

Avant l'insertion professionnelle... Être stagiaire

Élisabeth Fichez-Vallez



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/edc/3294>

DOI : 10.4000/edc.3294

ISSN : 2101-0366

Éditeur

Université Lille-3

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 1983

Pagination : A15-A29

ISSN : 1270-6841

Référence électronique

Élisabeth Fichez-Vallez, « Avant l'insertion professionnelle... Être stagiaire », *Études de communication* [En ligne], 4 | 1983, mis en ligne le 24 avril 2012, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/edc/3294> ; DOI : 10.4000/edc.3294

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

Avant l'insertion professionnelle... Être stagiaire

Élisabeth Fichez-Vallez

POURQUOI CE PAPIER ?

- 1 Je lui vois une double fonction
- 2 1) d'abord me permettre de faire le point sur la réflexion que j'ai engagée autour de la situation de stagiaire avec les étudiants du département d'I.U.T. où je travaille (Lille III, Transport Logistique).
Cet intérêt avait lui-même été suscité par les discussions que nous avons eues en 1981-82 entre enseignants de Techniques d'Expression et membres de la cellule d'orientation à propos de la mise en place éventuelle d'un module pédagogique de préparation à l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université ; et également par un papier qu'avait écrit B. Delforce à cette occasion "Parler de soi, paroles de cadre"¹.
- 3 2) proposer ensuite que, sur cette base peu élaborée encore, puisse se constituer dans le cadre du C.E.R.T.E par exemple, un groupe de travail réunissant des enseignants et des non-enseignants intéressés par les stages en entreprise (et pourquoi pas aussi, des professionnels qui accueillent les stagiaires ?). Ce groupe pourrait se fixer pour tâche d'approfondir la réflexion et parallèlement d'élaborer les outils pédagogiques qui concrétiseraient cette réflexion en termes de formation des étudiants.

1. HYPOTHESES DE TRAVAIL

- 4 Je considère que le stage constitue, au cours de la formation, un moment privilégié :
- 5 - en premier lieu évidemment pour l'étudiant ...
Il s'agit en effet pour lui d'*unchangement de place* intermédiaire entre le statut d'étudiant et le statut de jeune débutant dans la profession. Certes, la plupart des étudiants au

département ont déjà été en contact avec l'entreprise pendant des travaux temporaires l'été. Mais il me semble que la situation n'est pas la même (j'y reviendrai plus loin).

Ce changement de place confronte l'étudiant à des situations nouvelles pour lesquelles il, lui faut rechercher des conduites langagières appropriées. On en lira des exemples dans la suite du papier ; mais surtout, il fait l'expérience d'un statut différent de la parole, la sienne et celle des autres : ainsi l'expression qui revient le plus souvent pour traduire cette expérience est "il faut se surveiller".

6 - mais aussi pour le formateur en Techniques d'Expression

Je crois en effet que nous aurions intérêt à mieux comprendre ce qui peut se jouer du point de vue de l'apprentissage dans ce moment où une rupture s'introduit par rapport à un système qui est relu après coup, au retour du stage, comme plutôt irréel², en regard d'un système nouveau où la parole, entre autres, a une fonction sociale et est liée à des enjeux. C'est ce qu'illustre la réponse suivante d'un étudiant à la question IV du questionnaire que je leur propose au retour du stage (cf. document en annexe)

"La différence entre l'entreprise et l'I.U.T. est de taille : c'est passer du jeu à la réalité, de la situation d'amateur à celle de responsable. Même si ce jeu est un peu compliqué à l'I.U.T., il conserve sa qualité de jeu. Il ne prête pas à conséquence, ou si peu".

7 Les positions théoriques développées par Gregory Bateson³ à propos des niveaux d'apprentissage me paraissent susceptibles d'offrir un cadre conceptuel fécond pour cette compréhension. Il hiérarchise les niveaux de l'apprentissage, désignant l'*Apprentissage I* comme "la capacité d'apprendre à recevoir des signaux" et l'*Apprentissage II* comme "la capacité d'apprendre à apprendre à recevoir des signaux". Le saut qualitatif qui se produit dans la réflexion des étudiants au retour du stage⁴ est peut-être à relier à l'*Apprentissage II* : la parole n'est plus perçue comme quelque chose qui va de soi, mais comme quelque chose vis-à-vis de quoi il faut prendre de la distance, dont le fonctionnement est à soi seul objet d'apprentissage.

8 D'un point de vue pratique, j'ajoute que le stage en cours de formation présente l'intérêt d'une exploitation possible au retour de l'entreprise ; et donc d'une nouvelle phase de mise en ordre, éventuellement de conceptualisation des apprentissages. Bien qu'elles restent imaginables, les possibilités d'exploitation sont plus difficiles et plus occasionnelles lorsqu'il s'agit de l'insertion professionnelle définitive.

2. LE CADRE DE LA RÉFLEXION : Le stage d'étude au département Transport Logistique (T.L. en abrégé)

9 Chaque lieu de formation à vocation professionnelle a fixé au stage d'étude des objectifs qui lui sont propres et mis sur pied une organisation spécifique. Je commence donc par préciser ce qu'il en est au département T.L. qui est mon lieu de référence.

10 - L'objectif fixé au stage (qui se déroule en *seconde année*) est double :

11 1) la découverte du milieu professionnel : en gros, il s'agit des entreprises de transport, quel qu'en soit le mode (fer, air, route, mer), d'entreprises industrielles (dans les services logistique, transport ou autres), d'administrations (des voies navigables par exemple), de sociétés de transport urbain, etc.

12 2) l'application des connaissances.

Après une période de tâtonnement dans les premières années de fonctionnement du

département, le second objectif anettement pris le pas sur le premier : il a semblé en effet que l'absence de projet d'étude précis faisait que les étudiants n'avaient pas de ligne directrice organisant leur activité dans l'entreprise, et se contentaient de rapports de stage à l'allure très descriptive (grosse importance de l'historique de la société, des organigrammes concernant le personnel, etc.).

On attend d'eux maintenant une étude centrée sur la résolution d'un problème, ou une étude prospective débouchant sur des propositions.

La conséquence de cette insistance sur l'objectif 2 est la date de plus en plus tardive du stage, qui, en 1983-84, se décomposera en une semaine de pré-stage en février, puis 7 semaines en début de 3ème trimestre, ceci afin que les étudiants aient bénéficié quasiment de la totalité des cours avant le stage⁵.

13 - L'organisation des stages

La prospection et l'offre de stages sont prises en charge par le "secteur stages", regroupant 4 ou 5 étudiants de 1ère et 2ème année assistés d'un enseignant. Cemode de fonctionnement relève d'une volonté délibérée de l'équipe pédagogique de faire prendre en charge par les étudiants eux-mêmes toutes les fonctions nécessaires à la vie du département, au sein de ce qu'on appelle des "secteurs" qui se réunissent et travaillent le jeudi après-midi.

L'étudiant, qui a émis des vœux quant à son stage, se voit donc offrir des propositions, à charge pour lui de prendre contact avec la personne qui le suivra dans l'entreprise (le "parrain de stage") et de négocier avec ellele thème d'étude et les conditions du stage. Le secteur stages reprend ensuite le relais pour tout ce qui est formalités administratives.

3. "STAGIAIRE" UNE SITUATION A MULTIPLES FACETTES

14 Avant même de décrire ces facettes, je dirai quelques mots sur la façon dont j'ai essayé de recueillir les informations.

15 *Recueil d'informations*

J'ai proposé depuis deux ans aux étudiants un questionnaire à leur retour de stage. Le contenu des questions figure en annexe. Deux tiers des questionnaires me sont revenus lapremière année, et la moitié l'année suivante, soit en tout environ une quarantaine.

16 A partir des réponses, j'ai élaboré chaque année une synthèse, que j'ai redistribuée aux étudiants, et qui, surtout la 2ème année, a donné lieu à une discussion d'environdeux heures que j'ai enregistrée afin de compléter le contenu des réponses au questionnaire.

17 Mon objectif dans l'élaboration de la synthèse et au cours de la discussion est de leur rendre lisible le sens de leurs propos en les rassemblant et en les confrontant dans un même document.

3.1. Un statut. Des tâches.

18 Il est clair que la qualité de stagiaire correspond à un statut reconnu et codifié dans beaucoup d'entreprises : une convention passée entre l'établissement de formation et l'établissement d'accueil stipule les conditions faites au stagiaire.

Donc dans une entreprise qui a l'habitude d'accepter des stagiaires, celui-ci est accueilli,

présenté comme tel, et il côtoie dans l'encadrement des gens qui ont eux-mêmes expérimenté cette situation.

19 Mais il peut se trouver qu'un étudiant fasse son stage dans une petite ou moyenne entreprise où ce n'est pas habituel. Dans ce cas, il aura probablement à négocier quotidiennement son emploi du temps, sa place avec les personnes présentes, même si, avant de commencer, il a déterminé les objectifs de son stage avec un responsable. Le statut de stagiaire n'a plus guère alors d'effet pratique.

20 Autre cas encore, cité deux années de suite, même s'il est marginal sur le total des réponses : les tâches confiées au stagiaire sont telles que l'étudiant est identifié et perçu du côté des exécutants, par rapport à ces tâches et non par rapport à un statut quelconque. Un étudiant écrit ainsi

"Ce n'est pas la qualité de stagiaire (= situation reconnue comme telle dans l'entreprise) qui vous donne une étiquette, ce sont les travaux exécutés. L'exemple le plus typique est le chronométrage des personnes (= réducteur de têtes)".

21 et un autre :

"La méfiance apparaît du côté du personnel d'exécution qui s'inquiète des retombées d'une réorganisation. J'ai eu du mal à leur faire admettre (et je ne suis pas sûr d'avoir réussi) que cette réorganisation s'imposait. Ils semblaient ne voir que l'aspect négatif des choses".

22 Dans de tels cas, il va falloir trouver des solutions (informer, expliquer, demander l'avis) ou avoir recours à des aides appropriées (demander à un responsable de faire une note de service). Les choses en général se dénouent, sauf quand le climat de l'entreprise ou du service est mauvais et que le stagiaire se sent utilisé à des tâches qu'on préfère lui faire endosser plutôt qu'à un membre permanent.

3.2. Une situation privilégiée

3.2.1. qui ouvre des possibles ...⁶

23 La situation de stagiaire suscite en effet, en général, une attitude d'aide et de prise en charge. Un réel souci d'initiation et de formation au métier anime certains responsables :

"A chaque information demandée, on avait plutôt tendance à m'initier à quelques astuces du métier en complément des réponses formelles. Même chose dans d'autres services que ceux du Transport (approvisionnement, export, comptabilité). Le chef du service Transport a voulu me montrer l'essentiel de sa fonction, et notamment il m'a invité à participer à quelques-unes de ses négociations".

24 Elle constitue en second lieu un poste d'observation privilégié, car le stagiaire peut circuler assez librement dans beaucoup de services et donc avoir une vue assez générale de ce qui se passe dans l'entreprise. Peut-être est-ce là une des différences importantes avec la situation de travailleur temporaire l'été, ou de jeune embauché, car on est alors affecté à un service. Trois étudiantes en stage dans la même administration notent :

"Nous avons eu de grandes libertés pour l'organisation de notre travail et de nos déplacements ; mais nous nous sommes rendu compte que cette situation était temporaire, et que les choses ne seraient plus les mêmes si nous étions embauchées".

25 Elle permet d'avoir accès à de l'information, tant par le biais de la collecte de documents écrits que par les conversations. A cause de son statut de personne relativement

extérieure, momentanément seulement impliquée dans l'entreprise, les dossiers ou les langues se délient parfois plus facilement :

"Les gens étaient d'autant plus ouverts que je n'étais pas "actif". On me donnait beaucoup d'informations".

- 26 Certains étudiants ont même eu l'impression que cette situation favorisait les confidences ; des choses de soi qu'on ne confierait pas à un collègue, on les dit à un stagiaire qui inspire confiance :

"Les gens venaient discuter avec moi des problèmes qu'ils rencontraient et de leurs ambitions. Une situation très intéressante pour moi".

3.2.2. ... à condition d'être conscient des pièges

- 27 Cette période qui est donc vécue comme privilégiée, parfois même euphorisante, à cause des découvertes et des échanges, risque toutefois de se retourner à tout moment contre le stagiaire s'il n'adopte pas une attitude de prudence et de discrétion par rapport à ce qu'il dit de ce qu'il apprend. Plus d'un étudiant rapporte à ce sujet des expériences négatives :

"J'ai senti la suspicion s'installer à cause de "propos malheureux" que j'avais tenus au départ, et je n'ai obtenu les renseignements chiffrés que je demandais que le dernier jour du stage".

"Nous ne savions pas que les informations reçues dans le service X n'étaient pas à répéter. Ça a fait des histoires quand nous en avons fait état dans le service Y. En entreprise, il ne faut pas forcément donner les informations qu'on a obtenues, sinon on peut se faire taper sur les doigts".

- 28 Ce dont les étudiants commencent ainsi à faire l'expérience, parfois à leurs dépens, c'est du fonctionnement institutionnel de la parole dans une organisation, et des problèmes liés à la circulation de l'information, au pouvoir qu'elle représente. Des choses qu'ils ont pu sentir plus ou moins confusément dans le fonctionnement de leur propre institution de formation (à travers la participation à des conseils par exemple), leur apparaissent plus crûment parce que la sanction en cas d'erreur tombe très vite on ne leur fournira plus de renseignements.

- 29 Il leur faut donc faire face à un double problème :

- celui de la vigilance vis-à-vis des informations qu'ils reçoivent qui les leur donne ? D'où l'informateur les tient-il ? Comment en trouver d'autres pour les recouper ?
- celui du maniement de l'information obtenue. L'écueil qui guette l'étudiant est double ici aussi ; il lui faudra aussi bien éviter la soumission aveugle à des consignes pour le moins suspectes, du type :

"Mon parrain de stage m'a conseillé de ne pas trop instaurer le dialogue pour que mon étude reste la plus objective possible".

- 30 Que des positions de principe rigides, reposant sur l'idée que "la vérité ne fait jamais de mal", et qui bloquent toute prise en compte des conséquences possibles de ce qu'on va dire, ou écrire dans son rapport.

- 31 Un travail de réflexion sur ces questions me paraît d'autant plus important au retour du stage, que le futur embauché devra mettre en oeuvre cette activité de décodage, de recoupement des informations qu'on lui donnera, s'il ne veut pas être "ballotté" ou "annexé" au sein des rapports de force existants dans un service ou une organisation. Cela ne lui évitera pas bien sûr toutes les erreurs ; mais il n'aura un rôle véritablement constructif que s'il est capable de "résister", de trouver son autonomie.

3.3. Une situation difficile

3.3.1. qui est source de conflits...

- 32 J'ai volontairement mis l'accent d'abord sur l'aspect privilégié de la situation de stagiaire. Mais les difficultés de cette situation apparaissent tout autant à travers les bilans des étudiants. Elles sont d'origines diverses :
- 33 La cause la plus régulièrement mentionnée est le mauvais climat général de l'entreprise ou du service d'accueil. Le stagiaire pâtit toujours de relations conflictuelles⁷ entre des services
- "Vous appartenez par exemple à un service dans lequel se trouvent des gens qui sont en conflit avec des personnes travaillant dans un autre service. Si vous n'êtes pas informés de la situation et que vous allez chercher des renseignements dans cet autre service, vous êtes vidé".
- 34 Parfois la présence d'un stagiaire jeune, préparant un diplôme à l'Université, est vécue comme une menace par des membres du service plus âgés, qui ont grimpé les échelons à la force du poignet.
- "Nous avons ressenti un rejet de la part du comptable qui avait une cinquantaine d'années, et qui, arrivé par ancienneté, avait peur que nous lui prenions sa place".
- 35 Des étudiants vivent aussi la difficulté de se faire reconnaître par des partenaires extérieurs à l'entreprise (clients, fournisseurs...). Le stagiaire est conscient du fait qu'il lui faut pouvoir assumer pleinement la responsabilité d'une tâche, mais il sent que ses partenaires extérieurs ne lui font pas confiance :
- "J'ai trouvé un manque de responsabilité important du fait de ma position de stagiaire, surtout à l'extérieur de l'entreprise : demande de devis, renseignements commerciaux"...
- "Les clients que j'avais au téléphone me disaient passez-moi Monsieur X..."
- 36 Il me semble que dans de tels cas, le rôle du parrain de stage est important : une réflexion avec le stagiaire est nécessaire pour comprendre si c'est son attitude qui crée ce réflexe de méfiance, ou si le problème tient au partenaire extérieur, qui ne croit pas avoir à faire à un interlocuteur, patenté.
- 37 Enfin les difficultés ont pour origine les réactions du personnel d'exécution devant certaines tâches confiées au stagiaire (cf. 3.1.).

3.3.2 ...et dans laquelle il va falloir apprendre à trouver sa place

- 38 Ces difficultés ont un aspect positif si elles permettent aux étudiants de prendre conscience de la complexité des rapports entre les individus et les catégories de personnel dans l'entreprise, et parallèlement de prendre conscience de la place qu'il va leur falloir assumer dans cet ensemble.
- 39 Au cours du stage, ils perçoivent bien encore l'ambiguïté de la situation : ils sont majoritairement identifiés comme proches de l'encadrement, sans avoir la reconnaissance attachée au statut de cadre. Une étudiante note très justement :
- "On est quand même à une certaine place de la hiérarchie, mais en fait on n'en a pas l'autorité".
- 40 D'autre part, ils se sentent plus ou moins prêts, selon leur expérience antérieure, à assumer une place de responsable, même si leur niveau d'étude (bac + 2) ne les destine pas

en début de carrière à des fonctions importantes dans la hiérarchie. D'où, pour certains⁸, des tâtonnements et des erreurs pour cerner cette place :

"J'ai voulu "mettre la main à la pâte" avec les manutentionnaires pour nouer le contact avec eux. Mais par la suite, j'ai pensé que c'était une erreur ; ils comprenaient mal pourquoi je faisais autre chose quand ils avaient besoin d'un coup de main".

- 41 La discussion consacrée à l'exploitation de la synthèse écrite a fait ressortir avec plus de netteté encore que les questionnaires une certaine inquiétude sur l'exercice de l'autorité et plus particulièrement sur le rapport d'autorité à des exécutants plus expérimentés qu'eux :

"Je vais peut-être devoir commander à des gens qui auront une plus grande expérience de travail que moi, et c'est ce qui me fait le plus peur".

"Moi je préférerais commencer au bas de l'échelle pour me rendre compte de ce qu'est leur boulot".

- 42 L'expérience acquise au cours du stage fait qu'ils reconnaissent assez facilement que les demandes qu'ils formulaient vis-à-vis du cours de Techniques d'Expression en 1ère année, telles que "apprendre à formuler des ordres", "trouver les mots pour s'imposer sans bafouiller", n'étaient pas très appropriées. Mais le problème de ce qu'il faut faire en Techniques d'Expression pour aborder adéquatement cet aspect de la formation ne leur paraît pas beaucoup plus clair. Je crois qu'il faudrait d'abord pouvoir cerner ce qu'est l'exercice de l'autorité dans le contexte des entreprises françaises en 1983⁹, et seule une équipe pluridisciplinaire serait à même d'aborder sérieusement cette question.

4. CONSTRUIRE DES OUTILS PEDAGOGIQUES, POURSUIVRE LA REFLEXION

- 43 Je serai brèvedans ce dernier point, puisque le but de ce papier est bien de permettre que se constitue un groupe de travail sur ces objectifs.

- 44 4.1. Les "outils" dont je me suis servi jusqu'à présent sont simples :

- le questionnaire
- la discussion collective

- 45 Le but recherché étant de faire parler les étudiants pour pouvoir retravailler sur leur discours.

- 46 Ces procédures se sont révélées très riches du point de vue de l'information qu'elles m'apportaient. Mais j'ai conscience des limites de leur apport, pour des étudiants qui n'ont pas tous la même capacité à suivre des discussions dont ils ne voient pas bien le profit qu'ils vont en tirer. L'objection qui revient souvent dans ce public, que ce soit avant ou après le stage, est que leur expérience va être, ou a été, singulière¹⁰. Ils ne comprennent donc pas comment on peut se préparer à une situation "qui n'aura rien à voir avec celle du voisin", ou de quelle façon l'expérience des autres va pouvoir éclairer celle qu'on a eue : "c'est toujours intéressant d'entendre ce que les autres ont vu et appris, mais et après ?".

- 47 4.2. Dans les sessions qu'elle programme pour la préparation des étudiants à la recherche d'emploi, la cellule d'orientation de Lille III a mis au point un jeu de rôle autour de la négociation de stage entre le futur stagiaire et le responsable d'entreprise. Cet outil, intéressant à beaucoup d'égards, a l'avantage d'impliquer plus à fond les

étudiants (comme tout jeu de rôle en général), et serait tout-à-fait adaptable à d'autres publics (avec l'autorisation des concepteurs !).

- 48 4.3. Le stage pourrait être davantage mis à profit pour attirer l'attention des étudiants sur les problèmes de communication. Je me propose donc de demander aux futurs stagiaires de retenir une situation de communication qu'ils ont jugée intéressante, de la décrire et d'essayer de l'analyser dans une note brève de 2 ou 3 pages. Ceci afin d'avancer, à partir de ce matériau, dans l'élaboration de ce que B. Delforce (cf. papier cité) appelle un "modèle de compréhension des situations."
- 49 4.4. Enfin il me paraît possible d'éclairer des thèmes tels que celui de la critique des sources et du maniement de l'information, en se servant de la réflexion qu'ont déjà menée des professionnels de la presse (journalistes, ou autres) sur leur propre terrain. Des matériaux existent¹¹. Probablement d'ailleurs qu'il en existe aussi sur le terrain de l'entreprise.
- 50 J'aimerais donc pouvoir enrichir ces idées de départ, et surtout mieux voir comment cette intervention trouve son prolongement et sa complémentarité dans un travail pluridisciplinaire.

BIBLIOGRAPHIE

- Basle, P.**, (juin 1983), "Les journalistes peuvent-ils tout dire ?", *Presse-Actualité*, n°174.
- Bateson, G. et al.**, (1981), *La nouvelle communication*, Seuil, cf. chapitre 2.1. "Positions théoriques", p 136-137.
- Delforce, B.**, (mars 1983), "Parler de soi" "Paroles de cadre", *Éléments pour une formation critique à l'insertion professionnelle*, *bulletin n°2 du C.E.R.T.E.*, p A 38-41.
- Hermelin, C.**, (1983), Communication au colloque "Presse et didactique des Techniques d'expression" du 9 novembre 1983, Lille III, à paraître dans *le bulletin n°5 du C.E.R.T.E.*
- Simonnot, Ph.**, (1977), "*Le Monde*" et le pouvoir, Presses d'aujourd'hui, en particulier les chapitres 2 (Morale et Pouvoir) et 4 (Pouvoir et informer)

ANNEXES

CONTENU DU QUESTIONNAIRE – BILAN PROPOSE AUX ETUDIANTS

- I. 1. Pendant votre stage vous avez pu observer, dans leur cadre habituel de travail, des techniciens de la logistique et du transport exerçant des fonctions similaires à celles que vous exercerez (peut-être) bientôt. Cela a-t-il modifié l'image que vous vous en faisiez ?
 2. Plus globalement, comment avez-vous perçu les gens au travail dans les entreprises où vous étiez ?
- Si vous aviez déjà eu des expériences de travail temporaire, ce stage de 6 semaines a-t-il changé, enrichi ou conforté les images que vous aviez antérieurement ?

II. Comment avez-vous vécu votre situation de stagiaire dans l'entreprise ? Quelle perception a-t-on eu de vous et quelles attitudes a-t-on adoptées ? Cette situation a-t-elle été source de difficultés de communication ?

III. Avez-vous pu vous faire une idée de ce qui allait être différent dans la place et le rôle que vous allez avoir à tenir dans le monde professionnel, par rapport à ceux que vous tenez dans le lieu de formation à l'I.U.T. ?

Avez-vous envie, à l'issue du stage, de vous insérer rapidement dans l'entreprise ?

NOTES

1. Cette note est parue dans le *bulletin n°2 du C.E.R.T.E.*, mars 1983, sous le titre "Parler de soi" "Paroles de cadre". Éléments pour une formation critique à l'insertion professionnelle", p A 38-41.

2. Ce sentiment peut étonner dans le cadre d'un département où la participation des étudiants à la vie de l'institution constitue un objectif important de la formation. Peut-être faut-il le rapporter à l'enthousiasme de la découverte d'un univers nouveau, qui porte à dévaloriser celui qu'on a hâte de quitter. Mais cette explication est certainement trop courte ; à la place qu'ils occupent, les étudiants peuvent-ils se sentir des acteurs pleinement responsables dans le lieu de formation ?

3. G. Bateson et al., *La nouvelle communication*, Seuil, 1981. Cf. chapitre 2.1. "Positions théoriques", p 136-137.

4. D'autres situations de la vie sociale et professionnelle peuvent tout aussi bien jouer ce rôle de déclencheur. Un exemple récent m'en a été fourni par une étudiante de l'I.U.T., sortie en juin 1983, pour qui s'était manifestement opéré un changement de cet ordre à la suite d'un processus de recrutement "new look".

5. Bien qu'elle soit légitimement justifiée par certains collègues, et réclamée par les étudiants, cette date tardive du stage n'est pas sans poser question sur la conception qu'elle implique du rapport formation théorique/stage d'étude pratique. Mais c'est un autre débat...

6. Mettre en relief cet aspect des choses me paraît important, car nous avons tendance spontanément à identifier situation nouvelle et situation difficile. C'est ce qui ressort trop unilatéralement par exemple de la conclusion de B. Delforce (papier cité), lorsqu'il propose comme premier axe de réflexion : "En quoi la situation professionnelle est-elle une situation difficile ? Quelles difficultés particulières nos étudiants vont-ils y rencontrer ?".

7. A l'inverse, même si je ne l'ai pas mentionné plus haut, l'effet positif au stage est renforcé dès que l'étudiant bénéficie d'un environnement où il coopère :

"Ce stage a transformé et amélioré l'image que je me faisais des relations professionnelles au sein d'une entreprise. Lors de travaux saisonniers, j'avais découvert "la peur du chef" chez les ouvriers, le patron invisible et inaccessible, "l'autorité"... Dans l'entreprise X les gens ont de bonnes relations à tous les niveaux. On n'y retrouve pas un chef qui sait tout ; chacun peut donner son avis même si la décision finale appartient aux cadres. Il y a apparemment échange. De plus les gens connaissent le pourquoi de leur travail, ce qui améliore nettement l'efficacité".

8. D'autres étudiants n'éprouvent pas ces difficultés. Certaines réflexions pleines de pertinence montrent qu'ils trouvent parfois d'emblée les dispositions d'esprit adéquates :

"En entreprise, il faut écouter les conseils et en donner. Il ne faut pas se croire supérieur aux autres, mais ne pas donner non plus l'impression d'être ignorant".

9. L'ouvrage de M. Maurice, F. Sellier, J.J. Silvestre. *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, P.U.F., Paris, 1982, apporte, entre autres choses, un éclairage intéressant sur le modèle d'autorité (en particulier de la maîtrise) généré à la fois par les pratiques de la

formation professionnelle en France et les principes d'organisation du travail dans les entreprises.

10. On retrouve cette attitude dans d'autres circonstances, par exemple la préparation à l'écriture du rapport de stage. Cette difficulté à s'abstraire, au moins partiellement, d'une expérience toujours vécue comme irréductible à celle des autres, peut paralyser l'apprentissage si on n'essaie pas de la lever.

11. Cf. Ph. Simonnot, "*Le Monde et le pouvoir*", Presses d'aujourd'hui, 1977, en particulier les chapitres 2 (Morale et Pouvoir) et 4 (Pouvoir et informer).

P. Basle : "Les journalistes peuvent-ils tout dire ?", *Presse-Actualité* n°174, juin 1983.

C., Hermelin : Communication au colloque "Presse et didactique des Techniques d'expression" du 9 novembre 1983, Lille III. A paraître dans le bulletin n°5 du C.E.R.T.E.

RÉSUMÉS

Le statut de stagiaire est une étape entre le statut d'étudiant et l'insertion professionnelle. Il est un moment important pour l'étudiant mais aussi intéressant pour le formateur aux techniques d'expression. En effet le stage peut se révéler être un espace d'apprentissage de situations de langage inédites pour l'étudiant. L'auteur mène une réflexion pédagogique à ce propos à partir de l'expérience de ses étudiants en logistique.

INDEX

Mots-clés : insertion professionnelle, stage, techniques d'expression (T.E.), communication professionnelle

Keywords : professional integration, internship, expression techniques, professional communication