

Análise Guiada do Trabalho e Desenvolvimento de Competências Profissionais: Contributos, Reflexões e Desafios

Ricardo Vasconcelos¹
Marianne Lacomblez²

Os momentos de reflexão e discussão no trabalho, têm vindo a reunir um consenso cada vez mais alargado no seio de investigadores dedicados à problemática da formação contínua de adultos, enquanto elementos estruturantes de um efectivo desenvolvimento de práticas profissionais mais conscientes, mais eficazes e mais seguras. Pretende-se, nesta contribuição, apresentar alguns dos contributos das actividades reflexivas e discursivas no trabalho para esse desenvolvimento. Mais concretamente, procura-se apresentar o Método de Análise Guiada Individual e Colectiva em Alternância (MAGICA) a partir de um caso específico da sua aplicação. Mais do que descrever exaustivamente o caso, procurar-se-á enquadrar e suscitar a reflexão em torno desta metodologia, dos seus fundamentos e principais características. Finalmente, lançam-se alguns desafios no que respeita ao desenvolvimento do método e à necessidade de disseminação deste tipo de práticas no seio das nossas empresas, tendo em vista uma crescente valorização da experiência do colectivo de trabalho.

O presente texto propõe-se contribuir para uma reflexão em torno da problemática formação profissional de adultos, partindo da apresentação de um método específico, que tenta articular as questões da formação profissional com a promoção da segurança e da saúde no trabalho.

Tratando-se de uma área de intervenção com a qual muitos dos leitores habituais destes *Cadernos de Consulta* poderão não estar familiarizados, tentar-se-á, numa primeira fase, enquadrar de forma sintética a problemática em causa, partindo depois para a exploração das questões maioritariamente metodológicas e pragmáticas que constituem o mote do presente artigo.

Prevenir: Como e o quê?

As questões relacionadas com a Higiene Segurança e Saúde no Trabalho (HSST) - como aliás quase tudo nas nossas empresas - são normalmente tratadas com base em regulamen-

tos e em procedimentos prescritos por “especialistas na matéria” e cujo cumprimento é necessário garantir e controlar.

No entanto, baseando-se numa “visão solipsista e pejorativa do homem no trabalho” (Cru, 2000, p. 122) e sendo concebidos sem qualquer participação por parte daqueles que terão que as respeitar, estas prescrições normativas tendem a gerar (legítimas) resistências por parte dos trabalhadores.

Além disso, estes instrumentos recobrem apenas uma pequena parte das múltiplas dimensões que caracterizam as realidades de trabalho, sendo as dimensões abrangidas habitualmente justapostas umas às outras, sem consideração pelas interacções dinâmicas entre diferentes aspectos dessas realidades.

É neste contexto e na procura de formas alternativas de pensar a prevenção e a promoção de comportamentos seguros, na procura de intervenções que reconheçam a complexidade das situações reais de trabalho e o importante papel do trabalhador na sua gestão contínua, que Cru e Dejours (1983) apresentaram uma grelha alternativa para a interpretação destas questões, apoiando-se em conceitos da psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.

Assim, face aos esforços tradicionais para reduzir ao máximo a iniciativa dos trabalhadores, considerando-os de uma forma geral ignorantes no que respeita aos riscos, insensa-

¹ Assistente da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (ricardo@psi.up.pt). Membro do Instituto de Consulta Psicológica, Formação e Desenvolvimento.

² Professora Catedrática da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (lacomb@psi.up.pt). Membro do Instituto de Consulta Psicológica, Formação e Desenvolvimento.

tos e temerários, estes autores avançam com a hipótese de que “os trabalhadores conhecem implícita e profundamente os perigos do seu trabalho e, provavelmente, defendem-se espontaneamente (isto é, de uma forma não perceptível pela organização do trabalho), não somente contra o medo, mas também contra os próprios riscos, defendendo-se destes de uma forma concreta, recorrendo a procedimentos específicos eficazes, no decurso do próprio trabalho.” (*op. cit.*, p. 243). Estes procedimentos, estas estratégias são, assim, *saberes-fazer de prudência*, intrincados e indissociáveis dos saberes-fazer profissionais e compostos de uma face oculta, frequentemente inconsciente, aprendida com a arte do ofício, com a tradição e com os usos e costumes que esta implicitamente transporta. É portanto essencial tentar também aceder, consciencializar, contextualizar e compreender estes saberes-fazer de prudência por forma a que possam ser imbricados no processo de construção de uma prevenção real e susceptível de conseguir materializar na prática as suas intenções ou os seus objectivos.

Territorizando a formação

Uma das formas usuais de intervir na construção da prevenção é, com inegável sentido, a formação. Mas aqui reside outra das faces do problema. É que também aqui, os programas de formação são normalmente concebidos por “especialistas da formação”, sem qualquer participação dos trabalhadores a quem se destinam, baseada em métodos predominantemente expositivos e, frequentemente, sem qualquer referência directa às actividades de trabalho que visam transformar.

É neste contexto que disciplinas como a Didáctica Profissional, a Ergonomia, ou a Psicologia do Trabalho, têm desenvolvido em conjunto formas alternativas de promover o desenvolvimento de conhecimentos e competências profissionais em adultos, enfatizando a necessidade de contextualizar os processos formativos e considerando as situações de trabalho como locais privilegiados para a construção de saberes (Lacomblez, 2001), na medida em que “a tomada de consciência (por parte dos trabalhadores) das ferramentas

cognitivas utilizadas de forma implícita nas actividades práticas permite a sua mobilização quando confrontados com situações desconhecidas” (Malgaive *cit. in.* Clot, 1995, p. 38).

No entanto, para permitir aos trabalhadores essa tomada de consciência, temos que conhecer a sua situação de trabalho e que lhes dar *ferramentas* que guiem ou facilitem essa redescoberta do seu trabalho. Estas *ferramentas* podem passar por melhores condições de trabalho, por métodos de análise do trabalho, ou, melhor ainda, por uma conjugação de ambas as formas de intervenção. E é precisamente nesta direcção que nos conduzem projectos recentes que procuram articular a AET e a formação

Estes projectos recentes, entre os quais se inclui a experiência que aqui relataremos, procuram assim a articulação, numa só intervenção, dos princípios, dos objectivos e dos métodos das formas tradicionais de articulação entre AET e formação: a AET é então, nestes projectos, simultaneamente (i) objecto da formação, (ii) ferramenta ao serviço da concepção de programas mais ajustados e contextualizados, e (iii) a base para a melhoria das condições de trabalho. Isto é: a construção (através da auto-análise do trabalho) de novas e mais ricas representações do trabalho facilita a transformação dos actores envolvidos através da abertura de novos campos conceptuais, transformando também, paralela e consequentemente, as suas situações de trabalho (Lacomblez, Montreuil & Teiger, 2000).

Além disso, o reconhecimento, a organização e a formalização da experiência revelada, contribui também para a construção de novas competências no contexto de programas de formação mais ajustados às reais necessidades daqueles a quem se destina.

No fundo, como refere Lacoste (1995, p. 36), parte-se do pressuposto base de que “as palavras não se especificam verdadeiramente a não ser *em situação* num quadro profissional preciso, em relação com conteúdos do trabalho, o que as torna sensíveis a todas as *nuanças* contextuais”. São estas *nuanças* que nos levam a, mais do que contextualizar a formação, territorizá-la, imbuindo-a de toda a carga afectiva, histórica, socio-antropológica inevitavelmente associada à noção de *território*.

No que respeita particularmente à contribuição portuguesa para a construção destas novas formas de perspectivar a formação profissional, referimos habitualmente o trabalho de Barros Duarte (1998) que foi das primeiras a, no nosso país, implementar um projecto de investigação-acção, no qual recorreu a técnicas de análise do trabalho para promover o desenvolvimento profissional de um conjunto de trabalhadores do sector da impressão flexográfica. Além disso, fazendo uso da teoria da *guidage da actividade* proposta por Savoyant (1995, 1996), não só conseguiu formalizar, organizar e desenvolver os saberes-fazer destes trabalhadores, tendo também concebido programas de formação específicos e adequados destinados a apoiar a transmissão destes saberes-fazer a trabalhadores mais inexperientes. Por outro lado, envolvendo no projecto actores com diferentes responsabilidades na empresa, não só acabou por dar mais visibilidade e reconhecimento formal à experiência destes trabalhadores, como criou condições para que melhorias essenciais nas condições de trabalho pudessem ser concretizadas.

Experiências de sucesso como esta deram-nos razões para acreditar que era possível e importante continuar a desenvolver este tipo de projectos em Portugal, nomeadamente no que respeita a uma área em que os pedidos sociais e as pressões legais são cada vez maiores, como seja a Higiene e Segurança no Trabalho.

MAGICA: O trabalho a olhar para si

Deste modo, concebeu-se e implementou-se um projecto de investigação-acção no qual se tentou abordar as questões da HST de um modo integrado e integrador e em estreita relação com a actividade de trabalho em causa. Para isso, desenvolveu-se um método apelidado de MAGICA (Método de Análise Guiada Individual e Colectiva em Alternância).

Curiosamente esta designação, para além de funcionar como uma sigla, acabou por reflectir também o muito que há ainda por fazer, nomeadamente em termos teóricos e, na sequência do que referem Santos e Lacomblez noutro texto desta revista, no sentido que compreender e explicitar o processo pelo qual

as actividades reflexivas e discursivas no trabalho acabam por favorecer um desenvolvimento que, de tão notório, pode parecer misterioso, inexplicável à luz dos referenciais dominantes, quase mágico...

O pressuposto de que se parte é o de uma “formação para e pela acção”, enquadrada numa Ciência da Acção (Teiger, 1993a, 1994; Teiger & Montreuil, 1995). Procurou-se adaptar o método de análise guiada apresentado por Teiger e Laville (1991) a uma actividade de trabalho concreta, alterando momentos de auto-análise individual em posto de trabalho com momentos de discussão em grupo. Tentou-se, desta forma, potencializar não só os benefícios da acção real para a construção de representações mais ricas, mas também a confrontação de diferentes perspectivas e a sua importância para a construção dos *saberes-fazer de prudência*.

Além disso, este processo permite ainda a consciencialização e definição de um conjunto de transformações necessárias para um desenvolvimento das condições de trabalho.

Trata-se, no fundo, de reconhecer e enriquecer os *saberes-fazer* implícitos, explicitando-os a partir da oportunidade dada aos trabalhadores de *poder dizer*, poder falar, poder partilhar o seu trabalho, o seu ofício, a sua arte, sendo este processo encarado enquanto um instrumento essencial ao serviço da acção e, neste caso concreto, da prevenção.

No entanto, este processo está longe de ser espontâneo e, apesar de haver ainda muito para pesquisar e explicitar no que respeita aos processos que contribuem para estas transformações, é notória a importância assumida pelo formador, cuja acção consiste em elicitar e apoiar os processos de análise por parte dos trabalhadores. Para isso, o formador serve-se, segundo Teiger (1993b), de três tipos de actividades-base:

- o questionamento maiêutico (e a *anti-guidage da actividade*), visando a facilitação da procura e organização das características *ocultas* da actividade do trabalhador;
- a explicação de certos fenómenos;
- e finalmente, ao longo de todo o processo, o formador deve encontrar os momentos oportunos para confrontar os conhecimentos naturais dos participantes com o seu conheci-

mento científico ou com conhecimentos advindos de anteriores análises do trabalho.

É deste confronto entre saberes práticos dos participantes e científicos do formador e da *guidage* efectuada pelo formador através do questionamento que resulta a co-construção de novas representações da situação de trabalho.

Os passos do MAGICA

Identificada a situação de trabalho alvo da intervenção, o primeiro passo consiste na análise, por parte do próprio investigador, da situação de trabalho em causa. Este passo é essencial para a compreensão daquilo que os trabalhadores dirão mais tarde e é também de grande importância para a busca de detalhes no questionamento durante os momentos de auto-análise do trabalho.

Este primeiro momento de análise pode ainda permitir a recolha de situações-problema, que poderão ser depois utilizadas como meio de avaliação da evolução das representações dos trabalhadores participantes.

Esta primeira análise baseia-se principalmente em observações e no registo de verbalizações dos trabalhadores.

Após esta fase preliminar, a metodologia de formação consiste então no processo de “guiar” os trabalhadores numa análise detalhada da sua actividade de trabalho, tentando cobrir todos os seus detalhes e implicações a diversos níveis, e organizando-os em elementos de execução, orientação e controlo, de acordo com os princípios propostos por Savoyant (1995, 1996).

Esta *guidage* passa assim por um questionamento metódico que incita os trabalhadores a verbalizarem, enquanto trabalham, todos os seus pensamentos, decisões, gestos, sensações, etc., para que estes aspectos possam

Quadro 1

Temas, locais e duração dos módulos

Sessão de grupo introdutória	1 hora
Auto-análise apoiada durante o trabalho: “aspectos básicos da actividade”	1 dia
Discussão em grupo (sala de formação)	1 hora
Auto-análise apoiada durante o trabalho: “detalhes importantes na actividade”	1 dia
Discussão em grupo (sala de formação)	1 hora
Auto-análise apoiada durante o trabalho: “riscos de acidente”	1 dia
Discussão em grupo (sala de formação)	1 hora
Auto-análise apoiada durante o trabalho: “condições de trabalho”	1 dia
Discussão em grupo (sala de formação)	1 hora

tornar-se (mais) conscientes, mais formalizados e mais organizados.

Estes períodos de auto-análise individual guiada são alternados com períodos de discussão em grupo, visando o enriquecimento das representações de todos acerca daquela actividade de trabalho, bem como a formalização de propostas de melhoria das condições de trabalho e redução de riscos.

Estas sessões de grupo, permitem ainda o desenvolvimento de actividades reflexivas sobre o trabalho, criando condições propícias à construção de um referencial comum e a um acesso, por parte dos mais novos e mais inexperientes, à voz da experiência e à tradição (que transporta implicitamente consigo elementos de grande importância para a realização de um trabalho com qualidade e em segurança).

Estes períodos de análise individual e em grupo prolongaram-se, no caso específico a que nos referimos, por duas semanas de acordo com o plano apresentado no Quadro 1.

Assim, após uma primeira sessão introdutória, os trabalhadores, com a ajuda do investigador, analisaram e discutiram o que faziam, como o faziam e porque o faziam daquela forma e não doutra. Cada sessão individual ou em grupo teve (como podemos observar) um objectivo específico, indo desde os aspectos mais básicos do seu trabalho, até aos riscos de acidente e às condições de trabalho e às suas estratégias para fazer face a esses riscos e condições.

Na sessão destinada à discussão de detalhes importantes daquela actividade foram ainda utilizadas diversas peças com diferentes tipos de defeitos (recolhidas na primeira fase de análise da actividade), que serviram de estímulo para uma discussão ainda mais centrada, constituindo um poderoso mediador simbólico de apoio ao regresso mental à actividade de trabalho

Todas as sessões de grupo foram gravadas em vídeo para posterior análise.

Os dados recolhidos e sistematizados pelo investigador, nomeadamente no que respeita a riscos de acidentes, condições de trabalho e propostas de transformação, deverão sempre ser primeiro apresentados aos trabalhadores como forma de validação.

Depois de feitos os ajustamentos necessá-

rios, deverão ser apresentados e discutidos com diferentes actores da empresa. Neste caso concreto foram discutidos numa reunião em que participaram o médico do trabalho da empresa, o engenheiro da produção, um representante da administração e um dos trabalhadores envolvidos no processo.

Não nos debruçaremos aqui, por já o termos feito noutras ocasiões (Vasconcelos, 2000; Vasconcelos & Lacomblez, 2000; Vasconcelos, Lacomblez e Barros Duarte, 2001), sobre os resultados concretos obtidos numa intervenção particular.

Apresentar-se-á antes em seguida um conjunto de conclusões e reflexões de carácter mais genérico acerca da metodologia descrita e da sua potencial utilidade para a intervenção futura em matéria de HSST.

Reflexões e desafios

Apesar de a experiência de intervenção apoiada neste método ser ainda restrita, podemos no entanto avançar algumas conclusões que, na sua globalidade, reforçam as potencialidades deste tipo de processos de formação, levando-nos simultaneamente a pensar num conjunto de aspectos sobre os quais urge reflectir tendo em vista desenvolvimentos futuros da formação em Análise Ergonómica do Trabalho e, em particular, do método apresentado.

Mediação e tomada de consciência

Assim, como conclusões, poderemos dizer que os momentos de análise guiada e discussão proporcionados pelo MAGICA, dão efectivamente acesso a diferentes perspectivas e a diferentes experiências, facilitando assim a consciencialização de todas e de cada uma das práticas idiossincráticas. Deste modo, as actividades reflexivas em torno do trabalho acabam por transformar as representações que os trabalhadores constroem das suas condições e dos seus critérios de trabalho em termos de qualidade e de segurança, o que pode ser visto como um primeiro passo no sentido da sua real transformação dado o envolvimento dos decisores neste processo.

Por outro lado, o formador/mediador não só beneficia do acesso a esta nova realidade, como também evolui em termos de competências técnicas para a condução do processo, para o aperfeiçoamento do método, para o enriquecimento da sua grelha conceptual.

Tanto mais que, neste contexto, a qualidade e a intencionalidade do mediação (retomando outro conceito de Vygotski, que reaparece como referência central) parece ser um elemento crucial neste processo.

Tanto a mediação social (do colectivo e do formador) como a mediação simbólica (seja pela acção concreta, pelo recurso a situações-problema reais e manuseáveis ou pela restituição esquemática e a discussão progressiva dos resultados das análises individuais e colectivas) acabam por reforçar a ligação à "memória das sensações do corpo" (Daniellou & Garrigou, 1995), aspecto de grande importância para o acesso às competências dificilmente verbalizáveis. Aliás, como refere Gardin, "o trabalho, no qual se combinam saberes e saberes-fazer e no qual a mão vai à frente da linguagem e do pensamento no seu conhecimento do mundo, é um local onde a linguagem e actividade inteligente sobre o real se articulam, onde as palavras nascem no contacto com as coisas e onde as coisas são modificadas por programas de acção que as palavras constituem" (1995, p. 157).

A importância do colectivo

Parece-nos também importante reforçar a ideia de que, sendo certo que é necessário continuar a revelar, a organizar, a reconhecer as experiências de trabalho idiossincráticas, ocultas e amordaçadas, estas análises não podem, no entanto, ser consideradas como processos individuais e estritamente isolados. Apenas os laços com o colectivo prevenirão o trabalhador de estar isolado, de se sentir sozinho. É portanto importante não negligenciar o papel do grupo, do contexto socio-económico, do *território* no qual cada trabalhador constrói a sua experiência e a sua identidade.

O MAGICA funciona então como um estímulo e um suporte para a construção de novas

competências baseadas em práticas de sucesso implícitas e tradicionalmente validadas, práticas estas que são também reconstruídas, formalizadas, reconhecidas em resultado do processo de formação. É também por isso que é crucial que outros actores relacionados com as situações de trabalho em causa participem no processo, não como meros espectadores, mas como agentes activos e empenhados em fazer parte de um novo colectivo em construção.

Os resultados até hoje obtidos indicam assim que este pode ser um tipo de metodologia a considerar em trabalhos futuros, principalmente quando lidamos com trabalhadores pouco escolarizados.

Além disso, este modo de fazer formação parece ser uma boa forma de melhorar a saúde e a segurança no trabalho, contribuindo ainda para um aumento da participação dos trabalhadores na gestão destas questões que, afinal de contas, lhes dizem mais respeito do que a quaisquer outros.

Desafios...

No entanto, não podemos descurar a reflexão em torno da dificuldade em intencionalizar a dupla faceta de que é suposto revestirem-se estes processos de formação em análise ergonómica do trabalho: a actividade em si, por um lado, e o processo da sua análise, por outro. Dito por outras palavras, é importante reflectir acerca da legitimidade de considerar a existência de um interesse didáctico, relacionado com a apropriação do método de análise, a partir do seu mero exercício.

Recorre-se no MAGICA à *guidage* da actividade nos momentos de auto-análise (individual e colectiva) e discussão, com o objectivo de, para além de promover o cabal conhecimento de todas as dimensões de determinada actividade de trabalho, promover nos sujeitos a apropriação deste mesmo *esquema de análise*. Ou seja, elicitar um processo duradouro, mais do que utilizá-lo num momento específico, com um objectivo específico. Só assim se pode aspirar a que sejam os próprios trabalhadores os primeiros a identificar, organizar e formalizar situações problemáticas com que se venham a deparar (reforçando assim o

seu papel enquanto agentes de fiabilidade do sistema), sem que, no entanto, esta gestão dinâmica dos constrangimentos com que lida pese só sobre os seus ombros e permaneça tácita e mascarada nas estratégias que muitas vezes inconscientemente vai desenvolvendo.

Parece-nos, após esta experiência, que a aquisição deste novo ponto de vista sobre o trabalho e, principalmente, o seu prolongamento no tempo e a sua apropriação estrutural, não deriva automaticamente de um ou de vários exercícios de auto-análise, da mesma forma que o erro, por exemplo, não é enriquecedor por si só, mas apenas na medida em que é trabalhado e reflectido. Não nos parece também que o questionamento oportuno e de qualidade por parte do formador possa, só por si, resolver este problema.

Isto não significa – recorrendo à noção de esquema proposta por Vergnaud (1992) no âmbito da didáctica profissional - que o trabalhador, por si só, não acabe por estruturar a informação que vai obtendo, organizando-a em esquemas mentais compostos por sequências de acções, regras de acção, invariantes às diferentes situações, que lhe permitam fazer inferências face a situações novas ou desafiantes. Significa, isso sim, que mesmo considerando este processo como um resultado (porque resultou desta experiência) não o poderemos, em rigor, apontar como objectivo em trabalhos futuros, sem que pensemos em formas de dar aos sujeitos, de uma forma intencional e explícita, apoio a essa estruturação.

Assim, partindo da teoria de *guidage* da actividade que orientou o nosso questionamento no apoio à auto-análise por parte dos trabalhadores, achamos que, se tivermos como objectivo a apropriação deste modelo de análise por parte dos trabalhadores, teremos inevitavelmente que pensar naquilo a que poderíamos chamar uma *meta-guidage* ou uma *guidage da actividade de análise*, ou seja, numa forma de tornar explícita e consciente a razão e a lógica subjacente a essa forma de organizar a realidade.

Trata-se de um desafio, cuja solução passará necessariamente pelo aprofundar a pesquisa em torno destes processos, mas também, para além disso e com um objectivo mais pragmático, pela "tradução" destes processos

para uma linguagem acessível a trabalhadores e decisores, enquanto passo essencial para que este tipo de projectos ultrapasse um estatuto "experimental" ancorado sobre intervenções episódicas de cariz académico e se afirme e difunda no dia-a-dia das nossas empresas.

De qualquer forma, o MAGICA acaba por abrir assim caminho a uma nova forma de perspectivar a formação em HST, centrando-a na construção de um novo *ponto de vista* sobre o trabalho, que permita compreender a necessidade de encarar as questões da HST na sua inter-relação dinâmica com todos os outros aspectos que caracterizam as actividades de trabalho.

Bibliografia

- Barros Duarte, C. (1998). *Psicologia do trabalho, análise ergonómica do trabalho e formação. A contribuição da análise ergonómica do trabalho no desenvolvimento e transmissão de competências: análise de um caso no sector da platurgia*. Dissertação de candidatura ao grau de mestre em psicologia. FPCEUP.
- Clot, Y. (1995). *Le travail sans l'homme: Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris: Éditions la Découverte.
- Cru, D. (2000). La parole est à vous. *Revue de médecine du travail, XXVII, 119-126*.
- Cru, D., & Dejours, C. (1983). Les savoirs-faire de prudence dans les métiers du bâtiment. *Les Cahiers Médico-Sociaux, 3, 239-247*.
- Daniellou, F. & Garrigou, A. (1995). L'ergonomie, l'activité et la parole des travailleurs. In J. Boutet (Dir.). *Paroles au travail*. Paris: Éditions L'Harmattan.
- Gardin, B. (1995). Le sens comme productions sociale. In J. Boutet (Dir.). *Paroles au travail*. Paris: Éditions L'Harmattan.
- Lacomblez, M., Montreuil, S., & Teiger, C. (2000). Ergonomic work analysis, training and action: New paths opened by the interconnection of approaches. *Proceedings of the Trienal Congress Of the XIVth International Ergonomics Association and Ergonomics Society «Ergonomics for the New*

- Millenium», vol. 2, San Diego, USA, 647-650.
- Lacomblez, M. (2001). Analyse du travail et élaboration des programmes de formation professionnelle. *Relations Industrielles*, 56, 543-578.
- Lacoste, M. (1995). Parole, activité, situation. In J. Boutet (Dir.). *Paroles au travail*. Paris: Éditions L'Harmattan.
- Savoyant, A. (1995). Guidage de l'activité et développement des compétences dans une entreprise d'insertion. *Education Permanente*, 123, 91-99.
- Savoyant, A. (1996). Une approche cognitive de l'alternance. *Céreq Bref*, 118.
- Teiger, C. (1993a). Analyse ergonomique du travail et formation. Comunicação apresentada no colóquio "Recherches pour l'ergonomie", 11-18 Novembro. Toulouse.
- Teiger, C. (1993b). Représentation du travail et le travail de la représentation. In A. Weill-Fassina, P. Rabardel, & D. Dubois (Orgs). *Représentations pour l'action*. Toulouse: Éditions Octares au travail.
- Teiger, C. (1994). La formation à l'analyse ergonomique du travail, outil de changement des représentations pour changer le travail. *Actes des Journées de Bordeaux sur la Pratique de l'Ergonomie*. Bordeaux.
- Teiger, C., & Laville, A. (1991). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action. *Travail et Emploi*, 47, 53-62.
- Teiger, C., & Montreuil, S. (1995). Les principaux fondements et apports de l'analyse ergonomique du travail en formation. *Education Permanente*, 124, 13-28.
- Vasconcelos, R. (2000). *Analisar o trabalho para formar e transformar: A auto-análise do trabalho ao serviço da HST num contexto de desenvolvimento e transmissão de competências*. Tese de Mestrado em Psicologia do Trabalho. Porto: FPCEUP.
- Vasconcelos, R., & Lacomblez, M. (2000). Identification and prevention of accident risks through the development of self-analysis-of-work competencies among industrial workers. *Proceedings of the Triennial Congress of the XIVth International Ergonomics Association and Ergonomics Society*, volume 2, San Diego, California, USA, pp. 667-670.
- Vasconcelos, R., Lacomblez, M., & Barros Duarte, C. (2001). *Formation professionnelle dans l'industrie: "Savoir-faire, pouvoir dire, agir et prévenir"*. Séminaire international Analyses du Travail et Formation. Laboratoire d'Ergonomie du CNAM. Paris, 2 a 4 de Abril.
- Vergnaud, G. (1992). Qu'est-ce que la didactique? En quoi peut-elle intéresser la formation des adultes peu qualifiés? *Education Permanente*, 111, 19-31.

Abstract

Vasconcelos, R. & Lacomblez, M. Guided work analysis and development of professional skills: Contributions, thoughts and prospects. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 17/18, 2001/2002, 295-303.

Nowadays, we are facing an increasing consensus, among professional training researchers, around the importance of reflection and discussion moments during work and about work. These moments are seen as crucial elements to a sustained development of more conscious, more effective and safer professional practices. The purpose of this paper is to expose some contributions reflexive and discursive activities during work have to that sustained development. More precisely, this paper presents the MAGICA – a method of individual and collective work analysis, in which individual guided work analysis moments, in the workplace, are alternated with collective discussion moments.

This is not meant to be an exhaustive description of a case. Instead, we will try to situate and stimulate the discussion around this method, its underlying principles and its main characteristics. Finally, we leave the reader with some challenges in relation to future developments of the method and in relation to the need to disseminate this kind of practices throughout our companies, aiming at an increasing valorization of collective work experience.

Résumé

Vasconcelos, R. & Lacomblez, M. Analyse guidée du travail et développement des compétences professionnelles: Contributions, réflexions et perspectives. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 17/18, 2001/2002, 295-303.

Les moments de réflexion et de discussion sur les lieux de travail sont devenus l'objet d'un accord de plus en plus large parmi les chercheurs qui se consacrent à la problématique de la formation continue d'adultes, en tant qu'éléments structurants d'un développement effectif de pratiques professionnelles plus conscientes, plus adéquates et plus sûres. Dans cette communication, on se propose de présenter

quelques-unes des contributions à ce développement des activités de réflexion et de discours sur les lieux de travail. Plus concrètement, on se propose de présenter la Méthode d'Analyse Guidée Individuelle et Collective en Alternance (MAGICA) à partir d'un cas spécifique d'application de cette méthode. Plutôt que de décrire le cas de façon exhaustive, on a cherché à fournir un cadre à la réflexion, notamment relative à cette méthodologie, ses bases et ses principales caractéristiques. Enfin, on pose quelques défis concernant le développement de la méthode et la nécessité que ce type de pratiques se répande au sein de nos entreprises, avec pour objectif une revalorisation croissante de l'expérience du collectif de travail.