

Vial, M. (1994) "L'analyse des pratiques en formation. Pratiques pédagogiques en éducation et formation permanente de l'adulte". Rapport d'évaluation

# **L'analyse des pratiques en formation**

## **Pratiques pédagogiques en éducation et formation permanente de l'adulte.**

### **Rapport d'évaluation**

**Michel Vial**

**septembre 1994**

Vial, M. (1994) "L'analyse des pratiques en formation. Pratiques pédagogiques en éducation et formation permanente de l'adulte". Rapport d'évaluation

## **Pratiques pédagogiques en éducation et formation permanente de l'adulte.**

### **1. Le déroulement :**

Remarque préliminaire : Aucun référentiel n'a été assésé comme expliquant quoi que se soit, aucun n'a été exposé en soi : le but étant de comprendre les situations vécues, les référents utilisés l'on été en situation, dans l'étude du cas présenté et dans les moments de "reformulation", de synthèse permettant d'avoir un langage commun.

Le traitement des attentes des stagiaires a orienté la première journée sur l'analyse des pratiques du formateur, autour du thème : Postures du formateur et situation dans l'organisation (l'INFIPP).

A l'interrogation récurrente "qui est l'INFIPP ?" a été construite en guise de réponse provisoire, un système de repérage :

-en ne confondant pas statut et fonction, ni animateur et formateur :

l'animateur intervenant dans le stage d'un autre ou étant seulement prestataire de service auprès de plusieurs employeurs et assurant peu de journées de formation et le formateur faisant preuve dans l'organisation d'un investissement plus grand, dont il attend des *bénéfices pécuniaires* certes (plus de journées d'action) mais surtout *fonctionnels* (plus de "confort" dans la réalisation des formations) et surtout *symboliques* (sentiment d'appartenance à un organisme, reconnaissance d'un projet de professionnalisation, sentiment de représenter l'organisme, d'y être un acteur agissant).

Ce formateur visant à apporter *davantage de qualité* dans la réalisation de ses actions parce qu'il prend *la posture* (par définition instable) de formateur, *en perspective avec la politique et les valeurs de son organisme* de formation, le projet de l'organisation devenant (ou rencontrant) son projet de professionnalisation, ce qui implique qu'il sache tenir des *stratégies* et conduire des *négociations*, et donc qu'il assume et un rôle d'acteur et un rôle d'*auteur* : qu'il s'autorise à devenir formateur.

Vial, M. (1994) "L'analyse des pratiques en formation. Pratiques pédagogiques en éducation et formation permanente de l'adulte". Rapport d'évaluation

Le processus d'autorisation et d'évaluation comme *convocations du sens par la personne*, peut alors nourrir son projet de professionnalisation, lui assurant motivation, dynamisme et donc efficacité accrue.

La seconde journée a été consacrée au déroulement des stages, à la pratique dans la formation .

Des points de passage obligés ont été repérés autour de l'idée que *le formateur travaille essentiellement sur les liens* :

- liens à ses personnes-ressources dans l'organisme (dont il faudrait régler les tâches ou les champs de compétences)
- liens aux autres formateurs ou aux animateurs qu'il utilise dans le stage (coordinations, concertations, mises en perspectives des interventions)
- liens des stagiaires avec leur environnement (dont il fait partie) en leur permettant de s'organiser.
- liens à soi-même en termes de respect de soi et de l'autre : savoir repérer en soi le processus de culpabilisation qui menace cette réassurance de soi. Lien à soi-même en terme d'*énigme* aussi, à préserver dans la confiance qu'on se donne "sans pouvoir expliquer pourquoi" et que d'autres confondent avec la maîtrise de techniques ou la rationalisation des démarches.

Pour développer ces liens, le formateur doit être *responsable* c'est-à-dire :

- se créer un réseau de formateurs, ne plus travailler seul
- garantir la tenue des objectifs (avoir un fil conducteur, retomber sur ses pattes, utiliser les digressions du groupe, sa dynamique)
- suivre et réguler les conditions matérielles de la formation qui sont ici considérées comme des moyens pour s'approcher des objectifs
- être attentif, vigilant sur les pièges, les secrets des stagiaires, être à l'écoute : être régulateur externe des stagiaires en dédramatisant, en les connectant à des lieux de ressourcement ou d'aide affective, psychologique ou sociale
- travailler à son inutilité de formateur, (ni thérapeute, ni psychanalyste) en travaillant son projet professionnel au delà de la séduction, dans le souci "d'assurer un appel d'air" dans la formation : de préserver ou de développer le *désir de formation* chez le stagiaire, donc son propre projet (un stagiaire repu étant un stagiaire endormi).

Vial, M. (1994) "L'analyse des pratiques en formation. Pratiques pédagogiques en éducation et formation permanente de l'adulte". Rapport d'évaluation

*L'analyse des pratiques s'inscrit dans ce travail de responsabilisation en permettant d'assumer un nécessaire et inachevable travail sur soi.*

Ce travail sur le soi professionnel du formateur se marque par exemple dans l'expression "faire le deuil du groupe" ou "savoir terminer un stage" (pas abandonner, ni se faire manger) en utilisant les notions de *contrat* mais aussi de *pacte* et de *mandat*. Remplir son mandat demande un *recadrage* permanent mais aussi *une négociation continue*, en amont comme pendant le stage.

Ces *principes d'action* remplaçant avec profit l'engouement pour les "méthodes pédagogiques", le militantisme pour telle ou telle "école", la systématisation de procédures de formation qui ne tiendrait pas compte de la variation des conditions.

Ce qui implique de varier les outils de formation (conceptogramme, carte mentale, photolangage, définition, métaphores, humour, travail sur l'imaginaire et le symbolique, jeux de rôles...), de les avoir, disponibles, plus que de chercher le meilleur.

## 2 Perspectives

Le champ de l'analyse des pratiques ainsi situé, il est clair que ce type de stage pourrait être d'une grande utilité pour l'INFIPP, à condition que ce soit connecté avec une réelle *politique de professionnalisation de ses formateurs*.

*A la fois "vivier" de personnes choisies, dont le projet déjà élaboré pourrait coïncider avec les orientations de l'organisme, à la fois "déclencheur" permettant à tous les stagiaires de développer des perspectives de leur projet, en lien avec les orientations de l'organisation,*

Les thèmes exprimés par les stagiaires de travail à poursuivre sont :

- affiner mon propre projet de formateur
- développer mes référentiels théoriques
- me modifier et travailler
- clarifier mon projet professionnel

Vial, M. (1994) "L'analyse des pratiques en formation. Pratiques pédagogiques en éducation et formation permanente de l'adulte". Rapport d'évaluation

- échanger des savoirs et rechercher des hypothèses de travail
- être "supervisé" et m'évaluer
- élaborer le produit prestation
- continuer à travailler ma relation à l'Institut
- travailler le sens de ce que j'apporte à l'Institut dans ma pratique
- concilier l'éthique et le maintien des objectifs dans la relation

Ces thèmes pourraient faire l'objet d'un suivi du groupe dans un second temps de formation.

*L'amélioration de la qualité des prestations* devenant un objectif palpable, parce qu'on prend conscience de points particuliers que chacun devrait travailler, devenant un objectif commun au groupe de stagiaires et dans votre institut de formation, il semble que tous y devraient gagner en assurance et en rentabilité.