



HAL
open science

Précarité de l'emploi et travail des formateurs : quelles conséquences sur la santé ?

Catherine Delgoulet, Laurie Rafis

► To cite this version:

Catherine Delgoulet, Laurie Rafis. Précarité de l'emploi et travail des formateurs : quelles conséquences sur la santé ?. Didactique Professionnelle - Deuxième Colloque International "Apprentissage et Développement professionnel", Jun 2012, Nantes, France. halshs-00737485

HAL Id: halshs-00737485

<https://shs.hal.science/halshs-00737485v1>

Submitted on 3 Oct 2012

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.

Précarité dans l'emploi et travail des formateurs : quelles conséquences sur la santé ?¹

Catherine DELGOULET

Enseignant-Chercheur, LATI EA 4069, Institut de Psychologie, Université Paris Descartes,
71 avenue Édouard Vaillant – 92 774 Boulogne-Billancourt Cedex, France

01 55 20 57 08

catherine.delgoulet@parisdescartes.fr

Laurie RAFIS

Étudiante en Master 2 d'ergonomie, Centre Universitaire biomédicale, Université Paris
Descartes, 45 rue des Saints-Pères – 75 274 Paris cedex 06, France

laurie.rafis@etu.parisdescartes.fr

Résumé

Cette étude rend compte d'un travail mené auprès de 11 formateurs en formation professionnelle pour adulte. Il vise à identifier comment se déclinent, en situation, les conditions d'emploi et de travail de cette population (connue dans la littérature comme « fragmentée ») et à décrire leurs incidences sur l'accomplissement des tâches, les possibilités de développement des compétences et la préservation de la santé. A l'aide d'entretiens semi-directifs et de relevés d'agendas de travail, il pointe la précarité des situations, les contraintes temporelles auxquelles font face les formateurs et les troubles de santé induits.

Mots-Clés

Conditions de travail, activité, santé perçue, formateur

Introduction

Ce travail s'inscrit dans un projet de recherche sur le long terme, porté par 4 enseignantes – chercheuses (C. Chatigny, C. Delgoulet, M. Santos & H. Veyrac), qui vise à développer des outils théoriques et méthodologiques utiles à la construction de connaissances scientifiques sur le travail des formateurs et à l'amélioration de leurs conditions de formation et de travail. Il combine des orientations de recherche proches, issues de l'ergonomie et de la didactique professionnelle, avec comme points d'encrage les questions relatives au développement de l'activité professionnelle, aux conditions de travail et à la santé.

Ce projet s'inscrit par ailleurs dans un contexte social que nous rappelons ici :

- en France, le nombre d'actifs se déclarant « formateur » ne cesse de croître depuis les années 80 (Lebon et de Lescure, 2006) sans que pour autant les contours de la

¹ Communication présentée au congrès international de Didactique Professionnelle en juin 2012. Référence : Delgoulet, C., & Rafis, L. (2012). Précarité de l'emploi et travail des formateurs : quelles conséquences sur la santé ? *Didactique Professionnelle – Deuxième Colloque International « Apprentissage et Développement professionnel »*, 7 et 8 juin 2012 à Nantes. <http://didactiqueprofessionnelle.ning.com/page/colloque-2012-nantes>

profession soient encore clairement définis ni sur le versant des qualifications requises, ni sur celui des tâches qui leur incombent ;

- des difficultés importantes sont rapportées par les formateurs en formation professionnelle dans leur pratique de terrain ; elles relèvent selon les cas de questions d'insertion, de transfert ou développement des compétences, de statut, de perspective de carrière, mais aussi de fatigue ou stress ressentis... (Delgoulet, 2008 ; Tourmen & Prévost, 2010 ; Chatigny, Lévesque & Riel, 2012) ;
- les premières années de travail semblent éprouvantes et sont parfois associées à un taux d'abandon élevé, comme c'est le cas au Québec (Tardif, 2001) ;
- les contraintes physiques et organisationnelles identifiées dans l'exercice du métier sont non négligeables, comme le montre une extraction de données issue de l'enquête SUMER 2003 concernant la population des formateurs salariés (Arnaudo et al., 2006). Trois grandes contraintes physiques caractérisent le travail de ces formateurs : les contraintes visuelles, les contraintes posturales ou articulaires, et celles liées à la conduite d'un véhicule dans le cadre professionnel. Par ailleurs, les contraintes organisationnelles concernent : le contact avec le public, fortement associé à des risques d'altercations verbales ou, dans une moindre mesure, physiques ; un temps de travail variable d'une semaine sur l'autre pouvant donner lieu à du travail au domicile ; des tâches et leur organisation liées à des demandes extérieures, sans toujours les moyens matériels pour y répondre. Ces contraintes physiques et organisationnelles placent les formateurs dans des situations de travail moins favorables qu'on pourrait *a priori* le penser ; elles posent de fait des questions en terme de préservation de la santé.

Alors que la population des formateurs ne cesse de croître, l'ensemble de ces éléments souligne les enjeux liés aux conditions de travail et de santé, mais aussi au développement dans ces circonstances de savoirs et savoir-faire professionnels efficaces, qu'il s'agit de traiter.

Au plan scientifique, de nombreux travaux (en sociologie notamment ; de Lescure et Frétygné, 2010) se sont focalisés sur le repérage des fonctions du formateur (organiseurs politiques et stratégiques, organisateurs pédagogiques, intervenants pédagogiques) et des lieux institutionnels où elles s'exercent. Ils ont par ailleurs largement instruit les questions relatives à l'identité professionnelle des formateurs, considérant pour certains qu'une identité professionnelle est en construction ; alors que d'autres plus sceptiques soulignent la fragilité identitaire et l'éclatement de la profession. Il existe en revanche peu de connaissances sur les conditions réelles de travail des formateurs et leurs conséquences sur la santé (Chatigny & Vézina, 2008). Certaines études se sont orientées vers l'analyse de l'activité des formateurs durant le travail en salle en se centrant sur la prescription du travail, les représentations de la tâche par les enseignants, l'autonomie et les marges de manœuvre pour faire face à la variabilité des situations d'enseignement (Messing & Seifert, 2001 ; Veyrac & Asloun, 2009). D'autres questionnent les pratiques individuelles et leurs rapports au travail collectif des « équipes pédagogiques » (Tardif et Lessard, 1999). Enfin, des études exploratoires réalisées en France (Delgoulet, 2010 ; Tourmen & Prévost, 2010), au Portugal (Santos & 2012) et au Québec (Chatigny et al., 2012) pointent la diversité et le cumul des statuts d'emplois de certains formateurs, la variété des tâches qu'ils effectuent ainsi que les tensions dans leur gestion temporelle. Quelques unes énoncent l'existence de liens potentiels entre leurs conditions de travail et les « troubles infrapathologiques » perçus par les formateurs.

Dans cette perspective, nous tentons ici de préciser comment se déclinent en situation ces conditions d'emploi et de travail des formateurs aux plans physiques, organisationnels et

matériels. Nous repérons ensuite quelle(s) incidence(s) elles peuvent avoir sur l'accomplissement des diverses tâches, les possibilités de développement des compétences et la préservation de la santé des formateurs.

Méthode

Ce travail exploratoire réunit deux études de cas menées de manière simultanée auprès de formateurs travaillant dans deux centres de formation professionnelle, de deux domaines distincts : la musique et les ressources humaines. C'est à titre personnel que ces personnes ont accepté de participer à l'étude.

Population

11 formateurs, volontaires (6 en Musique, 5 en Gestion des Ressources Humaines), âgés de 24 à 52 ans, ont participé à l'étude³. Leur ancienneté dans le métier s'étend de 1 an à 25 ans et leur niveau de formation initiale est dans tous les cas supérieur ou égal au Baccalauréat. Aucun n'a de diplôme de formateur, seule une personne est diplômée en tant que responsable organisationnel de formation.

Cette population est à plusieurs égards contrastée. Outre les domaines d'intervention, elle se distingue également par ses caractéristiques socio-démographiques. Les formateurs en musique sont principalement des hommes plutôt jeunes (5 hommes et une femme, 24-36 ans) et les formateurs en GHR sont pour la plupart des femmes plus âgées (4 femmes et 1 homme, 43-52 ans). Compte tenu du faible effectif de l'échantillon, nous n'utiliserons pas ces éléments dans une perspective de comparaison entre sous-groupes, mais nous les intégrerons à l'interprétation des résultats, si ceci s'avère pertinent pour leur compréhension.

Recueil et traitement des données

Des entretiens semi-directifs ont été menés auprès des 11 formateurs. Le guide d'entretien permettait de recueillir des informations sur les caractéristiques socio-démographiques des formateurs et leur passé professionnel, les tâches qu'ils effectuent, les contraintes auxquelles ils sont exposés et leur santé.

En parallèle, des relevés sur deux semaines de la répartition temporelle de leurs diverses activités professionnelles ont été retranscrits (à la demi heure près).

Les données ainsi recueillies ont fait l'objet de deux types de traitement :

- quantitatif, pour caractériser la population et estimer les temps de travail formels et informels ;
- qualitatif, pour reconstruire les parcours professionnels et l'organisation des semaines de travail (Kerguelen, 2008) ; mais aussi catégoriser les données du parcours professionnel, du statut actuel, des conditions de travail et de l'état de santé perçue.

² Molinié et Volkoff (2002) définissent les troubles infrapathologiques comme des affectations de la santé qui ne relèvent pas de pathologies avérées mais ont une influence sur la vie quotidienne des personnes, parfois jusqu'à les gêner dans leur travail.

³ Chaque formateur est identifié par un code dans la partie consacrée aux principaux résultats : F (Formateur), M ou RH (Musique ou Ressources Humaines), chiffre (de 1 à 11). Par exemple : FM5 (formateur en musique n°5).

Résultats

Trois principaux résultats sont présentés et discutés dans ce texte. Ils relèvent de la caractérisation du parcours professionnel des formateurs jusqu'à leur emploi actuel, des conditions temporelles d'articulation de leurs activités professionnelles et enfin des effets perçus sur leur santé.

Diversité des carrières et des statuts d'emploi

L'analyse des parcours professionnels montre qu'il existe une variété de chemins menant au métier de formateur. Par exemple, FM1 (âgé de 30 ans) est devenu formateur après avoir achevé sa formation supérieure, à l'âge de 23 ans ; il travaille en tant que formateur depuis cette date. À l'inverse, FRH11 (âgées de 50 ans) a eu un parcours de formation initiale plus court et a exercé deux emplois (ouvrière et employée de bureau) avant de devenir formatrice à l'âge de 30 ans.

On constate d'une manière générale que les formateurs en musique n'ont pas, ou très peu, d'expérience professionnelle avant de devenir formateurs, alors que dans le domaine des RH, les formateurs ont tous eu une, deux, voire trois expériences professionnelles auparavant.

Il est par ailleurs possible d'identifier 7 statuts d'emplois parmi la population : salarié (jamais à temps plein), vacataire, salarié en portage salarial, travailleur indépendant, intermittent du spectacle, travailleur au cachet ou non déclaré. La majorité travaille en tant que salarié (7/11 ; figure 1), mais on distingue des statuts d'emploi spécifiques en fonction des domaines professionnels de rattachement (formateurs en musique : intermittent du spectacle, au cachet ou non déclaré ; formateurs en RH : vacataire, portage salarial ou travailleur indépendant).

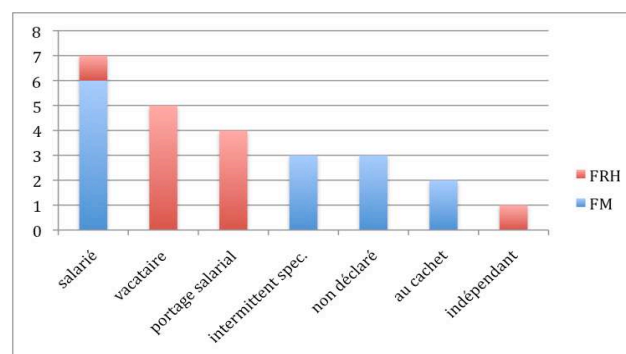


Fig. 1. Distribution des statuts d'emploi des 11 formateurs.

La plupart (8/11) cumule deux, voire trois, statuts d'emploi en tant que formateur.

Alors que les formateurs en RH ne déclarent aucune autre activité professionnelle menée en parallèle, les formateurs en musique cumulent les emplois dans des secteurs d'activité variés : arts et spectacles vivants, événementiel - accueil, bâtiment. On peut dénombrer jusqu'à trois emplois cumulés (e. g. formateur, concertiste et ouvrier). Pour ces personnes, qui se considèrent pourtant « formateur », les emplois dans d'autres secteurs peuvent représenter jusqu'à 75% du temps de travail hebdomadaire.

Des tâches variées en fonction des domaines mais de longues semaines de travail pour tous

Dans l'ensemble, les formateurs ont cité 15 tâches pour décrire leur travail ; nous les avons recomposées en 8 catégories (cf. figure 2). Parmi les 8, seules deux d'entre elles sont

mentionnées par tous les participants : l'enseignement en face à face et la préparation des sessions de formation.

Les formateurs en RH signalent des tâches que les formateurs en musique ne mentionnent pas : le conseil et recherche de clients, l'ingénierie pédagogique, les activités de valorisation (rédaction d'articles, conférences), autant de moyens indirects de promotion de leur activité professionnelle de formation.

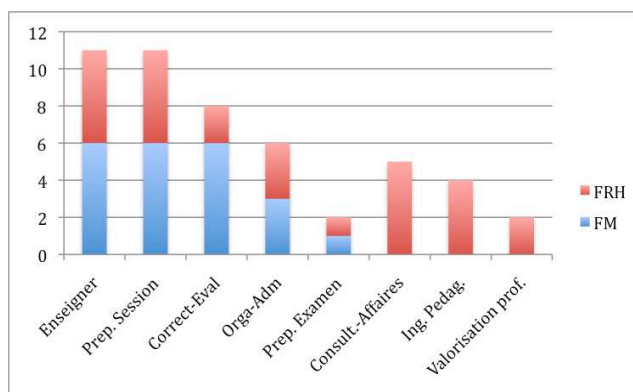


Fig. 2. Fréquence des tâches citées par les formateurs

Même si l'on constate une grande diversité dans le maillage des emplois et dans l'éventail des tâches potentielles, quelques similarités émergent au niveau des conditions de travail. L'analyse des agendas montre que les formateurs rencontrés travaillent peu d'heures par semaine pour un même centre de formation (entre 3 et 21 heures ; moyenne 11 heures). De plus, ils sont soumis à de longues semaines de travail (entre 33 et 63 heures par semaine ; moyenne 42 heures) et travaillent parfois sur de longues périodes en journée (jusqu'à 15 heures). Tous consacrent une partie de leur week-end à une de leurs activités professionnelles. Les formateurs relient ces contraintes temporelles au cumul des emplois qui les oblige à « jongler » avec des demandes émanant de plusieurs employeurs et à étendre l'empan temporel professionnel pour s'acquitter de l'ensemble. Dans le secteur des RH, ils signalent aussi une autre forme de contraintes induite par une densification des sessions de formation : moins d'heures en présentiel pour un contenu à transmettre équivalent : « *On est souvent obligé de condenser pour la même qualité. On nous demande la même chose, moins cher, plus court. On ne peut pas s'arrêter deux minutes devant les stagiaires, la formation continue même pendant le déjeuner !* » [FRH8].

Plusieurs contraintes organisationnelles sont par ailleurs ressenties comme des difficultés par les formateurs interviewés. S'ils disent apprécier le contact avec le public, ils sont nombreux (9/11 ; figure 3) à souligner dans le même temps l'épreuve que peuvent représenter les relations sociales avec les formés et les clients : lorsque les formés sont « *démotivés* » ou qu'il y a de « *nombreux intermédiaires pour un même client* ».

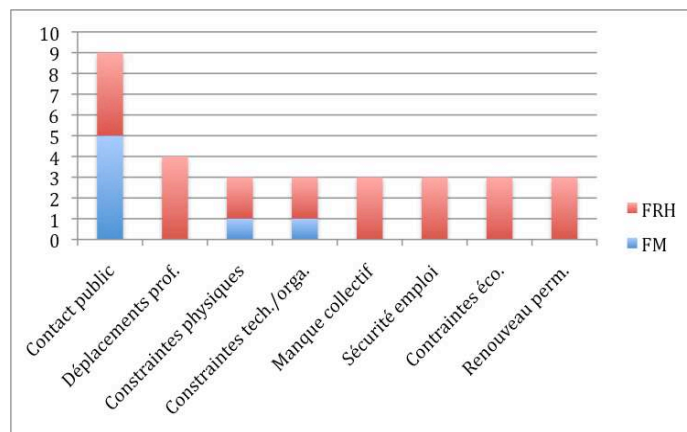


Fig. 3. Contraintes professionnelles mentionnées par les formateurs.

Trois formateurs sur 11 mentionnent également des contraintes physiques, techniques ou organisationnelles qu'ils peuvent rencontrer au travail, mais aussi dans le cadre de la conciliation avec la vie hors travail. Les formateurs en RH mentionnent 5 autres types de contraintes qu'ils associent au manque de collectif, aux déplacements professionnels, à la précarité de leur statut d'emploi et à l'obligation d'actualisation permanente des contenus et programmes de formations.

Des troubles de santé associés au travail

Même si la plupart des formateurs déclare ne pas souffrir de troubles de santé (10/11), ils racontent être sujets à divers troubles infrapathologiques (fatigue, difficultés de sommeil, stress, épuisement physique, troubles de l'audition, douleurs musculo-squelettiques ; figure 4). Ils associent le plus souvent ces troubles à leurs conditions de travail : « *Fatigue et stress sont le quotidien de tous les formateurs* » [FM2].

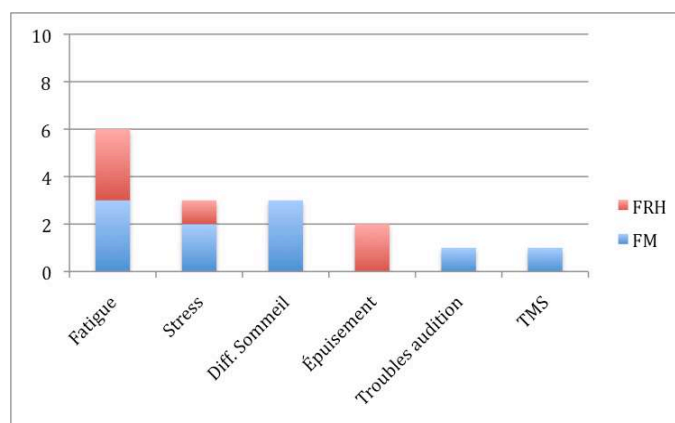


Fig. 4. Troubles infrapathologiques déclarés par les formateurs.

Quatre formateurs déclarent 1 trouble, 6 en déclarent 2 ou 3 ; seul un formateur ne ressent aucun trouble. Les formateurs en musique ont proportionnellement plus de troubles de santé que les autres (moyennes respectives : 1,66 et 1,2 troubles). Deux formateurs en RH disent être affectés par des problèmes de santé qu'ils n'associent pas à leurs conditions de travail (apnée du sommeil avec narcolepsie et prolapsus). Cet état de santé dégradé complique en revanche leur quotidien de travail dans les conditions actuelles d'exercice du métier.

Lorsqu'ils associent leurs troubles de santé à leurs conditions de travail, ils mentionnent :

- les conditions d'emploi qui sont, pour certains, une source d'incertitude et de précarité : « *Notre statut est précaire, les CDI sont rares. On nous achète des heures de cours mais on peut ne pas être payés, lorsqu'il y a des annulations ou reports de sessions. C'est parfois à la dernière minutes* » [FRH7] ;
- les contraintes organisationnelles liées aux rythmes intensifs des sessions de formation, au cumul des emplois et des statuts, à la gestion de la vie familiale dans le cadre d'une augmentation de la densité des formations ; « *On nous demande de faire un programme de 5 jours en 3. Il faut donc aller à l'essentiel tout en allant plus vite. Avec l'accord des participants et du responsable de formation, on commence plus tôt, on finit plus tard, on réduit les pauses. C'est un rythme intensif et on est plus fatigué* » [FRH9] ;
- les contraintes physiques associées au maintien de la posture debout durant les sessions de formation, aux longues journées de travail, aux fréquents voyages d'affaires (pour les formateurs RH) et au port des instruments (pour les formateurs en musique) ; « *Je ne vais pas très bien parce que je manque de sommeil. Par exemple, j'ai joué hier soir. Je suis rentré chez moi à 2 heures et demie du matin et me suis couché une heure plus tard. Je me suis levé à 8 heures ce matin... Je consulte tous les mois un médecin pour ça* » [FM6] ;
- les contraintes psychiques relatives à la nécessité de maintien de son attention durant les sessions de formation, à l'obligation de renouvellement permanent des contenus de formation : « *Ce qui est difficile, c'est de tout faire en même temps [dans les cours] : le piano, le chant, écouter les stagiaires et les reprendre lorsqu'ils dérapent. C'est un challenge quand on est en forme ; mais je suis fatiguée en ce moment, j'ai des difficultés à tout faire* » [FM2].

Discussion - conclusions

Contrairement à un point de vue couramment partagé qui voudrait que le métier de formateur s'exerce systématiquement après avoir capitalisé une expérience dans un domaine professionnel, les résultats montrent ici que ce métier est plutôt une étape dans la carrière des participants de l'étude. Cette étape peut être une fin de carrière, dans le secteur des RH, ou plutôt un début de carrière dans le secteur artistique de la musique. Ceci rejoint des travaux de Cardon (1998) qui décrit les parcours professionnels de formateurs comme des "itinéraires pluriels" dont la part consacrée à la formation peut intervenir dès la fin des études initiales, ou beaucoup plus tardivement. Toutefois, la spécificité de la pratique d'un instrument de musique, qui peut débiter dès le plus jeune âge, confère à ces jeunes formateurs en musique une carrière artistique effective (contrairement aux résultats avancés par Cardon).

Parmi la population, on constate une grande diversité de statuts d'emploi, même si la majorité est salariée (à temps partiel). Cette diversité de statuts est probablement source d'une grande liberté dans la façon dont chacun peut exercer le métier de formateur, en revanche elle peut également être un indice de fragilité sociale et économique de cette population. Dans certains cas, plutôt chez les formateurs en musique, le cumul des statuts s'accompagne d'un cumul des emplois (concertistes, hôtesse d'accueil ou encore maçon). Ceci tendrait à renforcer l'hypothèse d'une fragilité économique qui incite ces formateurs à mener de front plusieurs activités professionnelles. Les formateurs RH mentionnent quant à eux cette précarité comme une difficulté de leur métier, avec ses corollaires en matière d'incertitude financière ou organisationnelle.

A cette variété de statuts s'ajoute l'étendue des tâches qui leur incombent puisque seules 2 tâches apparaissent communes à tous : l'enseignement en face à face et la préparation des sessions de formation. Elles représentent ce que Mayen (2010) nomme les « tâches principales » des formateurs et sont associées à un éventail plus ou moins large selon les situations professionnelles de « tâches annexes » et de « tâches connexes ».

Dans tous les cas, la diversité des parcours, des statuts d'emploi et des tâches pourrait expliquer pour partie les constats faits en sociologie d'une « fragmentation » de la population des formateurs (Gravé, 2002), peu favorable au développement d'une identité professionnelle (Lescure & Frégné, 2010). Cette diversité serait également un signe fort de la complexité organisationnelle de cette activité professionnelle où plusieurs temps (consacrés aux formés, à l'administration des formations, au développement économique de cette activité, à la « survie » socio-économique de chacun, etc.) entrent en concurrence et génèrent des tensions.

Comme dans les résultats de l'enquête SUMER (Arnaudo et al, 2006), on trouve un certain nombre de contraintes organisationnelles, caractéristiques de l'activité de relation de service. Dans les deux situations étudiées, les contraintes liées au contact avec un public sont citées. Elles sont à la fois considérées sous l'angle positif (le plaisir de transmettre des connaissances, d'échanger avec les formés, de les accompagner dans leur développement) et sous un angle négatif (lorsque les relations avec les formés ou les entreprises clientes sont jugées difficiles), sans aller jusqu'aux risques d'altercations mentionnés dans l'enquête. Le côté incertain du rythme de travail (lié aux demandes externes), sa variabilité d'une semaine à l'autre, associée à de longues journées de travail au centre de formation mais aussi à la maison, se retrouvent également. Parmi les contraintes physiques retenues dans l'enquête seul le maintien de la posture debout coïncide ; les contraintes visuelles liées au travail sur écran, ou les contraintes de conduite de véhicules, ne figurent pas dans les situations étudiées. On peut quand même noter que les formateurs en RH, qui interviennent dans de nombreuses entreprises ou institutions, mentionnent les contraintes liées aux nombreux voyages professionnels en France ou à l'étranger.

Enfin, l'impact des conditions de travail sur la santé n'est évidemment pas univoque (Gollac & Volkoff, 2004). Les formateurs disent ainsi apprécier les relations sociales tissées dans leur travail à l'occasion des formations ou des négociations avec les clients ; ou encore l'activité d'échange et de transmission. Dans le même temps, ils redoutent également ces relations et même si la plupart considère ne pas avoir de problème de santé, seul un formateur ne mentionne pas un ou plusieurs troubles infrapathologiques. Les formateurs font alors systématiquement le lien avec leurs conditions de vie au travail : en termes de précarité de l'emploi et d'incertitudes associées, de cumul des emplois, d'intensification du travail (des formations toujours plus courtes pour un contenu qui se densifie : ce qui corrobore les témoignage d'autres formateurs ; Dubesse, 2010), de difficultés organisationnelles, d'irrégularité du rythme de travail, d'intensité de l'activité de formation en face à face (maintenir son attention durant les sessions de formation), etc. Ceci est d'autant plus préoccupant que ce sont les formateurs les plus jeunes (en musique) qui en déclarent le plus.

Ces résultats, issus de deux études de cas, n'ont pas la prétention de clore le sujet. Cependant, ils apportent un éclairage complémentaire aux travaux déjà menés dans des situations d'exercice du métier plus ou moins similaires (Tourmen et Prévost, 2010 ; Chatigny et al., 2012 ; Santos et Ferreira, 2012) et permettent de souligner quelques particularités qu'il est nécessaire de prendre en compte dans l'analyse du métier de formateur. La diversité et le cumul des statuts ou des métiers effectués en parallèle nous invitent en effet à intégrer dans nos approches méthodologiques plusieurs éléments à la fois : la nature et le niveau de formation initiale, les spécificités du domaine professionnel dans lequel le formateur intervient, le type d'emploi, l'âge du formateur et la période de la carrière dans laquelle le métier de formateur apparaît. Tous ces éléments semblent influencer les conditions de travail du formateur et même s'ils n'épuisent pas les questions autour du métier de formateur, ils soulignent la fragilité des méthodes basées sur des entretiens et agendas professionnels qui

laissent encore de nombreuses zones d'ombre quant à l'articulation entre emplois et contraintes associées.

Pour les tenants de l'analyse de l'activité (en ergonomie et didactique professionnelle) une première difficulté réside dans les possibilités méthodologiques actuelles pour appréhender, dans sa totalité, un métier et des conditions de travail reconnus comme peu accessibles (Chatigny et Vézina, 2008). Une difficulté supplémentaire apparaît ici, celle liée à la multiplication des situations de travail, des métiers et des employeurs. Autant d'éléments sur lesquels il faudrait cependant apporter des réponses si, comme le suggère Menger (2003), le modèle de « l'artiste – travailleur » (défini par l'autonomie, la flexibilité et l'incertitude) a tendance à se généraliser en trouvant des déclinaisons dans bien d'autres secteurs d'activité au point de devenir un modèle du travailleur de manière indifférenciée. Par ailleurs, l'isolement induit par le statut de « travailleur indépendant » (ou assimilés : au cachet, portage salarial) accentue encore le caractère labile de ce métier et ajoute aux difficultés de l'analyse de l'activité, des difficultés d'intervention en situation. Voilà des enjeux non négligeables à relever pour les années à venir compte tenu, des tensions avérées dans le travail et des troubles du bien-être sensibles dans ce métier.

Références

- Arnaudo, B., Flourey, M.-C., Guignon, N., Magnaud-Camus, I., Sandret, N., Vinck, L., & Waltisberger, D. (2006). Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle. Résultats SUMER 2003. *Documents d'études DARES*.
- Cardon, C.A. (1998). Devenir formateur d'adultes. Des itinéraires pluriels, des logiques sociales spécifiques. *Formation Emploi*, 63, 5-22.
- Chatigny, C., Lévesque, S., & Riel, J. (2012). Training yourself while training students: The constant challenge of vocational training teachers. *WORK*, 41(1), 143-153.
- Chatigny, C., & Vézina, N. (2008). L'analyse ergonomique de l'activité de travail: un outil pour développer des dispositifs de formation et d'enseignement. In Y. Lenoir and P. Pastré (eds). *Didactique professionnelle et didactique disciplinaire en débat* (pp. 126-147), Toulouse : Octarès.
- Delgoulet, C. (2008). Instauration d'une charte qualité, changements de technique de maintenance et formation : quelle prise en compte de l'expérience professionnelle. - (Actes du séminaire Ages et travail du Creapt de mai 2007), in *Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi* - n° 51, novembre.
- Delgoulet, C. (2010). Conditions d'emploi et de travail des formateurs en France : données de cadrage et étude exploratoire, *Atelier de travail du CINBIOSE - UQAM*, le 17 août, Montréal (Canada).
- Dubesse, D. (2010). Lassitude. In, C. Tourmen & H. Prévost (Eds), *Être formateur aujourd'hui. Des formateurs de l'AFPA s'interrogent sur leur métier* (pp. 114-122), Dijon : Raison et Passions.
- Gollac, M., & Volkoff, S. (2004). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte.
- Gravé, P. (2002). *Formateurs et identités. L'identité professionnelle des formateurs d'adultes et son analyse*. Paris : PUF.
- Kerguelen, A. (2008). "Actogram Kronos" : un outil d'aide à l'analyse de l'activité. In, H. Norimatsu & N. Pigem (Eds), *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 142-158), Paris : Armand Colin.
- Mayen, P. (2010). Formatrice à tout faire. In, C. Tourmen & H. Prévost (Eds), *Être formateur aujourd'hui. Des formateurs de l'AFPA s'interrogent sur leur métier* (pp. 112-113), Dijon : Raison et Passions.
- Menger, P.M. (2003). *Portrait de l'artiste en travailleur : métamorphose du capitalisme*. Paris : Seuil.

- Messing, K., & Seifert, A.M. (2001). « On est là toutes seules ». Contraintes et stratégies des femmes en contrat à durée déterminé dans l'enseignement des adultes, *Travailler*, 7, 147-166.
- Molinié, A.F., & Volkoff, S. (2002). La démographie du travail pour anticiper le vieillissement. Lyon: Editions ANACT.
- Riel, J. & Messing, K. (2011). Counting the minutes: Administrative control of work schedules and time management of secondary school teachers in Québec, *WORK*, 40(1), 59-70.
- Rogalski, J. (2003). Y a-t-il un pilote dans la classe ? Une analyse de l'activité de l'enseignant comme gestion d'un environnement dynamique ouvert. *Recherches en didactique des mathématiques*, 23, 343-388.
- Tardif, M. (2001). *Quelques indicateurs de l'attrition des nouveaux enseignants de la formation professionnelle au Québec*. Montréal : Éditions du CRP.
- Tardif, M., & Lessard, C. (1999). Le travail enseignant au quotidien: contribution à l'étude du travail dans les métiers et les professions d'interactions humaines. *Bruxelles : De Boeck*.
- Tourmen, C., & Prévost, H. (Eds) (2010). *Être formateur aujourd'hui. Des formateurs de l'AFPA s'interrogent sur leur métier*. Dijon : Raison et Passions.
- Santos, M., & Ferreira, A. (2012). Conditions, demands and constraints on trainers' activity: a case study in the Portuguese context, *WORK*, 41(suppl), 5210-5217.
- Veyrac, H., & Asloum, N. (2009). Les tâches appropriées des professeurs de l'enseignement professionnel. Illustration du hiatus entre le travail en entreprise et la formation, *Activités*, 6, 69-86. <http://www.activites.org/v6n1/v6n1.pdf>