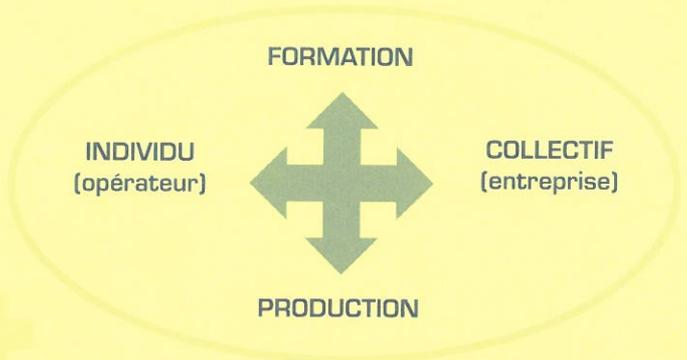


Le but final étant évidemment le développement des personnes (Capital humain) et de l'organisation (Capital structurel). L'ingénierie de formation génère une autre plus-value importante qui est la plus-value sociale traduite par la satisfaction que peut apporter la formation aux opérateurs ; or, n'oublions pas qu'un taux important de satisfaction a un impact positif sur la motivation des opérateurs en situation de travail, le taux de motivation ayant aussi un impact positif ou négatif sur la productivité des opérateurs.

Pour ARDOUIN, Th.(2003), deux axes s'entrecroisent : la formation et la production d'une part et l'individu et le collectif (organisation) d'autre part. En effet, l'I.F. a pour objectif de mettre en place des dispositifs permettant de maximaliser l'efficacité de la formation des opérateurs, mais dans le but de faire passer le savoir de l'individuel au collectif et de la formation à la production comme suit :



D'autre part, l'entreprise s'attend à ce que l'opérateur qui est formé augmente sa productivité et d'une manière globale, le savoir passant au collectif, améliorera la production d'une ligne de fabrication, par exemple.

3. LES QUATRE SPHÈRES DE LA FORMATION

Pour VAN WIERINGEN, F. (1999) quatre sphères interagissent dans la formation avec des logiques ou préoccupations diverses pouvant engendrer des tensions entre elles. Ces sphères concernent l'économique et le technique (Eco/T)- le travail et le social (T /Soc)- le politique et l'administratif (Po/Ad) - l'enseignement et la connaissance (Ens/Co).

L'ingénierie de formation doit déployer des stratégies économiques et techniques puisque les formations représentent un coût important et que, dès lors, les opérateurs représentent un coût de production et par ailleurs un capital intellectuel important qu'il faut gérer, transmettre. Dans la sphère économique-technique, l'entreprise essaiera de voir l'importance de la formation dans une logique de marché, de la concurrence, dans un esprit d'économie de la connaissance, d'efficacité et d'efficience, de besoin d'innovation technologique,... De là aussi prend naissance la problématique de la transmission du savoir, de la gestion de la pyramide des âges en entreprise, de l'utilisation optimale des cerveaux, des savoirs, du souci de la rentabilisation de la formation, etc...

Cependant, si la formation doit servir l'entreprise, ne doit-elle pas servir l'individu ? C'est là qu'intervient le paramètre social dans la sphère du travail et sans aucun doute la notion de satisfaction chère à HERZBERG ou de réalisation, chez MASLOW. De son côté, en rapport avec la formation, la GRH se préoccupera, dans la sphère du travail, de l'analyse des postes, des compétences, de l'ergonomie,...

Le législateur, représentant la sphère du politique et de l'administratif, veillera (ainsi que les syndicats) à défendre les droits des travailleurs. Par exemple, le « Long life learning » (Unesco, 1972), « l'éducation permanente » (Conseil de l'Europe, 1976) ou le « Recurrent education » (OCDE, 1975) sont autant d'exemples de la sphère politico-administrative. Et enfin, ceux qui forment et distillent la connaissance se préoccupent du recentrage des savoirs, de leur transfert, des questions de sens et du rapport au savoir, de leur transfert,...

Nous pouvons schématiser de la manière suivante avec les interactions :

