

**Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action**  
**« Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

**Synthèse des échanges – Table ronde Pouvoir d'Agir et Professionnalisation**  
**Colloque 14 mai 2016**

**Participants de la table ronde :**

**Nadine Faingold**, Maître de conférences à l'université de Cergy-Pontoise, membre du GREX et du CRF-CNAM,

**Hélène Fromont**, cofondatrice du réseau Repaira, chargée de cours au CFA du sport (UPEC), coach certifiée, accompagnatrice VAE,

**Pierre Gojat**, syndicaliste,

**Franck Thivillier**, coordinateur de la cellule d'optimisation de la performance (COP) de la FFF.

**Animateur :**

**Naïma Le Foll**, infirmière.

Mesdames, messieurs c'est à vous !

**Nadine FAINGOLD** : Merci. Je tiens à prendre le temps de remercier l'ex-équipe du DEPRA et les membres de REPAIRA de m'avoir permis de participer à cette table ronde. C'est quand même grâce à eux que j'ai connu Henri Desroche et la démarche de recherche-action. Je n'étais pas à priori dans cette approche-là. En revanche c'est à peu près au moment où ce master DEPRA a pris fin, qu'avec des collègues on a monté un master de formation de formateurs, mais très spécifiquement relatif au développement des compétences en accompagnement professionnel.

À l'origine, on participait avec deux collègues à la formation de formateurs et on s'est aperçu que les formateurs d'enseignants auxquels on était confrontés manquaient de formation en ce qui concernait précisément la conduite d'entretien avec les débutants, l'analyse de pratiques professionnelle, bref il y avait un manque. Nous étions sur l'idée qu'il suffisait d'être élève pour devenir enseignant, de même qu'il suffisait d'être enseignant pour devenir formateur d'enseignants. Et donc nous avons monté ce master avec l'idée qu'il y avait des compétences transversales d'accompagnement qui relevaient de différents types de formation de formateurs

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action** **« Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

dans les métiers de la relation. Nous avons voulu nous adresser non seulement à des formateurs d'enseignants, mais aussi à des formateurs d'infirmiers, à des travailleurs en travail social. C'est pour répondre à ce besoin-là, en fait, on parlait du titre de la table ronde « professionnalisation et les savoirs agir », concrètement on a agi dans le sens de la professionnalisation des compétences d'accompagnement.

Le Master s'adressait à des praticiens de l'enseignement, du soin, du travail social, de la formation et de l'éducation. Nous voulions nous adresser par ailleurs nous adresser à des praticiens expérimentés et ce qu'on a souhaité mettre en évidence, c'était l'idée qu'il y avait une posture spécifique à acquérir, qui s'appuyait sur la prise en compte de l'expérience des formateurs, sur la spécificité de leurs compétences déjà acquises et également sur ce renversement qui fait qu'ils passaient d'une posture spontanée de vouloir transmettre ce qu'ils savaient faire en tant que praticien expérimenté, à une posture d'écoute, d'accompagnement et surtout d'aide à la prise de conscience. Je crois que c'est ça qui était essentiel. Avec une approche maïeutique, c'était de les aider à prendre conscience, d'une part de ce qui était en eux et d'autre part, de les mettre en posture d'accompagner les autres à la prise de conscience. Voilà c'est complètement cela qu'on voulait traverser, qu'on voulait développer.

La spécificité c'est que c'était un master nécessairement à partir de mises en situation, donc totalement expérientiel, nécessairement en présentiel, que c'est une formation en alternance, puisque tous nos étudiants sont formateurs, exerçant en IFSI, ou IRTS, ou alors déjà conseillers pédagogiques, et que par ailleurs on était dans une démarche en première personne, de forte implication avec un travail réflexif sur leurs pratiques de terrain.

Ce qui était attendu était un mémoire portant sur l'analyse de leurs pratiques sur le terrain.

Qu'est-ce qui a été finalement déterminant ? Alors comment est-ce que j'intervenais ?

Je suis connue pour des formations à l'explicitation, mais au-delà de ça, cela a été un travail d'accompagner les gens également dans la prise de conscience des compétences qui étaient les leurs et des valeurs qui étaient incarnées dans les pratiques qu'ils avaient.

Ce qui a été mis au jour, c'est vraiment l'importance d'un lâcher-prise pour finalement revenir en contact avec ce qui était le cœur de leurs pratiques et pouvoir acquérir cette même posture d'accompagnement par rapport au débutant.

J'ai monté une approche « les ateliers de professionnalisation », qui a la spécificité, par rapport à des groupes d'analyse de pratiques, où on travaille souvent des situations difficiles,

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

qui ont la particularité de partir de situations positives, c'est-à-dire, un peu comme on fait en VAE, d'aider à la mise au jour des ressources qui sont impliquées dans la pratique des gens. C'est ce qu'on faisait entre nous et c'est ce que les étudiants apprenaient à mettre en place avec des débutants qu'ils accompagnaient.

Le second point dans les axes que j'ai pu développer, c'est un travail d'aide au changement qui s'appuyait sur l'identité professionnelle, l'éco identité et l'identité *ipse* (concept abordé le matin par Pascal Galvani). C'est-à-dire, au-delà de ces éco-identités, quelle est l'instance qui peut me permettre d'identifier tout ce qui co-agit en moi, notamment dans des situations de déstabilisation. Donc il y a eu tout un travail autour de la prise en compte de l'émotion et de la distinction entre ce qui relève d'une problématique personnelle, qui souvent interfère dans le champ professionnel et les compétences professionnelles sur lesquels on peut s'appuyer en termes de professionnalisation, pour précisément distinguer au moins ces deux aspects.

Ce que je peux dire aussi, par rapport à la recherche-action, c'est que dans le livre sur la recherche-action<sup>1</sup>, j'avais intitulé mon chapitre « la formation à l'explicitation comme recherche-action sur soi ». On avait la chance de les suivre sur deux ans pour vraiment les accompagner sur le lâcher-prise et dans cesser d'être dans une posture de maîtrise pour être dans une posture d'écoute et d'accompagnement.

Par rapport au dispositif dont je vous ai parlé, c'est-à-dire « les ateliers de professionnalisation », et puis un dispositif que j'ai appelé « l'exploration des parties de soi », en fait ces dispositifs, je les ai construits à partir d'une recherche avec les éducateurs de la PJJ et qui était vraiment une recherche-action, c'est-à-dire que ce sont les éducateurs eux-mêmes qui avaient travaillé entre eux, avec pour ma part et d'autres (Richard Wittorski et Sylvie Debré) uniquement un rôle d'animation, pour qu'eux-mêmes formulent quel était le cœur du métier des éducateurs de la PJJ. Et c'est ce dispositif de recherche qui m'a permis de construire les ateliers de professionnalisation.

Je n'ai jamais construit un dispositif de formation autrement qu'en groupe. Pour « l'exploration des parties de soi », j'ai travaillé avec un groupe d'étudiants pour qu'on mette ensemble au point ce dispositif que je développe actuellement et qui est un dispositif avec des petits papiers, ça me fait plaisir d'en parler, qui permet vraiment de distinguer des éléments de contexte, des éléments qui m'appartiennent en termes de problématique et progressivement de passer de : « qu'est-ce qui me pose problème dans cette situation ? », « qu'est-ce qui relève

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action** **« Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

du contexte ? », « qu'est-ce qui relève de moi-même ? », qu'est-ce qui relève de mes ressources, de mes fragilités ? ».

Ce dispositif a été construit collectivement avec des essais, des erreurs des tentatives sur le terrain. Donc voilà, ça ne se construit pas tout seul. Ce n'était pas mal que je puisse rajouter cela.

**Hélène FROMONT** : je souhaitais revenir avec vous sur une expérience que j'ai développée depuis 2012 dans des CNAM régionaux dans les Hauts-de-Seine, où j'ai eu la chance d'avoir carte blanche pour développer la VAE, alors que j'avais été formée à l'accompagnement VAE à Paris 3. J'ai eu la chance de pouvoir utiliser vraiment la recherche-action pour accompagner les personnes à un rythme où je pouvais les accompagner sur le temps nécessaire.

J'ai utilisé d'abord l'entretien biographique pour la phase de recherche de diplôme et l'élaboration de la stratégie, ce qui permettait aux gens de pouvoir vraiment se poser la question de « quel diplôme ai-je besoin pour quel projet ? » de manière approfondie. Ensuite, grâce à ce travail de récapitulation, donner du sens à ce projet, y compris s'ils avaient une injonction de leur employeur parce que parfois des gens arrivent en VAE avec des injonctions très fortes, de Pôle Emploi, de leur employeur, etc. Là, j'ai vraiment pu expérimenter que l'on pouvait réellement, en utilisant l'entretien biographique et l'autobiographie raisonnée, amener les personnes à se mettre en mouvement sur leur parcours et progressivement à descendre sur les emplois, des tâches, des compétences, des choses plus techniques, mais en prenant le temps pour arriver à une vraie théorisation et privilégier la personne sur les aspects techniques qui sont parfois reprochés à la VAE. Je poursuis aujourd'hui cette expérience dans d'autres cadres. Cela a permis réellement d'avoir des acteurs qui se remettent en mouvement, qui, une fois de retour dans des collectifs, puissent reprendre du pouvoir sur leur trajectoire, reprendre des formations, reprendre les choses en main, reprendre du pouvoir d'agir, tout simplement. Voilà ce que je voulais partager avec vous.

## Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »

**Pierre GOJAT :** Je vous propose de parler de la professionnalisation et du pouvoir d'agir des travailleurs salariés. Je m'exprime avec une posture de syndicaliste.

J'entends « salarié » au sens large, c'est aussi ceux qui souhaiteraient le devenir et qui ne le sont pas encore ou qui souhaiteraient le redevenir parce qu'ils ne le sont plus.

Et ce qu'il est très important de souligner, c'est que le pouvoir d'agir de ces salariés n'est pas du tout le même que celui qui a une autre activité, comme le sont par exemple les travailleurs indépendants. D'ailleurs les mots « travailleur indépendant » démontre bien la différence dans sa capacité d'autonomie, d'habilitation, et il faut bien faire la distinction entre ces différentes positions professionnelles.

Alors on a vu l'expression pouvoir d'agir, qui est issue de l'anglais « empowerment », elle existe depuis assez longtemps. Je l'ai tracée depuis 2003 au moins. Il y a un auteur canadien qui avait proposé deux traductions très argumentées, l'une c'était « l'habilitation », et l'autre « le pouvoir d'agir ». C'est le pouvoir d'agir qui est la formule qui a pris corps et qui est devenue presque une expression à la mode.

Dans le cadre de ce colloque, je voulais signaler que le terme professionnalisation prête lui aussi à examen et à un éclaircissement.

La « professionnalisation » a un sens différent selon qui on écoute.

Si on écoute l'État, la professionnalisation est un moyen de faire diminuer le chômage. Pour les pouvoirs publics, c'est un moyen privilégié, cela a un contenu implicite qui peut être désagréable même s'il n'est pas volontaire. Ça veut dire que si les gens sont au chômage c'est qu'ils ne sont pas professionnels. Si vous le lisez comme ça c'est évidemment détestable.

Pour les employeurs, la professionnalisation, si vous leur posez la question, ils auront tendance à vous dire : j'en ai besoin de plus », car ils ne trouvent pas ceux qui ont le bon CAP, le bon BTS, le bon diplôme ? Cela renvoie alors à une autre image de la professionnalisation qui est essentiellement liée au diplôme de la formation initiale et en France, mais aussi dans d'autres endroits, rarement liée à l'expérience professionnelle vécue au travail, dans le métier.

On voit déjà une ambiguïté sur ces deux façons de définir la professionnalisation, selon qui parle.

Si vous parlez de professionnalisation au Pôle Emploi, la professionnalisation est un dispositif disponible pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui désirent compléter leur formation

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

initiale, ou pour des demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans et plus, ou des bénéficiaires d'allocation diverses, le RSA etc., et ça n'est que ça.

Pour un travailleur salarié, si vous demandez à l'intéressé, il risque de vous renvoyer vers une autre définition qui consiste à dire qu'il souhaite se perfectionner dans son métier, construire de nouvelles compétences ou de nouveaux savoirs, acquérir une nouvelle qualification, un nouveau statut, par exemple par le diplôme, obtenir un nouvel emploi, obtenir une reconnaissance sociale, pécuniaire, voire les deux.

On en a fait là 4 représentations de la professionnalisation qui sont largement divergentes.

Alors si on se réfère à Parsons, sociologue, la profession se caractérise de manière objective par un ensemble d'attributs : c'est quoi une profession ? Ce sont des attributs caractérisant des professions « libérales », et non pas les professions salariées. C'est quoi ? C'est l'expertise, l'autonomie, la responsabilité du travail.

Donc là aussi on a une petite contradiction entre la définition commune partagée de la profession, entre les deux mondes, celui des employés et celui des gens en activité professionnelle en général.

On a cité plusieurs fois dans ce colloque Richard Wittorski.

Il a catégorisé 6 voies pour se professionnaliser :

- On a évoqué la formation sur le tas,
- La formation alternée entre la théorie et les stages,
- La formalisation des compétences implicites,
- La formation via des groupes de progrès ou des groupes de résolution de problème,
- Les situations au travail qui professionnalisent avec une logique qui se réfère à un tiers, à un tuteur, un conseil, qui fait appel à l'expérience vicariante.
- Une sixième voie, ce sont les savoirs théoriques qu'on réinvestit dans les situations de travail.

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

Développer la professionnalisation selon une ou plusieurs de ces voies tout en maintenant le pouvoir d'agir, n'est pas une mince affaire. Et ce qui risque de se passer si on n'y prend pas davantage garde, c'est que le travail se perpétue comme un outil de servitude, une servitude au profit des « mange peuple » (Etienne de la Boétie, discours de la servitude volontaire de 1548).

L'attachement à l'emploi aujourd'hui est tel du fait du déséquilibre du marché du travail et qu'effectivement on a de nombreux cas où la professionnalisation = réduction du pouvoir d'agir = soumission, servitude.

A contrario, j'ai déjà évoqué que la formation ne garantit pas l'accès à l'emploi. Ce que la professionnalisation peut faire, dans les cas les plus favorables, c'est de favoriser la maîtrise que l'on a de son propre emploi, de son métier et d'accroître la possibilité de choix. L'idéal serait qu'on ait un pouvoir d'agir maximum qui permettrait de choisir son métier, son emploi, son employeur, et de les choisir librement.

On voit bien que les deux termes professionnalisation et pouvoir d'agir sont totalement liés, enchaînés l'un à l'autre.

Alors encore une fois, je me pose la question : qu'est-ce que c'est que la professionnalisation ? Est-ce que c'est un état ou une action ?

Clairement, si on se réfère à la renaissance, à Thomas More qui a écrit l'Utopie en 1516, il y a exactement 500 ans. Ce serait la mise à disposition de citoyens vertueux, qui sont en position d'agir en permanence.

Il me reste un peu de temps pour essayer de déconstruire 3 clichés ou idées en cours. Première idée reçue, seule la formation acquise procurerait l'employabilité. Employabilité terme détestable, car tout homme est employable si on prend comme principe que c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et non pas l'homme qui doit s'adapter au travail.

Deuxième idée reçue, nous serons tous contraints de changer plusieurs fois de métier au cours de notre vie. Qu'on veuille changer oui, qu'on doive changer non, il n'a pas de contrainte. Stradivarius a fait son premier violon en 1666 il avait 22 ans, il est mort à 93 ans. Il a construit des tas d'instruments, il était plus professionnel à la fin de sa vie qu'au début.

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

Troisième idée reçue, si tu n'as pas de travail, tu n'as qu'à créer ton travail. C'est ce qu'on appelle un métier idéalisé. Il y a deux illusions, avoir un métier parfait, facile, l'autre vous allez gagner moins, mais vous allez vivre et travailler.

En conclusion je dirais que le contraire du pouvoir d'agir dans le monde professionnel est l'emprise. Or la structure du travail salarié, c'est une structure qui favorise l'emprise.

Si vous êtes fonctionnaire, vous avez un devoir d'obéissance et si vous êtes salarié de droit privé, vous avez un devoir de subordination. Les mots sont puissants. L'employeur dirige, le travail, il le contrôle et il le sanctionne.

En fait ce qu'il faut réussir à faire, une politique communicative que je souhaite voir se développer, serait d'apprendre à tous les travailleurs salariés à agir individuellement et collectivement, en continu, pour élargir l'étendue de leur pouvoir d'agir, acquérir un champ d'action plus large que celui qui leur est prescrit par travail salarié.



## Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »

**Franck THIVILLIER :** Je suis très heureux d'être avec vous, c'est une belle continuité. Il y a 15 jours était organisé dans cette même salle un colloque sur la connaissance de soi comme préalable à la performance. On est en train de travailler sur le postulat suivant évoqué chez les entraîneurs : quand on améliore la connaissance de qui nous sommes et la manière dont nous fonctionnons on va améliorer notre potentiel et notre performance. Cette idée part d'il y a 7 ans en arrière, lorsque le directeur technique François Blaquart, qui pilote la politique fédérale (de la FFF), nous a demandé à une petite équipe, un petit groupe de travail de réfléchir sur la réforme de la formation professionnelle qu'on avait chez nous. On a créé des titres à finalité professionnelle et on a sauté sur l'occasion pour commencer à réfléchir sur la manière dont on transmet le savoir et comment on va construire les compétences. Parce qu'on basculait sur un modèle (on était plutôt sur la transmission de savoirs) et on allait vers un modèle portant sur la construction de compétences. Ça a été une remise en cause et une remise en mouvement de toutes nos croyances, toutes nos représentations, notre façon de faire, et le directeur technique m'a demandé de piloter le projet et animer la réflexion, après la recherche-action et sur le plan territorial. Ça a été une grosse aventure, pour moi, parce que j'ai tiré mon inspiration de mon histoire et des rencontres que j'ai faites.

Alors mon histoire, parce que je pense que c'est important que vous ayez quelques informations. J'avais été à l'école jusqu'à 14 ans parce que j'avais le rêve de devenir joueur professionnel, je suis parti dans des clubs professionnels et ça a été très difficile, non pas de jouer au football, mais de percer dans ce milieu-là, c'est extrêmement compliqué. Donc pour moi l'école ça a été plus qu'un échec, l'école n'avait pas de sens pour moi, déjà parce que je n'étais pas stimulé par ce qui m'était proposé et au-delà de ça, mon esprit et mon rêve étaient bien ailleurs.

Et puis il s'avère un jour que je deviens joueur moyen, je jouais à des niveaux intéressants, mais pas suffisamment pour pouvoir assurer une certaine carrière. Je commence à me poser un certain nombre de questions. Un jour je vais dans un club et le président vient me voir et me demande « et toi tu sais jouer au football, mais tu sais faire quoi d'autre ? ». Ouah où ! Bonne question. Alors je me rappelle que j'avais passé un diplôme de jeune animateur technique quand j'avais 16 ans à l'Olympique LM. « Je sais entraîner, je suis éducateur ». Je n'avais jamais entraîné de ma vie, j'avais passé un diplôme j'y étais 4 jours. Il me dit « et bien tu vas t'occuper des jeunes ».

## Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »

Et du coup me voilà parti dans cette aventure et je me suis occupé des jeunes dans tous les clubs où je suis passé, je me suis confronté à l'entraînement, au coaching. Et puis moi-même étant coaché je voyais les souffrances quand je recevais des messages, souffrance que je ne voulais pas transposer aux autres. Et donc ça a été le début d'une grande réflexion : quelles méthodes (au sens large) me semblent adéquates pour pouvoir construire un individu. Et n'ayant pas de cursus universitaire je me suis plongé dans des études, je suis reparti sur un cursus de formation. J'ai fini mon master il y a deux ans et vous imaginez, quand on a arrêté à 14 ans sans être motivé, si on n'est pas bien accompagné. Je remercie ma femme qui est là, comment faire pour me former efficacement et donner du sens à ce que je vais faire ? Il s'avère que j'ai rencontré des gens incroyables qui m'ont vraiment inspiré puis j'ai commencé à lire des choses que je ne savais pas faire au préalable et j'étais obligé parce que c'était indispensable. Dans mes lectures j'ai rencontré un chercheur qui s'appelle Henri Laborit qui m'a « retourné le cerveau sur plein de niveaux ». Il y a une phrase qui m'a marqué qui dit « *un expert c'est un mono technicien poly conceptualiste* ». Je me suis dit : « ne faire que du football, s'intéresser au football c'est bien, mais regarde autour de toi ». Et j'ai regardé autour de moi : des religions, aux méthodologies, aux recherches, je me suis formé au fur et à mesure et petit à petit - bien sûr, je continue à me former – j'ai aussi entretenu mes rêves. Souvent on me dit : « pour arrêter l'école à 14 ans et piloter la politique de formation de la fédération et aussi être représentant des fédérations, tu as eu beaucoup d'ambition toi ! ». J'ai surtout eu beaucoup de rêves et c'est vrai que je me suis souvent centré sur mes rêves.

Un autre élément ce qui m'a aussi amené à développer et à partager avec mes collègues, une méthodologie, une pédagogie centrée sur l'expérience. J'accompagne depuis 14 ans maintenant des sportifs de haut niveau, je réalise qu'ils ont eu le même parcours que moi.

Quelqu'un qui est international qui a gagné la coupe du monde, qui vient se former et qui a arrêté l'école à 14 ans, il a les mêmes « flips » que moi quand je suis retourné à l'école.

Il s'agit alors de créer des contextes de formation qui soient des contextes où on invite la personne à révéler ses talents et non pas à voir ses peurs. Quand on a joué à un haut niveau pendant longtemps et qu'on veut devenir entraîneur, on a construit des compétences. Sauf qu'on n'a pas les mêmes environnements, ce n'est plus du tout la même chose. Et puis il y a un problème de posture.

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

On change de posture : pendant des années ils se sont occupés d'eux-mêmes et là il faut commencer à s'occuper des autres. Là, il y a un tas de mécanismes qu'il s'agit de mettre en place. Et donc on a conçu des actions de formation où l'on part de leurs représentations, on part de leurs motivations et on les met surtout dans des contextes qu'ils connaissent. La salle de cours, les environnements scolaires, ce n'est pas adapté à ce qu'il faut pour les stimuler et les intéresser dans leur futur métier. Il y a une autre chose c'est qu'ils ont connu toute leur vie des coachs. Donc si vous êtes professeur, ça les renvoie à l'école, donc il faut prendre une posture de coach. Et c'est là où la dimension de la relation est fondamentale. Et au-delà de ça, comme ce sont des personnes publiques et qui ont une image très forte, un ego aussi comme nous tous et particulièrement quand on leur a expliqué pendant des années qu'ils ont été les meilleurs, les plus beaux et que du jour au lendemain, ils sont confrontés à la réalité, ils peuvent être découragés du fait des conditionnements vécus. Il s'agit de travailler sur la confiance et sur le contrat qu'on va avoir ensemble pour conduire une action de formation.

Aujourd'hui, on est vraiment au tout début parce que je vous dis, cela ne fait que 7 ans, cela paraît long, mais chaque jour on s'aperçoit qu'on n'est qu'au début. Car au-delà de cela, on forme 47 000 personnes par an à la fédération et on a plus de 1 700 formateurs, donc c'est tout un réseau qu'il faut former, qu'il faut entretenir, alimenter...c'est pour cela que je suis heureux d'être là et de voir qu'il y a des personnes qui sont aussi folles que moi et qui continuent d'avoir ce souci de faire encore mieux pour avancer.

J'ai envie de dire pour terminer que ma motivation aujourd'hui, c'est de continuer à me bonifier moi-même, parce que quand on est formateur, si on ne prend pas conscience que la première personne qui doit être « clean », alignée, et qui doit avoir la capacité à relier ou à dégager les valeurs qu'on veut porter, si on ne prend pas conscience que c'est d'abord soi-même sur qui il faut continuer de faire un travail, on va face à beaucoup de désillusions. Je m'y emploie à chaque instant et j'ai la chance, je le redis d'être accompagné par mon épouse qui ne me fait pas de cadeaux, qui me renvoie plein de choses, mais aussi par d'autres personnes.

Je pense que l'enjeu maintenant il est là pour moi et je suis heureux de le partager avec vous.

## Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »

### Questions/ réponses :

*Je ressens un certain décalage entre les interventions de ce matin et celles de cet après-midi. Je me demande si c'est ma difficulté personnelle à créer de la cohérence, là où pourtant il y en a, peut-être parce que je suis trop familier de cette notion de recherche-action, de pouvoir d'agir et de professionnalisation, mais j'ai entendu ce matin des choses qui allaient dans le sens du scientifique, dans le sens des savoirs institués. Je pense notamment à ce que disait Pascal Galvani sur la notion de conscientisation scientifique. Et cet après-midi, j'entends parler de professionnalisation, de conduite du changement ou de pratiques réflexives, je me demande si finalement, ce que je ressens n'est pas traduit dans le titre du colloque, c'est-à-dire il y a d'une part « la professionnalisation et pouvoir d'agir » et il y a une seconde ligne « développement social et recherche-action ». Et je ne parviens pas pour ma part à faire le lien entre ces deux dimensions-là et je me demande s'il n'y a pas un défaut de cadre méthodologique de cette recherche-action dont on parle depuis ce matin. Excusez moi c'est un peu abrupt, mais voilà.*

**Franck THIVILLIER :** Je veux bien répondre, car je ne vois pas de décalage au contraire. J'y vois une grande cohérence. Le danger qui nous guette, c'est de vouloir séparer les éléments et qu'on veuille les expliquer de manière raisonnée. C'est là que la cohérence disparaît. Je pense qu'il s'agit de percevoir, d'avoir une vision globale de ce qu'on veut faire. Pour donner un exemple. Nous dans notre travail, on parlait de conscientisation ce matin. Dans notre approche, un des enjeux forts dans les outils et méthodes qu'on essaie de développer, ce sont justement tous les mécanismes de prise de conscience. Prise de conscience de ses comportements c'est-à-dire comment gérer ses émotions, prise de conscience de son corps et de ses besoins, parce qu'à un moment ou à un autre, quand on est sportif, le premier outil c'est d'abord son corps. Prise de conscience de ses choix, de ses choix de vie ou de jeu, un entraîneur prend entre 30 et 50 décisions par jour, parfois difficiles à gérer. Aussi prise de conscience de ses performances, parce que quand on est sportif, entraîneur, ce qui nous guette c'est de basculer dans la victimisation.

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

Donc moi je me suis complètement retrouvé ce matin dans les explications qui ont été données. Moi j'y trouve une grande cohérence entre le fait de parler des expériences et des concepts théoriques, parce qu'on peut déployer, tous autant qu'on est là, des recherches, mais si on ne les relie pas à la réalité, ça perd de son sens.

**Pierre GOJAT** : Pour partager ce que dit Franck, on est quand même tous concernés par les questions de métier, de travail et faire de la recherche-action hors sol ce n'est pas possible donc il faut entremêler tout ça et c'est ce qu'on a essayé de faire avec les deux intitulés du colloque. En réalité il n'y a bien qu'une seule thématique. C'est juste que dans l'intitulé il y a deux façons de l'exprimer et encore une fois, on est par nécessité dans le concret.

*Je ne sais pas si j'ai bien été compréhensible. Ce matin j'ai entendu parler de 3 dimensions de la conscientisation, de l'agir créateur, personnel, collectif et scientifique. J'ai simplement eu le sentiment cet après-midi que le personnel et le collectif étaient très valorisés et que le scientifique était insuffisamment valorisé. C'est-à-dire que c'est toute la difficulté, me semble-t-il, de la recherche-action, c'est que quelquefois elle perce trop dans l'expérientiel et qu'elle ne rejoint plus les savoirs institués ou au contraire qu'elle demeure une modalité de la recherche appliquée et donc c'est le maillage de ces deux réalités, la recherche et l'action, et autant effectivement j'ai senti que c'était une préoccupation chez Emmanuelle Betton, chez Pascal Galvani autant je le sens moins cet après-midi.*

**Christophe VANDERNOTTE** : J'ai envie de rebondir, car c'est un point très important. C'est aussi un des éléments de l'histoire de la filière des Hautes Etudes des Pratiques Sociales créée par Henri Desroche. Desroche est un universitaire et il a créé un diplôme qui était un diplôme universitaire. Il était un directeur d'études donc il avait ce grand souci de l'approche théorique et de la nécessité, pour des acteurs de terrain, de s'approprier aussi une pensée qui est issue des sciences sociales. Au fur et à mesure des années, ceux qui sont venus après Desroche se sont trouvés confrontés à des situations sociales qui évoluaient, où là, il ne s'agissait plus d'utiliser et de mobiliser la recherche-action pour permettre à des acteurs d'obtenir un diplôme en se formant par la recherche-action, mais d'intervenir sur des situations concrètes et de se dire : comment est-ce qu'on peut adapter « la recherche-action »

## **Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action** **« Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

à des situations extrêmement concrètes ? Pascal Galvani en a donné une illustration avec ATD Quart Monde, c'est-à-dire, comment est-ce qu'on peut mener une recherche-action, et malgré tout nommer ça « recherche-action » avec des personnes en situation de grande pauvreté. Philippe Missotte en a donné aussi un exemple avec les bénévoles du Secours Populaire, qui sont des gens qui viennent au départ avec leur bon cœur et qu'on va mettre dans une posture de réflexivité. C'est une vraie question, c'est-à-dire jusqu'où on peut parler de recherche-action ? En même temps, c'est dans ce maillage-là, entre les savoirs expérientiels, les savoirs « savants » et ce processus itératif, que se construit une conscientisation, un développement du pouvoir d'agir des acteurs parce qu'ils s'autorisent de nouveau à penser les cadres qui leurs servent à donner du sens aux situations qu'ils vivent. Alors que jusqu'alors, ils n'étaient tout simplement que les outils d'un processus où ils mettaient en œuvre un certain nombre de compétences.

**Pascal GALVANI :** Pour moi il y a une grande cohérence. La cohérence, elle est dans l'accompagnement, l'auto organisation de la pensée, des savoirs, de la transformation de son environnement. Moi j'ai fait des ateliers dans des organismes où au final on ne produisait pas de recherche. Je pense que tu as raison, on peut se poser la question. Est-ce que cela mériterait le nom de recherche-action, cela mériterait plus le terme de pratique réflexive. On peut discuter là-dessus. Mais je citais Pernoux ce matin, pour lui, c'est clair, on va parler de recherche quand ça s'adosse à des savoirs théoriques en sciences humaines. Cela se comprend très bien. D'un autre côté moi j'ai été formé avec l'éducation populaire, à penser avec Dumastier, qu'on est tous des chercheurs.

Quelle est la définition ? On peut se poser la question, mais pour moi, quand j'anime un atelier et que cela quelque chose, une maîtrise... On est allé très loin dans l'exigence théorique. Ce n'est pas la question de travailler avec des gens qui soient érudits ou pas, ce n'est pas le problème. Avec ATD Quart Monde, on avait un comité scientifique il y avait Michel Serre, il y avait des sociologues, il y avait du monde qui allaient regarder la méthodologie. Ce n'est pas le problème. J'ai fait aussi des ateliers avec des gens très éduqués, mais la production de savoirs au bout était juste une réflexion sur l'action. C'est plus l'exigence de production, où on pourrait mettre des degrés, mais pour moi c'est le même métier, que j'anime un groupe ou un autre c'est vraiment le même métier. Je vois vraiment la cohérence dans accompagner, la maïeutique...

## Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action « Éducation Permanente et Utopie Éducative »

**Philippe MISSOTTE** : Je reprends le livre de Michel Liu, « pratique et théorie de la recherche-action », la première ligne c'est « il n'y a pas d'académie dans la recherche-action, pour dire ce qu'est la recherche-action », je trouve que c'est assez intéressant.

**Hélène FROMONT** : Effectivement il n'y a pas de manuel prêt-à-penser de la recherche-action et justement sa grande force c'est que c'est avant tout une méthodologie, qu'après on est plus ou moins loin sur les différents aspects, y compris les aspects de recherche, que ça n'en rend pas moins valide le travail qui a été produit, quel que soit le niveau des personnes impliquées.

Si je prends l'accompagnement VAE, on ne peut pas contester, car on est en face d'un diplôme. Il y a parfois des accompagnements avec des personnes qui visent des diplômes de très petit niveau, d'autres fois de grands autodidactes qui visent des diplômes d'ingénieur mais dans tous les cas il y a conscientisation de savoirs et théorisation de l'expérience. Parfois il y a des gens qui reviennent avec des livres dans ces cadres-là, ils ont fait des découvertes qui sont importantes pour eux, qu'ils vont certainement réinvestir dans leur milieu. Est-ce que c'est scientifique, pas scientifique, n'empêche que c'est toujours de la production de savoirs. Une recherche est une recherche, le niveau de cette recherche est un autre débat.

**Luc SANGUINEDE** : en complément de réponse peut-être. Il se trouve que j'ai appris deux métiers dans mon parcours professionnel. J'ai appris le métier d'animateur socioculturel assez tôt qui s'est traduit plus tard dans mon parcours professionnel par un doctorat, j'ai appris le métier d'accompagnateur individuel et collectif et VAE par la recherche-action. J'ai exercé mon activité professionnelle essentiellement dans le champ des collectivités locales. Je peux témoigner que le fait d'utiliser dans ma pratique professionnelle les outils de la recherche-action a beaucoup modifié mes pratiques et les résultats sur les actions ne sont pas les mêmes ni les résultats par rapport aux institutions.

**Professionnalisation et pouvoir d'agir - Développement social et Recherche-Action**  
**« Éducation Permanente et Utopie Éducative »**

*Ma question s'adresse à Franck Thivillier. Est-ce que votre action se borne uniquement à un objectif d'optimisation de la performance ou est-ce que c'est également l'après de la période sportive ?*

**Franck THIVILLIER** : mon rôle est sur la formation des entraîneurs. Le joueur termine sa carrière et veut devenir entraîneur, on l'accompagne. Et après on a des entraîneurs qui passent des diplômes et évoluent vers un diplôme professionnel plus élevé dans la hiérarchie. Au niveau du processus, qu'on soit à un niveau de formation pour aller entraîner à la base dans des clubs amateurs ou qu'on soit au niveau professionnel, le processus de formation est exactement le même. Mon rôle n'est pas sur les joueurs, il n'est pas sur la politique de formation des joueurs dans les centres de formation. Par contre on agit sur la posture des entraîneurs, leur projet par rapport aux joueurs, il y a donc un effet direct et un des leviers forts qu'on met en œuvre maintenant, c'est cette notion de connaissance de soi et cette notion de posture, par rapport à un environnement, de climat de travail, d'environnement positif, d'appréhender les problèmes d'une manière non pas « c'est catastrophique tu n'y arriveras jamais », mais comme une opportunité au changement. Voilà tous ces processus-là qu'on essaie de mettre en œuvre.

**Jean-François DRAPERI** : La question de monsieur au fonds est tellement stimulante et je trouve que Franck a répondu d'une certaine façon. Je voudrais aller dans le même sens. Je crois qu'il y a deux niveaux différents. Il y a le niveau auquel on travaille, les personnes avec lesquelles on travaille. Paolo Freire faisait de l'alphabétisation on pouvait parler de recherche-action. Il ne s'agissait pas de produire pour les bénéficiaires un travail de recherche. Mais là c'est la même chose. Comme dit Franck, quel que soit le niveau, il y a une démarche, et ce qui est recherche-action, c'est la démarche, et là on veut la théoriser. Je crois qu'il faut vraiment distinguer le fait qu'on puisse faire des recherches-actions, un doctorat en recherche-action et on peut aussi faire de l'alphabétisation en recherche-action et par ailleurs, il y a la démarche de recherche-action qui a sa propre épistémologie, c'est-à-dire qui établit un rapport spécifique entre la pratique et le discours. Et c'est ça en fait dont on parle et qu'on peut théoriser au même niveau, quelles que soient nos pratiques. Je crois qu'il y a deux niveaux d'appréhension des problèmes.