

Un espace « Analyse de pratiques » à Aix-en-Provence : Finalités et fonctionnement

Initiative et Formation Provence a été créée en 2004. Après 4 ans de fonctionnement, nous avons été amenés à faire un constat qui nous a fait réfléchir. En effet, entre 2004 et 2008, 120 stagiaires ont suivi nos formations initiales et parmi toutes ces personnes apparemment enthousiastes en fin de formation, une seule est entrée en formation approfondie (FFAIF). Certes toutes les personnes qui commencent une formation initiale n'ont pas pour projet de devenir formateur ou praticien. Toutefois, ces chiffres peuvent être rapprochés des évaluations des stagiaires en fin de stage. En effet, si celles-ci sont toujours très positives les postes « contenus », « pédagogie » ou « qualité de l'animation », etc... nous avons des évaluations plus mitigées sur « l'applicabilité et le transfert en situation de classe ou d'entretien ». Que conclure de ce constat ? (1)

La formation en gestion mentale est une formation basée sur un principe d'alternance (2). Les stagiaires participent à des sessions de formation, puis retournent sur les lieux de travail, leur classe ou leur cabinet et reviennent un ou deux mois plus tard en formation pour une nouvelle session théorique. Dans ce cadre, une articulation théorie–pratique doit pouvoir se mettre en place. Or, la plupart du temps, cette articulation ne se fait pas et les formations sont vécues comme une succession de sessions, d'espaces de formation. Or, l'objectif d'une formation avec alternance n'est-il pas d'apprendre « des choses semblables dans les deux situations mais par des voies différentes et complémentaires » (3) ? Comment faire alors pour que le stagiaire puisse s'y retrouver dans ces contextes différents, ne soit pas laissé à lui-même et soit réellement accompagné ? Pour faire ce lien, et permettre une meilleure « applicabilité », le concept théorique que nous avons retenu est le principe de « réflexivité ».

« La réflexivité – *l'expérience de l'expérience* – ou si l'on préfère, la réflexivité de l'expérience est sans doute une approche dont il faut mesurer toute la valeur... Dans l'expérience de l'expérience – pour autant qu'elle soit organisée dans des parcours ou des formes d'apprentissage spécifiques, où l'on se donne le temps de revenir sur l'expérience (et d'auto–revenir sur notre propre expérience) ce n'est pas simplement l'interrogation du comportement qui est en jeu. C'est aussi sa relativité, le fait qu'un comportement n'a jamais définitivement acquis sa légitimité ou son efficacité, qu'il doit être réinterrogé... N'est-ce pas par cette pratique de la réflexivité sur l'expérience que l'individu peut devenir plus libre, ne pas se laisser « manger » par l'incertain ? qu'il peut valablement progresser professionnellement ? »(4)

C'est ainsi que nous avons mis en place depuis un an un espace « analyse de pratiques » qui a fonctionné une demi-journée par trimestre en 2009. Devant le succès de cette expérience, ces propositions seront étendues en 2010. (5)

Ces ateliers fonctionnent de la façon suivante : lors de leur inscription par mail, les personnes intéressées définissent le point ou la situation qu'elles souhaitent travailler. En début d'atelier, un tour de table permet à chacun de présenter ses problématiques et le groupe décide des situations qui vont être analysées ensemble. Il ne s'agit en aucun cas de faire de la théorie sur une situation, mais de permettre aux stagiaires d'échanger sur leurs pratiques, d'élaborer ensemble des solutions, d'avoir un lieu de parole distanciée, de « mise en récit du vécu » car, comme le précise G. Le Boterf : « le récit rend l'expérience partageable avec autrui. Il est souvent important de parler de sa pratique avec quelqu'un pour pouvoir en prendre conscience, pour la mettre à jour. L'action doit être explicitée pour devenir un objet de réflexion et permettre un travail sur le travail. »(6) L'analyse de pratiques permet ainsi la conceptualisation. La mise en mots des pratiques n'est pas toujours très facile, mais c'est bien cette mise en mots, à travers l'explicitation qui va permettre une théorisation reliée à la pratique qui reprend toute sa place dans la formation. L'analyse de pratiques permet de générer une boucle d'apprentissage :

- expérience vécue
- explicitation
- conceptualisation
- transposition à de nouvelles situations imaginées

Les enjeux de ce positionnement ne sont pas neutres. Il s'agit d'accompagner véritablement les stagiaires tout au long et jusqu'au bout de leur parcours de formation. Il s'agit également de gagner en professionnalité. La réflexivité est en effet perçue de plus en plus comme une qualité professionnelle car « on fera confiance à un professionnel s'il est capable de prendre du recul, non seulement par rapport à la situation sur laquelle il intervient, mais également par rapport à ses pratiques et aux ressources qu'il met en œuvre. On attend de lui qu'il comprenne pourquoi et comment il agit dans telle ou telle circonstance. Et qu'il puisse en rendre compte. Cette intelligence des situations et cette connaissance de lui-même supposent une mise à distance. »(7)

Ainsi, pour accompagner les stagiaires vers l'autonomie, pour leur permettre « d'oser se lancer »(8), il n'est probablement pas nécessaire de rajouter des journées de formation. Améliorer la formation passe par le fait de donner la parole aux stagiaires, de leur permettre un retour réflexif sur leur pratique, de leur permettre d'exprimer leurs besoins, leurs représentations et de créer un réseau. Ces espaces d'analyses de pratiques y contribuent.

Cet article n'a d'autre prétention que celle de relater une expérience, enthousiasmante certes, mais singulière. C'est une voie qu'Initiative et Formation Provence a choisie pour générer plus de dialogues, plus d'échanges parmi les stagiaires. D'autres expériences existent ailleurs dans ce sens. Quelles que soient les propositions faites, l'essentiel n'est-il pas de rompre l'isolement des stagiaires un peu laissés à eux-mêmes entre deux cycles de formation ?

Janine LECA
Initiative et Formation Provence
Janvier 2010

Des témoignages de participants :

« Je pense qu'il est indispensable de se retrouver et d'échanger sur les différentes expériences que nous avons chacun (unes) dans la pratique de la GM. Il est nécessaire de mettre en commun et de confronter les questions que nous nous posons, ainsi que de débattre des réflexions que nous amènent certaines situations. Le fait d'être encadrés (ées) et soutenus (ues) par les formateurs permet d'avancer dans la compréhension de la GM, et dans son application. En résumé, s'il y avait des ateliers d'analyse de pratiques tous les 15 jours, je serais ravie d'y participer ! »

Patricia

« J'ai beaucoup apprécié la rencontre de samedi et cela m'a donné le courage de me lancer »

Sylvie

« L'analyse des pratiques est vraiment un outil indispensable, performant et professionnel, un retour sur pratique comme il existe dans d'autres métiers. Il permet de recadrer nos connaissances, de les préciser, de voir d'autres fonctionnements, d'autres applications ... Du coup, je vais faire deux dialogues avec des amies qui ont un problème de synthèse ... »

Anne

« Alors que dans les stages, les mises en situations pratiques permettent de comprendre la théorie et de l'assimiler, là, le mouvement s'inverse, le retour sur la théorie amène l'éclairage nécessaire sur ce qui a été vécu sur le terrain par les uns ou les autres et permet d'en dégager des lignes de compréhension. L'articulation théorie/pratique se précise, l'abstrait et le concret se rejoignent. On ne repart pas nécessairement avec une réponse "toute ficelée" aux questionnements avec lesquels on est arrivé, mais avec des éclairages nouveaux et surtout une dynamique pour aborder le problème sous un autre angle. Enfin, un point qui me paraît important, c'est que cet espace aide à accepter d'être dans un processus d'ajustement, à se reconnaître, dans une certaine mesure, le droit au tâtonnement et à ne pas se sentir seul dans ce cas. »

Christine

Notes

- (1) Ce constat ne peut être généralisé, faute d'avoir accès aux statistiques des autres associations régionales. Nous pouvons toutefois corréler nos chiffres avec les passages de labels : 40 Labels ont été décernés en France au cours des 10 dernières années (cf. www.ifgm.org)
- (2) Ce terme est employé ici avec le sens de « succession » tel qu'il est employé dans les descriptifs des formations d'Initiative et Formation, et non pas au sens de « l'apprentissage en alternance » tel que codifié par la législation
- (3) Philippe Zarifian « *Objectif compétence* » Editions Liaisons 2001p. 177
- (4) id p.166
- (5) Les dates des prochaines rencontres sont sur le site www.ifgm.org - rubrique associations IF Provence
- (6) Guy le Boterf « *Repenser la compétence* » Eyrolles 2008 p.56
- (7) Guy le Boterf « *Repenser la compétence* » Eyrolles 2008 p.55
- (8) En référence au commentaire de Sylvie