



**HAL**  
open science

## Pouvoir d'agir et professionnalisation

Nadine Faingold

► **To cite this version:**

Nadine Faingold. Pouvoir d'agir et professionnalisation. Colloque Repaira 2016. Éducation permanente et utopie éducative, Association Repaira, May 2016, Paris, France. halshs-01712796

**HAL Id: halshs-01712796**

**<https://shs.hal.science/halshs-01712796>**

Submitted on 19 Feb 2018

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

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

**Table ronde : Pouvoir d'agir et professionnalisation – Mai 2016**

**Nadine Faingold**, Maître de conférences, membre du Groupe de recherche sur l'Explicitation et du Centre de Recherche sur la Formation-CNAM.

Pendant de nombreuses années, j'ai eu la chance de former à l'entretien d'explicitation les étudiants du master « Développement des pratiques par la recherche-action » (DEPRA) de l'université Paris III, et de travailler ainsi auprès des collègues qui ont créé le réseau REPAIRA organisateur de ce colloque. Grâce notamment à l'expérience acquise auprès de cette équipe, peu de temps après que ce master ait disparu, j'ai pu, avec deux collègues psycho-sociologues de l'Université de Cergy-Pontoise, participer à la création d'un autre cursus de master : « Formation de formateurs à l'accompagnement professionnel ».

Le projet est venu du fait que ces 2 collègues et moi-même intervenions en formation de formateurs d'enseignants et de conseillers pédagogiques, et que nous avons constaté qu'ils manquaient cruellement de formation en ce qui concernait la conduite d'entretien avec les débutants, l'analyse des pratiques, l'aide à la prise de conscience des difficultés rencontrées, mais aussi des compétences acquises ou en cours d'acquisition, bref qu'il y avait dans le passage d'enseignant à formateur d'enseignant une posture spécifique à construire, et un déplacement à opérer en termes d'identité professionnelle. Par ailleurs j'avais pu constater que dans le domaine de la formation aux métiers du travail social et du soin, il en était de même. A l'évidence, il ne suffisait pas d'avoir pratiqué un métier pour savoir former d'autres personnes à cette professionnalité, il y avait des compétences nouvelles à construire. Donc nous avons monté ce master avec l'idée qu'il existait des compétences transversales d'accompagnement qui relevaient de la formation de formateurs dans les métiers de la relation, et nous avons voulu nous adresser non seulement à des formateurs d'enseignants, mais aussi à des formateurs d'infirmiers, et à des formateurs de travailleurs sociaux. C'est pour répondre à ce besoin-là de formation, pour en revenir titre de la table ronde, « pouvoir d'agir et professionnalisation », que concrètement nous avons agi dans le sens d'une professionnalisation des compétences d'accompagnement.

Ce master qui s'adresse à des praticiens ayant au moins 5 années de pratique dans les métiers de l'éducation, de la formation, du soin, ou du travail social, s'appuie sur la prise en compte de l'expérience des personnes, sur leurs compétences déjà acquises, mais vise surtout ce renversement qui consiste à les faire passer de la posture spontanée de vouloir transmettre directement ce qu'ils savent faire en tant que praticiens expérimentés, à une posture d'accompagnement par l'écoute et l'aide à la prise de conscience. Ce renversement suppose de lâcher prise sur ses supposés-savoirs, d'apprendre à ne pas dire ou montrer prématurément « ce qu'il faudrait faire », mais au contraire à prendre le temps de comprendre où en est le stagiaire pour individualiser l'accompagnement en partant de là. Ce qui présuppose un autre lâcher-prise dans le fait d'accepter d'être accompagné soi-même en formation dans l'exploration de ses propres manières de faire, de ses ressources, mais aussi de ses fragilités. C'est en ce sens qu'on peut parler d'une approche maïeutique (Galvani,2014) dans le but d'un travail sur soi : d'une part aider nos étudiants à prendre conscience de ce qui les anime, de leurs compétences et de

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

leurs valeurs, mais aussi de leurs limites, et d'autre part, parallèlement, les former à accompagner les autres à la prise de conscience de leurs modes de fonctionnement. Pour cela, la formation dans ce master est nécessairement expérientielle à partir de mises en situation en présentiel, et c'est une formation en alternance, tous les étudiants étant des professionnels en exercice, et même déjà souvent en position de conseillers pédagogiques, ou de formateurs en IFSI<sup>1</sup> ou en IRTS<sup>2</sup>. Enfin il s'agit d'une démarche en première personne, nécessitant une forte implication, avec un travail réflexif constant sur leurs pratiques dans le contexte de leur terrain professionnel.

J'ai dû quitter ce cursus universitaire au moment de mon départ à la retraite, mais j'ai eu la chance pendant cinq ans de pouvoir dans ce cadre co-construire avec mes étudiants, selon une modalité de recherche-expérimentation-action, deux dispositifs de formation à l'accompagnement professionnel que j'ai à cœur de continuer à transmettre. Dans une perspective phénoménologique de description du vécu subjectif (Vermersch, 2012), l'enjeu de ces deux dispositifs est de permettre aux professionnels de reprendre contact de manière introspective avec ce qui est au cœur de leur propre pratique, afin de pouvoir ensuite, de manière analogique, accompagner des débutants dans cette démarche de mise au jour de leurs difficultés et de leurs réussites dans l'apprentissage du métier. Le premier dispositif, que j'ai nommé « ateliers de professionnalisation » a pour spécificité de permettre l'exploration d'un moment positif de pratique professionnelle et s'appuie sur la méthodologie de l'entretien d'explicitation de Pierre Vermersch (1994, 2012), complété par un entretien de décryptage du sens et des valeurs incarnées dans ce moment de pratique professionnelle (Faingold, 2011, 2014). Le second dispositif « Exploration des parties de soi », permet de revisiter en sécurité des moments difficiles de la pratique, souvent lourds d'émotions qu'il convient à la fois d'accueillir et de questionner, et a pour but le décryptage des enjeux identitaires sous-jacents (Faingold, 2013). Il s'appuie sur l'approche du « Système Familial Intérieur » de Richard C. Schwartz (2009). Par ailleurs, le modèle des « Niveaux Logiques » de Robert Dilts (2006) a largement contribué à la conception de l'entretien de décryptage du sens, à savoir l'aide à la mise au jour des motivations inconscientes de la pratique par l'accompagnement des émotions. Il est à noter que cet accompagnement est différent dans chacun de ces deux dispositifs, en fonction de la valence positive ou négative des affects impliqués. Dans le premier cas il s'agit de décrypter et laisser se déployer le sens qui nous anime, ce qui nous porte et nous importe en termes de valeurs. Dans le second cas, il s'agit de décrypter le sens de ce qui nous active, de ce qui déclenche en nous des réactions émotionnelles et qui s'originent dans le passé.

Ces deux dispositifs ont été mis au point par expérimentations successives avec mes étudiants du master dans le cadre de séminaires spécifiques et optionnels, sans référence explicite à la recherche-action, mais dans une démarche incluant constamment réflexion collective et amélioration jusqu'à une relative stabilisation méthodologique, toujours susceptible d'évolution.

---

<sup>1</sup> Institut de Formation en Soins Infirmiers

<sup>2</sup> Institut Régional du Travail Social

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

### 1. Le dispositif des « Ateliers de professionnalisation »

Il s'agit d'un dispositif qui a la spécificité, par rapport à des groupes d'analyse de pratiques où on travaille souvent des situations difficiles, de partir au contraire de situations positives, c'est-à-dire, un peu comme en Validation des Acquis de l'Expérience, dans le but d'aider à la mise au jour des compétences et des ressources qui sont impliquées dans la pratique professionnelle.

Ce dispositif de formation, conçu pour un collectif de 6 à 10 professionnels, a été construit à partir du dispositif utilisé dans le cadre d'une étude sur l'analyse de l'activité des éducateurs de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ)<sup>3</sup>. Cette recherche, menée de 2005 à 2007, a comporté une première phase d'entretiens d'explicitation individuels portant sur des moments positifs, représentatifs de leur pratique d'éducateur en milieu ouvert, puis une phase de travail de groupe où les chercheurs (Richard Wittorski, Sylvie Debris et moi-même) avaient uniquement un rôle d'animation, les éducateurs eux-mêmes retravaillant les données recueillies en entretien pour aboutir à une formulation des principaux savoirs professionnels inhérents au cœur de métier d'éducateur de la PJJ. C'est la structure méthodologique adoptée pour cette recherche qui m'a permis de construire les ateliers de professionnalisation (Faingold, 2014).

Concernant des débutants en formation initiale, un atelier de professionnalisation a pour fonction la mise en évidence des compétences en cours d'acquisition. Concernant des praticiens expérimentés en formation continue, il s'agit de mettre au jour les compétences déjà acquises et incarnées dans un moment de pratique professionnelle correspondant à la consigne : « Je vous propose, si vous en êtes d'accord, d'évoquer un moment de pratique professionnelle où cela s'est plutôt bien passé ». Suit un entretien d'explicitation détaillé avec un membre du groupe, mené par l'animateur, permettant de décrire pas à pas l'activité du sujet dans ce contexte spécifié. Les observateurs ont une grille d'écoute permettant de noter les prises d'information et les modes d'intervention, et ce qu'ils entendent comme savoirs professionnels mis en œuvre, en réponse à la question « Qu'est-ce qu'il (ou elle) a su faire ?

Ensuite un tour de table permet de restituer au professionnel les ressources dont il a fait preuve, puis un temps de retour sur les moments importants de la situation, porteurs le plus souvent d'enjeux et de valeurs déterminants en termes d'identité professionnelle. Ensuite, les autres participants sont invités par analogie et résonance, à rebondir sur telle ou telle manière de faire spécifique de la professionnalité concernée, à la suite de quoi une nouvelle situation est explorée avec un autre membre du groupe, et peu à peu au fil des séances se dessine le cœur du métier à travers des exemples à la fois singuliers et partagés.

Une autre modalité d'atelier de professionnalisation, plus proche d'un temps d'échange de pratiques, consiste à partir d'emblée d'un savoir professionnel identifié, et de demander à chaque participant d'explicitier un moment de pratique permettant de comprendre comment il a pu incarner ce savoir-faire dans un contexte toujours spécifique. Par exemple pour des soignants : « Comment annoncer un diagnostic à une famille ? ... Laissez venir une situation où vous avez le sentiment de l'avoir fait de manière adéquate ». Puis on procède à un tour de

---

<sup>3</sup> Rapport de recherche, « Dire le travail éducatif » Faingold N. coord. (2009). Roubaix : ENPJJ.

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

table avec des entretiens d'explicitation et la même grille d'écoute permettant de saisir les micro-compétences à l'œuvre.

### **2. Le dispositif « Exploration des parties de soi » ou dispositif dit des « Petits Papiers »**

Le second dispositif part au contraire de situations problématiques, souvent émotionnellement chargées, et correspond à un travail d'aide au changement qui consiste à aider les personnes à distinguer ce qui relève de leur professionnalité et ce qui relève d'autres parties d'eux-mêmes, et spécifiquement d'une problématique personnelle. Parmi les différents éléments co-présents psychologiquement dans un moment vécu comme difficile, il y a en effet souvent de fortes réactions émotionnelles relevant de vulnérabilités issues de l'histoire du sujet, qui rendent difficiles une réponse adaptée au problème.

Il s'agit donc d'un travail qui part de la prise en compte de l'émotion et vise une claire distinction entre d'une part ce qui relève d'une problématique personnelle ayant interféré dans le champ professionnel, et d'autre part les ressources et les compétences sur lesquelles on peut s'appuyer pour agir professionnellement de manière adaptée. Ce dispositif d'analyse de la pratique est né du transfert dans un champ non thérapeutique de l'approche des « parties de soi » développée par le psychiatre américain Richard C. Schwartz dans son livre « Système Familial Intérieur » (2009).

Il s'agit d'un travail en relation duelle. Le professionnel concerné décrit le contexte qui lui pose problème. L'accompagnateur lui propose d'écrire les éléments marquants de la situation sur des petits rectangles de papier, avec de brèves formulations spontanées telles qu'elles lui viennent. Une fois le récit achevé, on se retrouve avec un certain nombre de « petits papiers » dans le désordre, mais la situation est posée sur la table, ce qui induit pour le sujet une décentration de fait, lui permettant un regard plus distancé sur ce qui se joue pour lui dans ce contexte. Suivent plusieurs moments de réorganisation des papiers, intercalés de pauses. Dans un premier temps, on demande de regrouper ce qui peut l'être, et de distinguer ce qui relève d'autrui et ce qui relève de la personne. Le sujet ne travaille ensuite que sur ses propres réactions, mettant en évidence des émotions et des croyances, mais aussi des compétences et de valeurs. Peu à peu, le travail de repositionnements successifs et d'identification pas à pas des ressources et des fragilités mène à une claire distinction du personnel et du professionnel, ouvrant la voie d'un recadrage et d'un espace de solutions possibles.

Par ailleurs dans ce travail de repositionnement ont souvent lieu des prises de conscience décisives sur ce qui a pu jouer un rôle de déclencheur émotionnel, et sur les zones de vulnérabilité qui pourront ainsi à l'avenir être mieux identifiées, libérant le pouvoir d'agir. Avec la mise en espace de sa problématique, le sujet se retrouve d'emblée décentré de la situation, dans un état de conscience et d'accueil inconditionnel ce qui se joue pour lui, état proche de cette instance en nous que R.C. Schwartz appelle le « Self ».

L'accompagnement du travail doit être principalement méthodologique, en aucun cas inductif. Une fois le sujet satisfait de la clarification que la concrétisation par l'écriture a rendue possible, il est possible de mener un entretien de décryptage en réinterrogeant le ou les moments les plus

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

importants dans le processus de repositionnement des papiers, ce qui donne lieu souvent à de nouvelles prises de conscience. J'ai travaillé à la mise au point de ce dispositif d'Exploration des parties de soi, dans un cadre de séminaire de recherche, avec un groupe d'une dizaine d'étudiants pendant 4 années, successives, en respectant une alternance de temps d'expérimentation et de temps de modélisation. C'est donc là encore le résultat d'un travail expérientiel et collectif.

### Conclusion

Je crois donc que je n'ai jamais construit un dispositif de formation autrement qu'en travaillant avec un collectif de recherche. Dans un cas, cela a été avec des éducateurs de la PJJ, dans l'autre avec mes étudiants du master. Or, dans les deux dispositifs que j'ai choisi de décrire, il s'agit d'accompagner un travail introspectif de connaissance de soi pour pouvoir mieux agir sur le réel : donc accompagner un travail de recherche-action sur soi.

### Références bibliographiques

- Dilts, R. (2006). *Changer les systèmes de croyances avec la PNL*. Paris : Interéditions.
- Faingold, N. (2011). L'entretien de décryptage : le moment et le geste comme voies d'accès au sens. *Expliciter*, 92, 24-47. [www.grex2.com](http://www.grex2.com)
- Faingold, N. (2012) La formation à l'entretien d'explicitation comme recherche-action sur soi. In P.M. Mesnier et C. Vandernotte (Ed.). *En quête d'une intelligence de l'agir – tome 2 Accompagner des recherches-action individuelles et collectives*, (p.157-169). Paris : L'Harmattan.
- Faingold, N. (2013). Accompagner l'émotion : explicitation, décryptage du sens et parties de soi, *Expliciter*, 100, 29-38. [www.grex2.com](http://www.grex2.com)
- Faingold, N. (2014). Réduction et résonances en recherche et en formation : des compétences en acte à l'identité professionnelle. In A. Mouchet (Ed.). *L'entretien d'explicitation. Usages diversifiés en recherche et en formation* (pp. 39-60). Paris : L'Harmattan.
- Faingold, N. (2015). Dossier « De l'explicitation des pratiques professionnelles au décryptage du sens », [www.nadine-faingold.fr](http://www.nadine-faingold.fr)
- Galvani, P. (2014). L'accompagnement maïeutique de la recherche-formation en première personne, *Education Permanente*, 201, 98-112.
- Schwartz R.C. (2009). *Système familial intérieur. Blessures et guérison*. Elsevier Masson.
- Vermersch P. (1994). *L'entretien d'explicitation*. Paris : L'Harmattan.
- Vermersch P. (2012). *Explicitation et phénoménologie*. Paris : PUF.