

Guide pour l'étude pédagogique PH13

Table des matières

1) Les grands principes : présentation rapide	2
2) Objectifs pédagogiques	2
3) Attendus pour le rapport final et sa soutenance	3
4) Méthode d'enquête sur un métier	6
a) Principes de l'enquête.....	6
b) Déroulement de l'enquête.....	6
c) Les productions intermédiaires et les livrables	7
i) Pré-problématique (production intermédiaire)	7
ii) Grille d'entretien (production intermédiaire)	7
iii) Revue d'avancement (production intermédiaire)	7
iv) L'entretien de restitution.....	7
v) Le rapport	7
vi) La soutenance orale.....	7
5) Conseils pour les entretiens	8
a) Préparation des entretiens	8
b) Recherche du terrain d'études	8
c) Réalisation des entretiens exploratoires	9
d) Analyse du matériau relevé	9
e) Problématisation	9
f) Réalisation des entretiens d'approfondissement.....	10
6) Guide d'entretien	10
7) Champs de questionnements pour les entretiens	11
a) Trajectoire professionnelle et contenu du travail	11
b) Entreprise / institution / projet de société	11
c) Stabilité et évolution.....	11
d) Contraintes gestionnaires et belle ouvrage.....	11
e) Dimension collective du travail	12
f) Prescription & organisation du travail	12
g) Écart prescrit / réel.....	12
h) Évaluation & Rétribution	12
8) Annexes (documents également disponibles sur le site de l'UV).....	13
a) Annexe 1 : Note d'information.....	13
b) Annexe 2 : Charte déontologique.....	14
c) Annexe 3 : Formulaire d'accord.....	14
d) Annexe 4 : <i>template</i> pour la revue d'avancement	15

1) Les grands principes : présentation rapide

Ce document présente le travail d'enquête demandé en PH13 : objectifs, méthodologie générale et attendus.

L'enquête à réaliser porte sur l'étude d'un métier (ou apparenté : certains emplois ne sont pas perçus comme métiers). Il peut arriver, plus rarement, que l'objet d'étude soit un collectif de travail.

Les gestes principaux que vous effectuerez seront

- Une étude documentaire préparatoire aboutissant à une pré-problématisation et à un guide d'entretien ;
- La réalisation d'entretiens avec des professionnels d'un même métier (au moins 2 professionnels, vus chacun au moins 2 fois) ;
- La production d'analyses et de modélisations à partir des matériaux issus des entretiens et des notions et outils vus en cours ;
- La production d'un rapport et d'une présentation finale.

2) Objectifs pédagogiques

L'enquête est **la** grande production des étudiants de PH13, c'est le moyen « fil rouge » d'appropriation des concepts et outils. Elle permet d'atteindre l'objectif pédagogique principal présenté ci-dessous, et elle est le principal support d'évaluation.

À l'issue de cet enseignement, un étudiant sera capable d'analyser le travail réel au sein d'un domaine sur lequel on s'apprête à intervenir. Ce qui nécessite de :

- Connaître les concepts-clés issus des sciences du travail ;
- Maîtriser les 5 outils spécifiques de l'UV (sources de prescription, écart prescrit-réel, fonctions du travailler, finalités d'une organisation, tensions systémiques) ;
- Savoir définir et mettre en œuvre une démarche d'analyse d'un métier :
 - Savoir réaliser une pré-étude de cadrage,
 - Savoir définir et mettre en œuvre des entretiens de compréhension et d'explicitation auprès de travailleurs,
 - Savoir exploiter les matériaux de la pré-étude et des entretiens pour modéliser le travail et son contexte avec les outils existants ou de nouvelles représentations,
 - Savoir produire rapport et présentation adaptés aux auditoires (d'une part les travailleurs et leur hiérarchie, d'autre part les analystes et ingénieurs intervenant sur le domaine).

3) Attendus pour le rapport final et sa soutenance

Voici les principaux éléments attendus *a priori* dans les livrables de l'étude. C'est bien sûr à adapter, modifier, enrichir selon chaque enquête, mais cela donne l'état d'esprit de l'UV. Voici donc les composantes d'un « regard PH13 » sur un métier (ceci ne constitue pas un ordre de présentation finale).

Présenter les interviewés

L'enquête est qualitative, et dépend donc des interviewés. On présentera rapidement leurs parcours, postes actuels, situations générales, états d'esprit (et, voir plus loin, leurs retours personnels sur l'enquête menée).

Exposer votre choix : pourquoi étudier ce métier ?

Intérêts personnels et professionnels. Enjeux actuels ou futurs. Situation particulière du métier.

Analyse du métier

C'est la partie principale des livrables. Distinguons :

- **Contexte systémique du métier** : comprendre la chaîne d'activités dans laquelle il s'insère, l'organisation, les collectifs, les autres acteurs impliqués. On pourra faire une analyse fonctionnelle, par exemple un « objet fantôme », pour en saisir la nécessité et ce qu'il produit concrètement. Ou encore une « analyse causale » pour comprendre les choix amonts qui rendent le métier pertinent. Et encore une chaîne de valeurs (schéma « business model »).
- **Problématisation** : cette enquête doit se structurer autour d'une question ou d'un problème central. On établira tout d'abord une pré-problématique (une problématique *a priori*, avant entretiens) grâce à une étude documentaire préalable (enrichie si possible d'entretiens avec des connaisseurs du métier). Puis une problématique en bonne et due forme après exploitation des matériaux.
Par exemple, pour le métier d'ambulancier, les étudiantes, ayant remarqué que ce métier est contraint entre de fortes exigences de productivité (organisation logistique industrielle) et d'humanité (prendre soin des patients), ont demandé : « Étant donné que la production du service de transport sanitaire s'inscrit dans un contexte industriel impliquant des objectifs de rentabilité, comment arriver à transporter des êtres souffrants de manière humaine » ?
- **Outils**
 - o Outils officiels de l'UV : sources de prescription, écart prescrit/réel, fonctions du travailler, finalités de l'organisation et du collectif, tensions systémiques
 - o Autres outils (tels que ceux de DI05)
 - o Outils que vous inventerez de manière *ad hoc*
 - o Outils à créer ce semestre ensemble tels que : schéma modélisant les logiques d'action (intelligence des gestes en contexte réel, ficelles de métier) ; les registres de perception (déjà présent dans écart p/r, mais à étoffer).

Une façon de résumer (partiellement) cette analyse, est que vous devez chercher à :

- Faire voir le travail et l'activité réels dans ce métier : les prescriptions, les écarts p/r, leur effet d'individuation pour le travailleur. Ce sera la fonction FP1 de l'outil « fonctions du travailler ».

- Faire voir l'univers organisationnel, le collectif de travail, la socialisation associée ; c'est-à-dire en quoi ce métier est source d'individuation collective et d'acquisition, ou pas, d'un statut social, d'une identité socio-professionnelle. Ce sera la fonction FP2.
- Faire voir le statut du métier quant à une utilité sociale, du point de vue des travailleurs eux-mêmes et du reste de la société. Dimension « d'œuvre ». Fonction FP3.

La mise en perspective du sens du métier

Il s'agit de réfléchir aux sens (historique, social, anthropologique) qui soutient (ou pourrait soutenir) les acteurs. Bien souvent, les travailleurs n'ont pas une vision claire du sens de leur action

- Avec un peu de philosophie, d'histoire, de sociologie, d'économie, dans une approche « relation Homme-technique-société » : ce métier s'inscrit dans quel fonctionnement du corps humain et dans quelle organisation sociale ?
- Avec un peu d'épistémologie : repérer les grandes questions ou grandes théories autour du métier, les partis-pris qui le sous-tendent (et qui peuvent différer d'un pays à l'autre, par exemple médecine occidentale curative versus médecine chinoise préventive).

Le beau

Il s'agit d'associer aux approches rationnelles une analyse esthétique du travailler dans le métier étudié. Ce regard sur « le beau » peut prendre au moins deux dimensions :

- La beauté du geste : regarder esthétiquement les prestations effectuées. Voir ce qui est élégant, notamment chez le travailleur expérimenté. Son tour de main, ses sens affûtés (registres de sensibilité développés), ses astuces, les bricolages malins.
- Le sens global du métier dans la société : c'est beau, quand on y pense, que certaines personnes fassent profession de..., que la société reconnaisse et organise cette activité.

Tout comme pour le point précédent (sens du métier), le sentiment esthétique n'est pas forcément explicite chez les travailleurs eux-mêmes.

Évolutions du métier, notamment récentes

On s'intéresse ici aux changements survenus pour le métier durant le temps de vie des travailleurs interviewés. On pourra élargir à un horizon historique plus lointain, mais ce n'est pas la question première ici. On cherche avoir quelles sont les sources de modification, et leurs effets (positifs ou négatifs) sur le métier et sur les travailleurs.

On pensera notamment à tracer les sources classiques de changement : nouvelles technologies (ou nouveaux usages des technologies), changement réglementaires ou juridiques, réorganisations des entreprises (notamment fusions-acquisitions, externalisations, changements managériaux) ou du domaine (ex : changement du business model, de la chaîne de valeur, entrée de nouveaux types d'acteurs qui bouleversent les traditions).

Effet de votre démarche sur les interviewés

Pour simplifier, les acteurs vont vous tenir deux types de propos : des choses qu'ils savent déjà (avec le risque de plaquer leurs réponses, même si votre question n'est pas exactement celle-là), et des choses qu'ils vont apprendre, ou dont ils vont prendre conscience, en vous répondant (effet maïeutique).

De manière générale, notre propre travail nous est opaque, surtout avec la situation actuelle du monde du travail (diminution des opportunités de discuter du travail, des lieux de dispute professionnelle ou d'activité déontique ; traitement gestionnaire du travail et des travailleurs).

Il faut donc s'attendre à ce que les interviewés réalisent des choses en vous répondant. Cela se verra dans leur discours : charge à vous de repérer ces éléments. Une autre opportunité, plus formelle, réside dans votre démarche de modélisation : lors du second entretien, vous leur proposerez des modélisations qui auront *élaboré* les informations en connaissances. Notez leurs réactions. Et, plus généralement, ce qu'ils diront de l'enquête, les éventuelles conséquences dans leurs perceptions.

On peut déduire de ce point une image de l'étude comme dialectique : un binôme d'étudiants, qui ne connaissent pas ce métier, rencontre deux professionnels, qui ont une connaissance intime, embarquée, de leur métier, dont certains aspects leurs sont opaques car ils n'y ont sans doute jamais réfléchi de cette façon (regard PH13). Il y a un effet de dévoilement mutuel. Considération à lier à la formule « intelligence du travail » :

- Avoir l'intelligence de son travail (rendu intelligible) ;
- Voir ce qu'il y a d'intelligent dans ce qu'on fait, de malin, de pas si évident que ça.

Enfin, vous pouvez rendre compte des points communs tout comme des différences de perceptions et de points de vue entre les travailleurs interviewés, qui sont un indice de ce qu'il y a d'universel et de divers dans les situations réelles.

4) Méthode d'enquête sur un métier

a) Principes de l'enquête

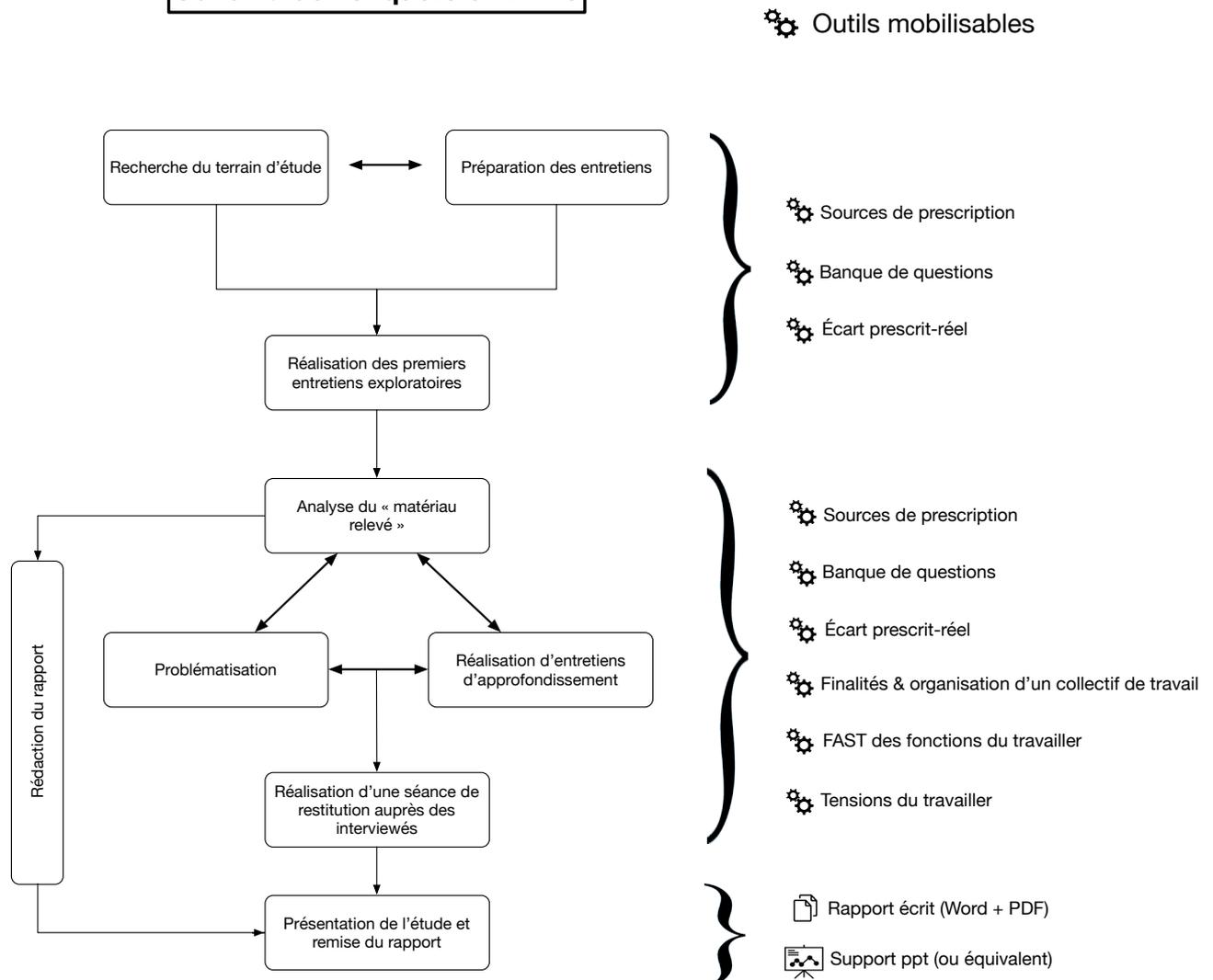
L'étude pédagogique en PH13 a plusieurs finalités :

- S'approprier les concepts et outils de l'UV afin d'atteindre les objectifs pédagogiques présentés en section 2 ;
- Permettre de découvrir « le réel du travail » d'un domaine professionnel / métier qui vous intéresse ;
- Saisir les similitudes et différences de perceptions d'un même métier par des acteurs.

Selon votre terrain d'étude, le contenu des études peut être assez varié d'une enquête à l'autre. Notamment selon (i) la problématique qui émergera et (ii) les similitudes ou différences entre les deux professionnels que vous allez interviewer. Par exemple, si ce sont un confirmé et un relatif débutant, ou s'ils travaillent l'un dans une structure publique, l'autre dans le privé, ou bien encore s'ils font partie d'un même collectif de travail, ce ne sont pas les mêmes contenus qui seront révélés.

b) Déroulement de l'enquête

Schéma de l'enquête en PH13



c) Les productions intermédiaires et les livrables

i) Pré-problématique (production intermédiaire)

Document d'une page environ, conclusion de la pré-étude exploratoire, qui présente le métier ou domaine étudié, et les questions qui semblent pouvoir s'y poser au vu de PH13.

ii) Grille d'entretien (production intermédiaire)

Cet élément est présenté plus loin. Il s'agit du support qui vous aidera à conduire vos entretiens : consigne inaugurale, questions à poser, relances.

iii) Revue d'avancement (production intermédiaire)

Il s'agit de présenter rapidement (5 à 10 minutes maximum) où en est l'enquête. Un modèle (« *template* ») est disponible sur le site de l'UV et rappelé en fin de ce guide.

iv) L'entretien de restitution

À la fin de votre enquête, l'entretien de restitution auprès des personnes interviewées a un objectif double :

- Donner un retour aux personnes interviewées sur l'étude que vous avez menée, en présentant le résultat de votre travail (outils réalisés, éléments d'analyse, etc.) ;
- Recueillir les réactions des travailleurs par rapport à votre analyse.

Cet entretien est très important pour permettre aux personnes qui ont accepté de vous parler de leur travail de se saisir (ou pas) des axes de réflexion et / ou de travail que votre enquête aura permis de soulever (de très nombreuses enquêtes, interviews ne prennent jamais le soin de reboucler avec les contributeurs).

v) Le rapport

Le rapport doit présenter une **analyse outillée** des représentations du travail des personnes interviewées. À vous de proposer votre contenu, dosé entre un travail très précis sur les cas particuliers rencontrés lors de vos entretiens et un travail plus générique sur le domaine d'activité étudié. Votre rapport doit être structuré par les outils et concepts mobilisés pour l'analyse des situations de travail.

Attention, vous pourrez bien entendu citer les personnes interviewées (de manière anonyme ou pas, à voir avec elles) pour appuyer vos analyses, mais le rapport ne doit pas être un compte-rendu ni une retranscription des entretiens réalisés (qui ne sont qu'un matériau).

Un maximum de 50 000 caractères (espaces compris) semble raisonnable pour le rapport.

Le rapport est à rendre le jour des 1^{ère} soutenances orales sous trois formats :

- Une version imprimée
- Une version PDF
- Une version éditable

vi) La soutenance orale

Les soutenances orales se déroulent durant les deux dernières séances de l'UV (cf planning présenté lors de la première séance). Chaque binôme soutient pendant 25 minutes environ : 15 minutes de présentation de l'enquête et 10 minutes d'échanges avec la salle.

Pour la soutenance, il est demandé, a priori, de réaliser un diaporama (mais nous sommes ouverts à toute autre proposition. Ces supports de présentation sont remis le jour de la soutenance :

- Une version PDF
- Une version éditable

5) Conseils pour les entretiens

Une formation spécifique à la préparation et conduite d'entretiens est assurée par Plein Sens. Les considérations suivantes sont complémentaires.

Pour préparer les entretiens, il vous est conseillé de lire l'article *L'entretien comme méthode de recherche* de N. Lefèvre, distribué en cours et présent sur le site de l'UV¹.

a) Préparation des entretiens

- Les entretiens à mener sont plutôt de type **semi-directif** : vous devez prévoir des thèmes et questions ouvertes pour animer l'entretien et relancer la personne interviewée si besoin. Vous constituerez un **guide d'entretien** (cf formation Plein Sens ainsi que la suite du présent document) ;
- Définissez en amont si vous souhaitez utiliser ou non un enregistreur. Si oui, pensez à en discuter avec les personnes interviewées ;
- Définissez la répartition des rôles au sein de votre binôme : prise de note, veille globale au traitement de tous les thèmes prévus et gestion du temps, questions et animation de l'entretien ;
- Définissez les conditions que vous souhaitez avoir pour réaliser les entretiens : sur le lieu de travail des personnes, dans un café, ... En dernier recours, il est possible de réaliser les entretiens à distance (en visioconférence) mais il est éminemment préférable de les faire en présentiel, au moins pour le premier : la relation établie à distance ou en présence n'est pas du tout la même et vous n'aurez pas accès à des informations aussi précises avec un entretien à distance que si vous rencontrez l'interviewé ;
- Réalisez une étude documentaire sur le domaine d'étude en amont des entretiens. Cela vous permettra de ne pas vous présenter en profane complet lorsque vous rencontrerez les interviewés et de nourrir les entretiens avec des sujets d'actualité sur le métier ou sur son domaine. Notamment en ce qui concerne l'actualité du domaine.

b) Recherche du terrain d'études

- Pour contacter les personnes et leur proposer l'étude, pensez à :
 - o Vous présenter,
 - o Expliciter le cadre dans lequel l'étude se déroule (enseignement en école d'ingénieur, UV sur l'analyse des situations de travail),
 - o Expliquer les objectifs de l'étude (approcher un domaine professionnel, en saisir les enjeux et difficultés, avoir la vision de professionnels sur leur métier),
 - o Imaginez ce que peut ressentir votre contact : s'il parle de son travail, qui va avoir accès à ce qu'il va dire ? Sera-t-il lui-même jugé, d'une façon ou d'une autre ? Voyez ainsi l'importance des mots que vous choisirez sur son rôle et son statut dans l'enquête ;
- Pensez, le cas échéant, à avoir l'accord du chef de service ou manager des personnes interviewées, via l'interviewé, surtout si l'entretien se déroule sur le temps de travail / pendant les heures de travail ;
- Pour présenter l'étude et rassurer les interviewés quant à l'utilisation du contenu qu'ils vous donneront, vous avez trois documents à votre disposition (en fin de ce guide et aussi sur le site de l'UV) :

¹ Onglet « Enquête » : <http://www4.utc.fr/~ph13/page2/>

- Une note d'information,
- Une charte éthique,
- Un formulaire d'accord.

c) Réalisation des entretiens exploratoires

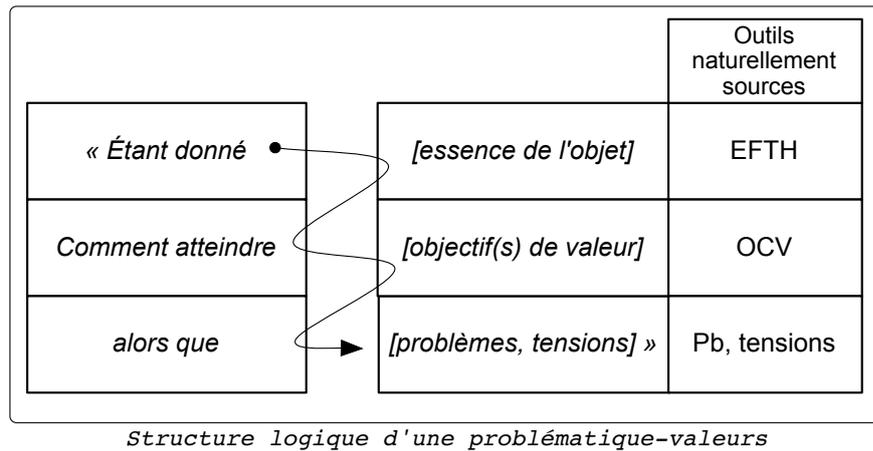
- Pour commencer l'entretien, vous devez utiliser une *consigne inaugurale* rappeler l'objectif de celui-ci, expliquer son déroulement et sa durée, expliciter les rôles de chacun et demander à l'interviewé s'il a des questions ;
- Pendant l'entretien : questions, prise de notes et reformulation
 - Commencez par une question ouverte pour mettre à l'aise l'interviewé,
 - Adaptez-vous au rythme de l'interviewé, le laisser réfléchir et s'exprimer sur d'autres questions même si elles ne répondent pas à l'ordre chronologique prévu, respecter les silences,
 - Écoutez activement votre interlocuteur,
 - Posez des questions de type relance pour approfondir ou reformuler les propos de l'interviewé pour être sûr d'avoir bien compris ses propos,
 - Synthétisez les principaux points de l'interview ;
- Pour clore l'entretien :
 - Remerciez l'interviewé,
 - Précisez la suite,
 - Vérifiez les coordonnées téléphoniques et e-mail ;
- À noter : étant donné la palette assez large des thèmes à aborder avec l'interviewé, il est fort possible que vous ayez besoin de réaliser plus d'un entretien exploratoire avec la même personne. En revanche après un premier entretien en présentiel par exemple, il est plus aisé d'en faire un deuxième à distance pour affiner et revenir sur certains points.

d) Analyse du matériau relevé

- Il est préférable de réaliser en binôme un premier débriefing de l'entretien le plus rapidement possible après celui-ci : vous pourrez confronter vos ressentis, points de vue et interprétations en ayant encore clairement en tête les éléments discutés (surtout si vous n'enregistrez pas l'entretien). C'est un point souvent décisif : prévoyez autant que possible de vous parler juste après. Puis à nouveau à tête reposée ;
- Vous pouvez ensuite analyser vos contenus avec les outils vus en PH13 ou à l'inverse reprendre vos outils et les alimenter avec les éléments récoltés en entretien.

e) Problématisation

- La problématisation de votre étude sera à définir et nourrir avec l'étude documentaire que vous aurez réalisée et le contenu des entretiens ;
- Vous pouvez vous aider de l'outil « Problématique-valeurs » de DI05 ci-après. L'idée, c'est qu'une problématique identifie des problèmes (au moins un), des tensions, des objectifs ou contraintes contradictoires. Le plus souvent, on identifie comment, dans un métier ou domaine, a fait face à des difficultés structurelles, des contradictions, qui font toute la difficulté et (souvent) l'intérêt d'un métier.



- Une séance d'accompagnement a lieu en milieu de semestre pour discuter avec vous de votre étude et de la problématique / angles d'attaque possibles.

f) Réalisation des entretiens d'approfondissement

L'objectif de ces entretiens est double :

- Valider certains points discutés avec l'interviewé, garantir que vous avez bien compris ses propos ;
- Approfondir si besoin un ou deux points qui sont au cœur de la problématique.

Une manière efficace d'arriver à cela est de présenter les outils et éléments d'analyse que vous aurez déjà réalisés afin d'en discuter avec les travailleurs et recueillir leurs avis et commentaires sur l'analyse produite.

6) Guide d'entretien

Ce point fait l'objet d'une formation par Plein Sens.

La démarche proposée est la suivante :

1. Rassemblez les ingrédients suivants :
 - Votre étude préalable (essentiellement documentaire) du domaine ;
 - Votre pré-problématisation ;
 - Un choix de quelques champs de questionnement parmi ceux listés au point 7.
2. Élaboration des questions que vous vous posez.
3. Leur transformation en questions posées à l'interviewé.
C'est le passage des questions que *l'on se pose* aux questions que *l'on pose*.
Prévoir des questions de relance, qui seront utilisées si besoin.
4. Organisation temporelle de ces questions.

7) Champs de questionnements pour les entretiens

Voici des champs de questionnement qui vous sont proposés ici pour nourrir votre analyse préalable, votre pré-problématisation et l'élaboration de vos guides d'entretien.

Attention : elles sont formulées en tant que questions que l'on **se** pose, et non pas comme questions que l'on pose en entretien. Si vous les mobilisez, il faut donc les reformuler, les adapter au contexte, et à la culture / formation de votre interlocuteur.

Vous ne pourrez pas traiter tous ces champs : il faut en retenir quelques-uns seulement.

a) Trajectoire professionnelle et contenu du travail

- Depuis combien de temps l'interviewé est-il à son poste ? Quel est son titre / fonction / métier / carte de visite ? Comment se présente-t-il à un inconnu ?
- Comment a-t-il choisi son métier actuel ?
- Quelle a été sa trajectoire professionnelle depuis la fin de ses études ?
- Comment exerce-t-il le métier de ... ?
- Lui demander de décrire le contenu de son travail, les processus auxquels il participe

b) Entreprise / institution / projet de société

- Quel est le produit de son travail (ou service rendu) ?
- Le produit de son travail (produits ou services) est à destination de clients directement (« BtoC ») ou d'industriels qui vont le transformer (« BtoB ») ?
- Comment a-t-il choisi son entreprise / institution actuelle ? Est-il en accord avec les produits / services de son entreprise ou institution ?

c) Stabilité et évolution

- Quel est le secteur d'activité de son entreprise ? Est-ce un secteur plutôt stable ou en pleine évolution ? Y a-t-il des projets innovants ou nouveaux produits récents ?
- Quelles sont les sources de changement dans son domaine d'activité (nouveaux acteurs, nouvelles technologies, nouvelles lois, etc.) ?
- Quelles conséquences sur son poste / métier ? Cela lui demande-t-il des changements qui lui conviennent ou au contraire lui impose des changements non-désirés ?
- Y a-t-il eu des évolutions / changements importants dans son métier depuis qu'il l'exerce ?

d) Contraintes gestionnaires et belle ouvrage

- Son poste comporte-t-il une part (croissante ?) de règles administratives ou gestionnaires ? Quels sont les moyens mis à disposition pour y faire face ?
- L'introduction des règles et contraintes gestionnaires fait-elle l'objet de discussion au sein de l'entreprise ou du collectif ? Leur introduction est-elle accompagnée pour adapter le poste ?
- Dans ses activités, quels sont les moments où une réactivité, une souplesse sont nécessaires (augmentation de la charge, imprévus accidentels ou structurels) ? Quand cela survient, comment fait-il pour y faire face ?

- Le management est-il conscient de ses besoins de souplesse ? Est-il rigide ou souple ?
- En cas d'arrangements nécessaires avec certaines règles, peut-il en discuter avec la hiérarchie et être couvert ?

e) Dimension collective du travail

- Dirait-il qu'il appartient à un collectif de travail ?
- Quels sont les espace-temps formels ou informels de vie d'équipe (réunions d'équipe, débriefing, pots entre collègues, team-building, etc.) ?
- Son entreprise encourage-t-elle les collectifs ? Y a-t-il de l'entraide possible entre collègues pour faire face aux coups durs, aux moments où la charge de travail est plus importante ?
- Connaît-il ses collègues autant qu'il le souhaite ?

f) Prescription & organisation du travail

- Comment son travail est-il organisé ? Comment lui est-il prescrit (lois, règles de métier, fiche de poste, directives orales, ...) ?
- Dirait-il que son travail est fortement organisé ? A-t-il de la marge de manœuvre pour réaliser ses tâches et dans l'organisation de son travail ?
- La prescription est-elle collective ou individuelle ?

g) Écart prescrit / réel

- Comment effectue-t-il le métier de ... ?
- Quand est-ce que cela résiste ? Que « ça ne va pas de soi » ? Qu'il faut faire un effort particulier ?
- Y a-t-il des situations qui l'ont amené à se poser des questions éthiques dans son travail ?
- A-t-il développé une façon de faire qui lui est propre, ses outils, ses astuces ?
- De manière générale et au fil du temps, son travail l'amène-t-il à développer de nouvelles compétences ou nouvelles sensibilités ?
- Que fait-il par expérience (gestes, regards posés, ...) qu'il ne faisait pas à ses débuts ?
- Par exemple, qu'est-ce qu'un débutant ne fait pas, ou fait mal ?
- S'il lui arrive d'avoir à former un débutant, que peut-il lui apprendre d'important au-delà de la théorie ou des prescriptions ?

h) Évaluation & Rétribution

- Considère-t-il que les résultats de son travail sont visibles ? Sont-ils reconnus, par qui et comment ?
- Comment et par qui son travail est-il évalué ? Considère-t-il que les efforts particuliers de son travail sont reconnus ?
- L'évaluation du travail est-elle individuelle ou collective ?
- Quels contacts a-t-il avec les bénéficiaires de son travail ? A-t-il des retours de leur part sur le contenu du son travail ?
- Sa rétribution lui semble-t-elle cohérente avec sa contribution ?
- Sa rétribution lui permet-elle de vivre comme il le souhaite ?

8) Annexes (documents également disponibles sur le site de l'UV)

a) Annexe 1 : Note d'information

Note d'information sur l'étude pédagogique de l'UV PH13

Madame, Monsieur,

Nous vous proposons de participer à une étude pédagogique portant sur les enjeux et pratiques du travail. Votre participation consiste en un ou des entretien(s) avec les étudiants en charge de l'étude.

Cette étude est demandée aux étudiants dans le cadre d'un enseignement de l'Université de Technologie de Compiègne (l'UTC), école d'ingénieur dont une originalité est d'associer étroitement les sciences humaines et sociales, et la philosophie, aux sciences pour l'ingénieur.

Cette note d'information détaille la visée et les modalités concrètes des entretiens pour lesquels nous vous sollicitons. Elle est accompagnée d'une charte déontologique qui engage les étudiants à respecter votre anonymat et la confidentialité de vos propos.

Vous pourrez prendre le temps de lire et comprendre ces informations, de réfléchir à votre participation, et de demander aux étudiants de vous expliquer ce que vous n'auriez pas compris.

Objectifs des entretiens

L'objectif des entretiens est de recueillir vos propos concernant votre expérience du travail. Ces propos viendront nourrir une analyse outillée du travail dans le cadre de l'UV PH13 « Philosopher aujourd'hui : le travail ». Cet enseignement vise à former les futurs ingénieurs à penser le travail, son organisation et ses enjeux, à la fois pour une personne, pour un collectif, pour une entreprise et pour la société.

Les résultats de l'étude seront anonymes (sauf demande de votre part) et partagés à travers le rapport fait par les étudiants chargés de l'étude et lors de leur présentation orale aux autres étudiants du cours.

Nature des entretiens & des questions

L'entretien est semi-directif : les questions qui vous seront posées seront ouvertes. Il ne s'agit pas de remplir un questionnaire mais bien plus d'avoir une discussion libre où vous serez invité(e) à vous exprimer sur votre expérience.

Il est important que vous n'ayez pas à vous censurer : vous êtes libre d'exprimer tout ce que vous souhaitez, rien n'est superflu ou inutile.

Durée et lieu des entretiens

Le nombre, les dates et la durée des entretiens seront à définir entre vous et les étudiants en fonction de votre disponibilité.

b) Annexe 2 : Charte déontologiqueCharte déontologique

Je, soussignée, étudiant ingénieur de l'Université de Technologie de Compiègne, m'engage à respecter les articles ci-dessous, relatifs à l'utilisation des entretiens réalisés dans le cadre de l'étude pédagogique de l'UV PH13 « Philosophe aujourd'hui : le travail ».

Article 1 - Confidentialité des notes et retranscriptions

La retranscription des entretiens et les notes prises lors de ceux-ci demeureront à usage au sein du binôme d'étudiants en charge de l'étude. Elles ne seront transmises en aucun cas aux autres étudiants, aux enseignants de l'UV, ni à quiconque.

Article 2 - Enregistrement des entretiens

Les entretiens pourront être enregistrés. Ces enregistrements ont une finalité purement scientifique : des extraits pourront être cités dans le rapport. L'enregistrement ne pourra être réalisé qu'avec l'accord explicite de la personne interviewée. Il pourra être interrompu à tout moment à la demande de ladite personne, quelle qu'en soit la raison, et sans que la raison n'ait à être donnée.

Article 3 - Anonymisation des citations

Les citations issues de l'entretien et susceptibles d'être utilisées seront systématiquement anonymisées. En aucun cas le nom de la personne interviewée ne pourra être mentionné.

Date et signatures :

c) Annexe 3 : Formulaire d'accordFormulaire d'accord

Je soussigné(e), accepte de participer à **l'étude pédagogique sur le travail.**

Les objectifs et modalités de l'étude m'ont été clairement expliqués par

J'ai lu et compris la fiche d'information qui m'a été remise.

J'ai bien compris que ma participation à l'étude est volontaire.

Je suis libre d'accepter ou de refuser de participer, et je suis libre d'arrêter à tout moment ma participation en cours d'étude.

Mon consentement ne décharge pas les organisateurs de cette étude de leurs responsabilités. Je conserve tous mes droits garantis par la loi.

Après en avoir discuté et avoir obtenu la réponse à toutes mes questions, j'accepte librement et volontairement de participer à l'étude qui m'est proposée.

Fait à en deux exemplaires,
le

Nom et signature des étudiants

Signature de l'interviewé

d) Annexe 4 : *template* pour la revue d'avancement



Sujet d'étude



- 1 page
- **Éléments à présenter :**
 - *Métier étudié*
 - *Contexte / organisation / institution / entreprise*
 - *Pourquoi ce métier ?*

UV PH13

11/03/2020

2

Terrain d'enquête



- 1 page
- **Éléments à présenter :**
 - *Personnes rencontrées et / ou contactées*
 - *Qui sont-elles ? Expérience dans le métier ?*

UV PH13

11/03/2020

3

Méthodologie d'enquête

- **1 à 2 pages**
- **Éléments à présenter :**
 - *Nombre d'entretiens réalisés*
 - *Durée des entretiens*
 - *Format des entretiens (présentiel, à distance, ...)*
 - *Points de satisfaction / insatisfaction (réponses envisagées)*

Résumé des points saillants en l'état

- **3 à 5 pages**
- **Éléments à présenter :**
 - *Outils réalisés pour le moment (et éléments d'analyse, dans la partie « Commentaires » des slides si problème de place)*
 - *Thématiques / axes à creuser*
 - *Éléments de problématique*