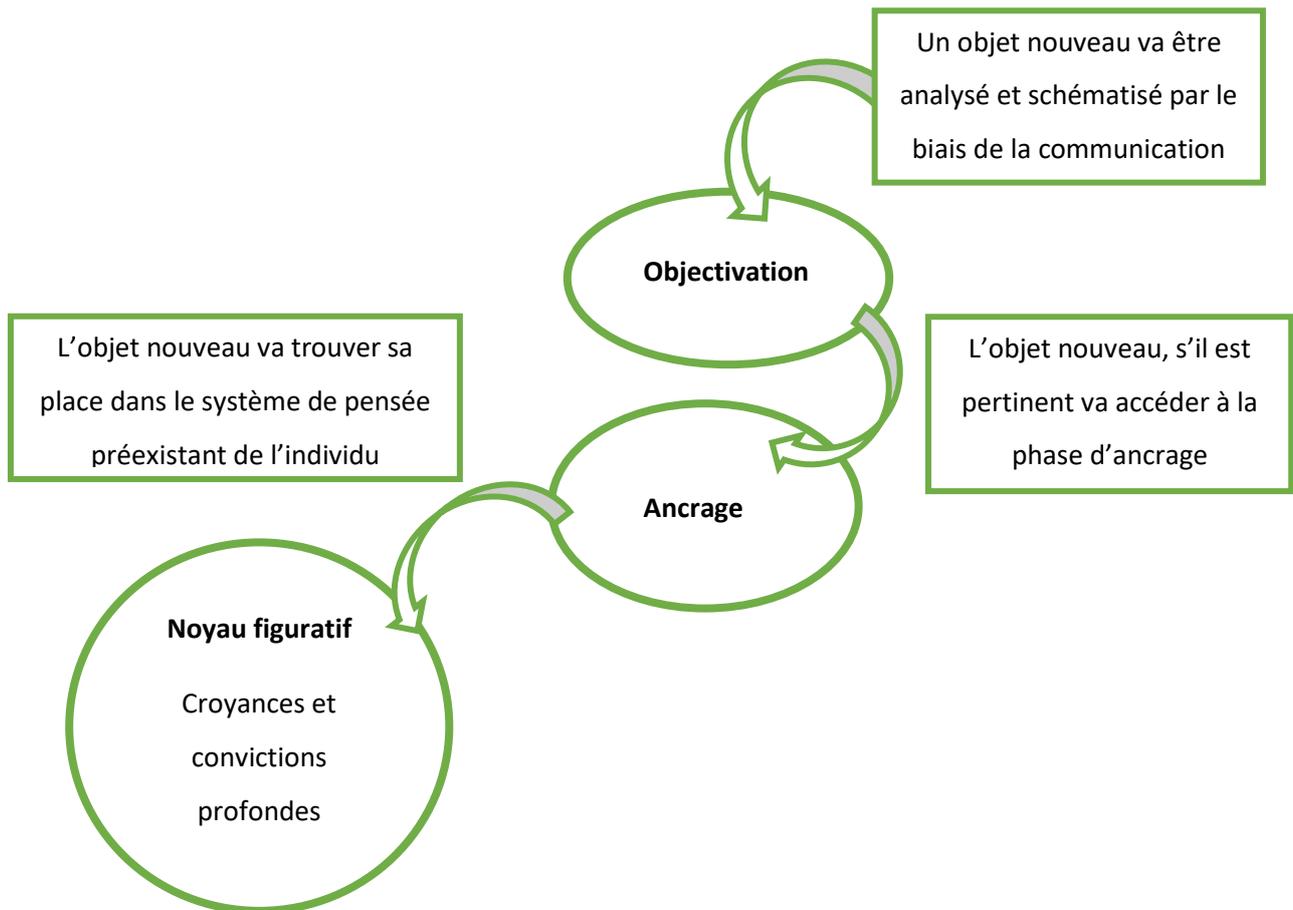
Le pionnier en psychologie sociale est **Serge Moscovici** (1925-1974), il propose une approche fondatrice appelée « sociogénétique » (1961), avec les notions clés d'objectivation, d'ancrage et de noyau figuratif. Selon Moscovici (1961), les représentations sociales ont comme fonction d'organiser les conduites des individus et de diriger leurs communications. Les représentations sociales sont donc les produits des individus appartenant à des groupes qui constituent la société et non l'inverse. Il décrit « le noyau figuratif » comme la base stable autour duquel se construisent les représentations sociales.

Les psychologues sociaux français **Pascal Moliner** et **Christian Guimelli** décryptent l'objectivation et l'ancrage de Moscovici.

« L'objectivation renvoie à la façon dont l'objet nouveau va, par le biais des communications à son propos, être rapidement simplifié, imagé et schématisé [...] L'ancrage complète le processus d'objectivation. Il rend compte de la façon dont l'objet nouveau va trouver sa place dans le système de pensée préexistant des individus et des groupes ». (2015 p.23 et 24).

Ces deux concepts démontrent bien que les représentations sociales sont en constante mouvance. De nouveaux éléments, objets et sujets apparaissent aux individus qu'ils doivent analyser (phase d'objectivation) et catégoriser pour les intégrer ou pas (phase d'ancrage) dans le noyau figuratif. L'individu est un acteur qui interagit avec les autres influençant directement ses manières de penser et donc d'agir. Ces représentations sociales déjà ancrées se voient constamment être alimentées par de la nouveauté qui doit être traitée.

Figure 1 : Schéma synthétique des représentations sociales d'après Moscovici



Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 20 février 2023.

Les travaux de Serge Moscovici ont été repris par **Denise Jodelet** qui est une psychologue sociale. Elle a réuni l'anthropologie et la psychologie sociale autour de cette notion.

Selon Jodelet :

« Une représentation sociale est une forme de connaissance, dite de sens commun, socialement élaborée et partagée, constituée à partir des expériences, des informations, des savoirs, des modèles de pensée. Elle a une visée pratique d'organisation, de compréhension

et d'orientation des conduites. Ces représentations sont produites par des individus et portent la marque de leur milieu d'appartenance. Elles agissent comme des grilles de lecture et des guides d'action ». (2003 p. 53).

Elle axe ses recherches sur sa capacité d'acceptation et de considération de l'humain, de leur unicité et de leurs différences.

En résumé, les individus appartenant à différents groupes sociaux sont soumis à des éléments cognitifs prédéterminés : historiques, sociaux, culturels, symboliques, etc., qui structurent leur système central de représentations sociales. C'est le noyau, la base, le socle, ce qui fait que cette structure est stable. C'est la base commune, le langage commun ainsi que les représentations sociales sont partagés par le groupe. Alors, les individus d'un même groupe partagent un même système de référence leur permettant de s'identifier entre eux et de se différencier des autres groupes préexistants.

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes appuyés sur les travaux du psychologue social français **Jean Claude Abric** (1941-2012) et notamment sur « la théorie du noyau central » (1994).

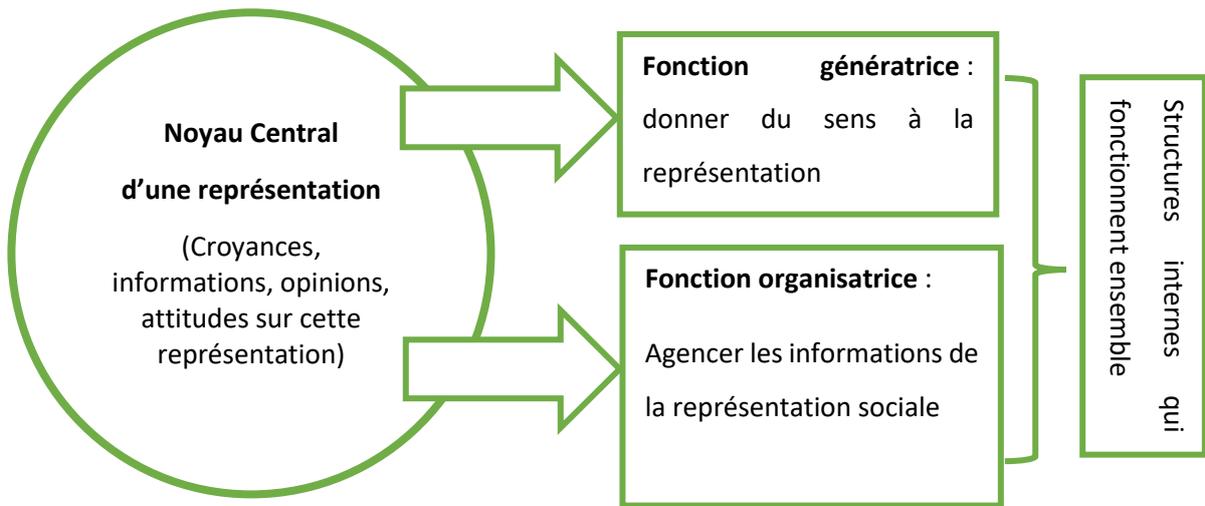
L'approche structurale d'Abric vient démontrer l'interaction entre le fonctionnement individuel et les contextes sociaux dans lesquels évolue l'homme. Il élabore les notions des « systèmes périphériques » qui gravitent autour du « noyau central » de la représentation sociale étudiée sans en intégrer directement le noyau central.

Selon Abric, les représentations sociales sont :

« un ensemble d'informations, de croyances, d'opinions et d'attitudes à propos d'un objet donné. [...] Nous appelons élément central tout élément qui joue un rôle privilégié dans la représentation en ce sens que les autres éléments en dépendent directement, car c'est par rapport à lui que se définissent leur poids et leur valeur pour le sujet ». (1994, p. 19).

Ces structures internes des représentations ont deux fonctions principales, « une fonction génératrice de sens » et « une fonction organisatrice » (Ibid). Elles fonctionnent ensemble, l'une donne un sens aux représentations sociales du noyau central et l'autre les agence.

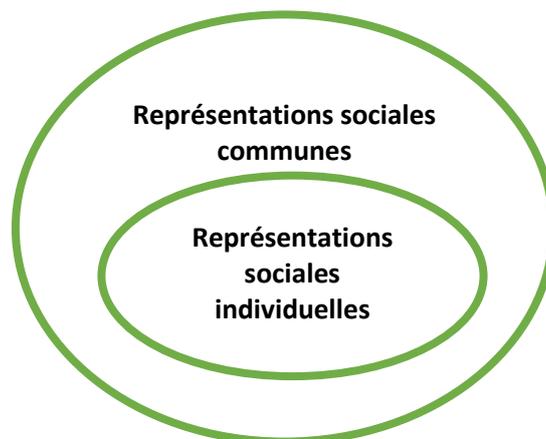
Figure 2 : Schéma synthétique des représentations sociales d'après Abric



Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 20 février 2023.

Seulement, comme nous l'avons vu précédemment, les liens sociaux amènent constamment l'individu à être bousculé par la nouveauté, la découverte, l'apprentissage, le quotidien, etc. C'est ainsi qu'apparaissent les systèmes périphériques (plus souples qui émergent de la pensée individuelle liée aux pratiques et aux interactions). Ils gravitent autour du noyau central et permettent ainsi l'individualisation de la parole. En somme, les représentations sociales influencent directement les représentations individuelles des acteurs.

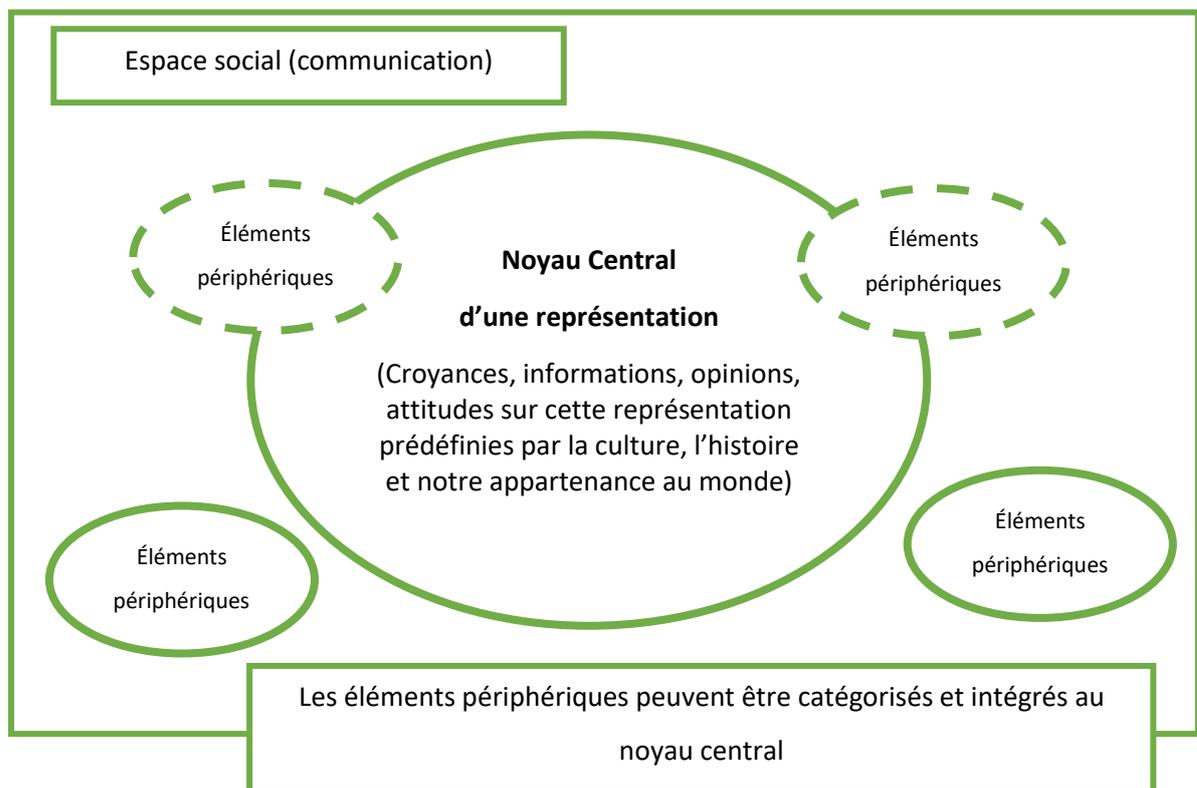
Figure 3 : Schéma synthétique des représentations sociales d'après Abric



Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 20 février 2023.

Les systèmes périphériques (plus flexibles) gravitent autour du noyau central (stable). Ainsi les différents membres d'un même groupe peuvent s'exprimer individuellement tout en protégeant les bases prédéterminées du noyau central. Autrement dit, les systèmes périphériques permettent aux individus de s'adapter au monde qui les entoure tout en se référant à une pensée des représentations communes qui les lie (noyau central). Pour conclure, nous pouvons aborder ici le système de catégorisation qui, selon Abric (1994, p. 19), permet d'élaborer, de maintenir les représentations sociales dans des catégories tout en leur permettant d'évoluer au cours du temps. Une catégorisation est un gain de temps cognitif, car les représentations sont traitées, ordonnées et classées dans des catégories rapidement. Les catégorisations sociales nous intéressent particulièrement dans ce mémoire.

Figure 4 : Schéma synthétique du noyau central et des éléments périphériques d'après Abric



Légendes :

-  Éléments périphériques qui s'intègrent au noyau central
-  Éléments périphériques qui s'éloignent du noyau central

Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 20 février 2023.

Pour compléter les recherches de J.C. Abric, le psychologue **Henri Tajfel** (1919-1982) crée « la théorie de l'identité sociale » en 1972 qui regroupe trois processus, les catégorisations sociales, l'autoévaluation et les comparaisons sociales intergroupes, autrement dit les préjugés. La théorie de l'identité sociale est perçue comme une théorie du changement.

Selon Tajfel, les catégorisations sociales sont :

« Des processus psychologiques qui tendent à ordonner l'environnement en termes de catégories : groupes de personnes, d'objets, d'événements en tant qu'ils sont soit semblables, soit équivalents les uns aux autres pour l'action, les intentions ou les attitudes d'un sujet ». (1972 p. 272).

Ainsi, un groupe va pouvoir s'autoévaluer d'après les représentations sociales de son groupe d'appartenance, mais va également porter des jugements négatifs (préjugés) et adopter des attitudes hostiles à l'encontre des individus des autres groupes.

En somme, l'identité sociale d'un individu est basée sur les croyances et connaissances que son groupe d'appartenance a préalablement organisées en catégorisation sociale et va donc, par principe, rejeter celles des autres groupes.

Gustavo-Nicolas Fischer (1941-...), qui est également un psychologue social, a travaillé principalement sur la notion de préjugés qu'il définit comme une :

« Attitude de l'individu comportant une dimension évaluative, souvent négative, à l'égard de types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale. C'est donc une disposition acquise dont le but est d'établir une différenciation sociale. D'une façon sommaire, on peut dire que le préjugé est une discrimination mentale qui peut déboucher sur une discrimination comportementale ». (2020, p.170).

En somme, la catégorisation sociale passe par les préjugés. Pour bien différencier l'autre qui n'a pas les mêmes représentations sociales que moi, je vais avoir des préjugés négatifs à son égard, je vais le catégoriser comme autre et avoir des attitudes négatives. Par exemple : « c'est nul ce qu'il dit ! Il n'y connaît rien ».

En résumé, nous pouvons synthétiser ces travaux au travers d'une définition générale de **Christian Guimelli** :

« Les représentations sociales constituent une modalité particulière de la connaissance, généralement qualifiée de « connaissance de sens commun », dont la spécificité réside dans le caractère social des processus qui les produisent. Elles recouvrent donc l'ensemble des

croyances, des connaissances et des opinions qui sont produites et partagées par les individus d'un même groupe, à l'égard d'un objet social donné. C'est d'ailleurs en ce sens que l'on parle aussi, pour les définir, de « théories naïves » faisant référence en cela à des constructions plus ou moins élaborées, mais qui s'opposent à celles de l'expert ou du scientifique. Ce dernier point est fondamental. Car c'est en cela que les représentations sociales constituent un lieu privilégié où s'exprime la pensée sociale. » (1999, P.63).

Pour ainsi dire, les représentations sociales sont avant tout des constructions collectives. Au cours de nos vies, nous avons différents groupes d'appartenance en même temps (amical, familial, professionnel, culturel, etc.) dans lesquels, nous partageons des croyances, des attitudes, des opinions, des savoirs, etc. envers une représentation sociale donnée. L'individu personnalise sa pensée en lui donnant du sens puis l'organise et la catégorise dans la représentation sociale sur l'objet donnée s'il estime qu'elle correspond aux valeurs du groupe d'appartenance.

1.2 Le genre dans les représentations sociales

Les représentations sociales sont donc inhérentes au fonctionnement d'un être humain. Nous naissons avec des représentations sociales, une sorte d'héritage. Dans le monde entier, les enfants sont élevés, éduqués de manière différente en fonction de leur sexe, ce qu'**Anne Dafflon Nouvelle** (2006) a appelé « une socialisation différenciée ». Il est vrai que depuis quelques années, les mentalités évoluent concernant l'éducation des enfants, mais certains schémas comportementaux se répètent malgré une prise de conscience de nos sociétés occidentales sur les traces néfastes (violences diverses, mal-être, maladies psychiques, etc.) à l'âge adulte, faisant perdurer les disparités hommes-femmes.

Ainsi, il est facile de constater les différences de réponses des adultes face à une même situation rencontrée par une petite fille ou un petit garçon. Par exemple, une petite fille ne sera pas considérée de la même manière qu'un petit garçon lorsqu'ils tombent. En caricaturant grossièrement, le genre humain aura tendance à surprotéger la petite fille en l'aidant à se relever, lui demandant si elle va bien et en lui faisant un bisou réparateur « ça va aller ma chérie, tu t'es fait bobo, mais tu vas vite guérir ! ». Un petit garçon du même âge dans la même situation sera prié de se relever et de ne surtout pas pleurer « ce n'est rien, tu n'as pas mal, les garçons, ça ne pleure pas ! ». Ces réponses d'adultes conditionnent les enfants et les catégorisent. La petite fille assimilera la chute à de la douleur, mais à un réconfort immédiat, le petit garçon l'assimile à un échec et annule tout ressenti de douleur et d'émotion. Comme si les petits garçons devaient tomber sans avoir mal et se relever (des machines) et comme si les petites filles étaient des êtres fragiles (des fleurs). Des nombreux d'autres exemples peuvent être explicités notamment autour d'attributs que l'on accepte

socialement plus ou moins en fonction du sexe de l'enfant : la colère, la brutalité, les limites de l'interdit pour les garçons et la sensibilité, le respect, et l'esthétique pour les filles. Leur noyau central et les éléments périphériques sont ainsi déjà très différents, ils ne se réfèrent pas aux mêmes éléments.

Même si le monde évolue et que les disparités tendent à être effacées au niveau micro/individuel (écoles mixtes, sport accessible pour les deux sexes), au niveau méso et macro/monde dans lequel on vit et notamment le monde du commerce, des médias, les évolutions sont quasi nulles et restent très sexuées. Par exemple, dans les magasins les rayons sont prédéfinis selon le sexe : le rose et les poupées (ou jouets domestiques) pour les filles, le bleu, le noir et les voitures (ou jeux dits violents) pour les garçons. Il en est de même pour les vêtements malgré des efforts sur de nouvelles couleurs « neutres » comme le vert, le jaune et le gris qui sont unisexes.

Ces constats permettent de mieux comprendre comment fonctionnent les représentations sociales. Elles sont prédéfinies en attribuant tel ou tel qualificatif selon le sexe, elle catégorise et créer des stéréotypes de genre. L'autre sexe est donc exclu, car il n'appartient pas à son groupe de référence : il n'a pas les mêmes repères, les mêmes croyances, ni les mêmes bases dans son noyau central. Selon le Larousse, le stéréotype est une « expression ou opinion toute faite, sans aucune originalité, cliché » qui vient du mot stéréotypie qui veut dire : « répétition d'une attitude, d'un geste, d'un acte ou d'une parole, sans but intelligible ». Par exemple : « arrête de pleurer comme une fillette » propos attribué à un enfant ou encore « tu es un garçon manqué » destiné à une enfant.

Qu'en est-il des mots sexe et genre ? Dans le monde des enfants, il est coutumier d'utiliser le mot sexe pour les définir. Ils sont effectivement dans une construction sexuée. Cependant dans le monde adulte, il est mal venu d'utiliser ce terme pour définir une personne, mais plus conventionnel d'utiliser le terme genre.

D'après la fiche de lecture de **Fraïsse d'Olimpio** (2007) du livre d'Anne Dafflon Nouvelle (2006), « le sexe d'une personne renvoie à des composantes biologiques, le terme de genre désigne la dimension sociale des rôles associés aux individus de sexe féminin et masculin ».

Le genre est donc prédéterminé par la société en attribuant des caractéristiques à chacun des deux sexes : des rôles, des fonctions et des tâches créant ainsi les stéréotypes de genre. Il faut ici resituer les propos dans le cadre de nos sociétés occidentales et plus précisément françaises.

En somme, il est humain d'avoir des représentations sociales. Il est humain de catégoriser et de discriminer les autres membres. Lorsqu'une représentation sociale existe, elle catégorise (les hommes et les femmes), elle fait naître des stéréotypes de genre (telle tâche, telle caractéristique

pour tel sexe), des préjugés et attitudes (« j'aime bien » ou « je n'aime pas ») et de la discrimination (« tu es nulle », « tu es trop jeune pour faire ceci », « tu n'es qu'un homme...tu n'es qu'une femme »).

Pour conclure, il est intéressant de regarder les quatre fonctions des représentations sociales selon **Jean Luc Rio** (2016, vidéo YouTube) qui résume de manière cohérente cette partie :

- les fonctions de « savoir » qui permettent à la personne de mettre des mots sur le monde qui l'entoure,
- les fonctions « identitaire » en rapport avec son identité personnelle et la préservation de son groupe d'appartenance,
- les fonctions « d'orientation » qui dirigent les comportements et les attitudes,
- les fonctions « justificatrice » qui permettent aux individus d'affirmer et de justifier leurs positionnements, leurs idées et attitudes.

Ces quatre fonctions nécessitent une prise de recul de chaque individu sur ses représentations sociales. Il faut déjà en prendre conscience (« le savoir ») pour comprendre qu'elles font partie de notre identité (« identitaire »), qu'elles dirigent nos comportements (« d'orientation ») et nous permettent de nous positionner et nous justifier (« justificatrice »).

1.3 L'âge, le genre, le domaine professionnel dans les représentations sociales

Le genre intervient directement dans les représentations sociales et s'accompagne de la notion d'âge. En effet, les enfants se développent dans un contexte donné, avec des adultes référent (famille, entourage, école, activités extérieures) et s'imprègnent des idées, pensées et comportements de ces derniers. Un enfant de dix ans en France et un enfant de dix ans aux Philippines n'auront donc pas les mêmes codes, valeurs, héritages, ni les mêmes représentations sociales liées au genre.

Dans son ouvrage, **Jean Guichard**, met en avant les travaux de Bandura :

« deux processus sont fondamentaux dans la formation d'une identité de genre : les renforcements différentiels en fonction du genre, d'une part, et les apprentissages par observation de modèles du même genre, d'autre part ». (2007 p.218).

Ainsi, nous comprenons que dans les différents stades de développement de l'enfant développés par **Jean Piaget (1890-1980)** en 1972, l'enfant doit rejeter l'autre sexe pour en comprendre la différenciation. Pour cela, il observe les figures autour de lui et reproduit. Puis progressivement, il va intégrer des notions et des différences entre sexe dans de multiples domaines et notamment dans celui du monde professionnel.

À nouveau Jean Guichard écrit ;

« Selon Gottfredson, dès l'enfance, les jeunes différencient les professions (et, par extension, les formations) selon une dimension de genre (masculin-féminin). Ils formulent des préférences congruentes avec leur propre genre et refusent de considérer les options qu'ils jugent bonnes pour l'autre. Cette première dimension est fermement établie dès l'âge de 5 ou 6 ans. À partir de 10-11 ans, les préadolescents prennent en compte une seconde dimension : le prestige ». (2007 p.69).

Linda Gottfredson (1947-...) est une sociologue et psychologue américaine qui a créé en 1981 « la carte cognitive des professions ». Dans ce concept, elle classe les métiers en fonction du prestige. Ainsi, le métier de charpentier est peu prestigieux et très masculin (requière la force physique), le métier de coiffeuse est également peu prestigieux et très féminin (rapport à l'esthétisme) alors que médecin est un haut niveau de prestige et unisexe. Ces représentations sont répertoriées dans une « carte cognitive » qui permet une vision commune des individus vers les professions. Chaque métier a un niveau de prestige plus ou moins élevé et genré.

Dès leur jeune âge, les enfants se projettent dans des métiers bien précis et genrés : les petites filles veulent être coiffeuses, institutrice, hôtesse de l'air ou « nounou » (métiers peu prestigieux) et les petits garçons veulent être pilotes, médecins, policiers ou sportifs (métiers prestigieux). Ces projections renvoient bien aux représentations sociales et collectives de la place de l'homme et de la femme dans la société.

Il semble cependant important de noter que les attributs genrés non pas que des points négatifs, ils permettent tout de même aux individus de se repérer dans une société donnée. Tout comme les représentations sociales qui sont discriminantes envers les autres groupes, mais rassurantes et structurantes pour les individus du même groupe. Il y a une vraie ambivalence et complexité à exister et s'affirmer en fonction de ses propres choix qui sont sans cesse remis en question et bouleversés par les membres de notre groupe. Mais, l'individu a plusieurs groupes de références en fonction de son contexte de vie, de son milieu professionnel, de ses activités extérieures, etc.

La première partie conceptuelle sur les représentations sociales s'achève. Nous avons vu par étape les théories concernant les constructions et l'existence des représentations sociales, puis la question du genre a été abordée ainsi que la question de l'âge et du monde professionnel dans les représentations sociales.

Nous allons maintenant passer à la partie conceptuelle sur les identités des formateurs et des formatrices.

2) Identité professionnelle des formateurs et des formatrices

Extrait de l'entretien avec Maria : « *ça dépend vraiment des expériences, du vécu, de la formation, de notre personnalité* ».

Extrait de l'entretien avec Nel : « *j'ai construit [...] petit à petit par pointillés tout au long de ma vie professionnelle* ».

Pour comprendre le concept d'identité professionnelle et plus précisément celle des formateurs et des formatrices, il faut élargir la notion et aborder celle de l'identité au sens large pour ensuite resserrer. C'est ainsi que dans un premier temps, nous allons évoquer les identités, dans un second temps l'identité professionnelle et dans un troisième temps, l'identité professionnelle des formateurs et des formatrices.

Tout comme les représentations sociales, le concept d'identité apparaît toujours aux dépens d'autrui. Il se construit et se transforme au gré des rencontres et des milieux. Ainsi, la personne a de multiples identités.

2.1 Les identités au sens large

Une identité se construit toujours entre la personne « je » et autrui dans un contexte donné et une temporalité plus ou moins longue. Il peut y avoir donc plusieurs identités. L'étymologie du mot identité « *vient du latin classique, idem, le même* »¹. L'être humain est par définition entouré d'humains et donc interagit constamment avec le monde social qui l'entoure. Nos choix, même s'ils peuvent être décidés et affirmés, ne sont pris que dans le cadre d'un contexte social donné et prédéfini (culturel, historique, etc.). Nos décisions ne sont pas indissociables du monde dans lequel on vit au contraire elles en sont toujours impactées. Selon **Kaddouri M., Wittorski R. et al., :**

« La construction de l'identité est une dynamique où interagissent de nombreuses identités qui forment autant de représentations sociales. Le « je » (sphère subjective, logique personnelle) entre en interaction et en tension avec le « Nous » (sphère intersubjective, logique formative et logique professionnelle), le « Je » et le « Nous » étant situés et traversés par un arrière-fond de normes et d'idéologies (sphère transsubjective, logiques normatives et logique socio-politique) ». (2010, p.54)

Ainsi, la notion d'identité est en mouvance constante, car elle est faite de liens sociaux qui sont eux-mêmes fluctuants. En somme comme le théorise **Kadourri** (2019, p.67), l'identité est « une dynamique identitaire ». « Nous désignons par « dynamiques identitaires » une totalité complexe,

¹ Dictionnaire du Petit Larousse

jamais stabilisée puisque soumises de façon permanente à un travail de remaniement et de reconstruction de soi ».

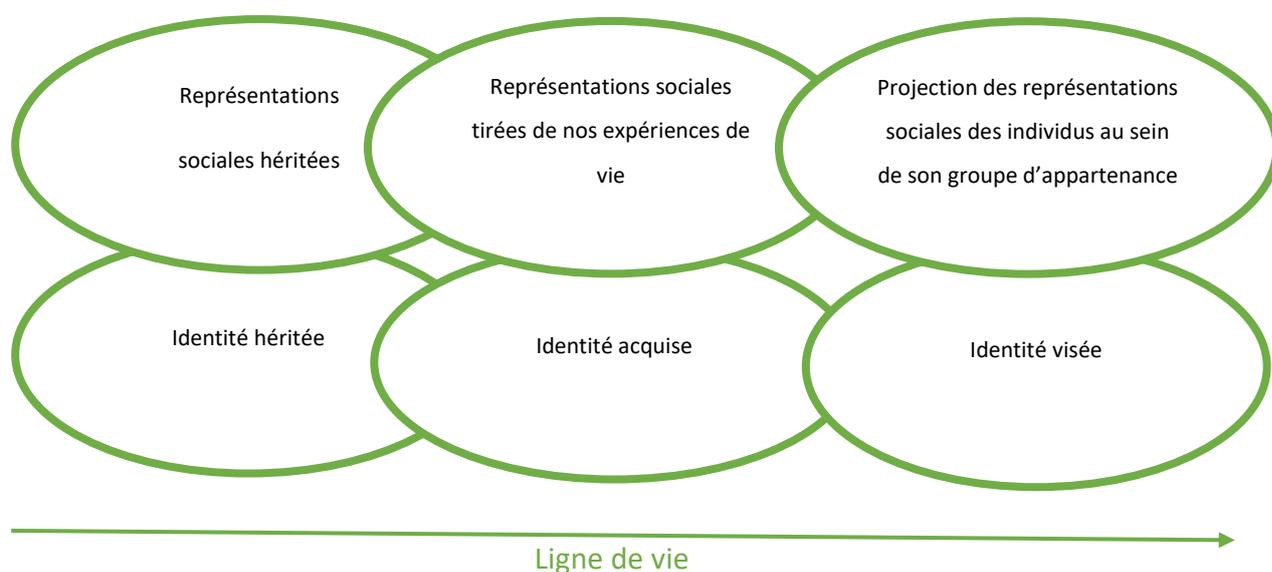
Kaddouri aborde trois notions de l'identité (2019 p.67) : « héritées, acquises ou visées » qui sont à la fois distinctes, mais inextricables. Elles sont imbriquées les unes dans les autres et sont ainsi sujettes à des conflits et des rapprochements rendant cette notion complexe.

« L'identité héritée » peut être définie comme une identité qui s'est construite indépendamment de la personne : c'est un héritage, une appartenance à un pays, à un groupe social donné. Cette forme d'identité peut être mise en lien avec l'identité individuelle et sociale. Elle définit qui est l'individu de manière formelle avec une carte identité ou un passeport (le nom, le prénom, la date et le lieu de naissance, etc.) et attribue un numéro d'identité à l'individu. Dans nos sociétés occidentales, l'identité attribue une reconnaissance, une existence à la personne dans un contexte précis. Mais cette identité donnée et inscrite à un moment « T », bouge, évolue, change notamment avec la seconde identité : « l'identité acquise ». C'est celle que la personne s'est fabriquée par le biais de ses relations, ses expériences personnelles, professionnelles, amicales, etc. générant des transformations et des évolutions. « L'identité héritée » est toujours en filigrane de cette identité, car elle ne peut pas être effacée, elle est ancrée dans le fonctionnement et la construction identitaire de la personne.

Puis, il y a « l'identité visée » qui pourrait être comprise comme la façon dont chaque humain questionne son futur, ses désirs, mais aussi de la manière dont il souhaite être perçu par l'autre. La question des moyens ici est centrale. Comment la personne va-t-elle faire ? Par quels moyens ? Elle est maîtresse de son destin, et laisse son imaginaire s'exprimer.

La construction de ces trois identités peut faire écho à la construction des représentations sociales, et ce, dès la naissance des individus. En effet, comme défini plus haut les représentations sociales sont constituées de nos héritages comme l'identité héritée, de nos expériences de vie et de nos rencontres comme l'identité acquise puis de ses projections dans son groupe d'appartenance comme l'identité visée.

Figure 5 : Schéma synthétique des deux notions : les représentations sociales et les identités



Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 28 mai 2023.

2.2 L'identité professionnelle

L'identité professionnelle est une identité correspondant à l'image et aux actions de la personne dans son milieu professionnel. Comme le stipule **Félix Gentily** :

« L'identité professionnelle est avant tout une identité sociale ancrée dans une profession. Elle est le produit d'une incorporation de savoirs professionnels. Elle constitue donc une socialisation secondaire ». (2005, p.17)

Secondaire, car elle appartient à l'identité générale de la personne, c'est comme une sous-partie. Tout comme les autres identités, elle bouge, se transforme et évolue au gré des lieux, interactions et milieux professionnels.

Selon Patrick Gravé :

« L'identité professionnelle est conçue comme le produit de socialisations successives. Mais comment rendre compte de ces socialisations successives ? La perspective sociobiographique implique de pouvoir articuler trois dimensions temporelles :

- les maillages successifs d'appartenance sociale et professionnelle (ou encore l'identité héritée),

- les représentations présentes du rôle professionnel, tel qu'il est investi par les acteurs (l'identité professionnelle présente),

- les perceptions de l'avenir (l'identité visée) ». (2002 p.18)

Cette définition rappelle celle précédemment citée avec « les dynamiques identitaires » de Kaddouri et un fort lien peut être fait avec la construction des représentations sociales vue au chapitre précédent.

L'identité peut être abordée également par un autre prisme, comme le démontrent **Anne-Marie Frau et Sterenn Picouleau** :

« selon Albert et Alij, 2003, trois facteurs de l'identité professionnelle peuvent être identifiés : l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe, et l'identité par l'appartenance à une entreprise ». (2010, p.77-78)

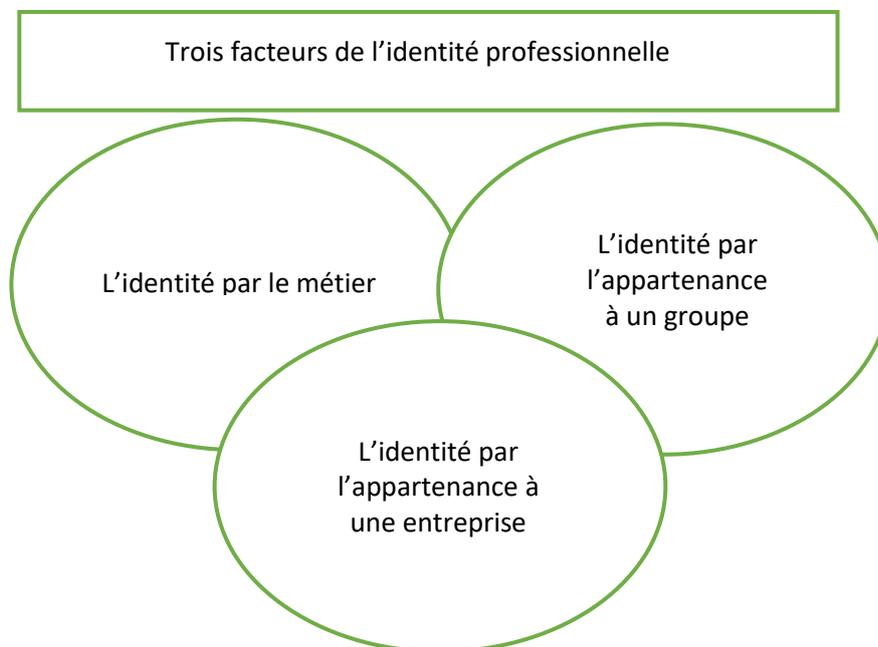
L'identité par le métier peut être perçue comme les attributs de la profession exercée prédéfinis par la société. Ce qui fait que la personne construit son identité professionnelle et qu'elle adhère aux attributs de la profession (de manière historique et collective), mais qu'elle y ajoute son individualité, par l'apport de ses compétences acquises, de ses savoirs, de son expérience de vie, etc.

L'identité par l'appartenance à un groupe peut être définie comme cité plus haut. En effet, un individu appartient à plusieurs groupes dans la vie quotidienne et il en est de même dans la vie professionnelle. Le lieu de travail est un lieu de socialisation, d'identification et de différenciation. Dans son entrée dans un nouveau travail, l'individu va devoir observer, pour s'approprier les normes, croyances et coutumes de cet espace inconnu. Il va devoir entrer en relation avec les autres, et surtout appartenir à des groupes au sein de cet emploi.

L'identité par l'appartenance à une entreprise est celle qui vient en complément de la précédente. Une fois les groupes d'appartenance au travail réalisés, il est nécessaire que l'individu participe à l'identité de l'entreprise en acceptant ces valeurs, son jargon, ses principes et objectifs.

Ces trois facteurs s'entrecroisent et se réunissent.

Figure 6 : Schéma synthétique des trois facteurs de l'identité professionnelle



Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 20 février 2023.

2.3 L'identité professionnelle des formateurs et des formatrices

Le métier de formateurs et de formatrices a une histoire. Ce métier n'a de cesse d'évoluer.

Historiquement à partir de 1972, d'après P. Gravé (2002), les formateurs étaient d'abord appelés instructeurs. Ils devaient simplement transmettre leurs savoirs aux salariés et futurs professionnels. Puis, au fil du temps, ils sont appelés bénévoles ou militants et sont le plus souvent éducateurs dans l'éducation populaire. Ainsi, ils dispensent des formations à des adultes. À partir de 1971, la loi Delors fonde le système de formation continue permettant ainsi aux salariés de se former en parallèle de leur emploi et oblige les employeurs à participer à des plans de formations pour ses salariés. Ainsi depuis cinquante-deux ans, la formation des adultes est ancrée et institutionnalisée.

De nos jours, il est difficile de présenter un prototype standard d'un formateur tant il y a de milieux professionnels divers (sciences de l'éducation et de la formation, bâtiment, informatique...) et de différents statuts (indépendant, entrepreneur salarié, salarié...).

Faut-il avoir un profil type pour devenir formateur ? Selon Gravé (2002, p.20), les formateurs ont un niveau d'études élevé (majoritairement supérieur) ; ils ont une origine sociale diversifiée en fonction du milieu où ils exercent. Leur origine professionnelle est également variée et ils se caractérisent par une grande mobilité professionnelle (durée d'emploi majoritairement entre trois et cinq ans). Les qualités requises sont l'équilibre personnel, le sens du contact humain, la maturité psychologique et la connaissance concrète des réalités du monde du travail. Mais alors se pose la question de la professionnalisation. Les formateurs ont-ils tous été apprenants ? Il semblerait que dans cette profession, l'expérience professionnelle acquise découlant sur une identité professionnelle solide et ancrée fasse concurrence à la formation. En effet, aujourd'hui, de nombreux formateurs sur le terrain le sont devenus par une reconnaissance de leur professionnalité, ils se sont donc formés dans l'exercice de leur fonction, en autoapprentissage. D'autres, on choisit la voie de la formation. Nous interrogerons ces caractéristiques à l'aide des entretiens semi-directifs.

Alors que dans certains secteurs, nous ne pouvons pas exercer sans un diplôme (médecins, avocats, ingénieurs, instituteurs, maître-nageur, etc.), le métier de formateur peut être exercé sans avoir obligatoirement de diplôme. Ce constat laisse un flou quant au statut des formateurs. Selon le domaine, l'ancienneté, le diplôme et la reconnaissance de ses pairs, une personne peut être et se sentir légitime à exercer le métier de formateur.

3) Mise en perspective des notions conceptuelles avec la question de recherche

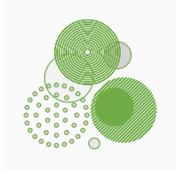
Les notions d'identités et de représentations sociales se retrouvent sur plusieurs points, mais surtout sur le fait qu'elles se construisent toujours en interaction avec autrui. Sans l'autre, je n'ai pas de représentation sociale ni d'identité. Seul, je n'ai pas besoin d'avoir d'identité. Seul, je n'ai pas de représentation sociale. Le jeu de l'altérité est ici décisif pour la construction de ses deux notions.

Si nous tentons de faire un parallèle entre ces deux notions et l'objet d'étude, nous devons reposer ici la question de recherche. **En quoi les représentations sociales vécues influencent l'identité des formateurs et les formatrices en début de carrière ?** Il faut se recentrer sur les deux variables qui nous intéressent d'étudier : l'âge et le genre.

L'identité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière est en construction, elle est en voie de professionnalisation et en phase de transition. Nous nous interrogeons alors sur ce que les représentations sociales en fonction du genre et de l'âge du formateur ou de la formatrice ont comme influence sur l'identité en construction de ces derniers. Plus précisément, le public concerné, autrement dit la sous-population, est le groupe de formateurs et formatrices pour adultes dans des domaines professionnels très divers (éducation nationale, psychologie, environnement,

informatique, médico-social et social, etc.) en début de carrière soit un maximum de cinq ans d'ancienneté.

La partie sur le cadre conceptuel des représentations sociales et des identités se termine. Il va maintenant être question de présenter la partie sur la méthodologie employée dans ce mémoire de recherche.



Partie 3 – Une méthodologie mixte : du quantitatif au qualitatif

Une fois les notions et concepts scientifiques exposés autour des représentations sociales et des identités, il est question de penser à la méthodologie.

Dans la phase de constitution du corpus de données de recherche, une méthode mixte est explorée : quantitative dans un premier temps puis, qualitative dans un second temps. En effet, il est intéressant d'explorer ces deux dispositifs d'enquêtes non seulement dans leurs mises en place et leurs déroulements, mais également dans leurs analyses de contenu.

Selon Creswell & Plano Clark (2011), la recherche dans les sciences sociales avec des recueils de données quantitatives et qualitatives permet de mixer les deux méthodes afin de proposer une analyse et des interprétations quant à l'objet de recherche.

La première méthode utilisée est la méthode quantitative avec le questionnaire de caractérisation. Ce questionnaire est spécifiquement utilisé afin d'évaluer les représentations sociales. Il nous semblait alors pertinent de le mettre en pratique pour étudier les représentations sociales qu'ont les formateurs et les formatrices en début de carrière.

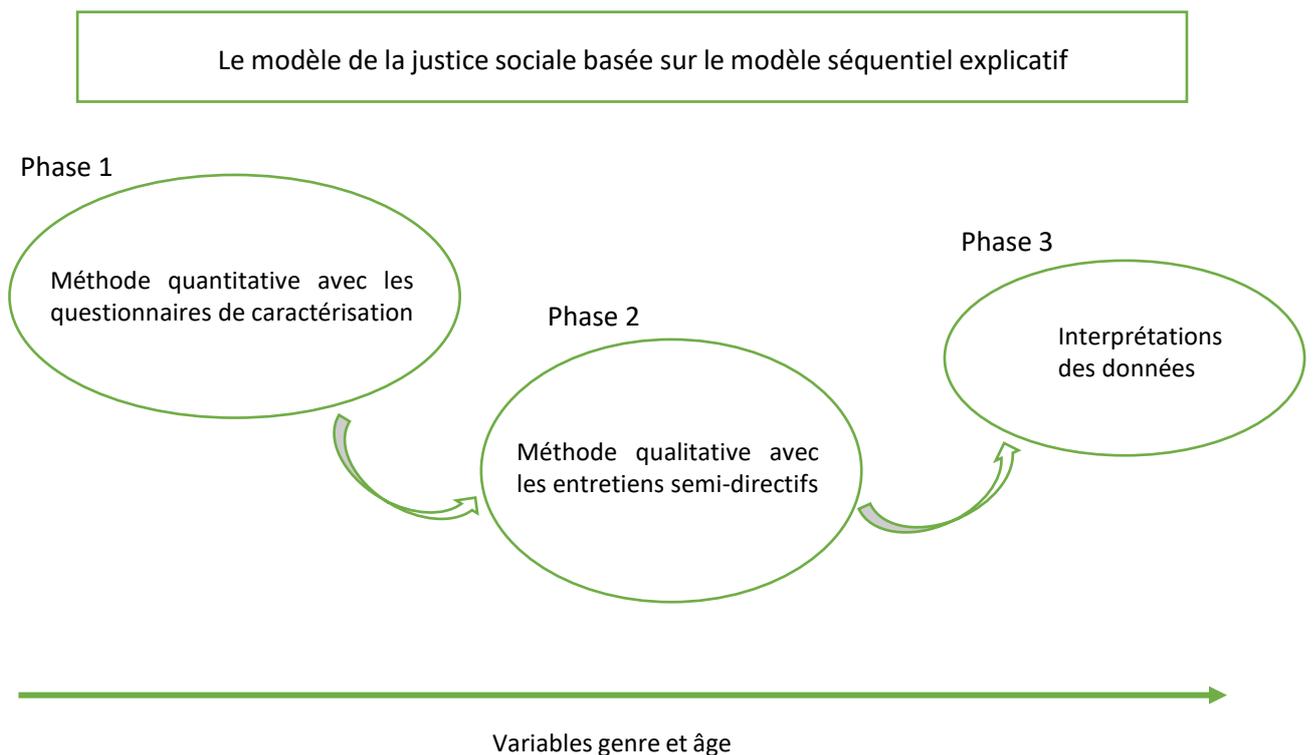
La seconde méthode explorée est la méthode qualitative avec l'entretien semi-directif. Ce type d'entretien est utilisé pour favoriser l'expression des ressentis de ces mêmes formateurs et formatrices face à des représentations sociales vécues notamment autour des variables « âge » et « genre ».

Commencer par la méthode quantitative permet dans un premier temps de faire un état des lieux et de relever les propres représentations sociales de la population et dans un second temps, d'affiner la grille d'entretien de la méthode qualitative. En effet, cette approche mixte permet de collecter des données sur deux temps bien distincts avec des méthodes bien précises. L'exploitation des données dans la méthode quantitative amène à construire de manière plus fine la méthode qualitative. Il est intéressant lors d'un troisième et dernier temps d'analyser toutes les données collectées de manière croisée pour en ressortir des similitudes ou au contraire des dissemblances.

Ce type de modèle mixte est appelé le modèle séquentiel explicatif, d'après Creswell (2015) qui en décrit trois (convergent/parallèle, modèle séquentiel exploratoire et modèle séquentiel explicatif). En effet, le modèle séquentiel explicatif est un modèle qui commence par une méthode quantitative, puis une méthode qualitative. Enfin, les données recueillies lors de la méthode qualitative vont permettre de proposer une interprétation des résultats de la méthode quantitative.

Le modèle de la justice sociale est un modèle dit « avancé » des méthodes mixtes précédemment citées. Il s'inspire d'un des trois modèles, ici le modèle séquentiel explicatif avec comme objectif d'étudier une ou des variables tout au long de la recherche dans le cadre de la justice sociale. Ainsi les variables « genre » et « âge » du formateur ou de la formatrice guident les interprétations du chercheur tout au long du mémoire.

Figure 7 : Schéma synthétique du modèle de la justice sociale basée sur le modèle séquentiel explicatif



Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 28 avril 2023.

1) Pré-enquêtes auprès de formatrices

Pour valider l'objet de recherche, il a été nécessaire d'aller regarder ce qu'il se disait dans la littérature scientifique afin de proposer un sujet intéressant et d'actualité. Afin de vérifier la pertinence de la question et des variables, il a été réalisé des entretiens exploratoires rapides auprès de trois formatrices. Toutes ont pu échanger librement et succinctement sur des représentations sociales vécues notamment liées à leur âge et à leur genre.

Ce travail de terrain a permis de déterminer les outils choisis, mais surtout le terrain d'enquête.

En effet, après de nombreux échanges avec des formateurs et des professeurs, il a été décidé d'élargir la recherche aux formateurs et formatrices de tout horizon, de tout champ professionnel confondu.

2) La méthode quantitative (N°1) avec le questionnaire de caractérisation

Méthodologiquement, il était pertinent de commencer par la méthode quantitative avec un questionnaire de caractérisation (v : annexe N° 1, p.3). Ce questionnaire est un outil bien précis pour évaluer les représentations sociales.

Selon Christian Guimelli, :

« Ce type de questionnaire est généralement considéré comme spécifique à l'étude des représentations sociales. Il est en tout cas très souvent utilisé dans ce cadre particulier, et ceci depuis de très nombreuses années ». (1999, p.49).

L'avantage de ce questionnaire est qu'il est facile d'utilisation, rapide (environ quinze minutes), diffusable par internet pouvant toucher ainsi un nombre conséquent d'individus. Le questionnaire n'a pas de visée à créer un échange. Il est utilisé pour quantifier et donc obtenir des données quantitatives.

Cette méthode permet de mesurer et d'évaluer les manières de penser et d'organiser les idées, les opinions et les croyances des formateurs et formatrices qui répondent aux questionnaires. Les caractéristiques communes ou au contraire les différences permettant de constater la probabilité d'appartenance au noyau central de la représentation et aux éléments périphériques. Ainsi, les résultats permettent également d'observer des caractéristiques communes quant à l'identité professionnelle et notamment sa construction.

Le questionnaire proposé a été construit à la suite des entretiens exploratoires réalisés et aux lectures scientifiques en psychologie sociale sur les représentations sociales. Il paraît pertinent et intéressant de questionner des formateurs et formatrices en début de carrière sur leurs propres représentations sociales concernant leur profession et ainsi plus finement leur identité professionnelle. Le choix a été

fait de ne pas expliquer l'objet de recherche lors de la passation du questionnaire pour laisser libre la pensée et ne pas biaiser les résultats.

Le questionnaire a été diffusé par plusieurs canaux : le bouche-à-oreille, la création de posts sur différents réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram) et la demande de diffusion par des intervenants du CNAM. Cela nous a permis d'obtenir des données significatives sur leurs propres représentations sociales. Trente formateurs et formatrices ont rempli ce questionnaire, ce qui nous permet d'obtenir une sous-population. Cependant, le nombre est insuffisant pour que ce soit un échantillon représentatif de la population.

Tous les échanges se sont faits par mail. Cependant, certains ont souhaité être appelés avant de passer le questionnaire pour en savoir davantage. Le choix de ne pas leur énoncer l'objet de recherche a été maintenu.

Un tableau des prises de contact et des retours a été créé (prénom, le mail et la date de diffusion ainsi que la date de retour) dans le but de répertorier les données. Cela permettait de suivre l'avancée et de relancer les participants qui n'ont pas répondu. En effet, sur un premier envoi mi-décembre 2022, six formateurs/formatrices ont répondu sur dix-huit. Un mois après la première communication, soit mi-janvier 2023, une relance auprès des différents canaux a été réalisée.

Dans le cadre de ce questionnaire, il est proposé aux individus de prendre connaissance d'une phrase en l'occurrence « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière » ainsi que de quatorze items. Sur un second temps, il leur est demandé de les hiérarchiser par blocs de trois réponses en les codifiant du plus pertinents (+2), au moins pertinents (-2) en passant par la neutralité (0).

Au fur et à mesure des questionnaires reçus, un second tableau a été mis en place pour reporter les réponses des participants.

Un système de cotation simplifié a été créé : la réponse +2 donnait 5 points, +1 = 4 points, 0 = 3 points, -1 = 2 points et -2 = 1 point.

2	5 points	3 réponses
1	4 points	3 réponses
0	3 points	2 réponses
-1	2 points	3 réponses
-2	1 point	3 réponses

Une fois la réception des trente questionnaires (soit un mois et demi après les premiers envois), une analyse a été réalisée sur le classement et le choix des items retenus. Il était nécessaire de chercher des occurrences ou au contraire des disparités. Ce travail d'analyse de données avait pour finalité de construire l'entretien semi-directif qui a été la seconde méthode utilisée. Grâce aux entretiens, nous pourrions trianguler les données qui seront complémentaires et ainsi découvrir les mécanismes en actions dans leurs identités.

3) La méthode quantitative (N°2) avec les entretiens semi-directifs

D'après **Geneviève Imbert** :

« l'entretien semi-directif ou l'entrevue semi-dirigée (Savoie-Zajc, 1997) est une technique de collecte de données qui contribue au développement de connaissances favorisant des approches qualitatives et interprétatives relevant en particulier des paradigmes² constructivistes (Lincoln, 1995). » (2010, p.24)

C'est une méthode utilisée régulièrement dans les sciences de l'éducation. Elle permet, au cours d'un entretien à deux (l'interviewé et le chercheur), de récolter des informations, de recueillir des pensées avec précision en permettant aux individus interrogés de s'exprimer sur leurs ressentis et vécus concernant un sujet en particulier.

À la différence du questionnaire (méthode quantitative), lors de l'entretien semi-directif, l'accent est mis sur la qualité. En somme, il est proposé un espace de parole pour que chaque formateur ou formatrice puisse exprimer son vécu autour des représentations sociales vécues (préjugés, stéréotypes de genre...). Chaque participant remplit « un consentement de participation à l'étude » (v : annexe N° 2, p. 4-5). Ce document pose le cadre de l'intervention et la réalisation des entretiens. Pour une question de confidentialité, il garantit l'anonymisation ainsi que l'utilisation des données pour la recherche en cours et éventuellement pour la publication. Pour une retranscription exacte, les entretiens ont été enregistrés.

Les individus interrogés sont les mêmes que ceux qui ont répondu aux questionnaires. Cependant, l'échantillon est alors plus restreint (huit), car il vise la qualité des réponses afin d'obtenir des données davantage poussées et personnalisées. En somme, c'est la qualité des échanges et des propos qui est recherchée.

² On entend par paradigme « un ensemble de règles implicites ou explicites orientant la recherche scientifique, pour un certain temps, en fournissant, à partir de connaissances généralement reconnues, des façons de poser des problèmes, d'effectuer des recherches et de trouver des solutions » (Gingras, 1992).

De plus, la méthode, les échanges en direct et les interactions favorisent l'expression d'une authenticité chez la personne interrogée. Pour favoriser l'émergence de la parole, le chercheur doit acquérir plusieurs postures.

Premièrement, il est celui qui dirige l'entretien en s'appuyant sur sa grille d'entretien qu'il a préalablement établi (v : annexe N° 3, p. 6-7). Elle permet d'orienter les questionnements sur l'objet de recherche. Le chercheur fait figure de cadre (horaires, recentrage, garantir une écoute, etc.), c'est celui qui guide. Il se doit de tenir compte des propos de l'interviewé et notamment du vocabulaire employé pour relancer la conversation et recentrer le discours autour de la question posée et/ou de l'objet de recherche. Ainsi, le chercheur doit reformuler les propos de l'interviewer. Selon Roger Mucchielli :

« On appelle reformulation une intervention (...) qui consiste à redire en d'autres termes et d'une manière plus concise ou plus explicite, ce que le client vient d'exprimer, et cela de telle sorte que l'interviewer obtienne l'accord du sujet. (...) Cela suppose que la personne écoutée est considérée réellement comme la personne la plus au courant du problème. » (2011 p.61).

Deuxièmement, il doit être dans une posture d'écoute active, c'est-à-dire qu'il doit faire abstraction de ses propres avis, jugements, ressentis pour accueillir naturellement la parole de l'interviewé. La majorité des entretiens se sont réalisés en visioconférence. À travers la caméra, le chercheur doit être vigilant à sa communication verbale, mais également non verbale (lever les yeux au ciel, secouer la tête pour confirmer ou affirmer les propos de l'interviewé, souffler...). Pour conclure sur ce paragraphe, comme le disait Pierre Dac, 1932 : « écouter les autres, c'est encore la meilleure façon d'entendre ce qu'ils disent ».

Troisièmement, le chercheur doit faire preuve d'empathie. Selon Max Pagès :

« L'empathie rogérienne (...) est à la fois perception d'autrui et perception de moi-même qui ne suis pas cet autrui et ne le serai jamais. C'est pourquoi aussi c'est une chaleur froide, un sentiment positif sans émotivité. Lorsque celle-ci apparaît, elle est le signe que je m'identifie ». (1982 p.67).

Il faut garder en tête l'importance du discours de l'autre pour capter au mieux ses ressentis en lui offrant un espace de parole sécurisant et où il peut se sentir libre, écouté et entendu. Nous pouvons tenter de comprendre ces ressentis sans jamais exactement pouvoir les identifier clairement.

Quatrièmement, le chercheur doit être en capacité d'observer. Il doit observer et capter rapidement les réactions de l'interviewé ainsi que son fonctionnement pour amener habilement ses questionnements. Si l'interviewé utilise le « je » ou le « nous » par exemple, s'il se montre pudique

sur l'énonciation de ses ressentis, etc. Ce point est important, car il permet d'être à l'écoute de l'autre pour s'ajuster et ne pas casser le lien et la dynamique d'échange.

En somme, aucun entretien n'est mené de la même manière. Il est important d'avoir un regard réflexif entre les entretiens afin de s'autoévaluer et s'ajuster. Par exemple, la manière de poser les questions, le ton, la formulation, pas de « pourquoi », mais plutôt « comment » ou « qu'est-ce que », chercher à obtenir des ressentis, du vécu. Pour résumer, il faut impérativement adopter une posture d'observation, d'écouter pour s'adapter à l'interviewé. Une question mal formulée doit être analysée et corrigée pour l'entretien suivant. Même si aucun entretien ne se ressemble au vu de la complexité et de l'unicité de l'être humain, il est nécessaire que la grille d'entretien soit un socle mouvant c'est-à-dire qu'elle soit notre soutien, notre base de questionnement, mais elle doit surtout pouvoir s'adapter et être corrigée pour être au plus près des réponses attendues.

4) Analyse des résultats de la méthode N°1 et N°2

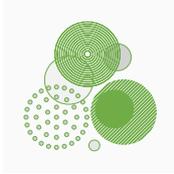
Dans un troisième temps, il est nécessaire de mesurer les écarts ou les similitudes dans les données analysées entre la méthode quantitative (questionnaire de caractérisation) et la méthode qualitative (entretiens semi-directifs) afin de comprendre les mécanismes en jeu des représentations sociales et des identités du corps professionnel des formateurs et des formatrices.

Selon **Christian Guimelli** (2015, p.120) :

« Au gré de nos contacts et de nos multiples appartenances à différents groupes sociaux, nous acquérons et nous transmettons nous-mêmes des savoirs, des croyances, des valeurs qui nous permettent de partager une conception commune des choses et des autres. En ce sens, cette reconstruction de la réalité, cette représentation de la réalité, est avant tout sociale, c'est-à-dire élaborée en fonction des caractéristiques sociales de l'individu et partagée par un ensemble d'autres individus ayant ces mêmes caractéristiques. »

En effet, il y aura des réponses aux questionnaires qui pourront être interrogées par rapport à des représentations sociales sociétales et contextuelles. Ainsi, nous pouvons nous interroger sur l'influence de nos propres représentations sociales sur celles vécues notamment autour de la question de l'âge et du genre. Toujours en filigrane, ces interrogations interpellent la construction de notre identité et la manière dont nous incarnons nos différentes identités.

La partie 3 sur les méthodologies choisies s'achève. Après un tour d'horizon des méthodes appliquées dans ce mémoire, nous allons pouvoir passer à la partie 4 sur l'interprétation des données recueillies.



Partie 4 – Analyse des données recueillies : des représentations sociales des formateurs et formatrices à celles vécues en lien avec la construction de leur identité professionnelle

Dans cette partie, il est question d'analyser les deux méthodes de manière séparée puis de les comparer pour tenter de trouver des similitudes ou des dissemblances. L'utilisation de la méthode mixte permet aussi une complémentarité afin de réaliser une analyse plus fine.

Dans une première partie, les données obtenues au questionnaire de caractérisation (la méthode N°1) sont analysées à l'aide de tableaux, graphiques et schémas. Les interprétations proposées se centrent sur le classement des scores obtenus des quatorze items à la question posée (l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ?). Il s'agit de démontrer les items qui appartiennent au noyau central ou qui sont des éléments périphériques des représentations sociales de la sous-population. La méthode N°1 permet de faire le constat des représentations sociales des formateurs et formatrices sur leur métier et d'en dégager des caractéristiques appartenant à leur identité professionnelle.

Dans une seconde partie, les données obtenues au travers des entretiens semi-directifs (la méthode N°2) sont analysées sous différents angles. En ce sens, deux concepts opérationnels sont utilisés afin de permettre des interprétations plus variées ; « la zone muette » d'Abric et l'arbre de contenu thématique. En premier lieu, il y a une synthèse succincte des huit entretiens réalisés en parallèle d'une présentation rapide des participants. En second lieu, il y a une analyse des réponses obtenues à « la zone muette » d'Abric à l'aide d'un tableau. Puis en troisième et dernier lieu, une analyse au travers d'une analyse de contenu thématique est proposée avec comme support un arbre thématique. La méthode N°2 permet, quant à elle, d'analyser les représentations sociales vécues en fonction des variables « âge » et « genre » des formateurs et formatrices toujours en lien avec leur identité professionnelle en construction.

Enfin, dans une troisième partie, il est question d'exploiter et de comparer les deux méthodes. Le but étant de trouver des caractéristiques communes ou au contraire des différences qui vont permettre de constater la probabilité d'appartenance au noyau central de la représentation et aux éléments

périphériques. En somme, il va être intéressant d'analyser si les représentations sociales vécues influencent l'identité des formateurs et formatrices en début de carrière.

1) La méthode N°1 avec le questionnaire : l'âge et le genre au second plan

Cette partie est consacrée à l'analyse des résultats obtenus au questionnaire de caractérisation d'après la participation de trente formateurs (v : annexe N° 4, p.8 à 37) à travers des tableaux, graphiques et schémas.

1.1 Tableaux des résultats et graphique

Figure 8 : Tableau récapitulatif des participants au questionnaire

Nombre de participants	30
Nombre de femmes	20 soit 66,66%
Nombre d'hommes	10 soit 33,33%
Moyenne d'âge	41,9 ans
Nombre de participants de – de 35 ans	6
Nombre de participants de + de 35 ans	24
Nombre de participants qui ont un diplôme de formateur	18

Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 27 février 2023.

Dans ce tableau, une grande hétérogénéité est observable quant à l'âge des participants, mais également concernant leur domaine d'intervention professionnel.

En effet, même si l'âge moyen est de 41,9, il y a une grande dispersion d'âge : entre 28 ans et 57 ans. Il y en a donc 6 qui ont moins de 35 ans et 24 qui ont plus de 35 ans. Nous pouvons d'ores et déjà constater que la population des formateurs concerne des personnes de plus de 28 ans. Avant même d'avoir accès aux réponses, l'âge du début de carrière de formateur ou formatrice est déjà un point d'analyse.

Les domaines professionnels d'intervention des formatrices et formateurs participants au questionnaire sont très variés : l'informatique, la psychologie, le médico-social, la santé, l'environnement, les métiers du bâtiment (électricité), le théâtre, l'éducation nationale, l'animation, l'alimentaire (le thé), le cinéma, le journalisme, etc. Il est intéressant d'observer si des réponses communes peuvent être trouvées, et ce, indépendamment du lieu d'intervention des formateurs et formatrices.

La sous-population présente est majoritairement féminine à 66,66% contre 33,33% d'hommes. Il aurait été intéressant d'avoir le même nombre de participants des deux sexes.

Dans le tableau suivant, il a été reporté toutes les réponses des trente participants permettant d'obtenir une vue d'ensemble avec les résultats obtenus et le classement des items.

Figure 9 : Tableau Excel des réponses au questionnaire de caractérisation

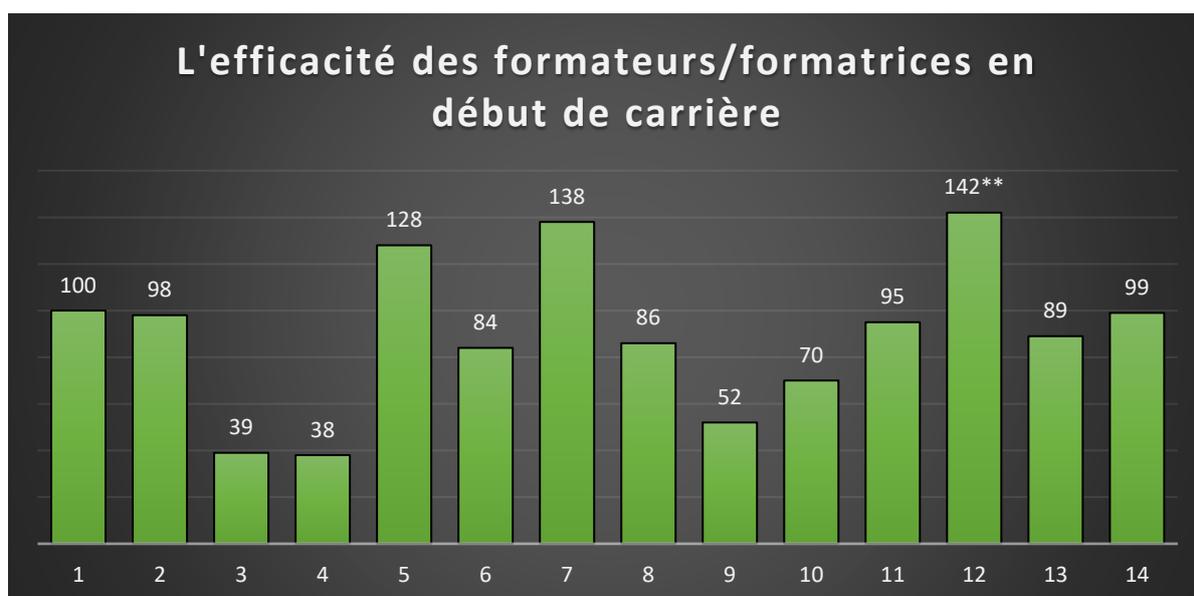
Participants	1 ancienneté	" L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière "														âge	sexe	14 bon sens	13 respect	12 méthode	11 variation	10 âge avancé	9 jeune âge	8 autodidacte	7 exp prof/perso	6 niv'étude	5 croque	4 homme	3 femme	2 prof	fomé ?	
		5**	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2																	1
C. G.	5**	5	1	1	5	4	4	4	3	1	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	F	52	Non
Lou	5	4	2	2	4	1	5	5	1	1	3	3	5	1	1	3	3	5	4	2	2	5	4	2	4	2	4	2	F	33	Non	
S. B.	1	1	3	3	5	1	5	5	4	2	2	4	5	2	2	2	5	4	2	4	2	4	5	2	4	2	4	2	M	51	Non	
L. W.	5	2	1	1	5	1	5	5	4	2	2	4	5	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	2	F	34	Non	
Ma D.	5	3	1	1	5	3	5	5	1	2	2	2	5	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	F	46	Non	
S. B.	2	3	1	1	4	1	5	5	4	2	2	5	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	5	2	3	2	4	2	M	53	Non	
Mé. D.	2	2	1	1	5	1	5	5	4	2	3	3	5	4	2	2	5	4	2	4	2	5	5	4	4	2	4	2	F	28	Non	
Hélo	1	4	2	2	5	4	5	5	3	2	3	3	5	3	2	3	5	3	2	4	2	5	1	4	2	4	2	F	39	Non		
Thel	4	4	3	3	5	4	5	5	1	2	2	2	5	4	2	2	5	1	2	4	2	5	1	2	2	4	2	F	35	Non		
Ma C.	5	3	2	1	4	3	5	5	4	1	1	2	4	2	1	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	4	2	M	33	non		
S. D.	5	4	1	1	2	1	5	5	2	2	3	3	5	4	2	2	4	4	2	4	2	5	5	4	4	2	4	2	M	45	non	
Bick	5	4	1	1	5	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	5	3	2	4	2	5	3	1	2	4	2	M	57	non		
Lui M.	4	5	1	1	4	3	5	5	2	2	2	3	4	2	2	2	5	2	4	2	2	5	1	4	2	4	2	F	43	Oui		
Mat D.	2	2	1	1	5	4	4	4	4	1	3	3	4	2	2	2	5	2	4	2	2	5	2	5	2	4	2	F	35	Oui		
As	3	2	1	1	5	4	4	4	2	2	1	3	4	2	2	1	5	4	2	4	2	5	4	5	2	4	2	F	39	Oui		
Maria	5	4	1	1	3	2	5	5	2	2	1	4	5	2	2	1	4	4	2	4	2	5	4	3	2	4	2	F	35	Oui		
C. M.	4	2	1	1	5	4	5	4	4	2	2	1	5	2	2	2	5	2	4	2	2	5	2	3	2	4	2	F	33	Oui		
All'As	2	5	1	1	3	2	4	4	5	1	2	3	4	2	2	2	5	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	F	30	Oui		
Nel	4	3	1	1	5	1	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	5	2	4	2	2	5	2	3	2	4	2	M	46	Oui		
Éric	5	2	3	3	2	2	5	5	1	1	4	4	4	2	2	2	5	1	4	2	2	5	1	4	2	4	2	M	41	Oui		
Ma. H.	4	4	1	1	5	1	5	5	2	2	2	3	5	2	2	2	5	3	4	2	2	5	3	4	2	4	2	F	44	Oui		
Je B.	1	2	1	1	4	3	5	5	3	2	2	5	5	2	2	2	5	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	F	45	Oui		
Michèle	1	5	1	1	5	2	3	3	3	2	5	4	4	2	2	2	5	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	F	55	Oui		
J. F.	2	5	1	1	3	4	4	4	2	2	1	5	5	4	2	1	5	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	F	44	Oui		
Nikos	2	2	1	1	5	4	4	4	3	1	3	4	4	2	2	2	5	5	4	2	2	5	5	4	2	4	2	M	50	Oui		
L. B.	4	1	1	1	5	3	5	4	4	2	3	5	4	2	2	2	5	4	2	4	2	5	4	2	2	4	2	M	52	Oui		
K. Mu	1	4	1	1	5	5	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	5	5	4	2	2	5	5	4	2	4	2	F	42	Oui		
Na M.	4	5	1	1	4	5	5	5	3	2	2	2	4	2	2	2	5	4	2	4	2	5	3	4	2	4	2	M	45	oui		
D. B.	4	4	1	1	3	4	5	5	2	2	1	5	5	2	2	2	5	3	2	4	2	5	3	1	2	4	2	F	38	oui		
Fa. B.	3	2	1	1	3	5	5	5	4	1	2	2	5	4	2	2	5	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	F	36	Oui		
Résultats	95	98	39	38	128	84	138	86	86	52	70	95	142	89	99																	
Classement	5	6	13	14	3	10	2	8	8	12	11	7	1	9	4																	

Sources : Clémence Gabarros, mémoire de master CPRF, tableau réalisé le 12 mars 2023

Champs : 30 formateurs et formatrices de moins de cinq ans d'expérience

* : 5 est le score donné par la participante C.G. à l'item 1 « ancienneté » du questionnaire

Figure 10 : graphique des scores des réponses des questionnaires de caractérisation



Sources : Clémence Gabarros, mémoire de master CPRF, graphique réalisé le 11 février 2023

Champs : 30 formateurs et formatrices de moins de cinq ans d'expérience

** : 142 correspond à la somme des points attribués à l'item 12 « méthode pédagogique choisie ». Il est également le score le plus élevé.

Selon la sous-population, les résultats montrent que « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière » dépend de :

- 1 La méthode pédagogique choisie (item 12) **avec 142 points**
- 2 Son expérience professionnelle et de vie (item 7) **avec 138 points**
- 3 Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait (item 5) **avec 128 points**
- 4 Son ancienneté dans son domaine (item 1) **avec 100 points**
- 5 Son bon sens (item 14) **avec 99 points**
- 6 Sa performance (item 2) **avec 98 points**
- 7 Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation (item 11) **avec 95 points**
- 8 Le respect que lui accordent les formés (item 13) **avec 89 points**
- 9 L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie) (item 8) **avec 86 points**
- 10 Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction (item 6) **avec 84 points**
- 11 Son âge plus avancé (35 ans à +) (item 10) **avec 70 points**
- 12 Son jeune âge (18 à 35 ans) (item 9) **avec 52 points**
- 13 Le fait qu'elle soit une femme (item 3) **avec 39 points**
- 14 Le fait qu'il soit un homme (item 4) **avec 38 points**

1.2 Analyse des données d'après « la théorie du noyau central » de Jean Claude Abric

1.2.1 Proposition schématisée

D'après les résultats obtenus par la sous-population, il apparaît clairement que trois items sont en premières positions et bien démarqués des onze autres items par leurs points obtenus. Pour les participants, ce qui prouve « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière » est :

- La méthode pédagogique choisie (item 12 avec 142 points),
- L'expérience professionnelle et personnelle (item 7 avec 138 points)
- Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait (item 5 avec 128 points).

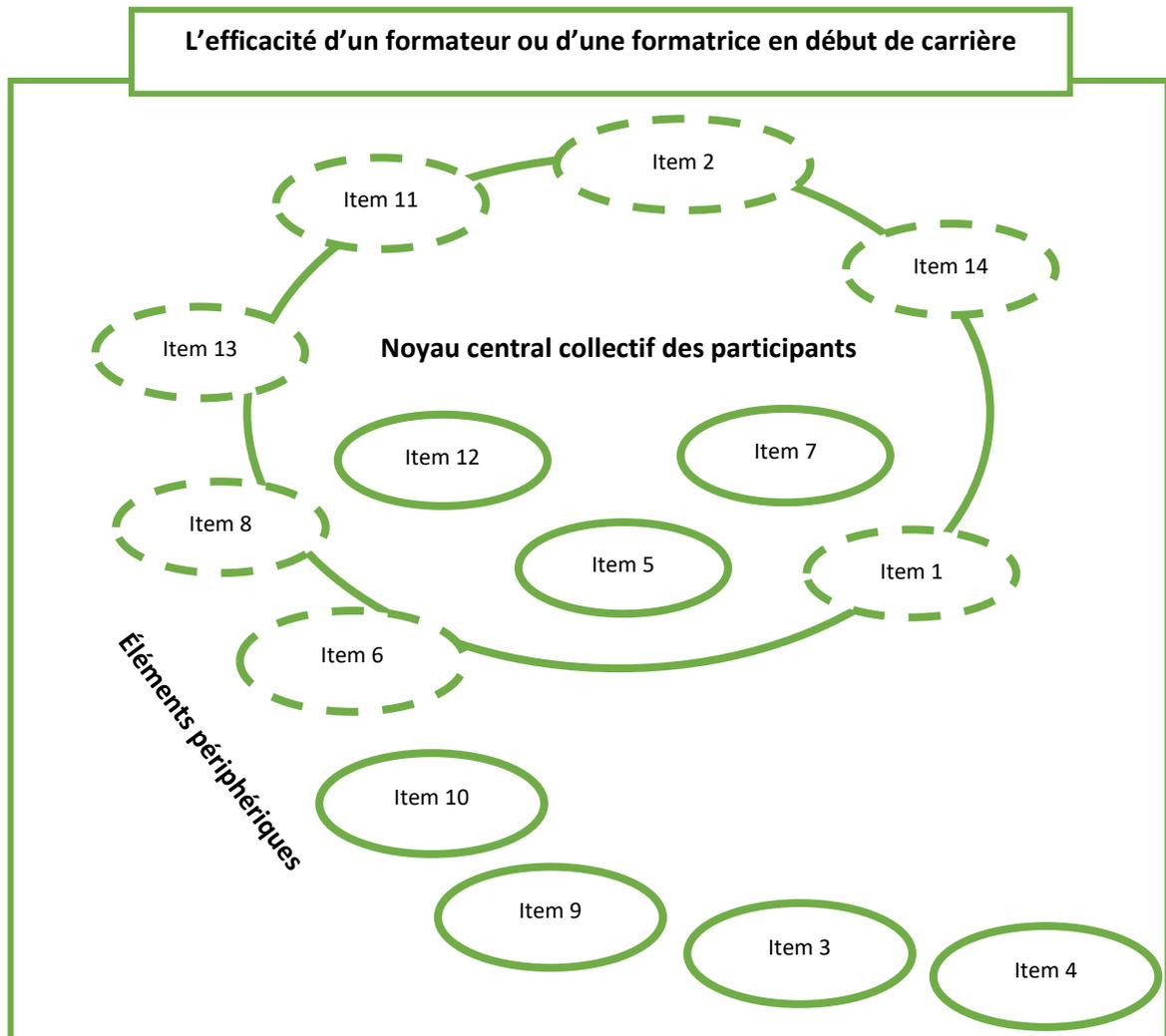
Pierre Vergés explique que Claude Flament a pensé ce questionnaire pour l'étude des représentations sociales :

« pour vérifier l'hypothèse de l'existence d'une hiérarchisation collective des thèmes d'une enquête. Ce questionnaire vise à sélectionner les éléments qui ont une forte « saillance », ceux qui émergent quand on représente un objet. Il s'agit de situer les thèmes par leur plus ou moins grande proximité avec l'objet étudié ». (2001, P. 545)

Donc, la méthode pédagogique choisie (item 12), l'expérience professionnelle et personnelle (item 7) et le fait que le formateur ou la formatrice croit en ce qu'il ou elle fait (item 5) sont classés hiérarchiquement et apparaissent en trois premières positions. En somme, ils sont donc au plus proche de l'objet d'étude. Ainsi, il semblerait qu'ils appartiennent au noyau central collectif des représentations sociales des participants (formateurs et formatrices) concernant leur efficacité dans leur métier. Dans l'ordre, les autres items s'en rapprochent plus ou moins selon les points donnés. Nous pouvons alors penser que ce sont les éléments périphériques.

Nous avons tenté de schématiser notre analyse de données dans le schéma suivant à l'aide de la figure 4 réalisée page 20.

Figure 11 : Schéma du noyau central et des éléments périphériques d'après les données du questionnaire de caractérisation



Légendes :

-  Éléments périphériques qui s'intègrent au noyau central
-  Éléments périphériques qui s'éloignent du noyau central

Sources : schéma élaboré par Clémence Gabarros, le 3 mars 2023.

Champs : 30 formateurs et formatrices de moins de cinq ans d'expérience

Il est intéressant de constater que les items 12, 5 et 7 sont à l'intérieur du noyau central (en trait plein), car ils semblent appartenir aux représentations sociales des participants. Ils partagent donc

des croyances communes qui pourraient être également des caractéristiques à leur identité professionnelle en tant que formateurs et formatrices en début de carrière.

Alors que les items 1, 14, 2, 11, 13, 8 et 6 (ici classés dans l'ordre des points obtenus) s'accrochent et s'éloignent progressivement du noyau central. Ainsi, leur apparence en trait peut être interprétée de la manière suivante : ils sont à la fois accrochés au noyau central, mais font également partie des éléments périphériques de la représentation sociale.

Les items 10, 9, 3 et 4 eux, sont très éloignés du noyau central et ils pourraient appartenir aux éléments périphériques de la représentation.

1.2.2 Analyse de la construction identitaire du métier de formateur

Comme le dit **Fabienne Bouchut** à la question « qu'est-ce qu'un formateur ? » :

« former est un acte essentiellement relationnel, qui s'enracine dans notre croyance en la capacité de l'autre à progresser, à grandir en autonomie, tant sans sa capacité de réflexion et d'analyse que dans ses savoir-faire. [...] « Bien former », c'est-à-dire donner à l'autre le plus possible de leviers de compréhension et d'appropriation, relève d'une analyse précise des besoins, d'une ingénierie judicieusement conçue pour y répondre, et d'un ensemble de techniques et tactiques pour rendre l'apprenant acteur de sa formation et contribuer à son succès ». (2020, p.5)

Dans cette citation, nous retrouvons deux des trois items : le fait que le formateur/formatrice croit en ce qu'il/elle fait (« croyance en la capacité de l'autre à progresser ») et la méthode pédagogique choisie (« d'une analyse précise des besoins, d'une ingénierie judicieusement conçue pour y répondre, et d'un ensemble de techniques et tactiques »). Il est donc normal que ces items appartiennent au noyau central des participants en tant que formateurs et formatrices. Ces derniers répondent aux normes, croyances, et appartenances de leur groupe professionnel. Ainsi, dans leur construction identitaire professionnelle ces deux premiers items semblent saillants et les réunissent.

Mais qu'en est-il de l'item « l'expérience professionnelle et personnelle » ? Nous pouvons nous référer à ce qui avait été retranscrit dans la partie conceptuelle sur les identités professionnelles des formateurs et formatrices selon P. Gravé (2002, p.30). Une personne peut devenir formateur pour adultes dans deux cas : à la suite d'une formation diplômante de niveau bac + 5 du fait de son expérience professionnelle passée lui donnant une légitimité à devenir formateur. La seconde place de l'item « expérience professionnelle et personnelle » prend alors tout son sens. Rappelons que dans l'échantillon, il y a dix-huit formateurs ou formatrices qui sont diplômés et douze qui ne le sont pas. Pourtant, ils sont tous formateurs dans leur domaine d'intervention et au début de leur carrière.

Ainsi pour les participants, l'item « expérience professionnelle et personnelle » tient une grande place et fait partie du noyau central de leur représentation de leur métier ainsi que dans leur construction identitaire.

1.2.3 Interprétation des variables « âge » et « genre »

- Concernant l'âge (items 9 et 10) :

Malgré leurs faibles points les amenant à être en dixième et onzième position sur quatorze, une nette différence entre les deux items est perceptible. Selon les participants, un formateur ou une formatrice d'âge avancé (35 ans à + avec 70 points, item 10) est plus légitime à intervenir auprès d'adultes qu'un formateur ou une formatrice d'un jeune âge (18 à 35 ans avec 52 points, item 9). La question de l'expérience et donc de la légitimité semble rentrer, une nouvelle fois, en ligne de compte.

À ce stade, une hypothèse peut être émise concernant un lien entre l'item 7 (l'expérience professionnelle et personnelle) et la différence entre les items concernant l'âge. L'item 10 (l'âge plus avancé +35 ans) a obtenu une note nettement plus importante de 70 points que l'item 9 (un âge plus jeune -35 ans) avec 52 points. Ainsi, l'item 7 semble en lien direct avec les résultats obtenus à l'item 10. L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice dépendrait de son expérience professionnelle et personnelle (item 7) et de son âge avancé (item 10).

Comme le dit B. Bouquet :

« en résumé, l'intervention est reconnue comme une pratique légitime et instituée. Car au-delà du diplôme, en dehors de tout corporatisme et des discours traditionnels de légitimation tenant notamment à la possession de connaissances, la légitimité se situe au cœur de la compétence, dans l'engagement d'agir pour une finalité sociale et éducative. Elle repose sur la reconnaissance des activités de travail et des manières de faire, sur la capacité relationnelle et sur l'expertise professionnelle. » (2014, p.20).

Dans cette citation, il semble qu'en filigrane, apparaît la notion de l'âge. En effet, pour avoir « l'expertise professionnelle » il faut avoir une expérience professionnelle ce qui va de pair avec un âge avancé. Une personne de dix-huit ans n'a pas d'expertise professionnelle alors qu'une personne de trente-cinq ans davantage. Alors la notion d'identité professionnelle semble ici prendre toute son importance. Un formateur ou une formatrice a une identité professionnelle en raison son expérience de vie, professionnelle, de son âge et de ses croyances.

En somme, cette notion est totalement imbriquée dans celle de représentation sociale.

- Concernant le genre (items 3 et 4) :

Les items en lien avec le genre arrivent en dernières positions et à égalité (39 pour la femme et 38 pour l'homme) ; comme s'il n'y avait pas de réelle différence. C'est une surprise sans en être une.

Une première hypothèse peut être émise. Dans un contexte professionnel, nous sommes soumis à des barrières naturelles qui peuvent fausser nos représentations et donc notre manière de s'exprimer. Dans le cadre de ce questionnaire, les participants se devaient de répondre à une certaine éthique et rester « correct » dans leur réponse. En somme, nous ne donnons pas les mêmes réponses dans un contexte familial, amical que dans un contexte professionnel.

Une seconde hypothèse peut être émise qui est en lien avec la première. En effet, dans certaines conditions, les représentations sociales ne peuvent être exprimées, car elles peuvent être jugées comme discriminantes. De plus, le participant peut craindre de se sentir jugé par le chercheur.

En somme, il n'est pas bien vu de dire qu'une femme est moins efficace qu'un homme et inversement. Surtout dans le contexte sociétal actuel où il est démontré qu'il y a encore de nombreuses inégalités hommes-femmes. Cette méthode quantitative sert à démontrer les attitudes et les pratiques sociales dans un climat sociétal donné sans oublier que les participants n'ont pas connaissance de l'objet d'étude de la recherche. Il aurait été intéressant de refaire passer le questionnaire en communiquant la question de recherche aux participants puis d'analyser les résultats et de constater de potentielles divergences.

Pour rappel, Abric évoque :

« une représentation sociale est un ensemble organisé d'informations, d'opinions, d'attitudes et de croyances à propos d'un objet donné. Socialement produite, elle est fortement marquée par des valeurs correspondant au système socio-idéologique et à l'histoire du groupe qui la véhicule pour lequel elle constitue un élément essentiel de sa vision du monde ». (2005, p. 59)

Parce que les représentations sociales sont marquées historiquement et véhiculent des croyances, elles ne peuvent pas être exprimées dans tous les contextes.

Mais comment faire pour laisser libre la parole ? Comment faire pour que le participant puisse exprimer son opinion même si elle est contre-normative ?

Cet empêchement de dire publiquement est appelé « une zone muette de la représentation sociale » dans l'approche structurale d'Abric. D'après **Nathalie Chokier et Pascal Moliner** :

« La notion de « zone muette » des représentations sociales est définie par Guimelli et Deschamps (2000) comme un ensemble « (...) de cognitions, qui, tout en étant disponibles, ne seraient pas exprimées par les sujets dans les conditions normales de production ». (2006, p.281)

En effet, certains éléments de la représentation sont contre normatifs, si toutefois ces derniers sont exprimés il peut y avoir une crainte de jugements de valeur voire de propos discriminants de la part du groupe de référence.

Cette découverte de « zone muette » nous permet de construire avec davantage de finesse la grille d'entretien pour la méthode N°2 qualitative.

Avant de passer à la partie sur la méthode qualitative, il nous semble pertinent de reprendre la question de recherche et de la mettre en lien avec les résultats obtenus au questionnaire.

En quoi les représentations sociales vécues influencent l'identité des formateurs et les formatrices en début de carrière ? Les deux variables qui nous intéressent ici sont l'âge et le genre.

Dans cette question, il est question de l'influence des représentations sociales vécues sur l'identité. Or dans cette méthode ont été interrogées les propres représentations sociales des formateurs et formatrices.

Les résultats démontrent qu'il y a une corrélation concernant la variable de l'âge du formateur. Un formateur ou une formatrice d'un âge plus avancé (+35 ans) semble plus efficace qu'un formateur ou une formatrice plus jeune (-35 ans). Ils valident donc en partie l'hypothèse.

Cependant, concernant la variable genre, l'efficacité ne semble pas être impactée en fonction du genre du formateur ou de la formatrice du fait de la similarité des résultats.

2) La méthode N°2 avec les entretiens semi-directifs : représentations sociales vécues et constructions identitaires au regard des expériences individuelles

Cette partie est consacrée à la méthode qualitative. Quel est son déroulement ? Qui sont les huit participants ? Qu'ont-ils dit ? Quelles interprétations et analyses en données ?

2.1 Conditions de déroulement des entretiens

Les huit entretiens se sont déroulés sur un mois (du 21 février au 21 mars 2023) en visioconférence via Teams pour la majorité d'entre eux (7) et 1 en présentiel.

En début d'entretien, il y a la lecture du consentement de participation à l'étude qui a été envoyée par mail quelques minutes avant le début de l'entretien. C'est à ce moment-là qu'ils prennent connaissance de l'objet d'étude. Ce moment est un premier contact et permet d'instaurer un début de lien propice aux échanges.

Ensuite, l'entretien commence avec une guidance de l'apprentie-chercheuse à l'aide des questions inscrites sur la grille d'entretien préparé en amont. Le choix a été fait de ne pas envoyer la grille avant les entretiens pour ne pas biaiser les réponses et recueillir ainsi l'authenticité des propos et des ressentis.

L'entretien est enregistré via le magnétophone de l'ordinateur ainsi que par l'option « dicter » de Word. Ce double enregistrement est une simple précaution au cas où l'un des deux ne fonctionnerait pas, puis il permet également une retranscription plus fidèle des propos des participants.

Durant les entretiens, il a été complexe de savoir se positionner : se cantonner à la grille et ne pas relancer les participants, les relancer sans perdre de vue le fil rouge, parfois s'écarter du sujet tout en parvenant habilement à rediriger le participant vers la question de recherche, etc. Quelle posture le chercheur doit adopter afin de mener à bien les entretiens sans biaiser les résultats des participants ?

La durée des entretiens est en moyenne de trente-trois minutes (entre dix-sept minutes et quarante-sept minutes) et la retranscription d'environ trois heures par entretien. La retranscription consiste à mettre en page les propos de l'interviewer et du participant de manière lisible et claire. L'écoute via le magnétophone de l'entretien permet une imprégnation du chercheur par son contenu, car il se replonge dans l'entretien pour une meilleure compréhension des éléments sous-jacents, se remémorer ainsi les attitudes et propos du participant. Le chercheur est dedans et au plus près de l'entretien, il est dans l'imprégnation, comme le cite **Pierret** (2006). L'imprégnation du chercheur correspond à plusieurs lectures des entretiens de manière approfondie afin de recueillir la diversité des ressentis et propos des personnes interrogées puis de les organiser en thématiques.

Afin de proposer une interprétation des données récoltées, il apparaît indispensable d'aborder la notion de temps. Une première retranscription est réalisée « à chaud » c'est-à-dire après l'entretien. S'en suit une relecture qui permet de corriger les fautes et de réajuster le texte. Après quelques jours, il est possible de débiter un travail de récolte de données après un laps de temps nécessaire dans une distanciation de l'entretien. Il paraît alors plus mesuré de proposer une analyse tout en faisant des liens constants entre les propos bruts, la communication non verbale (silences, sourires, rires, agitation motrice, éloignement physique de la caméra) et la communication verbale (« euh », « non enfin si, mais non » etc.) des participants.

Il est à noter que la majorité des entretiens s'est déroulée en distanciel. Ce mode de communication a des avantages et des inconvénients. D'un côté, il peut être perçu comme pratique, économique (temps et transport), et favorisant la parole de la personne qui se sent peut-être moins exposée ayant un objet entre nous. Aussi, l'enregistrement est plus simple en distanciel, car il y a moins de parasites ou bruits externes impactant la qualité de la retranscription. A contrario, il ne permet pas d'observer les communications non verbales du corps dans sa globalité. Puis, le participant peut rencontrer des difficultés avec l'outil informatique.

2.2 Présentations succinctes des huit participants et synthèse des entretiens

Dans cette seconde sous partie, il va être question de présenter de manière succincte chaque participant (ils ont été anonymisés). Puis, une synthèse de chaque entretien est proposée en axant sur les variables « âge » et « genre » c'est-à-dire les préjugés vécus en fonction de leur âge et les stéréotypes de genre subis.

2.2.1 Le cas de Maria (v : annexe N°5 p. 38 à 41)

Maria est Belge, elle vit actuellement à Liège et a trente-cinq ans. Elle exerce en tant que formatrice vacataire auprès d'organismes de formation depuis 2022, soit un an.

« Au départ, je suis bachelière en éducatrice spécialisée. Et puis, j'ai fait en Belgique le C.A.P., Certificat d'Aptitude Pédagogique, c'est un diplôme pédagogique en fait qui permet de donner cours et il donne souvent accès donc soit en secondaire, soit en promotion sociale, donc avec les adultes ».

Aujourd'hui, elle est en master 1 « recherche et formation pour adultes » à l'université de Louvain en Belgique.

L'entretien en visioconférence avec Maria est fluide. Elle emploie majoritairement le « je » et utilise de manière systématique « je pense ». Elle peut utiliser le « on » et « il y a des gens » à l'abord des stéréotypes de genre comme pour se détacher des propos et tenter d'en faire une généralité. Elle les identifie à l'éducation, la tolérance et l'esprit critique de chacun, comme justification de certains

comportements. Presque à chaque fois qu'une question lui est posée, elle commence par se la répéter comme si elle se posait elle-même la question ou comme si elle cherchait une approbation de la part de l'interviewer. S'en suit une phase de silence, de réflexion.

Maria insiste à plusieurs reprises sur son expérience de terrain qui légitime son statut et sa fonction de formatrice. Légitimité qu'elle doit défendre et justifier notamment en fonction des préjugés qu'elle a vécus sur son âge « *« Ah, mais vous êtes jeune ! » J'ai eu l'impression en tout cas à la première leçon de devoir un peu me justifier ou d'expliquer un peu mon parcours qui j'étais, et voilà mettre un peu les bases dès le départ* ». Peut-être a-t-elle été plus sensible à ces préjugés, car elle-même se les auto-attribue ? Nous pouvons penser cela, car elle indique lors de l'entretien : « *je parais jeune* ». Sur le même sujet, il lui a été demandé d'expliquer ses choix de réponses au questionnaire. Ici, nous interrogeons Maria quant à sa cotation supérieure donnée à un jeune formateur qu'à un formateur plus âgé. Elle recentre en précisant qu'elle ne fait pas réellement de différence en termes d'âge mettant davantage l'accent sur l'expérience, le vécu et la personnalité tout en mettant en contradiction le dynamisme et la création de contenu des jeunes formateurs.

Pour aborder les stéréotypes de genre, elle énonce ne pas y avoir été confrontée tout en disant son contraire comme pour les minimiser : « *Par rapport au genre par contre je me souviens pas du tout avoir eu des représentations sociales particulières donc voilà parfois peut être de l'humour de certains hommes en effet sur certaines choses ça peut arriver* ». Par la suite, elle cite des stéréotypes de genre tout en trouvant des excuses aux hommes qui les disent. « *Mais voilà, évidemment ça allait avec leur représentation, mais c'était aussi de l'humour j'avais plus l'impression que c'était pour détendre l'atmosphère et pour essayer d'attirer l'attention que vraiment que pour une autre raison quoi, sinon non j'ai pas du tout d'exemple par rapport au genre* ». En parlant d'humour, elle semble rationaliser leurs propos comme pour légitimer leurs attitudes et propos.

Après trois relances, Maria arrive à confier quel type de stéréotypes de genre elle vit. En effet en toute fin d'entretien, elle parvient à confier vivre « *des réflexions machistes* ».

→ Les stéréotypes de genre semblent encore très difficiles à nommer et à pointer. Or, l'âge est toujours en référence à une expérience passée même si elle doit se justifier quant à son « jeune âge ».

Les deux variables ont été abordées et semblent avoir influencé sa construction identitaire professionnelle et sa manière d'être formatrice aussi bien dans ses fonctions que dans ses interventions. Ainsi, elle doit se justifier sur son âge et doit se parer à subir des « *attitudes machistes* ».

2.2.2 Le cas de Michela (v : annexe N° 6 p. 42 à 47)

Michela a cinquante-cinq ans et vit à Paris. Elle a un diplôme de journaliste en presse et communication puis a repris ses études au Cnam de Paris en 2017 pour obtenir le statut de formatrice. Elle exerce en tant que formatrice indépendante depuis 2019, soit depuis quatre ans. Michela intervient dans différents secteurs tels que dans les écoles d'audiovisuel et de communication - stratégie des marques. « *J'ai d'autres activités également dans la formation professionnelle, je suis auditrice qualité, j'accompagne également les organismes de formation et d'apprentissage à la certification et d'autres types de sites et je suis également ingénieure pédagogique pour une association qui œuvre dans le milieu du cinéma pour laquelle je vais également intervenir là, comme formatrice* ».

L'entretien avec Michela s'est réalisé en visioconférence. Son évolution de carrière vers le métier de formatrice a été naturelle et guidée par son expérience professionnelle antérieure. Elle utilise facilement le « je » ce qui peut être interprété comme un signe d'affirmation de soi, d'appropriation de ses dires.

La notion de l'âge guide l'entretien, car elle apparaît dans tous les paragraphes. En effet, Michela met en avant son âge avancé « *je suis une senior* » (cité à six reprises), « *vieille* » (une fois), ses nombreuses expériences professionnelles avant de devenir formatrice comme pour légitimer cette nouvelle carrière professionnelle tout en insistant sur le fait qu'elle ne fait pas que cela : « *je ne suis pas que formatrice hein Clémence, j'ai d'autres activités* ». Ainsi son expertise semble appuyer une identité professionnelle solide renforcée par l'obtention d'un diplôme via le Cnam. En effet, c'est une fierté pour Michela d'avoir repris ses études à 50 ans, elle ne l'exprime pas clairement, mais le laisse sous-entendre par d'autres : « *Ah ouais t'es retournée apprendre, Ah ouais 2 ans et demi presque 3 ans, Ah bah oui dis donc hein !* ».

Michela semble complètement habitée sa représentation sociale quant à son âge et la verbalise « *quand je rencontre un senior Ben pour moi il y a une légitimité voilà, ma représentation elle est coincée à ce, à cet endroit-là* ». Elle ne parvient pas à se décaler de cela malgré les relances de l'interviewer. En effet, il semblerait que son âge avancé soit une faille, mais qu'elle cherche à mettre en avant comme une force énonçant notamment « *le respect* » (cité deux fois) que lui confère son âge auprès des publics rencontrés plus jeunes. Comme si son âge lui permettait de masquer le manque d'ancienneté en tant que formatrice.

Dans un premier temps, à l'abord des stéréotypes de genre, Michela réaborde l'âge du formateur éludant complètement le sujet. Lorsqu'il est demandé de citer cinq mots au nom du groupe de formateurs concernant les représentations sociales vécues par des formateurs ou des formatrices, le

premier mot qui sort est « *le genre* », mais d'emblée il est adressé à d'autres exprimant qu'elle n'est pas concernée : « *Alors moi, je dis alors, oui le genre. Oui moi dans mon expérience, je dis pas le genre, mais l'âge* ». Il y a une confusion entre le genre et l'âge. En effet, elle fait constamment un lien vers l'âge comme si les personnes de plus de cinquante ans ne pouvaient pas être confrontées à des stéréotypes de genre.

Puis, sur un paragraphe de vingt-quatre lignes, Michela questionne à cinq reprises l'intervention et la réaction d'un formateur face à un public exclusivement féminin : « *Et si c'est un homme, mais comment est-ce qu'il fait ?* ». Michela laisse ici entrevoir ses propres stéréotypes de genre. Nous pouvons émettre l'hypothèse qu'elle se positionne en tant que protectrice de l'homme au milieu d'un groupe de femmes, comme si elle se mettait en position maternante.

→ Les stéréotypes de genre semblent encore très difficiles à nommer et à pointer. Dans l'entretien de Michela, la variable « âge » est omniprésente et toujours en référence à son expérience passée et à son âge avancé (cinquante-sept ans).

Les deux variables ont été abordées, surtout l'âge, et semblent avoir influencé sa manière d'être formatrice dans ses fonctions et interventions.

Concernant son identité professionnelle, Michela mentionne à de nombreuses reprises la diversité de ses expériences professionnelles sur trente ans. Ainsi malgré ce qu'elle peut livrer ses propres représentations sociales ainsi que celles vécues influencent son identité de formatrice.

2.2.3 Le cas d'Éric (v : annexe N° 7 p. 48 à 52)

Éric a quarante et un ans et vit en périphérie de Toulouse. Électricien de formation initiale, il est formateur indépendant dans son secteur depuis 2020, soit depuis trois ans. « *J'ai suivi un bilan de compétences dû à un changement de comment, on va dire ça... en fait si tu veux j'ai fait un Burn out. Du coup, c'était pas une période facile du tout. Suite à ça, j'ai fait une rupture conventionnelle voilà donc j'ai quitté la boîte et donc j'ai fait un bilan de compétences. De là, il y avait plusieurs métiers qui sont ressortis et entre autres formateurs donc dans l'enseignement. Du coup, je me suis lancé, j'ai fait une formation de formateurs pour adultes et après une formation de formateurs en habilitation électrique donc toujours dans mon domaine* ».

L'entretien en visioconférence avec Éric a été fluide. La reconversion professionnelle d'Éric s'est donc faite dans la douleur, à la suite d'un Burn out ce qui explique peut-être pourquoi il a trouvé son début de carrière difficile même s'il met en avant la charge de travail (réaliser les contenus, se faire connaître, démarcher, etc.).

Éric se montre défensif dès l'énoncé des mots représentations sociales, préjugés et stéréotypes de genre. Il n'aborde que « *préjugés* », qu'il répète à quatre reprises sur deux lignes. Il énonce ne pas en avoir et ne pas y attacher d'importance à ceux qu'il reçoit notamment concernant son âge : « *je suis jeune, voilà, « qu'est-ce qu'il fait là ! » » [...]« « depuis combien de temps t'es formateur, vous avez pas trop d'expérience tout ça » et en fait t'es obligé de dire que si, peut-être pas d'expérience dans le monde de la formation à proprement dite »*. Éric explique plus finement que ce n'est pas véritablement l'âge du formateur qui importe, mais davantage son expérience, ses compétences et son expertise du terrain ce qui lui confère une réelle légitimité.

Concernant les stéréotypes de genre, il relate ne pas en avoir vécu directement. Cependant, Éric nous laisse complètement accès à ses propres représentations sociales. Dans son domaine d'intervention, il y a peu de formatrices, mais celles qu'il connaît se font respecter : « *en général elles ont aussi un fort caractère. Une femme sait se faire respecter, voilà donc en général ça passe* ». Ici, il met en avant un « fort caractère de la femme » qui semble nécessaire pour dispenser une formation dans ce secteur très masculin. Il attribue alors une caractéristique genrée.

Éric explique un changement de publics depuis peu, il forme davantage de femmes du fait des nouvelles normes de sécurité. Une fois de plus, il parle de ses propres stéréotypes de genre en faisant une différence entre les apprenants en fonction de leur genre. Il explique que sur le fond, la formation reste la même, car les règles de sécurité sont pour tous les mêmes, mais la forme est différente : « *Après c'est peut-être vrai qu'on agit pas pareil quand c'est un homme ou une femme c'est vrai que peut-être que je vais être un peu plus doux quand ça va être une femme. Et encore !* ».

→ Le vécu des stéréotypes de genre semble difficile à nommer et à pointer, car ils seraient inexistants selon lui. Cependant, il laisse clairement entrevoir les siens tout en étant bienveillant et respectueux. L'âge est toujours en référence à une expérience passée même s'il a vécu des préjugés quant à son « jeune âge ».

Les deux variables ont été abordées, mais seul l'âge semble influencer sa manière d'être formateur dans ses fonctions et ses interventions.

Ainsi, les représentations sociales vécues au sujet de son âge influencent sa construction identitaire professionnelle notamment dans la manière dont il va se présenter aux apprenants.

2.2.4 Le cas de Nikos (v : annexe N° 8 p. 53 à 60)

Nikos a cinquante et un ans et vit en Île-de-France. Il a été responsable du service de fabrication à Amnesty International. Il a toujours eu le souhait d'être enseignant, mais s'est vu refuser l'entrée aux concours en raison de « *son âge avancé* ». Puis, il a pensé à se réorienter vers le métier de formateur :

« Donc dès que j'ai pu, c'était en 2017, j'ai fait le congé CIF et j'ai intégré la formation professionnelle d'adulte à l'AFPA. J'ai réussi, j'ai eu mon diplôme et dans le cadre de la formation, tu fais des stages en entreprise et j'ai fait un stage à Gobelins. J'ai intégré Gobelins en tant que vacataire. [...] Mais moi j'ai intégré la filière industrie graphique en tant qu'intervenant, bon on appelle ça prof hein. »
Aujourd'hui, en parallèle de son emploi, il réalise une licence au Cnam.

Tout au long de l'entretien, Nikos avait un débit de parole accéléré et l'interviewer a dû le recentrer de nombreuses fois sur les questions posées. Nikos a eu un discours autocentré, il a été difficile de le décaler de ses propres représentations sociales et préjugés pour pouvoir accéder à son vécu et à ses ressentis. Comme pour se prouver à lui-même quelque chose et dans un besoin de réaffirmation de lui-même, il affirme ne pas être confronté à des préjugés ni y être sensible : « aujourd'hui, je suis capable de dire : je sais qui je suis, je sais d'où je viens ». Naturellement, il fait le lien entre ce besoin de dire qui il est et le chemin parcouru jusqu'à aujourd'hui : « il me manquait quelque chose. Il y avait ce complexe d'infériorité de ne pas avoir fait des études ». Il semblerait qu'il ait un manque de confiance en lui, car il est sensible aux dires de sa compagne et des publics qu'il rencontre. L'image qu'il renvoie semble être très importante pour lui.

Concernant sa légitimité à être formateur auprès de publics adultes, il relate avoir douté en début de carrière et ne pas vouloir être pris pour un : « imposteur/imposture » (utilisé quatre fois). Le syndrome de l'imposteur peut être fréquent chez des personnes qui manquent d'assurance d'où ce besoin de parler et de se montrer.

Tout comme Michela il met en avant son âge « vieux » (cité à trois reprises) et le « respect » que lui confèrent les apprenants qu'il rencontre et confie « cette posture un petit peu paternelle » : « qu'ils se sont rendu compte que j'avais l'âge de leurs parents quoi et donc je sais pas si c'est un préjugé ou ça peut être préjugé, mais c'est plutôt positif en général préjugé on l'entend comme négatif » [...] « Oh là là, mais le prof : il a l'âge de mon père Oh là là ». Il justifie ce constat comme un retour positif après avoir pourtant répété trois fois le mot « préjugés » dans la même phrase. Il compare même le retour des apprenants à celui de ses propres enfants. Il ne parvient pas à se décaler de ses propres préjugés concernant l'illégitimité d'un jeune formateur mettant en avant le manque d'expérience. Par son manque d'expérience en tant que formateur, il semble jouer sur un prérequis social qui est de respecter les personnes plus âgées certainement pour masquer ses craintes de ne pas être compétent.

Après plusieurs relances, il peut confier avoir subi des préjugés concernant sa légitimité à intervenir de la part de collègues de l'éducation nationale. Certainement du fait de son manque de confiance en lui, il confie « Et je l'ai très très mal vécu ».

Nikos fait part de ses propres préjugés concernant certains publics rencontrés (différences de milieux sociaux des publics, prestige de l'école où il enseigne qui semble très importante pour lui).

Concernant le genre, il élude toutes réponses.

→ Les stéréotypes de genre sont inexistant dans son discours et concernant la variable âge, un formateur d'âge avancé est plus crédible. Il est complexe de faire ressortir l'influence des stéréotypes de genre et de l'âge sur ses fonctions de formateur tant il ne parvient pas à se détacher de ses propres représentations sociales. De plus, il cherche par tous les moyens à démontrer son professionnalisme qu'il n'est pas sûr d'avoir. Les représentations sociales sont intégrées puisqu'il utilise la posture du « *papa* » comme stratégie pour détourner leur véracité. En somme, il est complexe de déterminer si les représentations sociales vécues influencent sa construction identitaire de formateur.

2.2.5 Le cas de Nel (v : annexe N° 9 p. 61 à 65)

Nel a quarante-six ans et vit dans la banlieue toulousaine. Il est électricien de formation initiale. Puis, il devient informaticien industriel dans la programmation. Au bout de dix années d'exercice en tant qu'informaticien : « *je me dis bon Ben l'informatique peut-être que c'est pas trop pour moi, mais je le ferai être plus sur tout ce qui est formation donc du coup je m'intéresse et je me dis quitte à repartir sur quelque chose de nouveau autant aller sur de la formation là je me suis renseigné sur qu'est-ce qu'il y avait comme diplôme et histoire d'apprendre quelques techniques et j'ai trouvé une formation de formateur chez LA conseil* ». Une fois le diplôme de formateur obtenu, il occupe un poste de commercial puis formateur en pharmaceutique. Aujourd'hui, il est formateur depuis deux ans et demi dans son champ professionnel initial : l'électricité et le secourisme. Son choix de carrière s'est fait naturellement et en corrélation avec les compétences acquises dans ses expériences passées.

L'entretien en visioconférence avec Nel a été fluide. Il y a eu très peu de moments de silence. Nel répondait rapidement. Lorsqu'il lui est demandé de décrire les représentations sociales, préjugés et stéréotypes de genre, il se retrouve en difficulté et élude rapidement. Alors que tout au long de l'entretien, il utilise le « *je* » à ce moment-là, il met de la distance et utilise « *il y a* ».

Concernant l'âge, Nel affirme que l'âge du formateur ou de la formatrice importe peu et que c'est surtout, l'expérience qui compte tout en se contredisant par la suite. « *En face de toi t'as des personnes qui des fois ont 20 ou 25 ans, 30 ans d'expérience dans le domaine et faut gagner sa crédibilité aux yeux de ces stagiaires-là donc l'âge effectivement ça peut y jouer* ». Il peut exprimer des préjugés qu'il a vécus par rapport à son âge, mais également exprimer son ressenti disant que quand il était plus jeune, il ne se sentait pas pris au sérieux.

Concernant le genre, il peut dans un premier temps affirmer : « *moi y a aucun problème enfin je pense il n'y a pas d'histoire de genre dans le milieu de la formation* ». Sur un second temps, il prend le temps de la réflexion et aborde le genre en fonction du domaine d'intervention et du genre dominant des apprenants. « *Si le formateur ou la formatrice ne fait pas partie du genre dominant, ça peut peut-être être mal perçu par ces stagiaires ou alors avoir un défaut de légitimité.* »

Cependant, Nel nous laisse complètement accès à ses propres stéréotypes de genre. En effet, il note une différence de comportement avec ses camarades féminines de classe lorsqu'il était en formation d'électricien en utilisant le « on » et le « nous » faisant référence à son groupe de référence. « *je pense pas qu'elle se soit jamais plaintes de quoi que ce soit dans nos classes parce qu'en fait nous à l'époque au contraire elles étaient super bah chouchoutées, mais on était plutôt bienveillant avec elle* ». Ici il fait référence aux caractéristiques de genre attribuées aux femmes qu'il faut protéger comme si les femmes étaient des êtres plus fragiles. Même s'il tente de se convaincre que ce qui importe ce sont les compétences et la crédibilité peu importe le genre du formateur ou de la formatrice, il reconnaît cependant qu'une formatrice qui dispense une formation à des hommes « *ça doit être compliqué* ». À aucun moment, il n'inverse les rôles et la place de l'homme dans une situation compliquée comme si les hommes ne vivaient pas de stéréotypes de genre.

➔ Les stéréotypes de genre semblent encore très difficiles à nommer et à pointer. L'âge semble être une variable à prendre en compte en termes de crédibilité en tant que formateur ou formatrice en début de carrière.

Les deux variables ont été abordées et seulement son âge couplé de son expérience passée semble influencer son identité professionnelle. Ainsi, ces deux caractéristiques semblent lui permettre une certaine assurance à incarner son identité professionnelle dans sa fonction de formateur.

2.2.6 Le cas de Lou (v : annexe N° 10 p. 66 à 69)

Lou a trente-trois ans et vit dans la région Bordelaise. En début de carrière, Lou est commerciale à la location pendant six années auprès d'Aquitanis. « *J'ai été déclaré inapte à mon poste et dans ma société il y avait un seul formateur et il y avait besoin d'un second formateur justement parce que bah trop de formation à dispenser et à lui tout seul c'était pas possible. Euh du coup j'ai passé un entretien qui s'est très bien passé, j'étais pas du tout du tout entre guillemets apte à avoir ce poste-là de suite puisque j'avais pas du tout d'expérience en tant que formatrice donc du coup bah j'ai été formée sur 3 jours à distance et voilà et je suis devenue formatrice informatique* ».

L'entretien en présentiel de Lou a été rapide, dix-sept minutes. D'un entretien semi-directif, l'interviewer est passé à un entretien directif à la suite de nombreuses relances pour lui permettre de s'exprimer davantage que par « oui » ou « non ». Son temps de réponse est très rapide, il y a peu

de temps de réflexion et les sujets ne sont pas approfondis. Parfois elle conclut ses phrases par « voilà » fermant ainsi l'échange. L'utilisation du « je » est quasi omniprésente sauf par moment où elle utilise le « on » comme pour généraliser et appuyer ses propos.

Son début de carrière en tant que formatrice s'est faite difficilement. C'est à la suite d'une inaptitude à son précédent poste dans la même structure, qu'elle devient formatrice alors qu'elle dit à plusieurs reprises qu'elle n'avait pas d'expérience ni de légitimité à former. Trois jours de formation semblent lui donner davantage de crédibilité. Cette prise de poste paraît faire émerger des fragilités et un manque de confiance. En effet, à l'abord des représentations sociales et préjugés, elle dit d'emblée : *« j'en ai pas du tout, enfin moi ça me concerne pas du tout euh au contraire, ma venue dans ce service-là est à ce poste-là a été très très bien vu »*. Elle utilise, à plusieurs reprises, l'adverbe « très, très » comme pour appuyer ses propos.

Concernant la variable âge, Lou la met souvent en corrélation avec la variable genre. Par exemple, elle aborde une anecdote où un de ses collègues lors d'une formation à laquelle il assiste, est menée par une jeune formatrice, il ne lui accorde aucune légitimité : *« c'est quoi cette petite jeune-là qui fait croire que l'on sait plus que moi sur la vie alors qu'elle avait 20 piges et qu'en plus c'est une nana elle sait pas que c'est que de manager des mecs, etc. »*. Cet exemple résume bien sa pensée, elle laisse ainsi transparaître ses propres stéréotypes de genre et ceux vécus. Elle est en totale adhésion avec ses propres représentations sociales la mettant en difficulté pour s'en détacher et s'en distancier. Il est alors difficile de faire le distinguo entre le vécu et les croyances.

Dans son discours, elle laisse jouer les caractéristiques et les rôles attribués par la société aux deux sexes : le côté plus pédagogue et d'accompagnement de la femme et la fonction de management pour les hommes. De plus, la fonction de la femme est perçue comme un objet que l'on regarde : *« j'avais 24 ans j'étais une femme et je manageais des hommes de 50 ans extrêmement machos et qui regardaient plus dans mon décolleté que, qu'ils écoutaient bah... mes directives en tant que manager »*.

Malgré son jeune âge (trente-trois ans), elle met en avant la confiance attribuée à des formateurs ou des formatrices plus âgés (suite retour questionnaire) ce qui peut être interprété comme un signe à nouveau de manque de crédibilité qu'elle s'auto-attribue.

➔ Les deux variables s'entremêlent dans le discours de Lou. Nous pouvons faire l'hypothèse que son manque de confiance en ses compétences vient entraver son discours. Les deux variables influencent son positionnement et ses postures en tant que formatrice. Elle vit et perçoit des stéréotypes de genre et des préjugés quant à son âge.

Une fois de plus, l'âge semble être une variable à prendre en compte sur le plan de la crédibilité en tant que formateur ou formatrice en début de carrière. Ainsi, l'identité professionnelle de Lou semble fragile et en construction.

2.2.7 Le cas de Rick (v : annexe N° 11 p. 70 à 79)

Rick a cinquante-sept ans et vit à Rennes. À la base, il est plombier, mais ce domaine professionnel ne l'intéresse pas, il devient alors rapidement agent EDF et en parallèle il est directeur de colonies de vacances. Il a alors vingt-quatre ans. Suite à un problème de santé, il devient dessinateur toujours dans la filière du gaz. Puis, il passe d'autres diplômes (DUT carrières sociales) et devient technicien d'activités sociales pendant dix ans. En 2018, il devient manager d'une équipe de vingt personnes qui gère les vacances des enfants des employés d'EDF. *« Puis bah avec mon hiérarchique qui était plutôt sympa plutôt ouvert donc en 2021 il me dit « tu fais quoi après ? » bah j'en sais rien du tout moi je pars en 2025 en retraite je veux pas voilà, je vais pas du tout prévu de faire quoi que ce soit quoi et il me dit je te verrais bien la formation bon ça reste dans un coin de ma tête et puis je m'inscris sur une formation pour le coup en tant que stagiaire [...] je rejoins l'équipe en tant que formateur donc ça c'était en décembre 2021 ».*

L'entretien en visioconférence de Rick a été le plus long quarante-sept minutes. Riche d'expériences professionnelles, Rick a beaucoup parlé et avait, semble-t-il, le besoin de se confier. À plusieurs reprises, il perdait le fil de la conversation ne se souvenant plus de la question initiale. Il est difficile de synthétiser son entretien tant le contenu est dense et anecdotique. En fin de compte, il répond peu aux questions.

Il devient formateur à la suite d'une proposition de son manager. Il se projetait davantage dans la retraite à venir que dans une reconversion. Il conclut pourtant que c'est dans la lignée de sa carrière professionnelle. Il relate une entrée dans le secteur par un accompagnement soutenu et étayant par une formatrice référente, qu'il cite à de nombreuses reprises. Cependant malgré son parcours professionnel, il nomme l'importance de se former pour être légitime à dispenser des formations.

Concernant les stéréotypes de genre, Rick met en avant qu'il est « un mec » (deux fois) et qu'il n'est certainement pas confronté aux mêmes représentations sociales que les femmes, sans aller plus en avant : *« je suis voilà je suis un mec quoi donc c'est sans doute plus facile je pense que les préjugés de gens vont être plutôt, mais encore une fois c'est j'imagine hein parce que voilà plutôt diriger vers les femmes ».* Il démontre ainsi l'existence de stéréotypes de genre. Dans son discours et dans son expérience de terrain, il perçoit davantage une richesse d'avoir un public de genres différents. L'entretien réalisé l'amène à réfléchir sur sa vision et ses croyances quant à une future intervention qu'il va réaliser en binôme avec une jeune formatrice. Par le passé, il ne confie ne jamais s'être posé

la question de l'influence du genre et de l'âge dans la formation affirmant que ce métier n'est pas genré.

Concernant l'âge, il en fait plutôt une force aujourd'hui ayant une expertise sur plusieurs sujets. Cependant, il peut relater une expérience mettant en corrélation un jeune âge et manque de crédibilité : *« ma plus grosse colo j'avais depuis 22 peut-être 23 ans donc tout jeune et j'avais 147 enfants je me rappelle encore le nombre et du coup le chef de cuisine n'était plus ancien que moi, il était plus vieux et du coup les gens arrivaient sur le centre de vacances allaient spontanément vers lui et pas vers moi alors ».*

Les stéréotypes de genre vécus sont absents dans son discours. L'âge semble être une variable à prendre en compte en termes de crédibilité en tant que formateur ou formatrice en début de carrière.

Les deux variables ont été abordées et seulement son âge couplé de son expérience passée semble influencer son identité professionnelle solide. Cependant, il reconnaît ne pas agir de la même façon avec les femmes. Le genre est donc présent, mais perçu pour lui, homme, comme un avantage donc sans grande importance.

2.2.8 Le cas de Carole (v : annexe N° 12 p. 80 à 84)

Carole a trente-cinq ans et vit en région parisienne. Elle réalise un baccalauréat professionnel en commerce puis en vente. Après quelques années en qualité de responsable de boutique en parfumerie, elle décide de reprendre une formation. *« En 2019 dans le cadre d'une reconversion professionnelle, j'ai passé un titre FPA. Et ensuite j'ai trouvé mon nouveau boulot en tant que formatrice, mais je suis rentrée plus en tant qu'assistante experte thé et j'ai décidé de passer ma licence pour être formatrice pour bah gagner un peu plus d'argent on peut dire ce qu'il y est. »* Une fois sa licence obtenue, elle obtient un poste de chargée de formation.

Depuis peu et à la suite d'une rupture conventionnelle, elle a quitté son poste.

L'entretien en visioconférence avec Carole a été mené en toute simplicité. Elle utilise à de nombreuses reprises *« moi »* (vingt-quatre fois) et *« je »*. L'utilisation du *« moi »* peut-être affiliée à une identité ancrée, à la représentation qu'elle a d'elle-même à la différence du *« je »* qui peut être interprété comme un sujet en mouvement. Ainsi Carole semble parler d'elle-même de ses valeurs et croyances. De plus, elle utilise peu le *« on »* et le *« nous »* indiquant ici que Carole parle en son nom et de manière authentique. Elle assume ses propos et semble les avoir maturés.

Elle fait une licence pour dans un premier temps, gagner de l'argent, mais sur un second temps, se sentir légitime à intervenir. Ce besoin de légitimité vient certainement du fait qu'elle manque de

confiance en elle : « *j'avais peu d'études là-dedans parce que je suis une personne aussi qui manque de confiance en elle donc ça joue aussi, je pense, le côté légitime parce qu'à la base je suis une grande timide* ».

Concernant la variable « âge », Carole relate un sentiment d'illégitimité parfois quand le formateur est jeune. Elle fait alors un lien direct avec sa situation où elle se décrit comme « faisant jeune », ce qui peut influencer son discours sur le retour des apprenants : « *t'as cette idée où ils disent non, mais attends qu'est-ce qu'elle va m'apporter elle ? Qu'est-ce qu'elle va m'apprendre ?* ».

Concernant la variable « genre », elle exprime clairement les stéréotypes de genre qui existent dans notre société « *c'est les stéréotypes qu'on nous, qu'on nous, qu'on nous met dans la tête depuis qu'on est tout gamin* ». Malgré certains qui veulent s'en détacher malheureusement, elle fait le constat que cela persiste : « *Je trouve que c'est très, mais c'est très différent d'une personne à l'autre t'en as qui vont être des sexistes t'en as pas du tout* ». « *moi j'étais dans le thé alors et oui Ben oui en fait le préjugé, il est d'emblée parce que tout le monde pense qu'il y a que les femmes qui boivent du thé donc le préjugé il est là, il est national, mais en fait tout le monde boit du thé* ».

➔ Malgré le manque de confiance en elle qu'elle nomme, Carole semble avoir pris du recul sur ses croyances et les représentations sociales qui régissent notre société. Elle a même réussi à quitter un emploi où elle ne se sentait pas respectée. Elle a pris son parti quant aux préjugés entendus concernant son âge et s'assume en tant que femme.

Cependant, consciente de ses deux variables, elles influencent tout de même ses missions et ses interventions en tant que formatrice et donc son identité professionnelle de formatrice.

2.3 Mise en perspective des huit synthèses

La sous-population des huit formateurs et formatrices participants est très hétérogène que ce soit dans leurs parcours professionnels, leurs domaines d'intervention, leur personnalité et leur âge. Cependant, il ressort de manière synthétique que l'âge et le genre influencent l'identité professionnelle d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière. Mais surtout ce qui les influence, ce sont leurs propres représentations et leurs propres préjugés. Il semble très complexe de s'en détacher pour, ne serait-ce qu'en prendre conscience. Nous pouvons penser que l'étape d'après est de pouvoir les verbaliser.

Parfois, il est plus facile de parler à la troisième personne ou de dire « nous » pour les aborder ou même pour légitimer les préjugés de certaines personnes envers d'autres alors même qu'ils ne sont pas d'accord.

Pour nombre d'entre eux, la profession n'est pas genrée, mais ne résiste pas aux stéréotypes de genre. En effet, d'après le contenu recueilli, ce sont davantage les femmes qui peuvent rencontrer des situations complexes en tant que formatrices, mais également en tant qu'apprenantes. La place et la fonction de l'homme ne sont que très peu remises en question (entretien avec Michela) ou en tout cas semblent peu traversées par les stéréotypes de genre. Cependant, les deux sexes se retrouvent au même endroit sur la question de l'âge. Plus le formateur ou la formatrice est jeune moins il/elle est crédible, peu importe son expertise et son expérience. À l'inverse, un formateur ou une formatrice d'un âge plus avancé requiert davantage de respect et de crédibilité.

Concernant leur légitimité à intervenir, les huit formateurs et formatrices qui ont participé à ces entretiens semi-directifs affirment le besoin de se former pour être légitimes et se sentir crédibles aux yeux non seulement des apprenants et des collègues, mais également pour eux-mêmes. En ce sens, l'expérience de terrain seule ne suffit pas, contrairement à ce que disait Gragé :

« il semblerait que dans cette profession, l'expérience professionnelle acquise découlant sur une identité professionnelle solide et ancrée fasse concurrence à la formation. En effet, aujourd'hui, de nombreux formateurs sur le terrain le sont devenus par une reconnaissance de leur professionnalité, ils se sont donc formés dans l'exercice de leur fonction, en auto-apprentissage ». (2002, p.20)

Ainsi l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière est en construction ce qui ne leur permet pas d'être serein dans leur intervention, et ce, malgré leurs expériences professionnelles passées. Il semble que c'est une des caractéristiques de l'identité de ce métier.

Après ces huit synthèses d'entretiens, il semble important de noter que l'identité professionnelle en construction d'un formateur ou d'une formatrice est empreinte des trois facteurs de l'identité professionnelle (Albert et Alii, 2003). En effet, l'identité professionnelle des formateurs et des formatrices passe par la transmission des savoirs à des personnes qui ont déjà une expérience de terrain et qui viennent donc en formation avec des savoirs (facteur de l'identité par le métier). Puis, ils appartiennent aux mêmes groupes professionnels avec des valeurs communes qui sont la transmission, l'expertise, la bienveillance, quel que soit leur domaine d'expertise et d'intervention (facteur de l'identité par l'appartenance à un groupe). Enfin, ils appartiennent également aux valeurs de l'entreprise, à ses croyances, à sa politique de dispense de formation, ses objectifs, etc. (l'identité par l'appartenance à une entreprise). Ses trois facteurs sont indissociables (cf. figure 6 p.30). Il semble possible de se détacher du dernier facteur lorsque nos valeurs ne sont plus en adéquation avec celle de l'entreprise comme Carole qui a décidé de mettre un terme à son emploi où elle ne se sentait plus respectée.

Après ces premiers constats, nous allons découvrir dans la partie suivante une interprétation et une analyse des données des huit entretiens semi-directifs réalisés. Pour cela, deux méthodes sont utilisées :

- La méthode de « la zone muette » de Jean Claude Abric ;
- La méthode de l'analyse de contenu thématique (ACT).

Il va être question de savoir si ces deux méthodes amènent les mêmes conclusions que lors de ces synthèses individuelles d'entretiens.

2.4 Analyse des données avec « La zone muette » d'Abric

2.4.1 Présentation et application de la « zone muette » d'Abric

Abric (2005, p. 62) aborde cette notion de « zone muette » en partant du postulat que dans l'étude des représentations sociales des personnes, il y a deux types d'éléments : « ceux qui sont en sommeil parce que non activés ; ceux qui sont en sommeil parce que non exprimables (zone muette). »

La méthode consiste à utiliser « la technique de substitution », Abric (2005, p. 76). Pour cela, il faut proposer un contexte propice aux participants pour qu'ils puissent s'exprimer librement sur ce qu'ils jugent comme mal vu ou mal accepté par leur groupe voir par la société.

Il va être intéressant d'analyser les réponses des participants ainsi que leurs attitudes face aux deux questions qui vont sensiblement les déstabiliser. Quelle image vont-ils montrer d'eux. Cette image fait penser à la notion d'éthos. Selon M. Hatano-Chalvidan et D. Lemaitre :

« la notion d'éthos nous intéresse en ce qu'elle désigne précisément l'image que le locuteur veut donner de lui-même, les qualités morales qu'il affiche de manière implicite, sans expliquer forcément dans le contenu ce que sont ses dispositions personnelles, mais en les montrant, en les suggérant à travers ses gestes et les tonalités de son discours ». (2017, P.15)

Dans cette étude, deux variables nous intéressent particulièrement, l'âge et le genre, c'est pourquoi, les deux questions suivantes sont orientées en ce sens. En pratique, lors des entretiens semi-directifs, elles sont posées l'une après l'autre.

Dans un premier temps, nous posons cette question aux participants :

- *Est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ?*

Puis dans un second temps, pour atténuer le niveau d'implication des personnes dans le but de réduire la pression normative qu'ils subissent, nous allons leur demander :

- *Selon vous, si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire, quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ?*

Ainsi d'une réponse individuelle, nous passerons à une réponse collective. Cette collectivité, ce groupe d'appartenance professionnel, le participant en fait partie. Le but étant de libérer la pensée, donc de se permettre de s'exprimer plus librement. Ainsi, l'expression des jugements à connotation négative est censée émerger sans que le participant se sente directement jugé vu que les attributs négatifs donnés appartiennent aux groupes de référence du participant.

Il faut être prudent sur l'interprétation donnée à ses réponses. En effet, le chercheur ne peut qu'émettre des hypothèses et non pas attribuer ses propos aux pensées du participant. Il peut aussi envisager que dans certains cas, ces propos appartiennent aux groupes de référence et non à la zone muette des propres représentations sociales de la personne.

2.4.2 Tableau des données recueillies et interprétations

Il est important de noter que ces résultats ainsi que l'analyse proposée n'ont pas de valeur scientifique du fait du faible échantillonnage. En effet, huit entretiens permettent seulement d'émettre des hypothèses en rapport avec la question de recherche.

Nous avons tenté de répertorier dans le tableau ci-dessous de manière la plus fidèle et parlante des extraits de réponses de chaque participant aux deux questions.

Figure 12 : Tableau synthétique des réponses à « la zone muette »

	Question 1 : Est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ?	Question 2 : Selon vous, si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire, quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ?
Maria	** Selon le genre peut-être pas parce que je pense que les hommes et les femmes, on est tellement différent déjà qu'on ne voit pas forcément les choses de la même façon. Et selon son âge, pareil en fonction des expériences, ça peut changer, parfois avec certains types de personnes, ça peut influencer sur notre façon de les voir par la suite. Même si, encore une fois pour moi, au départ, ça dépend quand même beaucoup de l'éducation et de la tolérance et des choses comme ça.	Quels mots ou expressions ? Euh... Difficile cette question, du coup, je sais pas du tout. {Silence}. Je pense que comme moi, il parlerait de <i>valeur</i> quand même, pas comme les miennes peuvent être, de <i>peur</i> , de <i>difficultés</i> , de <i>préjugés</i> .
Michela	Je pense que non. Ça me paraîtrait... non il n'y a pas de raison, qu'on soit confronté aux mêmes représentations sociales. Vous voulez dire sur son métier, sur son intervention hein ? silence. Entre un jeune formateur et un formateur senior par exemple ? Un jeune et un senior est-ce qu'ils vont être confrontés aux mêmes représentations sociales sur leur métier, sur leurs fonctions oui c'est ça hein ? Non je ne pense pas. [...] Voilà c'est vrai donc mais moi maintenant quand je vais en formation quand je rencontre un senior Ben pour moi il y a une légitimité voilà, ma représentation elle est coincée à ce à cet endroit-là.	euh...Alors moi, je dis alors, oui le genre. Oui moi dans mon expérience, je dis pas le genre mais l'âge dans certains milieux oui quand on forme des mathématiciens et que ce ne sont que des hommes. J'ai un copain qui est formateur oui c'est sûr que lui en tant qu'homme il s'en sort mieux. Alors je dirais <i>le genre</i> , <i>l'âge</i> , <i>la culture</i> elle joue beaucoup quand on sort et en fonction du public, la culture elle est importante quand je parle de culture, je dis vraiment d'une façon très très vaste hein. Qu'est-ce que les autres diraient ? silence. Pour moi tous les formateurs parlent d' <i>expertise</i> hein. Ils ont une expertise, la question d' <i>expertise</i> et ou d' <i>expérience</i> elle est importante parce que on n'est pas dans la formation initiale. Et <i>enjeux sociétaux</i> . Et <i>la transition numérique</i> aussi.
Eric	Ils sont pas confrontés au même chose. Alors si on parlait de jeunesse ou enfin de personne plus âgée on va peut être plus lui faire confiance, tu vois ! Après si on veut parler de sexe entre hommes et femmes alors tu vois je suis en train de réfléchir mais dans l'habitation électrique moi, je connais pas de femme. Ah si ! j'en connais qu'une je connais qu'une seule sur Bordeaux donc elles sont pas trop représentées. Après je sais pas pourquoi. Et après si je regarde moi dans le domaine du levage donc effectivement il y a peut-être plus d'hommes mais elles sont, sur le coup quand même, bien représentés et en général elles ont aussi un fort caractère. Une femme sait se faire respecter, voilà donc en général ça passe.	hé question représentation sociale en 5 mots sur ce domaine de la formation ? {Silence} Je dirai confronté oui, on est tous confrontés à la même situation sociale. Pourquoi ? parce que en fait on est au centre en fait au centre de la formation qu'est-ce qu'il ressortirait ? {Silence} Je dirai regard, tout ce qu'il y a de l'attitude donc d'une façon générale. Après l'autre mot c'est le mot compétence. Ils te jugent aussi sur tes compétences intellectuelles déjà donc compétence intellectuelle. Et compétences aussi sur ton ancienneté dans le métier c'est clair. Ça fait 3 là je crois ?! Les 2 derniers mots seraient clarté dans tes explications. Et je sais pas l'empathie ouais. [...] Je pense pas que l'âge y fasse quelque chose.
Nickos	Donc je vais dire que oui ça change en fonction du sexe bien évidemment de l'âge et puis notre expérience personnelle nos préjugés viennent de là : notre éducation, le milieu dans lequel on a grandi ou des choses comme ça.	hé Ben je dirais wesh c'est parce que ça c'est quelque chose on a beaucoup rigolé quand on était en formation par rapport à ça en parlant d'une certaine catégorie de public, donc il y aurait wesh. Est-ce que ouais il y a une histoire d'éducation et de sécurité ? Est-ce qu'il y a du racisme ? Et après je suis pas sûr que ça soit de l'intelligence en tout cas de par mon expérience, le niveau social dans lequel tu es éduqué impacte ton niveau éducation ou d'instruction. Alors comment je le traduirai c'est pas de l'intelligence. Je cherche un 5 ^{ème} mot. Ce que ça serait de l'adaptation.
Nel	Non en tout cas bon par rapport au genre moi y a aucun problème enfin je pense que y a pas d'histoire de genre dans le milieu de la formation quoi que si on est sur de la formation technique on va dire ou la plupart des gens sont genrés, t'as plus de femmes par exemple dans certains domaines ou plus d'hommes dans d'autres domaines effectivement si le formateur ou la formatrice ne fait pas partie du genre dominant ça peut peut-être être mal perçu par ces stagiaires ou alors avoir un défaut de légitimité. [...] ça va être compliqué si t'es jeune et que tu es formateur d'entrée de pouvoir avoir de la crédibilité dès la première fois auprès de tes stagiaires ce qui veut pas dire que tu peux pas l'acquiescer avec au long de ta formation mais c'est vrai que les premiers temps de cette formation là ça va être un petit peu plus compliqué.	Je vais te le faire par rapport à moi mais mes convictions à moi bien sûr donc ça sera ma réponse à moi je dirais égalité je dirai ; l'échange. Je dirais...{Silence} 5 tu m'as dit. Egalité échange euh euh on est en train de discuter hein c'est ça entre nous hein ? tu nous as dit ça donc égalité échange écoute, empathie et allez on va dire expertise quand même ça serait sympa aussi d'en avoir un l'égalité des chances c'est écoute expert égalité échange écoute expertise.
Lou	Et non et j'ai pas d'exemple euh parce que je ne l'ai pas vécu après oui c'est toujours pareil j'imagine qu'en fonction du public que tu as au moment de la formation bah, tu citais une jeune femme déjà c'est c'est compliqué c'est... !! si j'ai un exemple euh mon collègue il est responsable adjoint de la sécurité il va avoir 40 ans et il a été formé justement sur du management etc parce qu'il est passé responsable très très récemment et il devait du coup manager les personnes avec qui ils travaillaient et avec qui en plus il était ami donc c'était un petit peu compliqué et il a été formé par une jeune femme et en fait quand il est ressorti de la formation bah c'est la première chose qu'il a dit « c'est quoi cette petite jeune-là qui fait croire que l'on sait plus que moi sur la vie alors que elle avait 20 piges et qu'en plus c'est une nana elle sait pas que c'est que de manager des mecs etc.	euh...euh...macho euh adaptation du discours...euh j'ai le temps ?{Silence}{Silence} ...patience et c'est tout.
Rick	Ouais le genre encore j'évacuerai parce que je pense que chez nous encore une fois on a un public alors c'est pas valable à 100% hein mais public est plutôt bienveillant sur plein de choses enfin voilà on va on a passé ça on est un peu outre ça quoi alors après je suis mal placé je suis un mec hein mais hé je le ressens pas quoi je le ressens pas enfin non je le vois pas ça. Après l'âge moi je dois dire que j'ai pas de souci à ce niveau-là enfin encore une fois quoi quand en début de formation je présente en 3 mots mon parcours parce que voilà j'ai aussi envie de dire bah peut-être légitimer peut-être aussi hein ma manière d'être pourquoi je suis là voilà tout simplement.	{Silence} Euh euh ...J'en sais rien pour la comme ça ! J'ai pas assez de... j'ai pas assez d'expérience comme ça, je sais pas ce que penseraient mes collègues. Euh j'en sais rien si je dis bienveillance parce que je pense qu'on est euh, c'est quelque chose qui revient souvent quoi bienveillance écoute enfin voilà mais voilà c'est 2 mots là je pense ressortirai ouais effectivement quelle que soit quelle que soient les formateurs, dynamisme peut-être je vous ferai bienveillance écoute dynamisme et puis voilà au moins ces 3 là je pense que les collègues on est un peu tous dans cette dans cette dynamique-là quoi euh ouais c'est 3 là.
Carole	Hé bah non enfin je suppose que non parce que du coup quand tu fais plus jeune on va se dire bah attends qu'est-ce qu'elle va m'apprendre elle enfin y a beaucoup cette image-là de quand tu débutes moi en plus je fais bon là en visio en plus voilà bref mais je fais assez jeune du coup c'est souvent t'as cette idée où ils disent non mais attends qu'est-ce qu'elle va m'apporter elle ? qu'est-ce qu'elle va m'apprendre ? Donc oui je pense qu'il y a une influence... Je trouve que c'est très mais c'est très différent d'une personne à l'autre t'en as qui vont être des sexistes t'en as pas du tout ou qui vont être plus pour bah elles autant que lui ils vont m'apporter quelque chose c'est pas un sexe qui va faire la différence mais ça c'est mon état d'esprit hein on n'est pas tous comme ça malheureusement donc pour moi non mais pour une autre personne ça pourrait être oui si c'est une personne en peu voilàbête ! voilà!	Hé je sais pas...{Silence} égalité différence, euh euh...franchement tu me poses une colle ! {Silence}{Silence} hé franchement là j'ai je sais pas quoi te... j'espère je vais pas foirer interview. {Silence} mais je sais pas du tout en fait je trouve que c'est un sujet tellement vague que ce que moi je vais te dire c'est pas forcément ce que les autres diraient et du coup ça rend la question très large parce que moi je vais dire que enfin je vais être dans mon utopie et je vais dire que on doit être sur un pied d'égalité autant une femme que un homme ou va m'apprendre la même chose s'il a une expertise Ah donc j'aurais le mot expertise du coup y aurait le mot euh euh, j'aurais le mot transmettre aussi ouais ouais après je trouve que c'est très large parce que du coup les avis peuvent être tellement divergents que pour moi ce serait égalité légitimité expertise à peu près voilà en gros à peu près. Et qui peuvent être défendus des 2 côtés enfin je sais pas si tu vois ?

Sources : Clémence Gabarros, mémoire de master CPRF, tableau réalisé le 26 mars 2023

Champs : 8 formateurs et formatrices de moins de cinq ans d'expérience

** : est une partie de la réponse donnée par Maria à la question 1

Nous allons tenter de donner des interprétations de ce tableau tout en nous centrant sur les variables évaluées : l'âge et le genre.

- Première question : « est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? »

Les huit participants sont d'accord pour dire qu'un formateur ou une formatrice ne vit pas les mêmes représentations sociales. Ils ont en majorité énoncé que le genre ne rentrait pas en ligne de compte, mais que l'âge y jouait un grand rôle. Ainsi, dans leurs réponses, l'âge est abordé en premier. Cette variable est mise en corrélation directe avec la performance et la légitimité du formateur ou de la formatrice.

En effet, même si ce sujet est illustré dans la seconde méthode d'analyse (analyse de contenu thématique), nous pouvons ici en dire quelques mots.

L'âge apparaît dans le discours des formateurs comme un paramètre à prendre en compte dans l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière et donc dans sa construction identitaire. Le jeune âge est souvent perçu comme manque de crédibilité même si une expérience professionnelle passée est présente. Avoir un âge avancé est souvent perçu comme légitimant le formateur et peut faire jouer le prérequis social du respect que l'on voue aux personnes plus âgées.

Pour certains, il a été nécessaire de poser la question à nouveau pour recentrer sur la notion du genre. Il est observé que la distinction du genre (féminin et masculin) peut apparaître dans le discours de certains participants au travers du regard et du genre du public rencontré.

Nel : « *Par rapport au genre moi y a aucun problème enfin je pense que y a pas d'histoire de genre dans le milieu de la formation quoi que si on est sur de la formation technique on va dire où la plupart des gens sont genrés, t'as plus de femmes par exemple dans certains domaines ou plus d'hommes dans d'autres domaines effectivement si le formateur ou la formatrice ne fait pas partie du genre dominant ça peut peut-être être mal perçus par ces stagiaires ou alors avoir un défaut de légitimité* ».

Michela : « *Et si c'est un homme, mais comment est-ce qu'il fait ?* ». Michela pose cette question lorsqu'elle s'est retrouvée confrontée à de jeunes filles étudiantes qui se maquillaient en cours.

Le genre a aussi été mis en avant en fonction de la société et du mode d'éducation. En soit, les hommes et les femmes ne vivent pas les mêmes représentations sociales et ne sont pas confrontés aux mêmes stéréotypes de genre.

Maria : « *selon le genre peut-être parce que je pense que les hommes et les femmes, on est tellement différent déjà qu'on ne voit pas forcément les choses de la même façon [...] Même si, encore une fois pour moi, au départ, ça dépend quand même beaucoup de l'éducation et de la tolérance et des choses comme ça. L'esprit critique, mais je pense que oui, ça peut quand même changer en fonction de l'âge et du genre* ».

Nikos : « *je vais dire que oui ça change en fonction du sexe bien évidemment de l'âge et puis notre expérience personnelle nos préjugés viennent de là : notre éducation, le milieu dans lequel on a grandi ou des choses comme ça* ».

- Seconde question : « selon vous, si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire, quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ? »

Six participants sur huit ont manifesté une agitation physique (secouaient la tête, quittaient l'écran des yeux, sourires forcés). Des phases de silence, des expressions comme « euh...je ne sais pas...c'est dur la question...alors là ! » étaient régulièrement utilisées. Lorsque nous répétions la phrase à leur demande, ils se montraient très concentrés (yeux fixés sur la webcam et plissés).

Olivier Roustant (2020, p.14) cite les études « du psychologue Albert Mehrabian et deux de ses collègues en 1967 » sur le thème de la communication non verbale. Ils ont conclu qu'une personne communique ses émotions ou son état d'esprit à 93% dans une communication non verbale. En effet, 7% de cette communication est verbale, 38% vocale ou para verbale (intonation et le timbre de voix, le débit, le rythme, etc.), et 55% corporelle. Il est à noter « que Mehrabian précise que cette équation n'est applicable que dans le cadre de l'expression des émotions ». Ici, la communication non verbale a été massivement significative.

De ces résultats, nous pouvons aussi évaluer la notion de « congruence » créée par Carl Rogers. Elle pourrait être décrite par le fait que l'individu est « authentique » entre ce qu'il dit, ce qu'il ressent et ce qu'il démontre à ces interlocuteurs. Par exemple, Maria a pu dire qu'elle ne savait pas quoi répondre à cette question, en détournant le regard de la webcam et en gesticulant sur son siège puis en revenant vers la webcam avec un sourire qui semblait conventionnel. Son comportement était incongruent avec ces paroles. Cela démontre à quel point il est complexe de répondre à une question qui nous met à mal à l'aise face à un interviewer à qui nous voulons donner une belle image de notre personne.

Il y a plusieurs interprétations possibles à ces réactions. Premièrement, nous pouvons penser que la complexité de la phrase peut rentrer en ligne de compte. En effet, il est alors demandé de se souvenir

de la question d'avant. Il a été demandé de répéter la phrase et parfois nous avons illustré : « imaginez, vous êtes dans une grande pièce avec d'autres formateurs et formatrices, que diriez-vous... » ou en ajoutant la question d'avant soit : « selon vous, si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire, c'est-à-dire, est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? Quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ? »

Deuxièmement, ils n'avaient pas la grille d'entretien sous les yeux, ce qui leur demandait d'écouter. Cette faculté d'écoute demande de la concentration et parfois peut être une difficulté quand la personne a besoin de lire pour s'imprégner de la question.

Et enfin troisièmement, elle est complexe. En effet, elle demande aux participants de se projeter dans un collectif et de parler en son nom. Cette question les a souvent mises mal à l'aise certains disaient « je ne sais pas ce qu'eux diraient, mais moi je dirais... ».

Il est constaté que cette technique de substitution demande aux participants une période d'adaptation certainement dû au fait de la demande de changement de place, parler en son nom (première question) puis au nom du groupe (deuxième question) où il est recherché de faire ressortir des éléments à connotation négative.

Contrairement aux attentes de la recherche sur « la zone muette », les réponses des participants sont, dans l'ensemble, assez positives. Alors que la zone muette a vocation de faire ressortir au travers d'un collectif (les formateurs et formatrices) des termes difficilement dicibles de manière individuelle, dans cette étude il n'y a pas eu de manière significative l'émergence d'une zone muette des représentations sociales des formateurs. Au contraire des termes positifs sont apparus tel que l'empathie, l'égalité, la valeur, l'échange, la bienveillance, la compétence et l'écoute.

Les termes les plus fréquents ont été : l'expérience, l'expertise et les adaptations aux publics rencontrés. Termes qui apparaissent comme significatifs dans la synthèse de tous les entretiens.

Concernant la première variable l'âge du formateur ou de la formatrice en début de carrière, le mot est peu repris lors de la seconde question et tout ce qui en découle (jeunisme, âge avancé...) également. Il est presque omniprésent dans la question numéro un, mais n'apparaît plus dans la numéro deux.

Concernant la seconde variable, le genre du formateur ou de la formatrice en début de carrière, il est que très peu nommé lors de la seconde question. Des attitudes machistes sont citées par **Lou** : « ...*macho* » et **Carole** laisse entendre une inégalité « *je vais être dans mon utopie et je vais dire qu'on doit être sur un pied d'égalité autant une femme qu'un homme* ».

Alors que **Michela** n'aborde pas du tout la notion du genre dans son discours individuel. Pour aborder la zone muette avec la seconde question, elle le nomme en premier tout en faisant référence à un exemple concret de son entourage. À aucun moment, elle ne parle de représentations sociales vécues. Une hypothèse peut être émise : même si elle n'y est pas confrontée directement, elle le nomme cependant comme potentiel facteur prédéterminant de représentations sociales vécues par ses pairs. La technique de substitution semble avoir été opérante, car Michela parvient à nommer une discrimination au nom d'un collectif.

2.4.3 Mise en perspective avec les hypothèses

Hypothèse 1 : un formateur ou une formatrice est confronté à des stéréotypes de genre. Ainsi, les représentations sociales ne seraient pas les mêmes en fonction du genre du professionnel.

Avec cette technique de substitution, la variable « genre » n'apparaît pas comme un facteur qui influence l'identité professionnelle des formateurs et des formatrices en début de carrière. Nous pouvons faire l'hypothèse qu'effectivement, comme cité à plusieurs reprises, le métier de formateur n'est pas genré. Mais résiste-t-il pour autant aux représentations sociales de la société ancrée dans nos mentalités ? Il peut aussi être émis l'hypothèse qu'il est difficile de nommer le vécu des stéréotypes de genre, et ce malgré la zone muette proposée. Peut-être que si les participants avaient eu la phrase sous les yeux il aurait été plus simple. Abric, explique qu'il est parfois difficile de faire émerger la zone muette :

« le contenu du noyau central ne change pas selon les variations du contexte. Il est simplement modulable. Certains éléments seront plus facilement exprimés que d'autres. Ces derniers existent bien, cependant, le problème est de les faire émerger ». (2005, p. 93 à 95)

Cette hypothèse est donc que partiellement validée.

Hypothèse 2 : un formateur ou une formatrice vit des préjugés et des propos discriminants en fonction de son âge. Ainsi, l'âge du professionnel pourrait avoir un impact sur les représentations sociales qu'il va subir.

Avec cette technique de substitution, la variable « âge » apparaît comme influençant l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière. Ainsi, le formateur ou la formatrice en début de carrière se voit vivre des préjugés en fonction de son âge, qu'il soit « jeune » (- de 35 ans) ou « avancé en âge » (+ de 35 ans).

Cette hypothèse est validée.

Ces deux hypothèses interrogent l'influence des représentations sociales sur la construction identitaire professionnelle des formateurs et des formatrices. Ainsi, dans leur construction identitaire et notamment avec « l'identité héritée » selon Kaddouri (2019), il est véhiculé inconsciemment dans les mœurs que l'âge en début de carrière d'un formateur ou d'une formatrice influence ces derniers. Concernant le « genre » malgré des stéréotypes de genre connus qui leur attribuent des caractéristiques distinctes, l'identité professionnelle d'un formateur ou d'une formatrice n'en serait que partiellement influencée.

2.5 Analyse des données avec la méthode de l'analyse de contenu thématique (ACT)

2.5.1 Présentation et application de l'analyse de contenu thématique

Selon Pierre Paillé et Alex Mucchieli :

« Avec l'analyse thématique, la thématization constitue l'opération centrale de la méthode, à savoir la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de recherche (la problématique) ». (2012, p.232)

L'idée est de regrouper des thèmes qui traversent les huit entretiens en fonction de l'objet de recherche à savoir l'influence sur l'identité des représentations sociales vécues par les formateurs et formatrices en début de carrière. Ici, le mode déductif est utilisé. Kristine Balslev et Madeleine Saada-Robert :

« Dans le mode déductif, le chercheur formule d'abord une hypothèse plus ou moins spécifique et infère logiquement à partir de cette dernière des implications matérielles pour ensuite colliger des données et ainsi éprouver la valeur des hypothèses ». (2002, p.89)

En d'autres termes, le chercheur part de ses hypothèses pour tenter de donner une interprétation aux propos recueillis. Il va tenter de faire parler les données d'après son objet.

Dans un premier temps, pour mettre en application cette méthode, les quarante-sept pages d'entretien semi-directif des huit participants sont relues, décortiquées et les termes les plus saillants sont répertoriés à la main sous forme de tableau sur plusieurs feuilles blanches en fonction des questions posées.

Sur un second temps, il est nécessaire de colliger tous les mots sur des feuilles blanches. Il est alors question de les réunir par thématique. Selon Pierre Paillé et Alex Mucchieli :

« un ensemble thématique saillant : ensembles de thèmes qui ressortent de l'analyse en fonction d'un certain type de caractérisation, dont par exemple : la récurrence, la divergence, l'opposition, la convergence, la complémentarité, la parenté et la subsidiarité ». (2012, p.270)

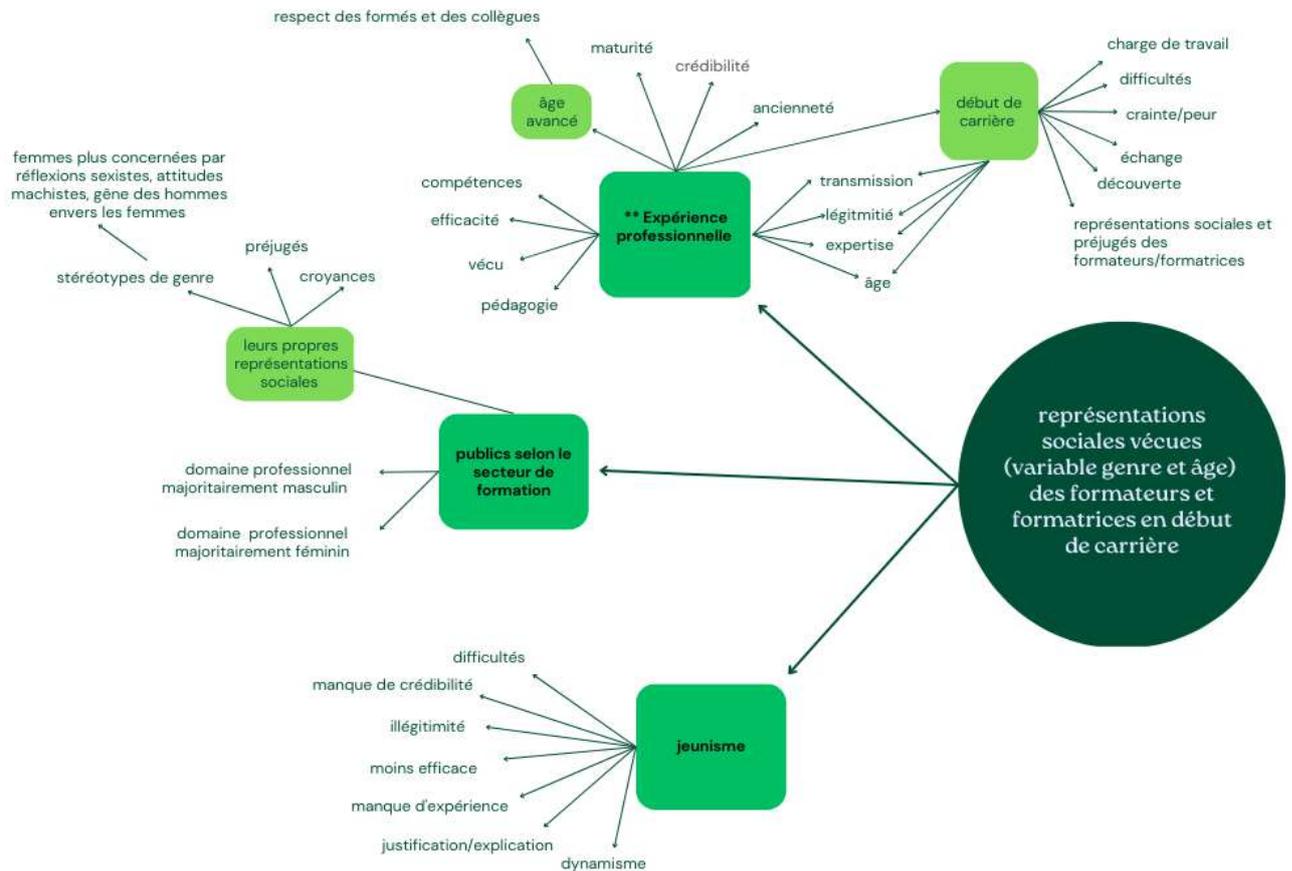
Sur un troisième temps, il a été réalisé une première tentative d'arbre thématique. Ce support permet de clarifier sa pensée de pouvoir proposer une interprétation des thèmes. Ainsi dans cette recherche, trois thèmes peuvent être mis en avant avec des sous-thèmes parfois et des récurrences de mots.

Ces écrits sur papiers, accrochés au mur, ont été un support indispensable pour mener à bien l'analyse, cela a permis une prise de recul et une facilité d'interprétation ayant en visu toutes les informations au même endroit à la différence du support informatique. Ainsi des allers et retours visuels ont été possibles afin de réaliser des tentatives d'arbre thématique. Cette technique a également nécessité la mise en distance des perceptions propres du chercheur pour accéder à une posture de chercheur.

Aussi, les thématiques dégagées par le chercheur dépendent de « sa sensibilité théorique et expérimentielle », selon Pierre Paillé et Alex Mucchieli (2012, p.279). En d'autres termes, si un autre chercheur avait à réaliser la même méthode d'analyse par contenu thématique que nous, les thèmes ne seraient peut-être pas les mêmes, car nous sommes deux personnes différentes avec notre propre sensibilité, et notre propre expérience et donc ressenties, vécus, représentations sociales, etc. En ce sens, nos interprétations dépendent de nos recherches précédentes, de nos lectures scientifiques, de la manière dont nous avons conduit le mémoire et des orientations prises. Notre construction identitaire est unique et en découle donc une analyse personnelle. Toutefois, dans le cadre de la recherche et même avec une sous population, il est évidemment indispensable que les interprétations puissent être vérifiables et critiquables.

2.5.2 Arbre thématique proposé

Figure 12 : arbre thématique



Sources : Clémence Gabarros, mémoire de master CPRF, tableau réalisé le 2 avril 2023

Champs : 8 formateurs et formatrices de moins de cinq ans d'expérience

** : l'expérience professionnelle est un thème qui ressort d'après les huit entretiens menés.

2.5.3 Analyse de l'arbre thématique proposé

Trois thèmes sont ressortis lors de l'analyse du contenu des huit entretiens :

- Expérience professionnelle
- Publics selon le secteur de formation
- Jeunisme.

Ces thèmes sont directement liés à l'objet de recherche « représentations sociales vécues (variable âge et genre) des formateurs et formatrices en début de carrière ».

- Premier thème « l'expérience professionnelle »

Le thème « expérience professionnelle » réunit vingt mots fréquemment cités dans les entretiens, ils se recourent et se rejoignent. En somme ils sont répétitifs, c'est une récurrence, ils sont alors répertoriés sous le même thème.

L'expérience professionnelle est choisie comme thème principal, car il semble le plus adéquat pour réunir les vingt mots. En effet, d'après les entretiens des huit participants, l'expérience professionnelle est directement en lien avec l'objet de recherche et plus précisément avec la question de l'identité professionnelle de la sous-population. L'expérience professionnelle se retrouve de manière systématique comme un déterminant important des représentations sociales vécues par les formateurs et les formatrices en début de carrière, mais aussi comme une caractéristique de leur identité professionnelle. Ainsi, ce thème peut faire référence à « l'identité héritée et acquise » selon Kaddouri (2019) c'est-à-dire à l'expérience professionnelle passée, mais aussi actuelle avec la pédagogie employée, le vécu, les compétences acquises, la maturité nécessaire, etc.

Treize de ses vingt mots sont directement reliés au thème principal (pédagogie, vécu, efficacité, compétences, âge avancé, maturité, crédibilité, ancienneté, début de carrière, transmission, légitimité, expertise, âge). Il y a deux sous thèmes ; « âge avancé » avec un ensemble de mots (respect des formés et des collègues) et « début de carrière » avec six mots (charge de travail, difficultés, craintes/peur, échange, découverte, représentations sociales et préjugés des formateurs et formatrices).

Il est visible sur l'arbre que les mots : transmission, légitimité, expertise, âge sont en lien entre le thème principal, « expérience professionnelle » et le sous-thème, « début de carrière ».

Le premier sous thème est « l'âge avancé ».

-L'« âge avancé » apparaît comme un sous thème, car il apparaît en filigrane dans de nombreux entretiens. Il peut générer une forme de respect dans la relation qui est induite en fonction de l'écart d'âge entre les apprenants et le professionnel. Il est perçu comme un signe de respect pour certains membres de la sous-population interrogée.

Michela nous raconte son ressenti lors d'une formation avec un des publics apprenants qui avaient une vingtaine d'années et elle, formatrice qui avait cinquante-cinq ans : *« voilà il y avait pas de préjugé, mais il y avait quand même une différence énorme de génération et donc d'expérience. Mais Ah non après c'est vrai qu'il y avait plutôt, c'était pas un préjugé, euh, mais il y avait une forme de respect hein, ça c'est certain ! Puisque quand on forme, on raconte aussi des expériences, on raconte des expériences qui vont venir étoffer la formation ».*

Nikos : « Si j'avais pas eu cette posture un petit peu paternelle, le courant serait passé différemment avec les jeunes. Donc moi mes jeunes aujourd'hui ils ont entre 17 et 22 ans si j'avais eu entre 18 et 35 tu vois le côté générationnel où on est un peu plus proche on aurait pu être un peu plus copain alors qu'on n'a pas cette relation je suis pas leur copain et je pense qu'au niveau de l'efficacité, ça peut jouer encore une fois c'est ma vision sur cette histoire de légitimité ». [...] « Oh là là, mais le prof : il a l'âge de mon père Oh là là ».

Cet extrait illustre parfaitement le choix du sous-thème. Si nous suivons le raisonnement de Michela, l'âge avancé est rattaché au thème principal « expérience professionnelle », car du fait de son âge, elle peut transmettre son expérience professionnelle, son expérience de terrain. Ainsi son identité professionnelle passée influence sa manière de penser et d'agir.

Il a été également question lors des entretiens de démêler ce qui était de leurs propres représentations et de celles vécues. Il est évident que les deux se croisent et ne peuvent que difficilement se diviser.

Michela : « Voilà moi maintenant quand je vais en formation quand je rencontre un senior Ben pour moi il y a une légitimité voilà, ma représentation elle est coincée à ce, à cet endroit-là ».

Ici Michela met en avant ses propres préjugés en lumière. L'âge avancé pour elle est signe de légitimité. De plus, cela la conforte dans sa fonction de formatrice de 57 ans, elle peut ainsi s'identifier et appartenir à ce groupe de sénior cité.

Le second sous thème est « en début de carrière ». Il est repéré comme significatif. En effet, ce sous-thème appartient à la question de recherche et réunit les huit participants autour de six mots. Dans les entretiens lors de la question : « à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots formateur ou formatrice en début de carrière ? », ces derniers relatent qu'être en début de carrière signifie une charge de travail, des difficultés, de la crainte et peur, des échanges et de la découverte. Ils nomment également la nécessité de travailler sur leurs propres représentations sociales et préjugés pour être le plus efficace et le plus juste possible auprès des apprenants.

Éric : « Je vais te dire compliqué, savoir se positionner et au début pour moi, ça a été beaucoup de beaucoup d'études enfin quand je dis beaucoup d'études beaucoup de travail dans ce que je devais transmettre dans le domaine dans lequel j'étais en gros c'était ça les 3 mots allez on va dire compliqué, passionnant, et faut persévérer ».

Lou : c'est dur !!! {rire nerveux}. {silence}. Hmm faut développer son côté pédagogue, patient, euh faut pas avoir peur du challenge, faut pas avoir peur non plus aussi des personnes qu'on

va former parce que bah des fois on a du personnel un peu compliqué voilà donc faut savoir adapter son discours, adapter ses méthodes.

Maria : *À quoi je pense ? Donc les mots clés comme ça qui me viennent ? {Silence} Moi je dirais : le choc de la réalité, difficulté, découverte, plaisir quand même, échange, réflexion. Voilà, il y a plein plein de choses nouvelles en fait, dès qu'on arrive sur le métier qu'on avait pas forcément. Dans la formation, c'est assez surprenant tant positivement que négativement.*

Nous constatons une parenté entre le thème « expérience professionnelle » et le sous thème « début de carrière » au travers de quatre mots qui sont : la transmission, la légitimité, l'expertise et l'âge. En l'occurrence dans leur discours, l'expérience professionnelle d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière, peu importe son âge, pourrait se traduire par une transmission de son expertise de terrain qui lui confère une légitimité à intervenir auprès de publics donnés.

Éric : *« je fais jeune et donc « depuis combien de temps t'es formateur ? vous avez pas trop d'expérience tout ça ? » et en fait t'es obligé de dire que si, peut-être pas d'expérience dans le monde de la formation à proprement dite, tu vois être prof au milieu d'une salle, mais quand tu leur dis que t'es chef d'équipe et que tu sais gérer les comportements de chacun hein parce que ça aussi il faut savoir les gérer hein c'est pareil ça pèse quoi ».*

- Deuxième thème « le public selon le secteur de formation »

Les sept mots ou expressions qui appartiennent au thème « le public selon le secteur de formation » convergent. En somme, ils tendent vers une appartenance à un thème commun. Ici apparaît en filigrane une des variables de l'étude ; le genre.

Les sept expressions sont : domaine professionnel majoritairement masculin, domaine professionnel majoritairement féminin, avec un sous thème ; « leurs propres représentations sociales » qui réunissent les termes : croyances, préjugés, stéréotypes de genre, femmes plus concernées par les réflexions sexistes, attitudes machistes, gênes des hommes envers les femmes.

Ce sous-thème prédétermine les préjugés, les croyances et les stéréotypes de genre du public rencontré. En effet, d'après l'analyse du contenu des entretiens, il apparaît clairement que les représentations sociales liées à l'âge et au genre, que peuvent vivre les formateurs ou formatrices en début de carrière, sont liées en grande partie aux représentations sociales des publics qu'ils rencontrent. Il apparaît que trois participantes sur quatre ont été confrontées à des stéréotypes de genre : réflexions sexistes, attitudes machistes et constats de gênes d'hommes envers elle.

Lou : *« J'avais 24 ans j'étais une femme et je manageais des hommes de 50 ans extrêmement machos et qui regardaient plus dans mon décolleté que, qu'ils écoutaient ».*

« les seuls préjugés entre guillemets que j'ai ressentis un petit peu c'était le personnel de terrain donc les gardiens, les employés d'immeubles, les agents d'entretien de ce côté toujours bah pour certains hein attention un petit peu bah macho voilà c'est une femme qui me parle ».

Maria : *« les garçons aimaient bien se faire un peu remarquer donc du coup automatiquement ils allaient plus faire des blagues, comme jouer vraiment entre la différence femme/homme qui avait à certains moments notamment lors des animations ou des choses comme ça donc voilà. Mais voilà, évidemment ça allait avec leur représentation, mais c'était aussi de l'humour j'avais plus l'impression que c'était pour détendre l'atmosphère et pour essayer d'attirer l'attention que vraiment que pour une autre raison quoi, sinon non j'ai pas du tout d'exemple par rapport au genre.*

Clémence : Ok. Quels genres de réflexion c'était ?

Maria : Des réflexions machistes ».

Carole : *« moi j'étais dans le thé alors et oui Ben oui en fait le préjugé il est d'emblée parce que tout le monde pense qu'il y a que les femmes qui boivent du thé donc le préjugé il est là, il est national, mais en fait tout le monde boit du thé, mais du coup, oui il y a le préjugé que c'est les femmes qui boivent du thé pas les hommes ».*

Certains participants masculins ont mis en avant qu'effectivement peut être que certaines femmes peuvent être sujettes à des stéréotypes de genre selon le lieu de leur intervention. Une formatrice qui interviendrait devant un public majoritairement masculin pourrait se retrouver en difficulté et être confrontée à des propos, attitudes, ressentis discriminants.

Rick : *« hé bah non non clairement non je pense pas ou alors je les ai pas repérés hein, mais encore une fois je suis voilà je suis un mec quoi donc c'est sans doute plus facile je pense que les préjugés de gens vont être plutôt, mais encore une fois c'est j'imagine hein parce que voilà plutôt diriger vers les femmes j'en sais rien ».*

Rick fait un lien direct entre sa façon de penser qui adhère aux stéréotypes de genre connus (place de la femme dans la société).

Éric : *Et après si je regarde moi dans le domaine du levage donc effectivement il y a peut-être plus d'hommes, mais elles sont, sur le coup quand même, bien représentées et en général elles ont aussi un fort caractère. Une femme sait se faire respecter, voilà donc en général ça passe.*

Dans cet extrait, Éric laisse entrevoir ses propres représentations sociales. Une formatrice dans un domaine professionnel majoritairement masculin doit avoir « *un fort caractère* » et savoir « *se faire respecter* ».

Lou aborde d'elle-même les propos d'un homme de sa famille : « *Je vois mon père, il a été formateur dans le cadre de la construction de bateaux, il était toujours pareil face à que des hommes très virils et très voilà euh comme il me disait « heureusement que je suis un mec et que j'arrive à les tenir ». C'est ce qu'il me disait donc oui j'imagine que si ça avait été une femme qui avait donné ces formations, ça se serait peut-être pas passé de la même façon* ».

Dans une perspective plus large, certains participants et participantes, on assistait à des stéréotypes de genre entre apprenants.

Éric : « *Entre stagiaires des fois ouais ça se pique un petit peu c'est toujours encore un petit peu le fameux macho-là, qui est encore là ! c'est ça, mais ça va en général très vite parce que maintenant les femmes elles savent les arrêter et si jamais ça déborde, souvent c'est les autres stagiaires tu vois qui vont faire comprendre d'arrêter.* »

Mais qu'en est-il de formateurs qui se retrouveraient devant un public féminin ? seraient-ils confrontés à des stéréotypes de genre ?

Parmi les entretiens seule Michela interroge ce phénomène lors d'une intervention auprès de jeunes filles :

Michela : *Et si c'est un homme, mais comment est-ce qu'il fait ?*

Une interprétation peut être proposée. Dans notre société actuelle, c'est la place, la fonction et le rôle de la femme qui sont remis en question et bousculés ceux des hommes le sont bien évidemment, car si les représentations bougent d'un côté elles influencent l'autre côté, mais ce n'est jamais abordé, cité ou même effleuré. Il est plus facile et courant de dire que le genre féminin est davantage en difficulté et confrontés à des stéréotypes de genre que le genre masculin.

- Troisième et dernier thème le « jeunisme »

Ce thème réunit sept expressions majoritairement à connotation négative : difficultés, manque de crédibilité, illégitimité, moins efficace, manque d'expérience, justification/explication, dynamisme.

Ce thème peut être interprété de deux manières.

- « jeunisme » au sens de l'âge réel du formateur :

Carole : « je pense que dans la formation, faut pas être trop jeune parce qu'on n'est pas légitime parce qu'on n'a pas d'expertise enfin ce que les gens peuvent voir de nous ».

Maria : « ouais le fait d'être jeune en tout cas oui ça c'est sûr que chaque fois je dois me justifier, expliquer mon parcours et tout ça, ça c'est souvent donc maintenant je le fais presque d'office, de me présenter d'expliquer mon parcours parce que j'ai l'impression que ça donne de la crédibilité à mon travail pour les autres donc parce qu'en effet quand on me voit arriver à chaque fois, ben on se demande si je suis l'étudiante ou si je suis la formatrice. »

Le thème jeunisme apparait dans le discours comme un sujet important de doutes, de craintes, de manque de légitimité dans tout début d'expérience ou de carrière et pas forcément que pour le métier de formateur.

Rick : « j'ai été directeur de colo, ma plus grosse colo j'avais depuis 22 peut-être 23 ans donc tout jeune et j'avais 147 enfants je me rappelle encore le nombre et du coup le chef de cuisine était plus ancien que moi, il était plus vieux et du coup les gens arrivaient sur le centre de vacances allaient spontanément vers lui et pas vers moi ».

- « jeunisme » au sens du début de carrière (soit peu importe l'âge réel du formateur) :

Michela : « il faut bien être légitime quelque part quand on commence hein, c'est la problématique de tout le monde, là quand on commence quand on vient de sortir de l'école quelle que soit l'école il faut bien être légitime donc il faut bien trouver sa force quelque part hein il faut bien être légitime ne serait-ce même qu'à ses propres moi je veux être légitime et c'est angoissant ».

Michela ici fait un parallèle entre son jeunisme dans sa carrière de formatrice alors qu'elle a cinquante ans à la sortie de ses études pour exercer ce métier. Le terme légitimité est employé quatre fois dans sa phrase montrant ici que c'est bien l'ancienneté dans une profession qui confère une légitimité selon elle.

Le terme positif « dynamique » est repéré comme appartenant aux formateurs/formatrices en début de carrière soit jeune dans leur carrière.

Maria : « Quand on est plus jeune, on est peut-être plus motivé au départ, on crée des cours et tout ça. Que quand on est plus âgé, peut-être qu'on reste plus sur ce qu'on a déjà fait. C'est tout dans ce sens. Là donc, un jeune apportera peut-être plus ce côté dynamique ».

2.5.4 Mise en perspective des trois thèmes repérés

Certains thèmes et composantes du thème s'opposent, c'est l'opposition, par exemple les thèmes l'« expérience professionnelle » et le « jeunisme ». Les mots qui composent ses thèmes sont opposés : légitime/illégitime, crédibilité/manque de crédibilité, efficacité/moins efficace.

Un mot se retrouve dans deux thèmes : difficultés. Il appartient au thème du jeunisme et de l'expérience professionnelle en début de carrière. En somme, être jeune (- de 35 ans) et formateur en début de carrière est une double difficulté, comme Maria et Carole ont pu l'illustrer dans leur entretien.

Après cette analyse proposée de l'arbre thématique, il est maintenant possible de valider ou d'invalidier les deux hypothèses préalablement posées.

Hypothèse 1 : Un formateur ou une formatrice est confronté à des stéréotypes de genre. Ainsi, les représentations sociales ne seraient pas les mêmes en fonction du genre du professionnel.

Les préjugés vécus en fonction de l'âge influencent les formateurs et formatrices en début de carrière ainsi la première hypothèse est validée. Les participants sont tous d'accord sur le fait que leurs âges (-de 35 ans ou +de 35 ans) influencent leurs identités et ainsi leurs interventions. En somme, s'ils sont jeunes, on leur demande de se justifier sur leur légitimité à être formateurs ou formatrices, s'ils sont plus âgés, cela leur confère un respect de la part des apprenants. Cependant, ici l'âge réel n'est pas vraiment pris en compte, certains formateurs notamment Éric qui a 41 ans dit « paraître jeune » et donc malgré le fait qu'il appartient à la tranche d'âge avancé (+de 35 ans), il se retrouve parfois en difficulté dans ses interventions et les apprenants peuvent lui renvoyer : « *tu parais jeune !* ».

Hypothèse 2 : Un formateur ou une formatrice vit des préjugés et des propos discriminants en fonction de son âge. Ainsi, l'âge du professionnel pourrait avoir un impact sur les représentations sociales qu'il va subir.

A contrario, la seconde hypothèse posée n'est que partiellement validée. En effet, suite à l'analyse des réponses des participants, il en ressort que c'est surtout le genre féminin qui en a vécu des stéréotypes de genre. Les formateurs participants ont aussi renvoyé que les femmes devaient être davantage sujettes à vivre des stéréotypes de genre. À l'abord de stéréotype de genre qu'ils auraient pu vivre eux, à plusieurs reprises des participants ont mis en avant leur statut « *mec* » comme si ce mot, ce statut les empêcher de vivre des stéréotypes de genre.

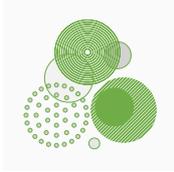
Ainsi, l'identité professionnelle des formatrices est influencée par les représentations sociales vécues non seulement de la part des apprenants, mais également par le genre opposé de leur groupe d'appartenance.

En conclusion de cette partie 4 « analyses des données recueillies », il est proposé deux extraits de l'entretien réalisé avec Nel.

Nel : « Il y a des domaines, tu peux te dire bon t'auras plus de tel genre de personnes ou plus de personnes masculines ou plus de personnes féminines, mais le métier de formateur en lui-même je trouve n'est pas généré ».

« Et tu sais la formation pour moi c'est plus une attitude qu'un genre si jamais la personne qui parle la personne qui passe son message, elle est convaincue du message qu'elle passe, elle est compétente dans le fait qu'elle passe le message pour moi ça aura beau être un homme, une femme voire même un jeune ou un plus âgé si dans la façon de faire passer son message elle est pédagogique ou autre il y a la conviction et la compétence ».

A contrario, le métier de formateur ne semble pas généré. L'importance est davantage dans ce que le formateur ou la formatrice transmet aux apprenants, de sa pédagogie, de son attitude que de son genre. Être convaincu de ce qu'il ou elle fait semble également être un élément important dans la formation qu'il ou elle dispense.



Partie 5 – De l'interprétation des analyses réalisées à la discussion

Jusqu'à présent, les deux méthodes ont été analysées de manière distincte (partie 4 de ce mémoire). Dans cette partie, il est question d'interpréter les analyses précédemment proposées et de discuter des données de la méthode mixte utilisée : le modèle de la justice sociale basée sur le modèle séquentiel explicatif.

Pour rappel, l'idée de la méthode mixte est de combiner les données statistiques obtenues des trente participants aux questionnaires de caractérisation et les données qualitatives avec l'expérience professionnelle et de vie des huit participants lors des entretiens semi-directifs. Aussi, tout au long de cette recherche, deux variables « genre » et « âge » guident les interprétations du chercheur (cf. figure 7, p.34).

Nous allons maintenant évaluer si cette méthode mixte a permis de valider les hypothèses et de répondre à la question de recherche : « en quoi les représentations sociales vécues influencent l'identité des formateurs et formatrices en début de carrière ? » toujours en lien avec les variables « genre » et « âge ». Aussi, ce sera le moment d'analyser si de nouvelles variables sont apparues.

1) « L'âge » influence-t-il l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière ?

La variable âge est l'une de nos deux variables que nous retrouvons tout au long de cette recherche.

L'âge semble fortement influencer l'identité d'un formateur ou une formatrice. Dans le questionnaire, une différence relative de 18 points est notée entre un formateur/formatrice d'un âge avancé (+ de 35 ans avec 70 points) et d'un jeune âge (- de 35 ans avec 52 points).

Ce constat est le même dans les entretiens semi-directifs. En somme, que ce soient leurs propres représentations sociales ou les préjugés vécus, l'âge influence la construction identitaire professionnelle des formateurs et des formatrices en début de carrière. Quand ils sont perçus « jeune » par les apprenants ou des collègues de travail, ils disent manquer de crédibilité et de légitimité à intervenir auprès d'adultes. Et, quand ils sont « plus âgés », ils se sentent respectés et légitimes à intervenir. Il est aussi question ici de l'expérience professionnelle acquise que nous

pouvons corrélés avec « l'identité acquise » qui semble jouer un grand rôle dans leur sentiment de crédibilité et de légitimité auprès des apprenants. Ce qui est surprenant c'est que certains participants qui ont moins de 35 ans se décrivent eux même moins légitimes qu'un formateur plus âgé. Nous pouvons penser qu'ainsi, s'auto-déterminant comme illégitimes, ils influencent voire devancent les préjugés qu'ils reçoivent.

Ainsi, l'hypothèse 2 semble être validée : un formateur ou une formatrice vit des préjugés et des propos discriminants en fonction de son âge. Ainsi, l'âge du professionnel pourrait avoir un impact sur les représentations sociales qu'il va subir. L'âge en début de carrière du formateur ou de la formatrice va influencer l'identité professionnelle de ces derniers.

2) « Le genre » influence-t-il l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière ?

La variable genre est la seconde des variables que nous retrouvons tout au long de cette recherche.

Elle semble plus délicate à analyser à la lumière de sa difficulté à être parlée et nommée. En effet, le genre est actuellement une notion très controversée où il est difficile de s'exprimer tant le sujet est délicat. Exprimer et donner son avis engage la personne à s'exposer. À l'heure où le statut, la place et les rôles de la femme sont en train d'évoluer, ceux des hommes n'en sont pas moins bousculés. En effet, si l'un bouge l'autre bouge aussi pour tenter de trouver une homéostasie.

Surprenant dans un premier temps, le genre apparaît en dernière position dans le questionnaire concernant l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière. Être une femme (avec 39 points) ou être un homme (avec 38 points) ne semble pas significatif. Logique dans un second temps, le genre du formateur ou de la formatrice ne peut pas être nommé comme influençant l'efficacité de ces derniers dans leurs statuts, missions et rôles en tant que professionnel. Sans qu'ils se connaissent, les trente participants ont répondu majoritairement la même chose. Ainsi, le nommer amènerait à de la discrimination et conduirait à être jugé et pointé du doigt. Nous pouvons donc penser que le genre apparaît comme majeur dans leur représentation sociale commune et en filigrane dans leur construction identitaire. Un homme et une femme ne se construisent pas de la même façon. Mais comment la faire ressortir ? Comment la rendre visible ? Des recherches scientifiques ont été menées en ce sens, par Abric (2005) avec « la zone muette » pour tenter de faire exprimer, au travers d'un collectif auquel le participant appartient, le non-dicible. Ce concept a été mis en pratique dans les entretiens semi-directifs.

De ce fait, au cours des entretiens, il a alors été permis aux participants de s'exprimer. Il apparaît que cette zone muette n'a pas été si significative qu'espérée. La question collective n'a pas permis aux

participants de s'exprimer davantage sur cette variable. Cependant dans la globalité des entretiens, les participants ont pu émettre au travers de leurs propres stéréotypes de genre et de leurs expériences vécues que le genre semble être un marqueur influençant leurs actions en tant que formateurs, mais surtout en tant que formatrices. En ce sens, les formatrices ont davantage mentionné avoir vécu des discriminations en fonction de leur genre.

A ces évocations, leurs propos étaient souvent nuancés, dans une justification à la différence de leurs discours lorsqu'elles parlaient de l'âge et de son influence sur leur identité de femme.

Ainsi, l'hypothèse 1 semble être validée : un formateur ou une formatrice est confronté à des stéréotypes de genre. Ainsi, les représentations sociales ne seraient pas les mêmes en fonction du genre du professionnel. Le genre de la sous-population va influencer la notion de l'identité professionnelle de ces derniers.

Une nouvelle variable est apparue lors de l'analyse des données recueillies. C'est un nouvel élément qui semble indissociable voir précurseur des deux variables évaluées dans ce mémoire.

3) Nouvelle variable « l'expérience professionnelle »

L'expérience professionnelle apparaît saillante dans ce mémoire. En effet, l'expérience professionnelle et de vie semble être un élément important pour un formateur ou une formatrice en début de carrière. Elle influence leur manière d'incarner leur profession et ainsi leur identité professionnelle. Lors du questionnaire de caractérisation, il est en deuxième position avec 138 points après la méthode pédagogique choisie (avec 142 points). En ce sens, il fait partie d'un des trois items arrivés en première position qui démontrent l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière. Il est à noter que ces deux autres items (le fait que le formateur ou la formatrice croit en ce qu'il ou elle fait et la méthode pédagogique choisie) ne sont que très rarement apparus lors des entretiens. Soit parce qu'ils ne semblaient pas si significatifs, soit parce qu'ils ne semblaient pas nécessaires ou pertinents aux participants de les nommer.

À juste titre, dans les entretiens semi-directifs, il ressort comme nécessaire voir indispensable à un formateur ou à une formatrice en début de carrière d'avoir une expérience professionnelle. Aussi, il apparaît dans un des trois thèmes de l'arbre thématique (avec le public selon le secteur de formation et le jeunisme).

En résumé, l'expérience professionnelle ressort dans les deux méthodes de manière significative. Elle semble faire partie intégrante de l'identité professionnelle des formateurs et des formatrices. Selon Kaddouri (2019), elle peut aussi être définie comme « l'identité acquise ». En effet, un individu hérite d'une identité (« identité héritée ») lorsqu'il naît, puis au cours de sa vie et de ses expériences et

notamment professionnelles, il acquiert une identité qui le fait appartenir et partager des croyances et des valeurs avec un groupe social donné (« l'identité acquise »). Ici, le groupe social est constitué des formateurs et formatrices qui ont participé aux entretiens. Sans se connaître, ils partagent inconsciemment et intimement la même croyance, la même représentation sociale qui semble faire partie de leur noyau central selon la théorie d'Abrie (cf. figure 4, p. 20). En somme, il semble qu'il faut avoir acquis une expérience professionnelle pour être performant et légitime en tant que formateur ou formatrice en début de carrière.

Cependant, il est apparu lors des entretiens qu'il ne suffisait pas d'avoir uniquement de l'expérience professionnelle pour être et/ou se sentir légitime à former. En majorité, les participants ont pu dire le besoin d'être formé pour former.

Carole : « euh légitimité après c'est propre à moi hein parce que moi si j'ai fait ma licence c'était pour le salaire, mais c'était aussi parce que je me sentais pas spécialement légitime en tant que formatrice. Alors légitime ouais parce que enfin voilà ça c'est intrinsèque ».

Malgré leur différence d'âge et la diversité de leurs domaines d'intervention, les huit formateurs et formatrices interrogés sont d'accord pour affirmer le besoin d'être formés pour intervenir auprès d'un public adulte. Non seulement plus armés en méthodes pédagogiques, contenus de formation, contenus théoriques, ils se sentent aussi plus légitimes à former des adultes même si la formation n'est que de trois jours.

Lou : « j'étais pas du tout du tout entre guillemets apte à avoir ce poste-là de suite puisque j'avais pas du tout d'expérience en tant que formatrice donc du coup bah j'ai été formée sur 3 jours à distance et voilà et je suis devenue formatrice informatique ».

Si nous reprenons l'idée développée de Patrick Gravé (2002) selon laquelle l'expérience professionnelle acquise découlant sur une identité professionnelle solide et ancrée fasse concurrence à la formation, elle semble alors erronée. Cet ajustement est à considérer avec prudence au vu de la faible sous population (huit participants tous formés) de notre recherche.

Pour tenter de comprendre ce phénomène, il y a deux paramètres à prendre en compte. De nos jours, les employeurs demandent un niveau 7 (équivalent à cinq années après le baccalauréat) pour accéder à des postes de formateurs. Aussi, malgré une expérience professionnelle importante et solide, le métier de formateur ne s'invente pas.

Rick qui a pris un poste de formateur à 56 ans après avoir occupé un poste de manager pendant de longues années relate son entrée en tant que formateur dans sa structure : « en arrivant au département voilà on t'affecte un tuteur ou une tutrice du coup quelqu'un qui au-delà de l'aspect

hiérarchique va t'apprendre le métier ». Cette « tutrice » l'a formé en le guidant sur les méthodes pédagogiques, les contenus, les logiciels, sur les rouages nécessaires.

En somme, l'expérience professionnelle est une des caractéristiques nécessaires dans l'identité professionnelle d'un formateur ou d'une formatrice.

4) Discussion : les représentations sociales vécues ont-elles alors une influence sur l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière ?

Il est apparu tout au long du mémoire que les participants semblent s'être attachés aux représentations sociales vécues sur les variables « âge » et « genre » en fonction et dépendamment de leurs propres représentations sociales. Ainsi la question de recherche : **en quoi les représentations sociales vécues influencent l'identité des formateurs et formatrices en début de carrière** ne peut être validée que si nous prenons également en compte les croyances, valeurs et fonctionnements intrinsèques des participants. En ce sens, il est difficile de se détacher de ses propres représentations sociales. Il peut être repris ici les quatre fonctions de ces dernières chez l'individu selon Rio (2016). Nous savons (« le savoir ») qu'elles font partie intégrante de notre identité (« identitaire »), qu'elles dirigent nos comportements (« d'orientation ») et nous permettent de nous positionner et nous justifier (« justificatrice »). La notion de l'identité apparaît comme une des quatre fonctions des représentations sociales selon Rio. Ainsi, nous percevons bien que les deux notions abordées dans ce mémoire sont imbriquées.

Ainsi, nous pouvons dire que les représentations sociales vécues ainsi que leurs propres croyances influencent les formateurs et formatrices en début de carrière dans leur construction identitaire professionnelle. Ce constat a une répercussion sur leurs interventions professionnelles et dépend également du domaine professionnel des apprenants.

D'après les interprétations proposées en amont, nous pouvons en déduire que le métier de formateur ou de formatrice n'est pas forcément genré à l'inverse de certains métiers comme « maîtresse », « coiffeuse », « pompier », « agent de sécurité », etc. Ainsi, la construction et la représentation des professions chez les enfants n'incluent pas ce métier, d'après « la carte cognitive des professions » de Linda Goddfredson (1981). Pour rappel, dans ce concept, elle classe les métiers en fonction du prestige et du genre qui leur sont attribués. Ainsi, Carole a illustré parfaitement ce concept.

Carole : « Ben après là c'est les stéréotypes qu'on nous, qu'on nous, qu'on nous met dans la tête depuis qu'on est tout gamin donc je dirais oui un homme doit faire de la sécurité, les pompiers, les machines, une femme elle fera les parfums, le thé alors qu'en fait non ! Mais ça c'est parce que je me je me suis un peu détachée de ces croyances qu'on nous met depuis

qu'on est tout petit donc pour moi non, mais pour d'autres sûrement oui parce qu'on reste très longtemps attaché à ces croyances. Alors quand après il suffit d'être expert hein t'es un homme, t'es une femme, t'as l'expertise, tu transmets c'est bon enfin t'as la pédagogie aussi éventuellement ».

Cependant, ce métier ne passe pas au travers des stéréotypes de genre encore ancrés et véhiculés dans le monde occidental. Ainsi, même si cette profession n'est, en apparence, pas genrée, les formateurs et formatrices vont arriver sur le terrain avec leurs propres croyances et le contexte social dans lequel ils vivent. Les formatrices vont alors davantage être sensibles et vigilantes aux représentations sociales.

De plus, l'âge est également une variable à prendre en compte. Un formateur ou une formatrice en début de carrière doit garder en tête qu'il sera confronté à des préjugés en fonction de son âge ; le jeunisme à la différence de l'âge avancé ne génère pas les mêmes discriminations.

Pour conclure, cette étude prouve la corrélation entre les représentations sociales et les identités dans leur évolution en rapport avec une ligne de temps (cf. figure 5, p 28).

En ce sens, dès notre naissance nous sommes confrontés à un héritage (« identité acquise » et représentations sociales héritées) que nous transportons avec nous au gré de nos rencontres et expériences (de vie et professionnelles et « identité acquise ») ce qui façonne nos projections (« identité visée » et projections des représentations sociales en fonction du groupe d'appartenance).

Toutefois, notre recherche a des limites. Cette étude a été réalisée auprès d'une sous population de trente participants pour la méthode quantitative et de huit participants pour la méthode qualitative. Si, le panel avait été plus important, aurions-nous obtenu les mêmes positions des items aux questionnaires ? Et l'analyse de contenu des entretiens semi-directifs aurait-elle été la même ?

Pour évaluer les représentations sociales d'une population donnée, de nombreuses méthodologies aussi bien quantitatives que qualitatives existent et ont fait leurs preuves. Cependant, il est à questionner si les données et les interprétations avaient été les mêmes. En somme est-ce que le noyau central et les éléments périphériques des représentations sociales que les formateurs et formatrices en début de carrière ont de leur métier auraient été différents avec l'utilisation d'autres méthodes ?

Concernant les perspectives à explorer, il paraît intéressant de poursuivre cette recherche auprès de formateurs et formatrices avec une ancienneté, de plus de cinq ans dans le métier, afin d'évaluer l'influence des représentations sociales vécues en fonction de leur âge et de leur genre. En effet, sont-

ils aussi réceptifs aux stéréotypes de genre et aux préjugés liés à l'âge malgré leurs anciennetés dans ce métier ?

En effet, dans ce mémoire je me suis focalisée sur les formateurs et formatrices en début de carrière, ainsi mon étude de recherche ouvre la perspective de la transition professionnelle. Explorer cette notion aurait été éclairant pour comprendre les enjeux de la construction de leur identité professionnelle naissante. Selon Isabelle Faurie :

« pour Schlossberg (2005), une transition correspond à tout événement qui, par sa présence ou son absence, affecte de manière notable le quotidien d'un individu : ses relations, ses routines, ses croyances, ses rôles ». (2016, P. 160)

En somme, une transition professionnelle est une notion qui s'accompagne de celle de temporalité. C'est un processus qui prend donc du temps, qui bouscule et déstabilise les identités des personnes qui les vivent. De ce constat, nous pouvons supposer que ces personnes sont alors plus sensibles aux représentations sociales.

Mon identité professionnelle est elle-même en transition, elle se construit. Ainsi, cette recherche me permet de comprendre et d'appréhender davantage ma perspective d'être formatrice à mon tour. Je serai moi-même plus vigilante quant aux représentations sociales que je pourrai vivre en fonction de mon genre et de mon âge qui exerceront une influence sur mon identité professionnelle.



Préconisations dans le champ de la formation des adultes

Tous formateurs et toutes formatrices engagés dans une mission de formation doivent garder en tête le fait que chaque individu est unique dans la manière dont il s'est construit et dont il appréhende le monde. Aussi chacun possède des représentations mentales et sociales, voire culturelles sur les thématiques abordées en formation.

De la même manière que ses représentations sociales sur le métier de formateur, ainsi que celles vécues, ont participé à la construction de son identité professionnelle et ont influencé sa manière d'exercer son métier auprès des groupes d'apprenants. Les formés eux-mêmes sont chargés de leurs représentations.

Dans une posture socioconstructiviste, le formateur ou la formatrice doit pouvoir inclure une réflexion sur les représentations sociales de ces apprenants ainsi que celles vécues en lien avec la construction de leur identité professionnelle. (cf. figure 3, p.20).

Dans tout contexte de formation, il va être visé une évolution de la pensée chez l'apprenant, qui se retrouve alors en situation d'apprentissage. Il va alors être pertinent et indispensable de créer une rupture avec certaines représentations sociales qui pourraient biaiser ses opinions et ses croyances.

« Une représentation se construit, se déconstruit, se reconstruit, se structure et évolue au cœur de l'interaction avec l'objet appréhendé, alors même que l'interaction avec l'objet est déterminée par la représentation que le sujet en construit ». Sauvé et Machabée (2000, p. 183).

Pour cela, il paraît intéressant et pertinent de proposer en début d'intervention un temps d'échange au sein du groupe d'apprenants autour de leur perception de l'objet d'apprentissage.

La consigne de début d'intervention pourrait être :

« Nous allons faire un tour de table pour que chacun puisse se présenter, présenter son lieu d'exercice et ses attentes de la formation ».

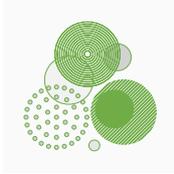
Dans un second temps, sur la base d'un brainstorming, d'une carte mentale ou d'utilisation de carte de photolangage, le formateur pourrait donner la consigne suivante :

« Quand je vous dis « formateur », qu'est-ce qui vous vient à l'esprit ? Quelles sont les images que vous choisissez ? »

Le choix de ces méthodes pédagogiques dynamiques permet que chacun dépose ses préjugés et ressentis sur le sujet abordé en formation. Le partage des représentations en début de formation permet de démarrer une session en parlant le même « langage » que les apprenants et participe également à la gestion de l'hétérogénéité des groupes de formés.

À titre d'exemple, l'expérience vécue en tant que formatrice auprès des auteurs de violences conjugales a permis d'identifier la nécessité d'un temps d'échange sur leur représentation de « la violence faite à autrui », où chacun pouvait s'exprimer sur ses ressentis, ses expériences, ses craintes, ses doutes et ses savoirs. Ainsi, je pouvais avoir une vision des savoirs et des niveaux de connaissance sur le sujet des apprenants, et être vigilante quant aux points de fragilité et de blocage de certains. Ce travail m'a permis d'adapter mon contenu et d'adopter une posture bienveillante et accompagnante en fonction des propos énoncés lors de cette première étape. Pour cela, je devais non seulement être alerte quant aux propos tenus, à la communication non verbale des apprenants, mais également rester consciente de mes propres représentations mentales sur les auteurs de violences conjugales et être capable de m'en distancier.

C'est sans aucun doute ce que ce travail de recherche m'aura permis d'identifier et de comprendre pour faire évoluer ma posture de formatrice et de commencer à investir ma nouvelle identité professionnelle de formatrice.



Conclusion

Notre objet de recherche portait sur l'influence des représentations sociales vécues des formateurs et formatrices en début de carrière sur leur identité. Deux variables étaient étudiées : l'âge et le genre. Avec l'utilisation d'une méthode mixte, nous avons pu récolter des données tangibles. D'abord à partir d'un questionnaire de caractérisation (méthode quantitative) où trente formateurs et formatrices en début de carrière ont participé. Puis, avec des entretiens semi-directifs (méthode qualitative) que huit de ces participants ont réalisés. L'utilisation de cette méthode mixte a permis une mise en commun et en débat des données afin de comprendre plus finement les enjeux du mécanisme qu'engendrent les représentations sociales sur l'identité des formateurs et des formatrices.

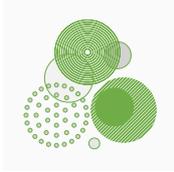
Il ressort de ses observations et analyses de données plusieurs enseignements. Un des premiers enseignements est que les formateurs et formatrices en début de carrière semblent effectivement sujets à vivre des stéréotypes de genre et des préjugés en fonction de leur âge. En ce sens, les formatrices ont davantage évoqué leur vécu face à des stéréotypes de genre que les formateurs et ces derniers, ont fait part de leurs propres stéréotypes de genre vis-à-vis de la gent féminine. Concernant la variable « âge », elle influence les formateurs et formatrices en début de carrière. Qu'ils soient jeunes ou d'âges plus avancés, ils vivent des préjugés en fonction de leur âge. En somme, les représentations sociales vécues influencent la construction identitaire des formateurs et des formatrices et donc leur intervention auprès d'un public adulte.

Par ailleurs, un second enseignement est à retenir. Les stéréotypes de genre et les préjugés en fonction de leur âge, dont ils ont fait part, sont à mettre en corrélation directe avec leurs propres représentations sociales, celles qui les habitent et auxquelles ils ne peuvent faire abstraction. En effet, lors de l'analyse de données, il a été constaté que proposer des interprétations sur les représentations sociales vécues ne pouvaient pas être dissociées de celles appartenant aux participants. Ainsi leurs identités sont colorées par l'héritage reçu (« identité acquise »), les expériences de vie et professionnelles (« identité acquise ») ainsi que leur projection (« identité visée ») selon Kadourri (2019).

Un troisième et dernier enseignement peut être tiré. Il est apparu que l'expérience professionnelle apparaissait significative pour légitimer un formateur ou une formatrice en début de carrière. Ce dernier enseignement appartient à l'une des caractéristiques de l'identité professionnelle du métier de formateur citée par Gravé (2002). Ainsi, l'âge du formateur ou de la formatrice lors de son début de carrière apparaît alors sur un second plan, ce qui prime c'est son expérience. Des participants ont pu citer qu'effectivement, un professionnel peut avoir dix ans, vingt voire trente d'ancienneté et être très performant ou non dans la transmission de son savoir et de son expertise du terrain. Ainsi, la pédagogie apparaît également significative dans l'identité professionnelle d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière.

Cependant malgré ce constat, les représentations sociales véhiculées par et dans la société demeurent à la fois tenaces et nécessaires pour exister. Elles prédéterminent également l'évolution des individus et donc leurs différentes identités. Cependant, la société évolue et les modalités de fonctionnement des êtres humains également. Ainsi, le monde du travail est impacté par ses changements.

Quelles données seraient récoltées si cette recherche était reconduite dans vingt ans avec une évolution des mentalités et des représentations sociales dans un contexte où les transitions professionnelles se multiplient ?



Bibliographie

Livres ou articles lus/consultés :

- Abric, J. (2005). La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales. Dans : Jean-Claude Abric éd., *Méthodes d'étude des représentations sociales* (pp.59-80). Toulouse: Érès. <https://doi-org.proxybibpp.cnam.fr/10.3917/eres.abric.2003.01.0059>
- Balslev, K. & Saada-Robert, M. (2002). Expliquer l'apprentissage situé de la littéracie : une démarche inductive/déductive. Dans : Madelon Saada-Robert éd., *Expliquer et comprendre en sciences de l'éducation* (pp. 89-110). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi-org.proxybibpp.cnam.fr/10.3917/dbu.saada.2002.01.0089>
- Bouchut F., et al. *La boîte à outils des formateurs*. Dunod, 2020.
- Bouquet, B. (2014). La complexité de la légitimité. *Vie sociale*, 8, p.13-23. <https://doi.org/10.3917/vsoc.144.0011>
- Chokier, N. & Moliner, P. (2006). La « zone muette » des représentations sociales, pression normative et/ou comparaison sociale? *Bulletin de psychologie*, 483, 281-286. <https://doi.org/10.3917/bupsy.483.0281>
- Creswell, J.W. and Plano Clark, V.L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd Edition, Sage Publications, Los Angeles.
- De Ketele J M., Périsset Bagnoud D., Kaddouri M., Wittorski R ., (2010), *Chapitre 2. Une évaluation tendue entre efficacité et transformation identitaire ? L'évaluation, levier du développement professionnel ?* Pages 49 à 65.
- Duru-Bellat, M. (2006). Dafflon Nouvelle Anne (dir.). Filles-garçons : socialisation différenciée : Grenoble : PUG, 2006. – 399 p. (Vies sociales). *Revue française de pédagogie*, 156, 16-16
- Faurie, I. (2016). Prendre soin des seniors : transitions de carrière et intergénérationnel en entreprise. Dans : Jean-Luc Bernaud éd., *Psychologie de la bientraitance professionnelle: Concepts*,

modèles et dispositifs (pp. 153-166). Paris: Dunod. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/dunod.berna.2016.01.0153>

-Fraise d'Olimpio, S., (2007) Filles-garçons : socialisation différenciée ? Presse université de Grenoble.

-Fray, A. & Picoueau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*, 38, 72-88. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/mav.038.0072>

- Fischer, G. (2020). Chapitre 5. La cognition sociale. Dans : G. Fischer, *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale* (pp. 159-192). Paris: Dunod. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/dunod.fisch.2020.01.0159>

- Gentili, F. (2005). Comment définir l'identité professionnelle ? La rééducation contre l'école, tout contre: L'identité professionnelle des rééducateurs en question (pp. 17-57). Toulouse. Érès.

-Gravé, P.. Formateurs et identités, *Education et Formation*, 2002, PUF.

-Guichard, J. (2007). Genre (féminin-masculin) (gender). Dans : Jean Guichard éd., *Orientation et insertion professionnelle: 75 concepts clés* (pp. 218-231). Paris: Dunod. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/dunod.guich.2008.01.0218>

-Guichard, J. (2007). Carte cognitive des professions (cognitive map of occupations). Dans : Jean Guichard éd., *Orientation et insertion professionnelle: 75 concepts clés* (pp. 68-73). Paris: Dunod. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/dunod.guich.2008.01.0068>

- Guimelli C., les représentations sociales, *La pensée sociale*, 1999.

- Hatano-Chalvidan M. et Lemaitre D. (2017). *Identité et discours. Approche méthodologique de l'ethos discursif*, (P.15).

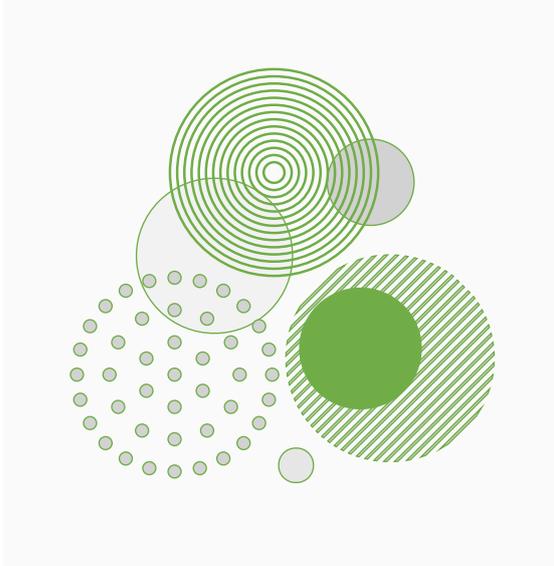
-Imbert, G. (2010). L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*, 102, 23-34. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/rsi.102.0023>

-Jodelet D., *Les représentations sociales*, Presses Universitaires de France, 2003.

- Kaddouri M. (2019), Dynamiques identitaires, Vocabulaire des histoires de vie et de la recherche biographique, pages 66 à 69.

- Levi Strauss C., *La pensée sauvage*, Paris, Plon, 1962.

- Mehrabian A. et Morton, Wiener, Decoding of Inconsistent Communications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1967.
- Moliner P. et Guimelli C., *Les représentations sociales*, 2015.
- Mucchielli R., *L'entretien de face à face dans la relation d'aide*, p. 61, Ed. ESF, 2011.
- Pagès M., *L'orientation non-directive en psychothérapie et en psychologie sociale*, p. 67, Ed. Dunod, 1982.
- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2012). Chapitre 11 - L'analyse thématique. Dans, P. Paillé & A. Mucchielli (Dir), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (pp. 231-314). Paris: Armand Colin. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/arco.paill.2012.01.0231>
- Pierret, J. (2006). Annexe 2. Méthodologie et conditions de recherche. Dans : J. Pierret, *Vivre avec le VIH: Enquête de longue durée auprès des personnes infectées* (pp. 211-216). Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Rio J.L., article tiré des cours (Rennes 2/DELOUVÉE Sylvain), 2016. <https://riojeanluc.com/2016/01/26/les-representations-sociales/> site consulté le 7 novembre 2022.
- Roustant O. (2020). L'écoute active, https://www.ac-reunion.fr/fileadmin/ANNEXES-ACADEMIQUES/02-MISSIONS-ACADEMIQUES/mission-tutorat/livretboite_a_outils_FO_E_coute_Active.pdf
- Sauvé L., Machabée L., 2000. La représentation : point focal de l'apprentissage, *Éducation relative à l'environnement : Regards - Recherches - Réflexions*, vol. 2, Arlon, Fondation Universitaire Luxembourgeoise, pp. 183-194.
- Tajfel H., *La catégorisation sociale*, in, Moscovici S., *Introduction à la psychologie sociale*, vol. 1, Paris, Larousse, 1972.
- Vergès Pierre. L'analyse des représentations sociales par questionnaires. In: *Revue française de sociologie*, 2001, 42-3. pp. 537-561.



2022/2023

Annexes

Mémoire de recherche

Sous la direction de Pascal Roquet

« L'influence des représentations sociales sur l'identité des formateurs et des formatrices en début de carrière »

Master 2 CPRF

(Conception et Pratique de la Recherche en Formation des adultes)

Clémence Gabarros

Rendu en juin 2023

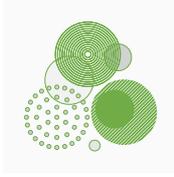


Table des matières

Annexe N° 1 : Questionnaire de caractérisation type	3
Annexe N° 2 : Consentement de participation à l'étude type	4
Annexe N° 3 : Grille d'entretien semi directif type	6
Annexe N° 4 : Les 30 questionnaires de caractérisation	8
Annexe N°5 : Retranscription 1er entretien avec Maria, mardi 21 février 2023	38
Annexe N° 6 : Retranscription 2nd entretien avec Michela, mardi 21 février 2023	42
Annexe N° 7 : Retranscription 3 ^{ième} entretien avec Eric, mercredi 1 mars 2023	48
Annexe N° 8 : Retranscription 4 ^{ième} entretien avec Nikos, jeudi 9 mars 2023	53
Annexe N° 9 : Retranscription 5 ^{ième} entretien avec Nel, dimanche 12 mars 2023.....	61
Annexe N° 10 : Retranscription 6 ^{ième} entretien avec Lou, jeudi 16 mars 2023	66
Annexe N° 11 : Retranscription 7 ^{ième} entretien avec Rick, lundi 20 mars 2023	70
Annexe N° 12 : Retranscription 8 ^{ième} entretien avec Carole, mardi 21 mars 2023	80

Annexe N° 1 : Questionnaire de caractérisation type

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Âge : Diplôme de formateur ? oui non
Année d'expérience en tant que formateur ?
Domaine d'intervention ?

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine.
- 2) Sa performance.
- 3) Le fait qu'elle soit une femme.
- 4) Le fait qu'il soit un homme.
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait.
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction.
- 7) Son expérience professionnelle et de vie.
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie).
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans).
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +).
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation.
- 12) La méthode pédagogique choisie.
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants.
- 14) Son bon sens.

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche.



Clémence

Annexe N° 2 : Consentement de participation à l'étude type

Consentement de participation à l'étude

Je suis Clémence Gabarros, étudiante en Master 2 « recherche et formation pour adultes » en Sciences de l'éducation au Cnam de Paris.

Je réalise un mémoire de recherche qui a pour question centrale : **en quoi les représentations sociales vécues influencent les formateurs et formatrices en début de carrière (soit moins de cinq ans d'expérience) ?**

Dans le cadre de cette étude, vous avez déjà rempli un questionnaire mi-janvier 2023 et vous êtes invité à réaliser un entretien semi-directif. En ce sens, je vais vous proposer des questions et vous serez libre de répondre comme vous le voulez. Sentez-vous libre de vous exprimer. La finalité dans ce type d'entretien est de recueillir les propos, ressentis et pensées de la personne, alors soyez le plus authentique possible.

Cet entretien sera réalisé le en visio ~~ou en présentiel~~. Il durera de 30 à 60 minutes et sera enregistré de façon anonyme. Vous avez la possibilité de quitter l'étude à n'importe quel moment sans fournir d'explications.

Les enregistrements seront retranscrits mot à mot de façon anonyme et confidentielle. Une fois transcrits, ils seront détruits. Les transcriptions seront gardées de façon sécurisée.

L'analyse des données sera réalisée par l'étudiante-chercheuse, Clémence Gabarros.

Les résultats seront utilisés dans le cadre de mon master 2 en recherche et peuvent éventuellement être publiés.

Merci de noter vos initiales dans chaque case :

1. Je confirme avoir lu et compris l'information ci-dessus et que j'ai eu la possibilité de poser des questions.
2. Je comprends que ma participation est totalement volontaire et que je suis libre de sortir de l'étude à tout moment, sans avoir à fournir de raison.
3. Je donne mon consentement à l'enregistrement et à la transcription mot à mot de cet entretien.
4. Je donne mon consentement à l'utilisation éventuelle, mais totalement anonyme de certaines citations de l'entretien dans une recherche ou dans une publication.
5. Je suis d'accord pour participer à l'étude.

Fait à....., le....., en deux exemplaires.

Nom et prénom de l'interviewé
chercheuse

Signature

Nom et prénom de l'étudiante-

Gabarros Clémence

Signature

Annexe N° 3 : Grille d'entretien semi directif type

Date :

Heure :

Nom Prénom :

Sexe :

Âge :

Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ?

Domaine d'intervention ?

Entretien semi-directif

- Maintenant que vous avez connaissance de l'objet d'étude, auriez-vous modifier l'ordre des items ?
- Comment êtes-vous devenu formateur/formatrice ?
- A quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots : formateur ou formatrice en début de carrière ?
- A quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots :
 - Représentations sociales ? Préjugés ? Stéréotypes de genre ?
- Selon vous, est ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? Si oui, avez-vous des exemples ?
- Selon vous, si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire, quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ?
Parmi ces 5 mots, quel est celui qu'ils considéreraient comme le plus important.
Mettez le chiffre 1 devant le plus important pour eux, puis le chiffre 2 et ainsi de suite jusqu'à 5.
- Depuis votre début de carrière en tant que formateur/formatrice, avez-vous vécu des préjugés par rapport à votre âge ? si oui, pouvez-vous me raconter un moment qui vous a marqué ?
- Depuis votre début de carrière en tant que formateur/formatrice, avez-vous vécu des préjugés en fonction de votre genre ? si oui, pouvez-vous me raconter un moment qui vous a marqué ?

- Avez-vous quelque chose à ajouter que nous n'aurions pas évoqué qui pourrait m'aider dans ma recherche concernant l'objet d'étude ?

Je vous remercie.

QUESTIONS EN PLUS AU CAS OU et SI SITUATION LE NECESSITE :

Selon vous quel est le domaine d'intervention le plus difficile en tant que formateur ? formatrice ?

Selon vous, il y a-t-il des domaines professionnels dans la formation plus féminin ? si oui lesquels ?

Plus masculin ? si oui lesquels ?

Annexe N° 4 : Les 30 questionnaires de caractérisation

Questionnaire de caractérisation

Sexe : ...F..... Âge : 36..... Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? ...8.....

Domaine d'intervention ? ...communication, sciences humaines et sociales.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. 0
- 2) Sa performance. - 1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. - 2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. - 2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. 0
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. + 2
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. + 2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie). + 1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). - 2
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). - 1
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. - 1
- 12) La méthode pédagogie choisie. + 2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. + 1
- 14) Son bon sens. + 1

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
=14 propositions	

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Féminin..... Âge : 45..... Diplôme de formateur **oui** **non**

Année d'expérience en tant que formateur ? 4,5.....

Domaine d'intervention ? Gestion de l'information et du temps (gestion de l'information, gestion du temps, lecture rapide, synthèse, prise de notes, écriture journalistique...); accessibilité numérique ; formation de formateurs ; fonction publique (surtout préparation aux concours).

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **-2**
- 2) Sa performance. **-1**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+1**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **0**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+2**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~seule~~ (autodidaxie). **0**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-1**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **-1**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **+2**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **+1**
- 14) Son bon sens. **+1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au **bon** de choix et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche 🙏

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : F Âge : 30

Diplôme de formateur ? oui

Année d'expérience en tant que formateur ? 1-Domaine d'intervention ? Métiers de la sécurité sociale

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. -1
- 2) Sa performance. +2
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. 0
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. -1
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +1
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé(e) (autodidaxie). +2
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -2
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -1
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. 0
- 12) La méthode pédagogie choisie. +2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. +1
- 14) Son bon sens. +1

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : femme

Âge : 39 ans

Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? ...5 ans...

Domaine

d'intervention ?...les

énergies

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. 0
- 2) Sa performance. -1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. +2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. +1
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +1
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé en (autodidaxie). /-1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -2
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation 0
- 12) La méthode pédagogie choisie. +2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. +1
- 14) Son bon sens. +2

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

Récapitulati

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Femme Âge : 33 ans Diplôme de formateur ? oui

Année d'expérience en tant que formateur ? 2 ans

Domaine d'intervention ? Environnement, gestion de projet, patrimoine (faune, flore...)

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine.
- 2) Sa performance.
- 3) Le fait qu'elle soit une femme.
- 4) Le fait qu'il soit un homme.
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait.
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction.
- 7) Son expérience professionnelle et de vie.
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~ou~~ (autodidaxie).
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans).
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +).
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation.
- 12) La méthode pédagogie choisie.
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants.
- 14) Son bon sens.



+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : 1 Âge : 41 ans Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? 2 ans -

Domaine d'intervention ? Sécurité électrique (habilitations électrique tous niveaux) et Sécurité levage (CACES R-485/R486/R489)

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- +2 1) Son ancienneté dans son domaine. 12
- 1 2) Sa performance. 1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme.
- 4) Le fait qu'il soit un homme.
- 1 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. 9
- 1 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. 1
- +2 7) Son expérience professionnelle et de vie. 2
- 2 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie). 1
- 2 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). 1
- +1 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). 1+2
- +1 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. 1+1
- +2 12) La méthode pédagogie choisie. 2
- 1 13) Le respect que lui accordent les apprenants. 1
- +1 14) Son bon sens. 1

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
=14 propositions	

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation



Sexe :F.....

Âge :52.....

Diplôme de formateur x non

Année d'expérience en tant que formateur ? ...3.....

Domaine d'intervention ?psychologie, psychothérapies.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. +2
- 2) Sa performance. +2
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. +2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. +1
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +1
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~ou~~ (autodidaxie). 0
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -2
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -1
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. -1
- 12) La méthode pédagogie choisie. +1
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. -1
- 14) Son bon sens. 0

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : F Âge : 28 ans Diplôme de formateur ? oui non
 Année d'expérience en tant que formateur ? 6 ans
 Domaine d'intervention ? Psychologie, Médecine Pédiatrique Psychologique

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. - 1
- 2) Sa performance. - 1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. - 2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. - 2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. + 2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. - 2
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. + 2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie). + 1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). - 1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). 0
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. 0
- 12) La méthode pédagogie choisie. + 2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. + 1
- 14) Son bon sens. + 1

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
=14 propositions	

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. ☺

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : F

Âge : 38

Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? 2

Domaine d'intervention ? Formation en ETP – spécialité Drépanocytose et Thalassémie Formation des bénévoles membres d'associations de patients Formation des internes à l'hôpital pour une meilleure prise en charge des patients chroniques.

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **+1**
- 2) Sa performance. **+1**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **0**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **+1**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+2**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~elle~~ (autodidaxie). **-1**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-1**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **-2**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **+2**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **0**
- 14) Son bon sens. **-1**

Récapitulatif	
+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- **les 3** qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- **les 3** propositions qui expliquent le **moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- **les 3** qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- **les 3** qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence
○

Questionnaire de caractérisation



Sexe :M.....

Âge : ...57 ans.

Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? ...3 mois.....

Domaine d'intervention ?Réseau social, individu et société, etc.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine **+2**.
- 2) Sa performance **+1**.
- 3) Le fait qu'elle soit une femme **-2**.
- 4) Le fait qu'il soit un homme **-2**.
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait **+2**.
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction **+1**.
- 7) Son expérience professionnelle et de vie **+1**.
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie) **-1**.
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans) **-1**.
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +) **-1**.
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation.
- 12) La méthode pédagogique choisie **+2**.
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants.
- 14) Son bon sens **-2**.

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe: Féminin Âge: 39 ans Diplôme de formateur? non

Année d'expérience en tant que formateur? 2 ans

Domaine d'intervention? Animation socio-culturelle

ATTENTION: BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE!

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par:

- 1) Son ancienneté dans son domaine. -2
- 2) Sa performance. +1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -1
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -1
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. +2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. +1
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie). 0
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). 0
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. -2
- 12) La méthode pédagogie choisie. +2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. -2
- 14) Son bon sens. +1

D'après les 14 propositions énoncées, repérez:

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer:

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez:

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez:

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : F.....

Âge : 44.....

Diplôme de formateur non

Année d'expérience en tant que formateur ? Environ 3 ans

Domaine d'intervention ? Écrits professionnels, demande de financements, sensibilisation à l'ESS, techniques de recherche d'emploi, fondamentaux de management et RPS-QVT

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. -1
- 2) Sa performance. +2
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. 0
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. +1
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. 0
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~seul~~e (autodidaxie). -1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -2
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. +2
- 12) La méthode pédagogie choisie. +2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. +1
- 14) Son bon sens. +1

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

Récapitulatif

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence



Questionnaire de caractérisation

Sexe :F..... Âge :42. Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? ...0,5 an (7 mois)...

Domaine d'intervention ? prévention sécurité, communication, activités sociales.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **-2**
- 2) Sa performance. **+1**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+2**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **0**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+1**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~en~~ **en** (autodidaxie). **0**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-1**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **-1**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation **-1**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **+2**
- 14) Son bon sens. **+1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation



Sexe : H Âge : 52

Diplôme de formateur ? oui (DUFA) non

Année d'expérience en tant que formateur ? ...4 ans.....

Domaine d'intervention : Communication, dynamiques de groupe, ingénierie pédagogique

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **+1**
- 2) Sa performance. **-2**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+2**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **0**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+2**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~sur le~~ (autodidaxie). **+1**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-1**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **0**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **+2**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+1**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **-1**
- 14) Son bon sens. **-1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Âge : Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ?

Domaine d'intervention ?

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. +1
- 2) Sa performance. 0
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. +2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. -2
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +1
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~en~~ (autodidaxie). +1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -1
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. +2
- 12) La méthode pédagogie choisie. +2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. -1
- 14) Son bon sens. 0

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Féminin Âge : 34 ans Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? 2 ans

Domaine d'intervention ? Formations au sein de l'Education Nationale : il s'agit de formations académiques, plus précisément des Formations d'Initiative Locale (FIL), c'est-à-dire en établissements scolaires, à la demande des équipes enseignantes, au tour de thématiques transversales (évaluation, différenciation pédagogique).

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. +2
- 2) Sa performance. -1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. +2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. -2
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~soit~~ (autodidaxie). +1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -1
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. +1
- 12) La méthode pédagogie choisie. +1
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. 0
- 14) Son bon sens. 0

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Femme Âge : 43 ans Diplôme de formateur ? oui X non

Année d'expérience en tant que formateur ? 1,5 ans

Domaine d'intervention ? Ressources Humaines et Petite Enfance

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **+1**
- 2) Sa performance. **+2**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+1**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **0**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+2**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~en~~ (autodidaxie). **-1**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-1**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **-1**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **0**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **-2**
- 14) Son bon sens. **+1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : ...Femme Âge : 44 ans Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? 4 ans

Domaine d'intervention ? Ecoles de Travail Social / Filiales EJE ; AES ; CAFERUIS

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. +1
- 2) Sa performance. +1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. +2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. -2
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie). -1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -1
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. 0
- 12) La méthode pédagogie choisie. +2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. 0
- 14) Son bon sens. +1

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
=14 propositions	

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : M

Âge : 45

Diplôme de formateur ? : oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? : 3

Domaine d'intervention ? : Santé & Sécurité au Travail (S.S.T.) : Ergonomie ; Clinique de l'activité et Psychologie du Travail.

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine => +1.
- 2) Sa performance => +2.
- 3) Le fait qu'elle soit une femme => -2.
- 4) Le fait qu'il soit un homme => -2.
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait => +1.
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction => +2.
- 7) Son expérience professionnelle et de vie => +2.
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul.e (autodidaxie) => 0.
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans) => -1.
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +) => -1.
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation => -1.
- 12) La méthode pédagogie choisie => 0.
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants => +1.
- 14) Son bon sens => -2.

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le **moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Féminin... Âge :35..... Diplôme de formateur non
Année d'expérience en tant que formateur ?3 ans...
Domaine d'intervention ?L'univers de la vente de thé.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine **+1**
- 2) Sa performance **+1**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme **0**
- 4) Le fait qu'il soit un homme **0**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait **+2**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction **+1**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie **+2**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seul (autodidaxie). **-2**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans) **-1**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **-1**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation **-2**
- 12) La méthode pédagogie choisie **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants **-2**
- 14) Son bon sens **-1**

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

Récapitulatif

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Féminin Âge : 35 ans Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? Un an

Domaine d'intervention ? Formatrice d'adulte en promotion sociale

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. +2
- 2) Sa performance +1.
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. 0
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. -1
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~saule~~ (autodidaxie). -1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +) -2.
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation +1.
- 12) La méthode pédagogie choisie. +2
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. +1
- 14) Son bon sens. 0

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent le mieux l'efficacité. En face de chacune d'elles, inscrivez le score +2.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent le moins bien l'efficacité de l'action et donnez-leur le score -2.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore assez bien au critère de choix et notez-les +1.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent encore assez mal (score -1).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont ni choisies ni rejetées) notées 0.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : F..... Âge : 33 ans Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? 3 ans.....

Domaine d'intervention ? Informatique.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **+2**
- 2) Sa performance. **+1**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-1**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-1**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+1**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **-2**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+2**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~en~~ (autodidaxie). **-2**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-2**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **0**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **0**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **+1**
- 14) Son bon sens. **-1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- **les 3** qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- **les 3** propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- **les 3** qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- **les 3** qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : ...F... Âge : ...46.... Diplôme de formateur ? OUI NON

Année d'expérience en tant que formateur ? ...4...

Domaine d'intervention ? ...travail social, plus spécialement EJE.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. +2
- 2) Sa performance. 0
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. -2
- 4) Le fait qu'il soit un homme. -2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. +2
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. 0
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. +2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~en~~ (autodidaxie).
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). -1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). -1
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. -1
- 12) La méthode pédagogie choisie. +1
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. +1
- 14) Son bon sens. +1

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : Homme Âge : 33 Diplôme de formateur ? oui non
Année d'expérience en tant que formateur ? 4
Domaine d'intervention ? solidarité internationale, métiers de l'éducation et du social

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **+2**
- 2) Sa performance. **0**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-1**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+1**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **0**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+2**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé seule (autodidaxie). **+1**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-2**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **-2**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **-1**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **-1**
- 14) Son bon sens. **+1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- **les 3** qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- **les 3** propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- **les 3** qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- **les 3** qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : ...F. Âge : 34 ans Diplôme de formateur ? oui

Année d'expérience en tant que formateur ? 5 ans

Domaine d'intervention ? Formation de formateurs et travail social

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **-1**
- 2) Sa performance. **-1**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+2**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **+1**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+1**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~elle~~ (autodidaxie). **+1**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-2**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **0**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **0**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **-1**
- 14) Son bon sens. **+2**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : F Âge : 55 Diplôme de formateur ? oui ~~non~~

Année d'expérience en tant que formateur ? ...4.....

Domaine d'intervention ?Scénario de fiction et de série / Formation de formateur en scénario audiovisuel / Communication et stratégie des marques

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **-2**
- 2) Sa performance. **+2**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+2**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **-1**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **0**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~seule~~ (autodidaxie). **0**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-1**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **+2**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **+1**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+1**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **-1**
- 14) Son bon sens. **+1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : **Masculin** Âge : **50 ans** Diplôme de formateur ? **OUI : FPA 06/2018**

Année d'expérience en tant que formateur ? **4 ans et 5 mois**

Domaine d'intervention ? **Communication et industries graphiques**

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine. **-1**
- 2) Sa performance. **-1**
- 3) Le fait qu'elle soit une femme. **-2**
- 4) Le fait qu'il soit un homme. **-2**
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait. **+2**
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction. **+1**
- 7) Son expérience professionnelle et de vie. **+1**
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~seule~~ (autodidaxie). **0**
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans). **-2**
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). **0**
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation. **+1**
- 12) La méthode pédagogie choisie. **+2**
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants. **+2**
- 14) Son bon sens. **-1**

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- **les 3** qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- **les 3** propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- **les 3** qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- **les 3** qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : H..... Âge : 51..... Diplôme de formateur ? [non](#)
Année d'expérience en tant que formateur ? ...8 mois.....
[Domaine d'intervention ? Médico-social](#)

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».
L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) -Son ancienneté dans son domaine.
- 2) -Sa performance.
- 3) -Le fait qu'elle soit une femme.
- 4) -Le fait qu'il soit un homme.
- 5) -Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait.
- 6) -Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction.
- 7) -Son expérience professionnelle et de vie.
- 8) -L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~seule~~ (autodidaxie).
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans).
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +).
- 11) -Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation.
- 12) -La méthode pédagogie choisie.
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants.
- 14) -Son bon sens.

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- [les 3](#) qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.
 - 5 **+2**
 - 7 **+2**
 - 12 **+2**

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- [les 3](#) propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.
 - 1 **-2**
 - 2 **-2**
 - 6 **-2**

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- [les 3](#) qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.
 - 8 **+1**
 - 11 **+1**
 - 14 **+1**

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- [les 3](#) qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).
 - 9 **-1**
 - 10 **-1**
 - 13 **-1**

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

- 3 **0**
- 4 **0**

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe : H.....

Âge : 53.....

Diplôme de formateur ?

o

n

Année d'expérience en tant que formateur ? Débutant en tant que formateur type ~~Qualipol~~ / mais formateur en théâtre d'improvisation depuis 6 ans.

Domaine d'intervention ? ~~Soft skills~~

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine.
- 2) Sa performance.
- 3) Le fait qu'elle soit une femme.
- 4) Le fait qu'il soit un homme.
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait.
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction.
- 7) Son expérience professionnelle et de vie.
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~elle~~ (autodidaxie).
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans).
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +).
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation.
- 12) La méthode pédagogie choisie.
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants.
- 14) Son bon sens.

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.
REPONSE : Son expérience pro et de vie / La méthode pédagogie choisie / Son âge plus avancé

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.
Son niveau d'étude/le fait d'être un homme/ le fait d'être une femme

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

L'apprentissage qu'il ou elle a réalisé/ LE fait que ce soit une formation/ le fait qu'il croit en ce qu'il fait

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).
Son ancienneté / Homme / Femme

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Bon sens /la performance

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.]

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Questionnaire de caractérisation

Sexe :M.....

Âge :45..

Diplôme de formateur ? oui non

Année d'expérience en tant que formateur ? ...4 ans...

Domaine d'intervention ? ...Métiers de l'assistanat et secteur funéraire.....

ATTENTION : BIEN LIRE JUSQU'EN BAS AVANT DE RÉPONDRE !

D'après vous comment expliquez « l'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière ».

L'efficacité d'un formateur ou d'une formatrice en début de carrière peut s'expliquer par :

- 1) Son ancienneté dans son domaine.+2
- 2) Sa performance.+1
- 3) Le fait qu'elle soit une femme.-2
- 4) Le fait qu'il soit un homme.-2
- 5) Le fait qu'il/elle croit en ce qu'il/elle fait.-1
- 6) Son niveau d'étude nécessaire à occuper cette fonction.-2
- 7) Son expérience professionnelle et de vie.+2
- 8) L'apprentissage qu'il/elle a réalisé ~~seul~~e (autodidaxie). -1
- 9) Son jeune âge (18 à 35 ans).-1
- 10) Son âge plus avancé (35 ans à +). 0
- 11) Le fait qu'être formateur/formatrice soit une vocation.0
- 12) La méthode pédagogie choisie.+1
- 13) Le respect que lui accordent les apprenants.+2
- 14) Son bon sens.+1

Récapitulatif

+2	3 propositions
+1	3 propositions
0	2 propositions
-1	3 propositions
-2	3 propositions
	=14 propositions

D'après les 14 propositions énoncées, repérez :

- les 3 qui, à votre avis, expliquent **le mieux l'efficacité**. En face de chacune d'elles, inscrivez le score **+2**.

Parmi les 11 propositions restantes, veuillez ensuite repérer :

- les 3 propositions qui expliquent **le moins bien l'efficacité** de l'action et donnez-leur le score **-2**.

Puis, parmi les 8 propositions qui restent, sélectionnez :

- les 3 qui correspondent encore **assez bien au critère de choix** et notez-les **+1**.

Enfin, sur les 5 propositions restantes, choisissez :

- les 3 qui y correspondent **encore assez mal** (score **-1**).

Il reste alors 2 propositions (celles qui ne sont **ni choisies ni rejetées**) notées **0**.

Avant de nous quitter, veuillez, s'il vous plaît, à obtenir le bon nombre de propositions pour chaque score pour que votre questionnaire soit exploitable.

Un grand merci pour votre participation et votre contribution à mon mémoire de recherche. 😊

Clémence

Annexe N°5 : Retranscription 1er entretien avec Maria, mardi 21 février 2023

Clémence : Alors maintenant que vous avez connaissance de l'objet d'études, auriez-vous modifié l'ordre des items dans votre questionnaire ?

Maria : Donc le questionnaire que tu m'as fait passer au tout début ? Dans quel sens, euh changer l'ordre par rapport à mes priorités ?

Clémence : Quand tu as eu accès au questionnaire, tu n'étais pas au courant de l'objet d'étude, maintenant que tu en as connaissance aurais-tu modifié tes réponses ? Est-ce que ça aurait influencé sur tes réponses ?

Maria : Ah non, je ne pense pas

Clémence : Comment êtes-vous devenue formatrice ?

Maria : Alors je suis devenue formatrice. Parce qu'au départ, je suis bachelière en éducatrice spécialisée. Et puis j'ai fait en Belgique le CAP, donc certificat d'aptitude pédagogique c'est un diplôme pédagogique en fait qui permet de donner cours et il donne souvent accès donc soit en secondaire, soit en promotion sociale, donc avec les adultes.

Clémence : Et comment tu as découvert le métier de formatrice ?

Maria : Ah, c'est une bonne question. {Silence} Comment j'ai découvert le métier de formatrice ? Le truc c'est que chez nous ça s'appelle pas spécialement comme ça, tu vois. Nous c'est en sciences de l'éducation, tu vois. J'ai pas encore fini ce qu'on appellerait, formateur d'adultes. Alors donc c'est plus compliqué de répondre à la question. Je dirais que j'avais des profs en supérieur et c'est ça qui m'a donné l'envie de donner des cours. Donc, surtout que j'avais pas de profs de terrain en école d'éduc, donc, je me suis dit que quelqu'un qui avait fait le terrain et qui avait le diplôme, c'était un plus, plus adéquat, plus efficace, plus enfin, je sais pas. Mais en tout cas ça m'a manqué, j'ai l'impression donc voilà.

Clémence : Ok. À quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots formateurs ou formatrices en début de carrière ?

Maria : À quoi je pense ? Donc les mots clés comme ça qui me viennent ? {Silence} Moi je dirais : le choc de la réalité, difficulté, découverte, plaisir quand même, échange, réflexion. Voilà, il y a plein plein de choses nouvelles en fait, dès qu'on arrive sur le métier qu'on avait pas forcément. Dans la formation, c'est assez surprenant tant positivement que négativement.

Clémence : À quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots représentations sociales, préjugés, stéréotypes de genre.

Maria : À quoi je pense ? Ben je pense que des représentations sociales : ce sont des choses qui arrivent parfois même malgré nous, en fait, qui sont parfois conscients, parfois pas conscients. Je pense qu'on a tous des représentations de certaines situations, de certaines choses. Des préjugés, c'est encore un peu plus. Je vois de manière plus négative. Mais je pense que, en effet, tout le monde peut avoir parfois des préjugés sur certaines personnes ou certains types de personnes. Donc voilà moi personnellement je sais des choses que je mettrai beaucoup plus vite en question. Et puis le 3e, je ne sais plus que c'était.

Clémence : Stéréotypes de genre.

Maria : Ah, c'est toujours, voilà, c'est pareil que pour le préjugé, maintenant je pense qu'il y a des personnes qui ont beaucoup plus de préjugés, de stéréotypes de genre que d'autres. Je pense que ce n'est par l'ouverture d'esprit, de la tolérance, enfin voilà de comment on voit les choses, de comment on a été éduquée. Donc voilà, même ça fait partie quand même du quotidien, je pense que c'est en nous. Enfin, on voit ça dans les médias, enfin partout, on a que ça autour de nous. Mais voilà, il y en a qui y échappent un peu plus que d'autre je pense, ouais, alors leur ouverture d'esprit et à leur esprit critique. Voilà leurs réflexions sur eux-mêmes et sur le monde.

Clémence : Selon vous, est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? Si oui, avez-vous des exemples ?

Marie : Alors...selon le genre peut-être pas parce que je pense que les hommes et les femmes, on est tellement différent déjà qu'on ne voit pas forcément les choses de la même façon. Et selon son âge, pareil en fonction des expériences, ça peut changer, parfois avec certains types de personnes, ça peut influencer sur notre façon de les voir par la suite. Même si, encore une fois pour moi, au départ, ça dépend quand même beaucoup de l'éducation et de la tolérance et des choses comme ça. L'esprit critique, mais je pense que oui, ça peut quand même changer en fonction de l'âge et du genre.

Clémence : Est-ce que vous auriez un exemple ?

Marie : Comme ça, non.

Clémence : Selon vous, si on demandait à d'autres formatrices/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire, c'est-à-dire selon la question, est-ce que les formateurs/formatrices sont confrontés aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? Selon vous, les autres formateurs, qu'est-ce qu'il dirait ? Quels sont les 5 mots ou expressions qu'il donnerait ?

Maria n'était pas à l'aise du tout là, regarde autour d'elle, détourne le regard de l'écran alors qu'elle répondait en me regardant avant. Gesticule sur sa chaise. Puis d'un coup elle trouve.

Maria : {Silence} {Silence} Quels mots ou expressions ? Euh... Difficile cette question. {Silence} Du coup, je sais pas du tout. Silence. Je pense que comme moi, il parlerait de valeur quand même pas comme les miennes peuvent être, de peur. Silence. De difficultés. De Préjugés.

Clémence : Donc si je résume, si je reformule donc tu as mis le mot valeur, difficulté, peur et préjugés. Ce serait les 4 mots ?

Maria : Oui.

Clémence : Comment tu les classerais selon toi par ordre d'importance ?

Maria : Valeur en premier, difficulté. Préjugés et peurs.

Clémence : Depuis votre début de carrière en tant que formatrice, avez-vous vécu des préjugés par rapport à votre âge ? Si oui, pouvez-vous me raconter un moment qui vous a marqué ?

Maria : Oui, ben en fait, j'ai donné cours à des accueillantes extrascolaires, enfin, au départ, j'ai remplacé une formatrice d'adulte qui était beaucoup plus âgée que moi et donc je suis arrivée, j'ai vu qu'elles étaient un peu surprises, parce que je parais jeune. J'ai eu des réflexions comme « Ah, mais vous êtes jeune ? » J'ai eu l'impression en tout cas à la première leçon de devoir un peu me justifier ou d'expliquer un peu mon parcours qui j'étais, et voilà mettre un peu les bases dès le départ. Donc ben voilà, je pense que si je paraissais plus âgée, ça n'aurait peut-être pas été cette réflexion-là.

Clémence : Selon vous ? Pourquoi ces personnes-là ont pu avoir ce genre de préjugés ?

Maria : Parce que je pense que qui dit jeune dit moins l'expérience. Ils me voyaient peut-être moins performant moins efficace. Voilà, il y a je pense qu'il y a plus de d'appréhension. Donc, surtout qu'avec la formatrice précédente, ça ne s'était pas bien passé du tout donc voilà, je pense qu'elles étaient déjà un peu dans l'appréhension de se dire comment ça va se passer avec la nouvelle. Du coup bah le fait de voir quelqu'un de plus jeune, enfin, oui, ce n'est peut-être pas rassurant, je sais pas, c'était l'impression que ça donnait en tout cas, mais ça a vite changer. C'était vraiment une question de début, quoi. Mais c'est vrai que, ouais, quand je suis arrivée, c'était un peu, j'ai senti qu'il y avait une différence parce que j'étais jeune, j'ai eu l'impression que je devais me justifier. En tout cas, un peu à un moment donné ou expliquer mon parcours Puis une autrefois, mais ça c'est avec des ados donc je ne sais pas si je peux vous expliquer.

Clémence : Si si

Maria : Donc une fois j'étais avec des ados j'étais stagiaire justement pour mon certificat d'aptitude pédagogique et alors il y a une étudiante qui m'a dit « Ah, mais pour une stagiaire vous avez l'air sûre de vous » et encore une fois c'est parce qu'elle n'avait pas entendu mon parcours et tout ça et je lui ai dit que je travaillais déjà et donc ma formation se faisait sur le côté et elle me dit « Ah voilà c'est pour ça » alors qu'il fallait une explication donc parce que les autres stagiaires ne paraissaient pas aussi à l'aise en tout cas.

Clémence : Depuis votre début de carrière en tant que formatrice, avez-vous vécu des préjugés en fonction de votre genre ? Si oui, peux-tu me raconter un moment qui t'a marqué ?

Maria : Des préjugés en fonction de mon genre ? {Silence}. Je n'ai pas l'impression, mais j'ai donné cours à des accueillantes extrascolaires avec 2 hommes qui étaient toujours là, donc c'était beaucoup de femmes je pense que ça explique quand même pourquoi il y en a moins de préjugés entre femme enfin quoi que...Mais bref, je me souviens pas.

Clémence : Alors dans le questionnaire, vous avez fait une différence de notation entre un jeune formateur et un formateur dans un âge plus avancé. Pouvons-nous en discuter ?

Maria : J'ai fait une différence entre les 2 ?

Clémence : Tu veux que je te redise les points que tu as mis ?

Maria : Oui

Clémence : Alors, quand tu as mis un formateur plus jeune donc t'as mis moins un. Et un âge plus avancé, t'as mis moins 2 donc en gros selon la question, un jeune formateur serait plus efficace qu'un formateur plus âgé.

Maria : C'était pas toujours facile de devoir trancher parce que je pense que c'est aussi une question de personne pour moi. Enfin là je ne fais aucune différence en fait, ça dépend vraiment des expériences, du vécu, de la formation, de notre personnalité. Euh voilà, il y a des personnes qui vont nous toucher beaucoup plus que d'autres par leur vécu, leur personnalité.

Quand on est plus jeune, on est peut-être plus motivé au départ, on crée des cours et tout ça. Que quand on est plus âgé, peut-être qu'on reste plus sur ce qu'on a déjà fait. C'est tout dans ce sens. Là donc, un jeune apportera peut-être plus ce côté dynamique.

Mais, là c'est peut-être parce qu'il fallait faire un choix, étant donné que j'ai dû éliminer, il y a d'autres choses qui étaient prioritaires, mais sinon pour moi, l'âge ça ne joue pas directement sur l'efficacité

d'un formateur. Voilà, je pense que oui. Il y a plein d'autres choses qui jouent comme ça, mais pas forcément l'âge quoi donc peut être que le formateur d'adulte aura plus d'expérience par contre.

Clémence : On arrive à la fin de du questionnaire fin de l'entretien, avez-vous quelque chose à ajouter qui n'aurions pas évoqué concernant l'objet d'études qui pourrait m'aider dans ma recherche ?

Maria : Donc concernant l'efficacité de mes représentations sociales.

Clémence : Plutôt les représentations sociales que tu as pu vivre, qui auraient influencé ton travail en tant que formatrice ?

Maria : ouais, mais donc c'est la représentation que j'ai pu subir alors c'est ça hein ?! OK, je réfléchis. ouais le fait d'être jeune en tout cas oui ça c'est sûr que chaque fois je dois me justifier, expliquer mon parcours et tout ça, ça c'est souvent donc maintenant je le fais presque d'office, de me présenter d'expliquer mon parcours parce que j'ai l'impression que ça donne de la crédibilité à mon travail pour les autres donc parce qu'en effet quand on me voit arriver à chaque fois, ben on se demande si je suis l'étudiante ou si je suis la formatrice. Donc voilà souvent j'ai ce besoin-là de devoir un peu oui expliquer mon parcours pour dire bah voilà je ne viens pas juste d'arriver j'ai des choses à vous apprendre comme souvent je leur dis que j'ai des choses à apprendre d'eux aussi. Voilà je dois à chaque fois faire ça. Par rapport au genre par contre je me souviens pas du tout avoir eu des représentations sociales particulières donc voilà parfois peut être de l'humour de certains hommes en effet sur certaines choses ça peut arriver.

Clémence : Est-ce que tu peux on exprimer quelques-unes si tu as des idées qui deviennent ?

Maria : En tout cas dans la classe que j'avais avec les accueillants, les garçons aimaient bien se faire un peu remarquer donc du coup automatiquement ils allaient plus faire des blagues, comme jouer vraiment entre la différence femme/homme qui avait à certains moments notamment lors des animations ou des choses comme ça donc voilà. Mais voilà, évidemment ça allait avec leur représentation, mais c'était aussi de l'humour j'avais plus l'impression que c'était pour détendre l'atmosphère et pour essayer d'attirer l'attention que vraiment que pour une autre raison quoi, sinon non j'ai pas du tout d'exemple par rapport au genre.

Clémence : Ok. Quels genres de réflexion c'était ?

Maria : Des réflexions machistes.

Clémence : Je vous remercie Maria d'avoir répondu à cet entretien. Je vais couper le micro sauf si vous avez quelque chose à ajouter.

Maria : Non, non, merci clémence.

Annexe N° 6 : Retranscription 2nd entretien avec Michela, mardi 21 février 2023

Clémence : Maintenant que vous avez connaissance de l'objet d'étude, auriez-vous modifier l'ordre des items ?

Michela : Alors excusez-moi quand vous parlez des items, c'est les items des questionnaires ?

Clémence : Oui tout à fait. Parce que quand vous avez fait le questionnaire vous n'aviez pas connaissance de l'objet d'étude et aujourd'hui vous en avez connaissance. Selon vous, est-ce que ça aurait modifié les réponses ?

Michela : alors euh pour être très sincère, je ne sais plus quand est ce que j'ai répondu au questionnaire. Il y a quelques semaines mais je n'ai pas en tête l'ordre des questions. OK je sais qu'il y avait une classification à faire mais franchement il aurait fallu peut-être que je relise maintenant les questions pour vous dire pour vous répondre parce que là je vous dirai n'importe quoi je n'ai pas en tête l'ordre des questions.

Clémence : OK pas de souci. Alors comment êtes-vous devenu formatrice ?

Michela : C'est une reconversion professionnelle. C'est vrai qu'au début je voulais être formatrice, mais en quoi ? c'était la question. J'étais journaliste, dans la presse et dans la communication avant et j'avais aussi travaillé dans le milieu du bénévolat donc bon je me disais peut-être là. Et puis après sur le cursus comme je suis une senior j'ai longuement hésité à choisir des formations courtes ou plutôt longues. Et donc j'ai choisi le cnam, j'ai fait mon cours pendant 2 ans et demi en cours du soir, je travaillais aussi en même temps. Et voilà c'est lors d'un entretien que j'ai décidé, je me suis dit mais t'as plus l'âge d'être en entreprise, tu as peut-être assez d'expérience pour en faire quelque chose. Et c'est vrai que dans le dernier poste que j'avais occupé, j'étais responsable. Je m'occupais pas que de la com, j'étais dans une fondation, j'étais responsable d'un réseau de délégués que j'animais et finalement c'est ça que je préférais dans la fondation c'était les contacts, les animations et la transmission parce qu'il fallait les accompagner. C'est ce job que j'aimais le plus, j'ai décidé en disant bah t'es senior t'as l'âge. Déjà je voulais plus être en entreprise ça c'était un choix. Ben voilà comment je suis devenue formatrice et je ne suis pas que formatrice hein Clémence, j'ai d'autres activités également dans la formation professionnelle hein, je suis auditrice qualité, j'accompagne également les organismes de formation et d'apprentissage à la certification et d'autres types de sites et je suis également ingénieure pédagogique pour une association qui œuvre dans le milieu du cinéma pour laquelle je vais également intervenir là comme formatrice. Voilà donc je ne suis pas formatrice uniquement et puis voilà hein c'est vrai que quand on commence au Cnam, c'est tellement exceptionnel, il y a tellement de métiers. Petit à petit des choses ont évolué pendant ma formation au Cnam.

Puis c'est vrai aussi que quand on est au cnam on est bon d'abord, on est avec des personnalités, on apprend avec des personnalités, on apprend avec un vrai parti pris sur la pédagogie hein. Mais le formateur c'est pas juste parce que on a d'expérience quand on arrive sur le terrain alors le parti pris de la pédagogie et de la pertinence évidemment c'est exceptionnel d'apprendre et donc on est tout gonflé de bonne volonté et puis d'une certaine idéologie je pense. Et puis finalement quand on arrive sur le terrain la question du public, elle est fondamentale et c'est vrai que je me suis retrouvée une fois avec des publics et il a fallu s'adapter et me dire bon comment je fais là ? qu'est-ce que je fais avec ce public ? la pédagogie hein donc je me suis dit voilà il y a des fois ça peut être toujours la pédagogie

mais voilà il faut s'adapter et trouver aussi des façons de répondre aux différents publics. Bon en tout cas c'est vrai qu'avec le cnam la question du public, d'être avec son public, de l'accompagner et de s'adapter aussi dans des conditions très importantes. Donc à un moment je me suis dit est-ce qu'on est toujours dans la pédagogie ? ou est-ce que c'est la limite ? est-ce qu'il y a des limites de la pédagogie ? voilà bon je me suis dit bah c'est bien beau mais là ça fonctionne pas donc il va falloir que je trouve autre chose.

Clémence : OK merci beaucoup. Alors on va passer à la question suivante : à quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots formateur ou formatrice en début de carrière ?

Michela : L'âge, parce que c'est vrai que formateur ou formatrice on est bien possiblement dans un milieu d'adultes hein on peut aussi aller se former puis après à avoir le choix sur des publics plus jeunes mais c'est vrai qu'en début de carrière ce qui sauve et ce qui donne de la légitimité quand on est formateur ou formatrice c'est l'expérience. En tout cas moi c'est ce qui m'a sauvé parce que reprendre ses études à 50 ans, ma foi c'est pas gagné. Quand j'ai fini le cnam, je me suis dit mais j'ai des diplômes c'est vrai mais bon je suis comme tout le monde quoi, je suis comme un jeune qui cherche du travail. En revanche, j'ai utilisé ce que j'ai fait pendant le cnam sur certains modules, j'ai suivi des formateurs à un moment je suivais un formateur qui était quelqu'un de vraiment brillant et je le suivais et il avait besoin de moi donc après c'est vrai que j'ai utilisé ça dans mon CV en mettant que c'était de la co-animation. Voilà bon maintenant c'était pas moi la formatrice hein mais il y avait une petite expérience. Voilà donc je dirais en début de carrière le formateur et la formatrice, ben c'est peut-être comme les autres jobs mais je dirais que l'âge parce qu'un très jeune formateur voilà c'est ça peut être aussi bloquant qu'un senior dans un autre cas, la question de la légitimité et de l'âge.

Clémence : D'accord merci. A quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots représentations sociales, préjugés et stéréotypes de genre ?

Michela : Alors représentation sociale ? {silence} Je n'arrive pas vraiment complètement à faire le lien direct. Stéréotypes, représentation de genre ce que je sais c'est qu'il y a eu peut être tout et n'importe quoi dans le milieu des formateurs, dans le milieu de la formation professionnelle au niveau des intervenants hein, je parle hein. Il y a eu peut-être des années où en effet bah hop celui qui avait de l'expérience ou d'expertise devenait formateur. Bon maintenant c'est plus la même donc voilà. Et en termes de stéréotypes un formateur, une formatrice c'est quelqu'un qui a un peu de bouteille, j'arrive pas à imaginer quelqu'un qui sort de l'école et qui est formateur, formatrice je me trompe peut être sans doute. Les thèmes sont tellement variés dans la formation comme de l'éducation, que voilà il y a des gens qui sont jeunes et qui sont très forts d'autres sont moins jeunes et sont moins forts donc en tout cas, c'est peut-être ma représentation à moi voilà. J'associe le formateur avec un peu d'expérience, un peu de maturité, un peu de vécu bah si je voudrais être formateur, formatrice dans le monde de l'entreprise bah faut que je connaisse un petit peu les problématiques de l'entreprise, les enjeux de ce qui se joue dans l'entreprise hein, surtout au niveau des salariés hein je vais pas débarquer comme ça dans le monde de l'entreprise. Même là quand j'accompagne, je connais mais j'arrive à percevoir voilà des messages un petit peu subliminaux que les gens envoient. J'ai pas d'opinion particulière ni de représentation, ni sur l'aspect genré de quel métier. Je sais pas si j'ai répondu à votre question ?

Clémence : oui oui c'est bon merci. Euh alors selon vous est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? Si oui est-ce que vous avez des exemples ?

Michela : Vous pouvez répéter la question ?

Clémence : Est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ?

Michela : Je pense que non. Ca me paraîtrait... non, il y a pas les mêmes raisons qu'on soit confronté aux mêmes représentations sociales. Vous voulez dire sur son métier, sur son intervention hein ? silence. Entre un jeune formateur et un formateur senior par exemple ? Un jeune et un senior est-ce qu'ils vont être confrontés aux mêmes représentations sociales sur leur métier, sur leurs fonctions oui c'est ça hein ? je ne pense pas. Moi c'est une problématique quand même mais attention hein, mon premier job après mes études j'étais journaliste hein et Ben mon angoisse c'était d'être jeune et de me dire mais je vais aller en interview. Ah là là ! Mais qui c'est qui va me prendre au sérieux ? C'était une vraie question et il y avait vraiment du travail à faire de ce côté-là, fallait être légitime. Moi en plus j'étais avec des chefs d'entreprise donc bon voilà mon jeunisme ce n'était pas évident et je sais que j'ai une amie qui est chercheuse en philosophie, alors là par contre elle c'est dans le milieu des chercheurs philosophes voilà être jeunes Ben la légitimité professionnelle elle n'est pas évidente. Voilà c'est vrai donc mais moi maintenant quand je vais en formation quand je rencontre un senior Ben pour moi il y a une légitimité voilà, ma représentation elle est coincée à ce à cet endroit-là. Alors maintenant j'ai eu aussi à former sur un Bachelor en stratégie des marques et de la communication donc c'était un groupe de jeunes femmes qui avaient 20 ans/21 ans, est-ce qu'une formatrice de 35 ans s'en serait mieux sortie que moi ? C'est probable. Mais en même temps il y avait de leur côté un respect voilà un respect. L'âge à laquelle on commence à travailler dans certains secteurs c'est un plus et dans d'autres Eh Ben il faut affirmer et il faut s'affirmer du coup pas avec les mêmes arguments, il s'affirme avec son expérience, son expertise. Bon une jeune formatrice avec une meilleure connaissance du public a peut-être une meilleure connaissance des enjeux de société ou une autre connaissance voilà donc ça dépend en tout cas ce qui est certain c'est qu'on va pas on va pas être confronté aux mêmes représentations.

Clémence : D'accord merci selon vous si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire c'est-à-dire de répondre à la question est-ce que les formateurs/formatrices sont confrontés aux mêmes représentations sociales selon leur âge et leur genre ? Quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ?

Michela : Alors moi, je dis alors, oui le genre. Oui moi dans mon expérience, je dis pas le genre mais l'âge dans certains milieux oui quand on forme des mathématiciens et que ce ne sont que des hommes. J'ai un copain qui est formateur oui c'est sûr que lui en tant qu'homme il s'en sort mieux. Alors je dirais le le genre, l'âge, la culture elle joue beaucoup quand on sort et en fonction du public, la culture elle est importante quand je parle de culture, je dis vraiment d'une façon très très vaste hein. Qu'est-ce que les autres diraient ? silence. Pour moi tous les formateurs parlent d'expertise hein. Ils ont une expertise, la question d'expertise et ou d'expérience elle est importante parce que on n'est pas dans la formation initiale. Et enjeux sociétaux. Et la transition numérique aussi.

Clémence : Ok on va s'arrêter aux 5 premiers si vous voulez bien. Donc je vais les répéter si vous êtes d'accord, donc ce serait le genre, la culture, l'âge, l'expertise et les enjeux sociétaux.

Michela : ok

Clémence : Si vous deviez les classer par ordre de valeur d'importance qu'est-ce que vous diriez en premier ?

Michela : La culture.

Clémence : En second ?

Michela : En 2nd l'expertise/l'expérience, euh non 2nde je dirais l'âge, après je dirais l'expertise parce que forcément si on a un certain âge on a de l'expertise voilà euh les enjeux sociétaux et le dernier c'était le genre.

Clémence : Okay super merci. Euh alors on va passer à la question suivante : depuis votre début de carrière en tant que formatrice avez-vous vécu des préjugés par rapport à votre âge ? Si oui pouvez-vous me raconter un moment qui vous a marqué.

Michela : alors c'est pas que je l'ai vécu c'est que moi, je l'ai introduit puisque euh quand je formais au Bachelor stratégie de marque communication événementielle, comment on fait un plan de com comment on utilise le marketing digital, comment on utilise des réseaux sociaux des influenceurs et cetera. Evidemment j'étais avec voilà des femmes qui étaient des jeunes femmes qui avaient maximum 21/22 ans, qui utilisaient énormément les réseaux sociaux et moi mon argument c'était dire bah quand on est dans la com ou dans le marketing et Ben il faut aller vite, il faut être tout le temps sur l'actualité. Moi j'ai commencé j'écrivais avec une machine à écrire mes articles voilà vous aujourd'hui vous êtes amené à gérer des réseaux sociaux, vous êtes amené à faire de la communication sur les réseaux sociaux c'est de votre âge et de votre génération les influenceurs c'est votre génération donc voilà il n'y avait pas de préjugé mais il y avait quand même une différence énorme de génération et donc d'expérience. Mais Ah non après c'est vrai qu'il y avait plutôt, c'était pas un préjugé, euh mais il y avait une forme de respect hein, ça c'est certain ! Puisque quand on forme, on raconte aussi des expériences, on raconte des expériences qui vont venir étoffer la formation et voilà moi j'ai travaillé sur des gros salons hé c'est un public particulier, c'était de la communication particulière des industriels donc je disais bon bah je prends cet exemple voilà moi il m'est arrivé ça, je ferai donc attention à ci à ça. Donc la différence d'âge est importante alors c'était que des femmes hein alors je sais pas comment un homme s'en serait sorti sur cette formation. Parce que c'était un nouveau cursus dans cette école qui était une école d'esthétique et pour la moitié des élèves elles venaient de cosmétique et alors il y en avait qui se maquillaient pendant le cours se mettait du vernis bah c'était particulier quoi. Euh à un moment je me suis dit bon, au début, je disais rien un moment j'ai dit c'est pas possible quoi bon donc un matin j'ai réfléchi et c'était peut-être moi, je suis une femme mais alors j'imagine un homme. Si elles avaient eu un homme en face d'elle, elles auraient fait exactement la même chose ? Donc un matin je suis arrivée et on allait commencer et ça m'a travaillé aussi mais comment je vais faire et je leur ai dit « attendez 2 min, donnez-moi 2 min » et je me suis maquillée devant elle. Elles me regardaient et puis alors je leur ai dit « Ben vous en pensez quoi que je me maquille ? » Puis j'ai dit « attendez, j'ai un appel » et là elles m'ont dit « Ah bah oui c'est vrai ouais ». Et alors voilà vous voyez moi c'est ça que j'ai en face de moi donc maquillez-vous quand on arrive en fin du cours voilà on va sortir dans 1/4 d'heure il y a pas de souci mais franchement en plein milieu de ne vous maquillez pas voilà. Vous voyez un peu l'effet que ça fait donc je me suis dit après je me suis dit bon Ah elles vont sortir elles vont se dire Oh là là pour qui elle se prend oui ou alors elle est vieille j'en sais rien vous voyez. Et si c'est un homme mais comment est-ce qu'il fait ? Est-ce qu'il aurait dit vous maquillez pas ? moi je voulais pas être dans l'injonction voilà j'étais toujours dans la limite de me dire t'est pas une prof, t'es pas une prof. D'ailleurs j'ai enseigné dans cette école j'étais dans cette école avec une autre formatrice du cnam on était copine et elle me disait non mais attends mais c'est des bébés ! attends-moi je suis une prof avec elle je ne suis pas formatrice alors qu'on était formatrice et à un moment j'ai dit bon allez à un moment ça va quoi ! il faut un cadre quand on a un public comme ça. Après ça été super parce que c'est vrai elles ont dit « Ah oui vous avez raison. Oh là là c'est vrai ça ne se fait pas ça le fait pas et cetera ». Et donc il y avait voilà peut-être un préjugé de dire qu'est-ce que je fais ? qu'est-ce que je fais pas ?

Clémence : Ha okay merci. Euh du coup toujours dans la même optique : depuis votre début de carrière en tant que formatrice avez-vous vécu des préjugés en fonction de votre genre cette fois-ci ? Si oui racontez moi un souvenir marquant ?

Michela : hé non vraiment aucun. Alors c'est vrai que quand j'accompagne à la certification, là c'est vrai que je suis dans absolument tous les secteurs d'activité hein non vraiment je n'ai jamais vécu. Là bientôt il y a une intervention que je dois faire pour le centre national dans le cinéma dans l'audiovisuel hein. On est sur un projet qui s'appelle « écrit ta série » pour des collégiens et des lycéens des jeunes et le concours est national. il y a tous les lycées et les collèges de France qui sont sur ce concours et on devait former des intervenants ceux qui vont accompagner ces collégiens ces lycéens. Dans le public il y avait des profs et où des intervenants qui sont dans des médiathèques et cetera. Et on a réfléchi, on s'est dit, on est 2 (en binôme) « Oh là là les profs pour les former ! » Il y a des populations comme ça qui ont des réputations hein, les médecins c'est une population difficile, les profs quand on va leur donner quelques techniques pédagogiques, ils vont dire mais nous on est prof donc voilà. Finalement une grande majorité d'intervenants dans les médiathèques et eux on va leur dire « attention vous allez former dès tous jeunes » si vous n'avez pas l'expérience d'un public de collégien c'est une vraie question, c'est une grande grande question à se poser peut-être qu'un jeune de 19 ans serait mieux compris et mieux accepter que je sais pas on se pose des questions. Est-ce qu'il va mieux accepter quelqu'un de jeune qui va parler comme lui, il a le même langage ect. Se pose la question toujours du public et des préjugés qu'on a forcément quand on est à un formateur, une formatrice donc c'est vrai que c'est une vraie question.

Clémence : Ok merci. Euh tac tac donc on arrive en fin d'entretien avez-vous quelque chose à ajouter que nous n'aurions pas évoqué concernant l'objet d'étude qui pourrait m'aider dans ma recherche. Donc l'objet d'étude c'est vraiment la question : en quoi les représentations sociales subies influencent les formateurs et formatrices en début de carrière ?

Michela : et alors cette question c'est votre hypothèse ? c'est que donc en tant que formateur et formatrice ont subi les représentations sociales du public que l'on forme ou pas forcément ?

Clémence : Des représentations sociales de personnes ça peut être de tout horizon des collègues, de la famille, de l'entourage ...

Michela : hé moi je dirais plutôt que oui évidemment il y a des représentations, oui il y en a. Alors en dehors du public il y en a pas mal ouais la formation ouais. Sauf que moi je me suis rendue compte que les gens méconnaissent complètement le monde de la formation, le milieu de la formation et c'est vrai que quand parfois on dit mais toi tu fais quoi ? Et bien quand je parle de la formation, je commence toujours par leur donner des chiffres le chiffre d'affaires en milliards de la formation par an 35 ou 36 ou 37 milliards d'euros par an. Je vais leur donner une représentation de tous les acteurs parce qu'ils sont quand même incroyables même moi maintenant, j'ai du mal avec tous les acteurs. Là, je suis retourné au cnam avec Stéphane Balas sur la FAD 441 parce que y a cette partie des certifications professionnelles, de la trans compétence qu'il n'y avait pas avant. Et c'est vrai que même là, c'est nouveau, c'est un monde où il y a tellement d'acteurs, y a tellement d'enjeux, c'est tellement politiques, économiques en fait pour parer à beaucoup de représentations, et bien je commence à rappeler aux gens qu'est-ce que c'est que ce monde-là. Il faut, c'est vrai que la légitimité elle est importante et elle est pas évidente donc pour « Ah ouais t'as fait t'es retournée apprendre, Ah ouais 2 ans et demi presque 3 ans, Ah bah oui dis donc hein ». Donc je m'amuse toujours à rappeler les enjeux et alors les gens ont des yeux écartés parce qu'ils ne savent pas, ils connaissent pas et puis en en même temps en disant voilà la formation professionnelle aujourd'hui c'est la chance aussi de pouvoir se former tout au long de sa vie quoi on peut commencer maintenant. Ah je vais commencer

dommage que j'ai pas commencé il y a 20 ans, parce que j'aurais pu faire plein plein de choses et dommage ce que je me dis parce que c'est vrai que c'est un monde très très très enrichissant voilà c'est une richesse donc voilà pour me confronter aux représentations sociales euh je n'hésite pas à rappeler qu'est ce que c'est que cette formation professionnelle, ces enjeux, la reconversion professionnelle de plein de gens euh et dans le public. Et alors quand j'ai commencé moi mes représentations sociales pour y aller contre c'était : il faut bien être légitime quelque part quand on commence hein, c'est la problématique de tout le monde, là quand on commence quand on vient de sortir de l'école quelle que soit l'école il faut bien être légitime donc il faut bien trouver sa force quelque part hein il faut bien être légitime ne serait-ce même qu'à ses propres moi je veux être légitime et c'est angoissant elle est formée hein on se retrouve et c'est voilà donc il faut trouver. Pour moi c'était en tout cas l'expérience voilà tu sors peut-être de l'école hein mais t'as peut-être pas 20 ans, t'as pas 25 ans mais t'as quand même de l'expertise donc tu vas jouer sur ça.

Clémence : Okay très bien et ben je vous remercie.

Michela : Merci à vous

Annexe N° 7 : Retranscription 3^{ème} entretien avec Eric, mercredi 1 mars 2023

Clémence : Alors maintenant que vous avez connaissance de l'objet d'études auriez-vous modifié l'ordre des items ?

Eric : c'est à moi que tu poses là sur les items ? non j'ai rien modifié du tout, j'ai pas repris, j'ai pas préparé l'entretien. Il fallait préparer un truc ?

Clémence : Non pas du tout justement, de tes souvenirs, est-ce que maintenant que tu as connaissance de l'objet d'étude c'est-à-dire en quoi les représentations sociales vécues influencent les formateurs formatrices ...

Eric : Ah oui oui mais enfin j'ai un vague souvenir hein mais je sais plus ce quand je t'ai envoyé mes réponses mais elles ne changeront pas, t'inquiète pas !

Clémence : ok d'accord. Euh comment êtes-vous devenu formateur ?

Eric : Moi j'ai suivi un bilan de compétences ouais, dû à un changement de comment, on va dire ça... en fait si tu veux j'ai fait un burn out. Du coup, c'était pas une période facile du tout. Suite à ça, j'ai fait une rupture conventionnelle voilà donc j'ai quitté la boîte et donc j'ai fait un bilan de compétences. De là donc il y avait plusieurs métiers qui sont ressortis et entre autres formateurs donc dans l'enseignement etc. Du coup Ben je me suis lancé j'ai fait une formation de formateurs pour adultes et après une formation de formateurs en habilitation électrique toujours dans mon domaine. Et après, j'ai monté ma boîte et contacter des OF. Je suis arrivé formateur donc la première année forcément tu trouves le temps de te faire connaître et après tu travailles avec des centres de formation.

Clémence : Est-ce que tu peux préciser ton domaine de d'intervention s'il te plaît ?

Eric : Donc c'est tout ce qui est dans la sécurité électrique donc les habilitations électriques et tout ce qui est sécurité levage donc tout ce qui est les CACES en chariots élévateurs ceux qu'ils appellent les CACES R 489 tout ce qui est les CACES en nacelle donc c'est le R 486 je te donne ça comme ça si tu veux aller voir en fait t'as toutes les catégories après dedans et tout ce qui est les CACES 485 c'est les transpalettes électriques, les gerbeurs qu'on appelle . Voilà donc tout ce qui est sécurité levage et sécurité électrique dans le domaine.

Clémence : D'accord et à la base t'as quoi comme formation ? quand tu disais ton métier premier c'est quoi ?

Eric : Alors en fait moi j'ai un BTS en maintenance industrielle donc j'ai fait BAC pro maintenance mécanique automatisé msma et après donc le BTS en alternance et après bah je suis entré dans le monde du travail . J'ai commencé en 2001 on va dire et après en tant que technicien de maintenance et ensuite Ben je suis passé chef d'équipe dans différentes entreprises donc responsables de services de maintenance du coup. C'est pour ça que c'est mon domaine quoi l'électricité tout ça et j'utilisais du coup les chariots élévateurs et cetera donc c'est pour ça que je sais de quoi je parle.

Clémence : ok euh à quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots formateur ou formatrice en début de carrière ?

Eric : Je vais dire difficile. Alors spontanément difficile dans le sens où justement il faut quand même se faire connaître et voilà parce que il y a tout l'aspect aussi derrière financier parce que quand tu signes un contrat il faut pas non plus baisser les tarifs parce que si on t'accepte on va te dire « Ah bah non on m'a dit que c'est tarif-là » donc voilà donc il faut toujours essayer de rentrer sur la grille on va dire sauf que c'est pareil que dans le monde du travail, personne parle de son salaire. Donc tu sais pas

toujours sur quelle base alors moi je l'ai joué franc jeu c'est à dire que j'ai pris rendez-vous avec les directrices en général, c'est celle que tu as et tu vas négocier. Et du coup cash je leur ai dit que je savais pas trop où c'est que j'allais et donc ils vont donner des fourchettes et de là j'ai voilà je me suis donné un ordre d'idée et après tu discutes avec d'autres formateurs et puis tu vois que t'es dans la bonne fourchette donc tu continues. Donc voilà difficile et après pourquoi je dis difficile aussi parce que il faut préparer aussi tous les supports parce qu'en tant qu'indépendant il y a des centres donc qui te donnent des supports parce que s'ils sont certifiés Qualiopi du coup tu te sers de leur support et d'autres où t'es libre et du coup bah il te faut tes supports à toi donc les créer. Tu passes quelques nuits blanches et tu bosses en même temps voilà donc difficile au début la première année, au bout d'un an et demi on va dire 2 ans ça commence. Et comme après tu travailles avec les mêmes centres en général tu vois, certains avec leurs supports donc comme tu connais leur support tu sais, t'es plus à l'aise.

Clémence : ok merci. A quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots représentations sociales, préjugés et stéréotypes de genre ?

Eric : Pas trop de réaction. {silence} Moi j'ai pas trop de préjugés en fait. Je suis plutôt quelqu'un qui va foncer et qui va se donner sa propre image j'ai pas trop de préjugés. Après effectivement ils peuvent avoir des préjugés sur moi je sais pas mais tu vois des préjugés je sais que ça existe, du style tu vois, je suis jeune, voilà, « qu'est ce qu'il fait là ! ». Je sais ça existe mais j'y tiens pas, je m'attache pas trop à ça en fait, je m'encombre pas trop l'esprit avec ça. Alors ça répond peut-être pas complètement à ta question mais j'ai pas de mot ouais.

Clémence : OK du coup tu as dit qu'ils pouvaient penser que t'étais peut-être un peu jeune. Est-ce que t'as déjà eu des jugements, des réflexions sur ton âge ? Tu peux me rappeler ton âge aussi s'il te plait ?

Eric : 41 ans. Est-ce qu'on m'a posé la question ? oui bah parce que dans le style, je fais jeune et donc « depuis combien de temps t'es formateur, vous avez pas trop d'expérience tout ça » et en fait t'es obligé de dire que si, peut-être pas d'expérience dans le monde de la formation à proprement dite, tu vois être prof au milieu d'une salle, mais quand tu leur dis que tes chefs d'équipe et que tu sais gérer les comportements de chacun hein parce que ça aussi il faut savoir les gérer hein c'est pareil ça pèse quoi. Et puis pareil hein le site voit que tu travailles, ils te jugent et ils regardent surtout les questionnaires de satisfaction des retours des stagiaires. Ils se basent aussi sur tout ça. Quand je suis à l'aise et que j'ai des bons retours stagiaires c'est pour ça que j'ai que je m'arrête pas tu vois sur le préjugé. Je sais ce que je veux.

Clémence : Okay. Selon vous est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ?

Eric : Ils sont pas confrontés au même chose. Alors si on parlait de jeunesse ou enfin de personne plus âgée on va peut être plus lui faire confiance, tu vois ! Après si on veut parler de sexe entre hommes et femmes alors tu vois je suis en train de réfléchir mais dans l'habitation électrique moi, je connais pas de femme. Ah si ! j'en connais qu'une je connais qu'une seule sur Bordeaux donc elles sont pas trop représentées. Après je sais pas pourquoi. Et après si je regarde moi dans le domaine du lavage donc effectivement il y a peut-être plus d'hommes mais elles sont, sur le coup quand même, bien représentés et en général elles ont aussi un fort caractère. Une femme sait se faire respecter, voilà donc en général ça passe.

Clémence : OK alors selon vous si on demandait à d'autres formateurs/formatrices d'effectuer la même chose que vous venez de faire ? quels sont les 5 mots ou expressions qu'ils donneraient ?

Eric : hé question représentation sociale en 5 mots sur ce domaine de la formation ? Silence.

Je dirai confronté oui, on est tous confrontés à la même situation sociale. Pourquoi ? parce que en fait on est au centre en fait au centre de la formation qu'est-ce qu'il ressortirait ?

Je dirai regard, tout ce qu'il y a de l'attitude donc d'une façon générale. Après l'autre mot c'est le mot compétence. Ils te jugent aussi sur tes compétences intellectuelles déjà donc compétence intellectuelle. Et compétences aussi sur ton ancienneté dans le métier c'est clair. Ça fait 3 là je crois ?! Les 2 derniers mots seraient clarté dans tes explications. Et je sais pas l'empathie ouais.

Clémence : ok donc si je résume les mots : il y a le regard, la compétence, l'ancienneté, la clarté et l'empathie.

Eric : Oui

Clémence : ok maintenant si je te dis les représentations sociales par rapport à l'âge et au genre, est-ce que tu gardes ces 5 mots ou tu penses qu'il y a une différence ?

Eric : Je pense pas que l'âge y fasse quelque chose, je te dis pourquoi. Tu vois parce que j'ai un stagiaire qui m'a dit aussi ça fait des années que je viens en formation donc il a eu tu vois plusieurs cycles. L'habilitation électrique par exemple c'est tous les 3 ans, t'es obligé de repasser ça et il me dit en fait : « c'est la première fois que je comprends par exemple les zones d'environnement ». Donc ça fait plaisir, parce que moi je suis quand même un tout jeune, tu vois et l'âge n'y fait pas forcément. Parce ça veut dire que les autres, précédemment ils ne sont pas arrivés quoi à lui faire comprendre. Après l'âge, alors direct quand il voit que t'es un jeune et Ben ils vont se dire « ça y est ils vont pas nous comprendre ». En fait il faut savoir se faire comprendre. Pour moi, l'âge je pense pas que ça soit une barrière en tout cas moi je me la mets pas. Déjà personnellement et je pense pas non plus que ça que ça soit une barrière dans notre métier.

Clémence : Dans ce que j'entends dans ton discours il y a aussi je pense, la pédagogie employée en fait si t'es pédagogue.

Eric : Ouais et donc tout ça, ça devrait exister même si t'as 50 piges hé ouais donc se faire comprendre parce que y en a ils vont dérouler ou c'est pas ma parole et du coup c'est d'autres tu vois qui vont avoir un humour pas très terrible ça les fait rigoler à eux formateurs mais si les stagiaires tu les accroches pas c'est le mort hein. Ça me plaît bien ce mot, pédagogie, je le retiens.

Clémence : OK depuis votre début de carrière en tant que formateur avez-vous vécu des préjugés en fonction de votre genre ?

Eric : non j'ai pas j'ai pas eu de non, de retour dans ce sens.

Clémence : Ok. justement question spéciale pour toi enfin pour ton domaine d'intervention, selon vous est-ce que votre domaine d'intervention est davantage masculin ou féminin ?

Eric : Alors si on part dans l'électricité il est d'avantage masculin hé je dis bien davantage on a quand même pas mal. Sachant que aussi c'est en train de changer aussi dans mon domaine de l'électricité c'est parce qu'on a de nouvelles recommandations d'accord et du coup toutes les femmes par exemple dans le domaine de la restauration, les serveuses dans le domaine de l'aide à la personne, tu vois ça touche plus les femmes et là on en a plus parce que on a une habilitation qui les oblige à à venir nous voir tu vas pour changer les ampoules par exemple ou des trucs comme ça maintenant ils te font une formation ou les femmes de ménage maintenant qui travaillent que dans des entreprises elles sont obligées de venir nous voir du coup ça c'est plus féminin donc c'est pour ça qu'on envoie un peu plus de femmes. Mais si on veut rester quand même général vraiment dans le métier de l'élec ça restera masculin. Il y a quelques filles en tant que technicienne de maintenance mais elles sont quand même peu. Et après dans le domaine du levage c'est ce que je te dis on en a quand même relativement plus, allez 1/4. Voilà pourquoi parce que c'est de la manutention donc mécanique j'ai envie de dire

que tu vois c'est ça reste des machines donc c'est pour ça qu'on en voit plus aussi maintenant je pense, c'est comme les chauffeurs poids lourds tu vois tu vois maintenant plus de plus de femmes.

Clémence : OK et est-ce que toi du coup en tant que formateur quand là tu dis que la population des formés change donc il y a de plus en plus de femmes par exemple, est ce que selon toi dans ta pratique, est-ce qu'il y a des choses qui changent ?

Eric : OK non non non. Alors dans la pratique ce qui va changer ça va être les exemples parce que il faut savoir aussi les intéresser et dire voilà tu es en formation parce que tu vas faire ça sinon ça n'a aucun sens donc c'est juste ça. Mais après le fond de la formation c'est toujours la sécurité du coup, ça reste pareil sur le fond les pratiques enfin que je prenne un chariot élévateur mais tu as toujours levé une palette de la même façon et la sécurité de la même façon au niveau formation ça change pas dans mon domaine.

Clémence : et est-ce que quand tu es en face de femme, tu t'as déjà vécu des représentations sociales ou des stéréotypes de genre, est-ce que t'as déjà eu des réflexions, ressenti quelque chose ?

Eric : Entre stagiaires ou entre stagiaires et formateurs ?

Clémence : entre stagiaire et formateur plutôt.

Eric : Non bah après moi j'ai déjà dans mes équipes des femmes auparavant donc c'est pour ça que je pense que ça passe bien parce que je sais aussi les comprendre. Après c'est peut-être vrai que on agit pas pareil quand c'est un homme ou une femme c'est vrai que peut-être que je vais être un peu plus doux quand ça va être une femme. Et encore ! mais quand ça va être un mec tu vois si jamais ça déborde un peu plus, je vais peut-être être un peu plus tranchant. Mais bon après ça m'arrive pas avec les femmes et quand ça arrive tu leur dis une fois et ça s'arrête. Et entre stagiaires des fois ouais ça se pique un petit peu c'est toujours encore un petit peu le fameux macho-là, qui est encore là ! c'est ça mais ça va en général très vite parce que maintenant les femmes elles savent les arrêter et si jamais ça déborde, souvent c'est les autres stagiaires tu vois qui vont faire comprendre d'arrêter. Et ça m'est arrivé une fois où Ben c'est moi qui a dû lui dire d'arrêter mais quand c'est le formateur qui le dit ça s'arrête aussitôt, tu vois alors que j'ai rien dit de plus hein presque, mais c'est la fonction j'ai envie de dire qui veut ça après non vraiment après ça se passe toujours bien.

Clémence : Okay. Quand je t'ai interrogé sur ton rapport en tant que formateur par rapport aux femmes t'as dit « j'ai l'habitude de travailler avec elle c'est peut-être pour ça que je peux les comprendre ». Alors qu'est-ce que tu entends par là ?

Eric : Parce qu'en fait, il y aurait une différence en fait. Disons parfois elles ne vont pas au but directement tu sais elles vont essayer de te faire comprendre les choses quoi. Alors elle ne veut pas dire tu sais qu'elle a pas compris ou pas tout. Moi je ressens que voilà la femme elle a un autre comportement donc un mec s'il ne comprend pas, soit il te le dit soit il est vide quoi ! il va te faire oui oui et voilà. Alors que la fille elle a pas compris mais elle va essayer, tu vois de s'intéresser c'est là où tu sens qu'il y a un truc elle a pas compris quoi. Après c'est pareil c'est du ressenti.

Clémence : okay ok alors dans ton questionnaire euh t'avais fait une différence au niveau de la cotation au niveau de l'âge donc t'avais mis +1 pour un formateur qui a + de 35 ans et - 2 pour un formateur qui avait - de 35 ans. Peut-on en discuter ?

Eric : ouais bah j'ai mis ça toujours par rapport tu sais à l'expérience et c'est clair qu'il y a 2 ans j'étais beaucoup moins à l'aise parce que par exemple je savais pas tout le programme et pour moi il fallait vraiment tout dérouler. Et quand t'es pas à l'aise tu déroules tout en plus de ça tu lis plus les diapos que tu leur expliques etc. Donc c'est pour ça que j'ai fait cette différence. Du coup quand tu as ce retour, un petit peu d'expérience et Ben là tu balances la diapo c'est toi qui l'expliques du coup le stagiaire il lit ou il lit pas la diapo mais je dis tout et c'est beaucoup plus fluide. Et en plus de ça des

fois je passe pas toutes les diapos parce que je me suis aperçu que Ben c'était lourd donc t'as des fois Ben je vais sauter de diapo suivant le groupe tu vois sur un même support. Et des fois Ben je vais passer par exemple toutes les diapos parce que je ressens que ce groupe a besoin d'avoir plus. C'est pour ça que j'ai fait la différence d'âge mais c'était plus euh je pense plus je sais pas, l'expérience professionnelle je sais pas si on peut dire ça comme ça.

Clémence : ouais c'était avantage de l'expérience professionnelle donc de là tu reprends ton exemple de tes débuts à aujourd'hui plutôt que l'âge en fait.

Eric : ouais mais toujours peut-être par rapport à l'expérience je pense que après ça veut pas dire qu'un mec tu vois je suis en train de repenser à hier, j'ai croisé un nouveau formateur indépendant. Il est à la retraite et je sais pas ce qu'il faisait comme métier donc il bosse voilà pour se faire un complément mais je pense pas qu'il se fasse bien comprendre et j'ai entendu quand ils étaient en pause, il fait passer tu vois plein de messages laxistes. J'ai rien dit, je l'ai pas repris, je l'ai laissé faire mais il fait passer des messages des fois laxiste point de vue sécurité. Il faut juste faire attention quoi avec l'électricité. Moi je ne laisse rien passer du coup. Il faut savoir aussi que les personnes plus âgées et ils vont toujours te dire « moi j'ai toujours travaillé comme ça voilà et cetera » et lui je pense qu'il ne fait pas passer les bons messages mais ça c'est qu'un avis personnel et du coup s'il y avait les + de 50 plus, peut-être que je leur ai mis – 2. Voilà, je te laisse analyser tout ça voilà !

Clémence : OK avez-vous quelque chose à ajouter que vous n'auriez pas évoqué concernant l'objet d'étude qui pourrait m'aider dans ma recherche donc au niveau de l'âge et du genre et les représentations sociales ?

Eric : C'était qu'en début de carrière parce qu'on pourrait presque prendre tu vois Ben l'exemple en fin de carrière, ils sont plus moins stricts peut-être je ne sais pas. Mais Oh ça ce sera une autre étude pour la fin de carrière. Je te laisse la faire du coup non mais après je n'ai vraiment rien à rajouter je pense qu'on a fait aussi le tour des craintes, aussi c'est vrai que quand tu te lances et que tu es jeune et Ben tu as toujours une crainte que ça marche ou ça ne marche pas hein après quand tu commences effectivement t'as plus de boulot ça je te l'ai dit aussi plus de boulot dans la préparation.

Clémence : Okay Ben merci beaucoup.

Eric : Merci à toi Clémence et si tu veux que je lise ton mémoire envoie le moi.

Annexe N° 8 : Retranscription 4^{ème} entretien avec Nikos, jeudi 9 mars 2023

Clémence : Maintenant que vous avez connaissance de l'objet d'étude, auriez-vous modifier l'ordre des items dans le questionnaire ?

Nikos : Je vais dire non. Je l'ai relu hier soir oui effectivement il y a peut-être un ou deux points mais bon il fallait bien les trier donc c'était pas simple. Pour moi c'était essentiellement une question de légitimité. Non non non, je ne vais rien changé.

Clémence : okay super. Comment êtes-vous devenu formateur du coup ? Est-ce que vous pouvez me parler un petit peu de vous de ce que vous faisiez avant de devenir formateur ?

Nikos : Alors du coup...c'est waouh... bon parce que...parce que ça me remet dedans tu vois ! C'est des choses que j'ai déjà développées, expliquées au cours de ma formation pour devenir formateur professionnel d'adulte. J'ai fait également une VAE pour décrocher ma formation je suis passé par le congés CIF donc à chaque fois, il faut créer des dossiers, il faut expliquer cette situation ect etc. Donc en tout cas, aujourd'hui je suis capable de dire : je sais qui je suis, je sais d'où je viens donc c'est ça que tu veux savoir ?!

J'ai pas fait d'études, j'ai arrêté l'année du bac en terminale donc ça remonte à, il y a longtemps. Et puis je me suis fait rattraper par le service militaire parce que pour notre génération il y avait toujours le service militaire qui était obligatoire. J'avais des cheveux très très longs il m'est arrivé jusqu'aux fesses et j'avais pas spécialement envie de me retrouver militaire. J'avais 2 grands frères qui avaient fait leur service, ils en avaient pas tiré grand-chose en tant qu'expérience donc je me suis dit comment je vais faire pour éviter le service militaire donc j'ai fait l'objection de conscience donc c'est un service civil qui dure 2 ans et j'ai eu la chance d'intégrer l'Amnesty International parce que j'étais bilingue enfin je suis bilingue français-anglais. Je me suis retrouvé au service fabrication donc réalisation des ouvrages d'Amnesty International en langue française. J'ai tout appris là-bas pendant 2 ans et puis derrière on m'a proposé le poste de chef de fabrication, responsable du service de fabrication donc j'ai dit oui ! C'était à Paris, c'était super j'avais 25 ans, je gagnais très bien ma vie, j'étais très content mais dans un coin de ma tête je me disais : « il me manquait quelque chose ». Il y avait ce complexe d'infériorité de ne pas avoir fait des études donc je me suis inscrit à la fac pour faire un diplôme d'accès aux études universitaires donc l'équivalent du bac que j'ai réussi. J'ai voulu m'inscrire en fac d'anglais sauf que là, claqué dans la figure, on m'a annoncé que « non on prenait que des jeunes bacheliers, y avait pas beaucoup de place ». Je dis oui mais bon quand je suis un peu plus vieux j'ai une équivalence du bac mais j'ai la motivation donc on m'a dit « non ». Pendant 10 ans j'ai rien fait et puis la VAE est apparue puis je me suis dit bah c'est un moyen de faire des diplômes. Donc j'ai fait un bac technique en VAE.

Et puis j'ai continué à bosser, j'ai fait ma vie, j'ai eu des enfants ect etc. Et puis arrivé à un moment dans ma carrière professionnelle où j'avais fait le tour ça me plaisait mais j'avais envie de faire autre chose donc j'avais 40 ans à l'époque, là j'en ai 50 donc c'était il y a 10 ans et je me suis renseigné, je me suis dit bah formateur professionnel puisque je peux pas intégrer l'éducation nationale en tant qu'enseignant, c'est quelque chose qui m'a toujours intéressé, depuis que j'ai 17 ans. Ben je vais faire ça ! Donc dès que j'ai pu, c'était en 2017, j'ai fait le congés CIF et j'ai intégré la formation professionnelle d'adulte à la AFPA. J'ai réussi, j'ai eu mon diplôme et dans le cadre de la formation, tu fais des stages en entreprise et j'ai fait un stage à Gobelins (école de l'image). J'ai intégré Gobelins en tant que vacataire. A Gobelins, c'est l'école de l'image aujourd'hui à Paris euh c'est 1 CFA, Centre de

Formation des Apprentis spécialisés dans les industries graphiques donc ils font aussi de la photo, du jeu vidéo, de l'animation voilà ils sont très renommés pour ça. Mais moi j'ai intégré la filière industrie graphique en tant que intervenant, bon on appelle ça prof hein. J'étais prof de PAO Publication Assistée par Ordinateur donc pour des élèves en alternance pour le bac RPIP réalisation des produits imprimés. Donc j'ai fait de la 2nde, j'ai fait de la première j'ai fait de la terminale et puis après on m'a proposé le poste de coordinateur des premières années en BTS. J'ai dit oui et donc là depuis j'interviens que sur le BTS première et 2e année toujours en PAO mais aussi avec de la communication, de la posture professionnelle. Enfin pour moi, il y a un ensemble de choses qui doivent aller dans le cadre professionnel donc c'est là-dessus que j'interviens.

Clémence : Ah d'accord, alors attendez, c'est cool en faite au début, on t'a refusé un peu partout et puis au final t'as insisté et puis ça a matché quoi ?!

Nikos : dans le cadre de la formateur d'adulte bien sûr moi j'étais venu pour apprendre des outils et des méthodes pour pouvoir former et transmettre et en fin de compte c'est pas du tout ça enfin bien sûr tu apprends ça ces méthodes et on donne des outils mais en fin de compte c'est surtout une réflexion intérieure sur qui tu es d'où tu viens euh donner du sens à tout ça et je pense que c'est ce que les jeunes que j'encadre ressentent aujourd'hui il y a un respect mais on est vraiment dans l'échange et la communication et c'est là où je me suis rendu compte que j'étais constant, persévérant que j'avais une force de caractère quand je décidais un truc, je lâchais pas voilà et enfin mon expérience professionnelle et le déroulé mais je le savais pas c'est plus ouais c'est vraiment de la réflexion intérieure.

Je me suis rendu compte aussi être confronté à d'autres adultes qui avaient aussi des parcours de vie différents mais on avait tous à peu près la quarantaine Ben on n'était pas tous pareils on pensait pas pareil et ça je le savais pas je pensais qu'on était tous pareils donc tu vois il a fallu que j'attende 40 ans pour m'en rendre compte. Et maintenant ça va, ça avance tranquille et donc je veux pas lâcher. Donc je fais mon master pour j'aimerais bien qu'on m'appelle docteur quand j'aurai 60 ans c'est quelque part un pied de nez à au fait d'avoir arrêté les études en en terminale.

Clémence : ok et tu fais un master quoi là du coup rappelle-moi ?

Nikos : bah comme toi le CPRF, je suis en première année là j'ai 3UE j'ai la 111 la 114 et la 141 avec Anne Lise Ullman et Stéphane Balas. J'ai plus les intitulés mais « compétences », « situation de travail », « référentiel » voilà.

J'ai passé avec grâce au titre de AFPA tu décroches des équivalences de l'u e pour la licence 3 donc en 2019/2020 pendant le confinement j'ai fait la licence donc après la licence c'est master.

Clémence : D'accord OK alors on va passer à la question suivante si tu veux bien. Alors à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots formateur ou formatrice en début de carrière ?

Nikos : Ouais Ben je vois le côté débutant et puis encore une fois pour moi c'est surtout une histoire de alors il y a de la posture professionnelle et il y a un esprit d'esprit voilà ce serait les 2 choses qui me viendraient au début. J'essaie de me remettre un peu dedans et je doute beaucoup mais j'ai beaucoup douté aussi par exemple au cours de mon premier stage donc vraiment débutant je me retrouve dans un organisme de formation où j'encadre des jeunes déscolarisés qui ont entre 15 et 20 ans, certains sont viennent de l'étranger donc maîtrise pas toujours très bien la langue française, une certaine classe sociale on va dire et j'appréhendais énormément je me suis dit mais ils vont me prendre pour un charlatan rigolo enfin tu vois ce côté illégitime imposteur et à l'époque c'est là où j'ai rencontré l'amour de ma vie elle m'a dit mais tu te rends pas compte de l'effet que tu fais physiquement déjà

quand t'arrives t'es là quoi ! Donc ils vont pas ils vont pas te prendre pour un imposteur après ça va dépendre de comment tu vas leur parler etc etc. Ouais je pense que le début de carrière ou le début d'expérience c'est bien de douter hein pour moi ça fait partie du boulot ça permet toujours de faire de la réflexivité ou de l'analyse des pratiques et comment je peux améliorer les choses etc qui est un peu mon créneau aujourd'hui ouais c'est il faut prendre de l'assurance il faut se lancer quoi faut se lancer et puis voilà mais bon voilà en tout cas oui pour le formateur formatrice en début de carrière ce serait peut être mais la légitimité et puis t'as beau avoir appris des choses tu sais comme tu as fait là tout à l'heure en disant est-ce qu'on peut se tutoyer enfin tu vois t'essayes de mettre des règles dès le début donner le cadre comment tu vas le faire ? Comment ça va être accepté ? etc etc et tout ça tu sais pas mais avec l'expérience tu sens quand tu le sens voilà donc c'est ça je pense qu'il faut être il faut être ouvert et être conscient de ce qui se passe autour et à l'intérieur.

je sais pas si c'est clair tout ça c'est ça que tu attendais comme réponse ou

Clémence : c'est très bien, c'est ta réponse je prends je prends. Alors à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots représentation sociale, préjugés, stéréotypes de genre ?

Nikos : et Ben ouais justement tout de suite ce à quoi je pense d'abord à ce côté imposture donc toujours les histoires de légitimité mais j'entends du décalage et du jugement. Le décalage dans le sens où effectivement on a des préjugés voilà quand je te disais que j'avais commencé avec des jeunes déscolarisés un peu ce que j'appelle « des wesh » tu vois « des galériens de banlieue » quoi j'appréhendais énormément parce que je viens pas de ce milieu là je dis pas que je suis bourgeois ou quoi, mais mes enfants ils sont carrés, ils ont jamais eu de soucis la vie est belle quoi et je suis avec les enfants des autres comme je suis avec les miens je pensais qu'avec mes élèves ça allait être un peu pareil mes apprentis et en fin de compte c'est ça ce qui est très très dur en tant que formateur c'est qu'il faut je vais dire oublier ces préjugés et ces jugements. Il faut essayer d'arriver à les prendre en compte et c'est pas toujours facile parce que ok politiquement parlant correct il y a le côté l'égalité des chances mais c'est pas vrai il y en a qui sont très bons et ça se passe bien, il y a un bon feeling. Et puis il y en a pour des raisons XY comment dire l'accroche ne se fait pas et en fin de compte c'est ceux-là vers qui j'ai tendance à porter une plus grande attention parce que je me dis que ça cache autre chose mais après ça c'est moi c'est ma façon à moi d'être le côté un peu éponge je ressens des trucs et avant j'y croyais pas je mettais de côté mais aujourd'hui je m'écoute beaucoup plus donc mon instinct me soulève quelque fois quelque chose et Ben je creuse et je finis par me rendre compte que j'avais raison qu'il y avait quelque chose je dis pas je pose pas plus loin pour savoir exactement c'est quoi le problème est ce que c'est les problèmes à la maison, financier ou boulot ou quoi c'est ouais c'est de la sensation ! mais voilà le côté social je sais que si demain on me proposait de travailler dans un organisme de formation pour la réinsertion peut-être que je le ferais mais voilà avec mes préjugés, j'aurais dit « non non je préfère aller dans une école enfin les Gobelins c'est quand même wow c'est le top du top » donc c'est comme si je redescendais on va dire mais c'est pas le cas en fin de compte on est tous pareils on est tous riches d'une manière ou d'une autre donc il faut juste être capable de on va dire d'attendre que les choses se passent.

Tu peux me redire les 3 mots auxquels je devais penser ?

Clémence : Alors préjugé, stéréotype de genre et représentation sociale ?

Nikos : Ça me fait penser à un des premiers cours que j'avais fait en tant qu'apprenti formateur c'était sur la communication non verbale. Et justement toute cette partie : préjugé physique etc, c'est une partie très très importante et c'est pour ça qu'aujourd'hui avec mes jeunes je leur parle de la posture professionnelle quand ils viennent à mes cours en survêtement dès le début de l'année je leur dis « les gars on fait pas du sport là donc le prochain cours vous venez vous habillez correctement quand vous

allez au boulot vous êtes pas en survet' ». Quand ils viennent à mes cours c'est du boulot c'est pas du sport donc voilà ça fait partie de ces préjugés c'est moi notre génération le les gens qui s'habille en survêtement ils sont soit sportifs soit ils sortent de prison quoi donc je comprends pas cette mode des 10-20 ans en survêt tout le temps mais bon. Hé voilà mes préjugés à la con.

Clémence : okay alors autre question : selon toi est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? Si oui est-ce que tu as des exemples.

Nikos : Ben non et oui j'ai des exemples. Est-ce que j'ai des exemples ? Et Ben je vais reprendre cette image du survêtement pour les pour les jeunes. Moi ça me choque un peu je m'habitue aujourd'hui mais au début ça posait toujours bizarre et mon amoureuse qui a 5 ans de moins que moi donc il y a des enfants elles de 5 ans plus jeunes que les miens bon moi j'ai des jumeaux qui ont 22 et elle a son grand il a 17 après y en a un qui a 15 et le petit dernier et la 12 elle a 3 garçons. Les 3 garçons sont tout le temps en survêts et pour elle c'est normal donc c'est pas une chose sur laquelle elle va s'arrêter. Elle va plus s'arrêter sur leur façon de parler ce que moi j'appelle le côté accent galérien ou le vocabulaire ou le « wesh cousine t'es relou » enfin voilà des mots un peu argot banlieue. Elle va plus s'arrêter sur ces écarts de langage que sur la tenue vestimentaire alors que moi mon préjugé va être sur la tenue donc je vais dire que oui ça change en fonction du sexe bien évidemment de l'âge et puis notre expérience personnelle nos préjugés viennent de là : notre éducation, le milieu dans lequel on a grandi ou des choses comme ça. Elle c'est une enfant issue de l'immigration première génération banlieue parisienne du Nord moi j'ai été élevé dans la banlieue sud côté bourgeois versaillais etc et c'est ça c'est un exemple qui revient souvent mon premier noir que j'ai pu fréquenter, personne noire hein, je sais pas j'avais qu'un 16 ans j'étais au lycée. Quand j'étais petit à l'école primaire il y avait un arabe, un marocain, un seul marocain dans l'école Abel qui était un pote qui était un copain car on jouait tous au foot ensemble dans le même club etc etc. Mais voilà j'avais qu'un marocain donc je vais pas dire que j'ai une grande proportion au racisme et cette population mixte je l'ai connue très très tard voilà. Et pour mes enfants je m'en rappelle que la couleur de peau ne compte pas. Alors que pour moi elle a toujours compté donc voilà donc oui effectivement pour répondre à ta question oui oui c'est je pense que les préjugés sont en fonction de qui on est et d'où on vient.

Clémence : Ok alors si on demandait à d'autres formateurs formatrices d'effectuer la même chose que tu viens de faire donc la question c'est : est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre si on leur pose cette question à ton avis quelle seraient les 5 mots ou expressions qu'il donnerait ?

Nikos : Refais-moi la question

Clémence : alors si on demandait à d'autres formateurs formatrices de répondre à la question est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre quels sont les 5 mots ou expressions qu'il donnerait ?

Nikos : hé Ben je dirais wesh c'est parce que ça c'est quelque chose on a beaucoup rigolé quand on était en formation par rapport à ça en parlant d'une certaine catégorie de public, donc il y aurait wesh. Est-ce que ouais il y a une histoire d'éducation et de sécurité ? Est-ce qu'il y a du racisme ? Et après je suis pas sûr que ça soit de l'intelligence en tout cas de par mon expérience, le niveau social dans lequel tu es éduqué impacte ton niveau éducation ou d'instruction. Alors comment je le traduirai c'est pas de l'intelligence. Je cherche un 5^{ième} mot. Ce que ça serait de l'adaptation. Non bon je vais rester sur éducation. Je pense qu'effectivement, je prends un exemple au hasard la communication non verbale dont je parlais tout à l'heure si je fais une intervention auprès d'apprentis, je parle de mon expérience, il y a une attente et un perçu ou une appropriation du concept qui se fait facilement. J'ai fait la même

chose avec des gens qui étaient formés pour devenir conseiller d'insertion professionnelle qui était peut être issu d'une catégorie sociale un peu moins élevée qui avait peut-être moins d'expérience qui était plus jeune, il y en a beaucoup, tiens ça me fait penser, la moitié du groupe étaient des anciens chauffeurs de bus de la RATP j'ai testé dans le cadre d'une reconversion. Eh Ben leur la communication non verbale à eux ça leur a beaucoup moins parlé parce que peut être en tant que chauffeur de bus ils sont confrontés à un large public. Donc ça y est je suis en train de me perdre, je sais plus de quoi on parlait. C'était quoi la question déjà ?

Clémence : Est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? Et ça me permet peut-être juste de recentrer parce que tu parles beaucoup de la relation du formateur au formé. Mais moi j'essaie vraiment de resituer au niveau un formateur ou une formatrice est-ce que ils ont les mêmes, est-ce qu'ils vivent les mêmes représentations sociales selon leur genre leur âge ?

Nikos : hé pour moi c'est évident, je sais pas pourquoi, c'est peut-être pour ça qu'il faut le creuser pour moi c'est évident que non, puisque le formateur ou même ouais auquel on parle du formateur ou la formatrice c'est pas seulement le contenu qui est important de ce qui va transmettre c'est la façon dont il va le faire et ça c'est l'adaptation en fonction de ton public et ton public change et bien évidemment que les préjugés ils sont présents c'est les jugements qu'on va essayer de mettre qu'on va essayer d'étouffer. Mais les préjugés sont présents donc quant à une personne qui parle tout le temps et qui parle mal ou ce que moi j'appelle avec l'accent de banlieue je vais le recadrer tout de suite tu me dis pas wesh tu me dis oui monsieur. Bah voilà c'est bon après je pense à mes 15-25 ans et je pense qu'en tant que formateur ou formatrice on est tous confrontés à ça donc c'est pas le cœur de contenu c'est la forme c'est la forme qu'on veut qu'on veut donner. Donc nos préjugés sont tous en fonction de nos expériences, notre éducation etc etc., notre sexe, notre âge tout ça est à prendre en compte.

Clémence : OK merci depuis ton début de carrière en tant que formateur, est ce que tu as vécu des préjugés en fonction de ton genre ? est-ce que si oui, est-ce que tu as un moment en particulier ?

Nikos : moi personnellement ? Euh je oui j'en ai eu parce qu'avec les Gobelins qui est école renommée top du top ect ect c'est un milieu privilégié encore une fois c'est aussi pour ça que j'ai pas un public difficile. Confronté à les préjugés ? oui de la part des enseignants de l'éducation nationale. Euh je discutais avec une collègue c'était au début hein et elle me demandait ce que je faisais avec les élèves et je lui expliquais Ben voilà je cette session on va échanger sur la posture professionnelle comment il se comporte en entreprise, c'était dès le début de l'année les règles qu'on va mettre en place dans la classe ça c'était des premières à l'époque et je lui parle de communication et elle sa première question ça a été mais « c'est quoi ta légitimité pour leur parler de la communication ? Qu'est ce que t'as fait comme étude ? c'est quoi tes diplômes ect etc ». Et je l'ai très très mal vécu bon après moi je sais qu'il me faut 48 h pour digérer et rebondir mais sur le coup je me suis dit mais voilà parce que elle c'est une femme qui a qui a fait toute une carrière académique aussi bien que dans ces études que dans son travail ça fait 25 ans qu'elle est enseignante, alors que moi j'étais le petit nouveau le petit jeune qui débarquait et j'étais formateur professionnel donc ce préjugé là ouais je l'ai rencontré avec elle ce qui après moi me fait douter comme d'habitude sur la légitimité, l'imposture etc etc surtout que c'était en début de carrière.

Et je l'ai retrouvé plus tard avec une formatrice qui est venue faire un stage à gobelin qui le faisait un DUFA un diplôme universitaire de formateur d'adultes donc c'est à la fac c'est paraît-il très académique et ils apprennent beaucoup de choses en théorie mais ils ont très peu de pratique alors que en tant que FPA titre professionnel du ministère du Travail, nous on apprend des concepts mais

on les met en pratique et elle était là la différence. Et peut-être qu'on apprend moins de concepts et peut-être qu'on cherche moins de concept et que c'est moins intellectuel mais dans le cadre professionnel il faut juste qu'on sache quoi faire comment faire et réagir donc là aussi il y avait des préjugés du genre les gens qui font des études ont un niveau intellectuel supérieur à nous qui sommes les pauvres pékins qui avons fait des VAE, des VAPP, des CIF etc etc. Et je ne suis pas d'accord aujourd'hui mais à l'époque je doutais encore bon voilà ça on est confronté à des préjugés.

Clémence : Ok est ce que plus précisément tu as vécu des préjugés par rapport à ton genre ? Parce que là tu parles des préjugés que t'as pu vivre par rapport à, on peut dire à un manque d'expérience entre guillemets, est-ce que par rapport à ton genre tu as déjà vécu des préjugés ?

Nikos : Non, j'ai entendu quelques réflexions de la part d'élèves qui m'ont fait sourire parce que on en tout cas c'est comme je suis comme je suis donc on est toujours dans l'échange dans la discussion et parfois je leur parle de mes expériences professionnelles pour qu'ils essayent de bien comprendre les explications ou ceux dont on parle et une fois ou 2 ils ont été surpris parce qu'ils se sont rendus compte que j'avais l'âge de leurs parents quoi et donc je sais pas si c'est un préjugé ou ça peut être préjugé mais c'est plutôt positif en général préjugé on l'entend comme négatif. Et en fin de compte il s'apercevait que j'avais l'âge de leurs parents et que finalement bah c'est pas l'expérience qu'ils ont de leurs parents et bon je pourrais avoir la même conversation avec mes enfants c'est un peu pareil mais mes enfants ils disent que je suis un papa cool. Ouais mais c'est si je suis vraiment comme ça c'est pas le fait d'être parent finalement. C'est qui je suis ! Mais voilà c'était en fin d'année dernière je crois et on avait eu ces échanges là un peu plus sur des plans un peu plus personnels et ils avaient été surpris de faire le lien de se dire « Oh là là mais le prof : il a l'âge de mon père Oh là là » enfin les seules choses que j'ai pu entendre heu par rapport à qui je suis donc.

Clémence : ouais OK donc du coup t'as répondu à la 2e question parce que la première c'était vraiment des préjugés en fonction de ton genre et la 2e c'était en fonction de l'âge et donc toi tu me dis que t'as pas forcément que ce soit de collègue ou de ou d'étudiants par rapport à ton âge tu t'es pas senti discriminé ?

Nikos : Non je peux, ça peut m'arriver de de me sentir vieux mais je crois que j'ai trouvé ma place pas ma place en tant que formateur à gobelin mais ma place en tant que formateur tout court ma place dans la vie, que je travaille à gobelin ou ailleurs je pense pas que je changerais à moins ce que je deviens vieux con, je sais pas mais on peut pas changer qui on est voilà et aujourd'hui je l'accepte et je le vis bien.

Clémence : donc oui oui là c'est là c'est vraiment tu axes vraiment sur ta vision à toi en fait mais en tout cas dans ce que tu as pu entendre ou ressentir quand tu rentres dans une salle ou etc t'as pas forcément senti ...

Nikos : ...non j'ai pas de retour. ok c'est pas pour me la raconter mais de discuter avec des élèves à un moment « ah monsieur on pourrait faire un palmarès du prof le plus sympa le plus cool etc » et j'ai dit « ça n'a aucun intérêt pour moi d'être peut-être le plus sympa de l'école ce qui m'intéresse pas c'est ce que je vous ai appris ce que ça vous sert à quelque chose ». Et j'avais creusé un petit peu plus et en fin de compte c'était juste encore une fois c'est une histoire de posture ils se sont bien rendus compte que ma posture de formateur n'avait rien à voir avec une posture de ce que moi j'appelle l'enseignant de l'éducation nationale qui est le prof comme on a pu le connaître à l'école qui est à son bureau qui leur fait un cours magistral prenez des notes machin ils sont remplis devant moi on échange ils prennent des notes mais on échange j'écris au tableau voilà c'est vraiment c'est une autre façon de faire

Clémence : Dac ok, alors avant-dernière question dans ton questionnaire tu as fait une différence de cotation concernant l'âge du formateur ou de la formatrice tu as mis qu'un formateur d'un âge plus jeune donc là où tu as mis moins 2 était moins efficace qu'un formateur plus âgé là où tu as mis 0. Est-ce qu'on peut en discuter ?

Nikos : Oui oui on peut, parce que pour moi encore une fois sûrement mes préjugés je me suis basé sur mon expérience. Si j'avais pas eu cette posture un petit peu paternel le courant serait passé différemment avec les jeunes. Donc moi mes jeunes aujourd'hui ils ont entre 17 et 22 ans si j'avais eu entre 18 et 35 tu vois le côté générationnel où on est un peu plus proche on aurait pu être un peu plus copain alors que on n'a pas cette relation je suis pas leur copain et je pense qu'au niveau de l'efficacité, ça peut jouer encore une fois c'est ma vision sur cette histoire de légitimité.

Un formateur jeune euh c'est quoi son expérience ? puisqu'il est jeune il en a pas énormément d'expérience, je parle d'expérience sur les sujets qu'il transmet, je parle pas de son expérience en tant que formateur qu'il soit débutant ou confirmé je sais pas 5 ans, ça fait peut-être 15 ans qu'il est formateur d'accord mais ton expérience professionnelle c'est quoi et ça je le retrouve avec les enseignants qui sont les enseignants de l'éducation nationale qui sont les enseignants techniques, ils n'ont aucune connaissance du monde professionnel, ils ont fait des études, ils sont devenus profs ils sont jamais allés dans une entreprise pour travailler pour eux pour effectuer un boulot donc ils savent pas ils connaissent la théorie les concepts les raisons etc, mais ils n'ont jamais effectué réalisés pour de vrai et ça crée un décalage avec nous les formateurs parce que on a cette expérience professionnelle enfin en tout cas moi je l'ai, et nos élèves qui sont en alternance ils ont 15 jours à l'école 15 jours en entreprise et les liens sont pas toujours évidents pour eux de faire le lien entre ce qu'ils apprennent et donc là au niveau de l'efficacité pour un homme ou une femme pour moi ça change pas grand-chose.

Et l'âge c'était plus par rapport à l'ancienneté dans le domaine mais c'est plutôt l'expérience parce que tu peux avoir fait 20 ans dans une imprimerie et pouvoir transmettre ce que tu sais mais si t'as fait 20 ans dans une imprimerie au même niveau t'as jamais évolué rien bah autant l'avoir fait en 2 ans ça va pas changer grand-chose. Donc c'est plutôt cette richesse personnelle qui pourrait manquer mais encore une fois dans la liste avant de répondre il fallait bien trouver des réponses plus importantes moins importantes et cetera donc voilà après ça c'était mes choix.

Tu vois enfin excuse-moi je rebondis là-dessus je vois la méthode pédagogique choisie +2 voilà c'est justement ça notre capacité en tant que formateur c'est qu'on a une grande palette laquelle on va choisir et on va tester celle-là et ne fonctionne pas bah on va on va modifier on va changer on va s'améliorer.

Clémence : okay merci alors la dernière question euh as-tu quelque chose à ajouter que nous n'avons pas évoqué qui pourrait m'aider dans ma recherche concernant l'objet d'étude. Donc je te rappelle ma question en quoi les représentations sociales vécues influencent les formateurs et formatrices en début de carrière ?

Nikos : Alors ma première question c'est pourquoi en début de carrière ? pourquoi t'as choisi en début de carrière ?

Clémence : ouais alors ça je te répondrai quand on coupera l'entretien d'accord parce que sinon je vais biaiser ta réponse.

Nikos : D'accord, euh je pense que quelque part c'est une histoire de vocation si je pense que c'est important que le formateur ou la formatrice sache pourquoi il fait ce métier c'est quoi le but c'est quoi

le sens que lui il donne à ce métier là. Parce que faire des études pour être formateur ouais super mais comme faire des études pour être enseignant finalement on tu fais des études pour un boulot. Pourquoi parce que t'as fait ses études là ou parce que t'as vraiment envie de faire ce métier là donc c'est plus c'est plus le sens mais c'est ça que j'ai découvert en formation pour adulte c'était vraiment le côté, c'est l'humain avant tout quoi ! C'est comme ça que ça, enfin à mes yeux c'est comme ça que ça fonctionne, c'est dans le rapport, dans le contact et ça se voit franchement dans l'enseignement en règle générale ou dans la formation. Si tu ne je vais pas dire si tu n'adhères pas mais si tu ne sens pas à l'aise avec ton formateur où ta formatrice pour x raisons d'où les préjugés par exemple tu vas beaucoup moins adhérer au message, je dis pas qu'il faut être caméléon parce que je l'ai été à une époque et j'étais vraiment moi donc tant mieux donc c'est que je me dis que j'ai vraiment trouvé ma place donc ça aurait été ça quels sens le formateur ou la formatrice donne alors ça peut être en début de carrière parce que effectivement au bout de 5 ans 10 ans 20 ans bah peut-être qu'on est plus en phase et que la façon de faire elle fonctionne plus et il faut être aussi capable de se remettre en question et de se dire bah je fais quoi et ce que je modifie, je change, j'améliore, ou ce que j'arrête voilà moi c'est ce que je me suis toujours dit hein j'ai commencé tard mais je me dis le jour où je prendrai plus de plaisir j'arrêterai. Aujourd'hui c'est vraiment du plaisir et en plus je suis payé pour ça donc la belle vie quoi ! Est ce que je vais tenir encore 10 /15 ans je ne sais pas on verra.

Clémence : okay et Ben merci beaucoup je vais juste couper le micro tout ça.

Nikos : Merci beaucoup

Annexe N° 9 : Retranscription 5^{ème} entretien avec Nel, dimanche 12 mars 2023

Clémence : Maintenant que tu as connaissance de l'objet d'étude, aurais tu modifier l'ordre de tes items ?

Nel : Non non. Je l'ai plus trop en tête mais non j'aurai rien changé.

Clémence : okay super alors 2e question : comment es-tu devenu formateur ? est-ce que tu peux nous expliquer un petit peu ton parcours professionnel ?

Nel : ouais alors formateur, à la base j'ai un diplôme en informatique industrielle et je suis destiné à faire de la programmation donc rien à voir avec la formation. Il se trouve au départ de ma carrière je me rends compte, euh... j'ai accès à faire une formation dans le cadre de mon premier métier mais en fait c'est quelque chose qui m'a bien plu de par le retour et de part l'idée même de de transmettre. Je trouvais ça assez intéressant à la fin de ce premier métier. Ben justement je fais une première remise en question je me dis bon Ben l' informatique peut-être que c'est pas trop pour moi mais je le ferai être plus sur tout ce qui est formation donc du coup je m'intéresse et je me dis quitte à repartir sur quelque chose de nouveau autant aller sur de la formation là je me suis renseigné sur qu'est-ce qu'il y avait comme diplôme et histoire d'apprendre quelques techniques et j'ai trouvé une formation de formateur chez LA conseil qui est toujours présent d'ailleurs, c'est un organisme qui est toujours présent. Chez LA conseil où là j'ai fait une formation je crois que c'était quelque chose comme 16 mois +3 mois en tant que formateur derrière ou j'ai monté un projet, parce que à la base j'avais comme projet de former les personnes âgées à la bonne utilisation d'internet mais je te parle de ça c'était dans les années 2000 hein tu vois donc c'était le début d'internet quoi pour que les personnes âgées arrivent à s'en servir d'une caméra vidéo et webcam et puis bon Ben quand j'ai voulu aller Ben être vraiment formateur je suis rentré dans un organisme de formation mais pas en tant que formateur en tant que commercial, des fois faut savoir prendre ce qu'il y a. Puis j'ai réussi au bout de 2 ans à aller devenir formateur, on peut passer de commercial à formateur bon là aussi nouveau rebondissement professionnel on me prend pour d'autres capacités dans un laboratoire pharmaceutique on va dire et dans ce laboratoire pharmaceutique pareil on trouve que je me débrouille plutôt bien pour expliquer les choses et donc là je deviens formateur de toutes les équipes commerciales du laboratoire pharmaceutique suite à un événement pareil dans cette dans ce laboratoire j'arrête tout je suis obligé de faire une pause de 6 mois ou un an réorientation professionnelle je reviens à un premier métier qui est à la base électrotechnicien et puis bon Ben je me rends bien compte qu'il me manque le côté de la formation et donc là j'essaie de voir je me pose un peu essayer de voir tout ce que je peux regrouper de mes anciennes expériences autres que dans la formation et là je regroupe tout ça pour rentrer dans un organisme de formation là à l'heure actuelle je suis chez « socotec » ou j'ai pu mettre en pratique Ben tout le côté de ma vie professionnelle qui n'avait rien à voir avec la formation et le côté de la formation que j'avais passé et finalement que j'ai pas quitté petit à petit par pointillés tout au long de ma vie professionnelle. Là maintenant ça fait 2 ans et demi 3 ans que je suis formateur à plein temps sur plusieurs autres choses et où et où je vais m'éclater où c'est vraiment je suis content j'ai enfin trouvé ma voie quoi en fait.

Clémence : ok Ben merci pour ces détails alors la 3e question à quoi pensez-vous spontanément quand je vous dis les mots formateurs ou formatrices en début de carrière ?

Nel : Je vais te dire compliqué, savoir se positionner et au début pour moi, ça a été beaucoup de beaucoup d'études enfin quand je dis beaucoup d'études beaucoup de travail dans ce que je devais

transmettre dans le domaine dans lequel j'étais en gros c'était ça les 3 mots allez on va dire compliqué, passionnant et faut persévérer.

Clémence : ok okay merci euh à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots représentation sociale préjugés les stéréotypes de genre ?

Nel : Alors là hé je vois pas du tout j'ai pas de mots qui reviennent spontanément comme tu m'as dit c'est quoi les 3 mots ?

Clémence : représentation sociale, préjugés, les stéréotypes de genre. A quoi ça te, à quoi ça te fait penser ? t'es pas obligé de me donner la définition du Larousse hein !

Nel : je sais pas là j'ai pas de j'ai pas idée. Représentation sociale en fait je vois pas trop oui représentation sociale je sais pas professeur ça ça va comme mot ? ouais toujours en rapport avec la formation je dirais, oui la transmission professeur bah professeur pourquoi pas c'est le truc qui s'en rapproche le plus et les autres après représentations sociales c'était quoi ?

Clémence : C'est préjugés et stéréotypes de genre.

Nel : Préjugés j'en ai pas voilà c'est ça qui me vient. Les stéréotypes de genre il y en a pas il y en a pas non plus il n'y a pas de stéréotypes de genre tout le monde peut le faire.

Clémence : OK ok. euh selon vous du coup est ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ?

Nel : non en tout cas bon par rapport au genre moi y a aucun problème enfin je pense que y a pas d'histoire de genre dans le milieu de la formation quoi que si on est sur de la formation technique on va dire ou la plupart des gens sont genrés, t'as plus de femmes par exemple dans certains domaines ou plus d'hommes dans d'autres domaines effectivement si le formateur ou la formatrice ne fait pas partie du genre dominant ça peut peut-être être mal perçu par ces stagiaires ou alors avoir un défaut de légitimité. Et si jamais après on enlève le genre d'accord la question que tu m'as posée parce que pour moi c'est pas une barrière, je dirai qu'il faut avoir la compétence faut que les stagiaires sentent que tu es compétent dans ce que tu dans ce que tu essayes de d'apprendre ou de transmettre.

Clémence : ok et selon toi est-ce qu'ils vivent les mêmes représentations sociales selon leur âge ?

Nel : non !! effectivement tu as raison quand on est jeune on est un surtout en tant que formateur il y a une notion d'apprentissage quand on est dans le formateur alors à tort ou à raison attention je te dis pas que j'y allais mais effectivement les stagiaires que tu vas avoir en face si jamais t'es quelqu'un qui sort des études et que tu dois montrer comment est-ce qu'on doit faire un geste d'expérience ou situé dans un domaine où on voit très bien que plus le temps passe plus tu as de l'expérience ça va être compliqué si t'es jeune et que tu es formateur d'entrée de pouvoir avoir de la crédibilité dès la première fois auprès de tes stagiaires ce qui veut pas dire que tu peux pas l'acquérir avec au long de ta formation mais c'est vrai que les premiers temps de cette formation là ça va être un petit peu plus compliqué c'est là ça rejoint ce que je t'ai dit sur tes sur ta question précédente quand je te disais au départ c'est compliqué il est là moi au départ j'ai commencé jeune vraiment en tant que formateur quand je te dis jeune là aujourd'hui j'ai 47 ans j'ai commencé dans la première expérience en formation je devais avoir ouais c'est ça 30 ans même pas même pas 30 ans donc effectivement c'est compliqué mais c'était dans un domaine qui était l'informatique donc quelque part je correspondais à peu près au à ceux qui qui était dans ce domaine-là mais effectivement je vois y a des jeunes qui veulent de temps en temps en électricité qui est mon domaine à l'heure actuelle qui veulent y arriver et qui vont c'est plus compliqué pour ceux qui commencent qui sont jeunes parce qu'en face de toi

t'as des personnes qui des fois ont 20 ou 25 ans, 30 ans d'expérience dans le domaine et faut gagner sa crédibilité aux yeux de ces stagiaires-là donc l'âge effectivement ça peut y jouer.

Clémence : OK selon toi attention la phrase est longue, si on demandait à d'autres formateurs aux formatrices donc tu imagines que t'as des formateurs vous êtes en réunion vous êtes que des formateurs formatrices euh je vous demande d'effectuer la même chose donc c'est à dire : est-ce que les formateurs formatrices sont confrontés aux mêmes représentations sociales selon leur âge et leur genre ? vous êtes tous ensemble et vous devez sortir 5 mots à ton avis quelles seront les 5 mots qui sortiront ?

Nel : je vais te le faire par rapport à moi mais mes convictions à moi bien sûr donc ça sera ma réponse à moi je dirais égalité je dirais, l'échange je dirais 5 tu m'as dit égalité échange euh euh on est en train de discuter hein c'est ça entre nous hein ? tu nous as dit ça donc égalité échange écoute, empathie et allez on va dire expertise quand même ça serait sympa aussi d'en avoir un l'égalité des chances c'est écoute expert égalité échange écoute expertise m'en qu'un c'est ça ?

Clémence : non je crois pas t'as dit égalité échange écoute empathie l'expertise

Nel : c'est ça !

Clémence : donc c'est bon on est bon et si donc là je vous dis, vous vous remettez à discuter et vous avez, vous avez vraiment sur les représentations sociales que peuvent vivre les personnes autour de la table autour de la notion âge / genre ? A ton avis qu'est-ce qui ressortirait ?

Nel : hé bah quand t'es pour moi la plus grande différence ça va être par rapport à l'âge, si je le fais par rapport à mon expérience à moi ouais quand j'étais plus jeune ça a été compliqué de pouvoir me faire une place de pouvoir être pris, pas au sérieux mais que mon avis vraiment commence à vraiment compter qu'on en tienne compte ce serait ça qui ressortirait.

Clémence : ok d'accord euh depuis ton début de carrière hein pardon...

Nel : excusez-moi je dis à encore une fois y a beaucoup de questions pour moi le genre dans ce domaine-là masculin-féminin euh je te dis à part certains trucs je vois aucune différence c'est pas un métier qui est généré que je trouve. Il y a des domaines qui peuvent tu peux te dire bon t'auras plus de tel genre de personnes ou plus de personnes masculines ou plus de personnes féminines mais le métier de formateur en lui-même je trouve n'est pas généré.

Clémence : donc merci depuis ton début de carrière en tant que formateur as-tu vécu des préjugés donc as-tu entendu des choses d'autres personnes que ce soit tes collègues, de stagiaires par rapport à ton âge ?

Nel : hé je n'arrive pas à m'en souvenir ! Ah si si si Ah ouais si si au début oui une fois ou 2 oui comme ça oui effectivement j'étais un peu jeune et dans un groupe de stagiaires notamment quand je formais sur de l'informatique à l'époque où gentiment mais c'était très gentil on m'avait dit ouais mais tu sais « t'es quand même plus jeune t'es voilà » ouais je me souviens au début.

Clémence : donc dans la même lignée depuis ton début de carrière en tant que formateur as-tu reçu des préjugés en fonction de ton genre cette fois-ci ?

Nel : Non, par rapport à mon genre non.

Clémence : ok tout à l'heure tu disais qu'il y avait certainement des domaines professionnels qui étaient peut-être plus féminins ou plus masculins ? est-ce que tu penses que par exemple alors je vais te donner un exemple euh je sais pas je vais essayer de rester dans ton domaine euh une

formatrice qui vient donner euh qui vient dispenser donc qui va faire une intervention auprès de jeunes hommes majoritairement auprès de stagiaires hommes je suppose que tu as, est-ce que tu penses qu'elle va vivre la même expérience que toi ?

Nel : Non je pense pas, je pense pas effectivement que même-moi si j'avais en face de moi et ça m'est arrivé plusieurs fois je n'ai que des femmes notamment c'est pas du tout les mêmes formations que si j'ai que des hommes notamment mais c'est plus dans l'ambiance qu'il y a dans la formation que dans la perception que l'on a de moi après je peux pas te dire comment dans l'autre sens comment ça serait. Une femme qui est face à un public d'hommes je ne sais pas comment est-ce qu'elle sera accueillie par le public désormais ça va dépendre dans quel domaine notamment. Après je peux t'assurer que moi je viens d'un domaine technique qui a à mon époque était surtout il y avait beaucoup d'hommes qui étaient dedans toutes les femmes que j'ai vues dans ces domaines-là elles ont pas forcément été ostracisées en tant que femme tout ça qu'elles étaient pas moins compétentes ou autres bien au contraire. Moi si je me souviens même dans mes études moi j'étais dans des classes il y avait 1 fille sur 35 voire 2 filles sur 35 euh je pense pas que ce soit jamais plaintes de quoi que ce soit dans nos classes parce qu'en fait nous à l'époque au contraire elles étaient super bah chouchoutées mais on était plutôt bienveillant avec elle après par contre pendant les formations effectivement tu peux avoir certains hommes qui face à une femme qui est dans leur domaine il peut y avoir un petit truc par rapport au fait c'est une femme « qu'est-ce qu'elle y connaît en électricité ? » Par exemple c'est un exemple que je donne par contre je dois dire que plus je vois les choses avancer moins c'est le cas parce que par exemple ne serait-ce qu'en proportion de stagiaire dans le domaine de l'électricité au début je voyais que des hommes et en fait plus le temps avance plus la proportion de femmes à l'intérieur de mes groupes augmentent même si ça reste en majorité des hommes, ça augmente et je peux t'assurer que dans les groupes que je vois les filles que je vois, ne sont absolument pas considérées comme étant moins compétentes que les hommes aient même de la part des stagiaires que je vois parce que je la chance de pouvoir faire du pratique dans mes formations et en aucun cas j'ai déjà vu des et mon cours ou des gens qui se sentent si supérieurs par rapport aux filles qui pouvait y avoir dans le groupe. Mais je pense que quand même il y a certaines fois ça doit être compliqué pour les filles sur certaines formations techniques ou il y a énormément d'homme si le si le formateur c'est une formatrice.

Clémence : okay merci Ben du coup on arrive à la dernière question est-ce que tu as quelque chose à ajouter qu'on n'aurait pas évoqué qui pourrait m'aider dans mon objet d'étude ? Donc est ce que tu veux-je te rappelle mon objet d'étude ?

Nel : Vasy

Clémence : moi je vais essayer de démontrer qu'il y a des différences dans les représentations sociales vécues en fonction de l'âge et du genre.

Nel : Alors ouais d'accord euh bon moi t'as bien vu qu'en ce qui me concerne est de mon point de vue et de ce que j'ai pu voir : oui le genre peut y jouer comme je te l'ai dit juste à l'instant là d'accord par rapport au domaine dans lequel nous sommes mais des 2 entre le genre et l'âge pour moi t'as bien compris que ce qui jouait vraiment beaucoup ça pouvait être l'âge à travers l'expérience dans un domaine technique qui peut t'amener. Tu pourras jamais remplacer quelqu'un qui est 30 ans dans l'électricité par exemple il aura vu plus de situations confrontées à plus de choses que quelqu'un qui débute dedans ça veut pas dire que celui qui débute pourra pas le dépasser celui de 30 ans avec le temps mais voilà donc pour moi dans l'âge et pour la transmission j'avoue il peut y avoir vraiment une différence de perception. Dans le genre, j'ai envie de dire qu'en tout cas entre collègues il peut y avoir une différence entre collègues formateurs et peut-être avec le stagiaire ou effectivement tu peux

avoir dans certains cas des gars qui vont te le te dire « t'es une fille » etc mais sinon entre collègues j'en vois pas du tout j'en veux, pour preuve là où on travaille chez « socotec » c'était du domaine technique je te cache pas que sur nos stagiaires on doit avoir 30% de femmes en hors SST formation de sauveteur secouriste où là c'est à peu près équilibré mais sinon tout le reste c'est des formations très techniques, levage, évolution dans un dans un domaine confiné donc c'est beaucoup d'égouts enfin travailler dans les égouts ce genre de choses électricité enfin bon on est vraiment dans un domaine très technique on va dire que entre 60 et 70 % des personnes qui viennent chez nous sont des hommes en tant que stagiaire. On a une femme à l'heure actuelle on a une femme qui est chez nous qui est formatrice qui vient très régulièrement former sur un domaine qui est purement masculin type levage d'accord ou système de levage donc là vraiment il y a beaucoup beaucoup mais la quasiment que des hommes en face d'elle je l'ai vu faire honnêtement pas de souci par contre effectivement c'est une femme qui a un certain âge elle a plus de 45 ans hein facile je pense qu'elle doit avoir l'entre 40 et 45 ans donc peut-être que c'est justement aussi ça le fait qu'elle ait accepté par rapport aux autres le fait qu'elle doit avoir de l'expérience des choses comme ça mais je sens pas ni pour elle que ce soit plus compliqué d'être une femme donc non j'ai pas autre chose à te dire que ça. Si ce n'est que pour moi le genre m'importe peu à partir du moment où t'as la compétence même si t'as un zozo qui viennent te dire où les nanas ils viennent de dire ouais mais vous les hommes ouais mais toi la femme si t'as la compétence je pense qu'on peut facilement montrer le reste et gagner le pas le je sais pas une histoire de respect mais gagner la légitimité auprès de de nos stagiaires parce qu'effectivement quand on est formateur si les stagiaires que tu as en face de toi ne t'accorde pas la légitimité du propos sur les propos dont il est en train de de de parler de le message de ta formation va énormément avoir de mal à passer énormément. Et tu sais la formation pour moi c'est plus une attitude qu'un genre si jamais la personne qui parle la personne qui passe son message elle est convaincue du message qu'elle passe elle est compétente dans le fait qu'elle passe le message pour moi ça aura beau être un homme une femme voire même un jeune ou un plus âgé si dans la façon de faire passer son message pédagogique ou autre il y a la conviction et la compétence et faut que ce soit vrai faut pas raconter des bêtises Ben là je pense que n'importe qui peut y arriver et le faire. Alors je pense que ça va pas trop dans le sens de ce que tu voudrais montrer maintenant bon je suis peut-être pas le seul je peux pas le seul enfin peut être le seul à t'avoir dit ce genre de choses mais bon en tout cas au moins c'est mon avis que tu as.

Clémence : ok super et Ben merci beaucoup alors je vais couper.

Annexe N° 10 : Retranscription 6^{ième} entretien avec Lou, jeudi 16 mars 2023

Clémence : Alors euh maintenant que tu as connaissance de l'objet d'étude, aurais-tu modifié l'ordre des items dans le questionnaire ?

Lou : euh non

Clémence : euh comment êtes-vous devenue formatrice, peux-tu nous parler de ton expérience professionnelle avant de devenir formatrice ?

Lou : j'étais commerciale à la location au tout début ensuite j'ai été gestionnaire de sites pendant 6 ans. J'ai été déclaré inapte à mon poste et dans ma société il y avait un seul formateur et il y avait besoin d'un 2nd formateur justement parce que bah trop de formation à dispenser et à lui tout seul c'était pas possible. Euh du coup j'ai passé un entretien qui s'est très bien passé, j'étais pas du tout du tout entre guillemets apte à avoir ce poste-là de suite puisque j'avais pas du tout d'expérience en tant que formatrice donc du coup bah j'ai été formée sur 3 jours à distance et voilà et je suis devenue formatrice informatique.

Clémence : depuis combien de temps ?

Lou : 3 ans

Clémence : A temps plein ?

Lou : non. Non du support informatique quand les utilisateurs justement ont des difficultés sur les logiciels Ben je leur réponds au téléphone ou par mail etc pour les dépanner.

Clémence : mais ça fait quand même partie de tes missions de formatrice ?

Lou : oui

Clémence : à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots formateur ou formatrice en début de carrière ?

Lou : c'est dur !!! {rires nerveux}. {silence}. Hmm faut développer son côté pédagogue, patient, euh faut pas avoir peur du challenge, faut pas avoir peur non plus aussi des personnes qu'on va former parce que bah des fois on a du personnel un peu compliqué voilà donc faut savoir adapter son discours, adapter ses méthodes.

Clémence : heu à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots représentation sociale, préjugé, stéréotypes de genre ?

Lou : j'en ai pas du tout, enfin moi ça me concerne pas du tout euh au contraire, ma venue dans ce service-là est à ce poste-là a été très très bien vu et a été encouragé par tout le monde que ce soit les RH que ce soit les collègues donc ou le service informatique et formation donc moi j'ai pas du tout été enfin ça s'est très très bien passé ma venue.

Clémence : au-delà de ton positionnement professionnel là que tu exposes si tu sors de ça et que je te demande toi en tant que personne quand je te dis stéréotype de genre, préjugés, représentation sociale à quoi ça te fait penser ?

Lou : euh ça dépend de l'âge mais ça j'ai envie de dire je le vois vraiment dans tous les métiers je l'ai plus vécu en tant que gestionnaire de site où justement je suis arrivée j'avais 24 ans j'étais une femme et je manageais des hommes de 50 ans extrêmement machos et qui regardaient plus dans mon décolleté que qu'ils écoutaient bah mes directives en tant que manager donc je dirais que c'est finalement tous les métiers en général c'est pas forcément le métier de formateur ou de formatrice sachant que moi je l'ai pas du tout vécu dans mon métier en tout cas et quand je suis arrivée j'avais 30 ans et j'étais une nana mais voilà ça c'est très très très bien passé et j'ai été très complémentaire en plus avec mon binôme qui est à 55 ans, c'est un homme et il est formateur depuis 15 ans et l'intégration c'est très bien passé.

Clémence : heu selon toi est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? si oui as-tu des exemples ?

Lou : et non et j'ai pas d'exemple euh parce que je ne l'ai pas vécu après oui c'est toujours pareil j'imagine qu'en fonction du public que tu as au moment de la formation bah, tu citais une jeune femme déjà c'est c'est compliqué c'est... !! si j'ai un exemple euh mon collègue il est responsable adjoint de la sécurité il va avoir 40 ans et il a été formé justement sur du management etc parce qu'il est passé responsable très très récemment et il devait du coup manager les personnes avec qui ils travaillaient et avec qui en plus il était ami donc c'était un petit peu compliqué et il a été formé par une jeune femme et en fait quand il est ressorti de la formation bah c'est la première chose qu'il a dit « c'est quoi cette petite jeune-là qui fait croire que l'on sait plus que moi sur la vie alors que elle avait 20 piges et qu'en plus c'est une nana elle sait pas que c'est que de manager des mecs etc ».

Clémence : heu selon toi si on demandait à d'autres formateurs, formatrices donc tu imagines que t'es dans une pièce avec plein de formateurs/formatrices de tout âge et je vous demande d'effectuer la même chose que tu viens de faire c'est-à-dire de me dire s'il y a des différences entre un homme et une femme, est ce qu'ils sont confrontés aux mêmes représentations sociales, quelles seront les 5 mots ou expressions qui ressortiraient de votre réunion ?

Lou : euh...euh...macho euh adaptation du discours...euh j'ai le temps ? patience et c'est tout.

Clémence : depuis ton début de carrière en tant que formatrice, as-tu vécu des préjugés par rapport à ton âge ? Si oui peux-tu me raconter un moment qui t'a marqué ?

Lou : moi ? pas du tout non

Clémence : ok, que ce soit auprès des personnes formées, auprès de tes collègues, auprès des personnes extérieures, t'as jamais rien entendu ?

Lou : non

Clémence : okay okay depuis ton début de carrière en tant que formatrice as-tu déjà vécu des préjugés en fonction de ton genre ? Si oui peux-tu me raconter un moment qui t'a marqué ?

Lou : les seuls préjugés entre guillemets que j'ai ressenti un petit peu c'était le personnel de terrain donc les gardiens, les employés d'immeubles, les agents d'entretien de ce côté toujours bah pour certains hein attention un petit peu bah macho voilà c'est une femme qui me parle alors que Ben c'est le terrain et des potes ils sont censés remettre en place les jeunes décidés compagnie mais du coup se retrouver avec une femme qui va leur expliquer des choses en plus ils sont pas très très à l'aise parce que on est sur des outils informatiques donc il faut qu'ils écrivent faut qu'ils lisent y en a certains qui ne savent pas écrire qui ne savent pas lire le français mais en tout cas voilà ce côté relationnel avec

la femme en fait c'est même pas le métier et c'est vraiment le côté relationnel avec la femme qu'ils ont du mal à accepter quoi pour certain.

Clémence : quand tu dis des propos machos enfin en tout cas je sais pas si c'est des propos ou des attitudes, est-ce que t'as des exemples très précis des mots, des expressions, des attitudes uniquement ?

Lou : des attitudes uniquement, j'ai pu en fait à chaque à chaque nouvelle formation qu'on lance avec eux justement le personnel de terrain la première session on l'a fait toujours tous les 2 avec Franck donc mon binôme et par exemple qui s'adresse jamais à moi quand Franck est là j'ai toutes les réponses à leurs questions hein puisque je suis au même niveau de connaissance que Franck mais il ne s'adresse jamais à moi, il ne me regarde pas, il me vouvoie alors qu'il tutoie Franck et que moi j'insiste bien sur le fait toujours en début de formation on est tous collègues donc on se tutoie mais non non mais il me reste sur le vouvoiement et ils font comme si j'étais pas là après bah les sessions d'après oui je suis toute seule donc ils ont pas le choix que de me poser des questions mais je sens bien qu'ils sont mal à l'aise c'est pas méchant hein c'est pas voilà mais ils sont mal à l'aise.

Clémence : est-ce que tu penses que ça a un rapport seulement avec ton genre ou est-ce que ça a un rapport avec ton jeune âge comme je le cite dans mon mémoire ou t'as moins de 35 ans ?

Lou : je pense que c'est juste mon genre.

Clémence : donc l'âge je ne rentre pas en ligne de compte ?

Lou : pas dans ce genre de cas.

Clémence : dans quel genre de cas pourrait-il rentrer en ligne de compte ?

Lou : Eh Ben justement quand j'étais gestionnaire de sites où là j'étais vraiment parce que t'étais manager alors que quand t'es formatrice en fait t'es là pour les aider pour leur apprendre des choses pour je sais pas leur donner des conseils etc donc t'es là pour eux ! Alors que quand t'es leur manager comme je l'étais quand j'étais gestionnaire de sites et ils ne supportaient pas quoi enfin.

Clémence : donc c'est plutôt une question : de place, de fonction et d'âge à ce moment-là ?

Lou : pour moi oui enfin en tout cas moi c'est comme ça que je l'ai vécu.

Clémence : dans ton questionnaire tu as fait une différence de cotation concernant l'âge du formateur ou d'une formatrice. Tu as mis qu'un formateur d'un âge plus jeune tu lui as mis moins 2 donc la note la plus basse donc le moins efficace alors qu'un formateur plus âgé t'a mis 0 donc la neutralité. Est-ce que on peut en discuter ? Est-ce que tu sais pourquoi t'as fait ça, pourquoi t'as eu cette réponse là ?

Lou : alors j'ai eu un peu de mal justement avec la cotation parce que j'étais pas forcément d'accord et j'avoue que je me rappelle plus dans le détail de ton questionnaire hein. Par contre oui quand tu es jeune en fait alors c'est pas pour moi c'est t'as déjà, il faut le dire, un petit manque d'expérience quand même mais comme dans tout métier et moi je me rends compte ça fait maintenant 3 ans que je suis formatrice et qu'avec le temps finalement et l'âge que je prends Ben je gagne en maturité en patience, en adaptation, en pédagogie, chose que j'aurais eu du mal je pense à faire quand je suis arrivée chez Aquitanis par exemple à 24 ans quoi, je pense pas que j'aurais pu être formatrice de suite parce que j'ai été trop jeune pour prendre du recul et puis je trouve que ça met un peu la pression. C'est un peu comme je le vois un peu comme quand tu fais une représentation d'une pièce de théâtre tu sais : tu

montes sur scène et tu dois faire ton blabla et bon t'as de l'interaction avec les participants tout ça et voilà et pour moi je trouve que c'est un peu lié à l'âge et à la maturité du coup.

Clémence : est-ce qu'il y a un lien à ton avis entre ce que tu dis la maturité, l'âge et l'expérience professionnelle ?

Lou : un lien entre les 3 ? bah oui oui t'as des gens qui sont très matures à 20 ans. Moi perso non quand j'ai commencé à 24 ans chez Aquitanis non j'étais pas du tout mature et oui j'étais trop jeune pour faire ce métier-là, après est-ce que tout le monde, peut-être que si j'avais fait des études vraiment spécifiques formation dans un domaine bien particulier, peut-être qu'à 20 ans j'aurais été suffisamment mature pour exercer je ne sais pas mais en tout cas dans mon cas j'aurais été trop jeune. 30 ans c'était bien !

Clémence : euh as-tu quelque chose à ajouter que tu n'avais dit qu'on n'aura pas évoqué concernant mon objet d'étude donc du coup quelque chose que j'aurais oublié de te poser comme question, quelque chose qui te viens donc je te rappelle l'objet d'études : en quoi les représentations sociales vécues influencent les formateurs et formatrices en début de carrière ?

Lou : non, j'ai rien à ajouter

Clémence : OK alors j'ai juste une dernière question qui aurait dû être au-dessus voilà voilà selon toi est-ce qu'il y a des domaines professionnels dans la formation qui sont plus féminins et plus masculins ?

Lou : j'imagine que oui. Je vois mon père, il a été formateur dans le cadre de la construction de bateaux, il était toujours pareil face à que des hommes très virils et très voilà euh comme il me disait « heureusement que je suis un mec et que j'arrive à les tenir ». C'est ce qu'il me disait donc oui j'imagine que si ça avait été une femme qui avait donné ces formations, ça se serait peut-être pas passé de la même façon. Après moi en tant que personne qui ait été formée sur divers sujets, j'ai eu affaire à autant d'hommes qu'à des femmes. Personnellement alors est-ce que c'est parce que je suis une femme justement je n'ai pas vu de différence et j'aurais pas jugé ou critiqué le fait que ce soit un homme ou une femme selon les domaines, je je sais pas peut-être.

Clémence : Bon et Ben je te remercie Lou de cet entretien

Annexe N° 11 : Retranscription 7^{ème} entretien avec Rick, lundi 20 mars 2023

Clémence : okay bah écoute on va partir sur la première question alors maintenant que tu connais l'objet d'étude c'est-à-dire : en quoi les représentations sociales vécues influencent les formateurs et formatrices en début de carrière, est-ce que tu aurais modifié l'ordre des items dans le questionnaire ?

Rick : le questionnaire, le questionnaire que j'ai signé là ?

Clémence : non le questionnaire que tu avais rempli tu sais sur tu avais la phrase avec les différents items.

Rick : non

Clémence : c'est pas grave de tête hein de tête hein ! Là de tête maintenant que tu as, avant tu n'avais pas l'objet d'étude, maintenant que tu as l'objet d'étude, est-ce que tu penses que ça aurait modifié ta manière de remplir ?

[...]

Rick l'a retrouvé sur son ordinateur.

Rick : Effectivement ha tu me prends de court là, mais justement c'est vraiment donc rapidement si tu regardes oui c'était ça j'avais dû +2 sur l'ancienneté effectivement dans son domaine et la méthode pédagogique choisie. Alors l'ancienneté dans le domaine je maintiendrai hé qu'elle fait ça je maintiens. Ah il y a peut-être des choses qui pourraient remonter effectivement en plus important, peut-être le 8 là l'item 8 l'apprentissage qu'il a réalisé seul ce que t'as appelé l'autodidaxie peut-être que ça pourrait remonter un peu et faire baisser la méthode pédagogique du coup qui est pas forcément voilà non il aurait eu sans doute quelques modifications effectivement dans les réponses.

Clémence : ouais d'accord ok heu alors est-ce que tu peux nous expliquer un petit peu ton parcours professionnel brièvement ? Et comment tu es devenu formateur du coup ?

Rick : aie aie aie c'est une longue histoire ! alors euhhh donc je suis à l'époque au lycée sur une filière technique donc dans les années 80 nous rajeunit pas hein ! Voilà et ça se passe pas très bien parce que parce que je pense que je suis pas fait pour ça donc j'ai été à l'époque sur une technique électrotechnique voilà j'ai dû faire ça parce que les copains faisaient un peu pareil et puis et puis voilà. Et au lycée je découvre en fait plein de choses notamment la lecture que je pratiquais pas trop au collège et ainsi de suite quoi et voilà donc je me pose plein de questions et je passe des concours à l'époque comme, Ben c'est à l'époque c'était un peu la mode, hein on on s'entraînait pour le bac c'était la version officielle donc il fallait s'inscrire à plein de concours et puis y en a un qui a fonctionné, il y a un concours où j'ai été reçu voilà et c'était EDF et GDF tout simplement ! Donc Ben ça a suivi son cours j'ai été sur liste d'attente donc ça a mis un an avant que je sois vraiment recruté quoi et du coup c'était une admission à l'école de métier du gaz à côté de Nantes ! Voilà qui formait alors c'était un niveau CAP gaz et l'idée c'est si t'es directement embauchée dans les entreprises. Okay j'étais déjà moi animateur de colo avec donc le BAFA voilà et c'est là que j'ai compris que je pouvais continuer à pratiquer cette activité d'animateur de colo et même de directeur tout en étant agent EDF donc ça m'a conforté de rester dans la boîte quoi et puis après j'ai été embauché à Rennes ; voilà je continue à me former puisque je passe mon brevet professionnel et vous bac et puis je continue à j'encadre toujours des colos et je maintiens mon métier de plombier à l'époque ouvrier plombier bah voilà

jusqu'en 91 ou du coup entre-temps je fais mon service enfin ceci cela et au service civil pour le coup je sais pas c'est mon diplôme de directeur de colo. Voilà 91 un petit souci de santé qui fait que je deviens dessinateur au bureau je vais plus sur les chantiers mais je reste au bureau pour le groupe mais je continue à militer je continue à faire des encadrements et puis ainsi de suite et voilà et là l'idée vient, enfin je sais pas comment exactement hein mais l'idée de vraiment se me former quoi et d'obtenir un diplôme. Et donc je fais une première remise à niveau ensuite m'inscrire sur DUT carrière sociale et les années 93, 95 voilà que j'obtiens bien sûr et puis en 2002 la consécration je postule sur à la CCAS et je suis revenu sur un poste à l'époque administratif j'avais un pied dans la maison et voilà jusqu'en 2008 ou donc je suis technicien activités sociales mettre en œuvre tous les arbres de Noël tout ce que genre de choses quoi et puis en 2008 il y a une réorganisation et là on me propose donc j'arrive au niveau technicien hein à partir de 2002 donc ça c'est pas mal quand même d'exécution je passe en maîtrise et puis en 2008 ils ouvrent des nouveaux services notamment chargés de mettre en œuvre tous les convois pour les gamins qui partent en colo donc la c'est presque 30000 enfants qui partent par an et donc ils décident de créer un service particulier pour que pour les voyages de ses enfants et là je voilà j'adhère au système je postule je suis retenu jusqu'en 2018 je reste 10 ans là-dedans où là Ben on me propose de prendre la direction de ce pôle donc c'est 20 personnes tout à distance réparties partout en France ainsi de suite quoi et donc en 2018 j'accède à la comment, au collège cadres manager de cette équipe de 20 personnes entre-temps comme je m'ennuyais un peu j'ai attaqué une licence histoire de l'art voilà que je vais pas encore finie mais que j'ai fait à moitié voilà j'ai la première année j'ai la moitié de la 2e année la moitié du 3e et la moitié du 4e semestre je sais pas pour peut-être qu'un jour je finirai la valider je sais pas voilà et que j'ai obligé d'arrêter puisque devenant pilote de l'équipe de 20 personnes où j'ai plus eu de temps à consacrer à ça voilà et puis bah avec mon hiérarchique qui était plutôt sympa plutôt ouvert donc en 2021 il me dit tu fais quoi après bah je suis rien du tout moi je pars en retraite je veux pas voilà je vais pas du tout prévu de faire quoi que ce soit quoi et il me dit je te verrais bien la formation bon ça reste dans un coin de ma tête et puis je m'inscris sur une formation pour le coup en tant que stagiaire et là je rencontre donc Isabelle Masson qui est du coup ma tutrice aujourd'hui qui me dit mais faut que tu viennes dans notre équipe viens nous rejoindre et ceci cela et donc ça c'était en décembre 2021 voilà et puis j'ai été tout de suite reçu par sa hiérarchique qui est une ancienne collègue à moi, on a bossé dans la même équipe à l'époque. Et puis et puis voilà quoi et donc ça a mis du temps ça a mis presque un an à se faire donc me voilà arrivée formatrice bon qui à mon avis est un peu une suite logique quand a été manager, tu retrouves des choses finalement dans le fait de mener une formation voilà je trouve qu'au niveau de la dynamique d'équipe au niveau de pas mal de choses on on retrouve des trucs et pour le coup Isabelle donc ma tutrice elle ce qui lui manque elle elle part en 2025 aussi en retraite comme moi, ce qui lui manque c'est d'être manageuse et pour le coup c'est rigolo parce que c'est complémentaire elle a été formatrice là depuis 4 ou 5 ans juste avant le COVID elle a été formatrice elle est arrivée sur ce poste-là venant alors un autre parcours qui est complètement même si à l'origine elle est aussi à l'école de métier du gaz comme moi à Nantes mais ensuite un parcours qui est complètement différent du mien et là un parcours très militant très syndical et on se retrouve là quoi à la formation c'est assez drôle ! Et du coup la elle ça y est elle s'en va et elle part normalement sur un poste de manager du coup à Nantes et et voilà donc parce que justement ça lui manque et qu'elle se dit que en tant que formatrice elle aura des choses à donner en tant que management et c'est vrai je pense qu'effectivement on a des choses qui sont très complémentaires très voilà Voilà pourquoi et du coup Ben je me dis là maintenant qu'un recul d'à peu près à peine 6 mois quand même enfin voilà j'ai dû encadrer 4 ou 5 formations depuis et Ben et Ben voilà le fait d'avoir été directeur de colo le fait d'avoir été manager dans une équipe le fait d'avoir été tout ça Ben ça m'aide énormément pour être formateur pour le coup parce que même s'il est directeur de colo ça fait 20 ans que je suis plus mais il y a des choses qui restent donc dans la technique d'animation dans dans tout ça qui sont qui sont là

quoi donc je regrette pas du tout mon choix je trouve que vraiment c'est une suite logique et c'est pour ça là vu le questionnaire c'est aussi l'aboutissement de quelque chose, de l'envie de retransmettre aussi de Ben voilà j'ai quand je suis passé dans pas mal de boulot, pas mal de choses voilà avoir démarré en tant que vraiment ou pas de toute l'échelle quoi exécution voilà et d'arriver là sur ça je trouve le déroulé intéressant et à chaque fois la formation a été au cœur de tout ça quoi c'est vraiment la formation qui nous a permis de d'évoluer voilà qu'elle soit perso qu'elle soit diplômante qu'elle soit pas diplômante ça peu importe ça c'est le fait de maintenir au courant de ce qui se passe voilà investir ces connaissances. OK voilà en 2 mots un peu plus que 2 mais bon !

Clémence : okay merci. Du coup tu dispenses des formations donc avec quel public rapidement ? Dans quel, autour du gaz ou pas du tout enfin dans le monde du gaz ? Et quel type de formation ?

Rick : alors c'est plus du tout le gaz hein ça fait donc depuis 91 moi j'ai arrêté le gaz j'ai été mixte tout le temps que j'ai été au bureau de dessin donc de 91 à 2002 voilà et depuis 2002 je suis vraiment comité d'entreprise d'accord alors donc c'est CCAS donc pour le coup le comité d'entreprise s'occupe de tout ce qui est les vacances, les assurances adultes, jeunes enfin ainsi de suite quoi des agents ex EDF GDF j'ai répondu aujourd'hui on dit les IEG industries électriques et gazières voilà donc c'est inédit c'est EDF, c'est engie, c'est storengy élargie ces boîtes qui aujourd'hui voilà EDF GDF à l'époque c'était une entreprise quand il y a eu l'ouverture à la concurrence ça a explosé hein 150 entreprises aujourd'hui pour ce groupe EDF voilà. Donc là, les formations le public bah c'est les agents du comité d'entreprise les agents permanents CCAS hein c'est 2000 personnes permanentes quand même qui qui gèrent tout ça donc c'est pas rien donc dans une branche RH, dans une branche exploitation, dans des branches accueil public, dans des branches accueil public le public étant les agents EDF et GDF voilà on est on est dans 1CE voilà tous ces gens-là faut les former : il y a des managers, y a des salariés de maîtrise, il y a très peu d'exécution voilà donc là on a des comptables on a de la gestion on a dû de la com donc voilà voilà nos nos stagiaires dans un premier côté et d'un autre côté on a aussi les retraités c'est-à-dire qu'on peut être amené à encadrer des formations sur des gens qui sont bénévoles pour aller encadrer les centres de vacances OK on a un responsable de centres de vacances et puis on a des adjoints, les adjoints en général ce sont des retraités qui viennent faire un petit truc de 3 semaines ou un mois euh en soutien aux responsables principales et les adjoints vont gérer des problèmes particuliers sur le centre de vacances voilà donc eux on va les trouver sur les formations et on va aussi trouver et là ça a été mon cas sur les dernières formations des retraités, des visiteurs de réseaux solidaires c'est-à-dire qu'on a des retraités qui font toujours partie d'EDF tu fais toujours partie de l'entreprise et donc ils sont isolés dans leur campagne un peu partout en France évidemment du coup là pour vaincre pour dire pour arrêter l'isolement pour voilà et pour maintenir un lien social on a des visiteurs bénévoles qui se forme donc pour aller rencontrer ces gens-là en binôme et voir est-ce que tout va bien est-ce qu'y a pas une aide qu'il y a pas une voilà quelque chose à mettre en œuvre pour que ce lien social puisse être maintenu et faire barrage à l'isolement. Donc ces retraités là on les a en formations et donc là j'en ai encadré par 3/4 non Neverx, tours et Sables-d'Olonne voilà quelque chose comme ça donc c'est des gens qui auront 60 voilà à partir de 60 ans jusqu'à 70 en gros quoi et puis qui viennent se remettre à jour sur un certain nombre de connaissances quoi donc nous en tant que formateur pour ces gens-là Ben ça va être tout ce qui est une meilleure connaissance du vieillissement ce que c'est que le vieillissement ce que c'est que vieillir que sera la société en 2030 en 2050 puisque la société va vieillir évidemment on vit plus longtemps enfin voilà tout ça nous ramène aussi à l'actualité hein avec la le débat sur les retraites et puis tout ça sur la communication comment on écoute quel quel feedback on renvoie la personne qu'on va qu'on va rencontrer quel est le rôle du binôme exactement pourquoi un binôme et puis des notions de responsabilité voilà civile pénale et et aussi des études de cas bien sûr pour dédramatiser un peu tout ça et puis voir qu'est-ce que dans un cas donné on pourrait faire remonter aux techniciens qui lui ensuite a actionnera les leviers pour

mettre en œuvre tel ou tel aide auprès d'une assistante sociale de secteur ou directement à l'interne de de chez nous. Donc voilà donc un public de retraités là j'avais un autre stage sur une préparation à la retraite encore une fois pour l'instant je suis plutôt dans les vieux mais ça va changer donc là ce sont des gens qui vont partir en retraite plutôt là 2023 2024 et qui ont besoin d'être alors 2 gros volets sur ce stage là hein c'est qu'est ce que c'est que partir en fait au niveau sociétal, au niveau place dans la société qu'est ce que ça veut dire pour moi qui aujourd'hui m'affirme en tant que travailleur tu fais quoi dans la vie c'est tout de suite le travail qui vient en avant voilà et là ça va être de leur dire Ben il va falloir trouver autre chose puisque effectivement le travail n'existe plus il faut continuer à trouver une place dans la société c'est pas parce qu'on est retraité qu'on est en retrait voilà on a une autre chose on a une autre carte à jouer et Ainsi de suite, donc c'est tout ce qui va être le bénévolat tout ce qui va être peut-être le fait d'être grand-père grand-mère s'occupe des petits enfants voilà il y a une place à trouver quelque part et il faut être bien clair que voilà qu'il prenne bien conscience que le travail ne sera plus leur première chose tu fais quoi dans la vie Eh Ben c'est plus le travail ça va être autre chose et à eux de trouver ça quoi donc ça c'est la première chose. Et la 2e chose c'est évidemment tout ce qui va être administrativement, quel délai, quel calcul, quel quelle modification au niveau des assurances ,au niveau de tout ça quoi voilà donc ça dure une semaine et puis et puis voilà intéressant donc là plutôt des anciens aussi hein bien sûr. Le prochain stage c'est la semaine prochaine voilà sur 2 jours et c'est un stage nouveaux embauchés pour le coup alors je déjeune ça change alors on a 2 types de stages : on a des stages catalogues qui sont construits très longtemps à l'avance donc là, le catalogue 2024 est en cours de enfin tout au moins pour le printemps, en cours de finalisation donc en fonction des rencontres que nos collègues cadres experts ont pu avoir avec des différents services les cadres experts sont spécialisés dans un domaine ils sont responsables d'un domaine ils vont rencontrer le RH pour savoir quels sont les besoins du RH en termes de formation un autre collègue rencontrer je sais pas pourquoi la com quels sont vos besoins en en termes de formation au niveau d'accord et aussi donc ça ça va être le stage catalogue qui va s'adresser un peu à tout le monde et au-delà de ça on a des stages à la demande et là en l'occurrence la semaine prochaine c'est ça à la demande d'une direction nationale qui appelle la direction de l'offre 14 nouveaux embauchés au sein de cette direction du coup la directrice nous demande de mettre en œuvre un stage pour ces 14 personnes là un stage nouvel embauché donc elle a voilà du coup moi mon rôle ça va être c'est de rédiger le cahier des charges ce que j'ai bien compris la commande de lui renvoyer on est d'accord sur le cahier des charges je le signe Ben y archie glacée voilà on est tous d'accord là-dessus et du coup ensuite de ça moi je rédige mon projet vous pouvez toutes mes intentions pédagogiques, mes parties pris, les méthodes que je souhaiterais employer ainsi de suite quoi et puis Ben je rédige ensuite mon itinéraire pédagogique met en œuvre ce qu'il faut je prépare mes docs et puis et je réalise, j'anime et ensuite je rédige ma synthèse au demandeur et le bilan pour le coup pédagogique voilà tout le processus là on est bien dans le stage dans le cadre d'un stage à la demande. Ensuite je vais avoir mi-mai un stage alors qui est en train de se finaliser puisque je devais avoir réunion ce matin mais elle est reportée à demain ça s'appelle gérer du disciplinaire c'est à la demande pareil d'une direction sur le nord de France qui rencontre des soucis c'est la responsable RH qui nous demande d'organiser un stage en direction de ces managers première ligne parce que les procédures disciplinaires sont pas respectées et elles récupèrent des dossiers qui sont bancals, qui sont foireux quoi on va le dire comme ça et elles rament du coup pour essayer de remettre ça dans les clous donc en terme de posture du manager, en terme de connaissances des échéances à respecter, des mots à employer de tout ça donc là pour le coup moi j'ai pas spécialement de compétences là-dessus j'ai la compétence d'organiser, de comprendre sa demande de rédiger le cahier des charges et après faut que je m'appuie sur quelqu'un d'autre donc nous on a la possibilité de faire appel du coup à des intervenants et là en l'occurrence ça fera un avocat donc c'est sur 2 jours-là on me maintient 2 jours, j'ai demandé 3 on me dit non c'est 2, ce qu'un problème budgétaire derrière problème de disponibilité

donc j'ai pas réussi à négocier 3 jours ça sera à Amiens là je choisis pas on me dit c'est là donc c'est moi qui me déplace avec ma valise et je vais là-bas. Et puis voilà et donc je trouve un intervenant et en l'occurrence ça va être un avocat spécialisé dans le droit du travail et dans la gestion de de de problèmes RH quoi voilà donc avec qui on se met d'accord moi je encore une fois j'ai rédigé le cahier des charges Ben là il est en cours de finalisation avec lui j'ai déjà bien échangé voilà je le prends je le propose moi ce que j'ai en tête justement des études de cas genre de choses quoi moi j'aime bien mettre en avant et et il valide l'intervenant il dit ouais je je suis capable de faire ça il va me rédiger sans doute son plan d'intervention et comment voilà voilà. Et puis et on file sur ce projet là et moi je vais mettre en œuvre tout ce qui tout tour tout ce qui va de la documentation tout ce qui va être voilà pour les semaines à venir ce qui se passe.

Clémence : ok et Ben c'est parfait merci ça me permet de d'avoir un bon panel et de savoir ce que tu fais ton activité. Alors on va passer à la question suivante à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots formateurs ou formatrice en début de carrière ?

Rick : hé moi je penserais à tuteur ou tutrice tout de suite parce que alors chez nous on a cet avantage c'est en arrivant au département voilà on t'affecte un tuteur ou une tutrice du coup quelqu'un qui au-delà de l'aspect hiérarchique va apprendre le métier alors c'est un peu les ficelles c'est un peu comment on utilise tel logiciel puisque du coup on a le e-learning alors on a aussi bah ce logiciel qui s'appelle Rise up chez nous on a Genially à côté qui bon voilà alors c'est pas très compliqué mais si on ne l'a jamais montré tu galères un peu quoi et ça va être le rôle du tuteur de montrer tout ça les petits tuyaux à quel moment tu valides les présences du stage parce que alors c'est pas encore complètement informatisé donc on fait signer papier mais c'est nous qui remplissons ensuite sur internet hein voilà bon Ben voilà toutes ces petites ficelles et puis qui va te donner Ben quelques, tu démarres d'une feuille blanche hein quand t'arrives ouais à la formation elle va dire non mais tu refais pas tout regarde voilà, je te donne mes cadres, je te donne mes coquilles vides à toi de remplir et puis voilà quelqu'un qui vient t'épauler qui vient te guider quoi et je trouve ça très intéressant parce que du coup bah là en l'occurrence t'as compris que c'était Isabelle Masson bah tutrice et voilà donc bah ça se termine là fin mars hein puisque d'abord elle s'en va évidemment et puis mais même voilà on s'était mis d'accord donc elle propose des rendez-vous réguliers ce que t'as besoin de moi et puis bah au fur et à mesure on annule les rendez-vous puisque voilà j'ai réussi à comprendre 2/3 trucs et puis et puis voilà mais elle avait posé les ses garanties et puis ces rendez-vous quoi voilà donc je trouve ça pas mal quand tu arrives voilà le mot tuteur tutrice je trouve c'est vraiment la chose très intéressante et d'avoir cette relation de proximité quoi pas forcément physique hein mais par visio par plein de choses puisqu'elle est à Nantes elle à Montreuil moi je suis à Rennes et à Montreuil et puis les stages t'as compris c'était au Sables-d'Olonne, à Tours un peu partout quoi donc on n'est pas forcément au bureau tout le temps-là je suis moi à la maison aujourd'hui demain je monte à Montreuil au bureau notre siège est à Montreuil en région parisienne quoi donc voilà je vais faire la fin de semaine à Montreuil la semaine prochaine je serai toute la semaine à Montreuil puis après j'y serai plus pendant plusieurs semaines encore quoi donc donc voilà on a aussi nous une certaine autonomie de là-dessus quoi ma hiérarchique elle va valider tout ce qui va plutôt être organisation du travail c'est-à-dire elle va nous proposer tiens là j'ai une demande de stage qui l'apprend bon moi je regarde mon agenda et non mais là je peux pas là je suis coincé à voilà tous mes cahiers des charges, mes bilans, mes itinéraires mais je peux pas stop je suis complet. Là cette année j'ai déjà 14 stages à monter donc certains oui c'est pas rien voilà sur des thèmes alors quand les thèmes sont la retraite, réseau solidaire j'arrive à trouver des axes voilà tout de ma bibliographie elle est pas commune mais y a des points de rencontre voilà mais là disciplinaire je suis sec quoi donc faut que je redémarre tout à 0 quoi hein toute ma recherche voilà et ensuite au mois de juin c'est un stage sur les aides les aides proposées par l'organisme à la famille ces 5 jours c'est énorme 5 jours donc pareil je suis sec hein je vais démarrer

de 0 bon voilà il y a des stages qui se sont déjà réalisés il y a un an ou 2 là y a eu le COVID donc ça veut dire faut remonter des fois 2019 pour trouver un stage de ce style là mais depuis le 2019 il y a plein de choses qui ont changé donc en fait il faut effectivement on a quelque chose qui existe mais il faut tout remettre à jour faut tout reprendre et donc c'est un énorme travail donc du coup et ma hiérarchique je voulais dire bah non plutôt moi j'ai une dispo voilà là en l'occurrence ce que j'ai dit l'autre fois elle me propose un stage en e-learning sur plastique et pollution donc c'est super intéressant mais je dis non Ben écoute pas avant fin novembre quoi parce que vraiment j'aurais pas le temps de monter ça avant quoi ça me laisse moi comme c'est du learning en plus c'est énormément de recherches documentaires De Ben ensuite déjà moi me mettre ça en tête ce que c'est voilà essayer de charger donc quand j'ai un petit moment je me dis tiens faut que je fasse 2/3 recherches et voilà je mets tout ça dans un mon centre de documentation à moi et puis voilà donc je pense qu'au mois d'août là où il y aura pas de formation moi je serai en vacances en janvier donc au mois d'août j'aurai le temps de de faire mes itinéraires pédagogiques pour ça et puis voilà quoi et qui rejoint un autre qui s'appelle le climat là de quoi parle-t-on que j'ai à mettre en œuvre pour le mois de octobre je crois début octobre donc s'il y a des points de rencontre en ces 2 là quoi c'est pour ça que du coup j'accepte et là elle m'en a proposé un autre pour des élus parce qu'on a aussi les élus qui souhaitent être formés sur ce que c'est que le projet politique ce que c'est tout ça donc là j'ai un stage Ben j'attends de savoir exactement la date mais ça va être début juin, je crois à Caen et là on me elle me propose un autre sur le Nord-Pas-de-Calais je dis oui OK bien sûr parce que du coup je fais celui de Caen donc monter dans le Nord Pas de Calais ça va être il y a énormément de points de rencontre hormis le projet politique qui va être un peu différent sans doute enfin à ajuster d'une séance à l'autre mais peu importe je dis oui mais je dis pas avant printemps prochain parce que là avant début 2024. Là 2023 je suis complet je peux plus voilà voilà comment ça s'organise et voilà le la relation avec ma hiérarchique et puis ça va être tout ce qui est les congés évidemment la gestion des congés, la gestion de mes frais de déplacement, et tout ça ça c'est ma hiérarchie qui gère ça mais elle ne s'occupe pas du tout de pédagogie pas du tout du tout elle va valider le budget de mes formations puisque à chaque formation évidemment on produit une demande budgétaire elle va l'accepter ou pas si elle l'accepte pas faut qu'elle argumente pour le coup mais voilà quoi donc voilà la différence entre tuteur/tutrice et vraiment hiérarchie.

Clémence : ok d'accord merci euh alors la 3e euh 4e question euh à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots stéréotypes de genre, préjugés et représentations sociales ?

Rick : euh...hé Ben c'est quelque chose que j'ai en tête Ben moi j'en tiens vraiment pas compte hein voilà ça me enfin je vois pas de différence moi, au niveau des genres quoi qui que ce soit que j'ai en stage enfin peu importe moi je suis voilà un mec, l'équipe que j'ai quittée en manager, c'était plutôt féminin 80% et c'est bien aussi enfin voilà ce que moi j'apprécie c'est d'avoir une mixité parce qu'au niveau des échanges tout ça beaucoup plus riche quoi mais a priori enfin voilà moi ça me passe au-dessus enfin voilà c'est quelque chose auquel je fais bien sûr très attention parce que voilà mais j'adore avoir une équipe mixte quoi c'est ce qui me plaît le plus quoi évidemment donc voilà au niveau du genre moi ça s'arrête là après pour moi c'est pas un cas, c'est pas un sujet quoi c'est pas un problème plutôt une richesse voilà après il y avait quoi le genre ?

Clémence : il y avait euh préjugés et représentations sociales.

Rick : euh représentation sociale nous la particularité je pense et pour avoir travaillé avec un intervenant euh psychologue enfin licencié en psychologie et spécialiste gérontologie voilà sur les formations-là qui ne connaît pas du tout la boîte mais c'est quelqu'un que je connais moi depuis très longtemps donc ça fait plus de 30 ans qu'on se connaît et donc on se fréquente voilà en dehors de tout on n'a jamais bossé ensemble en fait voilà on est très copain et là pour le coup je dis que ce serait

intéressant tu viennes ce que ça t'intéresse tout ça donc on a bossé sur 3 stages ensemble et c'est la première fois qu'on bosse ensemble quoi depuis toutes ces années qu'on se connaît et c'est très intéressant parce que il commence à comprendre enfin il comprend ce qui se passe chez nous c'est à dire qu'on est une famille quoi nous quand on dit t'es à la boîte et t'es chez nous t'es enfin c'est fort quoi comme terme et c'est lui qui me renvoie ça hein c'est et jusque-là nous on s'en rendait pas compte moi je me rendais bien compte qu'il avait un espèce d'entre soi, d'entre nous pour le coup, et lui il me le renvoie mais manière puissance 10 quoi c'est non mais c'est terrible on vient dans votre famille quoi on voit bien que vous êtes on vient chez vous enfin les termes sont très forts quoi et il m'a mis ça en avant quoi donc du coup les les stéréotypes à ce niveau-là enfin je sais pas je sais pas si je réponds à la question hein mais voilà on n'en tient pas compte on est entre n voilà donc on on peut être qu'on se lâche aussi plus facilement. A côté de ça je vois ma formation que je suis au CEGOS pour le coup la formation de formateur hein quand même puisque voilà je souhaite aussi être certifié formateur aussi pour une certaine légitimité à me présenter devant un groupe de stagiaires enfin ainsi de suite quoi Ben je ressens pas ça puisque effectivement là il y a des du monde de stagiaires de plein d'entreprises différentes alors c'est très intéressant très riche hein mais on n'a pas cette même ce même rapport c'est plus long peut être à se connaître nous quand on est Ben voilà on est entre nous quand on est en stage en fait hein c'est tout simplement ça quoi on fait partie de la même maison donc moi je retrouve en stage des collègues que j'ai connues il y a des fois bah là en l'occurrence c'était le cas Sables-d'Olonne hein quelqu'un que j'ai connu il y a plus de 20 ans quoi et on se retrouve là donc lui il est retraité puis belle lurette évidemment et c'est très drôle quoi parce que voilà tu quittes quelqu'un mais peut-être que tu vas le revoir dans un an dans 5 ans dans 10 ans quoi voilà là en l'occurrence dans 20 ans donc je sais pas si je réponds bien à la question mais ce on n'a pas de stéréotypes à ce niveau-là quoi c'est que on est voilà quel que soit du coup notre niveau social on est dans la boîte quoi.

Clémence : ok merci euh selon toi est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? si oui as-tu un exemple ?

Rick : est-ce qu'il est confronté aux mêmes représentations sociales de la part des stagiaires tu veux dire, de tout ce qui l'entoure ?

Clémence : ça ouais voilà ça peut être des stagiaires, des collègues, de l'entourage, peu importe...

Rick : ouais le genre encore j'évacuerai parce que je pense que chez nous encore une fois on a un public alors c'est pas valable à 100% hein mais public est plutôt bienveillant sur plein de choses enfin voilà on va on a passé ça on est un peu outre ça quoi alors après je suis mal placé je suis un mec hein mais hé je le ressens pas quoi je le ressens pas enfin non je le vois pas ça. Après l'âge moi je dois dire que j'ai pas de souci à ce niveau-là enfin encore une fois quoi quand en début de formation je présente en 3 mots mon parcours parce que voilà j'ai aussi envie de dire bah peut-être légitimer peut-être aussi hein ma manière d'être pourquoi je suis là voilà tout simplement de dire bah oui je sais pas quelqu'un de jeune alors là ça va être le coup la semaine prochaine où effectivement je suis en binôme avec une toute jeune formatrice en fait chez nous et une personne qui est jeune quoi et une femme en plus de coup Ben on va bien voir hein Comment ça va se passer mais c'est quelqu'un qui est ultra dynamique donc voilà qui va être complémentaire je pense de moi aussi et voilà je vois pas ça, le stage sur la retraite on était 2 et c'était une collègue aussi hein voilà on était en binôme euh c'était une collègue qui était là pas toute jeune mais voilà j'ai pas senti quoi, j'ai pas senti de de différence quoi de la part des stagiaires dans les dans le comportement dans quoi que ce soit non j'ai pas senti ça et nous l'ont renvoyé à la fin en disant bah non bon binôme enfin l'animation et tout ça donc je ressens pas ça quoi je ressens pas cette alors l'âge je sais pas je sais pas comment je sais pas comment c'est perçu moi ...piouf je me rappelle peut-être quand j'ai été directeur de colo, ma plus grosse colo j'avais depuis 22

peut-être 23 ans donc tout jeune et j'avais 147 enfants je me rappelle encore le nombre et du coup le chef de cuisine n'était plus ancien que moi, il était plus vieux et du coup les gens arrivaient sur le centre de vacances allaient spontanément vers lui et pas vers moi alors que bon et c'était drôle quoi et moi j'en rigolais à l'époque et je me dis bah il faut que je sois vieux quoi pour être reconnu je sais pas si c'est toujours valable là on est c'était dans les années 90 coïncidence oui j'avais 25/26 ans quoi euh voilà je sais pas aujourd'hui si c'est si c'est ça j'en sais rien du tout j'en sais rien du tout je pense que la manière rien que d'ouvrir le stage et de se présenter peut remettre tout ça d'équerre quoi voilà si si même si on est jeune et qu'on monte quand on maîtrise son sujet enfin je pense y a pas de souci.

Clémence : ok merci alors là je t'ai posé la question à toi personnellement, si euh imaginons tu es dans une pièce avec que des formateurs/formatrices tout âge tout genre vous vous concertez et y a 5 mots ou expressions que vous devez sortir enfin que vous devez énoncer ensemble sur la question : est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ? A ton avis qu'elles seraient les 5 mots qui ressortiraient ?

Rick : {silence}. Euh euh ...J'en sais rien pour... la comme ça ! J'ai pas assez de, j'ai pas assez d'expérience comme ça je sais pas ce que penseraient mes collègues. Euh j'en sais rien si je dis bienveillance parce que je pense qu'on est euh c'est quelque chose qui revient souvent quoi bienveillance écoute enfin voilà mais voilà c'est 2 mots là je pense ressortirai ouais effectivement quelle que soit quelle que soient les formateurs, dynamisme peut-être je vous ferai bienveillance écoute dynamisme et puis voilà au moins ces 3 là je pense que les collègues on est un peu tous dans cette dans cette dynamique-là quoi euh ouais c'est 3 là.

Clémence : okay merci donc depuis ton début de carrière donc il y a déjà un peu répondu avant mais, depuis ton début de carrière en tant que formateur as-tu vécu des préjugés par rapport à ton âge ? et donc si oui est-ce que tu as un moment à nous raconter ?

Rick : {Rires}. hé alors je pense que je les ai pas senti, voilà mais pas sur le coup en plus c'est ça qui est drôle aux Sables d'Olonne donc c'est un centre de vacances qu'on a et qui servent des fois effectivement à héberger des formations moi je connais pas les stagiaires même s'il y a un nom effectivement qui me parlait je me dis bon peut être je pense que lui je le connais effectivement c'était cette personne que j'avais déjà rencontrée une vingtaine d'années. Donc moi je suis arrivé la veille parce que j'aime bien, ça démarre à 9h00 j'ai pas le temps d'arriver le matin j'arrive en train donc avec tous mes bagages, je prépare ma salle, j'aime bien me poser pour être opérationnel à 9h quand ça s'ouvre voilà et je savais que quelques stagiaires arrivaient aussi la veille et en fait il s'est avéré que tous les stagiaires sont arrivés la veille. Sauf que le centre de vacances lui il est en exploitation donc il y a des vacanciers il y a des plutôt anciens parce que c'est pas les vacances scolaires euh enfin pas toutes les zones donc voilà donc y a beaucoup y a pas mal de monde sur le centre de vacances on va dire il y a une trentaine de vacanciers qui sont là trentaine, quarantaine peut-être je sais pas voilà et puis donc y a les stagiaires qui sont mélangés là-dedans quoi et puis je discute le soir au bar quoi et et voilà et il me dit bah tiens juste à côté ça doit être les stagiaires donc il y avait 2 personnes qui discutaient entre elles quoi effectivement je vais les voir Bonjour ceci cela voilà on discute et donc je rencontre ce fameux collègue que j'avais rencontré à 20 ans et puis on va manger et du coup bah la table a été déjà prête donc groupe machin formation quoi et là je compte et en fait tous les stagiaires étaient là quoi c'est à dire qu'en fait la formation elle a presque démarré sans que je le sache et du coup c'est drôle parce que euh tu Ben tu discutes forcément enfin voilà t'es à table tu manges tu bois un coup tu échanges quoi mais tu veux pas non plus dévoiler ce qui va se passer le lendemain tu veux garder un espèce de ton parcours en tête tu veux tout ça quoi donc tu te présentes pas officiellement tu dis oui c'est moi le formateur on se verra demain enfin voilà donc du coup t'es dans une relation un peu un peu bizarre quoi et voilà et après il y a, le y a le bilan à la fin quoi donc au bout de 2 jours

plus tard voilà il y a le bilan et tout quoi et là tu discutes et puis entre-temps pendant la formation tu parles de d'écoute tu parles de non verbal tu parles de tout ça quoi et voilà et là tu vois les petits sourires quoi et tu dis Ah il y a quelque chose qui se passe ! il y a quelque chose qui s'est passé entre le premier soir et donc au bilan il y a une personne qui dit Ben heureusement qu'on s'est vu la veille au soir quoi alors moi je suis pas Ah bon pourquoi quoi alors elle elle le dit de manière que Ben oui c'était plus facile comme ça on a pu discuter un peu parce que c'est quelqu'un d'un peu réservé un peu timide qui aurait pas osé y a eu 8 stagiaires hein c'est pas non plus catastrophique mais chacun ensuite son voilà sa manière de sa timidité et tout simplement et j'ai trouvé ça drôle et je pense que c'était au-delà de ce qu'elle voulait dire moi j'avais compris au-delà oui effectivement voilà moi tu arrives de habiller d'une certaine manière effectivement j'ai une chemise j'ai un truc bah je suis pas en tee-shirt enfin voilà c'est aussi ma manière de me présenter aux stagiaires c'est ce que je leur dis hein voilà moi j'arrive pas habiller en tong et en short ou chemise à fleurs non parce que j'estime que dans mon parti pris c'est d'arriver devant vous proprement et sans être tiré à 4 épingles mais voilà et voilà et j'ai compris avec quelque chose qui se jouait à ce niveau-là si tu veux tu vois dans dans le stéréotype quoi voilà moi j'ai les cheveux qui sont comme ça et puis et puis voilà quoi est-ce que vraiment ça va être sérieux la formation est-ce que ceci cela et le copain que je fais intervenir il est-il est comme moi il est pas il est pas en chemise trop tiré il arrive en basket enfin il l'écoule quoi et et voilà et à la fin Ah ouais bah il est bien là le gars hein mais alors que même si au début voilà et là tu sens qu'il y a un stéréotype tu sens y a quelque chose qui est pas dit quoi et et voilà quoi il le porte pas sur lui En clair c'est ça voilà et alors que Ben c'est une tronche quoi enfin voilà c'est quelqu'un qui est qui est classe et qui qui sait le vivre en plus qui sait l'animer qui enfin à mon avis hein je suis peut-être pas objectif parce que c'est un c'est un pote mais enfin voilà quand je vois les retours des stagiaires sont aussi positifs donc je me dis c'est pas que moi quoi y a aussi tout ça quoi j'essaye de prendre un peu de recul par rapport à tout ça quoi et voilà et le porte pas sur lui le porte pas sur lui il a un sac à dos il a pas la petite valise qui va bien enfin voilà c'est tout ça quoi qui font que je pense que là c'est des stéréotypes au-delà du genre et au-delà de de de tout le reste tu vois c'est voilà c'est la plus où je trouve qu'il y a voilà quoi des choses voilà même si je l'ai abordé avec pour le coup de la chemise à fleur ça les fait rire hein je dis bah oui je viens pas en temps enfin voilà on est en formation quoi bon voilà ça renvoie plein de choses hein tous les ce qu'il y a eu encore une fois à l'Assemblée nationale sur les gens de gauche qui arrivent ils sont en t-shirt alors qu'il faudrait une chemise avec une cravate et une veste enfin bon genre de choses c'est drôle quoi hein notre société elle est aussi basée là-dessus.

Clémence : ok de suite en début de carrière en tant que formateur, as-tu vécu des préjugés en fonction de ton genre ?

Rick : hé bah non non clairement non je pense pas ou alors je les ai pas repérés hein mais encore une fois je suis voilà je suis un mec quoi donc c'est sans doute plus facile je pense que les préjugés de gens vont être plutôt mais encore une fois c'est j'imagine hein parce que voilà plutôt diriger vers les femmes j'en sais rien je suis pas non je suis pas confronté à ça j'ai pas j'ai pas l'impression quoi de et encore une fois hein les équipes dans lesquelles j'ai pu être enfin moi j'ai tout fait pour que ce soit pas toujours enfin voilà et les collègues me l'ont jamais reproché, je l'ai jamais entendu, je l'ai jamais voilà quoi.

Clémence : ok très bien merci donc on est à la dernière question : as-tu quelque chose à ajouter qu'on n'aurait pas abordé qui pourrait m'aider dans ma recherche concernant l'objet d'étude donc les représentations sociales vécues par les formateurs ?

Rick : non j'ai déjà dû dire plein de choses moi euh peut-être tout n'est pas sans doute conforme à l'objet mais voilà après tu tries quoi et voilà non je ne pense pas je ne pense pas non avoir oublié quoi que ce soit. Non non si y a quoi que ce soit par contre toi que tu souhaites bah tu me redis hein et

puis on se refait une petite visio si y a besoin quelque chose que tu aimerais éclaircir mais je dois pas être le bon sujet pour repérer ou alors c'est la personne qui va relancer j'en sais rien ou alors je repère pas ce genre de chose attention hein j'ai peut-être pas l'œil affûté.

Clémence : oui voilà peut-être que tu n'y es pas attentif ou sensible à ça aussi ?

Rick : C'est ça, oui c'est tellement naturel enfin je sais pas moi je encore une fois je viens d'équipes qui sont très féminisées et je trouve ça génial et puis voilà quoi et enfin ça m'est royalement égale quoi voilà on est là on bosse quoi bon c'est ça qui m'intéresse et puis voilà quoi après okay on peut boire un verre ensemble on peut partager plein de trucs enfin c'est voilà pour moi c'est une d'avoir des équipes les plus mixtes possibles les plus équilibrées possibles et puis voilà quoi.

Clémence : ok ben merci beaucoup.

Annexe N° 12 : Retranscription 8^{ème} entretien avec Carole, mardi 21 mars 2023

Clémence : Allez ok alors maintenant que tu as connaissance de l'objet d'étude : est-ce que tu aurais modifié l'ordre des items dans le questionnaire donc de mémoire hein !

Carole : franchement j'ai une très petite mémoire heu c'est pour ça que je t'avais demandé si je devais préparer quelque chose ou non parce qu'en vrai j'ai tellement de trucs en tête en ce moment que j'avoue que j'ai oublié la moitié de...

Clémence : en fait il y a pas de souci c'est justement de mémoire t'as rempli le questionnaire alors que t'avais pas du tout l'objet d'étude en tête maintenant que tu l'as, est-ce que tu penses que ça aurait modifié ta façon de classer les items, tu sais d'efficacité t'es pas obligé justement il faut pas l'avoir sous les yeux.

Carole : non non non parce que j'ai tendance à répondre assez spontanément donc pas par rapport à enfin non j'aurais répondu pareil.

Clémence : ok super. Alors est-ce que tu peux m'expliquer un petit peu Ben qui tu es professionnellement et euh comment tu es arrivé formatrice et depuis combien de temps ?

Carole : alors Ben moi c'est *****, j'ai une expérience dans la vente la vente donc la parfumerie notamment depuis j'ai fait un BEP vente et un bac pro commerce et j'ai enchaîné sur un parcours en tant que vendeuse responsable de boutique donc il y avait toujours ce fil conducteur de la formation et en 2019 dans le cadre d'une reconversion professionnelle, j'ai passé un titre FPA. Et ensuite j'ai trouvé mon nouveau boulot en tant que formatrice mais je suis rentrée plus en tant que assistante experte thé et j'ai décidé de passer ma licence pour être formatrice pour bah gagner un peu plus d'argent on peut dire ce qu'il y est. Et je suis plus en poste aujourd'hui je viens juste de faire une rupture conventionnelle avec mes employeurs.

Clémence : ok et du coup tu étais donc assistante pour vendre du thé et formatrice c'était dans quelle boîte ?

Carole : ça s'appelle nun Shen donc c'est une maison de thé qui est géré par le groupe EVS professionnel donc j'ai intégré la maison en tant qu'assistante experte thé et après donc j'ai passé ma licence en parallèle du boulot et là j'ai eu un nouveau poste qui était chargée de formation donc en fait moi je m'occupais de tout l'axe des formations internes donc les forces de vente de EVS moi je les formais sur le produit et sur bah le discours commercial enfin c'est formatage un peu bref peu importe mais donc voilà je faisais tout ça pour les formations internes et en parallèle enfin ils ont un organisme de formation qui a axé sur l'expertise sensorielle qui s'appelle la quintessence et j'ai travaillé sur le référentiel Qualiopi donc là l'organisme de formation vient tout juste d'être Qualiopisé. Bah là pour mes grandes missions que je faisais là-bas.

Clémence : ok super merci. Euh à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots formateur ou formatrice en début de carrière ?

Carole : euh légitimité après c'est propre à moi hein parce que moi si j'ai fait ma licence c'était pour le salaire mais c'était aussi parce que je me sentais pas spécialement légitime en tant que formatrice. alors légitime ouais parce que enfin voilà ça c'est intrinsèque.

Clémence : ouais mais juste justement légitime à quel niveau qu'est-ce qui te faisait penser que t'étais pas légitime qu'est-ce que quels sont les ressentis que t'avais ?

Carole : hé Ben parce que j'avais peu d'études là-dedans parce que je suis une personne aussi qui manque de confiance en elle donc ça joue aussi je pense le côté légitime parce que à la base je suis une grande timide en fait je pense que c'est tous ces tous ces points qui font que j'étais là OK donc peut-être que je dois aller plus loin pour me sentir légitime et c'est vrai que euh j'ai ressenti en fait je je j'ai senti dans ma pratique dans comment je me sentais devant un groupe pour animer le groupe Ben je me sentais beaucoup plus légitime en ayant le en ayant la licence alors qu'en bref ce que je fais ce que je formais enfin c'était sur la vente donc c'est des choses que je connais depuis 20 ans mais du coup je pense que c'est mon manque de confiance en moi peut-être qu'il veut dire que légitime.

Clémence : okay merci à quoi penses-tu spontanément quand je te dis les mots représentation sociale, préjugés et stéréotypes de genre ?

Carole : euh formatage, système, euh formatage, système, idée de enfin c'est des mots que j'aime pas beaucoup mais qui sont omniprésents bah dans ce système et dans la formation aussi mais voilà c'est pas et c'est pour ça que je disais tout à l'heure formatage je sais pas si tu as entendu mais du coup c'est vrai quand en donnant une culture d'entreprise, en donnant un discours commercial j'avais plus l'impression de formater les gens que de les former à quelque chose.

Clémence : okay ouais je vois je vois ce que tu veux dire. Selon toi est-ce qu'un formateur ou une formatrice est confronté aux mêmes représentations sociales selon son âge et son genre ?

Carole : oui malheureusement je pense que oui enfin dans ce monde oui enfin oui je pense oui.

Clémence : donc la question c'était est-ce qu'ils sont confrontés aux mêmes représentations sociales ?

Carole : hé bah non enfin je suppose que non parce que du coup quand tu fais plus jeune on va se dire bah attends qu'est-ce qu'elle va m'apprendre elle enfin y a beaucoup cette image-là de quand tu débutes moi en plus je fais bon là en visio en plus voilà bref mais je fais assez jeune du coup c'est souvent t'as cette idée où ils disent non mais attends qu'est-ce qu'elle va m'apporter elle ? qu'est-ce qu'elle va m'apprendre ? Donc oui je pense qu'il y a une influence.

Clémence : et en fonction du genre est-ce que tu penses qu'un formateur ou une formatrice va recevoir les mêmes représentations sociales, les mêmes préjugés, les propos discriminants ?

Carole : hé je sais pas pour moi c'est d'une personne à l'autre ça change tu vois pas en tant que formateur ou formatrice mais en mode le public que je vais avoir en face de moi. Je trouve que c'est très mais c'est très différent d'une personne à l'autre t'en as qui vont être des sexistes t'en as pas du tout ou qui vont être plus pour bah elles autant que lui ils vont m'apporter quelque chose c'est pas un sexe qui va faire la différence mais ça c'est mon état d'esprit hein on n'est pas tous comme ça malheureusement donc pour moi non mais pour une autre personne ça pourrait être oui si c'est une personne en peu voilàbête ! voila

Clémence : ok alors là je vais te mettre dans une situation tu imagines que t'es dans une salle avec plein de formateurs de formatrices de tout horizon de vraiment de formateurs de tout âge de tout genre et vous êtes ensemble et je vous demande de sortir 5 mots ou 5 expressions qui du coup répondrait à la question : est ce que les formateurs formatrices sont confrontés aux mêmes représentations sociales donc vous êtes tous ensemble à ton avis quels sont les mots qui ressortiraient en premier ?

Carole : silence. Tu peux me la refaire s'il te plaît

Clémence : ouais pas de souci c'est normal je te rassure elle est, elle est complexe à comprendre c'est normal

Carole : déjà j'ai vu enfin le sujet j'ai dit wow attends là on va trop loin ha

Clémence : alors je te la refais imagine t'es dans une pièce avec plein de formateurs de formatrices de tout horizon tout âge tout genre et je vous pose la même question que je t'ai posée avant : est-ce que vous êtes confronté aux mêmes représentations sociales en fonction de votre âge et votre genre ? A ton avis vous devez apporter une réponse commune quels seraient les mots qui ressortiraient ?

Carole : hé je sais pas... égalité différence, euh euh....franchement tu me poses une colle !

Clémence : prends ton temps prends ton temps de réfléchir, t'inquiète !

Carole : hé franchement là j'ai je sais pas quoi te... j'espère je vais pas foirer interview.

Clémence : non t'inquiète pas

Carole : mais je sais pas du tout en fait je trouve que c'est un sujet tellement vague que ce que moi je vais te dire c'est pas forcément ce que les autres diraient et du coup ça rend la question très large parce que moi je vais dire que enfin je vais être dans mon utopie et je vais dire que on doit être sur un pied d'égalité autant une femme que un homme ou va m'apprendre la même chose s'il a une expertise Ah donc j'aurais le mot expertise du coup y aurait le mot euh euh, j'aurais le mot transmettre aussi houais ouais après je trouve que c'est très large parce que du coup les avis peuvent être tellement divergents que pour moi ce serait égalité légitimité expertise à peu près voilà en gros à peu près. Et qui peuvent être défendus des 2 côtés enfin je sais pas si tu vois ?

Clémence : je vois très bien merci.

Carole : ça va j'ai répondu ?

Clémence : Ouais !

Carole : okay super.

Clémence : si tu veux après le l'entretien on prendra un temps et du coup on pourra en rediscuter je t'expliquerai un petit peu pourquoi ces questions-là pourquoi etc.

Carole : ok !

Clémence : ok euh alors depuis ton début de carrière en tant que formatrice, est-ce que tu as vécu des préjugés par rapport à ton âge ? Donc c'est-à-dire est-ce que tu as entendu tu as ressenti des choses de la part de collègues, de personnes formées en face de toi, de famille et entourage etc ?

Carole : ha Ben là honnêtement honnêtement moi je quitte mon boulot parce que j'avais une très mauvaise manageure qui me voyait plus comme son esclave que comme une formatrice donc je l'ai vécu ça en fait quelque part un petit peu. Bon après je suis rentrée assistante thé donc du coup c'est ça implique aussi des missions qui sont proches de l'esclave moderne je sais pas mais en tout cas moi je l'ai vécu en fait dans mon boulot là dans le boulot que je quitte je l'ai vécu. Je l'ai vécu à travers des remarques des collaborateurs qui dans genre Marie elle fout rien, où Marie de façon on la voit pas ! mais en fait c'est parce qu'on me laissait pas la place et j'ai pas aussi pris la place de la formatrice si tu veux du coup je l'ai vécu je l'ai vécu avec les commerciaux les commerciaux genre ils savent tout ils sont c'est les meilleurs du coup moi je débarque avec ma petite tête et ils se disent mais c'est qui

elles ? Qu'est-ce qu'elle va m'apprendre ? Donc en fait je l'ai vécu pendant 3 ans dans mon ancienne boîte de ressentir que j'avais rien mal leur apprendre c'est peut-être ça aussi qui m'a fait douter de ma légitimité mais après ce qui est intéressant c'est que du coup moi le catalogue de formation il était existant mais l'ingénierie pédagogique il connaissait pas dans ma boîte donc si tu veux j'ai revu le parcours de formation j'ai inclus des activités pédagogiques enfin j'ai fait mon taf quoi de formatrice et et et ce qui était intéressant c'est qu'il y a des personnes qui avaient fait les formations avant et les formations après donc ils étaient un peu frileux à l'idée d'être en formation parce qu'ils se disaient « non mais leur formation c'est du bullshit ça sert absolument à rien ils ne savent même pas former » et moi j'arrive avec bah mes connaissances mes compétences et j'apporte des nouvelles formations, des nouvelles activités, des... et y a un gars qui est venu et qui m'a dit waouh non mais en fait merci parce que ça n'a rien à voir avec ce qu'on nous avait là tu nous enfin y a toute la vie, y a du rythme, il y a ... et du coup là il y a cette cette c'est tu sens ce sentiment un truc où tu sens que l'autre il pense que t'as rien à lui apprendre et après t'as la fin de journée où là ils disent « waouh mais merci c'était génial » et en fait inconsciemment j'ai appris plein de chose. Donc ça c'était ça fait partie de mes rares satisfactions dans mon ancienne entreprise.

Clémence : okay merci, en début de carrière en tant que formatrice est-ce que t'as vécu des préjugés en fonction de ton genre cette fois-ci ?

Carole : ha ça non je l'ai pas vu sinon mais après moi j'étais dans le thé alors et oui Ben oui en fait le préjugé il est d'emblée parce que tout le monde pense que il y a que les femmes qui boivent du thé donc le préjugé il est là il est national mais en fait tout le monde boit du thé mais du coup oui il y a le préjugé que c'est les femmes qui boivent du thé pas les hommes Or c'est faux mais bon voilà donc oui.

Clémence : Et du coup est-ce que tu penses que si tu avais été un homme ou si t'avais un formateur autour de toi est-ce que tu penses que lui il aurait vécu plus de préjugés parce que c'était un homme qui formait sur le thé ?

Carole : et Ben ouais toi qu'être peut-être que du coup ça intéressant de retourner le truc parce que euh parce que par exemple Ben ma manager elle travaillait en collaboration avec un œnologue et du coup bah lui son discours c'était il y a que les femmes qui boivent du thé sauf que lui vu qu'ils étaient en une collaboration Eh Ben il s'est essayé au thé, il a appris à déguster le thé, il a appris à apprécier le thé et à dire Ah bah finalement dans mon palais c'est pas si mal j'ai pas besoin d'être une femme pour consommer du thé ! Ha la bêtise hein !

Clémence : okay est-ce que selon toi il y a des domaines d'intervention qui sont plus justement masculins et plus féminins ? Donc en tant que formateur où formatrice, est-ce que t'as des exemples ?

Carole : Ben après là c'est les stéréotypes qu'on nous qu'on nous qu'on nous mette dans la tête depuis qu'on est tout gamin donc je dirais oui un homme doit faire de la sécurité les pompiers les machins une femme elle fera les parfums, le thé alors qu'en fait non ! Mais ça c'est parce que je me je me suis un peu détachée de ces croyances qu'on nous met depuis qu'on est tout petit donc pour moi non mais pour d'autres sûrement oui parce qu'on reste très longtemps attaché à ces croyances. Alors qu'en après il suffit d'être expert hein t'es un homme t'es une femme t'as l'expertise tu transmets c'est bon enfin t'as la pédagogie aussi éventuellement.

Clémence : merci et du coup on arrive à la dernière question est-ce que tu as quelque chose à ajouter qu'on aurait pas évoqué qui peut m'aider dans mon objet de recherche donc en gros les représentations sociales vécues par les formateurs : est-ce que ça influence leur action ?

Carole : moi je pense que c'est nos propres pensées qui influencent nos actions alors peut-être que du coup tu le définis avec d'autres mots moi pour le coup je serai là genre tu tu es ce que tu penses que tu es avec des hauts et des bas on est humains mais pour moi ça ça joue aussi à ça c'est la représentation que nous on a de nous qui va t qui va dire à enfin je sais pas si c'est très qui va dire à l'autre en fait si oui on est là on est bon on est fait pour ça ou pas du tout. Il y a un acteur qui disait tu peux être qui tu veux tant que t'assumes qui tu es les gens le verront les gens le sauront et je trouve ça assez juste finalement c'est là que la perception qu'on a nous-mêmes elle va influencer l'autre de ce qui va avoir de nous enfin bon voilà pour les grandes lignes.

Clémence : ok Ben merci beaucoup, est-ce que t'as autre chose à ajouter ou c'est bon pour toi ?

Carole : non c'est bon pour moi après moi je pense que dans la formation, faut pas être trop jeune parce que on n'est pas légitime parce qu'on n'a pas d'expertise enfin ce que les gens peuvent voir de nous et à côté de ça si on est trop vieux on a plus d'énergie pour former. Pardon j'arrête, mais en fait je trouve que c'est une réalité et du coup on n'est jamais bien pour ce qu'ils veulent enfin bref soyons comme on veut et puis c'est tout voilà

Clémence : voilà ce sera le mot de la fin

Carole : ouais exactement

Clémence : OK Ben merci beaucoup du coup je vais couper l'enregistrement.