

La grille d'Ardoino permet de changer de lunettes pour porter des regards différents sur une même réalité, dans ce cas-ci : la formation dans l'organisation.

Cette fiche est donc là pour nous aider à prendre du recul.

Cette grille distingue cinq **niveaux d'analyse d'une réalité sociale**. Certains auteurs ajoutent une sixième dimension que nous reprenons ici.

Les six niveaux pour analyser une réalité sociale selon Ardoino.

1. Le **niveau individuel** amène à considérer la formation au niveau d'une personne, avec ses désirs et motivations, ses processus d'apprentissage, les effets de la formation tels que l'augmentation de la confiance en soi...

2. Le **niveau relationnel** met l'accent sur l'individu en relation avec les autres, dans sa dimension affective : dans le cas de la formation, on peut centrer son analyse sur la relation entre l'apprenant et le formateur mais on peut également s'intéresser aux relations de l'individu qui part en formation avec le public, ou avec sa hiérarchie.

### Des niveaux d'analyse d'une réalité sociale

3. Le **niveau groupal** s'intéresse à la dynamique d'un groupe, par exemple, une équipe en formation. Quel est l'impact de la formation sur l'équipe ?

4. Le **niveau organisationnel** examine les relations de pouvoir, le jeu de chacun en fonction de ses intérêts. La manière de gérer les ressources humaines, ou de considérer la formation selon les différentes catégories d'acteurs de l'organisation se situe à ce niveau. Ce niveau s'intéresse aussi à la culture des organisations : quelles sont les évidences en matière de formation, quelles sont les valeurs véhiculées ? Quels sont les enjeux de la formation pour les uns et les autres, pas tellement sur le plan affectif, mais plutôt de manière stratégique : qui a intérêt à quoi ? Il peut être utile, ici, de reprendre la fiche n° 8.

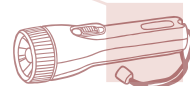
5. Le **niveau institutionnel** se place un peu à distance de l'organisation pour la considérer dans son environnement : quelles sont les politiques en matière de formation professionnelle ? Qui prend des décisions contraignantes ? Quels sont les groupes de pression ? Qu'en pensent les syndicats ? Y a-t-il des obligations en matière de formation ? Quelles sont les politiques en matière de formation professionnelle continue ? Comment ces politiques ont-elles évolué ? Les fiches 6, 7 et 20 peuvent vous donner des éléments de réponses à ces questions !

6. Le sixième et dernier niveau concerne le **niveau sociétal** : quels sont les grands courants de société ? Les mutations des formes familiales, les transformations du rapport de l'individu au groupe... Comment gérer une équipe multiculturelle, par exemple ?

### Pour aller plus loin

Les cinq premiers niveaux sont adaptés de Jacques Ardoino, *Éducation et relations. Introduction à une analyse plurielle des situations éducatives*, Paris, Gauthier-Villars/Unesco, 1980.

Une présentation de la grille complétée avec les six niveaux, appliquée à la réalité socio-éducative dans Quivy R., Ruquoy D., Van Campenhoudt L., *Malaise à l'école. Les difficultés de l'action collective*, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1989.



*Observer la situation en portant les lunettes d'autres acteurs est une façon de diversifier son point de vue.*



Six niveaux pour observer la formation

- l'individu : ses désirs et motivations ;
- l'individu en relation : avec le formateur, avec son responsable hiérarchique... ;
- le groupe : l'impact de la formation pour l'équipe... ;
- l'organisation : les jeux de pouvoir autour de la formation ;
- l'institutionnel : qui décide quoi, dans quel endroit ;
- le sociétal : le contexte global (économique, culturel...).