



HAL
open science

Rapport intermédiaire de la recherche de la Chaire Unesco ICP

Barbier Jean-Marie, Mutuale Augustin, Berger Guy, Martine Dutoit

► **To cite this version:**

Barbier Jean-Marie, Mutuale Augustin, Berger Guy, Martine Dutoit. Rapport intermédiaire de la recherche de la Chaire Unesco ICP. Unesco; Institut catholique de Paris. 2023. hal-04067162

HAL Id: hal-04067162

<https://hal.science/hal-04067162v1>

Submitted on 13 Apr 2023

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.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



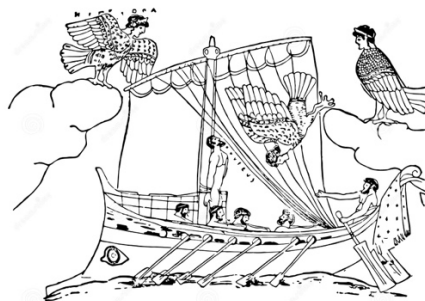
Chaire UNESCO en
formation professionnelle,
construction personnelle,
transformations sociales,
Institut Catholique de Paris

RAPPORT INTERMEDIAIRE DE LA RECHERCHE DE LA CHAIRE UNESCO ICP

Augustin Mutuale, Jean-Marie Barbier, Guy Berger, Martine Dutoit (Dir.)

'LES TRANSFORMATIONS DE L'EXPERIENCE DANS L'ENGAGEMENT DE L'ACTION'

1 mars 2023



© dreamstime.com

© 163212913 © Morghart

Les parcours d'expérience d'Ulysse

Titre éventuel pour le futur ouvrage :

L'expérience en train de se faire et/ou l'expérience en chantier

INTRODUCTION

La chaire Unesco Formation professionnelle, Constructions de sens, Transformations sociales, créée à l'Institut Catholique de Paris, a notamment pour objectif de développer des recherches et d'animer des réseaux de recherche et d'action relatifs à la construction de l'expérience dans une optique transversale au monde de la formation professionnelle. Dans cet objectif elle a créé en 2020 un programme coordonné de recherche : 'se préparer à l'action' en insistant sur la forme pronominale. Ce programme a progressivement évolué vers l'analyse de moments privilégiés de la construction de l'expérience individuelle et collective lors de l'engagement de l'action. Ce programme de recherche est appuyé notamment sur les traditions de recherche dans le domaine de *l'entrée activité comme entrée de recherche et de formation*.

Le présent rapport intermédiaire développe successivement :

Partie 1 : Le programme de Recherche :

Les enjeux sociaux de la référence à l'expérience, les enjeux de recherche attachés plus spécifiquement à l'analyse de la construction de l'expérience, les choix qui ont été effectués, l'objet circonscrit, la conduite de la recherche et ses acteurs,

Partie 2 : Les avancées du travail empirique :

Une exploration de moments privilégiés de construction d'expérience lors de l'engagement de l'action, les outils d'analyse utilisés, les résultats attendus, les pistes qu'ils ouvrent pour la formation et le développement de compétences (partie à construire).

Partie 1

LE PROGRAMME DE RECHERCHE

1. L'EXPERIENCE COMME ENJEU SOCIAL

A l'instar de la référence à la compétence, la référence à l'expérience s'est imposée depuis plus de vingt ans comme référence obligée aussi bien du monde de l'emploi des organisations économiques et sociales, que de la formation et de la vie personnelle. Paradoxalement l'expérience est exigée dès la première embauche alors que ce dernier reste tributaire du niveau de diplôme obtenu, alors, qu'en même temps, les seniors expérimentés sont souvent évités par les recruteurs. La VAE (validation des acquis d'expérience) reconnue comme acquis social ne propose que des équivalents de diplôme ou d'entrée en formation. Les savoirs d'expérience, par nature singuliers, sont adossés à des référentiels de compétences qui réifient tant les expériences, que les compétences. Liant pragmatisme et subjectivité, l'expérience paraît de nature à pouvoir *servir à la fois des enjeux personnels et des enjeux collectifs par la voie d'une construction simultanée des personnes et des organisations.*

Toutefois, cette valorisation sociale ne s'inscrit-elle pas dans une *culture sociale de l'autonomie*, analysable en termes *d'injonction de subjectivité* ? L'évidence de cette voie de progrès n'a-t-elle pas comme contrepartie le flou, le caractère incantatoire, l'aspect 'allant de soi' de la notion ?

2. L'EXPERIENCE : UNE TRANSFORMATION SIMULTANEE DE L'ACTIVITE ET DU SUJET EN ACTIVITE

Tous les usages du terme expérience, qu'ils soient institutionnels ou pédagogiques (VAE, AFEST (actions de formation en situation de travail), retours d'expérience, savoirs expérientiels, expérimentations, jeux de rôles, psychodrames, instructions au sosie, simulations d'activités...) impliquent une *double reconnaissance* d'un même processus :

- *Reconnaissance de l'activité en tant que processus de transformation du monde physique, social, mental.*
- *Reconnaissance d'un processus parallèle de transformation du sujet agissant par et dans cette activité : le sujet se fait en faisant.*

Étymologiquement, expérience vient aussi du latin *experire* qu'on traduit généralement par *éprouver*, mot qui a été construit lui-même à partir du radical *perire*, que l'on retrouve

également dans des vocables relatifs à des périls, à des dangers. Mieux encore, la racine indo-européenne ‘*per*’ semble rattachée à l’idée de *traverser*. Dans nombre d’encyclopédies l’expérience est définie comme une *confrontation de soi avec le monde*.

S’intéresser à l’analyse de la *construction de l’expérience* conduit ainsi à tenir compte de plusieurs exigences :

- Rendre compte de transformations affectant à la fois l’activité et les sujets en activité : ce but peut être atteint par le recours au concept de *construction conjointe* dans une conception *holiste* de l’activité
- Penser dans le même temps la singularité de ce qui se joue pour le sujet et les régularités observables dans la construction de l’expérience : ce but peut être atteint par le recours au concept de *configuration, organisation singulière de formes régulières* <https://www.innovation-pedagogique.fr/article14355.html>
- Tenir compte des sens attribués à l’action par les sujets qui y sont engagés : cet objectif peut être également atteint par une distinction entre *actions et activités* dans une théorie de l’action
- Concevoir les relations entre recherche, formation et action sur un autre mode que celui de la transmission et de l’application.

Compte-tenu de ces exigences, cette recherche s’inscrit dans une option épistémologique dans laquelle si l’activité est une transformation du monde, *l’expérience est une transformation des sujets transformant le monde*. L’activité, c’est ce que je fais au monde ; l’expérience c’est ce que le monde me fait quand je fais quelque chose au monde.

Elle est aussi l’occasion de *stabiliser l’usage social de conceptualisations ordinaires* : la notion d’expérience, en s’inscrivant dans une organisation théorique d’ensemble est utilisable en formation comme en recherche, et propose une intelligibilité de la construction/transformation des sujets dans, par et à partir de leur activité.

Elle privilégie l’analyse d’expériences induites par la définition retenue : notamment leurs caractéristiques de *singularité, de transformation continue*.

Elle permet d’évaluer la pertinence d’outils actuellement proposés pour accéder à l’expérience au regard de l’objet de retenu.

3. LA « FABRICATION DE L'EXPERIENCE » PAR LE SUJET

Le jeu des significations actives et passives de la racine du mot expérience permet de distinguer *avoir de l'expérience*, expression focalisée sur une résultante biographique, souvent évaluée comme qualité du sujet et *faire expérience*, expression focalisée sur l'activité du sujet en activité.

D'où le choix de notre posture de recherche privilégiant le point de vue du sujet, et faisant de la recherche un *point de vue de chercheur sur le point de vue de l'acteur*.

La 'fabrication' par le sujet de sa propre expérience suppose probablement trois types de questionnements de statut différent :

1. Ce que le sujet vit comme lui advenant dans l'exercice immédiat de son activité : perceptions, ressentis, émotions.

C'est '*ce qui arrive ' au sujet*. Nous pouvons parler du *vécu de l'expérience*, qui peut être défini comme les *transformations immédiates perçues par le sujet dans l'exercice même de son activité*. Perception ne veut pas dire réflexion : ce vécu ne donne pas lieu, en tant que tel, à une action spécifique de mise en représentation ou de mise en discours de la part du sujet concerné. Il a un *statut pré-réflexif ou ante-prédicatif*. C'est à ce niveau d'expérience que s'intéresse par exemple P. Vermersch dans ses travaux sur l'entretien d'explicitation. Le vécu de l'expérience correspond assez bien au sens du mot allemand « *Erlebnis* », et au sens des mots espagnols et portugais « *vivido* », « *vivencia* », ou encore au sens premier du mot anglais *experience*. Il est en lien avec *la constitution du « soi »*. **Le soi** correspond à la perception par un sujet de lui-même comme sujet agissant.

2. Ce que le sujet fait, en adresse à lui-même, de cette expérience vécue.

C'est « *ce que je fais de ce qui m'advient* ». Nous pouvons parler comme le fait D. Jodelet de retentissement intérieur, assez bien décrit par la notion française de *for* (pour *forum*) intérieur ou encore par la notion allemande d'*Erfahrung*. C'est ce qui fait *sens* pour le sujet, *ce qui passe par une mise en relation (la « mise en perspective ») entre représentations immédiates issues de l'activité en cours et représentations issues d'autres épisodes d'activité/de vie*.

Ces représentations sont solidaires et toujours en transformation. Pour C. Teiger (Weil-Fassina, Rabardel, Dubois, 1993, p 318) la représentation est considérée comme un *travail*, un travail jamais achevé du point de vue des sujets. *Les représentations sont*

donc immédiates ou activées par la mémoire. Elles *sont adressées au sujet qui se représente*. L'élaboration d'expérience suppose une action de pensée du sujet sur sa propre activité. Elle est l'ensemble des constructions de sens que les sujets opèrent à partir, sur et pour leur propre activité, qu'ils reconnaissent comme leurs, en lien donc avec des attributions identitaires. Ces constructions sont considérées par le sujet comme des ressources pour la suite de leur activité. Elles sont en lien avec *la constitution du moi* et décrites par exemple par l'expression « ça me parle ». Le moi est une représentation évaluative par le sujet de ses propres ressources, de son pouvoir d'agir. Dans l'émergence de l'élaboration de l'expérience, *le sujet est affecté*, comme dans ce qui provoque l'enquête chez John Dewey. L'élaboration d'expérience émerge à partir de l'expérience vécue mais fonctionne comme une action spécifique, notamment lorsque les routines et *habitudes d'activité* déjà activées se sont révélées inopérantes au regard de l'intention. Comme le décrit J-P. Sartre apparaît alors un impératif d'action indissociable de la survenance d'émotions : « *Lorsque les chemins tracés deviennent trop difficiles, ou lorsque nous ne voyons pas de chemin, nous ne pouvons plus demeurer dans un monde si urgent et si difficile. Toutes les voies sont barrées, il faut pourtant agir. Alors nous essayons de changer le monde, c'est-à-dire, de le vivre comme si les rapports des choses à leurs potentialités n'étaient pas réglés par des processus déterminismes mais par la magie* » (1938, pp79-82)

3. Ce que le sujet dit de ce qu'il lui advient, ce qui suppose une interaction avec autrui sous forme de communication.

Communiquer, c'est mobiliser un ensemble de signes dans intention d'influer sur les constructions de sens d'un sujet. Le terme communication doit donc être pris au sens large : pour J. Theureau et alii, tout ce qui est montrable et racontable par l'acteur (Recherche et formation, p. 121, n°42, 2003).

La communication d'expérience implique le rapport qu'un sujet entretient avec d'autres sujets à propos de son activité : compte rendus, récits, histoires, narrations

Jérôme Bruner (2010) s'est particulièrement intéressé à la *narration comme principal outil pour mettre de l'ordre dans l'expérience*. C'est la construction sociale de l'expérience communiquée qui intéresse également le Goffman des « cadres de l'expérience » (1991).

Elle induit de façon associée le prolongement d'un travail de reconstruction mentale qui n'a souvent été qu'amorcé. Ceci explique que la plupart des méthodes de formation utilisent en fait la verbalisation orale et écrite d'un vécu comme voie d'élaboration de l'expérience et de développement personnel et professionnel.

La communication d'expérience ne se limite pas à des discours, elle peut consister en actions comme lorsqu'il s'agit de donner l'exemple. Elle suppose aussi la prise en compte des expériences des auditeurs. Elle fait rentrer l'expérience personnelle dans un monde socialisé. Pour Meyerson, le langage est un pont entre subjectif et objectif (1995, 37)

Enfin la communication d'expérience *contribue de façon déterminante à l'affirmation du « je »* (identité narrative de Ricoeur) ou mieux encore des « je » si l'on veut tenir compte de la multiplicité des espaces d'énonciation, comme dans la description des phénomènes de polyphonie par O. Ducrot (1984). Les nouvelles affirmations de « je » peuvent conduire à des reconstructions de biographies.

4. ACCEDER A LA FABRICATION DE L'EXPERIENCE

Ainsi la *fabrique* de l'expérience ne s'effectue pas selon une logique d'étape mais selon une logique de fonction et elle est interminable.

Accéder à l'expérience suppose donc, pour le chercheur, moins le recours à des méthodes à appliquer, que la formulation d'inférences à partir de corpus d'observations. Vivre une expérience étant par définition un processus éminemment personnel, son accès ne peut être qu'indirect par exemple lors de situations de rappel, de mise en mot, ou d'inférences à partir de traces d'activités.

1. Accéder à l'expérience par le *rappel*

Une première voie expérimentée par les sujets eux-mêmes est très certainement l'émergence dans certaines *situations différencées* de constructions mentales relatives à des perceptions antérieures : ces situations provoquent soit l'évocation directe de l'expérience antérieure, comme dans l'exemple prototypique de la « Madeleine de Proust », soit l'évocation indirecte d'une expérience corrélée, soit encore l'organisation délibérée par le sujet de situations de rappel de cette expérience.

Ces situations peuvent être analysées comme des *situations de revécu*, que nous pouvons définir comme des situations dans lesquelles *une émotion spécifique réengage le sujet dans un travail de réactivation de l'expérience première*. Le chercheur ou l'intervenant font appel à ces situations fondées d'une part sur *la potentialité d'ouverture d'un faisceau d'activités physiques, sociales, mentales liées à l'émotion, d'autre part sur leur disponibilité de survenance, et leur expression personnelle*.

L'émotion dans ces situations de rappel d'expérience peut être définie comme une rupture ou suspension d'activité conjuguée à l'ouverture d'une action de transformation de sens caractéristique de la fabrique de l'expérience.

2. Accéder à l'expérience par le récit

Une seconde voie d'accès à l'expérience est constituée par les récits d'expériences. Ces récits peuvent prendre plusieurs formes :

- Des récits d'expériences organisés sous forme de narrations : l'expérience est verbalisée en présence d'autrui, mais sa narration participe à l'élaboration mentale de l'expérience, le sujet lui-même est à la fois locuteur et destinataire
- Des récits d'expérience dans le cadre de partages ou de confrontations d'expériences avec autrui : élaboration de cultures professionnelles
- Des leçons d'expérience correspondant à la formalisation et à l'affirmation sociale de cultures d'action

3. Accéder à l'expérience par inférence et confrontation à des traces d'activités

Une troisième voie complémentaire d'accès à l'expérience consiste encore dans le repérage de traces d'activité et la confrontation individuelle et /ou collective des sujets à ces traces d'activités. C'est particulièrement le cas des procédures dite d'auto-confrontation simple ou croisée.

5. DE « SE PRÉPARER A L'ACTION » A LA CONSTRUCTION-TRANSFORMATION DE L'EXPERIENCE DANS L'ENGAGEMENT DE L'ACTION

L'objet initial de la recherche, rappelons-le, se formulait en termes de préparation du sujet à l'action : Se préparer à l'action. Cette formulation pronominale privilégiait davantage, à rebours des représentations courantes, le rôle du sujet dans la situation d'action plutôt que les caractéristiques de ces situations (par exemple : situation de crise).

Les représentations courantes de préparation à l'action s'effectuent en effet le plus souvent selon un modèle scientifique/professionnel : l'optimisation de l'action passerait par l'énoncé de savoirs anticipateurs garants du sentiment de maîtrise des acteurs sur l'environnement dont ils ont en charge la transformation.

*Se préparer à l'action relève le plus souvent d'un travail invisible. Dans les activités professionnelles 'ordinaires' ces activités de préparation sont peu reconnues, et le plus souvent considérées comme relevant de la responsabilité des sujets engagés dans l'action, et/ou abordées selon un mode *prescriptif* (prescriptions relatives à l'engagement du sujet).*

Cette question se pose en particulier dans les '*métiers de l'humain*', où évidemment l'anticipation de l'engagement d'activité d'autrui est particulièrement hasardeuse, mais plus transversalement dans toutes les activités humaines.

Il convient de *ne plus raisonner seulement* en termes de savoirs, de capacités, d'habilités ou de compétences, de rapports entre les sujets et des activités prédéfinies, mais probablement en termes de transformation de soi par et pour le sujet lui ouvrant de *nouveaux possibles d'activités*.

Les situations professionnelles, mobiles et même de plus en plus mobiles, se caractérisent comme des situations d'incertitude : on ne sait pas à l'avance ce qu'il convient de faire, et dès lors il est difficile de s'y préparer sur la seule base d'une l'anticipation sociale de l'activité, comme dans les démarches fondées sur des référentiels de compétences.

Dès lors la charge de *faire face* à ces situations inédites échoit aux sujets-en-action eux-mêmes. Comment se préparer à 'ne pas être prêt' ? Ou plus exactement ne pas se limiter à préparer l'action anticipée. Comment se préparer à des *ruptures* de son activité ?

L'approche de ces possibles ne relève donc pas seulement de l'analyse d'activités au sens strict (qui n'ont pas encore eu lieu !) mais de l'analyse d'*expériences* dont souvent les sujets n'ont même pas conscience, et dont la recherche participe à la reconnaissance par *l'explicitation par soi, pour soi et devant autrui*.

En initiant nous-mêmes les activités de recherche auprès des équipes professionnelles impliquées, nous nous sommes rendu compte du caractère solidaire de quatre dimensions :

- L'engagement des acteurs dans la situation d'action
- Un vécu d'incertitude
- Le déploiement de nouvelles activités pour sortir de cette incertitude
- Un possible changement des « manières de faire »

Notre objet s'est donc trouvé reformulé en intégrant ces quatre dimensions dans le repérage d'un moment que nous avons appelé *bascule dans l'agir du sujet*.

Nous avons donc imaginé une stratégie de recherche intégrant :

- La reconnaissance et réactivation du *sens* des expériences antérieures, fut-ce pour renoncer aux *manières acquises de faire* dans ces expériences antérieures (*Toutes les voies sont barrées* de Sartre, voir supra).
- L'exploration des *émotions* liées à ce moment d'incertitude
- La reconnaissance de la diversité des activités déployées pour y faire face, par exemple : - activités de *transformation de perception de la situation d'action* par les sujets impliqués – activités de *simulation de la situation* à venir- activités de *construction de nouveaux possibles d'action* – activités de *transformation de la représentation de soi-même en action*
- Les nouvelles façons de faire

6. LES OUTILS D'ANALYSE DE LA FABRICATION DE L'EXPERIENCE MIS A L'EPREUVE

Des précédentes recherches ont mis en valeur, pour rendre compte de la singularité des actions, des outils d'analyse mettant en relation, dans la fabrique de l'expérience, *représentations de l'environnement au regard de ce que les sujets ont à y faire, représentations de soi comme sujet agissant et représentations de l'action à mener en situation*, qui se transforment solidairement. Ces outils mettent aussi en relation *transformations de soi et transformations de la situation*. Un des objectifs de la recherche est de mettre à l'épreuve ces outils.

Le tableau ci-dessous propose une mise en relation des composantes de l'expérience et d'indicateurs permettant de les approcher :

| | |
|---|--|
| HABITUDES D'ENGAGEMENT D'ACTIVITE | Manières habituelles de faire. |
| DYNAMIQUE DE PERCEPTION PAR LE SUJET QUI S'Y ENGAGE DE LA SITUATION D'ACTION ET DE SON EVOLUTION <i>Construction de la situation par et pour le sujet agissant</i> | Perception de ce qu'il y a là, pour l'acteur, au regard de la situation d'action dans laquelle il s'engage Les évolutions constatées par le même sujet de la même situation |
| DYNAMIQUE DE REPRESENTATION DU MOI AGISSANT AU REGARD DE LA SITUATION <i>Construction du moi comme sujet agissant</i> | Représentations/affects du sujet de lui-même pour agir en situation (construction du moi) - sentiment de compétence |
| CONSTRUCTIONS RELATIVES A L'ACTION A ENTREPRENDRE PAR LE SUJET <i>Construction en cours d'action de l'organisation de l'action en cours</i> | Représentations/affects relatifs à la conduite personnelle de l'action Détermination des priorités pour le sujet |
| AGENTIVITE DU SUJET <i>Reconnaissance de son activité de sujet propre à l'action en cours</i> | Représentations/affects de sa propre puissance d'agir en situation d'action |
| CONSTRUCTION DE RESSOURCES D'EXPERIENCE DANS ET POUR L'ACTION <i>Établissement de liens transférables entre situation et action en cours</i> | Représentations/affects relatifs aux transformations de soi à l'occasion de l'action |

7. UNE RECHERCHE COLLABORATIVE TRANSVERSALE

1. Le choix de terrains divers : une question intéressant tous les « métiers de l'humain ». Les nouvelles cultures professionnelles dans tous les métiers de la société (éducation, social, santé, humanitaire, développement, culture, management), qui contribuent à la *transformation des habitudes d'activité* d'autrui, insistent sur le caractère essentiel de l'*engagement* des sujets dans leur propre transformation : créativité, éducation thérapeutique du patient, auto-entreprise, entreprise de soi etc.

Mais cet engagement est identifié davantage sur le registre personnel ou sur le registre des valeurs que sur le registre des habitudes d'activité ou de l'expérience. Ce qui a comme conséquence une *difficulté pour le sujet de prendre conscience, de mentaliser les construits/constructions opérées à l'occasion de cet engagement*.

Concrètement se sont trouvés impliqués six partenaires professionnels :

- Sapeurs-Pompiers de l'Essonne (SDIS)
- Groupe Interacadémique : *les Diasporas*, vecteur de Développement
- CCCA-BTP : Comité de concertation et de coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux publics
- FORMIRIS - Lycées professionnels (Albert de Mun, le Rebour)
- CFDT (organisation syndicale) et centre de formation de l'Ile de la Réunion

2. Conventions de fonctionnement du programme coordonné

Le programme coordonné de recherche est une association de chercheurs et des professionnels pouvant relever de plusieurs organisations, laboratoires ou institutions, mais gardant leur appartenance professionnelle et scientifique propre, la direction du programme assurant la fonction de coordination de l'engagement, du déroulé du programme et garantissant la production et la qualité des livrables et des résultats.

- Définition et engagement d'un dispositif commun précisant les étapes de conduite de la recherche, les modes de sélection des terrains étudiés, les modalités de recueil des données, le mode de traitement et d'analyse, la propriété des résultats, les modes de publication.
- Définition du programme et du calendrier des activités collectives visant à créer une culture commune de recherche et une mutualisation des outils utilisés et des résultats intermédiaires et finaux.
- La participation au programme de recherche implique une participation à la partie commune des frais de recherche, participation précisée dans le cadre des conventions établies.

- L'avancée des travaux est régulièrement présentée dans les laboratoires d'origine dans une perspective de fécondation mutuelle avec d'autres travaux entrepris dans le domaine de l'analyse des activités/des expériences.
- La durée prévue du programme de recherche est de deux ans et fait l'objet par les chercheurs et professionnels impliqués de financements spécifiques (recherches-formation, recherches-actions).
- Mode de travail : La recherche se déroule selon un modèle de travail coopératif impliquant acteurs professionnels, acteurs de recherche et acteurs de formation/professionnalisation. Elle prendra la forme de recherches-formation et de recherches-actions.
- Mode de construction : construction progressive des hypothèses à partir d'expériences de terrain notamment dans le cadre d'ateliers d'échanges entre professionnels/acteurs.
- Résultats de la recherche : ils consistent notamment dans la production d'outils d'analyse mis à disposition d'un large public de professionnels et d'acteurs, notamment en s'appuyant sur des supports de communication scientifique grand public.

3. Les équipes de recherche et chercheur-e-s parties prenantes du programme de recherche

Barbier J-M, Cnam, FoAP
 Berger G., Chaire Unesco, ICP
 Coadour, D. Ensta, FoAP
 Cros, F. Cnam, FoAP
 Dutoit, M. Chaire Unesco ICP, FoAP
 Guérin, J. UBO, CREAD
 Hauchard, P. ICP, FACEF
 Hyppolite, J. Chaire Unesco ICP
 Kadri, A. Co-Directeur Institut Maghreb-Europe
 Leonard, M. Chaire Unesco ICP
 Marynowicz, E, Université de Lodz, Pologne.
 Mbiatong, J. UPEC, LIRTES
 Muller, A. Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
 Mutuale, A. Chaire Unesco, ICP
 Pogent, F. UBO, CREAD.
 Tardif – Bourgoïn, F. Université Paris Nanterre, CREF

Partie 2

LES AVANCEES DU TRAVAIL EMPIRIQUE

1. PRESENTATION DES DIFFERENTS TERRAINS D'ENQUETE

1.1 les enseignant.e. s des lycées professionnels

Le dispositif s'inscrit dans un projet de formation professionnelle des enseignants sur la base d'un développement/partage d'expérience plutôt que sur l'idée traditionnelle d'une transmission de savoirs à acquérir. 10 enseignants expriment ce qu'ils vivent et partagent des expériences d'enseignement, notamment les « choses » qui les transforment exemple : les émotions.

Deux lycées professionnels engagés (Albert de Mun 75007, Le Rebours 75013) financement FORMIRIS.

Interrogations :

Lien entre émotion et apprentissage.

Interaction entre l'expérience du professeur et l'expérience de l'élève

Façon de voir les choses et mise en action de l'élève

Ce qu'on vit, la notion de plaisir

La reconnaissance mutuelle professeur/élève

Expériences (*ce qu'on dit, ce qu'on vit, ce qu'on ressent, ce qu'on pense*) susceptibles de donner lieu à identification et analyse :

- Expériences de processus d'action/réaction
- Expériences de moment d'incertitude, vécus de flottement
- Expériences de moments où l'enseignant ne peut pas agir directement sur l'activité d'autrui
- Expériences à l'occasion d'expérimentations dont on a tiré 'expérience'
- Expériences de maintien de l'enthousiasme
- Expériences d'apprentissage ayant donné lieu à récit

1.2 CCCA-BTP dans le projet RENOVUP

Professionnaliser les responsables de chantier et les chefs d'équipe au pilotage spécifique des chantiers de rénovation des bâtiments en Europe

Le projet européen Erasmus+ partenariat stratégique Renov'Up, à réaliser sur trois ans (2020-2023) découle d'un constat des professionnels du secteur de la construction que les dispositifs de formation actuels pour les chefs de chantiers et chefs d'équipe ne tiennent pas suffisamment compte des spécificités liées à la rénovation des bâtiments et ses différentes contraintes. Il existe un besoin réel de renforcer leurs capacités à mieux appréhender la rénovation dans son ensemble, prévoir et planifier les interventions spécifiques afférentes, ainsi que de mieux communiquer dans des situations complexes sur ces chantiers.

Ce projet réunit des partenaires expérimentés, complémentaires dans les domaines de la conception et mise en œuvre de dispositifs de professionnalisation destinés aux cadres, techniciens et ouvriers du bâtiment : trois réseaux nationaux et régionaux de formation professionnelle (initiale et continue) aux métiers de la construction en France (CCCA-BTP), en Italie (Formedil) et en Espagne (FLC Asturias), un organisme de recherche technologique et pédagogique reconnu en Pologne (réseau LUKASIEWICZ ITE) et, en Grèce, une fédération professionnelle du secteur, également organisme de conseil (PEDMEDE).

Une démarche systémique, basée sur des coopérations avec des acteurs associés (nationaux, régionaux et locaux) intervenant sur les champs de l'orientation, de la formation professionnelle et de la reconnaissance (formelle et informelle) des acquis de l'apprentissage, est déployée. Ces coopérations permettront les réalisations suivantes :

- Modèle transnational pour le positionnement, l'accompagnement et la professionnalisation, basé sur des formations en situations de travail en entreprise, complétées par des modules de formation en centre de formation et e-learning,
- Dispositifs transnationaux :
 - D'évaluation et de reconnaissance des acquis de l'apprentissage avec des Open Badges,
 - De formation des enseignants, formateurs et maîtres d'apprentissage/tuteurs préparant à l'accompagnement et à la formation des publics cibles.
- Mise en place d'une stratégie transnationale pour le positionnement, l'accompagnement et la professionnalisation des publics cibles.

Dans la recherche :

Une préoccupation plus particulière pour ce qui touche aux expériences de professionnalisation qui permettent de « renverser » les façons habituelles de penser la formation. Ce changement de paradigme constitue le cœur du projet RenovUp à travers des objectifs tels que : l'exploitation formative de l'apprentissage en situations de travail, l'analyse et l'exploitation des situations de travail pour améliorer les dispositifs de professionnalisation des chefs de chantiers et chefs d'équipe. Nous faisons l'hypothèse que

l'engagement dans ce projet est susceptible de constituer une source d'apprentissages/d'innovation pour les contributeurs engagés.

Le fil conducteur de la recherche pourrait se formuler autour de la question suivante : *en quoi l'engagement dans un projet pédagogique d'envergure internationale participe au développement professionnel de ses contributeurs ?*

:

- *Comment les contributeurs se sont préparés à entrer dans le projet ?*
- *Quels sont les apprentissages qu'ils retirent de cette première phase de conception ?*
- *En quoi l'engagement dans ce projet vient modifier leurs expériences professionnelles ?*

Ces thématiques se veulent volontairement très larges pour laisser la place à la mise en mots de l'expérience permettant aux contributeurs d'engager un retour d'expérience, accompagné sur le plan réflexif, notamment par l'exploitation de situations concrètes vécues depuis le début du projet ; des situations d'étonnement, d'incertitudes, etc.

La recherche mobilisera 8 contributeurs que nous proposons d'entendre dans une phase d'entretiens qui pourraient se dérouler d'avril à juin 2022 : 4 contributeurs pour la France et 1 contributeur pour chaque pays partenaire (Italie, Grèce, Pologne, Espagne)

1.3 DIASPORA

Contexte social du projet :

- Émergence dans l'espace monde, notamment entre l'Afrique et l'Europe, d'une nouvelle génération de migrants se substituant à l'ancienne génération paysanne et ouvrière
- Émergence dans une partie de cette immigration d'un désir de mener des actions utiles au pays d'origine, d'ampleur variable. Souvent les personnes immigrées gardent une forte expérience de leur pays d'origine et souhaitent agir pour le développement de leur pays, sans pour autant quitter le pays d'accueil. Ce désir relève de multiples aspects dans le parcours des personnes concernées
- Ce désir est souvent soutenu par les autorités des pays d'origine et par divers partenaires (RIED, programme Diasporas, MAE, Ambassades etc.)

Spécification de l'objet

Cerner le travail invisible de transformation de soi qui conditionne une action réellement mise en œuvre, notamment sur le plan de l'expérience, de l'engagement des obstacles

rencontrés et de l'anticipation, de l'émotion, de la préparation mentale de l'action ('se préparer à l'action). Quel est le retentissement des expériences passées dans les expériences actuelles de contact avec les nouvelles réalités. Comment la nouvelle situation est construite par les sujets ? Les expériences mêlent le passé, le présent et l'anticipation du futur. L'objet de recherche porte sur les transformations et surtout le ressenti de ces transformations

Propositions de questionnement pour les partenaires-terrains

- Repérer des personnes qui se sont engagées effectivement dans des actions d'aide aux pays d'origine
- Provoquer des récits d'expérience sur leurs éprouvés à différentes étapes de l'engagement de l'action : éprouvés de migrations, éléments d'expatriation, déclenchement de l'envie d'agir dans le pays d'origine ; valeurs déclarées
- Description des obstacles rencontrés dans l'engagement de l'action
- Description des types d'activités déployées dans ce cadre : action sur ses propres représentations et sur celles des autres, images de soi dans l'action, activités déployées pour faire face aux difficultés
- Vécus de recherche de solutions, leur évaluation ce qui a changé chez les personnes. Nouvelles émotions et sentiments. Enrichissements personnels perçus.
-

Entrée dans le projet : Des équipes délibérément diversifiées présentant trois caractéristiques :

- Déjà engagées dans des actions
- Éprouvant des ressentis d'incertitude, éventuellement des difficultés d'anticipation
- Ayant développé des activités de transformation de soi pour y faire face

Enjeux

La recherche facilitera la construction des compétences des migrants agissant dans le pays d'origine et l'efficacité des projets internationaux d'aide au développement Elle montrera le profit qui peut être tiré des personnes immigrées originaires du pays ciblé, courroie de transmission, pertinente et efficace dans la réussite des actions.

1.4 Délégué.e.s syndicaux CFTD – REUNION

S'inscrit dans le partenariat avec la CFTD Réunion qui est dans l'investissement de nouveaux mandats, en collaboration avec son Centre de formation.

Désignation d'une situation et entretiens semi directif

7 ateliers prévus réunissant des 2 représentants/pairs ayant des mandats dans diverses instances pour un partage d'expérience – vécu d'une situation « primo situation - puis situation de réengagement »

1^{er} moment : on va d'abord s'intéresser à une « primo-situation », celle des personnes ayant une formation initiale autre et prenant un premier mandat de représentation avec toutes les incertitudes du premier mandat pour comprendre ce qui se passe pour les personnes dans cette primo-situation, comment se fait la familiarisation à cette situation jugée nouvelle par ces personnes.

2^{-ème} moment : le réengagement : se préparer de façon à ... réarticulation des expériences.

Questionnement :

Choix d'une situation dans leur parcours

Qu'est-ce que tu fais dans la situation ?

A quoi tu penses dans ces moments-là ?

Comment tu le vis ?

Quelles ressources tu sollicites ?

1.5 Service Départemental d'Incendie et de Secours de L'Essonne

Les contours du champ social ou/professionnel

La préparation à l'action fait partie intégrante du processus de formation installé dans les SDIS depuis de nombreuses années. Cependant, il est principalement conçu et mis en œuvre sous un angle collectif (travaux de groupe, exercices communs. Qu'en est-il de la préparation personnelle ? Comment se prépare-t-on à conduire une action future ? A partir de quelles situations vécues un sapeur-pompier va se préparer aux situations à venir ?

Les questions vives de la problématique

Deux axes paraissent intéressants :

Les situations où le corps /collectif est particulièrement engagé,

Les situations où l'identité professionnelle est particulièrement engagée.

Situation repérée :

L'engagement de l'identité professionnelle dans l'action : le commandement en opération

La structure du commandement en opération est verticale dans les SDIS. Cependant, à chaque situation, un COS met en jeu son identité professionnelle. Cette mise en jeu aura des effets sur le théâtre de l'opération, hic et nunc, mais également sur un après et un ailleurs dans sa vie professionnelle.

Des actions de préparation à l'action existent avec la formalisation d'un corpus méthodologique (le GOC) et un ensemble de procédures opérationnelles. Cependant, qu'en est-il des sapeurs-pompiers qui ont vécu des situations de commandement difficiles (remise en cause des ordres, non-exécution des ordres, incapacité à définir des objectifs opérationnels, stress important...) ? Comment ont-ils « métabolisés » ces situations ? Quelle préparation, même cachée/intime, ont-ils mis en place pour prévenir ou réagir à de nouvelles situations d'agression ? Quelle expérience vécue et quel ré investissement dans la suite de leur carrière ?

Partenaire (s) organisateur (s)

Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Essonne

1, rond-point de l'espace - BP 218 - 91007 EVRY CEDEX

contact@sdis91.fr <https://www.facebook.com/Sdis.essonne.page.officielle>

- 6 Personnes impliquées dans la recherche sur le terrain : Participations d'acteurs du SDIS sur le temps de service dans des ATELIERS DE RECHERCHE-FORMATION, puis 2 entretiens de compréhension

2. DES MOMENTS DE TRANSFORMATIONS DE L'EXPERIENCE

Situations et activités recherchées sur chaque terrain :

- Situations à évolution incertaine : éprouvés d'incertitude, d'agitations, d'émotions des acteurs dans ces situations, manifestations corporelles et verbales de ces émotions.
- Évocations de faisceaux d'activités des sujets destinées à agir sur eux-mêmes dans ces situations : Identification des actions personnelles et collectives entreprises pour sortir de ces situations inhabituelles, difficiles, sur-sollicitantes.

Exemples d'identification dans les recherches en cours de liens entre activités et verbatims relatifs à des moments de transformation d'expérience

Les situations relevées par des enseignants de lycée professionnel :

Lorsqu'on arrive en classe

| Activités | Verbatims d'enseignant |
|---|---|
| Perception de la situation | <i>Ils (les élèves) sont tout excités</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>Je ne sais pas ce qui va se passer</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>Je ne sais pas ce que je vais faire. On ne peut pas tout anticiper</i> |
| Représentation de l'action | <i>Je vais renoncer à ce qui était prévu et engager un travail déplanifié susceptible de susciter des interactions.</i> |

S'engager dans l'activité de l'élève quand il est en difficulté

| Activités | Verbatims d'enseignant |
|---|---|
| Perception de la situation | <i>Je constate des difficultés de l'élève dans son travail personnel (panique dans la préparation d'un défilé)</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>Il faut changer de communication et de relation pour qu'on puisse avancer dans le problème</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>Passage d'une situation de blocage pour l'élève à des effets de motivations pour l'élève comme pour l'enseignant</i> |
| Nouvelle habitude acquise par enseignant | <i>Il faut porter attention à des moments qui correspondent au rythme de l'élève.</i> |

Chercher la bonne distance

| Activités | Verbatims de l'enseignant |
|---|--|
| Perception de la situation | <i>Quand je lève la tête, je constate le ralentissement dans l'activité des élèves</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>Si je continue dans mon activité propre il n'y a rien qui se passe</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>A un moment donné, je dois retourner dans le groupe et faire du maternage pour réenclencher la mise en activité</i> |

| | |
|--|--|
| Nouvelle habitude acquise par enseignant | <i>C'est ce que j'ai pu découvrir au fur et à mesure</i> |
|--|--|

Vivre l'expérience de l'autre

| Activités | <i>Verbatims</i> |
|---|--|
| Perception de la situation | <i>Je me retrouve confrontée à une situation ne relevant pas de ma compétence d'enseignante (langue étrangère)</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>En fait je ne comprenais rien, impossible de me concentrer</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>Là bien malgré moi, j'ai été dans la peau de l'élève qui essaie de comprendre. C'était l'enfer !</i> |
| Nouvelle habitude acquise par enseignant | <i>Il faut que j'arrête de tenir un discours prescriptif</i> |

Faire confiance aux élèves

| Activités | <i>Verbatims de l'élève</i> |
|--|--|
| Perception de la situation | <i>Vous m'avez mis dans un challenge</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>Je ne me suis pas rendu compte du truc,</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>Mais ça m'a boosté d'être emmené</i> |
| Nouvelle habitude de pensée acquise par enseignant | <i>Remettre en question l'apprentissage progressif</i> |

Les situations relevées par les ingénieurs en formation (BTP)

Implanter un changement de pratique

| Activités | <i>Verbatims des responsables</i> |
|---|---|
| Habitues d'engagement de l'activité | <p><i>Autour de la construction des référentiels de compétences :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Enquêtes métier/observation des situations,</i> - <i>Construction d'outils pédagogiques (formateurs),</i> - <i>Échanger, expliquer, convaincre et « embarquer » à tous les niveaux des parties prenantes.</i> |
| Perception de la situation | <p><i>Difficile de prendre en compte les réticences et obstacles :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Altérité des collaborateurs (national/ international),</i> - <i>Craintes des formateurs (plutôt au national).</i> |
| Perception de soi dans la situation | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Des problèmes de « traduction » ; difficultés de compréhension mutuelle (entre collaborateurs de même statut et/ou entre collaborateurs de statuts différents dans une même institution/pays),</i> - <i>Un double engagement « vertical » et/ou « horizontal » selon les places de chacun dans le projet (trouver sa place)</i> |
| Représentation de l'action à entreprendre | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Convaincre de l'utilité sur le long terme,</i> - <i>Apprendre des autres et adopter un regard neuf,</i> - <i>Faire évoluer la formation des formateurs : accompagnement vs formation.</i> |

Une situation relevée dans le projet Diaspora

Une action humanitaire en Algérie

| | |
|---|---|
| Activités | <i>Verbatims</i> |
| Habitude d'engagement de l'activité | <i>Maitrise du réseau de distribution</i> |
| Perception de la situation | <i>Blocage à la douane -il faut renoncer</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>Les collègues algériens comptent sur nous</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>On n'est pas que des distributeurs, on a beaucoup à apporter : formations, informations apprentissages mutuels</i> |
| Représentation de l'action | <i>On décide de mettre en place une action plurifonctionnel (Formation continue, informations des soignants) et plus durable tenant compte des compétences des acteurs locaux</i> |

Une situation relevée à CFDT de la Réunion

Premier mandat d'Administration d'institutions interprofessionnelles

| | |
|---|--|
| Activités | <i>Verbatims de Représentants du personnel CFDT</i> |
| Habitude d'engagement de l'activité | <i>Échanges entre pairs et recherche de textes – les valeurs syndicales guident l'action</i> |
| Perception de la situation | <i>Difficultés à s'approprier la situation de représentation (questions / pas de ritualisations de l'activité). Différences individuelles de cultures d'action</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>A renseigner</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>A renseigner</i> |
| Représentation de l'action à entreprendre | <i>Articuler les mandats Actualiser ses connaissances pour aider les salariés</i> |

Une situation relevée dans la maîtrise d'un feu (Pompiers)

Prise de commandement en intervention

| Activités | Verbatims |
|---|---|
| Habitude d'engagement de l'activité | <i>On travaille ensemble (...) il y a une chaîne de commandement</i> |
| Perception de la situation | <i>Je suis submergé d'informations. Chaque personnel que je croise durant cette heure-là veut quelque chose. Et me demande quelque chose, à laquelle je ne peux pas répondre.</i> |
| Perception de l'évolution de la situation | <i>Je dois analyser et tenir compte ce qu'ils ont entrepris déjà (...). Poursuivre ma vue de l'ensemble, avec toutes les incertitudes que l'on a</i> |
| Perception de soi dans la situation | <i>Avec mon beau chasuble jaune marqué « commandant des opérations de secours », du coup je dois composer avec ça</i> |
| Représentation de l'action | <i>Il y a un schéma de pensée à construire, je me mets dans le PC</i> |

3. LES INDICATEURS DE TRANSFORMATION D'EXPERIENCE

Exemple d'une mise en relation des composantes de l'expérience et d'indicateurs permettant de les approcher : le cas d'une intervention collective sur un incendie (Pompiers)

CONSTRUCTION DE LA SITUATION D'ACTION PAR LE(S) SUJET(S) AGISSANT

a) Dynamique de perception de la situation lors de l'engagement de l'action

« Quant à un moment il a levé le nez, **il s'est aperçu** que la représentation qu'il s'était faite de l'opération n'était pas du tout celle qui était sur place »

« **Quand je lève le nez**, je lève la tête, d'un seul coup je dis 'j'ai raté quelque chose' quoi »

« Je me souviens, j'en ai discuté énormément avec lui parce que moi j'étais arrivé en qualité de chef de service sur cette opération, et **j'avais une représentation** qui était (...) on a pu en discuter, il m'a dit 'mais **je me suis complètement planté sur cette opération** par rapport à cela', et puis c'est comme cela qu'on a discuté »

« **Ce qui me marque**, à l'arrivée, c'est le panache de fumée quand je suis arrivé, le long de la Seine, parce que c'était vraiment un panache hyper violent »

« Et moi pendant une heure, **je suis submergé d'informations**, mais quand je dis submergé, c'est la réalité en fait. Chaque personnel que je croise durant cette heure-là veut quelque chose. Et me demande quelque chose, auquel je ne peux pas répondre, mais toutes me demandent quelque chose »

« **Finalement je viens me nourrir de leurs vécus aux uns et aux autres**, je partage, même s'ils se protègent je perçois leurs angoisses, leurs craintes, parce que tout le monde en a *et celui qui part en intervention sans peur, pour moi, il est dangereux d'ailleurs*. **Mais à partir de ça je peux me construire** »

b) Interprétation de la dynamique des évolutions possibles de la situation

« **Je me suis dit que cela va être long** et j'ai senti avec mon collègue Jean-François qui était là, il y avait quand même **pas mal d'incertitudes** ... mais surtout s'il n'allait pas se propager ailleurs, que cela aille vers les entreprises »

« **Où est-ce qu'il va aller ce feu**, est ce qu'il va s'arrêter »

« Du coup **je dois à la fois analyser** ce qu'ils ont entrepris déjà. **Poursuivre ma vue de l'ensemble, avec toutes les incertitudes que l'on a** »

« On ne sait pas en fait si cela va partir à gauche à droite, ...on a aucune idée quoi »

« Première incertitude 'est ce qu'on va avoir de l'eau', deuxième incertitude, est ce qu'on n'va pas se retrouver avec une propagation SNCF ou autre »

« Ensuite se dire est-ce que je vais polluer »

DYNAMIQUE DE REPRESENTATION DE SOI COMME SUJET AGISSANT AU REGARD DE LA SITUATION

Représentations de soi

Représentations des Images de soi données à autrui-

Interrogations sur soi

« Surtout au début de **se dire** ' il va falloir **s'organiser**' et là on fait **référence à la formation**, au cadre pour les moyens, la demande de moyens, c'n'est **pas trop de réflexion personnelle** »

« Mais que ce soit de l'officier au sapeur, tous les gens que je croise en fait avec **mon beau chasuble jaune marqué ' commandant des opérations de secours** » tout le monde veut quelque chose. (...) y compris notre hiérarchie, en fait notre centre optionnel, tout le monde veut avoir des informations que je n'ai pas, et du coup **je dois composer avec ça**, pendant une heure à peu près, moi ça m'a paru une éternité, mais a priori ça a duré qu'une heure, et je crois qu'on s'est vu au bout de deux heures à peu près »

« mais en tout cas, c'est quelque chose que j'ai vraiment subi pendant une heure, mais en même temps comme **je suis chef je dois rassurer tous les autres**, alors du coup j'ai un positionnement assez...c'est pas 'instable', c'est assez délicat, et ce que on nous a appris depuis qu'on est tout petits chez les pompiers, **ce positionnement assez délicat** de dire 'je

dois renseigner ma hiérarchie à moi, répondre aux demandes de tout le monde, en en même temps physiquement j'ai pas les moyens de leur donner, **c'est super dur, en fait**»

« Bah on reste comme cela (tout le monde rit) poker face et puis, ouais toujours quand vous donnez des réponses, à mon sens en tout cas, c'est comme cela qu'on m'a appris, déjà vous connaissez **vos limites d'incompétence**, il faut connaître vos limites d'incompétence, et quand **vous donnez vos réponses vous vous assurez que c'est un truc réalisable**. Je pense en tout cas que c'est comme cela qu'il faut réagir ; c'n'est pas de leur vendre la Lune »

« **On est tous soulagés en fait**, même si on a l'impression d'avoir bien fait le job on est toujours soulagé **quand l'autre chef arrive**, quand celui qui va vous suppléer arrive. Alors j'n'ai pas tout relâché d'un coup, moi aussi je suis resté travailler jusqu' à 20h-21 je sais plus mais dans le... »

« **Intellectuellement vous dites 'c'est bon j'ai fait ma part du job, à toi !'** donc pour le coup on lui donne la patate chaude, pour le coup elle était vraiment chaude celle-là (rires) »

« Je pense on fonctionne par séquences et on voit bien que tout seul ce n'est pas possible, je pense que **celui qui arrive après nous a aussi plus de recul** que vous qui êtes dedans. Et le chef qui est avant nous il est encore plus dans le jus. Donc je pense que *la réflexion du dernier, du grand chef, on a toutes les analyses qu'il y a déjà eu, tout ce qui a été mis en place et lui cela lui permet de prendre des décisions, on lui propose aussi des décisions techniquement, il a plus de recul, il est moins dans le jus et peut être il est plus sobre dans les réflexions quoi* »

« Voilà et pendant 5h **on se dit 'je ne sais pas'** ; donc on prend des mesures conservatoires et on se dit ' bah ! je ne sais pas' »

« Alors là **vous avez tout à gérer** le sous-préfet pour le captage de l'eau qui se déplace sur place, on se retrouve avec la télévision (...) chaque chef de secteur et tous les autres services quoi (...) dans le service il n'y a pas eu un chieur, tout le monde faisait en sorte, j'avais le maire aussi (...) j'avais les deux maires (...) il faut gérer la communication »

CONSTRUCTION DE L'ACTION A ENTREPRENDRE PAR LES SUJETS

Incertitudes sur la conduite de l'action

Détermination des priorités

« **J'ai tout de suite vu** qu'on n'en aurait pas pour une heure ou deux ...là **je me suis dit** je sais plus combien de temps cela va durer, plusieurs jours »

« C'n'est pas le but, c'est leur dire 'oui, je peux le faire, mais dans 30 minutes ou dans une heure parce que c'est comme ça. En tout cas **c'est comme cela que je l'ai vécu, après j'ai fait mon job de pompier** (...) j'ai fait déplacer quelques dispositifs en discutant avec les gens a fur et à mesure de ma reconnaissance, c'est le principe chez nous, **j'ai continué à accentuer les actions qui étaient prises** (...) »

« Oui, le rayonnement était très fort (...) et là quand on a fait le tour, on analyse et on dit : **qu'est-ce que j'ai à prendre en compte** et là entre la théorie et la pratique, qu'est-ce que

j'ai à prendre en compte. Et la prise en compte immédiate ça été de dire ; **il me faut de l'eau pour éteindre cet incendie et deuxième chose il faut le circonscrire** »

« Tout le monde recule, on repositionne le poste de commandement et puis on fait le tour »
« Et on a mis, c'est la première fois de ma vie, 5h entre la première lance et le moment où on a pu dire 'feu circonscrit' donc ça veut dire, il est entouré et on a les moyens en eau suffisants pour se dire 'maintenant on est bien placé pour **pouvoir faire en sorte qu'il n'évolue plus**' et il fallut cinq heures »

Alors je me souviens il y a la casse à côté, la casse qui me dit 'qu'est-ce que je fais' je dis écoutez on va essayer de faire en sorte que ça vienne pas chez nous, sachant que la casse elle avait brûlé 2 ans auparavant alors bon »

« Ensuite derrière la ligne de chemin de fer il me dit 'la voie de chemin de fer' je dis on la ferme (...) on va se retrouver avec des caténares affaissés. Et je n'peux pas me permettre d'avoir un train qui passe avec des caténaire... tant qu'on n'pas mis l'eau derrière et qu'on n'pas diminué ce rayonnement, je dis il faut qu'on arrête le train. Donc on arrête tout avec toutes les conséquences (rit) »

« Orly, on les informe qu'il y a un gros feu (...) et là on avait de la chance, on était dans le sens inverse décollage-atterrissage »

« Chez les pompiers, on un PC (...) toute personne qui arrivait pour venir au PC et prendre une fonction, je la mettais sur le terrain moi quelque chose qui est important c'était tout de suite comme on était en entreprise, je lui dis '**qu'est-ce qu'il faut sauver**' et après je fais conforter par le directeur de l'entreprise 'qu'est-ce qu'on vous sauve, monsieur, et là il me dit 'mon broyeur' 'mon broyeur et mon tapis' »

« L'eau s'il en faut c'est là-bas, ce n'est pas ailleurs. Donc démerdez vous dans les tuyaux, d'accord vous faites ce que vous voulez, mais là- bas, il faut qu'il y ait de l'eau »

« **Il y a un schéma de pensée**, je me mets dans le PC »

AGENTIVITE DU SUJET

Rapport entre activité du sujet et action en cours (Image de soi dans la réalisation de l'action)

« Mais il y a eu une bonne heure où sincèrement ça courrait un peu partout **parce que je suis un chef de groupe** sur cette intervention été vraiment la sécurité du personnel parce qu'il y avait des conditions météorologiques exceptionnelles »

« c'est arrivé jusque Dominique en fait alors que la situation était quasiment stabilisée au bout de 3 heures, on avait de l'eau qui arrivait, **on avait à peu près stabilité notre dispositif** d'extinction, on était dans une situation à mon sens qui méritait d'être un peu affinée, c'est ce que Dominique a fait mais globalement on avait à peu près stabilisé le truc et les gens venaient systématiquement, **dès que je faisais le tour**, systématiquement, vous savez la redondance, on redemandait toujours la même chose, toujours, toujours (...) pour nous, c'est arrivé vite et puis après s'est stabilisé, les gars avait juste un bout de secteur à faire, du coup, **ils avaient moins d'efforts à fournir** »

« **On a tous notre sac à dos en arrivant et en plus on doit porter ceux des autres ; c'est la vraie difficulté en fait** »

« Donc ça veut dire qu'il y a une obligation' - 'vous ne pouvez pas commander une opération qui va durer dans le temps sans faire des points de situation à chaque fois que soit vous allez voir une autorité soit qu'il y a un nouvel événement ? Après alors il faut se l'imposer. C'est comme le point d'information media, presse »

« **(..) c'est vraiment l'échange de ce que l'on fait, des besoins et de l'évolution de l'opération** »

« De tout petit on apprend à travailler en binôme, à travailler ensemble, *vous ne verrez jamais d'opération un pompier seul, si ça arrive, c'est une erreur (...)* donc il y a une chaîne de commandement ensuite le fait que les gens vivent ensemble. **Donc quand on connaît c'est plus compliqué d'abandonner quelqu'un que quand on ne se connaît pas**»

« C'est ce que Jean-Charles s'était reproché, d'avoir fait son feu tout seul »

CONSTRUCTION DE RESSOURCES DANS ET POUR L'ACTION

a) **Établissement de liens entre activités antérieures et action**

« Les chefs de secteurs en fait, en plus quand c'est Yann c'n'est pas un bébé, c'n'est pas un lapin de trois semaines, on a la même expérience d'un point de vue pompier à quelques années près, **on s'appuie sur ces gens-là. Et puis on s'appuie sur tout ce qu'on a loupé avant nous** »

« (...) et puis on a la **chance de se connaître**, donc en fait, **je me souviens** avoir fait de grosses interventions en tant que sapeur, en tant que sous off et je me suis dit 'qu'est-ce que j'aurais fait différemment. Et ainsi de suite, **ça m'a forgé** dans ma capacité dans ma petite analyse des feux aujourd'hui et on a la chance de se connaître depuis qu'on a 18 ans, donc ; ça aide dans la compréhension, mais c'est la même chose »

b) **Transformation de données en ressources**

« Même avec les autres services. Avec les services de police, **si on se connaît physiquement c'est plus facile** »

« Même si on a toujours le respect du grade, et tout cela c'est plus simple pour nous d'exprimer les chose ...vous savez '**obéir d'amitié**'. Je crois que c'est écrit dans notre fameuse bible il y a très longtemps, le règlement d'instruction à la manœuvre, on avait ce petit mot là 'obéir d'amitié' et du coup c'est un peu ce qui s'est passé là »

« **Malgré tout, au travers du seul, vous avez eux** »

c) **Établissement de liens entre activités antérieures et action**

« Moi quand j'arrive, première chose, je suis rassuré par rapport aux personnels qui sont là. **Parce que je les connais**, je te vois, je vois Stéphane, et je vois Jean-François et là je fais **là je souffle.** »

« Je pense que c'est le bordel mais d'avoir **la référence des gens avec qui on va bosser** et de savoir ce qu'ils sont capables de faire ou de ne pas faire...voilà je suis arrivé, **rassuré** »
« *Ça c'est le principe du commandement. (...) donc ça veut dire au début il y a un chef d'agrès avec un véhicule et puis après il y en a un autre qui vient coordonner* »
« Je dis maintenant il va falloir vider cette rétention...) donc la prise de décision de vider cette rétention, j'avoue franchement qu'il a fallu un inter service avec la société de pompage de Choisy le Roi »
« Enfin c'est plus facile parce qu'on se connaissait, j'avoue qu'il y a des fois quand les gens on n'les connaît pas c'est un peu plus compliqué en fait »
« Mais à partir de ça je peux me contraire s'est parlé. On s'est obligé à faire des points de situation réguliers.
« Ce qui fait qu'on se rassure les uns les autres et ça nous permet d'avancer. Parce qu'on est plein de doute, parce qu'on voit le problème, mais on ne sait pas comment le problème il va évoluer (..) **on fait tout pour que cela s'arrange, mais on ne le sait pas, donc individuellement on est plein de doute, plein de questions (...-)** est ce que je vais **prendre des risques pour mon personnel. (..) on a besoins d'un collectif qui se fait confiance les uns dans les autres.** Et même si on ne connaît pas tous forcément, le fait de se parler va créer cette chaine de confiance qui va nous permettre d'avancer collectivement»

d) Transformation de données en ressources

« Après on s'appuie sur ce qu'on sait faire, depuis le début ce qu'on vous raconte en fait, on n'a jamais utilisé ce qu'on a appris à l'école. Alors c'n'est pas stricto sensu, implicitement on l'a fait appliquer
« Par contre il y a une chose qu'on a fait et je pense on l'a faite tous bien régulièrement en fait, c'est qu'on s'est parlé »
« Finalement **je viens me nourrir de leurs vécus aux uns et aux autres**, je partage, même s'ils se protègent je perçois leurs angoisses, leurs craintes, par ce que tout le monde en a et celui qui part en intervention sans peur pour moi, il est dangereux d'ailleurs. »
« On est géré par l'expérience mais aussi par l'aspect hiérarchique, par ce que si un jeune ne fait pas ce que dit le colonel, c'est-à-dire le truc formaté, moi je sors de l'école, pour un chef de colonne. Bon avec mon ancienneté même chef de colonne je ferai toujours ce que j'ai envie de faire mais bon (rires) mais un jeune il va être obligé lui de garder ses officiers dans le PC, le contraire de ce qu'a fait Dominique, parce qu'il a de l'expérience (..) et à part le directeur ou le préfet, personne n'pourra rien lui dire, et il va surtout bien faire. Mais le jeune il va se colle à ce qu'on lui a appris à l'école »

CONTRIBUTION RECONNUE PAR LE(S) SUJET (S) A LEUR EXPERIENCE GLOBALE

« Le dernier gros feu qu'on a fait ensemble, c'était celui d'Athis- Mons ; J'en ai fait d'autres, mais celui-là donc **il m'a marqué. Je pense il a marqué beaucoup de monde** »

« Je trouve que ce feu est représentatif justement sur le commandement en opération et savoir comment chacun a pu le vivre et chacun sa représentation »
« Des fois on se sent super bien, des fois super seul, donc voilà »
« On l'a tous vécu à travers d'exercices **à travers de situations un peu scabreuses** quoi, mais on sait que c'est le pire pour nous en fait de s'enfermer dans notre truc, et **le pire c'est de s'enfermer dans nos certitudes**, ça c'est encore pire.

3 LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES

Cette partie développera les effets de l'analyse sur développement des compétences elles-mêmes. Lorsqu'elle est pratiquée par les professionnels expérimentés eux-mêmes. L'analyse de l'expérience pratiquée par les professionnels concernés, devient alors non seulement un outil de recherche, mais également un outil de formation et de développement professionnel.

(A construire)

RESSOURCES

THESES

Hyppolite Jasmine (hypothèses de départ). <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-03151032/document> *Se préparer à une action de négociation collective*

De Bisschop Hervé : *Se former à diriger en situations de formations simulées de haute intensité : une activité de présence à soi et à autrui : une approche par l'activité : le cas des stages d'aguerrissement suivis par les élèves-officiers de l'École Militaire InterArmes*
<https://www.theses.fr/241523885>

Léonard Myriam <https://www.theses.fr/2019CNAM1278> : *Construire l'expérience collective en situation : l'activité en patrouille des gardiens de la paix de la police nationale*

PUBLICATIONS

BARBIER, J-M (2011) *Vocabulaire d'analyse des activités* Paris : PUF

BERTHOZ Alain (collège de France) : « *toute perception est une action simulée* ». https://www.college-de-france.fr/media/alain-berthoz/UPL17162_berthozres0405.pdf

BRUNER, J. (2010) *Pourquoi nous racontons nous des histoires*, Paris : Ed RETZ

DELBOS, G et JORION, P. (2019) *la transmission des savoirs*, Paris : Quadrige, 321.

DEWEY, J (1938) *La théorie de l'Enquête*, Paris : PUF

DUCROT, O Polyphonie <https://www.innovation-pedagogique.fr/article14355.html>

GOFFMAN, E. (1991) *Les cadres de l'expérience*, Paris : Edition de Minuit

<https://journals.openedition.org/pistes/4655?lang=en>

JODELET D. (2006) *Place de l'expérience vécue dans les processus de formation des représentations sociales*, in : V. Haas (Ed) *Les savoirs du quotidien. Transmissions, appropriations, représentations*, Rennes, Presses Univ. De Rennes, 235-255.

JULLIEN, F (2009) *Les transformations silencieuses*, Paris : Grasset & Fasquelle

LALANDE A (2006) *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, Paris, PUF,

MEYERSON, I. (1995) *Les fonctions psychologiques et les œuvres*. Paris : Albin Michel

Revue NOWIS : *Pensée Transformation*,

<https://czasopismo.naukiowychowaniu.uni.lodz.pl/resources/html/articlesList?issueId=14280>

SARTRE, J-P. (1938) *Esquisse d'une théorie des émotions*, Paris : Hermann

THEUREAU, J. & JEFFROY F. (1994) *Ergonomie des situations informatisées*, Paris : Octarès

VERMERSCH, P. (2019) *L'Entretien d'explicitation*, Paris : ESF

WEIL-FASSINA, A. ; RABARDEL, P. ; DUBOIS, D. (1993), *Représentations pour l'action*, Paris : Octarès

WEIL-FASSINA A. (2016) *L'image opérative de Dimitri Ochanine en contexte*, *Question de psychologie* 209-224

| | |
|--|-----------|
| 'LES TRANSFORMATIONS DE L'EXPERIENCE DANS L'ENGAGEMENT DE L'ACTION' | 1 |
| INTRODUCTION..... | 2 |
| LE PROGRAMME DE RECHERCHE | 3 |
| 1. L'EXPERIENCE COMME ENJEU SOCIAL..... | 4 |
| 2. L'EXPERIENCE : UNE TRANSFORMATION SIMULTANEE DE L'ACTIVITE ET DU SUJET EN ACTIVITE..... | 4 |
| 3. LA « FABRICATION DE L'EXPERIENCE » PAR LE SUJET..... | 6 |
| 1. <i>Ce que le sujet vit comme lui advenant dans l'exercice immédiat de son activité : perceptions, ressentis, émotions.....</i> | 6 |
| 2. <i>Ce que le sujet fait, en adresse à lui-même, de cette expérience vécue.....</i> | 6 |
| 3. <i>Ce que le sujet dit de ce qu'il lui advient, ce qui suppose une interaction avec autrui sous forme de communication.....</i> | 7 |
| 4. ACCEDER A LA FABRICATION DE L'EXPERIENCE..... | 8 |
| 1. <i>Accéder à l'expérience par le rappel.....</i> | 8 |
| 2. <i>Accéder à l'expérience par le récit.....</i> | 9 |
| 3. <i>Accéder à l'expérience par inférence et confrontation à des traces d'activités.....</i> | 9 |
| 5. DE « SE PREPARER A L'ACTION » A LA CONSTRUCTION-TRANSFORMATION DE L'EXPERIENCE DANS L'ENGAGEMENT DE L'ACTION..... | 9 |
| 6. LES OUTILS D'ANALYSE DE LA FABRICATION DE L'EXPERIENCE MIS A L'EPREUVE..... | 11 |
| 7. UNE RECHERCHE COLLABORATIVE TRANSVERSALE..... | 12 |
| 1. <i>Le choix de terrains divers : une question intéressant tous les « métiers de l'humain ».....</i> | 12 |
| 2. <i>Conventions de fonctionnement du programme coordonné.....</i> | 12 |
| 3. <i>Les équipes de recherche et chercheur-e-s parties prenantes du programme de recherche.....</i> | 13 |
| LES AVANCEES DU TRAVAIL EMPIRIQUE..... | 14 |
| 1. PRESENTATION DES DIFFERENTS TERRAINS D'ENQUETE..... | 15 |
| 1.1 <i>les enseignant.e.s des lycées professionnels.....</i> | 15 |
| 1.2 <i>CCCA-BTP dans le projet RENOVUP.....</i> | 15 |
| 1.3 <i>DIASPORA.....</i> | 17 |
| 1.4 <i>Délégué.e.s syndicaux CFTD – REUNION.....</i> | 18 |
| 1.5 <i>Service Départemental d'Incendie et de Secours de L'Essonne.....</i> | 19 |
| 2. DES MOMENTS DE TRANSFORMATIONS DE L'EXPERIENCE..... | 20 |
| <i>Les situations relevées par des enseignants de lycée professionnel :.....</i> | 21 |
| <i>Lorsqu'on arrive en classe.....</i> | 21 |
| <i>S'engager dans l'activité de l'élève quand il est en difficulté.....</i> | 21 |
| <i>Chercher la bonne distance.....</i> | 21 |
| <i>Vivre l'expérience de l'autre.....</i> | 22 |
| <i>Faire confiance aux élèves.....</i> | 22 |
| <i>Les situations relevées par les ingénieurs en formation (BTP).....</i> | 23 |
| <i>Implanter un changement de pratique.....</i> | 23 |
| <i>Une situation relevée dans le projet Diaspora.....</i> | 24 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| | <i>Une action humanitaire en Algérie</i> | 24 |
| | <i>Une situation relevée à CFDT de la Réunion</i> | 24 |
| | Premier mandat d'Administration d'institutions interprofessionnelles..... | 24 |
| | <i>Une situation relevée dans la maîtrise d'un feu (Pompiers)</i> | 25 |
| | Prise de commandement en intervention | 25 |
| 3. | LES INDICATEURS DE TRANSFORMATION D'EXPERIENCE | 25 |
| | <i>CONSTRUCTION DE LA SITUATION D'ACTION PAR LE(S) SUJET(S) AGISSANT</i> | 25 |
| | <i>DYNAMIQUE DE REPRESENTATION DE SOI COMME SUJET AGISSANT AU REGARD DE LA SITUATION</i> | 26 |
| | <i>CONSTRUCTION DE L'ACTION A ENTREPRENDRE PAR LES SUJETS.....</i> | 27 |
| | <i>AGENTIVITE DU SUJET</i> | 28 |
| | <i>CONSTRUCTION DE RESSOURCES DANS ET POUR L'ACTION</i> | 29 |
| | <i>CONTRIBUTION RECONNUE PAR LE(s) SUJET (s) A LEUR EXPERIENCE GLOBALE</i> | 30 |
| 3 | LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES | 31 |
| | RESSOURCES..... | 32 |