



**HAL**  
open science

**L'écriture sur la pratique comme outil de  
professionnalisation (la contribution de l'écriture sur la  
pratique professionnelle à la fabrication des savoirs et  
des compétences)**

Richard Wittorski

► **To cite this version:**

Richard Wittorski. L'écriture sur la pratique comme outil de professionnalisation (la contribution de l'écriture sur la pratique professionnelle à la fabrication des savoirs et des compétences). Olivier Douard. Dire son métier : les écrits des animateurs, L'Harmattan, pp.47-63, 2003, (Débats jeunesse), 2-7475-5007-9. hal-00172711

**HAL Id: hal-00172711**

**<https://hal.science/hal-00172711>**

Submitted on 17 Sep 2007

**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.

**L'écriture sur la pratique comme outil de professionnalisation  
(la contribution de l'écriture sur la pratique professionnelle à la fabrication des savoirs  
et des compétences)**

Richard WITTORSKI

Chapitre paru dans l'ouvrage coordonné par O. Douard (2003), *Dire son métier : les écrits des animateurs* (p.47-63). Paris : L'Harmattan, Débats Jeunesse.

Les écrits professionnels semblent susciter un intérêt grandissant. Qu'il s'agisse de mémoires rédigés en cours de formation portant sur des problématiques professionnelles (type recherche-action professionnelle) ou de rapports de stage dans une formation alternée. Cet intérêt est probablement lié aux vertus « formatrices » supposées de ces travaux d'écriture. Pour notre part, nous tenterons de montrer en quoi l'écriture sur la pratique conduite à l'occasion de la rédaction d'un rapport de stage participe d'une démarche de professionnalisation particulière puisqu'elle s'exerce à partir de la situation professionnelle. Les savoirs à l'œuvre ne sont pas tant des savoirs théoriques que des savoirs d'action ou plus précisément des savoirs sur l'action.

Nous ferons tout d'abord un détour par la notion de professionnalisation afin d'en cerner à la fois les enjeux et les définitions. Nous proposerons ensuite une typologie des formes de professionnalisation et situerons l'écriture sur la pratique comme un processus de professionnalisation relevant de la logique de la « réflexion sur l'action » participant de la construction de l'identité professionnelle.

## **1. Les voies de la professionnalisation**

### **1.1. Les enjeux sociaux de la professionnalisation**

La professionnalisation rencontre aujourd'hui un vif intérêt tant dans les entreprises que dans les milieux de la formation. Les raisons sont probablement multiples: évolution des formes de travail et appel à de "nouvelles" compétences, enjeux de professionnalisation d'activités émergentes et/ou de reprofessionnalisation d'activités existantes et développement de nouvelles formes de formation plus articulées avec les situations de travail.

On constate tout d'abord en effet une transformation importante des systèmes de travail: remise en cause des logiques tayloriennes et fordiennes et développement de formes d'organisation du travail plus flexibles qui conduisent à déléguer aux ouvriers devenant des "opérateurs", la gestion des changements. D'un ouvrier discipliné et spécialisé dans un petit nombre d'opérations manuelles de travail, on passe ainsi à un opérateur qui doit s'adapter à des situations de travail changeantes et mobiliser des compétences tournées vers un accompagnement intellectuel de la production (analyser, diagnostiquer,..). Par ailleurs, ces nouvelles formes d'organisation suscitent l'apparition, en situation de travail, de nouveaux savoirs professionnels contextualisés que les entreprises cherchent à capitaliser pour professionnaliser l'organisation et les individus (apparition dans les discours et pratiques du "knowledge management" traduisant cette préoccupation).

Par ailleurs et en lien avec ce qui précède, on constate des évolutions importantes des contours et contenus de certaines professions et l'apparition de nouvelles activités (médiateurs sociaux par exemple,..)qui posent la question de la "(re)professionnalisation" conjointe des

individus et des activités (dans l'espace des professions).

Enfin, de nouvelles formes de formation apparaissent dont le point commun réside dans l'articulation plus étroite des contenus de formation avec les situations de travail (voire leur intégration à l'image des formations intégrées au travail). Celles-ci font alors explicitement appel à des moments de production en situation de travail de compétences et non plus seulement à des moments de transmission de savoirs. Dans bon nombre de cas, on constate également le recours à une activité de formalisation-écriture des pratiques professionnelles par les salariés pour assurer cette articulation.

Dans ce contexte, l'analyse-formalisation-écriture des pratiques est utilisée comme un outil de professionnalisation à la fois des personnes (développement de compétences liées à la prise de recul par rapport à l'action, production de connaissances sur l'action), des activités (repérer et classer les nouvelles pratiques pour redéfinir les contours d'une profession), et des organisations (construire le système d'expertise de l'entreprise et la base de connaissances partagées: le "knowledge management").

Dans le champ de l'animation socio-culturelle, les enjeux se situent dans le repérage et la formalisation des contours de nouvelles pratiques professionnelles émergentes ou à construire en réponse à l'évolution conjointe des publics et des situations professionnelles (le développement de l'animation en maison de retraite par exemple) et à l'évolution du secteur professionnel (apparition de nouveaux métiers...). Il s'agit alors d'un enjeu de professionnalisation à la fois des activités, des personnes et des organisations.

## **1.2. Pour une typologie des formes de professionnalisation**

Essayons maintenant de définir la professionnalisation et d'en saisir la ou les dynamiques.

### **1.2.1. Pour une “ définition de travail ” de la professionnalisation**

Avant de cerner la diversité des voies actuelles de la professionnalisation, proposons une définition de la notion de professionnalisation. Celle-ci est inspirée des travaux sociologiques sur les professions.

#### **- une distinction entre métier et profession :**

Classiquement, la distinction faite entre “ métier ” et “ profession ” est la suivante : le “ métier ” serait à dominante technique et la “ profession ” à dominante intellectuelle ou relationnelle.

Au moyen âge , le “ métier ” était attaché à une forme de travail particulière, l'artisanat, et à une forme de transmission de savoirs et de compétences particulière, l'apprentissage sur le tas. On parlait ainsi de “ métier ” quand on parlait d'apprentissage sur le tas, de compagnonnage. Posséder un “ métier ” relevait d'une forme de prestige social. Au fil des siècles et notamment avec l'arrivée du 20ème siècle, des métiers plus industriels sont apparus et la formation à ces métiers industriels s'est organisée : des filières de formation initiale ont été créées.

Le mot “ profession ”, quant à lui, a été très largement étudié par la sociologie anglosaxonne, dans une acception particulière et réductrice qui est celle de la profession libérale.

Plusieurs sociologues français (dont R. Bourdoncle et F. Abalea) se sont également intéressés à ce mot. R. Bourdoncle (1991) nous dit ainsi qu'une profession est constituée selon lui de quatre attributs :

- une base de connaissances à la fois assez générales mais aussi relativement spécifiques à l'exercice de la profession ;
- des individus qui ont le souci de servir l'intérêt général plutôt que leur intérêt particulier ;
- un code éthique qui organise les comportements des professionnels vis à vis de leurs clients ;
- un système de rétribution ou d'honoraires correspondant effectivement aux services rendus.

F. Abalea (1992), pour sa part, propose de considérer qu'une profession existe si cinq conditions sont remplies :

- il existe un objet de travail qui est reconnu socialement, c'est-à-dire qui fait l'objet d'une valorisation sociale ;
- il existe un système d'expertise fondé sur des savoirs complexes (cela correspond à la base de connaissances proposée par R. Bourdoncle) ;
- il existe un système de référence, un univers moral (le code éthique dont parle R. Bourdoncle)
- il y a une reconnaissance sociale du système d'expertise et du système de référence ;
- il existe, enfin, un système de contrôle qui définit les modalités de recrutement et les règles de discipline.

Contrairement à la distinction classique entre métier et profession (l'un à dominante technique et l'autre à dominante intellectuelle), ces travaux montrent que ce sont les niveaux d'organisation du champ d'activité et de formalisation de celui-ci qui permettent de faire la différence entre les deux mots. Autrement dit, une profession est un métier socialement organisée et reconnu.

#### **- une définition de la professionnalisation :**

Le mot " professionnalisation ", quant à lui, revêt selon nous trois sens différents :

- la professionnalisation des activités, au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activités (création de règles d'exercice de ces activités, reconnaissance sociale de leur utilité, construction de programmes de formation à ces activités,...) ;
- la professionnalisation des acteurs, au sens à la fois de la transmission/production de savoirs et de compétences (considérées comme nécessaires pour exercer la profession) et de la construction d'une identité de professionnel ;
- la professionnalisation des organisations au sens de la construction des bases de connaissances qui caractérisent le métier de l'entreprise (le « knowledge management »).

La professionnalisation est donc soit un processus de négociation , par le jeu des groupes sociaux, en vue de faire reconnaître l'autonomie et la spécificité d'un ensemble d'activités, soit un processus de formation d'individus aux contenus d'une profession existante. Dans le premier cas, il s'agit de construire une nouvelle profession, et dans le second de former des individus à une profession existante.

Ce qui nous intéresse ici, relève bien entendu du deuxième processus : celui qui interpelle très directement les pratiques de formation (même si la formation est, par ailleurs, de plus en plus concernée par le processus de définition ou de redéfinition des contours d'une profession, nouvelle ou en voie d'évolution). Or, il semble bien, au vu des propos tenus plus haut, que la professionnalisation des individus fasse l'objet aujourd'hui d'attentes sociales fortes et qu'elle prenne des formes diverses qu'il nous appartient maintenant de préciser.

### 1.2.2. La diversité des formes de la professionnalisation par le travail et par la formation

Nous présenterons ici une typologie qui renvoie à cinq voies principales de développement des compétences ou de professionnalisation. Mais auparavant, il nous faut mieux comprendre les relations entre ces notions voisines que sont savoir, connaissance, capacité, compétence et professionnalité.

#### - définition de quelques notions :

Nous définirons un **savoir** comme étant “ un énoncé communicable socialement validé ” (en référence aux travaux menés par un groupe de recherche sur les savoirs d'action au CNAM). Il s'agit donc d'un énoncé descriptif ou explicatif d'une réalité, établi et reconnu par et dans une communauté scientifique et culturelle donnée, à une époque donnée (certaines lois de la physique classique, par exemple). Ils sont disponibles dans les encyclopédies, manuels et ouvrages spécialisés du lieu et de l'époque considérée (sous forme de tablettes d'argile, rouleaux de papyrus ou de parchemin, de papiers ou de livres, de fichiers,...).

Pour sa part, une **connaissance** est le résultat du processus d'intériorisation et d'intégration, par l'individu, des savoirs qui lui sont transmis ou bien qu'il contribue à produire. De ce point de vue, la connaissance est le résultat du processus de compréhension et de mémorisation : c'est ce que l'individu conserve (qualitativement et quantitativement) du savoir qui lui a été transmis ou bien qu'il a construit grâce à son activité.

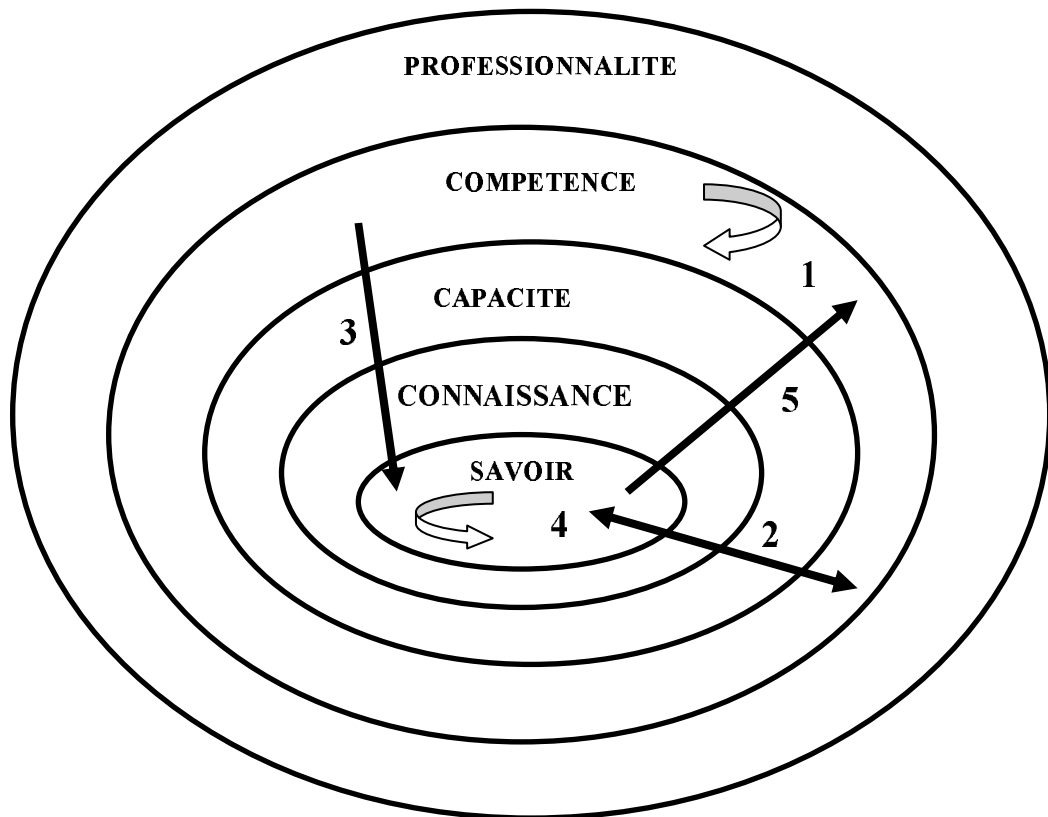
Quant à la **capacité**, pour nous, il s'agit d'une disposition à agir relativement transversale. Les capacités sont des compétences décontextualisées, des potentialités d'action acquises, non investies dans l'action mais disponibles pour agir. Ainsi, la capacité de résoudre des problèmes pourra être mise en œuvre sous la forme de compétences particulières dans des situations différentes, selon que l'individu est confronté à un problème mathématique, un problème d'organisation du travail,... Il s'agit pour autant chaque fois de la même capacité.

La **compétence** réside alors dans la mise en œuvre, dans une situation particulière, d'une ou plusieurs capacités utilisant des connaissances (pour une définition plus approfondie, nous renvoyons le lecteur à d'autres écrits, par exemple Wittorski, 1998).

Enfin, la **professionnalité** renvoie à l'ensemble des compétences reconnues par une profession comme caractérisant celle-ci.

#### - Les cinq voies de professionnalisation par la formation et le travail :

Munis de ces “ définitions de travail ”, nous pouvons proposer un modèle du développement des compétences et de la professionnalisation : celui-ci comporte cinq voies schématisées ci-après :



**Le schéma ci-dessus figure les cinq processus suivants :**

- **la première voie de professionnalisation** correspond au modèle de la formation sur le tas : les situations professionnelles nouvelles exigent de l'individu la production - par tâtonnement et essais-erreurs - de compétences nouvelles dans l'action : il s'agit d' "*une logique de l'action*".

- **la deuxième voie de professionnalisation** renvoie au schéma de la formation alternée: il y a une itération entre la transmission de savoirs théoriques, en classe, et la production de compétences en stage : il s'agit d'une "*logique de la réflexion et de l'action*".

- **la troisième voie de professionnalisation** correspond aux situations où l' "*analyse des pratiques*" est mise en oeuvre en entreprise ou en organisme de formation. Elle consiste à formaliser les compétences implicites produites dans l'action (voie 1) et ainsi à les transformer en **savoirs d'action** (les compétences sont mises en mots et transformées en savoirs communicables validés par le groupe, ils deviennent ainsi transmissibles à d'autres) : il s'agit d' "*une logique de réflexion sur l'action*".

- **la quatrième voie de professionnalisation** correspond aux situations de définition anticipée de nouvelles pratiques, par les salariés eux-mêmes, au sein de "*groupes progrès*" ou de "*groupes de résolution de problèmes*", par exemple. Les salariés définissent par anticipation de nouvelles pratiques - au regard de critères de qualité, productivité,... qu'ils mettront en oeuvre ensuite de retour au travail: il s'agit d' "*une logique de réflexion pour l'action*".

- **la cinquième voie de professionnalisation** : dans celle-ci, les savoirs théoriques acquis en formation sont intégrés en connaissances par les individus et ils alimentent des capacités qui prendront la forme de compétences différentes selon les situations rencontrées. Nous

retrouvons ici l'hypothèse - encore dominante - sur laquelle repose la formation initiale sans alternance (la formation transmet des savoirs qui sont supposés pouvoir s'investir plus tard dans des pratiques, notamment sous la forme de compétences lorsque les individus se retrouvent en situation professionnelle) : il s'agit d'une " *logique de l'intégration/assimilation* ". Se pose alors la question épineuse du transfert : comment ces savoirs s'investissent-ils dans les pratiques?

Ces cinq voies de professionnalisation peuvent être précisées, du point de vue de leur dynamique, de la façon suivante ::

**1. par l'action seule : par essais-erreurs, par ajustements successifs et par adaptation progressive des comportements, sans accompagnement réflexif.** Cela conduit à produire des routines relativement figées, efficaces dans certaines situations présentant à chaque fois les mêmes caractéristiques (surtout des situations qui appellent directement des compétences connues) : ces routines ont tendance à devenir spécifiques. Ce processus tend à induire chez l'acteur une certaine posture par rapport au travail qui, lorsque les situations changent, agit comme une force de résistance au changement. Nous appellerons les compétences ainsi produites, des "**compétences incorporées**" (inspiré de Leplat (1995), au sens de "compétences d'action incorporées à l'action").

**2. par la combinaison action et réflexion sur l'action : par "tâtonnement assisté" c'est à dire par une itération entre une démarche d'essais-erreurs et une posture de réflexion/ questionnement par rapport à la situation et à l'action produite.** Ce processus s'observe notamment lorsque l'acteur individuel ou collectif est placé devant une situation nouvelle. Nous nommerons ces compétences, les "**compétences maîtrisées**" ou "**intellectualisées**" : elles ont tendance à faire plus facilement l'objet de transferts à des situations différentes.

**3. par la réflexion rétrospective sur l'action :**

**ET**

**4. par la réflexion anticipatrice de changement sur l'action :**

**Ces deux processus ont pour point commun l'exercice de la pensée sur les actes.** Ils s'observent notamment à certains moments explicitement prévus pour analyser des pratiques professionnelles en vue ou bien de les formaliser (3) ou de les changer (groupes progrès, groupe de résolution de problèmes,..., 4). Les acteurs de ces groupes élaborent et utilisent dans le même temps de nouvelles compétences à l'occasion de l'analyse de leurs pratiques. Il s'agit de "**compétences de processus**" (au sens de "compétences tournées vers l'analyse de l'action").

**5. par l'acquisition de savoirs théoriques : par "intégration/assimilation" de savoirs nouveaux.** Ce processus s'accompagne souvent d'une mise en œuvre de ces savoirs à l'occasion d'études de cas ou d'exercices (en formation). Elle s'accompagne ainsi, pour l'apprenant, d'un processus de production de "**compétences méthodologiques**" (résolution de problèmes, analyse, etc,...).

Ci-après, nous présentons ces sept types de développement des compétences sous la forme d'un tableau à plusieurs entrées :

## Pour une typologie des processus de développement des compétences

<b>PROCESSUS DE TRANSFORMATION DES COMPETENCES</b>	1. par l'action "tatonnante", par "imprégnation"  LOGIQUE DE <u>L'ACTION</u>	2. par itération action et réflexion sur l'action  LOGIQUE DE LA REFLEXION <u>ET</u> DE L'ACTION	3. par réflexion rétrospective sur l'action  LOGIQUE DE LA REFLEXION <u>SUR</u> L'ACTION	4. par réflexion anticipatrice de changement sur l'action  LOGIQUE DE LA REFLEXION <u>POUR</u> L'ACTION	5. par transmission/production contrôlée de savoirs (FI et FC)  LOGIQUE DE L'INTEGRATION/ASSIMILATION
<b>CONTEXTE DE DEVELOPPEMENT DU PROCESSUS</b>	situation <i>nouvelle</i> individuelle nécessitant une <i>adaptation</i> des modèles d'action habituels	situation <i>inédite</i> individuelle ou collective <i>mettant en échec</i> les modèles d'action habituels	situation collective de <i>formalisation</i> de pratiques	situation collective de <i>formalisation</i> de pratiques	situation <i>d'apprentissage</i> de savoirs nouveaux
<b>COMPETENCES DE RESULTAT DU PROCESSUS</b>	compétences <i>incorporées</i> au sens de compétences d'action incorporées à l'action	compétences <i>maîtrisées</i> ou <i>intellectualisées</i>			compétences <i>methodologiques</i> (analyse, inférence, résolution de problèmes...)
<b>COMPETENCES PRODUITES A L'OCCASION DU PROCESSUS</b>			compétences de <i>processus</i> (analyser son action, sa démarche en situation...)	compétences de <i>processus</i> (analyser son action, sa démarche en situation..)	
<b>FONCTIONS ASSUREES PAR LES COMPETENCES</b>	<i>routines</i> , elles tendent à être/devenir spécifiques à des contextes de mobilisation	<i>elles sont transférables</i> (disposition au transfert)	elles produisent des <i>métacompétences</i> permettant <i>la gestion</i> des capacités d'action	elles produisent des <i>métacompétences</i> permettant <i>la gestion</i> des capacités d'action	<i>elles sont transférables</i> à un grand nombre de situations
<b>SAVOIRS PRODUITS</b>		<i>savoirs d'action</i> : nouveaux <i>savoirs DANS</i> l'action (savoir-faire)	<i>savoirs d'action</i> : nouveaux <i>savoirs SUR</i> l'action (les pratiques sont transformées en savoirs)	<i>savoirs d'action</i> : nouveaux <i>savoirs POUR</i> l'action (séquences opératives figurées mentalement : dispositions nouvelles à agir)	<i>savoirs théoriques</i> : savoirs disciplinaires, non liés à l'action
<b>CARACTERISTIQUES DES COMPETENCES ET DES SAVOIRS PRODUITS</b>	individuel	individuel ou collectif	partagé	collectif	individuel ou partagé
<b>EXEMPLES DE PRATIQUES</b>	-remplacer quelqu'un -reproduire une façon de faire observée	-former quelqu'un -réaliser un travail nouveau -travailler à plusieurs	-écrire sur sa pratique -décrire son travail -participer à un cercle de qualité	-participer à un cercle de qualité -participer à un groupe progrès	-situation de classe -lecture d'ouvrages, de manuels
<b>FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION DOMINANTES</b>	.Organisations du travail prescriptives : -organisation taylorienne -certification qualité  .Formation sur le tas	-travail collectif (équipes autonomes, ..) -organisations par projet  .formation par alternance	-groupes participatifs (cercles de qualité,..)  -groupes d'analyse de pratiques	-travail collectif (équipes autonomes, ..) -groupes participatifs (cercles de qualité,..)  -groupes d'analyse de pratiques	-logique de la formation initiale "déductive" et "normative"



## Les savoirs produits au cours des cinq processus de professionnalisation

### *SAVOIRS D'ACTION :*

savoirs **dans** l'action =  
produits au cours de l'action, "attachés" à sa réalisation (savoir-faire)

savoirs **sur** l'action =  
produits par une réflexion rétrospective sur l'action : l'action se transforme en savoirs car elle est identifiée, reconnue, nommée et formalisée

savoirs **pour** l'action =  
produits au cours d'une réflexion anticipatrice de changements de l'action : la production de nouvelles séquences opératives figurées mentalement (de nouvelles dispositions à agir)

### SAVOIRS THEORIQUES :

savoirs constitués d'énoncés portant non pas sur des actes mais sur des **propriétés d'objets** ou des **procédures**

## 2. Processus de professionnalisation par et dans l'écriture sur la pratique

Après avoir défini la professionnalisation et cerné ses formes de développement, essayons de montrer comment l'écriture sur la pratique professionnelle participe d'une démarche de professionnalisation des individus et des activités en prenant l'exemple des rapports de stage rédigés par des stagiaires de formation continue au DUT Animation de l'Université René Descartes.

### 2.1. L'utilisation des stages et rapports de stage en DUT Animation Formation Continue

Le DUT Carrières Sociales option Animation sociale et socioculturelle en formation continue, s'adresse à des professionnels souhaitant se professionnaliser dans le secteur de l'animation qu'ils aient ou non une expérience antérieure dans ce secteur. Cette formation a notamment pour objectif de transmettre des savoirs sur les structures, politiques et démarches d'animation, d'expliquer le positionnement professionnel spécifique d'un animateur au sein de son environnement (municipalité, partenaires, ...).

Un stage d'un mois est prévu au cours de la formation. Il place le stagiaire en situation de professionnel au sein d'une structure et vise l'approfondissement et la mise en pratique des acquis de formation. Le stagiaire doit concevoir et mettre en œuvre un projet d'animation négocié avec sa structure d'accueil. Il lui est demandé de mener une réflexion sur le projet et les actions réalisées, d'élargir sa réflexion en tenant compte de l'ensemble des contraintes s'exerçant sur le projet et de réfléchir sur son rôle. Le rapport de stage est alors le moyen de formaliser l'ensemble de ce processus et ainsi d'engager de la part du stagiaire une réflexion-formalisation de ses acquis et de son positionnement identitaire participant de sa professionnalisation.

Étudions maintenant plus précisément le processus de professionnalisation à l'œuvre par et dans la rédaction du rapport de stage. Nous verrons que cette écriture est l'occasion de développer des connaissances d'action (issues de la formalisation des pratiques), des compétences tournées vers l'analyse des pratiques et des situations et de construire les bases d'une identité professionnelle.

## **2.2. La production de connaissances d'action**

La rédaction du rapport de stage est un moment privilégié pour décrire, mettre en ordre et analyser les pratiques. Les stagiaires, à cette occasion, mettent en mots leurs compétences et cette écriture est donc un moyen d'apprendre de l'action. En effet, la mise en mots joue une fonction de mise à distance et d'explicitation-reconnaissance pour soi de ses propres façons de faire. Elle permet de prendre conscience de son action.

Plusieurs extraits d'entretien en témoignent :

*« ce projet m'a appris à organiser une réunion, mobiliser et obtenir l'attention de professionnels tout en ayant le statut d'étudiante »*

*« ce projet nous a permis de développer des compétences relatives à la communication, la conduite de réunions et au travail en équipe : établir un diagnostic, animer, diriger le travail d'une équipe, gérer des conflits en gardant une certaine mais difficile indépendance d'esprit, analyser un public et son environnement »*

Il s'agit là d'un processus de transformation des actions conduites en stage en connaissances sur l'action. Nous dirons, en référence au paragraphe 1.2.2. ci dessus, qu'il s'agit d'une démarche d'apprentissage à partir de la pratique incorporée (type 3) qui permet d'identifier ses acquis professionnels par et dans leur formalisation écrite.

Si cette formalisation était également utilisée par le secteur professionnel pour saisir l'évolution des contours des activités de l'animation, elle participerait également d'une démarche de professionnalisation des activités au sens où nous en avons parlé plus haut.

## **2.3. Le développement de compétences de processus**

Cette analyse-formalisation des actions conduites engage par ailleurs les stagiaires dans une démarche de prise de recul par rapport à leur action et d'analyse critique de celle-ci :

*« nous avons, dans un premier temps, fonctionné ensemble sur de nombreux temps de travail. Conscients que cela nous posait certaines difficultés de communication, nous nous sommes ensuite organisés en binômes non fixes, afin d'effectuer toutes les recherches et prospections nécessaires au projet. Après chaque tâche, nous nous sommes regroupés pour une réunion de synthèse ;... »*

*« l'écriture de ce rapport m'a permis d'acquérir un « regard sur moi », sur mes activités, mes façons de m'y prendre »*

Autrement dit, l'écriture permet ici de produire une compétence tournée vers l'analyse de son action, ce que nous avons appelé une compétence de processus dans le paragraphe 1.2.2. La rédaction du rapport de stage assure donc une fonction de réflexion sur l'action (type 3) et situe ainsi l'écriture sur la pratique dans une démarche de professionnalisation qui consiste conjointement à dégager de sa pratique des connaissances nouvelles (transformer l'action en

connaissances sur l'action) et à produire une compétence tournée vers l'analyse de l'action et des situations. Cette voie de professionnalisation a pour caractéristique de se réaliser à partir de l'action professionnelle et non par l'acquisition de savoirs théoriques nouveaux (cela correspondant davantage à une forme de formation classique en salle).

#### **2.4. La construction d'une identité professionnelle**

L'écriture des rapports de stage amène également le stagiaire à se positionner au regard de son implication professionnelle, à cerner son rôle comme animateur dans l'environnement qui est le sien. Ce positionnement correspond à un processus de construction de son identité professionnelle définie comme l'image que l'individu a de sa place dans l'environnement professionnel.

*« le rôle de l'animateur qui collabore avec des élus locaux, afin de concevoir et de mettre en œuvre un projet de développement suit une définition polyvalente. En effet, dans le projet que j'ai proposé l'animateur et le travailleur social occupent les fonctions d'experts (conseillers techniques auprès du dispositif chargé de mener l'évaluation des projets), de médiateur entre les différents partenaires et d'initiateur des actions..... »*

*« mon rôle a été essentiellement un rôle de médiateur entre les enfants et la fondation... »*

*« la médiation entendue comme l'action par un tiers entre des personnes ou des groupes qui consentent librement, y participent et auxquels appartiendra la décision finale, peut être l'un des axes d'intervention de l'animateur »*

Cette définition du sens de son rôle participe du processus de professionnalisation du stagiaire. Tout se passe comme si l'écriture sur la pratique était l'occasion d'apprendre de son action et, dans le même temps, de donner du sens à cette action en la situant dans l'espace des rôles sociaux.

Au final, l'écriture sur la pratique est un outil de formation au sens où elle permet d'identifier pour l'individu lui-même les stratégies d'action qu'il a mises en œuvre ainsi que les compétences produites. Nous dirons qu'elle conduit à développer des connaissances et des compétences dans la mesure où cette écriture est l'occasion d'un travail de formalisation rétrospective par rapport à l'action réalisée par le stagiaire. Par ailleurs, elle conduit à définir le sens de son rôle et ainsi participe de la construction de son identité professionnelle. Cette écriture semble donc relever d'une logique de professionnalisation partant de l'action professionnelle. Elle est d'abord professionnalisation de l'individu et peut devenir professionnalisation des activités du secteur professionnel dans la mesure où ce dernier capitalise les nouveaux contours d'activités qui sont formalisés.

**Bibliographie :**

ABALEA François. (1992). **Sur la notion de professionnalité**, in : *Recherche sociale*, n°124, pp.39-49.

BOURDONCLE Raymond. (1991). **La professionnalisation des enseignants : analyses sociologiques anglaises et américaines**, in : *Revue française de pédagogie*, n° 94, pp. 73-92.

LEPLAT Jacques. (1995). **A propos des compétences incorporées**, in : *Education permanente*, n°123, pp.101-115.

WITORSKI Richard. (1997). **Analyse du travail et production de compétences collectives**. Paris : L'Harmattan, collection Action et Savoir. 250 p.

WITORSKI Richard. (1998). **De la fabrication des compétences**, in : *Education Permanente*, n° 135, pp.57-71.