

# **CE QUE FORMER VEUT DIRE**

Marie Claude MAHE (Intervention lors du forum du 11 Mars 2007)

## **Introduction sur ce que l'on entend par formation et sur ce qu'est le métier de formateur ?**

Comment on détermine les savoirs que les formateurs doivent transmettre aux formés ? Cette situation complexe où vous vous trouvez confronté, en tant que formateur lorsque vous accueillez un groupe constitué d'individus différents.

Quels sont les points essentiels que vous jugez utile de retransmettre.

Cela fait écho à vos compétences pour établir une hiérarchie des savoirs et déterminer lesquels sont importants à retransmettre ;

**Mais comment faites-vous ? Sur quelle base vous appuyez –vous pour évaluer les critères importants et ceux moins importants ? Comment évaluez-vous les stagiaires ? Comment vous impliquez-vous dans le domaine de la formation ?**

C'est ce que je vais essayer de développer avec vous cet après-midi.

Ainsi historiquement, **le mot formation est apparu en 1938** à partir d'un décret instaurant la formation professionnelle. Ce n'est qu'en 1970 que l'on voit apparaître dans les définitions la dimension pédagogique du mot formation.

Elle serait constituée de trois traits significatifs que sont :

- 1- le cursus, le résultat, la qualification**
- 2- Le système, le plan de formation**
- 3- Le processus de formation comme travail sur les représentations**

**Ce processus de formation regroupe 4 pôles :**

**1-Eduquer** (educare qui signifie, nourrir, élever les animaux ; educere qui signifie faire sortir= c'est à dire élever la personne à un autre niveau qu'elle n'est.

**2- Enseigner** qui correspond à la méthode (insignare= mettre une marque, conférer une distinction) c'est à dire la compréhension

**3- Instruire** (Instruerre, bâtir disposer, outiller) Instruire qq'1 c'est l'éclairer

**4 –Former** (formare donner l'être et la forme). Former implique une action globale qui porte sur la personne impliquant une transformation de tout l'être ; C'est une action globale portant sur les savoirs, savoirs faire et savoir être. Donc un rapport à la pratique, à la vie.

Former serait alors: - transmettre des connaissances  
-modeler la personnalité  
-Intégrer le savoir à la pratique, à la vie.

## **I) Que veut dire l'acte de former ?**

Ainsi l'exploration du champ pédagogique de la formation correspond à 3 dimensions dans **l'acte de former** :

**Former à qq chose** qui correspond au contenu et aux méthodes

**Former qq'1** lorsque l'on est centré sur la personne

**Former pour qq chose** qui correspond à une adaptation sociale

Dans ces trois logiques il y a toujours une logique dominante, une logique dominée, une logique marginale suivant le type de formation qui est visée ; Former demande d'équilibrer et de garder une certaine hiérarchie dans ces trois logiques.

Dans le processus de formation il y a trois problématiques qui serait d'articuler :

- **Le développement personnel et l'adaptation sociale** (dans une logique psychologique)

- **Les contenus et méthodes et le développement personnel** (dans la logique didactique)

- **L'adaptation socioprofessionnelle et les contenus et les méthodes** (dans la logique sociale)

Si l'on veut essayer de donner une définition de la formation en terme de problématique, on pourrait **dire que la formation est un processus difficile à conduire.**

**Ce serait un jeu d'équilibrage, qq. soit le type de formation entre :**

**La formation personnelle de l'individu** en restant vigilant pour ne pas créer des individus trop conformes ou trop marginaux, ne pas privilégier le développement personnel au détriment du développement sociale.

**Par Ex** : La dimension personnelle de l'individu, même si vous la prenez en compte en formation, ce n'est pas l'objet de la formation.

On va dire qu'un psychologue a les compétences pour écouter, aider accompagner une personne dans son développement personnel, mais vous en tant que kinésologues vous êtes tenu de **former les individus dans votre champ de compétence qu'est la kinésiologie** même si vous avez toutes les compétences nécessaires en psychologie. Par ce que si la dimension psychologique devient une dimension nécessaire à la pratique de la kinésio, alors il faudra avoir dans le cursus de formation un certain nombre d'heure donnée pour cette compétence.

**Je crois que là il faut recadrer ce que l'on souhaite donner dans un stage et réfléchir à l'évolution de ce métier.**

**La formation professionnelle** est complexe car elle oblige le formateur, l'enseignant à être vigilant pour ne pas visée l'aspect trop technique de la pratique d'un kinésologue, pour éviter que **le métier de kinésologue se réduise à un ensemble de technique correspondant à une**

demande « sur le marché du travail ». qui pourrait créer une déficience de connaissances générales.

**Par EX : J'ai besoin de telle ou telle technique utilisées fréquemment** chez les kinésologues mais j'ai négligé la dimension organique du corps, l'anatomie par exemple, car je n'en ai pas besoin pour répondre à une demande chez un patient, donc je ne vais apprendre que ce qui va m'être utile pour pratiquer et le reste je n'en ai pas besoin. Je ne sais pas où est le tibia ce n'est pas grave cela ne m'est pas utile.

La formation nécessite de trouver un équilibre entre la transmission du savoir et le développement de l'esprit de l'individu.

## **II) Comment fixer les objectifs d'une formation professionnelle ?**

Idéalement en analysant le métier auquel on prétend préparer et en identifiant, à partir des pratiques les compétences, les capacités et les savoirs, les postures, les attitudes nécessaires.

**Pourquoi, aujourd'hui, expliciter les compétences visées en fin de parcours d'un stage ou de l'ensemble des formations en kinésiologie ?**

**Il peut y avoir une raison tactique :** lorsque les écoles sont soumises à un contrôle, dont dépend leur financement ou la reconnaissance d'un diplôme, elles ont intérêt à adopter un référentiel négocié avec les institutions de tutelles et le champ professionnel, ce qui leur laisse une relative autonomie dans la construction de leur programme.

**Le référentiel est la clé de voûte d'une bonne architecture fondée sur la description précises des pratiques professionnelles de référence comme base de leur transposition didactique en un plan de formation (Perrenoud, 1998) Il est nécessaire d'explicitier les compétences visées.**

**La compétence se manifeste dans l'action**, le faire et donc dans l'action maîtrisée. Un professionnel a besoin de compétences pour affronter la part de neuf et d'imprévisible mais il s'en sert aussi pour assurer une action efficace dans des situations les plus banales. **Elle exige sans doute du bon sens et de l'intelligence mais s'y ajoute une forme d'expertise** spécifique qu'on appelle parfois l'intelligence professionnelle ou intelligence au travail.

Dans une organisation taylorienne (travail à la chaîne, répétition du même mouvement) une compétence se réduit le plus souvent à un savoir faire. **Or dans vos situation professionnelle en tant que formateur il y a aussi un savoir agir** (connaissance, savoir faire qualité, culture ressources émotionnelles, savoirs formalisés réseaux d'expertise).

Celle-ci ne se réduit pas à un agencement mécanique, **comme la juxtaposition de pièces** à la manière d'un jeu de lego ou d'un mécano. La compétence ne se construit pas comme un mur de maçonnerie et les ressources ne sont pas comparables à des briques.

**La compétence relève de l'habitus c'est à dire de la pratique professionnelle.**

**Nous savons que la mobilisation et le transfert des ressources ne sont pas donné « par dessus le marché » qu'il faut les entraîner**, les exercer, les développer par la pratique à défaut de pouvoir les enseigner directement. Il ne suffit plus aujourd'hui de confier

aveuglement cette mission au stage de formation pratique mais c'est bien l'affaire de tous les formateurs et de l'ensemble du parcours de formation.

**L'action réussie qui témoigne de la compétence, ne dit rien en effet des opérations mentales qui ont permis de choisir, de combiner des ressources pertinentes en temps réel.**

Or cette responsabilité collective ne peut être assumée si aucun référentiel ne désigne clairement les compétences visées à l'issue d'une formation en kinésiologie. Alors prendra le pas :

- **Soit une logique de contenu porté par des formateurs qui souhaitent imposer dans le parcours telles ou telles connaissances** pour des raisons sans rapport étroit avec le métier auquel on prétend préparer
- 
- **Soit une logique des dispositifs de formations, avec le piège connu qui consiste à investir une ingénierie de formation qui finit par dicter les objectifs** effectivement poursuivis plutôt que de servir des finalités posées au départ ;

**Dans une formation qualifiée, les compétences font nécessairement appel à des connaissances et des capacités multiples. Mais l'important est de pouvoir dire :**

- A quelle compétence chaque formation entend contribuer dans le cursus de formation des stagiaires, en quoi et comment
- Dans quel formation on travaille les ressources requises par telle compétence.

**C'est de cette façon qu'on s'assurera que toutes les compétences sont effectivement travaillées dans le parcours de formation. On parlera alors de cohérence dans la formation.**

Celle-ci ne peut être garantie sans explication des compétences visées et des ressources qu'elle mobilise.

Le référentiel est donc un véritable outil de conception et d'évaluation d'un cursus de formation professionnelle.

**Ne nous leurrions pas, adopter cette perspective oblige à affronter des problèmes théoriques et méthodologiques difficiles qui sont loin d'être résolus.** Les notions de compétences, de ressource, de mobilisation ne font pas l'unanimité. Au-delà des problèmes conceptuels il reste à passer de la définition d'un concept de compétence à l'inventaire des compétences effectivement requises pour tel ou tel métier.

Ce qui amène à introduire la notion de situation professionnelle et à adopter une méthode de constitution de familles de situations appelant une compétence spécifique.

## **II. a) La compétence comme maîtrise d'un type de situation**

En effet, **un kinésologue n'est pas confronté à une personne seulement, mais à une situation, un contexte d'action** dont la personne venant consultée fait partie.

Il est 12h00, le kinésologue est pressé car on l'attend. Il a, en face, un client qu'il a vu il y a quelque mois, pour un problème de stress. Il doit lui dire que son stress est toujours présent et

qu'il y a sans doute une autre origine que celle trouvée à la dernière séance. Malgré les paroles douces et respectueuses envers son client il sait que le stress généré par ses dires risque de susciter une angoisse, un stress supplémentaire. Il ne sait pas comment le client va réagir.

Deux solutions :

**-Il refoule toute émotion, ce sera plus simple pour lui vis à vis du client**

**-Il accepte son émotion et assumera la composante de son métier** en apportant une aide plus personnalisée tout en s'interrogeant pour savoir s'il est au delà de sa compétence professionnelle.

**Ainsi une situation est unique mais dans la vie d'un kinésologue comme dans celle de tout autre praticien**, elle évoque sans cesse **d'autres émotions** qui lui font écho en tant que personne par rapport à son vécu personnel et professionnel ;

Ainsi, **l'expérience d'un métier peut s'analyser comme une suite de situation de travail, chacune appartenant à une logique qui appelle une stratégie appropriée**, y compris une décision de non intervention, une posture d'attente ou d'observation.

La spécificité d'un métier tient autant à l'éventail de situations rencontrées qu'aux actions mener et aux décisions à prendre dans chacune des situations professionnelles.

**Des situations problématiques, qui appellent une action.**

La construction subjective de la situation est influencée par les implications qu'aura telle ou telle interprétation de la situation.

**Juger d'une situation crée une responsabilité et appelle un investissement. Mais cela peut aussi donner un droit de regard ou un pouvoir d'intervention.**

Entre il ne se passe rien de neuf et il convient d'agir, le choix est tactique. Le caractère problématique d'une situation n'est pas toujours facile à déterminer. Si plusieurs personnes sont concernés, elles peuvent apprécier différemment les indices et les risques et s'affronter sur l'opportunité d'agir ou sur ce qui convient de faire.

**Dans les situations professionnelles, l'organisation et la division du travail apportent en principe une réponse à la question de savoirs : quelles situations appellent une action, une intervention de tel ou tel opérateur.**

Cette réponse prend la forme de ce que l'on appelle parfois un savoir conditionnel qui permet d'observer certains indicateurs et de déterminer à partir de quel seuil il faut s'inquiéter ou agir.

**L'intervention s'inscrit dans une économie des gestes professionnels et des normes de réciprocité, de respect de territoire et bien d'autres contraintes.**

Ainsi, devant une machine en panne, appeler à l'aide un technicien de la maintenance n'a apparemment guère le choix : son rôle est de réparer, c'est de lui qu'on attend une action appropriée, et qu'il pourra réaliser en fonction de sa propre évaluation de la situation.

**La situation détermine la capacité d'agir d'un praticien**, comme la capacité de décider si une situation doit être considérée comme problématique, si elle appelle une décision ou une action appropriée. Reste alors à décider de qui l'intervention est l'affaire...un kinésologue, un ostéopathe, etc....

**Ainsi le travail confronte à des situations ou des familles de situations de même structure, de même situation** que le kinésiologue, ou le formateur est censé maîtriser dans leur globalité pour assurer un résultat. A cette finalité il doit mobiliser et orchestrer, en parallèle et /ou en succession, un ensemble de capacités, **de savoirs, d'informations**. La compétence renvoie alors à une maîtrise globale de la situation, donc à l'orchestration d'un nombre plus ou moins important de ressources cognitives acquises au gré de formation ou d'expériences antérieures.

### **Conclusion :**

**La définition de la compétence se réfère d'abord à une catégorie de situation et à ce que** représente une maîtrise honorable, compte tenu des résultats attendus, des contraintes, des règles à respecter. Mais l'identification de la compétence n'est pas complète si l'on ne peut dire à quelles ressources cognitives elle fait appel. Ces dernières sont de divers types :

### **Des savoirs :**

- Des savoirs déclaratifs, des modèles de la réalité
- Des savoirs procéduraux (savoir comment faire, méthode, les techniques)
- Des savoirs conditionnels (savoirs quand intervenir de telle ou telle manière)
- Des informations, des « savoirs locaux ».

### **Des capacités :**

- des habiletés, des savoir-faire (savoir y faire)
- Des systèmes de perception, de pensée, de jugement, d'évaluation

### **D'autres ressources, qui ont une dimension normative :**

- Des attitudes
- Des valeurs, des normes, des règles intériorisées
- Un certain rapport au savoir, à l'action, à l'autre, au pouvoir

**Ces distinctions sont sujettes à discussion mais il importe surtout l'impossibilité de les réduire à des savoirs ou même des capacités pratiques.**

Ainsi pour une meilleure lisibilité de la formation, il semble nécessaire aujourd'hui de mettre à plat un certain nombre de compétences et de savoirs.

Et je ne parle pas ici que du savoir savant mais aussi de tous les savoirs nés de l'expérience de chacun en situation, que ce soit au niveau professionnel en tant que kinésiologue en cabinet qu'en tant que formateur en kinésiologie ;

Il est important de se poser la question de ce que former veut dire par rapport à quel(s) savoir(s) et quelles sont les valeurs de ce nouveau métier qui émerge ?