AGORA PRO

Des rencontres-débats entre chercheurs et professionnels pensées par et pour les acteurs.rices de la formation, de l'insertion et de l'orientation.

Agora Pro propose :

- des journées de rencontres entre acteurs de la formation et de l'orientation (chercheurs, praticiens, responsables, etc.) ;
- des publications mettant en perspective les enjeux de la formation et de l'orientation en région Bretagne au regard de ce que les acteurs en vivent
- le développement d'un réseau d'acteurs visant à mettre en valeur les questions vives qui se posent pour les professionnels des champs de la formation des adultes

ASSOCIATION SIFA OUEST

GREF Bretagne
Gip Relation Emploi-Formation

ASKALIA
RESEAU DES ACTEURS ET RESPONSABLES DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

CREAD EA 3875





Agora Pro 2026

La robustesse en formation des adultes

Développé par Olivier Hamant, spécialiste en biologie moléculaire, le concept de robustesse présente un fort pouvoir explicatif pour penser la stabilité des systèmes complexes.

Depuis sa première édition en 2020 AgoraPro est un espace de partage et d'échanges entre des acteurs de la formation, de l'insertion et des chercheurs, sur des questions vives qui interpellent leurs champs professionnels.

Les constats partagés sur les conditions de travail marquées par l'incertitude économique, les évolutions technologiques et la transition écologique, entre autres, conduisent ces acteurs à vouloir enrichir leurs manières de percevoir et d'exercer leur travail.

AgoraPro permet ainsi de croiser les regards et de mobiliser des concepts pour penser et agir, qu'ils soient établis (compétence, transformation du travail, expertise) ou émergents (tiers-lieux de transformation sociale, nouvelles utopies). Ce faisant, il s'agit de dépasser une lecture centrée sur la perte de sens, la précarité ou la flexibilisation du travail.

Dans la continuité de l'édition précédente, dans laquelle l'espace de formation a été discuté en termes d'hétérotopie et d'ouverture des possibles, l'AgoraPro 2026 propose d'investiguer la durabilité de nos organisations à l'aune du concept de la robustesse. Les échanges porteront alors sur les conditions dans lesquelles leur pérennité peut être assurée malgré le contexte instable et en transformation rapide.

Dans le champ de la formation des adultes, cette approche conduit à interroger à la fois la robustesse des dispositifs de formation et d'insertion professionnelle et celle des organisations qui les conçoivent et les mettent en œuvre (décideurs, financeurs, centres de formation). Plusieurs questions se posent alors : quels liens de coopération internes et externes sont entretenus ?

Comment ces liens d'interdépendance se déclinent-ils dans la conception et la mise en œuvre des dispositifs ? De quelle forme et de redondance peut-il être question dans les systèmes de formation à leurs différents niveaux (micro, méso, macro) ?

L'édition 2026 s'est déroulée les 26 et 27 mai, structurée en deux demi-journées autonomes :

- la première centrée à l'enrichissement et au partage de points de vue,

- la seconde consacrée à des ateliers d'études de cas.

Au programme, deux temps de rencontres-débats distincts sur la même thématique les 26 mai après-midi et 27 mai matin :

- 26 mai après-midi : (1) Intervention de Laurent Marseault Consultant-formateur ; (2) ateliers partage d'expériences et points de vue
- 27 mai Matinée 2 : (1) Intervention de Pascal Detroz, Université de Liège ; (2) Ateliers de co-production (praticiens, étudiants en master SIFA, chercheurs) ; (3) Synthèse des travaux et leur mise en perspective

Retranscription de la vidéo de Florence Marseault

La phrase est en deux parties.

La robustesse,c'est rester stable à court terme et viable à long terme malgré les fluctuations.

La première partie, c'est rester stable à court terme.

Là, on fait des tests de fluctuation.

Dès qu'il y a des crises, on analyse.

Ça, c'est petit 1.

C'estla première partie de la phrase.

La deuxième partie de la phrase, c'est...

C'est viable...

Pour terme,il y a des gens que ça dérange.

Donc, rester viable à long terme, ça veut dire quoi ?

Ça veut dire que, actuellement, le fait d'être performant,ultra performant,ça provoque des burn-out généralisés.

Pascal Chabot, c'est un philosophe belge.

Les Belges, ils sont vraiment...

1, 2, 3.

Pascal Chabot écrit un livre, il appelle ça Global Burnout.

Et donc si vous ne lisez que la quatrième de couverture, il dit,on est dans un monde qui est tellement performant que cette ultra-performance provoque un GlobalBurnout.

Burnout, ça veut dire quoi ?

Burnout des personnes.

En France, on a la chance d'avoir 18% des salariés qui sont au Burnout.

18% des salariés.

On a des sociétés, Burnout des sociétés.

On a actuellement des humains qui sont hyper clivés, on a des gens qui ne se connaissent pas du tout sur un quartier, dès qu'il y en a un qui sort la tondeuse, il se fait massacrer par les gens d'à côté.

Donc il y a un enjeu à prendre soin de la société.

Troisième élément, c'est le burn-out du vivant autre que nous.

Les extinctions actuellement des espèces,c'est à peu près mille fois plus rapide que lors de la dernière grande extinction des dinosaures.

Donc oui, actuellement, on nous bassine avec le CO2 parce que c'est facile à mesurer.

Donc je ne dis pas que ce n'est pas bien.

Mais du coup, un des soucis majeurs actuellement, c'est le fait que le vivant, nous sommes en guerre contre le vivant.

Et donc le vivant est en train de s'écrouler.

Si on fait l'hypothèse que nous sommes vivants, nous sommes dans une logique cynique et suicidaire.

Cynique parce qu'on le sait, et suicidaire parce que c'est une grosse logique de suicide collectif.

Et comme dit une de mes filles, c'est maintenant que tu sais, si tu ne bouges pas, c'est que tu as envie que ça continue.

Donc, quand je disais que l'idée stable à court terme, c'est s'il y a une fluctuation, il faut que ça continue, et viable à long terme, il faut qu'on travaille cette vulnérabilité à long terme.

Donc là, il y a une notion qui a été amenée par Michel Serres, c'est la notion de santé commune.

Tout projet au XXIe siècle doit réparer ses santé.

La santé des personnes, la santé des sociétés et la santé des écosystèmes.

Je crois que la CPM disait, nous on s'occupe de la santé des gens.

On est au 21e siècle.

Si nos projets ne contribuent pas à réparer ces trois santé,ça va créer des fluctuations de plus en plus importantes.

Si on veut réduire les fluctuations dans leur fréquence et dans leur amplitude,Nos projets doivent réparer, à la fois faire ce qu'ils ont à faire,mais doivent réparer la santé des personnes, des sociétés et des écosystèmes invariablement.

Donc là, il y a des gens qui disent, oui, mais nous, la CPM, c'est quand même notre boulot, c'est quand même de la santé des personnes.

et vous pourriez pas être en lien parce qu'effectivement on peut pas tout faire et comment vous pouvez être en lien avec des personnes qui s'occupent de la santé des sociétés ah bah je connais, peut-être qu'on pourrait mettre juste nos salles qui sont inoccupées le soirà disposition d'assos qui manquent de lieux pour se réunir.

Ah bah tiens, on n'avait pas pensé à ça.

Puis la santé de la biodiversité, peut-être que tu as des assos locales,tu peux mettre un petit bout d'argent,tu en mets un tout petit bout pour que ces assos-là qui sont en train de se casser la figure,puissent avoir les moyens de décemment payer les salaires des personnes qui travaillent là-dessus.

Donc c'est comment on va articuler nos actions, pourquoi nous tous, on travaille, encore une fois,invariablement à réparer ces santé des personnes, des sociétés, des écosystèmes.

Donc là, on reprend la phrase.

restez stable à court terme ça c'est des tests de fluctuations et dès qu'il ya une fluctuation on apprend de ça et via la langue à long terme il faut absolument réparer la santé la santé commune ça fait un peu péremptoire mais vous mettrez de la finesse c'est compréhensible ok alors du coup je vais vous parler il est 14 et j'ai jusqu'à 45 c'est parfait c'est vraiment parfait Je vous disais que j'étais un peu pompier.

Et j'ai assisté en15 ans à un switch total dans la manière de former les pompiers.

Quand j'ai commencé le fait d'être pompier il y a une grosse quinzaine d'années maintenant, on avait des procédures, et donc tu as des gens qui te formaient, et on te disait, pour prendre une échelle, tu la prends comme ça, tu la tournes comme ça…

Tu la poses et tu étais évalué sur le fait de respecter à la lettre la procédure.

Et donc on avait des grands spécialistes qui avaient travaillé sur toutes les procédures possibles et imaginables.

Donc quand on va dans un trou, quand on attrape une bestiole, tout était protocolé, procéduré.

Et nous, on devait respecter ça.

Ça, c'était le début de la formation.

Et donc, c'était vraiment...

Si à un moment, il y a même des gens qui disaient « Toi, t'es trop intelligent.

On n'a pas besoin de gens comme toi. » Parce que du coup, des fois, je dis « Ouais, mais là... » Non, c'est pas « Mais là, c'est comme ça, point. »Et puis, il y a eu un truc qui s'est passé, c'est Sarajevo.

Une guerre en Bosnie, je ne sais pas si ça vous...

Il y a des piou-piou là, il y en a qui ne se rappellent pas, mais il y a une guerre.

Et là, ça a...

une guerre en Europe.

Et là, ça a été un bis repetita, en fait, de la seconde guerre mondiale.

Ce qu'on a vu, c'est que les personnes qui avaient fait du grand n'importe quoi étaient des gens parfaitement éduqués.

Et donc on a vraiment le bis repetita de ce qui s'est passé durant la seconde guerre mondiale.

On voit qu'il y a des personnes qui étaient vraiment excellentes pour respecter la procédure.

On leur a dit de faire ça, ils ont fait ça.

Et quand on leur dit mais là vous avez massacré des gens, ah non moi j'ai respecté le protocole, on m'avait dit de faire ça.

Et donc là il y a un livre blanc, alors on le recherche ce livre blanc,mais c'est un gars de l'école nationale des sapeurs-pompiers qui va...

Un livre blanc qui a été fait au niveau européen en disant qu'on s'est planté en termes de formation, on inverse l'intégralité de la manière de faire.

Donc un livre blanc sur l'analyse de la Seconde Guerre mondiale et la guerre de Bosnie en disant qu'il faut qu'on arrête de...

de former des personnes bêtes font qu'on apprenne aux personnes à trouver collectivement les réponses à des problèmes.

Pour deux raisons.

Petit un, il faut que les gens soient en capacité de désobéir si jamais ce qu'ils sont en train de faire flingue l'idée même d'humanité.

Et l'autre chose, c'est qu'on est dans un monde qui bouge de plus en plus, on ne parlait pas encore de fluctuations, mais on est face à des choses qui sont de plus en plus imprévues.

Il faut qu'on ait des personnes qui soient capables d'inventer des solutions.

Et on le voit très très bien actuellement en Ukraine, les personnes qui inventent des choses, c'est des personnes qui sont des fois pas du tout des gens de l'armée.

Donc on a un problème, il faut qu'on invente des solutions.

Et donc moi j'ai vu un renversement radical en termes de formation.

C'est-à-dire qu'au début on avait des documents qui étaient des documents imprimés et il fallait les acheter pour avoir la doctrine, etc.

Et moi je disais, on pourrait les avoir en open source ?

Et donc le document était la parole divine.

Là, d'un seul coup, on a vu apparaître une plateforme avec l'intégralité des contenus d formation sur cette plateforme.

Ouvert à toutes et tous.

Je pourrais vous donner la référence.

Tout le monde peut aller sur cette plateforme et là, vous allez voir des centaines et centaines et milliers de contenus de formation pour du coupse former.

Donc ça veut dire quoi ?

Et là, chaque département peut faire une déclinaison départementale et un formateur peut faire une déclinaison en fonction de ce que lui il pense.

Alors donc il y a un truc qui est très troublant, c'est que ça paraît incohérent.

Tu dis quand même les pompiers, il faut qu'ils soient performants quand ils arrivent à venir vous voir, mais il y a un truc incohérent.

On te propose plusieurs manières de faire, mais qu'est-ce que ça provoque ?

Ça provoque le fait de dire, moi qu'est-ce que j'ai envie de faire ?

Comment je vais aller chercher le contenu pour que ça ait du sens pour moi ?

Merci.

L'intégralité des contenus sont accessibles à tous et en open source.

Juridiquement, je peux prendre le contenu,moi l'améliorer et le contextualiser pour ma caserne ou du coup le partager pour tout le monde.

Ça c'est, oui, révolution.

Le nombre d'universités qui actuellement sont les lieux détenteurs du savoir,où les contenus sont accessibles uniquement à leurs étudiants et encore,et tout est copyrighté, heureusement que ce n'est pas payé avec l'argent public tout ça.

Donc on a vu arriver, je regarde parce que j'avais dit des trucs super intéressants,le switch, c'est-à-dire que maintenant on fournit aux gens des espèces de grands référentiels,autour de ce sujet-là, voilà le nuage des possibilités.

Maintenant c'est à toi de te positionner.

Ce qu'on a vu arriver aussi, c'est vraiment un switch sur la logique de pouvoir et puissance.

Alors le pouvoir c'est quoi ?

Je veux et je sais, c'est-à-dire que moi en tant que chef de l'intervention, je veux ça et je sais, donc toi tu fais ça, tu fais ça, tu fais ça, c'est ce qu'on appelle la hiérarchie descendante.

Et on a vu arriver de plus en plus des gens qui disent, moi j'ai envie de, c'est-à-dire que moi je te dis l'objectif, j'ai envie qu'on arrive à ça,et toi qu'est-ce que tu en penses ?

Avant d'être dans l'opérationnel, est-ce que du coup on est bien d'accord sur le fait qu'on veut la même chose ?

Qui permet des fois de dire, alors là on est chez les pompiers donc en général c'est plutôt pour sauver les gens et ça ,mais pour l'armée c'est aussi ça.

Ça s'est appliqué aussi à l'armée.

Est-ce que du coup vous êtes d'accord que là d'aller flinguer ce village là, on a tous la même envie ?

Ok.

Je ne sais pas si l'exemple est super.

Donc on a envie.

Maintenant par contre, moi j'ai une idée de manœuvre.

Donc moi le chef j'ai une idée de manœuvre.

Qu'est-ce que vous en pensez ?

Donc c'est-à-dire que je ne vais pas dire comment il faut faire.

Je vais proposer ça, et est-ce que du coup, vous êtes d'accord sur le fait qu'on peut faire un peu différemment ?

Donc on va co-construire la réponse.

Et ça, encore une fois, en 15 ans, c'est vraiment un switch.

Donc on passe d'une logique de pouvoir à une logique de puissance.

Quand je dis puissance, c'est qu'on met en puissance le collectif.

Ok ?

J'essaie de former des élus à ça, il y a une marge de progression non négligeable.

Et du coup, quand je disais l'écosystème de formation, on a cette fameuse plateforme ouverte sur laquelle il y a des contenus partagés, c'est la plateforme Appis, si vous cherchez sur internet, vous pouvez trouver ça, et en tant que citoyen, vous voyez tous les contenus sans aucun problème.

On ne fait maintenant quasiment que de la mise en situation professionnelle.

Donc on crée aux gens des situations, un peu comme le test de fluctuation,il y a ça qui se passe, et bien allez-y.

Et du coup, les gens vont aller chercher leur connaissance, leurs compétences.

Si on prend en France, il y a 80% de pompiers volontaires, donc ils ont aussi un métier à côté.

Donc on va dire, tu sais faire ça, ok, un peu de ça.

Et puis il y a des contenus, des ressources, de toute façon, la ressource, ça sent abondante.

Donc je peux aller chercher dans toutes les spécialités, même si je ne suis pas spécialiste.

Et puis on va fabriquer de la réponse ensemble.

Ça, c'est complètement différent dans la manière de procéder.

Et donc là, si jamais, moi, mes apprenants arrivent à résoudre, je vais fabriquer des mises en situation un peu plus touchy pourvraiment les amener jusqu'à leur zone de...

l'espectation, un truc comme ça, ça fait bien ça, non ?

L'endroit où ils apprennent, en fait.

Donc je vais vraiment aller gratter au niveau des marges de leur savoir, de leur maîtrise,pour trouver du coup les zones d'apprentissage.

Et ce qu'on fait, c'est qu'on apprend, quand on voit des gens qui sont un peu futés, on leur fait fabriquer des situations pour leurs collègues.

Alors pas pour les piéger, mais pareil, pour que par petit temps, on apprenne à résoudre des choses, ce qui fait que pour que les personnes travaillent leur adaptabilité, on revient toujours sur cette notion.

On fait sans arrêt des retours d'expérience, c'est-à-dire que du coup la connaissance qu'on va leur faire acquérir par ces mises en situation, quand ils vont être confrontés au terrain, ils seront toujours confrontés à des choses inattendues.

Si on est confronté à de l'inattendu, on fait un retour d'expérience qui impacte la manière de faire la formation et qui impacte les contenus.

Donc vous voyez, il n'y a pas les détenteurs du savoir qui vont faire la formation et puis après au revoir messieurs dames,il y a une boucle de rétro contrôle qui fait qu'en permanence, si jamais il y a...

Nous on l'a vu quand il y a eu Charlie Hebdo et après quand il y a eu Trev, on a vu dans les 15 jours, il y a l'arrivée, des nouvelles formations arrivées, des nouvelles mises en situation pour qu'on puisse se préparer à.

Donc on a tous les formateurs et donc tout cet écosystème de formation qui du coup va évolueren fonction des retours d'expérience.

Donc on a vraiment un système vivant.

On fait régulièrement ce qu'on appelle des FMA, formation de maintien des acquis, parce que du coup il faut s'entraîner et en fait on teste notre adaptabilité, c'est toujours la même chose.

Donc on fait des trucs les plus tordus possibles où on fait une fluxion.

fluctuation, une deuxième, une troisième, puis le camion est en panne.

On s'amuse beaucoup, mais pareil, il vaut mieux ça le faire par petit temps que par gros temps.

Ce qui fait que quand par gros temps, on se prend une fluctuation sur la figure, comme on a joué avant à notre adaptabilité, on n'a même pas peur.

On fait régulièrement un truc qui s'appelle les SDAC.

Les pompiers, ils ont plein de sigles, c'est fabuleux.

Le SDAC, comment ?

Le SDAC ?

J'ai dit la SDAC ?

Oui tout à fait, moi je suis au niveau international, donc voilà, le SDAC au niveau du département, le schéma départemental d'analyse et de couverture des risques.

Donc dans chaque département, tous les cinq ans, On réunit, alors au début c'était quoi les pompiers, puis maintenant c'est les pompiers, puis les acteurs de la société civile, et puis des sociologues, et donc on analyse l'évolution du territoire.

Et on imagine, typiquement, toutes les fluctuations qui pourraient nous tomber sur la figure.

Et s'il y a ça qui se passe, qu'est-ce qu'on fait ?

Qu'est-ce qui commande ?

De quel matériel on a besoin ?

Et donc ça, c'est, on imagine toutes les fluctuations qui pourraient nous tomber sur la figure, et le but du jeu,c'est de mettre en place un schéma départemental d'analyse et de couverture des risques.

L'idée, c'est qu'on puisse couvrir l'intégralité des risques.

Et ça, on le fait aussi en regardant les retours d'expérience des autres territoires.

Moi j'adorerais que dans les universités, vous voyez, cette espèce de continuum de contenu, avec des personnes qui vont sur le terrain, qui nous font des retours d'expérience, et puis tous les ans en disant, tiens, l'université d'aujourd'hui là, c'est quoi les défis pour les 5 ans qui viennent ?

Et comment ces défis-là, on les bâtit collectivement ?

Est-ce que ces défis-là, on les bâtit qu'entre nous, universitaires, ou est-ce qu'on les bâtit avec la société civile ?

Suite aux grains d'incendie qu'il y a eu en Gironde, les DAC reçuvant en Gironde, on a associé les paysans.

C'est quoi les paysans ?

On s'est aperçu que...

ça brûlait tellement qu'en fait, on n'avait pas assez d'eau par nos systèmes à nous.

Donc en fait, c'est les paysans qui, à un moment, faisaient des norias pour amener de la flotte.

Du coup, quand on refait le schéma suivant, qu'est-ce que ça veut dire ?

C'est-à-dire que maintenant, plus on fait ces schémas-là, plus en fait, ils se co-courant.

reconstruit à l'échelle d'un territoire.

Et donc, ça fait écho avec ce qu'on disait tout à l'heure, c'est au niveau d'un territoire qu'on fabrique des solutions au monde qui va fluctuer dans tous les sens.

C'est toujours compréhensible ?

Du coup, je me suis amusé à regarder un petit peu le...

Oui, c'est ton anniversaire, on le sait.

C'est bon, ça va.

Ça va, Michel.

Donc du coup, il y a un certain nombre de principes du vivant que Olivier décline, et donc pareil, je me suis amusé à regarder les pompiers en disant, tiens, est-ce qu'effectivement c'est un système qui est robuste ou pas ?

Donc un des éléments, c'est effectivement le fait de travailler, le fait qu'on continue à travailler notre adaptabilité.

Donc là, vous voyez le fait de faire les manips, je ne reviens pas sur ce que je disais précédemment.

La nature, elle est robuste parce qu'elle est hétérogène.

Si on regarde les contenus de formation, effectivement, ils sont hétérogènes.

Donc tu pourrais dire, non, ce n'est pas logique.

Sauf que le fait que ce soit hétérogène, ça m'oblige, moi, apprenant, à me positionner par rapport.

Il y a des moments où cette connaissance-là, elle est pertinente, puis il y a d'autres moments où elle ne sera pas pertinente et il faudra que j'aille chercher ailleurs.

Donc on me remet acteur de l'accès à la connaissance.

Le côté, la lenteur.

Donc la nature, elle est lente.

Et du coup, si on regarde bien, les pompiers, ils sont plutôt...

Enfin, vous aimez bien qu'ils soient rapides quand on arrive en intervention.

Mais sauf que du coup, le fait, grosso modo, des pompiers sans arrêt, ça va attendre.

Et puis ça va se préparer.

Et là, les volontaires, ils sont payés 7,84€ les 12 heures de garde.

Ça va ?

Tout va bien ?

Ah bah là ils dorment déjà, il y en a quelques-uns là, ils sont perdus pour la science là.

Oui bah, il y a ton mari dans la salle quand même.

Alors, donc le côté lenteur, donc oui il y a des moments où il faut être rapide, mais il y a plein de moments où c'est lent.

Et donc bien souvent, vous vous rappelez les films animaliers des années...

Bon, les piou-piou, vous n'allez pas vous rappeler, mais les années 70-80.

Les films de Christian Zuber.

Ce qu'on voyait, c'était les moments de performance dans la nature.

Donc on voyait le tigre qui mangeait, les troupeaux gnous qui étaient attaqués.

En fait, on filmait uniquement les moments de performance dans la nature.

La nature, grosso modo, c'est lent et c'est ultra lent.

Il y a quelques moments où c'est rapide, donc du coup si on regarde les pompiers, il y a plein de moments où c'est lent, et quelques moments où c'est tout à fait rapide.

Il y a un côté cohérent, cohérent, incohérent.

Alors ça c'est une notion que j'ai mis un bout de temps à comprendre.

Le côté cohérent, incohérent.

Le côté cohérent, cohérent c'est le principe des amortisseurs dans des voitures.

Vous savez comment ça marche un amortisseur dans une voiture ?

Ok, bon super.

En fait vous avez deux mécanismes qui sont antagonistes.

Un truc c'est un ressort, et un autre truc c'est un piston.

Et donc en fait c'est deux énergies qui se contrecarrent qui fait qu'en fait, votre voiture quand elle est secouée, ça va faire boum et petit à petit s'arrêter.

Quand l'amortisseur il est mort, ça va faire boum ça va mettre beaucoup de temps.

Du coup, l'incohérence, c'est vraiment ça.

Et donc là, il y a un truc que j'ai vu chez les pompiers aussi, qui est assez intéressant, c'est que vraiment le moment où les pompiers sont les plus...

les stars, c'est quand on est vraiment...

Toi, un faux d'habitation, un faux dans une université, pour les pompiers, c'est extraordinaire.

C'est vraiment le moment où tu montres le meilleur de toi.

Et là, on est shooté.

Alors là, on est en mode performance, il n'y a aucun doute.

Et puis, tu es tellement...

C'était tellement heureux de vivre cet espace extraordinaire, c 'est là que tu montres que tu en as.

Quand on rentre dans le bâtiment, on a de l'air respirable, on a à peu près un quart d'heure d'autonomie.

Au bout d'un quart d'heure, on ressort et là, les gens sont tellement gonflés.

Tu m'en remets, hop, et je repars.

Et donc là, on a des pompiers qui sont à la porte.

Tu vas te reposer.

Ah non mais je t'assure, je ne suis pas fatigué.

Là on est en mode performant, on est, quand je dis dopé à la performance, c'est vraiment ça.

Et donc on a des personnes, leur boulot, c'est de lui dire stop, tu arrêtes.

Donc oui c'est incohérent.

Donc on a à la fois la force qui dit là tu vas, et là maintenant tu te reposes.

Pourquoi ?

Parce que si on veut durer, on ne sait pas combien de temps va durer l'intervention, donc on a besoin que l'intégralité du système fonctionne.

Pour que ça fonctionne, il y a à la fois des gens qui vont dire là performant, là t'arrêtes.

Et c'est des gens dont c'est le rôle.

S'il n'y a pas ce rôle-là, il est fort possible qu'on se grille très très rapidement.

Donc ça paraît incohérent, mais voilà.

Le côté achèvement-inachèvement, de toute façon dans un monde qui bouge c'est toujours inachevé, qu'est-ce que j'ai noté ?

Un côté aléatoire, du coup quand on fait des formations de maintien des acquis ou quand on fait de lamise en situation professionnelle, l'idée c'est de faire le truc le plus imprévu possible.

Parce que du coup si on commence à être dans un système prévisible, au bout d'un moment en fait tu es plus réactif, et effectivement tu perds en adaptabilité.

Le côté redondance, si on regarde bien, des pompiers, il y en a un petit peu partout.

Dans chaque pompier, il y a du matériel.

Ce qui fait que quand il y a une grosse intervention, on va prendre les pompiers alentour, puis les pompiers alentour.

Le fait qu'on ait redondance de matériel, de compétences, fait qu'on peut monter en charge et puis diminuer en charge externe.

Et puis le dernier élément, c'est vraiment l'idée de coopération.

On a parlé un petit peu de lien et donc il y a un enjeu à coopérer.

Et donc actuellement, ce qu'on voit, c'est que dans cette idée de faire ensemble pour résoudre les problèmes du monde dans lequel on est on ne pourra pas travailler tout seul.

donc c'est comment on va mettre des geeks qui vont aider à faire du réseau maillé, des personnes qui jouent avec de la monnaie locale, des pompiers quand il y a besoin etc.

et donc il y a effectivement l'enjeu à apprendre à faire ensemble et je crois que c'est çaJe crois que c'est Pablo Servigne qui dit ça, qui dit « Des fois, il vaut mieux être ami avec ses voisins qu'avec ses idées. »Le jour où ça part en vrille et qu'on a besoin d'ensemble fabriquer de la réponse sur son territoire,« Est-ce que tu as à manger ?

Tiens, j'ai des conserves, etc. » Oui, encore une fois, des fois, il vaut mieux être ami avec ses voisins qu'avec ses idées.

Proche de vous.

Et donc il y a un enjeu à retravailler cette idée du maillage et d'apprendre à coopérer avec des gens qui ne sontpas que moi.

Parce que souvent on est tellement consanguin, on se met avec des gens qui sont comme nous.

L'enjeu c'est d'arriver à boire des coups avec des gens qui ne sont pas testoi, qui sont l'autre.

Et donc cette idée de coopérer au niveau de l'altérité, c'est ça qui refait société.

Et peut-être qu'on en a un peu besoin.

Je pense que c'est peut-être la dernière chose.

Là, si on regarde bien, on a parlé beaucoup, quand j'ai parlé du côté pompier, c'est pour ça que j'ai quand même été peut-être un peu lourd sur le côté formation et révolution de la formation chez les pompiers, parce que je pense que peut-être qu'il y a deux, trois choses qui peuvent vous causer.

Là, on voit qu'on ne parle pas du tout de santé commune.

Donc on a parlé de fluctuations et comment les pompiers se préparent à gérer des fluctuations qui sont liées aux problèmes d'incendie, d'inondation, de gens qui ne vont pas très bien.

De plus en plus, il y a une vraie prise de recul en disant « Oui, mais c'est très sympa d'avoir des super canadaires, d'avoir des super 1-1-1 qui permettent d'éteindre des incendies qui sont catastrophiques.

Mais est-ce qu'il ne conviendrait pas de travailler sur les causes profondes ? » Donc les causes profondes, c'est comment faire pour que ça ne brûle pas ?

Du coup, si on prend à Aubé dans le sud, il y a tout un travail qui est fait avec la société civile, mais des pompiers, mais vraiment de la coopération, en disant comment on va, autour de la commune, refaire une ceinture de sérénité.

Une ceinture de sérénité, c'est une ceinture qui fait que si ça brûle, ça ne va pas brûler le village.

Donc on pourrait dire, je ne suis pas propriétaire de...

Oui, mais ça c'est un commun.

Et donc nous décidons de fabriquer une ceinture de sérénité pour que si ça brûle, on ne crame pas.

Et là, du coup, on met autour de la table des personnes qui sont extraordinaires.

Et là, on voit que ça permet, petit 1, de s'occuper de la santé des écosystèmes, parce que là, on s'occupe des écosystèmes qui sont en train de se boiser.

Santé des sociétés, parce que ça, tu ne peux pas le faire tout seul.

Le fait de faire des chantiers ensemble sur un territoire, les gens, c'est super.

Et quand vous avez des humains qui sont dans un cadre de santé, enfin de société qui va bien,ils vont bien individuellement.

Les gens, actuellement, sont en train de crever de solitude, des fois, chez eux.

Et donc là, on voit cet exemple de ceinture de sérénité.

Ce n'est pas une idée des pompiers, mais ceci dit, on voit que, là, le fait que les pompiers soient associés, on commence à parler de la notion de santé commune.

Et donc, on revient sur le fait que, oui, il faut des tests de fluctuation, et quand il y a des fluctuations, pouvoir les gérer.

Mais si on ne travaille pas cette santé commune, il faudra des canadaires toujours plus puissants, des pompiers toujours loin, et puis, de toute façon, au bout d'un moment...

ça marche plus, on le voit bien sur ce qu'on appelle les méga-feux, là dans l'autre par exemple,il y a un moment où on ne peut plus gérer, vous pouvez mettre le nombre de pompiers que vous voulez, en Gironde,on envoyait des canadaires passer, l'eau était évaporée avant d'arriver au sol.

Donc il faut vraiment cette idée de fluctuation et santé commune, c'est vraiment deux éléments indissociables et donc je pense que s'il y a un petit élément à retenir, des bêtises racontées, ça pourrait être ça.

Si vous avez des questions, des réponses, je ne sais pas s'il reste combien de temps ?

10 minutes ?

Donc là peut-être des questions de clarification, sachant que juste après on va vous mettre en situation de vivre par le corps, parce que là effectivement il y en a qui s'endorment, donc là vous allez vivre par le corps, c'est les bêtises racontées, ce sera l'occasion d'en reparler.

et du coup voilà, sur leDonc là il y a un petit site qui s'appelle la robustesse.org si jamais ça vous a un peu intéressé.

Je vais vous le faire visiter un tout petit peu comme ça, puis comme ça vous pouvez préparer les questions si vous en avez.

Donc là il y a plein de choses sur la robustesse.

Voilà en résumé, donc là il y a trois conférences, deux facilitations, deux émissions.

Déclic le tournant, excellente émission, t'es d'accord ?

de la veille, donc il y a plein de contenu là-dessus, des podcasts qui ont été faits, des projets exemples, comment faire pour ringardiser la performance, parce que des fois, voilà, c'est un...

Les incontournables, les concepts clés, les principes du vivant, voilà ce que je vous ai raconté là super rapidement.

Vous avez ici la taque.

des principes du vivant, voilà, puis à chaque coup, qu'est-ce qui se passe dans le vivant,qu'est-ce que ça impacte dans les organisations, donc ça, ça peut être amusant des fois de prendre vos organisations et de dire,tiens, est-ce que...

Voilà, si vous voulez vous amuser à faire des tests de fluctuation, il y a ici...

fluctuation.

Donc on vous explique ce que c'est qu'une fluctuation.

Voilà niveau 1, niveau 2, niveau 3, machin, etc.

Et puis là vous pouvez vous amuser à en tirer au hasard comme ça.

Inflation des prix.

Hop, super.

Tac.

Qu'est-ce qu'on a encore ici ?

Plein de pistes de solutions.

dans ce que vous avez raconté, ce qu'on voit, c'est que plus on fait des tests de fluctuation, plus on s'aperçoit qu'il y a des grands invariants.

Donc, avoir des stocks, le côté low-tech, le côté liens sociaux,vous verrez que ça, c'est plutôt sympathique.

Et puis, ça donne envie, franchement.

ça on s'en fout, Agenda on s'en fout, Communauté Apprenante, il y a plein de groupes qui échangent sur le sujet,et qui permettent que la notion reste vivante.

Et là il y a plein de supports partagés, des formats d'animation, des trames de formation, de conférences, des supports graphiques, je ne vais pas faire la liste, mais il y a vraiment plein de matériel.

et une fois par mois, Avec le père Olivier, on fait une discussion abattant-rompu autour d'un sujet.

L'idée, c'est qu'à nous tous, on est moins bêtes que tout seul.

Voilà, c'est le site larobustesse.org.

Tout est protégé juridiquement comme étant réutilisable.

Donc, vous pouvez en faire des bouquins, les vendre.

premier qui privatise ses contenus on lui décale que la têteen toute gentillesse des questions des remarques par rapportaux bêtises racontées des choses qui seraient pas clairil fait chaudoui ah ouiOui.

Alors deux choses, donc première chose c'est que moi je suis passionné des organisations donc effectivement le fait qu'il y ait cette évolution et ma collègue Elgibieta disait que j'étais un des meilleurs formateurs au niveau mondial donc du coup ça m'a intéressé de voir si cette évolution.

Donc ça, c'est la première chose.

Et deuxième chose, il y a eu un copain de Saint-Nazaire qui a du coup discuté avec un lieutenant-colonel,quelqu'un qui est assez gradé sur...

qui a découvert la notion de robustesse et qui a lu l'organisation des pompiers au travers de cette notion.

Donc ce qu'on voit, c'est que vraiment, ça fait...

Alors on n'arrive pas sur les mêmes constats et les mêmes résultats, mais ce qu'on voit, c'est que que les pompiers soient robustes, c'est plutôt, même des fois, rassurant, quoi.

Donc c'est intéressant.

Et du coup, moi, j'ai plutôt zoomé là-dessus, effectivement, parce que je pense que, notamment, pour moi, la révolution dans les processus de formation qui se sont passés, je pense que c'était...

voilà, j'aurais pu parler des...

de la robustesse dans les écosystèmes.

Peut-être que ça aurait été moins par rapport à qui vous êtes.

Voilà, c'est pour ça que je me suis permis cet angle d'attaque.

Autre...

Oui ?

Je me pose la question de savoir si un peu comme la résilience, alors du coup deux choses trois choses même donc robustesse résilience il ya des gros débats là dessus grosso modo la robustesse c'est ne pas avoir à se casser la figure pour pouvoir rebondir par la suite dans l'idée de résilience et surtout la capa il ya plusieurs des filles à 50 définition de résilience mais dans l'île il ya une des définitions qui est assez proche de celle de robustesse par contre il ya actuellement la résilience qui est utilisé par le néolibéralisme en disant les meilleurs entrepreneurs ce sont ceux qui sont votés trois fois et qui ont su rebondir c'est le côté sélection naturelle mal mal comprise appliquée aux humains et ça ça nous va pas du tout du tout là l'idée c'est que si possible que les humains continuent à être joyeux et en bonne santé et tout le monde donc ça c'est C'est la première partie de la réponse.

Deuxième partie de la réponse, le gars du point...

Je ne sais pas du coup de quel parti politique il est, mais il disait que la robustesse était vraiment du n'importe quoi et que ça risquait d'amener l'humanité à sa pauvreté.

Enfin, tu vois, c'était vraiment...

ça ne donnait pas envie, quoi.

Le corollaire de ça, c'est qu'actuellement, les partis politiques qui commencent à s'emparer de ça,jusqu'à présent, M.

Bardella ne nous a pas beaucoup sollicité pour échanger sur le sujet.

Mais encore une fois, l'enjeu, c'est plutôt de, quand je disais, des fois il vaut mieux être ami avec ton voisin qu'avec tes idées, l'enjeu c'est aussi de sortir du cadre.

et quand du coup on parle pour faire un peu cesces métiers-là depuis maintenant quelques dizaines d'années.

Jusqu'à présent, quand tu faisais des confs,tu étais sollicité que par des gens qui étaient déjà déconvaincus et qui avaient ce qu'on appelle les pulmous, les choums-choums ou les...

qui habitent beaucoup en Ardèche, très électrosensibles et...

intolérant au gluten.

Et donc, du coup, là, le fait de...

J'ai été sollicité il n'y a pas longtemps par tous les entrepreneurs de la ville de Grasse qui fabriquent des parfums.

Jamais, jamais, jamais, sur tous les autres sujets, j'avais été sollicité par ces gens-là.

Donc, voir que tu as des gens qui commencent à...

Alors, eux, ils viennent te chercher sur comment mettre de la...

Utiliser la robustesse pour faire vivre la performance, donc ils viennent vraiment chercher là-dessus.

Quand je parlais tout à l'heure de SNCF Voyageurs Grand Ouest, c'était vraiment pour niquer ses concurrents.

Et quand on leur dit, ah non, c'est pas ça.

Donc, puisque je suis là, je vais vous expliquer que, petit un, ça se passe au niveau d'un territoire.

Et en plus, santé commune, s'il n'y a pas santé commune, c'est pas robustesse.

Oui, mais on vous a pas...

Non, c'est vrai, mais si vous voulez robustesse, c'est ça et ça.

Donc à moi, c'est comment vous, à Grasse, vous réparez, vous contribuez à repérer la santé des personnes, des sociétés, des écosystèmes.

Oui, mais on a des nichoirs à chauves-souris.

Oui, on peut imaginer.

On va faire des nichoirs à insectes.

C'est bien, bon début.

Et les assos qui s'occupent d'environnement dans le coin, c'est quoi les liens ?

Comment vous discutez ?

Oui, mais moi, c'est d'abord la robustesse de ma structure.

C'est pas ça, la robustesse.

La robustesse, c'est comment les humains continuent à être sur une planète viable et à se régaler, à boire des coups, quoi.

Enfin, pour le formuler de manière un peu prosaïque.

Oui.

Oui.

Oui.

Alors, tout à l'heure, je disais que j'ai démarré Animateur Nature.

J'ai fait un peu la liste de tous les termes par lesquels je suis passé.

Moi, ce que je trouve vraiment intéressant dans cette notion-là, c'est vraiment le petit un,le fait d'assumer qu'il faut qu'on ringardise notre ultra-performance.

Ça, c'est un truc qui était, tu vois, il y a plein de gens, rien que quand tu parles de développement durable, c'est pour être encore plus, u as plein d'entreprises, ils font de la merde, mais durable, quoi.

Donc, je pense que là, l y a vraiment le fait de questionner nos fonctionnements et nos dysfonctionnements,et de dire à un mot, là il y a un...

Une des personnes qui est dans les démultiplicateurs, démultiplicatrices,qui lui a passé une partie de sa vie dans une secte.

Alors c'est pas de sa faute, mais il s'est retrouvé dans une secte.

Et il dit, moi quand je regarde le monde dans lequel on est actuellement, de doper à la performance, je vois un monde sectaire.

Et quand tu commences à critiquer le fait que, bah oui tous les tableurs, comment ça s'appelle, les HCERS, bilan HCERS, ça vous cause des trucs comme ça ?

C'est l'espèce de bilan que tu fais à la fin, où tu dois faire des justifications du nombre d'heures, de stages,que personne ne va lire.

Il y a des trucs, c'est comme...

Si, si, si, ok, super.

En tout cas, des fois, on nous demande de faire des trucs.

Grosso modo, ça ne sert à peu près à rien.

Mais puisqu'on fait comme ça, on va tous les ans rajouter des choses, puis on va changer de logiciel parce que ça va être vachement mieux.

Et donc on voit bien que ça crée de la souffrance des personnes, en même temps des sociétés.

Et les écosystèmes, c'est même un impensé.

Du coup, le fait à un moment de dire, où est-ce qu'on a de la performance mal placée ?

Je ne dis pas que dans la robustesse, on ne dit pas qu'il ne faut pas de la performance.

Mais très souvent, il y a de la performance mal placée.

Et là, il y a certains labos que j'accompagne, on apprend à ne plus répondre à certaines demandes.

Et là, c'est...

Oui, mais c'est le chef, c'est le N+,parce que les sociétés ont commencé à dérailler quand ils ont parlé en N+.

Et donc, tu vas apprendre à dire à ton N+, que ça,tu ne vas pas remplir son tableur Excel.

Pourquoi ?

Parce que toi, ton boulot, c'est de faire de la formation, de la pédagogie.

Et si tu passes ton temps à devoir compiler toutes les données pour répondre, tu n'as plus le temps de faire ton vrai métier.

Donc maintenant, qu'est-ce que tu choisis ?

et des fois de dire à l'environnement dans lequel on est que, allez voir un boulanger tu vas voir un boulanger,tu dis tu peux me faire du pain mais s'il te plaît dans deux minutes et sans farine, il va t'envoyer péter ce qu'on voit actuellement dans les boulots dits intellectuels moi j'assiste à une prolétarisation du travail intellectuel et des personnes qui sont sous l'injonction du N+,et tu dois tu dois rembourser un billet de train, il faut que ce soit validé.

Enfin, toi, c'est des trucs, mais tu dis, tu mettrais des animaux là-dedans, a SP apporterait plainte et gagnerait.

Donc, nous sommes dans des systèmes de grands malades mentaux.

Donc, à un moment, c'est comment, à partir du moment où tu regardes ton monde en disant, où est-ce qu'on est dans du pathos ?

Et encore une fois, 18% de burn-out, il y a certaines structures où le taux de burn-out, c'est hallucinant.

Avec des gens qui n'ont plus envie.

Moi, je vois des gens qui sont des fonctionnaires, qui leur disent, de toute façon ce n'est plus mon problème.

Ils voient tous les dysfonctionnements, mais ce n'est plus mon problème, ils ont démissionné.

Donc, ils sont là le matin, ils bipent, toute la journée, c'est encéphale plat, ils font le minimum,et puis à la fin, ils bipent.

T'imagines, nous sommes des homo sapiens sapiens.

Donc, pour moi, il y a vraiment ce côté-là kick assez original de dire, regardisons la performance.

Alors, il y a des endroits où il en faut, mais surtout, autant que faire est aussi peu que possible.

Et la performance, on s'y autorise, mais c'est temporaire et à durée limitée.

Les pompiers, c'est temporaire et à durée limitée.

Les personnes qui sont pompiers en permanence, c'est simplement pas possible, tu tiens pas.

Et donc, je pense qu'on est un peu dans cette même logique-là.

Donc, moi, il y a vraiment ce côté-là.

Et le dernier élément que je trouve vraiment original, c'est de relier le côté analysons, le côté fluctuation et santé commune.

C'est-à-dire que bien souvent, ce côté santé, on a saucissonné, nous on s'occupe de la santé des sociétés.

Moi, c'est plutôt la biodiversité.

Non, ces trois santé-là sont reliées et indissociables.

Et là, quand tu dis, un projet au XXIe siècle doit réparer ça, quand tu dis université, moi quand je vais dans des chères universités, cette formation-là, comment elle contribue à réparer ?

Ce n'est pas une question.

Au XXe siècle, ce n'est plus une question.

question.

Comment faire pour que ça contribue à réparer ?

Ah ben, du coup, tu vas faire peut-être des projets impliqués, et là, tu t'aperçois que ça redonne du sens.

Alors, petit 1 à l'université, on discutait sur si effectivement l'université ne se bouge pas la nouille.

Je pense que d'ici peu de temps...

Moi les moments les plus fabuleux que j'ai vu, c'est quand à Montpellier, les universitaires ont fait grève et ont fait des cours sur la place de la comédie.

Là on avait des passants qui s'arrêtaient et tu voyais qu'ils buvaient les cours.

Alors t'as les étudiants qui étaient là, c'est obligé d'être sérieux parce que...

mais ils étaient regardés, mais tu avais la cité, la cité qui était là, et qui...

Et donc, on arrête de faire grève, et les gens disent, mais continuez de faire grève !

Et donc ce qu'on voit, c'est que les universités, moi je vois l'université de Marseille, là, je travaille assez souvent là-bas, aintenant tu as un portique pour rentrer dans l'université, et toi l'accès...

c'est au savoir.

Tu as des vigiles.

Donc oui, on a encapsulé la connaissance.

Le fait de dire, comment du coup le savoir ressort, comment ce que font les étudiants se ressort,comment une fois qu'ils sont sortis, il y a interaction, ce côté porosité, ce côté flux,ça c'est un élément que je trouve intéressant dans la notion de robustesse et qui reconvoque un peu les...

Et c'est pour ça que je pense que les gens finissent des...

Allez, pause.

Retranscription de la vidéo de Pascal Detroz

Bonjour à tous, quand on prend plus de 10 secondes pour vous présenter, c'est pas que vous êtes bon, c'est que vous devenez vieux.

C'était mon constat déjà à la IPU, c'est parfois gênant.

Je vais redescendre un peu par rapport à ça.

Je suis un double imposteur aujourd'hui, d'une part parce que j'aime bien le concept de robustesse, on l'utilise.

Je ne suis pas un aficionados complet.

de la robustesse, je vais vous expliquer pourquoi.

Et d'autre part, je connais un peu la formation d'adultes en Belgique, pas du tout en France.

Et donc, le discours que je vais vous faire,il va falloir vous faire un travail d'intégration à votre propre écosystème.

Mais ceci dit, comme la robustesse c'est aussi la finitude, c'est aussi l'erreur, vous me pardonnerez volontiers tout ça.

Pourquoi est-ce que je ne suis pas un aficionadosse complète de la robustesse ?

C'est parce que je suis un vrai pragmatique.

Donc mon souhait à moi, c'est d'essayer de transformer l'enseignement supérieur, presque au niveau international, parce que j'ai vu ,et on en reparlera, un certain nombre de défauts de l'approche par compétence qui,à mon avis, nous mènent peu à peu dans le mur.

Après, on peut débattre de ça longuement, etc.

Mais c'est ma posture en tout cas.

Et donc je veux créer une pédagogie universitaire supplétive par rapport à ça.

qui prend mieux en compte les défis auxquels on va être confronté ou auxquels on est déjà confronté dans l'enseignement supérieur.

Si je veux vraiment réussir ce coup-là, que j'arrive auprès de mes autorités et de dire j'ai une super idée, on va former des étudiants non performants.

Et d'ailleurs pour faire ça, on va avoir des profs non performants.

Je crois que je me fais sortir par la porte ou par la fenêtre assez rapidement.

Alors hier vous étiez là, vous avez bien compris que cette dichotomie performance-robustesse n'est que façade, puisqu'Olivier Hamon, et Laurent nous l'a bien rappelé, précise qu'on peut avoir des moments de performance.

Mais je trouve quand même que ça embrouille les choses, parce que des moments de performance, ça veut dire combien dans notre vie ?

Je veux dire, jusqu'où on s'arrête ?

Juste avant le burn-out, on s'arrête un peu avant ?

Ou alors carrément on glande un peu avec, de temps en temps, un pic ?

Je ne sais pas.

Par contre, et vous allez voir, c'est un de mes principes, j'en ai parlé avec Olivier Hamant,qui a adoubé à peu près cette...

cette pensée-là, c'est qu'on a complètement intérêt à lutter contre la sur-optimisation, ce qui n'est pas tout à fait la même chose.

Mais la sur-optimisation, elle existe parce qu'on vise la performance.

Et donc la sur-optimisation comme moyen d'attendre une forme de respect...

de performance à court terme, ça, clairement, je peux la combattre.

Bref, je vais rentrer un peu dans le contenu, mais comme ça, vous voyez un peu qui je suis,l 'ambition que j'ai, qui n'est pas une petite ambition.

J'ai la chance d'être soutenu par des autorités qui y croient assez, donc on met en place déjà des choses dans mon institution.

par rapport à ça, mais voilà, je vais vous expliquer un peu tout ce chemin, tout ce parcours.

J'aime bien commencer, alors je ne vais pas parler de robustesse en dehors de l'enseignement supérieur.

Donc c'est vraiment l'enseignement supérieur, mais y compris l'enseignement d'adulte, chez nous on a de l'enseignement, structurellement c'est très très proche, mais vous allez voir que les cas que je donne sont des cas parfois qui sortent du cadre de la formation d'adulte.

Mais on est déjà au fait, vous le savez, je pense que dans les exemples que je vais vous donner, vais vous donner et dans les analyses que je vais faire, ça va résonner.

En fait, on est déjà en fluctuations fortes par rapport à nos systèmes actuels.

Et donc, je pense que, contrairement à ce qu'il y a fait hier, où on a fallu imaginer une fluctuation générale qui nous arrivait, qui nous tombait dessus, en fait,on est déjà dans des fluctuations.

On est déjà en train d'y réagir, à mon avis, assez mal.

Et on va essayer d'expliquer tout ça.

Je commence par cette analyse de cas.

Certaines ont plus de sens que d'autres pour vous.

Elles sont toutes étayées.

Donc, à chaque fois, il y a deux slides, il y a un slide qui explique le cas.

Vous pouvez lire, je vais le résumer, et puis après il y a un slide sur lequel je vais aller assez vite, qui étaye le cas.

Donc ce n'est pas des cas que j'ai inventés un jour en me disant sur le coin d'une table, tiens, qu'est-ce qui se passe ?

En général, il y a de la littérature, au moins des articles, qui portent sur ces cas-là et qui étayent ce que je vais vous dire.

Le premier cas, c'est celui de Mohamed.

Mohamed est radiologue, donc formation universitaire, on est d'accord.

Il a fait 13 ans d'études pour être radiologue.

Aujourd'hui, en fait, il valide ce que l'intelligence artificielle lui donne comme diagnostic par rapport au radio.

Il y a cinq ou six ans, on voyait des articles qui disaient, heureusement que le radiologue est encore là, puisque l'intelligence artificielle se trompe de temps en temps.

Plus récemment, on voit des articles qui montrent que si l'intelligence artificielle avait fait le job du radiologue, un certain nombre de cancers du sein auraient été diagnostiqués.

Ah non, avant que l'humain le diagnostique.

Donc on est face à une intelligence artificielle qui est plus puissante aujourd'hui que le radiologue.

Et ça a un effet, alors là c'est pas...

Dans la scénologie, ça a été démontré, mais c'est sur la colonoscopie, ça a un effet, l'utilisation de l'intelligence artificielle, que le praticien-médecin perd sa compétence analytique par rapport aux images.

Donc non seulement il se fait aider par l'intelligence artificielle, non seulement aujourd'hui l'intelligence artificielle est meilleure que lui, mais si un jour on supprime pour une raison ou une autre, par exemple l'éthique, le traitement des données, que sais-je, l'intelligence artificielle, il aura perdu sa capacité de discernement sur les radios.

Donc voilà pour le premier cas, et voilà quelques études qui valident ce que je dis.

Ce n'est pas moi qui l'invente en parlant avec des gens, il y a des études publiées sur le sujet.

Alors Bernard, lui, et là peut-être que ça vous concerne plus, en tout cas en Belgique c'est clairement le cas, puisque la formation d'adultes comprend la formation aux assistants sociaux.

Bernard, lui, veut travailler dans le CAIR depuis qu'il est tout petit.

Il veut aider les gens, il se rend compte que la société est très inégalitaire.

Il veut être au service des plus faibles, il peut les aider, il veut devenir assistant social.

Et ça tombe bien parce qu'il tombe dans une école qui va lui apprendre ça, qui va lui apprendre le care, qui va vraiment pouvoir le mettre en œuvre par rapport à tout ça.

Il trouve cette formation excellente, elle répond parfaitement à ce qu'il voulait,s auf qu'il ne trouve pas vraiment d'emploi et que les seuls emplois qu'il trouve, c'est des emplois d'agent du contrôle social.

Donc il va fliquer les gens pour voir s'il n'y a pas une déclaration usurpée, trop forte, trop faible, etc.

Et il se rend compte qu'il est en pleine crise de conscience parce que lui, ce qu'il voulait aider...

Faire, c'est aider les gens et ce n'est pas nécessairement les fliquer.

Ça, c'est pour Bernard.

Et voilà quelques articles.

Vous aurez le PowerPoint, mais vous verrez qu'il y a quelques articles qui étayent ça.

Et notamment, sur ce cas-là, peut-être que j'aurai l'occasion d'en reparler,il y a un ouvrage de Hartmut Rosa qui est un philosophe allemand.

Cet ouvrage n'est pas encore traduit, mais j'ai des collègues qui parlent allemand et qui m'en ont beaucoup parlé, qui vient de sortir en 2026.

et qui s'appelle « Situation versus Constellation » .

Et il dit qu'avant, des travailleurs sociaux, mais pas que nous aussi, on avait des marges de liberté dans nos métiers, et qu'on les a perdus à cause d'une administrativité qui vise la surperformance.

et qui nous a privés de nos marges de manœuvre.

Je vous prends un exemple, mon papa a 83 ans,il est absolument incapable de faire tout ce qu'on lui demande en termes d'assurance.

Là, il vient de déménager dans une maison de retraite, donc on a dû couper le gaz, l'électricité, ce genre de choses.

Tout ça aujourd'hui passe par des GSM en fait, des mobiles, des téléphones, où il faut s'identifier, etc.

Il est incapable de le faire.

Avant, il y avait une marge de manœuvre, on pouvait encore téléphoner à quelqu'un qui nous aidait dans nos démarches, même si ce n'était pas tout à fait.

Ce qu'il devait faire cette personne, elle comprenait la situation, elle essayait d'aider un peu et puis ça se passait bien.

On a perdu ses marges de manœuvre en tant que personne actrice de nos métiers et on est sous le joug d'un certain nombre de procédures lourdes, informatiques, dont on ne peut pas sortir.

Et donc cette analyse d'Hermont-Rosa est assez intéressante parce qu'elle montre à quel point on est dépossédé de notre humanité qui faisait nos métiers.

Nour et les fluctuations géopolitiques, peut-être que ça vous concerne moi, j'en sais rien, Nour, elle voulait vraiment faire des études universitaires, parce qu'elle voulait faire de la recherche, et elle voulait faire de la recherche internationale.

Et donc, elle fait tout ce qu'il faut, elle étudie parfaitement, elle est brillante.

etc.

Elle arrive à avoir une bourse à Harvard, donc elle est très contente de ça.

Sauf que Donald Trump coupe les fonds et vraiment met les témoins sur les universités.

Elle ne peut pas se déplacer.

Et donc, elle voit 8 ans de sa vie ou 50 de sa vie, où elle a fait beaucoup d'efforts pour arriver à un résultat qu'elle avait obtenu, mais qui, pour des raisons géopolitiques, elle ne pourra pas les mener.

Alors, Nicolas, lui, c'est un vrai pragmatique.

Donc, lui, ce qu'il voulait, c'est avoir un job où il y a de l'emploi, où il ne gagne pas trop mal sa vie.

Comme c'est un gars assez brillant, il avait le choix, il a choisi l'informatique.

L'informatique, il y a cinq ans, on nous disait, faites de l'informatique.

C'est un métier, on en a besoin, on a besoin de programmeurs, tout se passe au niveau numérique, faites de l'informatique.

Donc lui il a écouté ça, il a fait de l'informatique, il est sorti encore une fois plus ou moins brillant de ses études,sauf que maintenant les jeunes informaticiens ne trouvent plus d'emploi.

Pourquoi ?

Parce que dans les boîtes informatiques les seniors utilisent l'IA et donc toutes les tâches.

Moi, intellectuellement, qui nécessite moins d'intellect, des tâches de codage par exemple, qui permettent aux jeunes d'entrer dans le métier, de découvrir le métier et puis d'avancer, sont traités à l'IA et donc ces jeunes n'ont plus d'emploi.

Je caricature un peu, ils en trouvent parfois encore, mais grosso modo.

de haut cette espèce d'appel qu'on avait aux informaticiens qui étaient pris, on pas quand ils avaient leur diplôme, mais déjà chez nous, les ingénieurs informaticiens étaient pompés par le marché quand ils sortaient de trois premières années d'études alors qu'il y en avait cinq.

Ici, il faut attendre la cinquième et peut-être qu'ils vont être piochés.

Donc, sachant...

change un certain nombre de choses.

Pourquoi ?

Parce que c'est une fluctuation professionnelle.

Vous savez, je vous dis ça et vous allez me dire, oui mais nous on ne forme peut-être pas d'informaticien, on ne forme peut-être pas de...

Mais réfléchissez à toutes ces fluctuations socio-professionnelles sur les métiers auxquels vous formez.

Il y en a énormément.

Ici j'ai étayé celle-ci, mais il y en a évidemment beaucoup d'autres.

Fluctuation identitaire, c'est quelque chose qui me touche beaucoup.

Peut-être que vous commencez aussi à...

même si vous formez des adultes à voir arriver ça, c'est des jeunes, en fait, qui, vous le savez,qui sont en grande difficulté, ça, je ne vous apprends rien, pour certains d'entre vous, c'est leur public quotidien,mais qui sont en vraie crise aussi par rapport à ça.

Et donc, nous, on récupère pour le moment à l'université, c'est le cas, mais vous pouvez vraiment l'inférer par rapport au public avec lesquels vous travaillez, on récupère à l'université des gens, en fait, qui ont connu le Covid au début des études secondaires, au début du lycée, et qui ont eu des processus de socialisation qui, du coup,o nt été vraiment perturbés, en fait.

Et donc ces étudiants ont déjà eu une scolarité dans le lycée qui était un peu étonnante, anormale, en dehors de la normalité telle que nous on a le...

On l'a connu, qu'ils se trouvaient parfois seuls dans des classes de vin, ils arrivent à l'université et parfois le discours c'est« Ah, je me réjouis d'arriver à l'université parce que j'en ai un peu marre de cet espèce de climat qu'il y avait dans ma classe au lycée et en plus là je vais rencontrer des gens qui veulent faire la même chose que moi, e vais me faire des copas, ça va être super, etc. »Et en fait ils désenchantent très vite ces gens-là puisqu'ils se retrouvent dans des auditoires parfois de 500-600personnes où ils sont en fait...

complètement isolés, en plus dans un auditoire de 500-600 personnes, ce qui génère chez eux une angoisse, avec parfois beaucoup de cours en ligne qui font à partir de leur cote, de l'appartement que les parents leur ont offert près des études, etc.

Et ça crée des situations dramatiques en termes d'angoisse.

On perd, nous, à l'université, 20% d'étudiants qu'on ne voit pas après l'accueil.

On fait un accueil général, ils sont 600, on leur explique comment ça va se passer, on met un peu d'énergie.

Si l'auditoire comprend plus de 200 personnes, en tout cas, il y a 20% d'étudiants qui ne reviendront pas.

Vous imaginez ?

L'orgueil !

à la IPU, à des conférenciers à poser une question, pourquoi est-ce que les étudiants font l'UNIF ?

Et si je vous posais la question, vous auriez eu la même chose.

Trouver un emploi, se socialiser, se faire des potes, avoir des relations, s'épanouir intellectuellement, etc.

Mon constat à moi, c'est qu'aujourd'hui les étudiants font l'UNIF parce que c'est le chemin qui les mène, selon eux, vers le moins d'angoisse possible.

C'est-à-dire qu'ils restent sous la coupe des parents, financés par les parents,i ls ont des cours, ça ne change pas tellement par rapport au secondaire.

alors que s'il ne faisait pas l'uniforme ou l'enseignement supérieur, ils se retrouvaient sur le marché de l'emploi, et ça c'est les angoisses.

Enfin bref.

Alors Claire, on change de rôle, Claire elle est prof, un peu comme vous, comme moi,et on lui a dit c'est génial, tu vas faire une approche par compétence.

Alors c'est pas qu'elle y croit tant que ça, mais bon, les organismes accréditateurs, les directions disent Le gouvernement, chez vous,dit qu'il faut faire l'approche par compétence, donc elle s'y met.

Elle fait bien les choses, donc elle a créé un advisory board, cette espèce de cercle avec un certain nombre d'alumni, de professionnels, qui vont dire c'est quoi les compétences professionnelles dont on a besoin.

Elle va mettre à plat l'ensemble des enseignements de la filière, elle va dialoguer avec l'ensemble des profs qui donnent la filière, ils vont restructurer la formation et en plus ils ont un peu de moyens qu'ils ont pu dégager donc ils vont vraiment bien le faire.

Elle est très fière de son approche par compétence.

Après deux, trois ans de travail, parce qu'il faut ça pour mettre en place une chouette approche par compétence.

Elle la met en place, elle la présente une dernière fois à l'advisory board, et il y a quelqu'un dans l'advisory board qui dit,« Ouais, ça c'était chouette, mais c'était les compétences dont on avait besoin il y a trois ans.

Maintenant les compétences, elles ont changé, il faudrait quand même qu'on puisse remettre l'ouvrage sur le métier. »Ça se passe, très concrètement ça se passe.

Aujourd'hui on dit que la durée de vie d'une compétence, c'est cinq ans.

Il y a eu un article assez intéressant qui disait l'université n'est pas en danger à cause de l'IA,l'université est en danger à cause de son inertie.

Alors, Fatou, elle, c'est un prof, elle ne s'intéresse pas tellement au programme, elle donne son cours et elle a mis en place un super cours numérique, tout se passe super bien, il y a des classes inversées, elle a été accompagnée par des pédagogues.

Elle a même eu un prix dans son institution, le prix de l'innovation pédagogique.

Ça marchait bien.

Après deux ans de fonctionnement, elle se rend compte que ça ne marche plus.

Les étudiants ne lisent pas les cours avant dans les classes inversées, donc elles n'arrivent pas à mener ses activités en ligne.

Les étudiants se plaignent, c'est trop de travail, charge de travail, on ne s'en voit plus assez, etc.

Elle comprend bien pourquoi, pas bien pourquoi, mais ça ne fonctionne plus.

Peut-être que les normes pédagogiques ont changé, peut-être que les étudiants ont changé, on n'en sait rien.

Mais ça ne fonctionne plus, donc elle a fait énormément d'efforts.

Peut-être que c'est la plateforme qui a changé.

On a connu ça chez nous.

Les profs qui avaient fait des trucs de fou.

sur une plateforme, la plateforme s'upgrade, elle ne change pas, elle s'upgrade, tout le travail est à refaire.

Enfin bref, vous voyez qu'on est parfois en souffrance par rapport à ça.

Alors, une tentative d'analyse par rapport à tout ça, heureusement il y a plein de choses qui fonctionnent bien.

D'accord ?

J'essaie simplement d'expliquer pourquoi à un moment donné il faut peut-être changer un peu le logiciel.

Il y a plein de choses qui fonctionnent bien, nous faisons, vous faites, ils font un travail formidable.

Mais on voit quand même qu'il y a un certain nombre de choses qui commencent à cuiner un peu.

On a lancé...

Renseignement supérieur, vous pouvez le remplacer par formation d'adulte.

Alors ici, c'est peut-être moins vrai pour vous.

Massification, on a de plus en plus d'étudiants, hétérogénéité, ils sont de plus en plus différents.

Mais dites-vous, notre travail est de plus en plus important, c'est ça, la massification.

On a de plus en plus d'étudiants, donc notre travail est de plus en plus important en volume.

Et l'hétérogénéité, c'est-à-dire qu'on a de plus en plus de profils différents, ça veut dire que notre travail est de plus en plus complexe.

Il doit intégrer plus de complexité.

Donc, si vous ne suivissez pas les effets de la massification de l'hétérogénéité,vous transformez simplement ça en disant,on doit toujours en faire plus et étendre la gamme de ce qu'on sait faire.

Et ça, je crois que ça va vous parler.

Et pour faire ça, il y a des financements relatifs.

Donc, en fait, on n'est pas plus payé pour ça, on n'a pas plus d'argent.

Et c'est même le contraire,on a moins d'argent pour faire des choses plus complexes et de manière plusvolumineuse.

D'accord ?

pour pallier ça, pour essayer de tenir le cap, on a eu,et heureusement qu'on les a eus, des leviers technologiques.

On a pu mettre des cours en ligne, on a pu travailler sur des éléments comme ça,et des leviers pédagogiques.

Heureusement qu'ils étaient là à un certain moment pour nous permettre d'assumer cestransformations dans nos métiers de formateurs.

On a visé une forme de sur-optimisation par rapport à ça.

D'accord ?

C'est le mot d'ordre des politiques, c'est le mot d'ordre de vos autorités, il faut sur-optimiser nos processus.

Pourquoi ?

Parce qu'on a moins d'argent pour faire plus de choses et faire des choses plus...

plus large.

Alors c'est passé par un certain nombre de mots qu'on a vu arriver dans le domaine de la pédagogie universitaire, mais je suis à peu près sûr que vous avez les mêmes.

Le new public management, la reddition des comptes, on doit démontrer que ce qu'on fait a du sens, cette qualité.

Chez nous ça passe notamment, c'était mon sujet de thèse, sur l'évaluation des enseignements par les étudiants, par exemple, t ce genre de choses.

Une autonomie productiviste, j'aime bien parce que la liberté académique, on est content de l'avoir à l'université.

Sans doute que vous, vous avez aussi des marges d'autonomie par rapport à vos métiers de formateur, et ça c'est très chouette.

Mais ça passe aussi par un contrôle accru de ce que vous faites et des éléments que vous mettez en œuvre pour un tas de objectifs qui sont devenus des objectifs institutionnels.

Ça passe par une forme de standardisation des pratiques.

Chez nous, le QCM, quand j'ai commencé ma carrière, donc je fais partie, et c'était d'ailleurs mon premier métier, j'étais à la direction de la structure qui gérait l'ensemble du QCM de l'université d'un point de vue logistique et méthodologique.

On est passé en 10 ans de 180 tests QCM dans mon université à 1 300 testsQCM dans mon université.

Pourquoi ?

Parce que les auditoires sont passés de 50 étudiants à 300-400étudiants.

et que on a suroptimisé les process, donc on est passé par une standardisation d'un certain nombre de process.

C'est vrai pour l'évaluation, c'est vrai pour l'enseignement, c'est pour ça que l'approche par compétence, pour le moment,vous en France, vous y passez tous.

Nous on y est passé il y a 20 ans, on a fait marche arrière, mais vous pour le moment vous êtes en train de tous y passer.

Et un autre élément, c'est une dépendance aux indicateurs chiffrés du coup, puisque cette liberté est associée à des indicateurs chiffrés.

Alors j'ai présenté en formation d'adulte ces éléments-là, et un des exemples qu'ils me donnaient, c'est, nous en formation d'adulte en Belgique, on est soumis à un indicateur chiffré qui est le taux d'abandon.

Et clairement, dans l'enseignement, on n'aime pas tellement qu'il y ait des étudiants qui abandonnent en cours d'études.

C'est un signe de dysfonctionnement.

Il dit, mais nous, c'est l'inverse en fait.

Quand un étudiant chez nous en formation d'adulte part, c'est qu'il a trouvé un job.

Or, c'est notre finalité première.

Et donc cet indicateur chiffré, pour nous, il fonctionne à l'inverse, sauf qu'on est soumis à celui-là.

Et donc un certain nombre de financements ou d'actions qu'on doit mettre en place consistent à maintenir les étudiants dans le système, alors que nous, en termes de philosophie, on veut les faire sortir, mais sortir par le haut vers des emplois.

C'est ça.

indicateur chiffré, on en a un tout petit peu parlé hier dans le groupe où j'étais, c'est la fameuse loi Guthard.

La loi Guthard nous dit ceci, quand un indicateur devient un objectif, on est dans la merde.

Je vous prends un exemple sur l'évaluation des enseignements par les étudiants.

Il y a une question, alors chez nous, on a eu des hauts débats par rapport à ça, mais chez nous encore aujourd'hui elle est prise en compte dans les promotions.

Donc on va regarder l'évaluation des enseignements par les étudiants pour voir si le prof est bon et s'il mérite sa promotion.

Il y a un indicateur qui est l'enseignant présente ses objectifs à ses étudiants.

C'est une question.

Il y a 7 ou 8 questions et il y a 7 questions là notamment.

On peut vraiment en discuter, moi je crois qu'il y a plein de moments pédagogiques où on n'a pas trop intérêt à dire ce qu'on veut faire aux étudiants, pour les laisser découvrir, reconstruire, mais bref, c'est un indicateur.

Et donc ça donne lieu à quoi ?

Ça donne lieu au fait que, alors ça peut avoir du sens de présenter ses objectifs aux étudiants ,ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit, et cet indicateur-là pousse sur le sens que ça a de le faire.

Pourquoi ?

Pour montrer à l'étudiant où il se situe dans son parcours, comment l'objectif de ce cours participe au programme, en quoi ça va faire de lui un bon professionnel, donc ça a une forme de sens de travailler les objectifs.

En tant que pédagogue, je serais un peu...

Je me tirerais une balle dans le pied si je me disais l'inverse.

Mais alors, ça donne quoi ?

Ça veut dire qu'il y a des profs, premier cours, ils disent, bon, chers amis étudiants, voilà mes objectifs.

C'est un peu long, vous ne savez pas lire, mais c'est pas grave.

Ils sont dans mes engagements pédagogiques, donc dans mes plans de cours, etc.

En fin d'année, on va vous demander dans l'évaluation des enseignements par les étudiants, si je vous les ai présentés.

évidemment je ne tolérerai pas qu'un seul d'entre vous réponde que je ne les ai pas présentés, ils sont là, ok ?

Donc on peut continuer.

Autrement dit,il y a un contournement total du système pour atteindre un indicateur,parce que cet indicateur est devenu un objectif.

Mais l'objectif initial, ce n'était pas celui-là, évidemment.

Et on est soumis à ça dans plein d'indicateurs qu'on a.

À un moment donné, l'AEQS chez nous, c'est l'agent.

l'agence qualité, vous en avez aussi, on doit prouver qu'on est dans l'approche par compétence,parce que nous aussi, l'AEQS aime l'approche par compétence.

Nous, on n'y est pas.

Personne, enfin, s'il y a deux départements sur trente dans mon université qui y sont, les autres n'y sont pas.

Mais qu'est-ce qu'ils font ?

Ils font un super tableau Excel.

En général, c'est une secrétaire qui s'y colle, on lisse l'ensemble des cours, on lisse l'ensemble des compétences qui sont dans le référentiel, et on fait des petits V là où on pense que c'est travaillé.

Et on rend ça à l'AEQS qui dit, ah, mais...

Super, on voit bien comment les cours participent aux compétences, c'est une secrétaire qui l'a fait.

Donc là aussi l'objectif, remplir, montrer, démontrer, devient la cible alors que l'approche par compétence, si elle est bien faite, mais je ne crois pas qu'on ait les moyens de bien la faire, a un certain nombre de résultats qui peuvent être positifs.

Bref, cette sur-optimisation, et c'est pour ça que...

Nos décideurs pensent que c'est la bonne pratique.

Elle marche.

Elle marche.

On a pu faire venir plus d'étudiants avec des profils différents, travailler plus ou leur donner plus de choses avec des moyens qui se diminuaient.

Moi, je suis un décideur, c'est génial.

Elle marche, mais elle marche dans un environnement stable.

Et c'est là qu'on commence à avoir des problèmes.

Parce que quand l'environnement devient instable, la sur-optimisation ne marche pas.

Je vous prends un exemple complètement en dehors de la pédagogie.

le VAR au football.

Bon, je ne sais pas si tout le monde sait ce que c'est que le VAR au football, mais voilà, le VAR au football pallie à un manquement qui était un peu embêtant quand on jouait, quand moi je jouais au football, l'arbitre se trompe.

Et donc maintenant on a des caméras, alors il y a une règle qui est le hors-jeu, et cette caméra peut nous dire,à une pointure de chaussure près, si le joueur était hors-jeu ou pas.

Donc on est vraiment dans une sur-optimisation totale.

des règles d'arbitrage.

Et ça c'est chouette, il n'y a plus de discussion, plus personne ne dit « Oh oui, l'arbitre il a sifflé, il y a eu un jeu » .

Il n'y a plus de discussion.

Mais qu'est-ce que ça a comme effet, quand on prend de la hauteur sur le football, ça veut dire que plus personne n'est heureux.

C'est-à-dire que moi je vais au stade, pour la meilleure équipe d'Europe qui est le standard de Liège, vous le savez.

Et quand il y a but, on n'exulte plus.

On se dit, bon, OK, le ballon est rentré, qu'est-ce que le VAR va dire ?

J'ai même participé...

il y a 15 jours, c'était encore plus drôle que ça, j'étais devant ma télé, but,et je me dis, on ne va quand même pas exalter trop vite, et puis, à un moment donné,il y a une faute, peut-être, peut-être pas, j'en sais trop rien, bref, le VAR intervient.

Moi, je pensais qu'il n'y avait pas faute, mais tous les supporters de l'équipe adverse pensaient qu'il y avait faute.

Pour ceux qui ne le savent pas, quand il y a goal, l'arbitre monte le milieu du terrain.

Donc, on a exulté déjà un peu, un peu, moyennement, parce qu'il y avait but, et puis l'arbitre revient après avoir vu le VAR,et il montre le milieu du terrain.

Moi, qui suis un peu maîtrise du foot, je dis, ben la faute, elle avait lieu au milieu du terrain, donc est-ce qu'il montre la faute ou est-ce qu'il montre le truc ?

Mais là, les commentateurs à la télé disent « Ouais, il y a but ! » Et moi, je dis, attends, c'est pas sûr.

Et puis ils disent « Ah non, il n'y a pas but. » Donc on a exulté une fois quand le ballon est rentré,une fois que le commentateur a dit « Il y a but. » Et puis on a tous déchanté quand il n'y a pas eu but.

Excusez-moi d'être un peu long là-dessus, j'adore le foot.

Mais c'est la preuve que parfois, des sur-optimisation, qui ne se pense pas.

à une échelle plus systémique font énormément de dégâts.

Et un certain nombre de grands championnats sont en train très sérieusement de penser à supprimer le VAR parce que çasupprime toute émotion directe au niveau du foot.

Cette sur-optimisation, elle marche, mais elle marche dans un système stable, maîtrisé, qui a été bien pensé.

On n'est plus du tout là-dedans.

Et ces sur-optimisations, en plus,nous ont amené non plus à avoir des leviers pédagogiques ou des leviers technologiques, mais nous ont imposé des injonctions.

On est obligé d'eux.

Notamment l'approche par compétence.

Et donc ça veut dire qu'on nous prive d'un espace de liberté parce qu'on a des injonctions qui mènent à une sur-optimisation mais qui parfois ne prend pas compte complètement le sens de nos réalités.

Et je ne vous l'ai pas dit, mais on en a un peu parlé hier, Laurent en a parlé.

mon premier métier à moi c'était ergonome, en tout cas dans mes études.

Donc entre la tâche prescrite, celle qu'on voudrait qu'on fasse, et la tâche réelle il y a tout ce qui est situationnel qui est oublié.

Et la situation c'est ce qui permet à une usine de ne pas exploser.

Moi j'ai fait un stade...

dans une coquerie et on disait les guidelines, les machins, le référentiel écrit disait à 1200 degrés il faut stopper, c'est trop chaud, il faut stopper la coulée continue.

Sauf que les gens qui travaillaient ils disaient parfois c'est 1190 degrés quand il y a l'odeur un peu, la texture là il faut déjà couper sinon on est trop tard et ça explose.

Et ils disaient par contre si l'odeur est le truc là on peut monter jusqu'à 1210 et le grand constat des ergonomes c'est heureusement cette expertise là elle était là Sinon on était tous soupards, il y avait un incident dans la coquerie.

Donc c'est la différence entre une tâche prescrite et une tâche réalisée.

Et la différence c'est quoi ?

C'est la connaissance du terrain, c'est l'action située qu'on peut mettre en place sur le terrain.

Sauf que ça c'est complètement bypassé, balayé.

par des procédures qui deviennent de plus en plus contrôlées.

Et pourquoi est-ce qu'à un moment donné, ça devient inefficace ?

C'est parce que notre monde devient de plus en plus instable.

Les incertitudes politiques et décrétales, nous on est obligés maintenant, du jour au lendemain, en un an, de passer à un système de formation qui est basé sur12 ou 13 semaines de cours, 3 semaines de bloc, 3 semaines d'examen, donc 3 semaines où les étudiants étudient, 3 semaines d'examen.

Ça deux fois, donc deux quadris, et maintenant on va avoir des bimestrialisations, huit semaines de cours, une semaine de blocs d'études, une semaine d'examens.

Ça change tout.

Il y a des process qui prennent plus de temps, c'est une décision décrétale qui a peut-être été en plus concertée.

C'est juste pour se calquer sur ce qui se fait dans le secondaire, parce que quand même c'est bien que les parents puissent partir en vacances avec leurs enfants.

Évidemment c'est bien que les parents puissent partir en vacances avec leurs enfants, mais en attendant c'est nous qui payons la facture d'un truc qu'on voit arriver et qu'on doit changer sur un an, on a un an pour faire ça.

Des incertitudes écologiques et sanitaires, le Covid on en a parlé, Ebola pour le moment, même si ça touche surtout l'équipe de foot du Congo, qui s'entraîne pour le moment à Liège, c'est pour ça que je connais le dossier.

Donc il y a toute une série d'incertitudes qui pèsent là-dessus, on ne sait même pas si les déplacements pourraient être faits.

Tunis, j'ai hésité, je me disais oui mais est-ce que vraiment on pourrait y aller, est-ce qu'il ne va pas y avoir des problèmes,alors écologiques et sanitaires mais aussi...

géopolitique, donc ces problèmes-là se posent aussi, des incertitudes sociétales, nos étudiants changent et on ne sait pas comment ils changent.

Il y a très peu d'études là-dessus.

Moi, je ne sais même plus dans quelle génération on est.

Il y a eu des trucs, génération Z, génération machin.

On est sur des générations, pour le moment, où on a l'impression que chaque année, c'est des publics différents qui arrivent chez nous.

Et je suis sûr que vous, avec vos publics parfois fragilisés, qui arrivent avec des parcours de vie,c'est la même chose, ils sont soumis à des fluctuations qu'ils n'avaient pas.

Chez nous c'est très simple, on récupère les équivalents chez nous, on se retrouve perturbés dans leur métier en tout cas, parce qu'on a décidé que les chômeurs, alors qu'on avait un système de chômage qui pouvait être assez long chez les gens, après deux ans c'est fini.

Et même les gens qui étaient en reprise d'études en formation d'adultes, c'est fini.

Et donc on avait des gens qui étaient sur le chômage pour se reformer, pour retrouver une identité professionnelle, et c'est fini.

Donc ils peuvent le faire, mais ils ne sont plus payés.

Ils n'ont plus cette ressource minimale qui leur permettait d'agir avec un double mouvement, où des gens se disent...

voilà, si je perds mon chômage, il faut que j'aille en formation parce qu'il faut que je me forme.

Sauf que ceux qui étaient déjà là se disent, oui, mais ma formation, elle dure trois ans.

Et donc, qu'est-ce que je fais par rapport à ça ?

Bref, incertitude géopolitique et sociétale,et surtout incertitude numérique.

Je suis très pessimiste par rapport à l'IA.

Je pense que l'IA va remplacer un certain nombre de métiers.

Je pense que la robotisation a modifié très profondément le travail d'École Bleue.

Donc des ouvriers, des manutentionnaires, enfin de toutes ces personnes qui travaillaient dans les entreprises en tout cas.

Et je pense que l'IA va faire exactement la même chose avec l'école Blanc.

D'accord, donc qu'est-ce qu'on fait avec ces gens qui arrivent, qui ont une longue formation, qui sont instruits qui sont intellectuels et qui n'arrivent pas à s'inserrer ou plus à s'inserrer dans le marché du travail ?

Je rajoute la trumpisation sur tout ça, mais pourquoi est-ce que j'ai rajouté la trumpisation ?

Tout le monde voit de quoi je parle, c'est juste parce que si on est dans la merde, j'ai quand même envie de vous le dire avec une petite fleur, voilà.

Donc, sur-optimiser dans un monde instable, ce n'est pas la bonne idée.

Or, c'est ce qu'on fait, et c'est ce qu'on fait notamment au niveau pédagogique.

Alors ici, c'est joli, mais en fait, ça dit exactement ce que je veux dire.

Dans un monde stable, on sait où on va, on peut anticiper, on sait où est le cœur de cible, on peut avancer calmement, etc.

Dans un monde instable, c'est beaucoup plus difficile d'anticiper, on ne sait pas exactement où on va,et donc c'est difficile d'optimiser nos étudiants vers un avenir que nous, on ne maîtrise pas ou très peu.

D'accord ?

Donc c'est pour ça que ça ne marche pas dans un monde instable.

Alors est-ce qu'il est temps de faire un changement de paradigme en fait dans l'enseignement supérieur ?

Le paradigme nominant, on est dans l'approche par compétence, vous le savez.

Peut-être qu'il faut faire un changement de paradigme.

Je me suis intéressé un peu au changement de paradigme il y a quelques années.

Il y avait un travail de Vosniadou que je trouvais assez intéressant, qui disait que pour qu'il y ait un changement de paradigme global, il faut un certain nombre de conditions.

La première condition, c'est qu'il y ait un paradigme dominant clairement identique.

et que ce paradigme aille marcher.

Et puis il faut que ce paradigme soit challengé par des situations où les gens ne s'y retrouvent plus.

Les gens se disent il y a un problème avec ce paradigme, il y a quelque chose qui ne va pas.

Ça ne suffit pas.

Il faut qu'il y ait un paradigme émergent qui permette de solutionner mieux les situationsque le paradigme précédent n'arrive plus à résoudre.

Il faut que ce paradigme soit praticable, d'accord et il faut qu'il soit fécond nous permettent d'aller encore plus loin.

C'est Vosniadou qui dit ça.

Elle ne s'intéresse pas du tout à la robustesse, à la pédagogie.

C'est global.

Pour qu'il y ait un changement de paradigme, il faut ces sept conditions.

Je crois vous avoir plus ou moins montré qu'on est à peu près au niveau 2, là.

On voit bien, on commence à bien voir que notre système est challengé, qu'on est à l'os.

Vous pourriez me dire, pas tout à fait, vous avez raison.

Vous êtes encore un certain nombre ici à ne pas être en burnout.

Donc on peut sans doute aller encore un peu gratter chez vous pour essayer de maintenir le système.

Mais quand tout le monde sera en burnout, ce sera impossible.

Et moi, personnellement, mon petit côté humaniste,j'ai mon temps que vous ne soyez pas tous en burn-out avant qu'on change.

Et donc, pour définir cette alternative clairement, on a commencé à regarder ce qui existait.

Et on s'est intéressé à plein de choses diverses et variées.

On continue à s'intéresser à plein de choses diverses et variées.

Il y a des documents qui ne sont pas là.

On s'est interrogé à la pédagogie de Fréré, qui est une pédagogie de la résistance au Brésil.

Mais on s'est intéressé à l'antifragilité de Nicolas Taleb.

On a regardé la robustesse d'Olivier Hamant,on a regardé la résilience de Walker et ses collègues.

Et on s'est dit, est-ce qu'il y a moyen de faire émerger un nouveau paradigme là-dedans ?

Et finalement, pour des raisons purement opportunistes...

On a choisi de travailler sur la robustesse d'Olivier Hamon, mais en n'oubliant pas le reste.

Alors pourquoi opportuniste ?

Parce qu'Olivier Hamon est une star, en tout cas en Belgique il est venu plein de fois.

Quand on parle de robustesse à peu près maintenant tout le monde voit ce que c'est.

Et nous on s'est dit on va essayer de voir si on peut un peu surfer là-dessus au niveau de la pédagogie.

C'est pour ça que j'ai dit je ne suis pas un aficionados complet, total, mais en tout cas,d'abord j'ai beaucoup de respect pour ce qu'il a fait, pour les travaux, pour la manière dont il est présent, etc.

Naviguer dans un monde incertain à court terme pour maintenir le système à long terme, je suis à 100% d'accord avec ça donc cette définition-là, je peux complètement l'appliquer en pédagogie et puis il a défini un certain nombre de critères du vivant que j'avais envie de faire résonner avec la pédagogie, je vais en parler avec vous.

Donc tout ça est chouette, mais voilà,je garde un sens critique et un esprit critique.

Par rapport à...

voilà, je ne gobe pas la moindre ligne de ce qu'Olivier Hamon a pu écrire.

On s'est rencontrés, on a parlé ensemble, etc.

Et par exemple, il était assez d'accord sur la sur-optimisation, et lui-même disait qu'au début, plutôt que de la performance, dans sa tête en tout cas, ou dans ses premiers écrits, il parlait bien de sur-optimisation.

Et puis, voilà, pour des raisons que je peux tout à fait comprendre, il a basculé vers la performance.

Donc, vous connaissez la définition, je vous la passe.

la robustesse Vous connaissez, je vous la passe.

J'aime bien ce petit slide-ci qui remet un peu le truc.

Même Olivier Hamon, il dit la performance, c'est bien.

Moi, je ne crois pas qu'on soit tous performants tout le temps.

C'est ce qu'on dit et c'est ce qu'on a envie de faire passer comme message, qu'on est à l'os et qu'on n'en peut plus, etc.

Quand j'étais à l'AIPU, c'était une conférence à 12 heures.

La matinée, j'ai dormi et j'ai lu un roman parce que j'avais envie de me mettre en condition.

Or, j'avais pas mal de boulot qui m'attendait pour Liège.

Je me suis dit, Pascal...

Tu te reposes, tu y vas.

Donc on n'est pas tout le temps hyper performant, mais quand même il y a des courbes de performance où on est quand même assez souvent performant.

La sur-optimisation c'est là, donc on a une courbe sans fin par rapport à ça.

Donc je combats la sur-optimisation, pas nécessairement la performance.

Ça c'est nous qui l'avons fait en lisant et en s'imprégnant des travaux d'OlivierMans.

Donc c'est lui, mais le schéma vient de nous.

Il y a un certain nombre de critères qu'Olivier Mans donne aux vivants et pour lesquels on aimerait, on a commencé à s'inspirer au niveau pédagogique.

C'est la lenteur, l'hétérogénéité, l'inefficacité, l'incertitude, l'inachèvement, l'incohérence, la redondance.

D'accord ?

Donc je vous laisse les lire calmement.

Et il y a une approche qui est quand même, dans ce qu'il explique, clairement systémique au niveau du vivant, avec une gestion des communs.

Il prend par exemple l'exemple des arbres de la même espèce qui ne vont pas se toucher.

Donc ils vont croître, mais ils ne vont pas se toucher en fait.

Et quand on regarde les choses, en fait, s'ils étaient en concurrence, ils se toucheraient.

Sauf que le bien commun, c'est la lumière, et pour que la lumière passe, il faut que les arbres ne se touchent pas.

Donc c'est quand même assez amusant.

L'adaptabilité, capacité d'adaptabilité et surtout...

un côté aussi coopératif qu'il peut y avoir dans le monde du vivant.

Donc ça, c'est plus ou moins un schéma qu'on a pensé sur base des travaux d'Olivier.

Une autre question à nous, c'est, est-ce qu'on peut mettre la pédagogie universitaire plutôt que le vivant,et donc reconstruire une pédagogie lente, hétérogène, inefficace, incertaine, inachevée, incohérente, redondante.

Là aussi, si je viens à trouver mon recteur avec ça, je sors par la fenêtre, ok ?

Sauf que, à mieux y réfléchir, c'est pas con.

Et on s'est dit, mais c'est pas con.

J'avais une phrase que je dis depuis que je suis pédagogue, la redondance est la mère de la pédagogie.

Vous entendez un message une fois, vous l'oubliez, vous l'entendez tous les jours, vous le retenez.

Donc la redondance est la mère de la pédagogie.

Et puis la lenteur, finalement, ça permet aussi une intégration un peu lente des savoirs.

On a besoin de lenteur pour apprendre.

Nos étudiants en premier bachelier en psychologie, ils étudient les banques de questions la veille de l'examen.

Ils n'ont rien appris.

J'ai dit à ce département, chers amis, vous avez un problème.

La réussite et l'apprentissage sont inversement professionnels.

Ceux qui ont fait le job, qui ont pris des notes, qui ont essayé de comprendre, etc.,ils sont incapables de répondre à vos QCM qui sont extrêmement précis.

Et ceux qui n'ont pas fait le job et qui étudient les banques de questions, et vous avez une banque de questions de 120 questions,vous allez en plonger 20 dedans, ce n'est pas un gros travail, eux, ils réussissent.

Quand il y a un décalage entre la réussite et la réussite, Et l'apprentissage, on a un problème et vous avez un problème.

Et je dis à ces gens-là, qui du coup ont changé la banque de questions, et du coup sont passés de30% réussite à 3% réussite.

Je m'en voulais un peu, mais...

On va rediscuter avec eux après.

Alors, comment est-ce qu'on a abordé ça ?

Comment est-ce qu'on s'est dit, finalement, est-ce que cette pédagogie lente, hétérogène, elle a du sens ?

Est-ce qu'elle est intéressante ?

On a mis d'abord un site web collaboratif.

On a probablement 300 personnes qui sont inscrites.

Il est robuste.

Donc, parfois, il y a des pics où il y a plein de gens qui écrivent.

C'est super.

Là, ça fait trois mois que ça n'a plus rien passé dessus.

On va relancer parce que là, voilà, la IPU ici, on a des choses à communiquer.

à la communauté, on a envie d'avoir des réactions de la communauté.

Vous êtes invité,mon dernier slide sera un code barre où vous pourrez vous inscrire pour participer àcette réflexion.

On voulait faire les choses bien et contrairement à l'approche par compétence qui a été pensée, mais pensée sans études scientifiques qui étayent ce qu'on est en train de travailler derrière, ça pose un certain nombre de problèmes.

Je pourrais vous les expliquer si vous voulez, vous voulez.

Nous on a mis un doctorat dessus, donc la photo là c'est Camille...

Larsa, elle devait venir avec nous moi aujourd'hui, mais elle s'est fait opérer la semaine passée,donc elle n'a pas pu être là.

Donc on a Camille qui fait une thèse de doctorat sur la pédagogie de la robustesse.

On a un projet institutionnel,donc j'ai demandé à mon institution il y a un an et demi d'avoir deux ou trois personnes dans chaque faculté,il y en a onze, qui réfléchissent avec nous à la robustesse.

Et donc on se réunit une fois tous les 3-4 mois pour discuter robustesse avec ces gens-là.

C'est un projet institutionnel et on a un projet international avec un axe qui est en train de se développer sur la pédagogie de la robustesse.

Liège, Lille, Clermont-Ferrand etGenève qui sont aussi, mais c'est un hasard, des villes apprenantes au sens de l'UNESCO.

Et donc on va aussi essayer d'avoir une forme de financement par rapport à ça.

Donc ça c'est comment on a fait.

On a fait ça sur quoi ?

Sur 4 éléments.

Qu'est-ce qu'une pédagogie robuste, donc capable, elle, cette pédagogie, de vivre des fluctuations ?

Qu'est-ce que ce sont des compétences robustes à donner à nos étudiants ?

Et c'est pas la même chose, évidemment.

Alors mon domaine de recherche liminaire c'est l'évaluation, donc c'est quoi une évaluation robuste ?

Je crois que c'est peut-être bien ça le truc le plus compliqué, c'est pas grave.

Et qu'est-ce qu'une organisation d'enseignement robuste ?

Assez paradoxalement, alors que c'est l'élément sur lequel on avait le moins travaillé conceptuellement, c'est sur l'organisation robuste qu'on a été le plus amené à intervenir.

Donc vraiment il y a un certain nombre d'organisations d'enseignement, des hautes écoles,des écoles de promotion sociale chez...

Nous, des groupements de formateurs qui nous disent « Nous,on veut une structure robuste, c'est pas si simple que ça, venez nous aider. » Donc ça,c'est les quatre lignes d'action qu'on a mises en place.

Et comment est-ce qu'on a mis ça en place ?

Avec des méthodologies qu'on avait essayées d'être rigoureuses.

Donc on a fait une analyse de contenu de ce qui se passait sur ce site collaboratif, où chaque heure...

peut intervenir.

Donc on a des étudiants, on a du personnel administratif, on a des enseignants, on a des citoyens, et puis dans les profils on a des sociologues, des philosophes, des pédagogues.

Donc il y a quand même une petite communauté là-bas, vraiment avec des profils divers et variés.

C'est pour ça que votre parole pourra être entendue avec énormément d'intérêt dans cette communauté-là.

On a mis en place des entretiens, donc on a interrogé un certain nombre de profs en disant« Tiens, à partir du moment où on te définit la robustesse, et on leur définissait la robustesse,Qu'est-ce qu'il y a dans tes enseignements qui pourrait être un signe de robustesse ?

Et alors, il nous disait un certain nombre de choses pour lesquelles on a pris note.

C'était un travail scientifique.

Et puis, la deuxième question, c'était, mais ça vise quelle compétence ?

Le développement de quelle compétence ou quelle aptitude ?

Au début, on disait compétence, mais vous allez voir qu'il y a un glissement sémantique et qu'on va plutôt parler d'aptitude maintenant.

Quelle aptitude tu travailles ?

avec tes étudiants.

Donc ça c'était des entretiens, des interviews.

Et puis ce qu'on a fait c'est des World Café.

On en a fait beaucoup.

Alors vous avez vu les sept critères, hétérogénéité, lenteur, infinitude, etc.

Et donc on a travaillé avec des groupes, sept groupes à chaque fois.

Alors il y avait une, deux ou trois personnes dans ces groupes.

On leur a dit, toi tu vas te saisir de la lenteur et c'est quoi pour toi la lenteur en pédagogie ?

Qu'est-ce que la lenteur en pédagogie peut amener comme force ou comme faiblesse ?

Et donc ils ont commencé à faire une petite carte conceptuelle pendant 5 minutes sur ce que ça leur évoquait dans un seul,dans des groupes de 2, dans des groupes de 3.

Et puis on a fait du World Café, c'est-à-dire que les groupes se sont croisés.

Donc le groupe lenteur a été trouvé, le groupe hétérogénité, et dit, ben voilà, t'as 3 minutes pour me dire comment toi,la lenteur...

tu l'aperçois dans tes cours.

Alors il y avait d'autres idées qui venaient et puis après trois minutes on changeait, c'était ceux qui portaient l'hétérogénéité, qui demandaient au groupe lenteur, et toi l'hétérogénéité c'est quoi pour toi ?

Et donc voilà, et puis ils revenaient faire leur carte conceptuelle et ça donnait lieu, vous la voyez là, enfin vous en voyez une là, c'est une photo que j'ai prise au hasard dans notre banque de photos, c'est pas la plus complète, c'est pas la plus jolie, mais vous voyez que ça donne ce genre de choses et ça a été extrêmement riche parce qu'il y a plein de choses auxquelles nous on n'avait pas nécessairement pensé.

par rapport à ces concepts-là.

Et donc, ça nous a permis en tout cas d'avoir des aptitudes robustes chez les étudiants,mais en corrélère d'avoir une pédagogie robuste chez nos...

enseignants.

Alors évidemment, précaution oratoire, on est nous-mêmes dans une démarche robuste, on a des allers-retours, des vanneviats, on est parfois lent, on est parfois hétérogène, on a des débats, parfois on n'a pas de solution à ces débats, donc ce que je vous dis là,il faut le prendre avec beaucoup de pincette, ça a déjà changé, il y a 15 jours je vous aurais présenté un slide complètement différent, en préparant la IPU,je vous propose ce slide-ci, donc voilà,il faut beaucoup de modestie dans ce qui est en train de se construire là-bas.

En tout cas, le but c'est quand même de dépasser le cas de la compétence et on s'est rendu compte en fait en discutant avec ses profs que pour eux la robustesse c'était le développement d'un certain nombre d'aptitudes chez nos étudiants l'aptitude à collaborer l'aptitude d'avoir une pensée critique l'aptitude à agir dans l'incertitude l'aptitude à la gestion des émotions etc etcLes aptitudes, c'est des choses un peu plus fondamentales que la compétence.

La compétence, c'est un savoir agir complexe dans lequel on va aller chercher dans les ressources internes et externes, qu'on va intégrer et mobiliser pour pouvoir résoudre une tâche complexe dans une famille de situations.

Vous connaissez ça très bien.

L'aptitude, c'est indubitablement une ressource interne qu'on peut mobiliser éventuellement pour résoudre des compétences, mais qu'on peut travailler en dehors des...

d'une approche par compétence, c'est-à-dire qu'on peut travailler ça en dehors d'une famille de situations ciblées, professionnalisantes, auquel va l'étudiant, et on a même parfois intérêt à le faire.

L'aptitude à collaborer, ça s'apprend.

Alors, approche par compétence, on va les faire travailler en groupe, et puis on va un peu regarder.

Oui, mais travailler en groupe, ça s'apprend aussi.

Si on veut avoir une démarche développementale du travail de groupe, on a intérêt au début à faire travailler deux personnes sur une tâche relativement simple.

C'est le début du continuum.

Et la fin du continuum, c'est peut-être faire travailler six personnes qui doivent discuter entre elles parce qu'elles vont serépartir les tâches, mais en même temps avoir...

une boucle de régulation sur les tâches que chacun doit faire, etc.

C'est complètement autre chose.

Et parfois dans la couche par compétence, on est vite à droite et on oublie vite cet aspect développemental del'aptitude.

Et donc ce qu'on veut, c'est redonner à l'aptitude du sens.

de vrais apprentissages et c'est sans doute une notion qui nous fait revenir quand même à une pédagogie qu'on trouvait plutôt dans les années 50-60 où il n'y avait pas de compétences,il n'y avait pas encore tout à fait des objectifs, il y avait beaucoup de savoirs mais on voulait faire des actes et qu'il y avait les capables de réfléchir.

Nous on veut faire des acteurs capables d'agir, mais d'agir dans les fluctuations.

Et donc on a défini l'aptitude à la robustesse, qui désigne une disposition transversale, donc elle n'est pas dans une famille de situations, mais elle est beaucoup plus transversale, à percevoir les fluctuations d'une situation.

Nos étudiants ne le savent pas.

Ils sont parfois dans notre auditoire comme ils sont dans leur chambre.

C'est-à-dire en regardant des trucs sur leur ordinateur, relax, bien étendu comme ça dans l'auditoire, et ils ne se rendent pas compte qu'en fait, il faut pouvoir varier ses approches en fonction du lieu où on est.

Ils nous interpellent comme ils interpelleraient leur père ou leur pote, etc.

Donc apprendre qu'il y a des fluctuations d'une situation, à réguler ses propres réactions, à interpréter les écarts entre intention et effet, ajuster les modes d'action, préserver une capacité d'initiative.

Et ça, c'est pour moi l'élément le plus fondamental, y compris dans les contextes marqués par la certitude, etc.

Et donc, ça donne, en termes de compétences, je vais bientôt devoir arrêter, mais quelque chose qui ressemble à ça.

Donc, l'aptitude à la robustesse, c'est quoi ?

C'est une capacité à lire et problématiser des situations, y compris dans des éléments qui ne sont pas dans notre zone de confort.

C'est en ça qu'elle se distingue des compétences, parce que dans la compétence, évidemment, il faut pouvoir lire et problématiser, mais ici c'est en dehors de tout cadre formel de l'apprentissage.

Et donc ça passe par la perception des fluctuations, je l'ai dit, mais une pensée systémique aussi, une capacité à problématiser, etc.

Vous avez les éléments ici.

Et puis il y a juger et décider dans l'incertitude.

Bien sûr que l'université, parfois, forma ça.

Le raisonnement clinique du médecin, c'est ça.

C'est décider et juger dans l'incertitude.

Alors, le médecin, il est tout à fait capable de le faire dans sa profession.

Et puis, on parle avec un médecin, et il est con comme un balai par rapport à des perspectives sociétales.

C'est con.

Ce gars a appris à faire un certain nombre de choses dans sa profession qu'il n'arrive pas, en tant que citoyen, à inférer à d'autres situations complexes.

Donc l'idée, c'est vraiment ça,c'est de rendre capable des gens de juger et de déciser sous incertitude,c'est-à-dire faire preuve de discernement.

On parle très peu de discernement dans notre pédagogie, mais il y a là une aptitude qui est essentielle.

Tolérer l'incertitude, pouvoir vivre avec.

Ce n'est pas si simple.

Mais ça s'apprend.

Une forme de sobriété décisionnelle.

On peut décider des choses, mais on dirait au poker payé pour voir.

On décide, on regarde ce que ça donne, mais on est prêt à faire marche arrière si ça ne fonctionne pas, etc.

Ajuster et agir dans l'action.

Donc capacité d'ajustement, d'agentivité, continuer à garder un moral, même si ce qu'on a fait ne marche pas et ne pas s'effondrer, mais refaire quelque chose de pertinent à partir de là.

Une capacité d'initiative.

se réguler et apprendre, la régulation émotionnelle, essayer de réfléchir à soi-même, où on se situe dans ses apprentissages, omment on peut continuer ses apprentissages.

Vous allez me dire, on n'est pas hyper loin de ce qu'on fait, sauf qu'on a rarement une politique pédagogique qui permet de développer spécifiquement ses compétences.

Et je le pose souvent aux gens qui me disent, oui mais ça on le fait déjà, je dis, attendez, vous le faites.

C'est des compétences que vous attendez chez vos étudiants, où c'est des compétences que vous travaillez, ou des aptitudes que vous travaillez avec vos étudiants.

Et là, il y a un blanc.

Prenons un exemple, l'éthique du médecin.

D'accord ?

L'éthique du médecin.

Un médecin doit avoir une éthique.

Et donc si je vais présenter au médecin comme aptitude l'éthique, il va me dire, ah, il sent...

Voilà, vous n'inventez rien.

Et quand on leur dit « oui, mais vous le travaillez ou vous attendez ça chez vos étudiants ? » Là, il y a un blanc parce qu'il ne le travaille pas, ou peu, ou marginalement, alors que c'est une compétence, une aptitude qui juge essentielle.

Là, en l'occurrence, ce serait plutôt une aptitude, l'éthique du médecin.

mais le caractère éthique d'une réflexion, pardon, c'est une compétence, mais le caractère éthique d'une réflexion, ça,ce serait plutôt une aptitude.

Et enfin, ça doit se faire, parce qu'on est dans un monde, et ça a été très, très bien expliqué hier par Laurent, de manière collaborative.

Donc, il faut apprendre à nos étudiants la capacité à coopérer et délibérer Collectivement, ce qui veut dire aussi écouter la parole de l'autre,pas simplement l'entendre pour essayer de la contredire, mais vraiment l'intégrer, voir ce qu'elle veut dire, etc.

Je termine avec un slide qui est du coup, ce serait quoi alors une pédagogie robuste ?

Une pédagogie robuste, c'est celle qui vise à développer les aptitudes qu'on vient de définir,ça veut dire qu'on a besoin de situations très ouvertes, très incertaines.

qui soumettent du débat.

Daniel Faux, qui lui est un vrai spécialiste de la formation d'adultes et qui est mon collègue direct,avec qui je joue immédiatement du football, pour revenir encore au football,est un gars vraiment...

intéressant et lui ce qu'il fait,et il va écrire un petit texte là-dessus dans un ouvrage qu'on est en train de penser sur la robustesse,il fait ce qu'il appelle une pédagogie de l'aléatoire.

Donc il voit une quinzaine de concepts avec ses étudiants, il en tire deux au hasard et ils discutent.

C'est quoi les liens entre ces concepts-là ?

Qu'est-ce qu'on peut trouver comme sens ?

Parfois il n'y en a pas, il faut gratter un peu, parfois il paraît plus évident, mais c'est quand même assez intéressant.

Là on est vraiment dans des situations complètement ouvertes, où le prof lui-même se laisse surprendre, parce qu'il n'a jamais pensé à relier ces deux concepts-là.

où les étudiants se laissent surprendre et où il y a une co-construction d'une réflexion profonde, sur base, de ces concepts, qui permettent non seulement de mieux connaître chacun des concepts, mais aussi de commencer à parler ou de penser en termes interactionnels.

Et ça, c'est quand même très intéressant.

Donner des marges d'action aux étudiants, leur laisser des choix réels, une responsabilité située en action, enfin tous des éléments comme ça.

En règle générale, j'ai le sentiment que par rapport à l'université, la formation d'adultes va déjà beaucoup plus loin dans ces éléments-là.

Mais peut-être qu'il faut encore aller pousser un peu plus loin et avoir une vraie réflexion pédagogique par rapport à ça, notamment développementale de ces aptitudes.

Faire coopérer et controverser.

La controverse c'était quand même le source de l'université.

Quand on regarde au niveau historique, les étudiants n'ont plus tellement de temps de controverser entre eux.

En général, ils sont là, le prof leur donne la vérité, il la gobe, il la rigurgite.

Et parfois, un peu en master, là on commence à les faire un peu plus réfléchir.

Mais c'est rare qu'il n'y ait quand même pas une bonne réponse que l'enseignant a derrière la tête.

Or parfois, les bonnes réponses c'est plutôt des jugements de valeur ou des croyances, plus que des éléments scientifiquement démontrés.

Donc les laisser délibérer est quelque chose qui est vraiment riche, coopéré et controversé, avec des désaccords argumentés.

Donc il faut pouvoir voir où se situent les désaccords entre deux personnes.

Moi j'ai vu tellement de personnes se disputer alors qu'elles étaient d'accord, mais elles ne s'écoutaient pas.

Et donc à un moment donné, repérer ça, c'est quand même quelque chose qui est assez utile pour dépasser les cadres qui sont bloquants à certains moments, expliquer les arbitrages, etc.

Alors outiller la reprise réflexive, la réflexivité on nous bassine avec ça, pour moi c'est une forme d'ailleurs de néolibéralisme.

Vous êtes dans des problèmes, soyez réflexif, vous allez les résoudre.

Moi je dis souvent quand je travaille avec des enseignants du secondaire qui ont des classes difficiles, parce qu'ils sont en milieu défavorisé, je dis moi je trouve que plutôt que de vous apprendre la réflexivité, il faudrait vous apprendre les réflexes pour éviter les petites boules de papier, les craies que vous allez recevoir pendant le cours.

Je veux dire à un moment donné les problèmes sont systémiques, ils ne sont pas liés à l'enseignant, qui même si pédagogiquement il réfléchit, à un moment donné ce n'est juste pas possible, ce n'est juste pas à lui de gérer des problèmes.

Quand il y a trop d'étudiants, qu'est-ce qu'on fait avec ce psychologue qui doit former en statistique et qui se retrouve avec 800 étudiants ?

À un moment donné, il y a une inadéquation.

Alors bien sûr, le prof peut être réflexif, mais il ne faut pas non plus qu'il tourne sa réflexivité en pensant qu'il va trouver une solution.

À un moment donné, la solution n'est pas individuelle, elle est collective, voire systémique, voire organisationnelle.

Et enfin, je pense...

profondément que tout ça ne peut se discuter que collectivement.

Donc il faut une approche programme.

Je n'ai pas dit une approche par compétence, j'ai dit une approche programme.

Donc ça veut dire qu'il faut qu'il y ait des gens qui discutent entre eux et quiarrivent à décoder et à mettre en place quelque chose d'évolutif par rapport à ces...

c'est formation.

J'avais dit que c'était le dernier slide, mais en fait, je vais quand même encore en voir deux.

Ça, normalement, ici, si vous vous souvenez de Biosanadu, c'est une alternative à ce qui se passe pour le moment.

Former nos étudiants aux aptitudes.

en mettant en place des pédagogies telles que je viens de les définir très rapidement pour viser desaptitudes qui ont été définies.

Il faut que ce soit praticable, si on se repère à Vosniadou.

Donc praticable, est-ce que tout ça est praticable en fait ?

En fait, je pense qu'on n'est pas toujours très loin de la montre en or, sauf que c'est une question de focale.

Et on a développé, c'est pour ça que je vous en parle, parce que c'était clairement en lien avec le dernier point de la diapo précédente, une approche programme.

pour nos enseignants à Luliege.

Encore une fois, je n'ai pas parlé d'approche par compétence.

Cette approche programme part du réel.

On va analyser ce qui se passe au niveau des filières.

Combien il y a de cours ?

Quels sont les cours ?

Qui voit quoi dans tel cours ?

Et on va reconstruire, à partir du réel,une espèce de profil de sortie qui est travaillé par nos étudiants.

Bien sûr, nous aussi, on a des référentiels de compétence qui nous sont imposés.

Donc on va regarder si on est très éloigné des référentiels de compétence ou pas.

Mais l'idée, c'est vraiment de partir.

du réel, donc des résistances que les gens ont mis en place pour ne pas rentrer, comme l'ajonction nous était donnée, dans une forme d'approche par compétence.

Ça c'est bien.

Mais on va travailler deux autres éléments.

Le premier élément c'est le sens.

Quel est le sens de nos formations ?

Et le troisième élément, ça va être la soutenabilité.

Est-ce qu'on a la capacité de mettre ça en place ?

Je pense que l'approche par compétence pêche par sa soutenabilité.

Chez nous, je vous ai dit qu'il y avait deux filières qui avaient bien fonctionné, une des filières était en train de tout créer, et donc a pu orienter les ressources, etc.

Une autre filière en droit, j'arrive à...

On arrive là-bas, on me dit « Monsieur Dautreau, c'est très bien, on a un super référentiel de compétences,on l'a travaillé avec Tardif, Pernoud, Poumet, donc on est super bons. »J'ai dit « Super, magnifique référentiel, splendide.

On voudrait l'évaluer. » Je dis « Oh, ça c'est chouette, l'évaluation, c'est mon domaine. » Bon, voyez-le moi, je vais l'analyser.

Je l'analyse, puis j'arrive devant l'ensemble des profs et je dis, écoutez, votre différentiel, vraiment, bravo,très très bien conçu.

Qu'est-ce que vous mettez en place pour soutenir ces compétences ?

Éclatrir ?

Bah, rien, monsieur Dutroux.

J'y commence à rien.

Alors le prof de droit romain prend la parole.

Écoutez, monsieur Dutroux, vous ne croyez quand même pas que le droit romain s'approche avec les machins qu'on veut nous faire gober ?

Le droit romain, ça fait 20 ans que c'est, etc.

Le droit romain existe depuis Rome. Vous ne croyez quand même pas qu'on va l'apprendre différemment ?

Et puis le prof de droit privé, écoutez, monsieur Dutroux, le droit privé...

Évidemment que non.

Et donc ces gens-là avaient un super référentiel et il n'y avait aucune activité qu'ils soutenaient.

Et ils voulaient que je l'évalue.

Quand je leur expliquais qu'il y avait un problème, ils étaient fâchés sur les pédagogues.

Il y a certaines facultés, ils nous ont fait de lui cinq ans pour remettre les pieds en tant que pédagogue.

Ils n'en pouvaient plus de ces injonctions qui pour eux ne tenaient pas compte de leur propre réalité.

C'est pas pour ça qu'on ne pouvait pas dialoguer avec eux, qu'on ne pouvait pas les faire avancer collectivement, etc.

Bref, le sens...

le possible, sur le possible qu'on a poché, qu'on a péché.

Et alors, pourquoi est-ce que je vous parle de ça ?

Parce que sur le sens, nous, on a pu le définir.

Donc, dans mon institution, c'est une note institutionnelle que j'ai écrite, mais qui est proposée par le rectorat pour l'ensemble des responsables de programme.

Le sens, on l'a défini à travers une boussole qui est ici à votre droite, où on a effectivement deux choses qui sont complètement banales chez nous.

C'est...

les compétences professionnelles, donc on a quand même à peu près tous des advisory boards avec effectivement des groupes de professionnels qui nous disent vers quand on doit aller.

On a une forte résistance disciplinaire.

Notre pharmacien ne doit pas que délivrer des médicaments, or dans 90% des cas c'est ce qu'il va faire, mais il doit avoir une formation en chimie pharmaceutique extrêmement poussée.

Et il n'y a pas moyen de discuter ça.

Les employeurs nous disent, nous ce qu'on veut c'est qu'ils soient capables de dire des trucs sur les médicaments.

la chimie, bon, mais disciplinairement, on a tenu bon et c'est impossible de lâcher ça.

Donc on a ces deux éléments-là qui sont des éléments complètement communs, habituels, etc.

Mais on a rajouté la robustesse, et on l'a définie, on a expliqué,on a expliqué quel type de compétences, etc.

Donc on a ajouté la robustesse et on a ajouté la transition.

La robustesse, c'est ce que je viens de vous présenter, grosso modo.

Les transitions, si on veut reprendre ce pharmacien, aujourd'hui, les pharmaciens chez nous, suite au Covid, peuvent faire un certain nombre d'actes médicaux qu'ils ne pouvaient pas faire avant, comme par exemple vacciner.

Comment se positionne-t-on quand on est un pharmacien qu'on vit financièrement en fonction du nombre de boîtes de médicaments vendues et que notre patientèle vient en disant « Vous devez vacciner, moi je suis anti-vax, qu'est-ce que c'est que ce truc ?

Vous êtes les suppôts de Satan parce que vous vaccinez. » Vous nous injectez des puces,etc.

Vous connaissez tout le discours et je caricature un peu.

Mais qu'est-ce qu'on fait quand on est pharmacien, qu'on est soumis à ce discours-là ?

C'est quoi comme compétence, comme aptitude qu'il faut pour ça ?

Autre exemple, les pharmaciens, avec les éléments géopolitiques,il y a des médicaments, déjà aujourd'hui, qu'on n'arrive plus à se procurer facilement.

Moi je prends le Tyral, qui est un médicament français qui n'existe pas en Belgique et parfois, je ne sais pas pourquoi, je ne sais pas ce qui se passe, pas moyen d'en avoir.

En France ils en ont, donc je suis obligé de téléphoner à des potes français, du coup ça passe par des ordonnances, bref tout ça est compliqué pour avoir de le Tyral.

Donc déjà très localement, entre la France et la Belgique, donc il y a des médicaments qu'on ne peut plus avoir.

Comment est-ce qu'on se positionne quand on est un pharmacien par rapport à ça ?

Comment est-ce qu'on gère la patientèle pour qu'il y ait une espèce de prise de conscience que les ressources sont finies, qu'il faut recycler, qu'il ne faut pas trop polluer avec les médicaments qui sont des substances quand même polluantes et donc pas nécessairement jeter ces médicaments à la poubelle mais venir les rapporter à la pharmacie, sauf que quand on les rapporte à la pharmacie, ils soufflent.

Et en plus il faut les enlever des boîtes parce que si ils sont dans les boîtes, ça ne va pas du tout.

Donc en fait on nous demande de faire des tas de trucs pour recycler les médicaments que le pharmacien nous donne comme injonction.

alors qu'on est sa patientelle qui les paye pour nous rendre un service, pour nous vendre des boîtes de médicaments.

Et moi, je peux râler par rapport à ça.

Le pharmacien, il se positionne comment par rapport à ça ?

Vous avez raison, monsieur Dettrault, jetez-les à la poubelle.

Après tout, on s'en fout, ce n'est pas trois paquettes de médicaments dans la poubelle qui vont faire la différence.

Ou est-ce qu'il y a une vraie prise de conscience ?

Donc, on peut former les professionnels et les citoyens face aux transitions.

Et donc vous avez quatre piliers dans cette boussole qui sontl'employabilité, qui sont les disciplines,les transitions et la robustesse.

Si je reviens à Vosniadou, là on voit le caractère opérationnalisable des choses.

En tout cas nous on l'a fait comme ça et ça a l'air de prendre au niveau de notre institution.

Il reste une question, c'est le caractère fécond de tout ça.

Et je vous avais dit qu'il y a un groupe où on peut discuter de tout ça.

Et donc, voilà, si vous voulez participer à ce groupe, soit vous tapez www.pédagogie-robustesse.org, soit vous prenez une photo du code barre ici et vraiment venez participe ravec nous à ces discussions qu'on a autour de tous ces éléments-là pour voir si, oui ou non, ce qu'on est en train de proposer en termes de pédagogie de la robustesse est fécond.

Voilà, ce sera le mot de la fin parce que je me rends compte que j'ai quand même pris un peu plus de temps.

Ça va ?

Je suis désolé pour ça.



Agora Pro 2025

De quelles utopies la formation des adultes est-elle aujourd'hui porteuse ?

Entre idéaux et réalités, quelles transformations possibles ?

De quelles utopies la formation des adultes est-elle aujourd'hui porteuse ?

Face aux réformes à répétition qui pèsent sur le secteur de la formation, la quête d'un équilibre entre performance et émancipation devient un véritable défi. Comment les professionnels de la formation peuvent-ils jongler avec la nécessité d'efficacité imposée par une réglementation rigoureuse tout en préservant l'essence même de la formation et de ses visées d'émancipation ? Dans ce contexte, il semble opportun de réfléchir autour des pratiques de formation pour qu'elles ne soient pas seulement des outils de conformité, mais aussi des leviers d'autonomisation.

Ce séminaire propose un espace de réflexions et de dialogue entre les acteurs du champ de la formation des adultes et les chercheurs.

Au programme

Table ronde : partages d'expérience entre experts et professionnels de formation

Ateliers collaboratifs : réflexions et regards croisés sur la thématique

Discussions ouvertes : construire ensemble des perspectives

20 mai 2025

Intervenante : Julie Chabaud, Psychosociologue, tiers-veilleuse et exploratrice en climat de soin *> Voir le support d'intervention*

Grand témoin : Emmanuel Triby

18 mars 2025

Intervenant : Samuel Renier, Maître de conférences en Sciences de l'éducation et de la formation à l'Université de Tours. Membre de l'équipe de recherche EA 7505 Éducation, Éthique et Santé

Grand témoin : Eric Bertrand

Evénement organisé en partenariat avec Askalia (GARF Le groupement des acteurs et responsables de formation)

Transcription de la vidéo de Samuel Renier

Merci beaucoup, merci à vous, et avant toute chose, je vous remercie.
À toute l'équipe des six femmes de Rennes et au département des questions de l'éducation et de la formation pour l'invitation qui m'a été faite à participer à cette rencontre et à être avec vous ce matin.
Et puis, plus largement, je dirais aussi à vous toutes et vous tous qui êtes présents aujourd'hui. Réussir à réunir les acteurs et les partenaires de la formation au milieu de toutes les contraintes et les tâches dans lesquelles nous sommes pris relève déjà d'une petite utopie, voire d'une charge d'éthique.

Quelques petits mots pour mieux se connaître, pour me présenter, vous dire d'où et d'où je vais parler ce matin.
Moi, je suis vraiment très heureux d'être avec vous aujourd'hui parce que je viens de l'Université de Tours, comme le disait Filippa. L'Université de Tours, qui entretient des liens historiques avec l'Université Rennes 2 dans le champ des sciences de l'éducation et de la formation, et notamment avec une histoire qui s'est matérialisée par la création d'un même intitulé de parcours de master, anciennement un DLSS, le CIFAR, le CIFAP, TOU, REN, et même au départ l'Université de Nantes.
C'est quand même une chose assez exceptionnelle dans le champ des formations, de l'ingénierie de formation, que d'arriver à créer un même intitulé de parcours pour partager entre plusieurs universités. On peut souvent avoir des universités qui travaillent sur l'éducation, des masters qui parlent de pédagogie numérique, d'inclusion, de formation, mais qui n'ont pas toujours le même intitulé, qui n'ont pas fait cet effort de collaboration, voire même de coopération, comme l'ont fait nos universités et les acteurs qui les ont portés initialement.

Je dirais que ça concerne aussi la vision de l'ingénierie de formation dans une visée coopérative, et non pas dans une visée de compétition entre les parcours de formation.

Comme je sais que la question de la collaboration est importante aujourd'hui, cette question de la formation des adultes, qui est au cœur de notre rencontre ce matin, accompagne depuis le début la création du département des sciences de l'éducation. Deux figures majeures ont marqué cette histoire : Georges Derbelle et Gaston Pinault. Ces deux chercheurs ont affirmé des principes importants à partir desquels ils ont déployé cette pensée de la formation des adultes : le primat de l'expérience chez Gaston Pinault, et la formation par la production de savoir chez Georges Derbelle.

Chacun de ces thèmes a donné lieu à un événement important :
Un colloque en 1991 sur la formation expérientielle des adultes, qui a donné lieu à une publication par Gaston Pinault et Bernadette Courtois.
Un colloque sur la formation par la production de savoirs, qui a également donné lieu à une publication au début des années 1990-93 par Georges Léonard.

Notre département, qui est un petit département scientifique d'éducation, compte parmi ses quatre parcours de master trois parcours réalisés en formation continue et portant sur la formation des adultes :
Le CIFA, dans le chômage et les reconversions.
Le master IFAC, sur les questions d'accompagnement, notamment d'accompagnement des parcours.
Le troisième, que je coordonne, est le master MFS sur la formation des professionnels.

Si ça vous intéresse, je vous renvoie notamment à l'article que vient de consacrer Gaston Pinault dans le dernier numéro de la revue *Phronesis*, qui vient de sortir la semaine dernière. Un numéro qui est le fruit d'une collaboration entre Tours et Rennes, avec beaucoup de textes intéressants, dont celui de Gaston Pinault qui revient sur l'histoire du département des sciences de l'éducation et de la formation et sur sa singularité historique.

Le deuxième ancrage pour situer mon propos, c'est plus en lien avec mon parcours. Je viens au départ plutôt de la philosophie de l'éducation. J'ai fait une thèse de doctorat consacrée à John Dewey, philosophe et pédagogue américain, ayant placé l'expérience au cœur de sa pensée.
Je rencontre le champ de la formation des adultes quand j'arrive en 2013 à l'Université de Tours, où j'obtiens un poste d'ATER. Là, je rencontre des acteurs très engagés, un champ de recherche, des formations qui proposent des alternatives à ce que j'ai pu connaître moi-même dans mon parcours ou même en tant qu'enseignant à l'université.
C'est dans ce champ que je travaille depuis plus de 19 ans, ce qui a donné lieu à la publication récente, avec Catherine Guillaumin, de deux numéros de la revue *Phronesis* sur l'ingénierie de formation, intitulés *La formation au prisme de l'ingénierie*, en automne 2023 et en automne 2020.

Je me spécialise assez rapidement dans la formation des professionnels de santé, avec notamment la création du parcours de master MFS en 2019 : *Management, éthique et formation en santé*. Ce master me permet de travailler ces questions à partir d'un terrain, de pratiques, de collaborations avec les acteurs de la santé, et notamment avec un partenariat avec le CHU sur la formation des cadres de santé, qui a donné lieu à la coordination d'un ouvrage en 2020 : *Se professionnaliser au cours de la formation des cadres de santé*.

Ce regard philosophique, avec le temps, je l'ai caractérisé de la manière suivante : la philosophie, plus que d'être un champ d'érudition ou une discipline scolaire, est avant tout un mouvement, un processus.
On peut dire que c'est un processus qui naît de la rencontre, qui permet un dialogue sur l'expérience, c'est-à-dire un dialogue sur le rapport que l'on entretient au monde à travers l'épreuve, la confrontation, le vécu.
Une rencontre qui permet un dialogue sur l'expérience, et qui introduit un rapport d'étrangeté avec le monde, avec les croyances, avec les notions qui nous semblent aller de soi. La philosophie commence là où les choses ne vont plus de soi, là où ce que l'on connaît comme acquis est remis en question.

J'aime bien cette définition de la professionnalisation : là où on pourrait penser que se professionnaliser, c'est devenir de plus en plus spécialiste, il me semble que c'est aussi une manière de faire un pas de côté, une manière d'introduire ce rapport d'étrangeté. On se professionnalise justement en n'ayant pas toujours les deux pieds au même endroit, en allant voir ce qu'il y a à gauche, à droite, pour mieux définir, peut-être pour mieux réinventer ce champ professionnel auquel on appartient.

Je me suis posé deux questions ce matin, et je vous propose quelques pistes de réflexion ensemble.

Pourquoi se poser la question des utopies ? J'ai identifié cinq raisons, non exhaustives, d'un rapport entre les deux.

La première raison, c'est peut-être que le monde du travail et de la formation sont ou seraient de plus en plus marqués par des injonctions, par un réel très présent, très repoussant parfois. Jürgen Habermas, dans *La Théorie de l'agir communicationnel*, analyse ce qu'il appelle le processus de juridicisation de la société, ou la colonisation du monde vécu par le droit et par l'économie. Il y a une inflation normative, de plus en plus de normes, de contraintes réglementaires, législatives, institutionnelles, qui viennent coloniser le monde vécu, empêcher quelque chose dans la manière de faire, d'ouvrir des dossiers, de vivre et d'habiter les situations du quotidien.
Exemple : Des collègues d'un institut de formation qui viennent de passer une certification et disent : *« C'est bien, mais c'est mieux quand c'est terminé. On a passé tellement de temps à rassembler des documents pour attester ce que l'on fait. »* On a la tête dans le guidon, on est tellement pris par le présent, par le

quotidien, qu'on ne peut plus lever la tête pour voir l'ensemble du paysage.

Deuxième raison : Le poids du diplôme et de la formation initiale n'ont jamais été aussi forts. Malgré le développement de la reconnaissance des acquis professionnels, le diplôme conserve une place centrale, comme le montrent Marie-Jules Béla et François Dubet dans *L'Emprise scolaire* (2015). Il y a une inflation du taux de bachelier, du nombre d'étudiants à l'université, et même d'accès au diplôme.

Troisième raison : Notre besoin d'utopie serait la conséquence ou le symptôme d'un phénomène sociétal plus large, que Marcel Gauchet appelle le désenchantement du monde. Depuis plus d'un siècle, les cadres de référence collectifs n'ont cessé de s'affaiblir. La question qu'il nous pose est : *Qu'est-ce qui fait que nous tenons ensemble ? En quoi croyez-vous encore ?*
Dans le champ de la formation, cela se traduit par : *Quels professionnels formons-nous pour demain ?* La professionnalisation engage un rapport entre la formation et la société, une manière pour une profession de se définir socialement et de définir la place qu'elle occupe dans l'espace social.

Quatrième raison : L'utopie peut être associée à des illusions ou à des idéologies totalitaires, comme le montrent François Furet dans *Le Passé d'une illusion* (1995) ou Jean-François Revel dans *La Grande Parade* (2000). Attention à ce que l'utopie ne devienne synonyme d'illusion.

Cinquième raison : La solastalgie, néologisme forgé en 2007, décrit la douleur liée à la perte de ce qui nous réconforte, notamment notre environnement. C'est le regret de l'anticipation de la perte d'un futur, lié aux crises climatiques et à l'angoisse du futur.

Dernière raison : La crise sanitaire du Covid-19 nous a rappelé que nous sommes fragiles, vulnérables, mortels. Les utopies se construisent notamment dans ce refus face à la perspective de la mort. Mario Vargas Llosa, dans *Les Contes de la peste* (2019), raconte une petite compagnie de personnes confinées pendant un épisode de peste, un espace hors du temps où l'on peut inventer une utopie face à la pandémie.

Étymologiquement, l'utopie désigne un non-lieu, quelque chose qui n'existe pas. Au XVIe siècle, Thomas More invente la tradition des romans utopiques, comme *L'Utopie* ou l'abbaye de Thélème chez Rabelais. L'utopie est une expérience de pensée qui vise à décrire un lieu et des usages qui n'existent pas, pour servir de miroir à nos sociétés imparfaites. Elle n'a pas pour vocation de se réaliser, mais de nous permettre de rêver et d'imaginer ce que pourrait être le monde dans des conditions idéales.

Michel Foucault introduit le concept d'*hétérotopie* : des espaces réels où l'on peut expérimenter autre chose. Il en donne six caractéristiques :
Aucune culture ne se constitue sans hétérotopie.
Une société peut faire fonctionner une hétérotopie de manière très différente selon les époques (ex. : le cimetière).
L'hétérotopie juxtapose en un seul lieu réel plusieurs espaces (ex. : le théâtre).
Les hétérotopies sont liées à des découpages du temps (ex. : les bibliothèques).
Elles supposent un système d'ouverture et de fermeture (qui peut y entrer ?).
Elles ont une fonction d'illusion ou de compensation par rapport aux imperfections du monde.

La formation des adultes incarne déjà une utopie à travers cinq principes :
Les adultes ont une expérience.
On apprend tout au long et tout au large de la vie.
La vie adulte n'est pas linéaire.
La formation s'inscrit dans une histoire, une biographie.
La formation s'organise en relation avec le travail.

Ces principes, autrefois utopiques, se sont concrétisés, comme la validation des acquis de l'expérience (VAE) en 2002. Pourtant, ils restent des objets de lutte permanente. Par exemple, au Brésil, la formation par alternance est avant tout un levier de formation sociale et politique, une dimension parfois oubliée en France.

La formation des adultes doit permettre de construire et de soutenir des utopies en ouvrant des espaces de déplacement :
L'alternance comme réalité expérientielle, pas seulement comme un dispositif.
Des temps de respiration pour la réflexion et la capacité réflexive.
L'étonnement comme compétence à cultiver pour réinterroger nos habitudes.
Des lieux de rencontre pour mettre en dialogue formateurs, professionnels et institutions.

Penser la formation des adultes, c'est articuler les pieds sur terre et la tête dans les étoiles : allier pragmatisme et capacité à imaginer un horizon plus lointain. Comme le disait Thierry Ardoin, l'ingénierie de formation est tendue entre ces deux pôles.

Je termine en rendant hommage à Jean-Noël Le Bolle, collègue disparu ce week-end, infatigable promoteur de la formation par la production de savoirs et accompagnateur des adultes vers l'avenir. Il incarnait cette utopie concrète : un espace où l'éducation permet de croire en un monde meilleur.

Agora Pro 2024

Les nouvelles formes d'expertise dans une société en transition

Si l'idée de la société en transition est de plus en plus répandue, les questions sur la nécessaire transformation de la formation des adultes pour accompagner cette transition restent ouvertes. Elles concernent autant la nature de l'accompagnement (ce qui convient d'être accompagné) que les modalités de leur mise en œuvre (comment faut-il s'y prendre ?) et leur horizon d'action (pour aller où ?).

Fidèle à ses missions de co-construction des connaissances sur des questions socialement vives, AgoraPro interroge cette année de nouvelles formes d'expertise qui s'imposent explicitement ou implicitement aux acteurs de la formation des adultes.

Trois axes de questionnement sont identifiés :

- la notion d'expertise : comment se situe-t-elle par rapport à l'expérience de travail ? L'expertise équivaut-elle à la performance ?
- l'objet de l'expertise : comment intégrer l'idée de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) qui s'impose à la conception des dispositifs de formation ? Comment apprécier des intelligences multiples, notamment celle appelée "artificielle"?
- sa finalité : comment l'expertise convoque-t-elle la fonction émancipatrice de la formation des adultes ?

29 mai 2024

Intervenant : Jérôme Guérin, Professeur des universités en Sciences de l'Éducation et de la Formation à l'Université Bretagne Occidentale

Grand témoin : Emmanuel Triby, enseignant chercheur en SEF, membre du LISEC

20 mars 2024

Intervenant : Maël Loquais, Maître de Conférences en Sciences de l'Education et de la Formation - Université de Lorraine

Retranscription de la vidéo de Maël Loquais

Bonjour à tous, merci beaucoup à Elzbieta pour cet accueil très chaleureux.

Et puis je suis vraiment ravi de revenir à Rennes 2, c'est l'université où j'ai été recruté comme maître de conférence en 2018.

Et c'est vrai qu'avec Anne-Gaëlle et Elzbieta à l'époque, on avait beaucoup réfléchi autour de ce projet d'Agora Pro, alors ça me fait d'autant plus plaisir de revenir aujourd'hui en tant que conférencier.

J'ai eu une commande d'Elzbieta de parler de l'expertise et des liens entre expertise et expérience.

Alors je lui ai dit, écoute, d'accord, je veux bien me tenter à quelque chose, mais je vais pouvoir à la fois parler de recherche qui concerne plutôt le champ de l'insertion, et puis j'ai une nouvelle recherche en cours justement sur ces thématiques-là, donc ça m'intéressait de partager avec vous un petit peu mes...

Mes angoisses épistémiques pour parler comme Eric Bertrand.

Et donc voilà, ça va être...

j'ai un petit peu structuré le propos, mais les pistes qui sont lancées sont plus des pistes, on va dire, de discussion et puis d'échange pour la suite de la matinée.

Alors, d'où je parle ?

Voilà, je viens de Rennes, donc de Rennes 2, ça j'en ai déjà parlé, Elzbieta aussi.

Je parle aussi du point de vue de ce qu'on appelle l'Octelab.

Octelab, c'est un laboratoire, enfin c'est un groupe de recherche en fait, qui travaille sur les questions de transformation, de la formation pour les adultes.

et qui travaille ces questions-là sous un angle critique, on en fait partie avec Elzbieta, Gaël, Jérôme Eneau, qui n'est pas très loin de ce groupe-là non plus, il est là aujourd'hui.

Et donc on réfléchit en fait à tout ce qui se joue autour justement des transformations qui sont vraiment très importantes dans le champ de la formation des adultes.

Et donc, c'est d'où la thématique d'aujourd'hui.

Moi je m'étais un petit peu arrêté sur le titre quand Elizbieta me l'avait envoyé, c'était un monde en transition.

Et finalement ça m'a beaucoup questionné, je me suis dit finalement qu'est-ce qu'il y a en transition et est-ce qu'on est vraiment dans un monde en transition à tous les niveaux de transition qui sont annoncés.

Par exemple si on prend la transition numérique...

Aujourd'hui on peut dire qu'on est passé dans une société numérique, là il n'y a plus de doutes possibles.

Par contre, même si on parle de transition écologique, est-ce qu'on peut dire qu'on est passé dans la société écologique ?

Ce n'est pas sûr et donc moi ça m'intéressait notamment aujourd'hui de mettre un petit peu en travail aussi ces notions-là de société en transition.

Alors dans mon propos je vais prendre appui sur deux recherches, une qui est achevée et qui a donné lieu à la publication d'un ouvrage en 2022 qui s'appelle « Sois acteur de ton parcours » avec des guillemets et qui concerne en fait l'engagement des publics dits en difficulté dans un contexte d'injonction paradoxale.

Alors pour vous décrire de façon un petit peu rapide cette recherche, parce que j'y reviendrai, C'est une recherche qui a porté justement sur un paradoxe qui est que finalement, ce sont les jeunes les plus en difficulté, les plus en situation de précarité, qui sont le plus souvent confrontés au fait de devoir être redevables d'un projet.

Et donc, j'étais parti sur l'idée justement de travailler sur cette injonction au projet en travaillant sur toute la littérature sur le sujet.

Et en convoquant tous les auteurs qui avaient travaillé sur ces injonctions au projet, il y avait deux types de littérature qui ne se parlaient pas du tout.

Toute une littérature qui montrait que le projet était source de développement, d'émancipation, etc.

Et puis toute une littérature au contraire qui insistait sur les injonctions au projet, sur la dimension paradoxale des injonctions.

Et donc toute la recherche a consisté justement à prendre le parti.

que ces jeunes qui sont inscrits dans un parcours d'insertion ont une capacité et c'était vraiment le parti pris de la recherche et je vais y revenir sur ce point là, c'est pour ça que j'essaye de vous décrire vraiment en quelques mots, c'est la recherche en trois minutes comme la thèse qu'on décrit là en trois minutes.

Ces jeunes sont capables en fait de comprendre, et de saisir tous les enjeux qui les concernent, les enjeux politiques, les enjeux liés à leur parcours professionnel, les enjeux liés à leur parcours de formation.

C'est-à-dire que s'ils se sont retrouvés dans un dispositif d'insertion et s'ils se sont retrouvés à un moment donné dans des difficultés, certes ils n'ont peut-être pas forcément toutes les ressources disponibles à l'instant T pour les résoudre, mais en tout cas ils ont toutes les capacités pour développer un regard critique justement sur ce qui leur arrive.

Et donc voilà une des recherches sur lesquelles je vais sans doute appuyer mon propos.

Et puis la deuxième recherche, c'est une recherche en cours, une recherche action qui se déroule à Castanet-Aux-Leucents, qui porte sur la mise en place d'un espace de vie sociale et qui a été commandité par la ville de Castanet-Aux-Leucents, qui a souhaité vraiment mettre en place un management participatif autour de l'ensemble des...

de l'organisation de la commune.

Et donc l'espace de vie sociale c'est un des lieux qui a été mené suivant une démarche participative et donc je mène toute une recherche là-dessus et donc ces deux recherches-là en fait questionnent de façon centrale justement jusqu'à quel point est-ce qu'on peut considérer les personnes expertes, soit en tant qu'habitants sur un territoire, expertes de leur territoire de vie.

ou des personnes expertes de la construction de leur parcours d'insertion, expertes de ce qu'elles sont en train de vivre.

Donc voilà, le propos que je vais tenir s'appuiera, je pense que je n'aurai pas trop le temps de développer, c'est pour ça que je voulais présenter de façon un petit peu rapide en introduction.

J'ai prévu pas mal de diapos et je pense que dans l'idéal, il aurait fallu un peu présenter tous les développements sur...

Sur justement toute la commande qui m'est faite par Elzbieta et Anne-Gaëlle aujourd'hui, et puis ensuite revenir sur ces recherches, mais clairement je pense que je n'aurai pas le temps.

Donc peut-être qu'il y aura des questions aussi sur ces aspects-là.

Suivant le temps, j'ai mon petit chronomètre à côté de moi à 10h.

En gros, on fait la...

J'ai jusqu'à 10h, c'est ça ?

Donc j'ai un petit peu de rabat.

Ok.

Ouais, ça règne ici, c'est vrai que c'est spécial.

Parce que d'habitude, quand c'est ailleurs, on a commencé en retard, donc t'as moins de temps.

Tu vois, alors que là...

Alors, pour parler de l'expertise et des liens entre expertise et expérience, j'ai prévu trois temps.

Un temps qui revient de façon...

qui revient sur les éléments un peu macro, comme il y a deux intervenants dans Agora Pro et que j'étais le premier, je trouvais que c'était intéressant de vous donner quelques billes macro-politiques sur l'expertise et sur justement un regard critique sur l'expertise, sur comment sont nées toutes les critiques justement du monde des experts.

Un deuxième temps sur les transitions et l'impératif participatif, sur le fait que finalement...

les transitions qu'on vit actuellement s'appuient sur une injonction à être expert de son parcours dans le champ d'insertion, sur une injonction à être expert de tout ce qui va concerner les enjeux climatiques, pour tout ce qui relève de la transition climatique, etc.

Et qu'il me semble que c'est important de resituer les enjeux autour de l'expertise, autour de ce qui se joue autour de ces injonctions-là.

Et puis un troisième temps, justement, et c'est pour ça que je voulais parler de l'expertise d'usage, justement revenir sur le fait que quand on s'appuie sur l'usager expert, ce n'est pas pour autant qu'on développe le pouvoir d'agir.

Et moi, ça m'intéressait justement d'essayer de fouiller à quelles conditions est-ce que le pouvoir d'agir des personnes, des organisations, peut se développer quand on sollicite l'expertise d'usage.

Voilà, alors cette crise de l'expertise, elle est assez ancienne.

Les auteurs ont tendance à la dater de la fin de la période qu'on appelle les 30 glorieuses, même si on sait très bien qu'elles n'étaient pas si glorieuses que ça à beaucoup d'égards.

En tout cas, les critiques du monde des experts, ça date des années Foucault, où il démontrait que finalement...

Le monde des experts, c'était aussi un monde qui avait tendance à créer une grosse dichotomie entre les savoirs des personnes, des savoirs situés, et puis un monde des experts qui était...

...déconnectés souvent à la fois des réalités sociales, mais aussi déconnectés dans les propositions techniques qui étaient faites et dans les constructions techniques.

Et c'est vrai que cette crise de l'expertise, elle questionne cette fameuse phrase de Jonas Hans, le philosophe, qui disait « Quel monde allons-nous laisser à nos enfants ? » Et c'est vrai qu'aujourd'hui, sans doute si on prend à notre compte cette question-là, c'est vrai que la question qui se pose dans le champ de la formation des adultes...

finalement formé en vue de quoi au regard des enjeux et notamment des enjeux climatiques et environnementaux actuels et en vue de quel monde demain alors il ya eu toute une littérature sur à la fois la désacralisation de l'expertise etc etc et certains auteurs qui montrent que justement l'innovation scientifico-technique paraît de plus en plus éloigné des perspectives d'amélioration politique et sociale, c'est-à-dire que le progrès technique ne signifie pas d'emblée progrès humain.

Et donc tout ça a donné une sorte de brouillage entre quelque chose qui est assez structurant dans le monde des savants et notamment à l'université, entre savoir des experts et les savoirs qu'on appelle profanes.

Alors justement, je voudrais déjà commencer à donner quelques petits éléments là-dessus sur...

cette fameuse dichotomie entre savoir expert et savoir profane.

Le savoir des experts, c'est un savoir fait de normes, de spécialisations, de partialisations, alors que le savoir profane, c'est un savoir qui s'appuie sur une multiplicité des significations.

C'est un savoir qui est toujours ancré dans une expérience de vie.

Et donc, ces formes de savoir ont tendance parfois à rentrer en opposition.

Et c'est vrai que déjà Foucault en 1997, il disait que le savoir expert dans son sens étroit, il a tendance à minoriser le sujet parlant et le sujet d'expérience et de savoir.

Et finalement, il y a des écrits aussi un petit peu plus récents, des auteurs comme Isabelle Stengers qui en appellent à réactiver le sens commun.

Et ce qu'elle démontre dans son bouquin, c'est que finalement, ce qu'on appelle le sens commun, ça a été quelque chose de fabriqué par le monde des savants, où on a finalement dépossédé les personnes de toute la richesse de leur savoir.

Et que ça c'est important d'avoir peut-être ces premières notions, quand on parle savoir savant, savoir profane, etc., en ayant tendance à les opposer, de voir que finalement, les savoirs qu'on appelle profanes, c'est des savoirs beaucoup plus riches et beaucoup plus complexes que ce qu'on a bien voulu nous faire croire dans la mise en place de tous les savoirs experts.

Dans le champ de la formation, on est coutumier du fait, on sait très bien dans la formation des adultes par exemple, qu'une expertise professionnelle et que la construction d'une expertise professionnelle, elle s'appuie nécessairement sur l'élaboration de l'expérience et donc il y a une prise d'appui sur l'expérience en formation d'adultes.

qui est très importante, il n'y a pas de formation d'adultes en France qui ne s'appuie pas de façon centrale sur l'expérience des adultes.

Alors du coup, avec tous ces petits éléments introductifs, là où il faut poser la focale, ce n'est sans doute pas sur une dichotomie marquée entre savoir expert et savoir profane, mais plutôt tout ce que Foucault appelait l'exigence de couplage.

entre des savoirs dits experts d'un côté, des savoirs dits profanes ou de sens commun de l'autre, etc.

des savoirs professionnels, etc.

Et donc ça va être sans doute autour de cette exigence de couplage là et d'ailleurs aujourd'hui les problématiques de co-construction se situent à ce niveau là les travaux d'Algibeta par exemple sont vraiment situés sur cet ancrage là, sur cette focale là.

Alors si on fait encore un petit tour de la littérature sur l'expertise, puisqu'on prend un petit temps pour regarder un peu les éléments macro, il y a eu tout un courant de pensée, en tout cas la sociologie de l'expertise, c'est un laboratoire qui est à Metz, dans la région où je vis, et c'est Jean-Yves Trépos qui a lancé ce courant-là sur la sociologie de l'expertise.

qui montre que l'expertise est un assemblage entre trois pôles scientifico-théoriques, sociopolitiques et réglementaires.

Alors même si lui ne s'est pas trop intéressé au savoir dit de sens commun, savoir profane que j'aimerais aujourd'hui mettre en discussion, la sociologie de l'expertise...

L'expertise c'est quand même un courant qui a structuré la recherche autour de l'expertise et des liens entre expertise et expérience.

Et ce qu'on peut dire aussi, c'est que, et ça rejoint ce que je disais tout à l'heure, c'est que l'expertise, les domaines d'expertise sont justement, en tout cas la formation c'est l'espace où se construit une expertise professionnelle, ou en tout cas qui contribue à la formation des adultes, C'est un espace qui contribue à...

à produire de l'expertise professionnelle.

Donc on a tout intérêt justement à aller voir comment cette contribution se joue justement dans ce couplage entre formes de savoirs différenciés.

Je ne développe pas trop sur les dispositifs de reconnaissance, etc.

Je sais qu'il y a eu d'autres agora pro qui ont porté plus sur l'un ou l'autre de ces thématiques comme ce n'est pas l'objet aujourd'hui.

Je vais m'intéresser à un moment donné, je mettrai un petit peu en parallèle certains écrits qui concernent la formation des adultes en tant que tel, et puis d'autres écrits, c'est un petit peu une intention de cette communication aujourd'hui, d'aller chercher des savoirs qui nous viennent d'autres champs que du champ de la formation des adultes.

et notamment je me suis intéressé à certaines choses qui nous viennent du champ de l'éducation populaire, du champ de...

des politiques sociales.

La notion d'expertise d'usage, par exemple, est assez peu utilisée dans le champ de la formation des adultes, mais justement, je voulais la mettre un petit peu en travail en la remobilisant autour des contextes qui nous intéressent pour voir en quoi est-ce qu'elle pouvait réinterroger ces liens expertise-expérience.

Il y a certains travaux, notamment autour de Calon, qui ont montré aussi l'importance de la controverse.

C'est-à-dire que quand on parle de l'exigence de couplage entre différentes formes de savoir, c'est peut-être moins un couplage en termes de complémentarité que quelque chose de l'ordre d'une lutte de place qui se joue.

Il y a toujours quelque chose de l'ordre de la lutte qui se joue.

J'aurais quelques exemples à donner sur la recherche là que je suis en train de vivre.

Je ne sais pas si j'en aurais vraiment le temps.

Bon, peut-être quand même juste pour vous donner un exemple, j'en ai trop dit.

La recherche action que je mène là sur Castanet-Holossan, je suis arrivé en disant, ben voilà, on va mener une recherche participative, tout ça autour de la mise en place de l'espace de vie sociale que vous avez co-construit.

Et ce qu'il faut savoir, c'est que cet espace de vie sociale, qui s'appelle maintenant l'Escambi, qui fonctionne bien, Il y a une participation citoyenne très très forte, beaucoup d'activités qui sont réellement co-construites avec les habitants.

C'était en fait à la base, dans l'idée de la mairie, c'était une préfiguration de la construction d'un lieu hybride.

Et du coup ce qui était prévu institutionnellement c'était que comme ce lieu Escambi était provisoire, c'était qu'il y a un déménagement et du coup il y a quand même toute une partie de la population notamment qui s'était vraiment appropriée la démarche participative qu'avait...

qui a fabriqué, qui a co-construit ce lieu, qui voyait d'un très très mauvais oeil ce déménagement et le fait qu'ils aient été en quelque sorte instrumentalisés.

Et donc dès le premier tour de table, je commence la recherche à action et éclate justement une controverse telle qu'en parle Calon, c'est-à-dire qu'il y a une participante qui dit...

Oui, mais qu'est-ce que c'est que ça ?

Qu'est-ce qui va devenir l'Escambie ?

Comment ça va se passer ?

Et donc, elle commence vraiment à utiliser la recherche-action comme levier, justement, pour infléchir les choses, pour qu'il y ait des décisions politiques qui soient prises dans le sens à la fois d'une conservation du lieu l'Escambie, et puis dans le fait d'orienter la recherche-action, ce qui a été fait par la suite.

Là, la controverse, ça permet vraiment de...

d'éclairer la décision politique et puis permet de créer tout un débat autour de ce qui se joue.

Donc sans doute que les formes d'expertise et ce couplage dont parlait Foucault, c'est entre savoir expert, savoir profane, savoir situé, savoir d'expérience, etc.

Ce couplage ne se fait pas de façon lisse, ça se fait toujours dans la controverse.

Et c'est une bonne chose.

Je ne sais plus quel auteur disait, la controverse, c'est source de démocratie.

Et donc c'est quelque chose de très important qu'on a parfois tendance à oublier quand on est dans une optique de pure ingénierie de faute.

en oubliant ces aspects-là qui sont à mon sens centraux.

Alors si on regarde toujours d'un point de vue un petit peu macro les formes d'expertise et si on les regarde sur justement le lien qu'elles peuvent avoir ces

expertises-là avec le développement d'un pouvoir d'agir, en partant du constat qu'une expertise c'est toujours un savoir-pouvoir, On peut les étudier au moins sous trois angles.

Soit on regarde la façon dont les personnes construisent des normes en situation.

Là on parle de la façon dont par exemple, moi c'est ce que j'avais fait dans mon travail de thèse, en m'intéressant à la façon dont des jeunes dans un dispositif d'insertion construisent des normes pour...

comprendre ce qui est attendu dans le cadre d'un dispositif de ce type, construisent des normes pour s'approprier finalement des enjeux qui vont concerner la construction de leur parcours de vie et de leur parcours professionnel.

Un deuxième niveau de réflexion peut concerner les conditions de déploiement des expertises multiples et là on serait plus sur le niveau des dispositifs.

On étudie des dispositifs et par exemple, c'est vrai qu'on pourrait mettre la focale sur un dispositif comme Agora Pro qui justement permet une confrontation entre des expertises de niveaux différents.

Et puis, on peut mettre la focale plutôt sur les orientations politiques qui s'inscrivent dès lors qu'on s'intéresse justement à l'expertise d'usage, à l'expertise citoyenne.

à l'éco-citoyen qui va être garant d'une pratique respectueuse de l'environnement, etc., qui s'inscrivent dans des injonctions politiques qui orientent ce qu'on appelle un impératif participatif.

Et l'impératif participatif, c'est quelque chose qui me semble important à avoir un petit peu en ligne de mire dès qu'on est dans un dispositif participatif pour comprendre que, La participation, ce n'est pas quelque chose qui se mesure uniquement du côté de ce que font les personnes, mais qui se regarde aussi du côté de ce qu'on en attend d'un point de vue politique.

Et du coup, c'est la transition avec ma deuxième partie, peut-être montrer en quoi est-ce que cette société en transition et toutes les transitions qui sont concernées directement par le champ de la formation des adultes.

s'inscrivent en fait dans cet impératif participatif.

Donc je vais essayer de montrer ça peut-être en faisant certains liens qui sont encore à parfaire parce que c'est des recherches qui sont en cours, mais ça pourra donner lieu peut-être à discussion sur la façon dont ces grilles de lecture résonnent dans différents champs professionnels.

Alors, cet impératif participatif, ce n'est pas des injonctions politiques descendantes et en général, elles ne sont pas toujours coercitives, en tout cas pas toujours coercitives de manière directe.

C'est-à-dire qu'on est plus dans une forme de responsabilisation de l'éco-citoyen, de responsabilisation du professionnel dans la construction de son parcours.

de la responsabilisation du jeune dans la construction de son parcours d'insertion, etc.

Et donc on est plus sur un mode de l'injonction implicite, c'est-à-dire qu'on peut ne pas le faire, on peut ne pas suivre ces orientations-là, mais si on ne le fait pas, les menaces n'ont pas besoin en quelque sorte d'être dites, puisque les menaces vont concerner l'individu lui-même directement.

dans son expérience de vie.

Et donc, par exemple, sur les transitions climatiques, ce qu'on voit, c'est que ces injonctions et cet impératif participatif, il a pour objet la figure de l'éco-citoyen qui serait responsable de chacun de ses gestes, etc., responsable de la façon dont il gère euh...

son environnement et puis responsable de la façon dont il a eu conscience, aussi une conscience écologique de la part de l'environnement.

de chacun de ces petits gestes.

Il y a un bouquin assez récent coordonné par Drouillot et Legardez sur justement les enjeux qui concernent les liens entre formation et éco-formation.

Même si tout ça est embryonnaire, parce qu'il y a eu finalement une littérature qui n'était pas du tout foisonnante sur ces questions-là, ça devient central avec ces enjeux autour de...

de la transition écologique.

Et puis si on regarde d'autres contextes, alors c'est là où peut-être que je fais des rapprochements un petit peu rapides, il faudrait éventuellement qu'on en parle, mais il me semble qu'on est aussi dans l'impératif participatif quand on est dans une injonction, justement, quand on est face à...

au parcours d'insertion des jeunes et qu'on leur demande d'être redevable d'un parcours professionnel.

Il me semble que là aussi il y a quelque chose de l'ordre de l'incitation, quelque chose de l'ordre de la responsabilisation de l'individu dans la gestion de son parcours, d'où le fait que toutes les nouvelles formes d'expertise s'inscrivent dans cet impératif participatif.

Si on s'intéresse à l'expert qui a l'expérience, une certaine expertise, il me semble que c'est important de la resituer dans cette...

impératif participatif de façon assez large.

Alors, l'impératif participatif, si je le définis un petit peu plus, il relève plutôt des politiques sociales à la base.

Tous les auteurs qui parlent justement de la participation citoyenne, je pense par exemple à Marie-Hélène Baquet, qui a écrit un bouquin avec B.E.W.N.R. en 2015 sur l'empowerment, etc.

et qui a beaucoup travaillé...

Elle a mené aussi des recherches participatives sur les quartiers, elle a travaillé sur la politique de la ville, etc.

Et donc, toutes ces recherches-là, qui portent sur les politiques sociales, insistent sur l'importance de l'impératif participatif et donc de la sollicitation du citoyen expert à contribuer au choix qui concerne l'aménagement de son territoire.

à contribuer à l'animation de quartiers, etc.

L'impératif participatif s'appuie d'un point de vue épistémologique sur une conception d'un usager, expert de son environnement de vie, et sur la nécessité d'une concertation entre les acteurs pour construire un dispositif.

C'est là où je pense qu'aujourd'hui il faut qu'on fasse avancer la critique sur...

Sur l'expertise, c'est-à-dire qu'à l'époque de Foucault, il y avait eu une critique du monde des experts, mais aujourd'hui, on est dans un état des transitions, justement, on est dans un état du monde, dans un état institutionnel, qui fait qu'il faut s'intéresser finalement à ces dispositifs qui s'inscrivent dans l'impératif participatif.

et avec sans doute tous les effets que peuvent générer cet impératif participatif, qui sont des effets qui ne sont par ailleurs pas nécessairement négatifs.

Il peut y avoir des effets, peut-être, on peut faire l'hypothèse qu'il peut y avoir des effets de différentes natures, des effets qui contribuent au développement humain, etc., puis d'autres effets qui contribuent au contraire à une cristallisation des conservatismes, etc.

Voilà, alors une petite remarque qui rejoint un propos que j'ai déjà tenu tout à l'heure, c'est que la notion d'expertise d'usage et de participation, c'est des notions qui sont bizarrement assez périphériques dans le champ de la formation des adultes, alors que c'est des notions qui concernent des enjeux qui sont sans arrêt discutés.

On parle toujours de dispositifs et de l'importance de l'usage des dispositifs.

On parle de façon relativement centrale de l'usager des dispositifs, on parle de l'importance de la participation, etc.

Mais il y a eu peu de travaux qui portent réellement sur ces deux termes-là.

C'était d'où mon intérêt pour les mettre un petit peu en discussion aujourd'hui.

Alors si on suit Marie-Hélène Baquet et Saint-Omer qui ont écrit sur la question, elles disent...

Les perspectives trop simplistes qui offrent de la participation citoyenne une approche idéalisée.

Au contraire, qui la considère comme un rideau de fumée masquant la reproduction des rapports de domination, politiques, sociaux, économiques.

Ça rejoint ce que je disais tout à l'heure, c'est que cet impératif participatif, sans doute qu'il faut mettre une focale un petit peu plus proche dessus pour voir ce que ça produit.

Voilà, on peut constater aussi une diversité de formes de participation, quels que soient les dispositifs participatifs.

On voit dans Agora, si on prend Agora Pro par exemple, après tout dépend des conditions.

C'est sûr, si on met un conférencier, là on est peut-être dans une participation active, mais plus réflexive, etc.

Dès qu'on va changer les conditions, les...

Les formes de participation vont changer.

D'où l'importance, quand on étudie la participation et l'expertise d'usage, etc., de mettre l'accent aussi sur les conditions qui font que la participation est possible.

Voilà, bon, je passe un petit peu.

Il y a tout un ensemble de risques qui sont notés dans la littérature sur l'expertise d'usage et sur l'impératif participatif.

C'est qu'il y a d'une part un risque de percevoir l'usager par le manque, c'est le cas souvent dans les dispositifs d'insertion, on a tendance à considérer les jeunes dits en difficulté.

sous l'angle de leur défaillance diverse et multiple, et non pas sous l'angle de leur capacité à développer un regard réflexif et critique sur ce qui leur arrive, ni à développer un regard réflexif et critique sur leur dispositif de formation et d'insertion.

Or, ces capacités qui sont avérées, la recherche que j'ai menée, elle démontre que ces jeunes sont capables de construire un rapport critique à leur environnement de formation et d'insertion.

Un risque de cloisonnement des expertises, un risque d'évitement des controverses, un risque de limiter les usagers à leur savoir d'usage.

Alors ça c'est pareil, c'est vrai que si on reprend cette dichotomie entre savoir expert et savoir profane ou savoir d'usage, pour reprendre ce terme-là, on peut avoir tendance à limiter...

l'usager des dispositifs à sa seule expérience du dispositif et lui enlever toute sa capacité critique, politique, d'analyser de façon y compris macro les enjeux qui concernent sa situation micro.

Et puis un risque d'instrumentalisation des usagers, qui est un risque un petit peu préconnu, d'une participation de façade, c'est un risque qui avait donné lieu à la controverse dont je parlais tout à l'heure.

Bon, je passe sur cette citation-là pour rester dans les temps.

Je pense que je vais avoir un petit peu de temps en plus pour vous parler de ma recherche si j'ai un petit peu de rab.

Alors, troisième partie, expertise d'usage et pouvoir d'agir.

Je m'interroge un petit peu, le questionnement que je propose, c'est de finalement dire, si on pose la focale, et notamment dans le champ de la formation des adultes, si on pose la focale sur l'expertise d'usage des personnes en formation, qu'est-ce que ça change, finalement, qu'est-ce que ça change de notre façon de considérer les dispositifs de formation ?

Est-ce que ça nous amène à...

à voir les choses un petit peu différemment.

Et donc deux thèses s'affrontent sur ce sujet.

La première défend que les dispositifs participatifs développeront l'émancipation sociale et politique des publics.

La deuxième pointe les dérives d'une injonction participative.

On retrouve là, chez ces auteurs-là, toujours cette ambivalence et sans doute que dans la discussion, il faut essayer d'aller voir plus précisément ce qui s'y joue et que Pour voir si l'expertise d'usage c'est quelque chose qui développe réellement le pouvoir d'agir, il faudrait sans doute rentrer un petit peu plus dans les détails.

Alors je voudrais justement peut-être donner quelques billes sur cette notion d'expertise d'usage.

Il y a eu une thèse en 2012 de Moreto, et pour elle l'expertise d'usage c'est une expertise qui s'appuie sur le vécu et se fonde sur les savoir-faire liés à la pratique et à l'usage d'un territoire et de ses composants qui le constituent.

On voit que c'est une notion qui est encore mobilisée, non pas dans le champ de la formation des adultes, mais plutôt dans le champ de la participation sociale, dans le champ des politiques sociales.

La notion d'expertise d'usage, elle questionne les conditions de légitimité de la participation de l'usager à la décision politique et elle questionne aussi les modalités de mise en oeuvre de cette expertise d'usage.

Et donc quand on sollicite l'expertise citoyenne par exemple, est-ce qu'on la sollicite simplement par rapport à une consultation, par rapport à une négociation qui va pouvoir se mettre en place ?

On voit qu'il y a différents degrés.

qui sont possibles dans le fait de faire participer l'usager à la décision.

Déjà, quand on parle de différents degrés dans la possibilité donnée à l'usager de participer à la décision, on est dans les conditions qui justement permettent le déploiement ou non d'un pouvoir d'agir ou peut-être on est dans une échelle, dans des degrés de développement du pouvoir d'agir.

Alors dans le champ de la formation des adultes, si on essaye de faire un petit peu le lien avec tout ce que j'ai dit précédemment, on est dans un contexte marqué par la sur-responsabilisation de l'individu dans la gestion de son parcours.

On est souvent dans un affichage, l'usager au centre du dispositif, ça on l'entend à peu près partout.

Après toute la question c'est finalement, est-ce que c'est une annonce de façade ?

Ou est-ce que ça donne lieu à des conditions qui font que les personnes qui traversent ces dispositifs-là ont la possibilité d'infléchir certaines choses pour leur parcours, pour la construction de leur parcours, pour leur parcours de vie, pour leur parcours professionnel, pour leur parcours de formation et d'insertion.

Et c'est sous cet angle-là, quand je vais parler de pouvoir d'agir, c'est vrai qu'il y a beaucoup de définitions qui sont données, et c'est pareil, c'est une notion qui...

porte à confusion parce qu'il y a beaucoup beaucoup de choses qui sont dites dessus bon aujourd'hui je la mobiliserai en tout cas simplement sous l'angle de dire le pouvoir d'agir c'est ce qui permet à la personne d'infléchir réellement les possibilités liées à son parcours de vie Alors on a un autre problème et là c'est un problème qu'avait soulevé Jérôme Henault dans un article de 2016, c'est que dès qu'on commence à théoriser sur ces questions-là, on arrive sur un terrain très très glissant, c'est-à-dire que dès qu'on va parler de dynamique d'autonomisation, d'émancipation, de pouvoir d'agir, de capacité, d'empowerment, etc.

On se situe d'emblée, il y a un glissement possible vers les nouvelles formes de management et vers le fait que finalement tout ce qui va concerner les enjeux centraux de justice sociale par exemple vont être écartés au détriment d'enjeux un petit peu plus opérationnels.

L'idée c'est de faire rentrer des personnes dans des dispositifs, etc.

et que ces questions de justice sociale passent au deuxième plan.

Il y a toujours ce risque-là de faire passer ces enjeux de justice sociale au second plan dès lors qu'on parle de pouvoir d'agir.

Et voilà, donc il y a aussi, il me semble, ce point-là à prendre en compte si on accepte que ce que j'ai dit auparavant sur l'impératif participatif, sur les savoirs d'usage, sur...

sur l'expertise d'usage puissent être des notions qui nous amènent à penser un petit peu différemment les choses dans le champ de la formation des adultes.

Voilà, là je reviens sur le questionnement sur lequel j'ai appuyé mon propos et sur lequel je suis revenu à plusieurs reprises, mais je l'ai formalisé dans une diapo et je pense que le diaporama on pourrait le mettre sur le site.

Voilà, donc...

L'idée, je suis vraiment parti d'une hypothèse, c'est que le déploiement de l'expertise des usagers des dispositifs participatifs d'insertion de formation permet de développer leur pouvoir d'agir.

Et donc le pouvoir d'agir c'est les possibilités réelles d'infléchir les décisions qui les concernent, mais à certaines conditions.

Et donc toute la question c'est finalement à quelles conditions et comment est-ce qu'on peut travailler sur, comment éclairer...

Ce qui va se jouer autour de ces conditions-là.

Voilà, j'ai encore un petit peu de temps.

On est encore bon ?

10 minutes ?

Ok.

Alors, si on reprend, tout à l'heure, j'ai parlé un petit peu de la conception du sujet en formation, de la conception du sujet citoyen.

par exemple expert de sa situation, du sujet en formation, expert de son parcours de formation.

Je voudrais mettre en discussion par exemple certains points qui concernent par exemple la loi de 2016.

La loi de 2016 dans le champ de la formation des adultes, c'est une loi qui s'appuie justement sur une conception d'un sujet, d'un individu qui serait capable de mener des choix autonomes.

concernant toutes les décisions à prendre concernant son parcours de formation et d'insertion.

Et ça c'est un point qui a été discuté aussi dans la revue Éducation Permanente de 2019 sur justement la responsabilité des personnes et la responsabilité des organisations dans la gestion des parcours de formation.

Et c'est dans un article de Chauvet tout ça qui montrait que quand on considère les personnes Autonome, capable d'autonomie, etc.

Quelles que soient les conditions, ça pose vraiment un problème, parce que, par exemple, les logiques de désintermédiation aujourd'hui, c'est des logiques qui partent du principe que, quelles que soient les conditions, la personne sera à même d'avoir un regard éclairé, réflexif, etc.

sur les bons choix à faire.

Mais on voit bien que cette conception-là, elle est défaillante parce que les conditions sont relayées au deuxième plan.

Et ce qu'on sait pertinemment, c'est que la capacité à prendre une décision éclairée, éclairante pour soi-même, pour son parcours, etc., c'est une décision qui suppose justement des conditions.

Et la désintermédiation, moi je n'ai pas étudié de façon très précise, je n'ai pas d'études sous le coude pour aller voir ça, mais...

On voit qu'il y a un vrai risque justement d'oublier qu'une décision éclairée individuelle, ça suppose de la controverse collective, ça suppose une confrontation à d'autres, etc.

Ça suppose une confrontation au réel, ça suppose des démarches d'accompagnement, etc.

Voilà d'où l'importance dans l'expertise, dans tout ce qui va concerner l'expertise et les liens entre l'expertise et l'expérience, de vraiment mettre l'accent.

sur le fait que cette expertise qui s'appuie sur l'expérience des personnes, elle suppose des conditions, des ingénieries particulières, ça suppose des conditions particulières.

Agora Pro, par exemple, c'est un exemple où il y a des conditions qui sont réunies pour qu'il y ait de la controverse, pour qu'il y ait de la discussion, pour qu'il y ait de la confrontation de point de vue, etc.

Voilà, d'où l'importance de faire porter la problématique sur les conditions concrètes de développement du pouvoir d'agir.

Et toutes les recherches démontrent en fait la capacité d'autonomie des personnes à construire des choix.

C'est la capacité, si vous voulez, cet aspect-là, c'est finalement la posture humaniste qui fonde...

la posture de pédagogue qu'on est tous les uns et les autres, sauf qu'il faut faire attention à la tendance, cette posture-là humaniste, à se faire rattraper justement par des logiques qui sont des logiques d'instrumentalisation, qui sont souvent des logiques qui ne sont pas forcément lisibles au premier abord, comme je l'ai montré à travers l'impératif participatif, à travers les injonctions au projet, etc., qui sont des injonctions plutôt implicites.

Voilà, bon je vais pas trop, c'est une longue, on est le matin à lire une longue citation comme ça.

Vous irez lire directement si le PowerPoint vous intéresse.

Alors si je m'intéresse maintenant, et que je rentre un petit peu plus dans le détail, des formes de savoirs experts et des liens entre les possibilités de mobiliser ces savoirs experts et le développement du pouvoir d'agir.

On peut dire qu'il y a d'une part un enjeu autour de l'accès au savoir dit expert.

Déjà, ça c'est un premier point.

Ça rejoint la logique de conscientisation de Fréret.

Fréret disait que pour que les dominés puissent jouer dans la même cour avec ceux qui les oppriment, il faut qu'ils puissent s'approprier le langage des dominants.

Et donc ?

Là, il y a un vrai enjeu d'appropriation du savoir expert, dans le sens de savoir des experts.

Et dans le champ de la formation des adultes, il y a un vrai enjeu à s'approprier les savoirs dits savants, etc.

Un deuxième enjeu sur la montée en compétence, des usagers, des citoyens, c'est que finalement il y a toujours une dimension apprenante des dispositifs dont j'ai parlé, qui sont des dispositifs, et les dispositifs de formation d'adultes en font partie de façon centrale, il y a toujours une dimension apprenante dans justement la confrontation de savoirs qui sont liés, qui s'appuient sur différentes...

différentes épistémologies, les savoirs issus de l'expérience, les savoirs professionnels, les savoirs dits académiques, etc.

Et donc, il y a un enjeu à faire dialoguer des savoirs contextualisés et des savoirs experts.

Des enjeux autour de la reconnaissance aussi de ces savoirs-là, etc.

Et puis enfin, des enjeux sur le fait que les savoirs d'usage s'inscrivent toujours dans des processus d'appropriation, comme je l'ai dit tout à l'heure, mais aussi dans des processus de traduction.

C'est vrai qu'on a tendance à minoriser ces phénomènes de traduction.

Les processus de traduction, c'est les espaces où des professionnels, par exemple, des groupes de travail vont finalement traduire ce qui est vécu sur le terrain en langage savant, ou l'inverse, traduire ce qui est décrit en langage savant dans des expériences de vie concrètes ou dans des expériences professionnelles concrètes.

Nous, c'est vrai qu'en recherche, on parle beaucoup de négociation des savoirs, mais je ne vais pas trop rentrer dans ces détails-là.

Voilà, et donc la notion d'expertise d'usage, pour arriver peut-être à un propos un petit peu construit, ça va ?

J'ai encore un petit peu de temps, je regarde ma maître du temps.

Questionne les conditions de légitimité quant à la participation de l'usager à la décision politique, la place des usagers dans la co-construction des dispositifs et la responsabilité des professionnels et des promoteurs de dispositifs.

dans la construction d'ingénierie orientée vers le développement du pouvoir d'agir.

Ça c'est une problématique sur ce dernier point là qui est vraiment importante, c'est que si on peut tout à fait s'appuyer sur un impératif participatif qui s'appuie justement sur le postulat humaniste, comme quoi les personnes sont autonomes, etc.

Mais à condition qu'on soit nous-mêmes en tant que pédagogue responsable des conditions qui permettent...

Le déploiement des capacités chez les personnes qui viennent dans nos dispositifs.

Je pense que ça c'est un point qui est souvent glissant, parce que dès qu'on va parler d'autonomie on va dire, ah bah oui c'est bon, mais finalement tout le monde parle d'autonomie, dans la loi de 2016 on parle d'autonomie, etc.

Mais ce qu'il faut regarder c'est vraiment les conditions et le partage des responsabilités.

En tant que pédagogue et en tant que responsable de dispositif, on a une responsabilité justement.

sur les conditions qui vont faire qu'à un moment donné, les personnes vont pouvoir être autonomes dans leurs choix.

Sur les ingénieries participatives, je vois vraiment trois choses à distinguer.

Déjà, d'une part, les objets de l'expertise des usagers, sur quoi les usagers peuvent réellement infléchir les choix, et sans doute que sur ce qui concerne la formation des adultes.

On a une vraie responsabilité à garder sur par exemple la conception et la construction des ingénieries, d'où l'importance de formations comme le Master CIFA, etc.

C'est de la responsabilité du formateur de construire des ingénieries qui soient apprenantes.

Les modalités de sollicitation de l'expertise d'usage, est-ce que toutes les formes peuvent être envisagées ?

Et puis les possibilités réelles d'infléchir la décision dans des domaines.

où l'expertise d'usage est sollicitée.

C'est vrai qu'on est de plus en plus dans des formes de co-construction de dispositifs, et donc je pense que ces différents points-là questionnent la possibilité concrète de co-concevoir des dispositifs avec les personnes.

Voilà, quelques pistes pour la formation d'adultes, quelques pistes de réflexion suite à tout ce que j'ai développé précédemment en espérant que ce n'était pas trop confus parce que c'est parti un petit peu rapidement et puis dans tous les sens pour une matinée à Gora Pro.

L'importance de la prise d'appui sur un sujet capable de mener une expertise sur sa situation et sur les questions individuelles et collectives qui se posent.

D'où l'importance de penser les conditions de déploiement de cette activité autonome.

L'impératif participatif peut générer des effets en termes de développement humain, territorial, à certaines conditions.

Ça c'est une hypothèse qu'on peut poser, mais ensuite il faudrait sans doute discuter des conditions.

Qu'est-ce qui peut être négocié, négociable ?

Quand on est sur un modèle de participation, est-ce qu'on est sur par exemple un modèle de chantier participatif ?

Moi qui ai été tailleur de pierre avant, j'ai contribué dans plus...

à plusieurs chantiers participatifs.

Chacun peut contribuer dans un chantier participatif, par exemple à faire un crépit de maison, mais chacun peut utiliser la taloche, mais chacun ne peut pas donner le dernier coup de taloche.

Donc ça pose la question d'un dosage à trouver dans les formes de participation, etc.

Et puis je pense à l'importance des espaces passerelles.

On est souvent dans des dispositifs qui sont des dispositifs pensés de façon instrumentale, avec un financement à la clé, avec des contextes qui sont quand même toujours...

un petit peu plus contraint dans le champ de la formation des adultes.

Et donc l'importance des espaces passerelles, justement des espaces de traduction, des espaces de rencontre, des espaces qui permettent la controverse, etc.

Bon voilà, j'ai fait une biblio, j'aurais voulu vous donner des exemples sur mes recherches, mais je pense que ça ne va pas être possible.

Donc je m'en doutais un petit peu, c'est pour ça que je voudrais parler un petit peu en début.

Je vous remercie beaucoup pour votre attention et puis je suis disponible pour des questions là tout de suite et tout à l'heure aussi pour suivre la discussion sur ces questions.

Oui, une question un peu en lien avec la transition.

Dans une société en transition, on ne sait pas où on va.

Et donc, du fait qu'on ne sait pas où on va, comment sera la société demain ?

L'expertise...

du sachant est moindre et aujourd'hui on voit dans des formations qui se mettent en place sur l'anthropocène ou sur la transition beaucoup de dispositifs participatifs où les étudiants interviennent sur le contenu des cours est ce que justement cette dimension transition n'est pas à même de développer effectivement plus de participation des modes un peu nouveau de participation C'est hyper riche, c'est vrai que toi t'es au coeur de ces...

En plus en Bretagne, moi j'habite la Lorraine, on est un petit peu en retard sur ces questions-là.

Je sais qu'en Bretagne il y a beaucoup d'expérimentations qui sont en avance sur ces questions-là.

Peut-être juste de réaction, mais justement avec tout le retard que j'ai sur les dispositifs concrets qui pourraient aller dans ce sens-là.

Peut-être quand on dit qu'on ne sait pas où on va, je suis d'accord, mais uniquement sur la dimension...

Concrète, c'est-à-dire on ne sait pas où on va d'un point de vue, on ne sait pas ce que ça va donner l'évolution concrète de l'environnement, etc.

Le concret, on ne sait pas où on va.

Par contre, les politiques, je suis désolé, mais elles savent où elles vont et elles n'ont pas fait le choix de la transition écologique.

Oui et non, tu prends l'épicyclat d'Arène, avant le Covid il n'y en avait presque pas.

Oui, mais là on est sur un territoire justement, comment dire, tu vois, dès qu'on est sur des échelles micro, oui, tu vois, à Castaner c'est la même chose, il y a des choses super qui sont faites, et on voit que sur les échelles...

Par contre, d'un point de vue macro, je suis désolé, mais il faut qu'on s'active là-dessus, les choix ne sont pas faits.

Parce qu'en fait, parce que, bah oui, parce qu'on est, je veux dire, regarde, quel est l'état du...

...du monde aujourd'hui par rapport à l'état du monde il y a 15 ans, sur les effets des politiques liées à ce qu'on est en train de vivre écologiquement, zéro, ou sans pire.

Donc c'est ça qu'il faut regarder.

Il y a une question.

Désolé.

Oui, du coup, c'était pour rebondir par rapport à l'urgence climatique que tu nommes.

Et tout à l'heure, tu faisais...

Enfin, c'était la citation de Saint-Omer qui disait que sur l'imparatif participatif, que justement, entre la critique, on va dire, de l'esprit du capitalisme, comme ça peut être appelé chez Boltanski...

et le côté de c'est génial parce qu'on fait de la participation.

Est-ce que justement, il ne faut pas pousser un peu plus, en plus tu parlais de frérés tout à l'heure, justement sur donner les clés à l'émancipation, à vendre la mèche, comme on aurait dit d'autres, mais est-ce qu'il ne faut pas aller plus vers cette critique de tous ces mécanismes qui poussent à ne pas agir ?

à faire des pistes cyclables alors qu'il y a vraiment une urgence à l'oeuvre ?

Oui, je pense que la question que tu poses est une vraie question citoyenne.

Je ne peux pas y répondre en tant que chercheur.

C'est une question qu'il faut qu'on se pose, clairement.

Alors en fait, moi ça m'interpelle vraiment ce que vous dites parce qu'il y a l'injonction sociétale et du coup je pense que l'injonction sociétale au développe-toi-toi-même en fait conduit justement...

à développer des actions au niveau micro ou au niveau individuel, puisque du coup, la société nous renvoie à nous-mêmes un petit peu.

Donc quelque part, la société, les politiques ont pris un peu leur décision.

Moi j'ai un peu l'impression que c'est la politique de la patate chaude.

Mais voilà, je pense que le...

Sur beaucoup de décisions qui sont prises en matière de formation, en matière d'insertion, on est l'un dedans sur le développe-toi-toi-même et on retrouve un petit peu le même mouvement au niveau écologique.

Voilà ce que ça me fait penser.

Il y a un bouquin qui est sorti en 2019, je crois, de Barbara Stiegler sur « Il faut s'adapter » , ça s'appelle.

Et je trouve que c'est vraiment éclairant son bouquin parce que...

quand on regarde justement toutes les transitions en cours, c'est que finalement, ce qu'elle montre, c'est que les logiques néolibérales actuelles, les grandes orientations politiques néolibérales, effectivement, sont sur cet impératif de s'adapter sous couvert d'un...

qu'on est en retard.

Il y a un historique de ça, c'est que finalement on est en retard.

Et quand on voit par exemple...

Deux transitions, la transition numérique qui est à fond la caisse et la transition écologique où ça patauge complètement.

On voit qu'en fait, il y a des priorités vraiment politiques qui sont prises.

Et quand les priorités politiques ne sont pas prises, c'est un petit peu pareil sur l'insertion, c'est-à-dire que mettre les jeunes après responsables de leur parcours, etc.

Alors que de toute façon, on a décidé qu'effectivement, il y aurait des difficultés de parcours.

Merci.

C'est des décisions politiques, ça.

Et donc, voilà.

Après, c'est sûr qu'en tant que responsable de dispositif, on peut...

Je pense qu'on a de la marge.

Justement, on peut développer des espaces de controverse, on peut développer l'esprit citoyen dans les dispositifs de formation, etc.

On peut alerter sur tout ce qu'on discute là.

Mais c'est vrai qu'il y a quand même...

Il y a certains signaux qui ne sont pas bons sur les niveaux macro, alors qu'au niveau micro, il y a plein de choses qui sont prêtes.

C'est ça qui est...

Merci Maël pour toute ta présentation.

Alors moi ça m'a beaucoup fait écho à la dernière mission que je mène ici, qui sont sur la formation continue et les transitions socio-environnementales.

Donc là on a une vraie question et j'ai l'impression...

que la difficulté dans laquelle on est d'un point de vue épistémologique, c'est qu'on reste dans des logiques de causalité.

Le problème-solution est qu'on a de la participation comme un moyen de faciliter, peut-être de rendre acceptable.

Mais à partir du moment où les conditions de transition socio-environnementale, en particulier les transitions écologiques, et je suis d'accord avec toi avec la différence de vitesse entre le numérique et puis le reste des actions de transition, on est dans des approches de type systémique.

Et là, moi j'ai de vraies difficultés aujourd'hui à penser la question de la participation dans des approches systémiques.

Parce qu'on est dans quelque chose qui...

Il faut sans doute...

Alors, je suis complètement d'accord.

Il faut déjà définir les conditions, la méthode, la légitimité des acteurs, mais il y a quelque chose qui, moi, d'un point de vue épistémologique, me bloque là au

passage d'approche un peu causalistique vers des approches systémiques.

Il faut qu'on en rediscute, c'est intéressant.

Merci à vous.

On rencontre ici un conducteur de 45, et on laisse à l'affichage de chaque équipe de l'équipe d'un espace d'équipe de 3, par exemple.

Alors, on reprend notre temps collectif, le temps de restitution.

Nous avons 15 minutes pour avoir un peu la vue synthétique, mais complète, de ce qui s'est dit à différents ateliers, dans les différents ateliers.

Je vous rappelle que chaque atelier travaillait sur trois questions.

Et Gilles en trois à cinq minutes maximum pour donner plus de temps après à un positionnement de...

grand témoin Jérôme Lénot et Maëlle Lénot pour répondre aussi aux questions.

Oui, avec le micro, c'est bien, comme ça on est bien.

Je vous propose peut-être restitution de chacun de ces ateliers et on réagirait à la fin.

Ce serait plus juste.

Ok.

Je restitue, faute d'avoir trouvé d'autres personnes pour restituer, Donc, tant pis.

petit pour eux.

Bravo.

Merci.

Donc, exercice difficile parce que il y a eu vraiment une très grande richesse des propos, à tel point que j'étais obligé de couper la discussion et la dynamique qui était engagée.

Je pense que c'est aussi lié à l'hétérogénéité des parcours des participants.

Et donc, j'ai proposé aux gens de continuer la discussion lors du prochain Agora Pro.

Mais Ce qui est apparu...

dans nos discussions, c'était que pour qu'il y ait cette reconnaissance de l'expertise, il fallait déjà qu'il y ait un cadre qui accepte cette reconnaissance-là du point de vue du management, du point de vue des formes d'organisation.

Et donc, on a déjà eu plusieurs cas de figure qui nous ont été proposés, mais qui montraient qu'il fallait déjà qu'il y ait cette possibilité d'un management qui soit capable d'accueillir ou d'accepter ces transformations, par exemple d'amener des personnes qui étaient experts de leur métier à devenir formateurs pour d'autres, mais ça supposait qu'il y ait un cadre qui puisse l'accueillir.

Il y avait aussi des conditions nécessaires à la co-construction.

par exemple pour passer d'expert à formateur sûr.

Et donc, un des éléments, c'est qui peut le faire, comment il est autorisé, quel accompagnement on lui donne pour que, dans sa posture, il puisse passer, par exemple, d'expert à formateur.

Donc ça c'était vraiment des questions qui portaient sur les conditions d'organisation, en disant par exemple les organisations silos sont des organisations qui ne prennent pas vraiment en compte la dimension spécifique de l'ingénierie de formation qui, elle, a une dimension de transversalité.

Donc ça, ça va être le premier groupe de questions.

Ensuite, on est allé sur des questions qui étaient plus sociétales et en disant, ben, on est dans une société où par l'intermédiaire des réseaux sociaux, chacun peut avoir une grande...

un grand accès à des publics, mais ça n'est pas forcément pour cela qu'il est expert.

Et il y a de ce point de vue-là des dérives potentielles, c'est-à-dire que l'expérience, si elle n'a pas fait l'objet d'une capitalisation, d'un accompagnement, eh bien on est simplement sur de l'expérience individuelle.

Et donc il y a 65 millions de sélectionneurs de foot en France, tout le monde le sait.

Mais ce n'est pas parce qu'on a...

des avis individuels qu'on a forcément et que ça crée une société, voire même, c'est quasiment en antagonisme entre cette succession d'avis individuels et les conditions pour continuer à former une société.

Donc, se pose la question de la légitimité à être expert, comment on le recrute, comment il capitalise sur son expérience ou on l'aide à capitaliser sur son expérience.

qui valide cette expérience.

Et ça suppose peut-être au préalable de pouvoir redéfinir ce qu'est donner un avis, être expert et l'expérience.

Donc il y a vraiment quelque chose autour de ça.

D'autant qu'on est aussi, et on l'a vu, dans certains domaines où...

par exemple dans la santé, dans l'éducation, les gens ne sont pas forcément dans des logiques de parité entre parents, enfants, entre malades, soignants.

Donc il y a des enjeux sur qui labellise, pourquoi est-ce qu'on est capable de parler des enjeux de cette labellisation.

Autre élément qui est apparu, c'est que...

Il y a deux logiques peut-être pour avoir une légitimité, c'est soit parce qu'on a construit par le faire, et c'est en faisant qu'on acquiert, à condition que ce soit capitalisé, on acquiert une légitimité, soit ça peut se faire par un label, mais on voit que la question du label peut...

être soumises à un certain nombre de dérives.

Et globalement, expert, ça ne se décrète pas, ça se secrète, dirait quelqu'un de Sciences de l'Éduc, mais ce qui est important quand même, c'est d'être dans une logique...

de co-construction.

Et on voit que cette question de l'expertise, elle renvoie à trois dimensions.

La dimension de la personne, la dimension de l'organisation et la dimension de la société, avec cet élément important qui est apparu dans le groupe, qui est l'impact des réseaux sociaux.

Si vous n'êtes pas d'accord, vous avez le droit de demander tout.

Ça, c'est la démocratie directe.

la personne, l'organisation, la société quelque chose à ajouter ?

malgré notre petite boutade parfait bravo deuxième groupe deuxième groupe merci beaucoup aux participants qui sont Désigné presque volontaire pour restituer.

Mais pareil, on n'avait pas trop le choix, mais...

Merci beaucoup.

Du coup je vais essayer de faire mieux que Gilles mais je suis pas sûre d'y arriver mais bon c'est un peu brouillant sur notre pad.

Donc nous on a beaucoup parlé autour de la notion d'expertise également.

Pour la première question donc nous qui était à partir de votre vécu aux pratiques professionnelles de quelle manière gérez-vous des tensions entre expertise et expérience ?

On a eu le cas d'une participante qui est donc autodidacte et donc il y a eu la question effectivement de la légitimité face à l'expert puisque pas diplômé.

Donc le sachant serait plus sur du pourquoi et le praticien sur du comment.

Donc ça évoquait quand même une certaine peur de la part de ceux qui sont en posture de sachant, de savoir comment ces savoirs profanes peuvent se transformer en savoirs d'expertise.

Effectivement, le sachant universitaire va plus être sur du pourquoi et l'expert donc plus sur du comment.

Là, c'était vraiment le cas d'une VAE.

L'individu qui était en VAE avait une reconnaissance aussi du soi, parce que ce ne sont pas des savoirs légitimés par l'université.

On a aussi parlé du fait que le terrain alimentait vraiment.

Et effectivement, il y a certains savoirs qui restent quand même obsolètes.

C'est donc le cas notamment des diplômes qui ne sont parfois pas fiables, entre guillemets, du fait que s'ils sont passés il y a 30 ans...

et que par la suite on ne se forme pas, les savoirs peuvent devenir très vite obsolètes.

On a également parlé de l'effet de chien de faïence, du fait que l'expérience et l'expertise ont tendance parfois à être en opposition, alors que finalement elles peuvent être complémentaires et qu'il faudrait donc aller vers ça.

On peut aussi passer de l'un à l'autre, comme les savoirs sont parfois obsolètes et l'expertise peut se renouveler, comme les diplômes dont je parlais tout à l'heure.

ça permet pas forcément de maintenir les savoirs si du coup on ne se forme pas par la suite.

Ensuite on parlait également de l'expérience qui vient de la répétition, du fait qu'il y a une variable au niveau de la réflexivité avec des échanges avec les pairs, le fait d'aider par l'éclairage de l'expert et une constriction par la reconnaissance du soi.

Et donc on est arrivé ensuite sur la deuxième question qui était dans votre métier, quelles nouvelles expertises sont attendues ?

Donc le premier cas qui est apparu c'est une personne en recherche d'emploi qui a regardé énormément d'annonces d'offres d'emploi dans le champ de la santé.

de la formation et qui a fait un master SIFA et ce qui est revenu c'est qu'au final les offres d'emploi, elle devient experte finalement des offres d'emploi à force de les lire.

Et effectivement ce qui revenait beaucoup c'était un profil commercial, donc d'entreprise dans les postes d'ingénierie de la formation, chose qu'on ne voit pas forcément concrètement au sein du master SIFA.

Donc on a supposé le master SIFA avec un C, stratégie ingénierie commerciale, pourquoi pas à l'avenir.

Et on a également parlé des technologies du numérique et notamment de l'IA qui arrive de plus en plus sur le secteur des métiers, etc.

Et donc effectivement les compétences ont évolué sur le numérique.

Donc ce sont quand même deux métiers différents.

On parlait également du Master SIFA et du TEF.

avec un nouveau poste sur l'ingénierie numérique et en ingénierie pédagogique mais il y a quand même de plus en plus de métiers qui demandent quand même à avoir des compétences très accentuées sur le numérique notamment via les plateformes, les patlets etc.

Donc voilà, je crois que j'ai terminé, que j'ai fait à peu près le tour.

Je ne sais pas si vous avez des choses.

Troisième compétence, nouvelle compétence, vision systémique.

Pardon, oui.

Et la troisième compétence, c'est être en expertise systémique et globale.

Là, c'était plutôt sur les secteurs médicaux, si je ne me trompe pas.

Et donc vraiment être dans l'individualisation, donc connaître le système dans lequel on évolue et surtout connaître le système dans lequel évolue le malade.

C'est cool.

connaître entre guillemets son environnement aussi, c'est vraiment aller chercher sur le contexte, ce que nous on peut aussi faire en Master SIFA, par exemple dans l'individualisation des formations également.

Voilà, je ne sais pas si vous avez des choses à rajouter, mon groupe ?

Parfait ?

Troisième groupe, animé par Céline et Hugues.

Non, non, il faut brancher.

Il faut éteindre tous les autres micros dans la salle.

Voilà.

Sinon c'était pas rigolo ?

Ouais.

Alors, si tu peux projeter, si tu peux pas se faire.

Est-ce que tu peux projeter ?

S'il te plaît.

Je peux allumer ma chambre ?

Partager ?

Merci.

Alors, comment peut-on faire pour les récupérer ?

On va voir.

Ok.

Alors, merci.

Merci Maëlle.

Alors, il n'est pas fini, c'est un brouillon, il sera refait en joli et il sera posté chez vous.

Du coup, sur le troisième atelier, il y a déjà beaucoup de choses qui ont été dites.

Dans notre groupe, assez vite, on a mis en tension, dans le monde de la formation, avec l'idée que les formateurs, enfin certains endroits, les formateurs sont experts, mais en fait ils sont experts et de ce fait, ils deviennent formateurs.

et qu'ils le sont du coup pas forcément, puisqu'il y a eu aussi une expertise de formation.

Et du coup, on a plutôt mis en tension cette idée que le fait que quelqu'un soit expert, par exemple, dans le paysagisme, ça ne fait pas de lui un bon formateur.

Et ça a été un peu la construction de tout l'atelier, avec cette mise en tension entre expertise et expérience, où l'un nourrit l'autre, c'est pas forcément en tension, c'est pas en contradiction en tout cas.

Que l'un nourrit l'autre avec comment on passe de l'un à l'autre et comment on transforme l'expérience en expertise pour pouvoir transmettre soit dans la formation, soit dans nos métiers aussi à nous.

Donc on a retrouvé dans les autres ateliers cette idée d'adaptation, de maintien des savoirs, de la montée en compétence en continu avec les différentes stratégies mises en œuvre.

Et puis on voit dans la partie 2 qui est en jaune, on voit qu'il y a eu cette idée de mettre en tension, en tout cas de modéliser l'identité pro, la posture, l'expérience et l'expertise, que les uns se nourrissent un peu des autres.

Alors je les ai mis dans un rond, c'est peut-être pas ce que le groupe a pensé, vous aurez le droit de me contredire après.

Mais en tout cas je l'ai vu un peu comme le cercle de Kolb, quand je vous écoutais, mais ça m'appartient.

Et dans la dernière...

partie, il y avait cette idée de process en fait et du rôle aussi de l'ingénieur de formation en tant que traducteur, de venir en fait discuter, de partir de l'expérience des uns et des autres, de nos collègues et de voir la différence entre le travail réel et le travail prescrit pour en fait venir nourrir et permettre la transmission, soit la transmission de postes pour un départ à la retraite, soit la transmission dans le cadre d'une formation et des formateurs.

Hugues, tu as la parole.

Il y avait une dimension critique aussi par rapport à ce que l'expert veut dire.

On a mis l'accent sur le fait qu'il peut y avoir une dimension un petit peu limitante à la posture de l'expert.

Il peut être là pour donner un avis un peu tranché, un petit peu autoritaire sur ce qui se passe.

Donc ça, ça doit être contrebalancé avec la personnalité des experts.

Ce qui est intéressant, c'est qu'à l'issue du débat, on s'est rendu compte qu'il y avait deux types d'expertises qu'on pouvait dissocier avec des modes de reconnaissance qui sont différents.

Une expertise en lien avec une réglementation, qui est valorisée par la réglementation et qui était aussi un peu réduite par la réglementation.

Et puis une expertise de savoir hautement spécialisé qui est plutôt validée par les pairs.

Et les pairs, ça peut être aussi notamment des enseignants, ça peut être...

Ça peut être des étudiants, ça peut être également des enseignants dans la relation qu'on peut avoir avec eux, par des stagiaires aussi.

Donc ce qu'on a reconnu au final, on a terminé sur cette idée-là, qui est une très belle idée en fait, c'est que le métier d'ingénieur de formation, pour faire le lien avec ce qui nous intéresse, qui est le cœur du métier des étudiants en SIFA, c'est que c'est un métier subtil qui consiste à faire explicité, sont forcément...

s'imposer dans une posture d'expertise, mais faire apparaître de manière subtile par des questionnements quels sont les manques et la manière dont on peut continuer à apprendre.

Cette dimension de l'accompagnement est vraiment centrale dans le métier.

Ce qui veut dire qu'il y a une posture à définir et puis aussi, Certainement un rapport à l'éthique qui est fondamental.

Merci.

Merci beaucoup.

Est-ce que, Manuel, tu pourrais déjà réagir sur ce retour ?

Rappelons, il y a quelque chose qui est à votre...

Non, là, c'est vrai que je pense qu'il a été...

Merci beaucoup pour tous ces retours qui sont très riches.

Je vois que ça a beaucoup discuté dans les ateliers.

C'est vrai que la thématique qui revient dans les trois ateliers, c'est la question de la reconnaissance qui est vraiment centrale.

Je pense que Jérôme va avoir plein de choses à dire là-dessus.

La reconnaissance, c'est un petit peu ton dada, Jérôme, non ?

Entre autres.

C'est vrai que cette question de la reconnaissance de l'expertise, c'est vrai qu'il n'y a pas d'expertise sans reconnaissance de l'expertise avec tout ce que ça suppose comme élément de cadrage, notamment institutionnel.

C'est vraiment un point qui me semble hyper intéressant et important.

Merci beaucoup.

On s'approche vraiment vers la fin de notre matinée, comme souvent très rapide.

On reste...

Je suis frustrée, mais Jérôme, est-ce que toi tu acceptes ce rôle de fermer, de clôturer, de donner la perspective et de relier les deux journées ?

C'est-à-dire peut-être identifier plutôt, extraire des éléments qui te paraissent intéressants, un minimum, de poursuivre à creuser dans la deuxième matinée.

Alors, je vais essayer de faire ça.

Hop, ça marche ?

Je ne connais pas tout le monde, tout le monde ne me connaît pas.

Je m'appelle Jérôme Eneau, je suis professeur ici.

Je suis longtemps intervenu au Master SIFA, je reconnais des têtes anciennes.

Il y en a qui disaient tout à l'heure, j'étais là il y a 10 ans.

Moi aussi j'étais là il y a 10 ans.

Et si j'interviens un petit peu moins maintenant, c'est que j'ai pris aussi une autre voie.

Donc je suis supposé moi aussi devenir expert avec mon expérience.

Voilà.

Alors il y a plein de choses qui ont déjà été dites.

Je vais essayer de trouver peut-être des chemins de traverse pour faire le lien entre ce que tu as présenté ce matin, Maëlle.

Et revenir sur quelques notions, quelques concepts qui me semblent intéressants.

Donc ça c'est peut-être le niveau du pourquoi.

Et ce pourquoi d'ailleurs...

En tant que, sinon scientifique, sachant, savant, en tout cas je me suis intéressé à des choses qui font écho pour moi avec ce que vous avez dit ce matin, donc sur les problématiques notamment de reconnaissance, je vais revenir tout de suite à ça.

Et puis peut-être sur le côté du pourquoi, moi il me semble qu'il y a quand même...

du comment, pardon.

Il y a plein de choses intéressantes qui ont été dites, qui peuvent faire écho avec les pratiques professionnelles.

Donc je vais essayer de ne pas trop dissocier les deux, mais je vais commencer par le pourquoi.

Moi, je verrais.

Après un point peut-être sur le pourquoi et le comment à la fois, j'ai entendu que j'ai glané rapidement dans les ateliers, et puis sur le comment pour finir.

Alors sur le pourquoi s'interroger sur ces tensions expérience-expertise, c'est juste une problématique très très intéressante dans nos métiers de recherche et de

pratique sur la formation des adultes.

Donc évidemment je ne vais pas du tout les dissocier.

Même si je suis assez d'accord avec toi, Gilles, en tout cas avec le groupe que tu représentais, on pourrait au moins essayer d'identifier ce qui se passe au niveau de la personne, de l'organisation et ou du collectif et de la société.

Et puis là, juste pour vous dire, c'est en avant-première, autant ça a permis dans des travaux anciens de rebondir à des plus jeunes collègues, quand j'ai essayé de m'intéresser à ces questions d'émancipation et de pouvoir d'agir, par exemple, autant on est en train de travailler aujourd'hui avec El Givieta.

Et il me semble qu'une manière d'aborder les choses, c'est de travailler par sphère.

On en reparlera peut-être dans une autre journée avec Elgivieta, mais ces sphères, elles ne sont pas du tout co-emboîtées, comme on a souvent eu une manière un peu réductrice de le voir, parce qu'il faut penser par catégories, donc on pense par simplification, la personne, les autres, l'environnement, vous reconnaissez l'auto, le co, l'éco, ou les modèles bio, psycho, social, ou encore le micro, le méso, le macro, et puis...

En ce moment, on est en train d'essayer de brouiller les cartes avec El Juvieta pour voir comment ça se déploie, ces questions-là, dans ces sphères qui, d'une certaine manière, peuvent se recouvrir parce qu'on est une personne, parce qu'on est des acteurs sociaux et parce qu'on est des citoyens.

Et là, ça nous permettra de revenir sur une des dimensions que tu as abordées ce matin, Maël, qui me semble très importante, sur des questions de démocratie.

Ce que j'ai entendu, je n'y reviens pas, très fort et qui fait écho pour moi fortement dans les groupes en particulier, c'est les questions de reconnaissance.

Alors j'ai bien évidemment attrapé au vol quelques témoignages sur la question soit de détecter l'expertise ou de reconnaître l'expérience pour en faire.

Après éventuellement des experts métiers, c'est le cas par exemple des formateurs occasionnels, on les prend dans des experts métiers et on leur rajoute une petite couche de...

de compétences peut-être plus didactiques ou d'ingénierie.

Et puis est au cœur évidemment là la question de la légitimité et de leur savoir d'expérience.

Donc ça me semble quelque chose qui est intéressant, qui a émergé dans différents ateliers.

Là il y a une articulation très forte entre expertise d'usage et reconnaissance de l'expérience ou des savoirs de l'expérience.

Mais il y a bien évidemment tout de suite la question de la légitimité, donc ça pose une autre problématique.

sociale cette fois-ci, extrêmement forte.

Et puis du cadre ou des conditions, tu parlais, nécessaires pour reconnaître ces savoirs.

La chose qui est intéressante aussi, parce que dans un atelier on disait, bah oui, mais à l'autre bout, on a besoin de transmettre.

cette expertise ou transmettre cette expérience.

C'était tout le propos il y a une vingtaine d'années du knowledge management.

Quand on avait des départs à la retraite, on perd l'expertise, donc on perd l'expérience.

Et comment capitaliser cette expérience ?

Et là, on est presque plutôt dans les questions du comment plutôt que du pourquoi.

Mais il y a des enjeux de reconnaissance aussi parce qu'il y a des enjeux organisationnels de perte de connaissances, de perte de compétences.

Dans une autre...

Donc, Pour le faire en résumé, reconnaître l'expérience et l'expertise, déjà pour pouvoir capitaliser, valoriser et transmettre, et puis à l'autre bout, retenir peut-être pour la transmettre à cette expertise quand elle va être...

dans une situation de perte pour le collectif.

Donc ça, ça couvre évidemment tous les âges de la vie et puis tous les niveaux d'expérience, d'expertise.

Ça me semble intéressant de voir ça comme un continuum plutôt.

Légitimité, je n'y reviens pas.

Je reviendrai peut-être un tout petit peu après à propos du travail de Trépos que tu as souligné sur la légitimité de l'expert.

Quelqu'un disait, en même temps les experts arrivent comme des super warriors, ils sont formés mais on ne sait même pas où.

Et qui c'est qui est expert ?

En fait, il y a un vrai problème aussi de reconnaissance sociale, de reconnaissance du statut de l'expert parce qu'on peut s'auto-appeler ou s'auto-dénommer expert.

Et ça, ça pose quand même une question aussi de marché.

Ça a été dit d'une autre manière peut-être par Gilles quand il a dit qu'il y avait 65 millions d'experts possiblement.

Et puis au moment des réseaux sociaux, on peut être expert de tout un tas de choses, mais pas forcément aux yeux de tout le monde.

Donc c'est évidemment une question très, très intéressante.

Ceci dit, si on la ramène au sein de l'entreprise, ce que vous avez dit, j'y reviendrai par rapport au comment, la question des consensus et de la co-construction, elle permet de limiter les dégâts quand même par rapport à cette auto-appellation, auto-dénomination.

Ça pose quand même clairement la question de la valeur des savoirs, la valeur de l'expérience.

Et dans un autre atelier, ce que j'ai entendu peut-être un peu rapidement, enfin moi j'ai entendu rapidement, ça n'a pas été dit rapidement, c'est qu'il y avait une expertise en termes de savoir, donc un rapport à une valeur, un rapport à expérience, et une valeur de l'expérience, une question de distanciation par rapport à ces savoirs, une question de distinction de ces savoirs et donc de leur légitimité, et puis une question de positionnement ou de posture qui a été donnée aussi par rapport à ces savoirs, à cette expertise.

Et donc ça, c'était intéressant.

Il y avait l'exemple aussi, mais on est expert en quoi ?

Est-ce qu'on est des experts des tuyaux, des plateformes, de la technique ?

Aujourd'hui, on vous demande de l'expertise financière, de l'expertise de montage de projet, de l'expertise de tout un tas de choses.

Du coup, vous êtes ingénieur de formation.

Quelqu'un disait dans un autre atelier, bah oui, mais ingénieur, ça ne dit rien à personne.

Et quelqu'un disait, au contraire, moi, j'aime bien le terme ingénieur parce que dedans, il y a le génie de l'ingénium, de la mise en forme, etc.

Et que ce ne soit pas trop stable, le métier d'ingénieur formation, le métier d'ingénieur pédagogique, ce n'est peut-être pas si dérangeant que ça.

de jouer avec cette instabilité.

Donc, ça, par rapport à vos métiers, par rapport à ce qu'on forme comme ingénieur formation, je trouvais ça assez intéressant.

Et puis, vous savez toutes et tous que...

Notre illustre prédécesseur Loïc Bremot parlait d'archipel, donc c'était ça aussi, cette configuration de petites îles qui forment un archipel, mais ça peut être fou.

Donc sur le pourquoi, il y avait cette dimension très intéressante de la reconnaissance, de la légitimité, et puis Hugues, tu le disais tout de suite, évidemment, moi quand j'entends reconnaissance, quand j'entends légitimité, j'entends posture professionnelle et j'entends dimension éthique, clairement, tout de suite.

Et là, ça laisse aussi une dimension qui n'a peut-être pas forcément été abordée de fait.

frontalement dans les ateliers, mais en tout cas que moi j'entends comme un écho.

C'est-à-dire que c'est la question de savoir où est-ce que je me situe moi pour savoir comment j'agis bien en tant que professionnel et ou en tant qu'expert.

Et ça, par rapport à vos métiers, ça me semble être une dimension extrêmement intéressante.

Et puis, il y avait la question de la capacité ou de la capabilité pour faire un écho, par contre, à ce que tu disais ce matin, Maël, en introduction.

dans ces...

Lien entre expérience et expertise, tu disais qu'il s'agit de considérer le sujet capable de construire des choix, etc., dans des visuels émancipatrices à certaines conditions.

Et donc, dans cette entrée du sujet capable, moi, j'entends tout de suite, effectivement, l'écho que ça fait pour moi aux travaux de Paul Ricoeur, que j'avais mobilisé beaucoup en parlant de reconnaissance.

Puisqu'il ne faut pas oublier que quand on parle de sujet capable, on parle de sujet faillible.

Ça va avec.

Et ça, on l'oublie toujours parce qu'effectivement, il y a cette injonction, j'y reviendrai tout à l'heure, à la performance, à l'expertise auto-déclarée, à l'expertise assumée.

On va toujours vous challenger, mais ça part d'abord de l'auto-déclarative, de l'auto-détermination.

Et on oublie trop souvent, peut-être malheureusement, que qui dit sujet capable dit sujet faillible.

Et ça, ça me semble une dimension peut-être qu'il faudrait pouvoir, derrière le pouvoir d'agir, reconnaître ou travailler dans une autre dimension.

dans un autre atelier ou dans une autre séance.

Sur ces dimensions éthiques, évidemment, reviennent automatiquement les liens entre éthique et morale et les liens avec la justice sociale, qui est une autre dimension qui n'est peut-être pas très prégnante ce matin, mais qui me semble très importante aussi, parce que la finalité de tout ça, c'est quand même de construire une place pour chacun.

Et en tant qu'ingénieur formation, ingénieur pédagogique, que travaillant, ou ingénieur ressources humaines, j'ai entendu quelqu'un qui était ce matin plutôt dans la partie ressources humaines, peut-être plus que formation, mais il y a cette dimension aussi, on travaille avec de l'humain et ce n'est pas neutre, et il y a cette dimension donc extrêmement importante des buts recherchés par notre action, par notre activité.

Et là, comme disait aussi Maëlle ce matin, il y a une dimension, ou ça a été reformulé par Hugues à l'instant, peut-être plutôt critique, pas critique pour dire c'est bien, c'est mal, ou ce qu'on nous fait faire, c'est bien, c'est mal, ou on est dans une société libérale et ou de compétitivité et ou de performance, et c'est bien, c'est mal.

Ce n'est pas tellement de ça dont il s'agit, mais c'est plutôt, et je vais venir avec les modalités, des questions de quel jeu on joue ou à quel jeu on nous fait jouer, en termes de finalité de notre activité, donc de professionnel cette fois-ci.

Et là, ce que tu soulignais, je voulais juste y revenir un tout petit peu, Maël, C'est que derrière ces questions entre l'expertise d'usage et le pouvoir d'agir, il y a aussi toute la réalité du contexte, où derrière effectivement les dévoiements de l'usager au centre du dispositif, On est, alors moi je le connais plutôt dans la fonction publique, il y avait des témoignages de gens qui sont dans la fonction publique, qu'elles soient hospitalières, je vais donner un exemple tout de suite, ou dans la fonction publique d'État dans laquelle je suis aujourd'hui.

On est aussi dans des contraintes de nouveau management public, on appelle ça le NPM, le New Public Management.

Donc là je renvoie aux travaux de Romuald de Normand qui a beaucoup beaucoup travaillé ça pour l'éducation, éducation en collège, en lycée, mais aussi à l'université.

où on voit Les processus qu'un autre sociologue, un Danilo Martuccielli, appelait les processus de domination douce, qui sont des vrais processus de management instrumentalisés à des fins de performance, au détriment du bien-être des personnes.

Je caricature un tout petit peu, mais il y a des tensions sur l'instrumentalisation de ces logiques-là, qui me renvoient à d'autres exemples que je voulais vous donner.

Aujourd'hui, on est en train, dans la haute fonction publique, de nous faire travailler sur la réforme de l'État et sur la modernisation de l'action publique.

Et derrière la modernisation de l'action publique, l'injonction qui nous est faite, c'est de travailler sur les trois piliers des transitions, dont tu parlais ce matin aussi, environnementale, numérique et sociale ou sociétale, on pourrait discuter du terme, où on met effectivement systématiquement l'usager au centre des

dispositifs.

Des dispositifs de politique publique, des dispositifs de consultation citoyenne, des dispositifs de participation citoyenne, des dispositifs de démocratie participative, etc.

Donc, c'est les exemples que tu as donnés par rapport à ton deuxième terrain de recherche que tu n'as pas eu le temps de présenter malheureusement.

Et on a par exemple des exemples très concrets de lutte contre le non-recours.

On a des exemples très concrets de mesure de l'action des fonctionnaires d'État que nous sommes, mais c'est vrai aussi à l'hôpital, de ce qu'on appelle la problématique du dernier kilomètre.

On invente des politiques, on invente des stratégies de formation, de développement des compétences, etc.

Et ça n'atteint pas les usagers au final.

En gros, on est payé comme fonctionnaire pour ne pas faire notre travail.

On ne répond pas aux fameux besoins de l'usager qui devraient être...

Donc on a des injonctions très fortes aussi de mesure de la performance de notre expertise, cette fois-ci, en tant que fonctionnaire, qui est vraiment problématique.

Et pourtant, ça, ça vient, me semble-t-il, d'une très bonne idée, parce que la grande impulsion qui a été donnée, c'était justement dans le milieu de la santé.

Ça a été dit par je ne sais qui ce matin, je crois que c'était par Gilles, dans un atelier.

La question du patient expert...

Ça a renversé notre rapport social à la médecine.

Ça a bouleversé la question de l'accès à son dossier médical.

Ça a bouleversé le statut, donc ça vient des années Sida, si vous vous souvenez, pour ceux qui les ont vécues.

Ça a bouleversé aussi le statut de l'expert par rapport à des acteurs sociaux qui se sont emparés, dans le milieu associatif notamment, des savoirs des...

malades, parce qu'ils étaient d'abord malades et pas patients, parce qu'ils n'étaient pas soignés, et ça a renversé notre vision de de l'action publique, en tout cas dans le champ médical.

Et donc moi je crois très fortement que le patient expert, pour avoir mené notamment des travaux avec des étudiants étudianteux de SIFA dans le champ de la santé et dans le champ paramédical, qu'on fait des thèses ensuite, que c'est un renversement fondamental de nos manières d'aborder justement cette effectivité de la fonction publique et donc l'effectivité de notre action en tant que sachant, puisque tu parlais de savant, ou d'expert.

et on a donc un rôle.

qui n'est pas que celui de servant, mais aussi de faire changer le regard de l'action publique par rapport à la société dans différentes sphères.

Deuxième exemple aussi, c'est que dans la démocratie participative dont tu as parlé tout à l'heure, ça pose une vraie question sur nos modèles de démocratie, très clairement.

Parce que qui dit démocratie participative dit interrogation de la légitimité de la démocratie représentative.

Bien sûr.

À quoi ça sert d'élire des gens ?

Et là, j'ai assisté il n'y a pas très longtemps à une conférence d'un monsieur qui s'appelle Le Ber, je crois, qui demande à l'État de rendre disponibles les cahiers de doléances qui ont été ramassés pendant l'époque des Gilets jaunes.

C'est des millions de pages de contributions des citoyens dont on ne fait rien.

Donc ça pose des questions sur jusqu'où on va aussi pour s'emparer de ces savoirs.

qui sont, alors je ne sais pas si on les appelle profanes, mais de savoir citoyens cette fois-ci, pour re-questionner la question de nos démocraties.

Donc je sors un petit peu du champ de l'éducation, de la formation des adultes, etc.

et du champ de l'organisation qui est votre quotidien et qui est notre quotidien à toutes et à tous.

Mais juste pour dire aussi que nous ne sommes tous, dans ces différentes sphères dont je parlais tout à l'heure, Gilles, entre personnes, organisations et sociétés, nous sommes tous des acteurs de ce, au moins, triple niveau et que je pense qu'il est sain de se questionner sur ces choses-là.

Donc ça c'était pour le pourquoi au niveau théorique, excusez-moi d'avoir été un tout petit peu long, et puis de la nécessité d'une critique de cela, pas d'une critique une fois encore pour dire que c'est bien, c'est mal, mais pour réancrer ce jugement distancié par rapport à nos actions à un niveau peut-être un petit peu plus général.

Sur l'articulation entre le pourquoi et le comment, je vais y aller très rapidement, il me semble qu'il y a plein de choses qui ont été très intéressantes dans les ateliers.

au niveau du repérage, du maintien, de la transmission de l'expérience et de l'expertise.

Et ça, je pense que sur ce process et sur le rôle des ingénieurs formation comme participants à ces étapes ou à ce continuum dont je parlais tout à l'heure, il y a peut-être quelque chose à réfléchir pour nous aussi, peut-être dans un prochain Agora Pro, essayer de voir si on peut séparer ça en étapes ou comme processus pour le penser, et avec des outils.

Et donc sur les outils, au moins deux, et je vais terminer avec ça, le rôle de réflexivité qui a été dit tout à l'heure, dans les ateliers, moi ça je pense que c'est extrêmement intéressant, et ça c'est le cœur de vos métiers, donc comment faire en termes d'identification sur le plan de la réflexion, de la personne, pour mobiliser des capacités réflexives, mais sur le plan plus positif, comment mettre en place des dispositifs qui permettent le réfléchissement, c'est-à-dire le miroir que fait l'autre pour nous aider à réfléchir à ce qu'on sait et en quoi on est légitime comme expert, donc à la fois par rapport à notre expérience et à notre expertise, et puis cette dimension aussi qui est...

peut-être un petit peu ultime, de développer chez les apprenants ces capacités de méta-réflexion, c'est-à-dire d'apprendre à apprendre, qui est plus intéressant que de savoir comment faire pour résoudre un problème.

La deuxième chose, et c'est plutôt en lien avec le réfléchissement, donc l'effet de miroir de la réflexivité dont je parlais à l'instant, ce qui me semblait extrêmement intéressant de ce que vous avez soulevé, c'est aussi la place de la controverse et des conflits dont a parlé ce matin Maël. Et dans les ateliers, quelqu'un disait, moi mon rôle c'est de trouver et de former des consensus.

Et ça, je trouve ça extrêmement intéressant parce que ça donne un rôle un petit peu différent à...

Je ne suis pas là pour régler des conflits, même si en termes de manager ou manager, je ne sais pas si on féminise, c'est parfois intéressant dans le sens organisationnel, mais plutôt comme ingénieur formation ou plutôt comme facilitateur, c'est le point de vue un peu plus andragogique que le mien, il me paraît intéressant de plutôt travailler sur les consensus pour faire de la place à la controverse.

plutôt que de gérer des conflits et de dire qui a raison et qui a tort.

Et là, vous l'avez dit tout à l'heure, à l'instant, j'aime bien l'expression, plutôt dans des logiques de co-construction, une fois encore, pour moi, des facilitateurs, des assembleurs, ce qui revient bien au métier d'ingénieur formation dont on parlait tout à l'heure, plutôt que de laisser les gens, j'y ai rêvé, et pas lécher les gens, laisser les gens dans des positions de chien de faïence, j'ai trouvé l'expression assez jolie.

Voilà.

Merci beaucoup.

Merci beaucoup.

Notre programme vert vers la faim, est-ce que Maël tu voudrais réagir sur cette réaction des matinées ou réaction de toi ?

Merci beaucoup déjà Sbeta et Anne-Gaëlle de m'avoir invité, c'est vrai que moi j'ai vécu une bonne matinée, vraiment riche, je trouve qu'on est au cœur des questions qui moi m'animent déjà en tant que pédagogue, moi c'est des questions qui...

Tout ce que tu soulevais là Jérôme...

Je pense que ça pose la question de en quoi est-ce que, en tant qu'ingénieur de formation, en tant que formateur, on contribue et comment on contribue à l'espace démocratique dans lequel on est.

Je pense que c'est des questions centrales qu'il faut remettre justement sans arrêt au bout du jour.

Donc vraiment, merci d'avoir mis cette question sur l'établi.

J'aime bien votre idée de se faire avec HBETA, juste pour terminer.

puisque je n'ai pas trop parlé de la recherche participative que j'ai lancée à Castanet-Hollosan. Moi, ce qui m'étonne beaucoup, c'est que c'est un projet qui a vraiment bien marché.

On n'est pas sur une façade de participation.

Il y a beaucoup de conditions qui ont fait qu'à Castanet-Hollosan, la participation a été très active.

Un des points qui fait que ça a été très actif, c'est qu'on ne peut pas s'appuyer sur, d'une part, Et en cataloguant comme ça, comme tu le disais très bien, en catégorisant, ça c'est des savoirs habitants, ça c'est des savoirs de responsables d'associations, ça c'est des savoirs élus, ça marche pas du tout comme ça.

En fait, ils sont tous multicasquettes.

Et donc c'est justement des gens qui ont une expérience de plein de terrains différents, et c'est grâce à des personnes, souvent des personnes ressources, comme ça, qui sont un petit peu comme les marginaux séquents en sociologie, qui vont sur des terrains qui sont différents.

qui arrivent à avoir deux langages, qui font un effort de traduction pour...

Tu sais bien faire ça, toi, pour avoir travaillé avec toi, Jérôme.

Et les...

Elisbieta et Anne-Gaëlle sont également des personnes comme ça, qui vous...

Vous faites marcher des mondes qui ne marchent pas habituellement ensemble, ensemble.

Et je pense que ça, c'est un point qui fait que, justement, il faut arrêter de catégoriser peut-être les savoirs.

Il y a...

Je discutais aussi en aparté après la conférence avec une personne qui me disait « Oui, on devrait mettre en place un dispositif avec les compétences, tout ça. » Et je pense qu'il faut se méfier des notions écran qui nous empêchent de penser des choses.

Il faut faire avec toute la complexité du savoir des gens et faire avec les gens.

Merci, merci beaucoup.

On arrête notre matinée.

Je juste annonce comment ça va se passer dans la suite.

Nous avons pris une quantité des notes, vous avez bien remarqué une richesse vraiment extrêmement forte de cette matinée.

Donc avec le comité pilotage, nous allons retravailler, préparer une synthèse, une synthèse qu'on va diffuser, mettre bien sûr sur le site d'Agoa Pro, et ensuite on va donner un peu un fléchissement pour la deuxième matinée.

Jérôme a donné quelques pistes de process par exemple, de sphère, posture peut-être, En tout cas...

On va voir comment on colore cette deuxième matinée.

On va la préparer avec un deuxième intervenant qui est Jérôme Guérin, qui viendrait pour parler justement en s'appuyant sur nos productions.

On se revoit pour ceux qui peuvent le 29 mai à 9h, à 8h45 pour ceux qui veulent prendre le café.

Et puis à très bientôt pour les comptes rendus de cette matinée.

Merci vraiment beaucoup.

Retranscription de la vidéo de Jérôme Guérin

On pourrait commencer.

On commence notre matinée.

Je fais bienvenue et bonjour officiel de cette manière-là.

Nous n'avons plus besoin de présenter l'intervenant de la journée.

Bienvenue à Jérôme et merci vraiment de te déplacer.

Bienvenue au grand témoin, Emmanuel Triby qui vient de Strasbourg.

Bienvenue à chacun d'entre vous.

Vous rappelez Agora Pro, sa spécificité est de combiner.

Faire rencontrer différents types de publics, on aime bien le rappeler, les professionnels de la formation des adultes et d'insertion et de l'orientation, les chercheurs qui travaillent sur cette thématique-là, et les étudiants de Master qui jouent depuis l'année dernière, s'exercent à la fonction de passeurs de connaissances.

Et c'est grâce à eux qu'on a cette belle organisation de cette matinée, le brise-glace qui nous faisait.

gagner du temps.

Je l'espère que ce serait une bonne fonction, mais c'était un moment très intéressant.

Voilà le programme de la journée, je ne vais pas le décliner pour les habitués.

Nous avons premier temps de conférence avec Jérôme Guin qui s'est saisi des questions qui ont émergé à la première matinée d'Agora Pro.

Et donc, juste avant cette conférence, on aura un rappel de ce qui s'est dit.

lors de cette première journée.

Et on aura Mégane qui va la présenter, belle synthèse que les étudiants aussi ont élaborée.

Et Thierry Henry, il va faire un autre type de présentation, un peu plus sous l'angle de ce qui a été retenu comme intéressant par le corps, par le collège de professionnels.

Et donc, conférence ensuite.

A peu près dans une heure, on va se dispatcher en deux ateliers.

Il y a une liste de personnes qui est affichée sur les ateliers.

En tout cas, Angel sait tout sur ces sujets.

Et puis les étudiants qui l'accompagnent.

Et puis on va se retrouver autour de 11h45 ici pour restituer les ateliers.

Donc les animateurs et les ateliers sont au courant de la manière d'animer pour que la restitution soit la plus claire et synthétique pour nous tous.

On aura ensuite quelques réactions de la part des conférenciers et surtout le grand témoin qui pourrait exprimer, aussi donner de la hauteur à ces échanges de la matinée.

Voilà pour le déroulé.

Je pense que je ne vais pas prendre plus de paroles.

Peut-être inviter les personnes qui vont restituer la synthèse.

Mégane, est-ce que tu veux qu'on commence ?

Oui, d'accord.

Oui.

Ce serait mieux pour l'enregistrement ?

Bien, rebonjour.

Je me propose très brièvement, parce qu'on a un emploi du temps qui est très riche, je ne vais pas monopoliser la parole, de vous présenter un petit peu la façon dont moi j'ai vécu cette première journée en tant que professionnel et comment j'ai envie de la retraduire aux adhérents du GARF notamment, de façon ludique et en s'adressant à des professionnels.

Donc vous allez retrouver des choses, vous allez peut-être trouver des choses...

pour lesquelles vous ne serez peut-être pas d'accord avec moi, nous pourrons en échanger.

J'espère que vous allez retrouver beaucoup de choses qui ont été dites lors de la première rencontre.

J'ai cherché d'abord une définition de l'expérience, une définition de l'expertise.

J'ai cherché à savoir un petit peu entre expérience et expertise, quel était le lien.

et surtout Comment on pouvait, nous en tant que professionnels, à partir de l'expérience et de l'expertise, répondre aux enjeux d'une société en transition ?

Donc on a eu quelques pistes lors de la première rencontre.

Ce schéma va continuer à se compléter aujourd'hui.

Donc les nouvelles formes d'expertise, les définitions qui ont été données par rapport à l'expérience, moi j'ai repris à la fois dans le compte-rendu de Maël et puis

les échanges d'ateliers, l'expérience c'est qu'on sait qu'il n'y a pas de formation d'adultes en France qui ne s'appuie sur l'expérience.

La construction d'une expertise professionnelle s'appuie nécessairement sur l'élaboration de l'expérience.

L'information et le champ Où s'élabore l'expertise professionnelle ?

Et là on parle d'expertise professionnelle, elle permet la conscientisation de l'expérience.

Et l'expérience vient de la répétition, c'est une construction par la reconnaissance de soi.

Alors je ne vais pas reprendre tous les propos de Maël, qui était très riche.

Concernant l'expertise...

L'expertise, j'ai retenu qu'il y avait trois niveaux d'interprétation.

On a d'abord une pluralité des formes d'expertise.

L'expertise d'usage, c'est une expertise qui s'appuie sur le vécu, qui se fonde sur les savoir-faire, qui sont liés à la pratique, à l'usage d'un territoire et des composants.

Donc ça c'est Moreto 2012, j'ai noté la référence.

C'est la formation aussi comme un espace qui produit de l'expertise professionnelle.

C'est la place de l'expérience centrale dans la construction d'expertise, la conscientisation de l'expérience.

Et puis aussi, et là ça touche plus l'expérience qu'on peut avoir en entreprise, ce sont les dispositifs de reconnaissance du développement professionnel, issus de l'expérience type des dispositifs VAE, analyse de pratique, formation, action, recherche.

Et Maël a souligné aussi l'importance de la controverse.

Et des nouvelles formes d'expertise qui ont été développées par Maël, des injonctions incitatives, la responsabilisation de l'individu, l'incitation à suivre ses injonctions implicites, mais sans implication directe.

Donc il y aura peut-être des précisions qui seront apportées tout à l'heure.

Et puis, c'est surtout au moment des ateliers.

Dans l'atelier où j'étais, on s'est posé des questions, est-ce qu'il y a une crise de l'expertise aujourd'hui ?

Dans les ateliers, il y avait des questions de légitimité, à être expert.

Être expert, ça ne se décrète pas, ça se secrète, j'aurais pu mettre des guillemets.

Quelle est la légitimité en tant qu'autodidacte quand on n'a pas de diplôme ?

Comment ?

Là on a parlé de reconnaissance.

L'accès à la formation auprès des réseaux sociaux, aujourd'hui c'est facile, on est tous experts.

Les experts métiers qui deviennent formateurs grâce à une expertise métier, je vais le développer tout à l'heure, mais ce n'est pas pour autant que ce sont des pédagogues.

Et pour qu'il y ait reconnaissance et expertise, il faut un cadre.

On a parlé de cadre managérial, politique, associatif, qui encourage cette reconnaissance.

Si je suis tout seul à me former, je deviens un expert, mais dans mon entreprise, si on ne reconnaît pas cette expertise-là, je ne sais pas ce que je vais en faire.

Je vais peut-être partir ailleurs.

Expérience, expertise.

On les met souvent en opposition, mais ne sont-elles pas complémentaires ?

Dans l'entreprise, l'expertise acquiert par l'expérience s'appuie sur l'expérience vécue et savoir-faire qui sont liés à la pratique.

Contrairement à l'expertise des chercheurs universitaires, on va opposer le savoir des experts.

Et là, un petit exemple.

Un petit exemple, comment on passe finalement de l'expérience métier à l'expertise métier, quelle est la spirale de l'apprentissage.

Si je suis reconnu, il faut déjà une reconnaissance dans mon métier, on reconnaît que je travaille bien, je fais bien mon travail.

Si je suis reconnu, on va me reconnaître le statut d'expert.

D'où l'importance de la reconnaissance.

Si je suis expert, je vais pouvoir mettre en œuvre de nouvelles expériences dans mes activités.

Nouvelles expériences qui vont devenir de nouvelles expertises.

Et ainsi de suite.

Et c'est comme ça aussi qu'on va progresser, qu'on va apprendre.

C'est une spirale apprenante.

Et l'exemple que j'ai retenu, c'est effectivement le formateur.

Comment je peux faire si j'ai une expertise dans mon métier pour être un bon formateur ?

Oui, je vais suivre une formation de formateur.

J'ai dit tout à l'heure que ce n'est pas parce qu'on suit une formation de formateur qu'on est un bon pédagogue.

Mais en tout cas, je vais développer de nouvelles expériences, donc de nouvelles expertises, et je vais continuer à apprendre.

Alors, comment on arrive à la société en mutation ?

Finalement, les enjeux, c'est de faire en sorte que chacun puisse se développer, puisse apprendre, puisse travailler.

Transformer cette expérience en expertise, donc l'entreprise doit permettre effectivement le développement personnel et professionnel de ses salariés.

Et la question qui a été posée, elle est vraiment cruciale, c'est former en vue de quel monde de demain.

Sachant que les entreprises aujourd'hui, elles doivent répondre à des enjeux sociétaux, c'est pas facile.

Et la place du responsable de développement des compétences aujourd'hui, elle est pas simple.

Est-ce que...

On me demande de mettre en place un plan de développement des compétences ou simplement je fais de l'administratif ?

Ou est-ce que je dois être force de proposition auprès de ma direction ?

Et puis d'aller sur des enjeux de société, RSE ?

Et c'est une vraie question aujourd'hui.

Donc on voit autour de la transition numérique, il semblerait qu'aujourd'hui le défi a été relevé.

On est presque prêt, je dirais.

Par contre, il y a eu un questionnement sur le sujet de la transition écologique.

On a encore beaucoup de choses à faire.

Et moi je pense personnellement que la place du responsable de formation et développement des compétences, elle est stratégique au sein des entreprises justement pour permettre aux entreprises d'évoluer vers les...

de répondre aux enjeux de demain.

Donc société en transition, nous avons notre place et notre rôle à jouer.

Et sur le schéma global, ce que je voulais souligner avec ce schéma, c'est qu'on a tous une expérience, mais pas forcément une expertise.

L'idée est de transformer cette expérience en expertise.

Et tous ensemble, on va pouvoir répondre justement à ce qui est attendu de nous, notamment pour mettre en place, pour accompagner plutôt, nos sociétés en transition sur tous les enjeux qui nous attendent.

Donc un petit chemin qui est assez significatif, mais avec la spirale qui permet sans arrêt de tourner, on apprend.

Et on repart.

Merci à vous.

Merci Thierry pour ce compte-rendu interprété, on a bien compris.

Très rapidement, je pense, sans vous refaire encore côté ou plutôt point de vue des étudiants, comment ils ont vécu la première matinée.

Remets-le.

Là, comme ça.

Et le micro part.

Et je pique.

Et là, je pique.

Quasi prêt ?

Un peu ?

Est-ce que tu peux le faire de tête ?

Vas-y, fais ce que tu peux peut-être avec le geste.

Parce que ça va...

Je crois pas que je vais pouvoir.

Ça, ça fonctionne ?

Oui.

Bonjour à tous.

Du coup, je me suis présentée déjà tout à l'heure, donc c'est peut-être pas la peine que j'en remette une couche, d'autant plus qu'on est un peu pressé par le temps.

Avant toute chose, on a organisé un temps, enfin un espace Wooklap, où vous allez pouvoir vous connecter pour pouvoir poser des questions pendant l'intervention de Jérôme.

Et en fait, nous, on récoltera les questions et on pourra les poser directement à Jérôme.

soit pendant son intervention, soit à la fin de son intervention.

Donc n'hésitez pas.

Alors vous avez les QR codes qui sont juste devant moi, mais j'ai d'autres fiches que je ferai passer après dans l'amphi.

On a un petit souci technique, donc je vais essayer de vous faire la synthèse de tête et sans support de présentation qui était ma foi pourtant incroyablement réussie.

C'est dommage.

Du coup...

Ça va faire un petit résumé de ce qui nous a été présenté tout de suite.

On s'est interrogé sur la place de l'expérience au sein de l'expertise et surtout sur la transférabilité de cette expérience-là pour en faire de l'expertise.

C'était surtout ça le sujet principal.

On avait un petit...

comment dire...

C'était nécessaire que cette expérience soit reconnue.

par la majeure partie des experts, du coup, pour que cette expérience devienne une expertise.

Donc on avait ce souci-là.

Et on avait également le...

Parfait, merci, Eljbieta.

Donc on était partis quand même sur la définition de l'expertise avec ces notions d'expertise profane et d'expertise d'usage de Morello.

En 2012, que les expertises pouvaient être multiples également et que ces expériences avaient forcément besoin d'être conscientisées pour qu'elles deviennent des expertises et pour qu'elles puissent être conscientisées, il fallait premièrement qu'elles soient reconnues, qu'elles soient légitimées, qu'elles soient forcément capitalisées quelque part et qu'elles soient transmises.

pour qu'elles puissent devenir après des expertises.

On a également retenu que le fait d'avoir de l'expérience, peu importe quelles expériences, que ce soit des expériences professionnelles ou personnelles, ça a donné aux individus forcément un certain pouvoir d'agir sur les expertises après derrière.

Au sein de la bulle jaune de l'expertise, on avait cette espèce de problématique ou de dissonance en tout cas, dans le sens où il y avait des injonctions à l'expertise, où on attendait que chaque personne soit nécessairement expert de quelque chose, et que ça amenait derrière une forte responsabilisation des individus.

Étant donné qu'on porte en nous finalement une petite expertise de plein de choses différentes et que c'était de notre responsabilité après de la transmettre aux personnes.

Voilà, j'ai été très rapide, très concise, mais voilà, je vous remercie de m'avoir écoutée.

Jérôme.

C'était un petit rappel pour tout le monde.

Jérôme est bien saisi de ces contenus qui ont été produits lors de la première matinée.

Et puis cette conférence est dans la continuité, peut-être en résonance ou je ne sais plus.

Voilà une surprise.

Comme on est invité, c'est saisi de ces éléments pour proposer...

un apport enrichissant pour nous.

Rebonjour à toutes et à tous, merci Sveta pour cette invitation à participer à votre deuxième journée Agora Pro.

J'avais eu l'occasion d'y réfléchir, Agora Pro aussi, avec Maëlle Loquet, puisque nous avons quelque chose d'un peu différent mais aussi similaire à Brest.

On a créé un réseau recherche et formation professionnelle.

qui regroupe des enseignants-chercheurs du CREAD, donc un laboratoire avec un double rattachement UBO-Rennes 2, et puis aussi du laboratoire FOAP, qui est un laboratoire CNAM, ENSTA-Bretagne, Agro-Sub-Dijon, et je crois que je n'oublie personne.

Et l'idée est un peu le même principe qu'ici, je pense, si j'ai compris ce qu'est Agro-Pro, c'est qu'on part de questions, de problématiques, en créé dans le terrain de dans le champ de la pratique de formation et puis à chaque fois on prend une thématique en avait une vendredi dernier c'était sur l'engagement donc on part de la question de l'engagement plutôt des apprenants mais aussi l'engagement des formateurs évidemment et on essaye ensuite après des ateliers d'apporter un éclairage entre guillemets scientifique sur le concept sur ce qu'on a pu entendre dans la matinée oui c'est un format très de ce que vous faites ici Alors mon intervention, tout ce que je parle, c'est quand même important parce que tout ce qui a été dit précédemment est déjà très intelligent et presque tout a été dit, donc je vais essayer de ne pas vous faire perdre trop de temps.

En même temps la météo n'est pas très agréable donc on est mieux à l'intérieur.

Plus sérieusement, je suis enseignant-chercheur au laboratoire du CREAD.

mon angle de d'attaque entre guillemets, c'était l'activité collective et l'apprentissage en situation de formation au travail avec une approche activité humaine sur laquelle je vais revenir avec une conceptualisation progressive avec d'autres collègues d'une approche écologique de l'agir humain en formation et au travail.

Voilà, donc mon propos c'est l'expertise, l'expérience.

Alors je vais l'organiser en plusieurs temps, un temps de questionnement.

avec des questions un peu orientées qui apportent finalement quelques éléments de réponse peut-être dans la continuité de ce qui a été dit par Thierry Henry tout à l'heure et puis ce qui a été dit aussi à la suite.

Et puis ensuite je vais essayer de vous montrer comment on s'empare nous de l'expertise et de l'expérience dans une approche activité en manquant dans un terrain de recherche qui est celui du soin et de la santé, de la relation soignant-soigné un intérêt pour ce qui se passe au travail, mais comment faire de

l'expérience ou de l'expertise au travail des objets de formation, avec ce cercle vertueux du travail vers la formation et vers le développement.

Alors, quand on m'a posé la question, je me suis dit, l'expertise, l'expérience, ça me ramenait 20 ans en arrière, où je m'occupais de la formation des enseignants, et il y avait le fameux débat...

enseignant expert, enseignant novice, qui existe toujours.

Et je me suis dit, qu'est-ce qui fait qu'aujourd'hui on se pose la question ?

Alors, il a été posé tout à l'heure des choses qui relevaient de la transition.

Donc là, j'ai listé, sans que ce soit exhaustif, un certain nombre de constats.

Je crois qu'on est dans une société aujourd'hui en quête de performance, d'anticipation dans différents domaines, la sécurité, la santé, l'énergie.

On essaie de chasser l'incertitude, on a envie de ne pas affronter trop fortement un manque qu'on ne comprendrait pas.

Évidemment il y a une urgence relative aux effets du dérèglement climatique, à l'expansion du numérique.

On a dit qu'on y était presque, ça dépend comment on regarde les choses.

Si on regarde la place de l'IA dans l'enseignement supérieur aujourd'hui, beaucoup de collègues se posent la question de comment s'en emparer.

Comment retrouver sa position professionnelle, peut-être un peu parfois pour certains surplombante, dans un monde où l'IA peut venir bousculer un ordre établi ?

Il y a une nécessité aujourd'hui pour répondre à ces questions de produire des connaissances scientifiques de haut niveau pour une société qui est parfois en difficulté aussi pour comprendre, discriminer l'information.

On a parlé des réseaux.

Tout le monde se dit expert, je ne suis pas sûr que tout le monde se dise expert, mais tout le monde s'autorise à dire des choses à propos des différents sujets et les informations peuvent parfois être assimilées à des connaissances, mais souvent on n'a pas le temps de vérifier si c'est une connaissance ou une fake news ou je ne sais quoi.

Et dans le même temps, on voit bien qu'on a une nécessité de faire dialoguer les acteurs dont les statuts sont différents ou sont différents pour une efficience de l'action et des métiers de l'humain.

Donc ce que j'ai dit dans ma première diapo, que je n'ai pas précisé, je m'intéresse au métier de la société, de l'humain, c'est-à-dire au métier où on agit avec, pour l'autre et avec l'autre, qui est un métier très spécifique, qui doivent vous parler, je pense.

Donc quand je dis nécessité de faire dialoguer les acteurs, je vous ai parlé du soin tout à l'heure, on voit qu'aujourd'hui, confronté aux enjeux du système de santé, on ne peut pas ne pas mettre en dialogue.

l'expérience des soignants avec l'expérience des soignés.

Ça paraît une évidence, mais ce n'est pas toujours le cas aujourd'hui.

Enfin, on est aussi dans un contexte où il y a une valorisation de la culture de l'autonomie, de l'auto-formation, dans l'empowerment, de cette émie, du pouvoir d'agir.

Il faut un talent aujourd'hui, il faut pouvoir le montrer.

Donc, c'est quelque chose qui est très très fort.

Il y a une culture de la valorisation de l'expérience, on l'a dit, depuis très longtemps, la formation des adultes.

se basent et se différenciaient pendant très longtemps de la formation initiale par la référence à l'expérience.

Aujourd'hui, il y a une forme d'expansion où tout le monde se réfère à l'expérience.

Et puis, il y a l'idée aussi de reconnaissance, de légitimité des transformations, des sujets qui s'opèrent, ces transformations opérées, vous mettrez un S opéré, à l'occasion de son action.

Et puis je l'ai mis pour faire plaisir à Isbieta parce que l'autre jour on a déjà discuté de l'expertise et expérience.

Il y a une non-jonction à la subjectivité.

On pourra y revenir et j'en dis pas plus pour le moment.

Le culte de l'expert, du sujet, susceptible de nous éclairer sur le monde.

On a envie de convoquer des gens qui justement vont venir nous aider à affronter l'incertitude.

On a besoin de se rassurer en permanence et d'aller dans nos pratiques quotidiennes si vous utilisez autant les réseaux sociaux, autant le numérique.

C'est surtout pour vous rassurer qu'on vous a bien liké un certain nombre de fois, que sur LinkedIn vous avez plus de vues et de contacts que peut-être d'autres collègues.

Enfin, on a besoin aujourd'hui d'une reconnaissance de soi par les autres.

Et on a aussi besoin que des gens qu'on considère comme experts nous reconnaissent pour ce qu'on est.

Et ça je crois que c'est une société...

J'allais dire un mot de la société, un mal, ou je sais pas, mais en tous les cas, quelque chose d'important.

Alors, ce qui est en jeu dans ce dialogue, ce qui a été bien montré dans les illustrations précédentes, les cartes mentales, c'est, je crois, le besoin de reconnaître une expertise expérientielle.

C'est-à-dire que finalement, il n'y a pas trop de débats dans le champ académique pour dire que certains ont développé des recherches de très haut niveau, des connaissances qui ont aujourd'hui permis un certain progrès de la société, mais par contre il y a une expertise expérientielle, alors c'est aussi l'expérience de travailler dans des laboratoires, mais on a aussi besoin de reconnaître des gens qui au quotidien font des choses assez remarquables et qu'on appelle l'expertise expérientielle construite dans le faire et avec les autres.

Reconnaître cette expertise expérientielle, c'est aussi s'assurer le bon fonctionnement de la démocratie, que chacun puisse participer d'où il est à l'avancée, aux

prises de décisions.

Ce n'est pas toujours évident.

On a tendance, si vous reprenez...

On revenait un petit peu en arrière, il y a quelques temps on a vécu une pandémie et les seuls qu'on devait écouter c'est les gens qu'on convoquait dans les médias qui étaient experts, épidémiologues, etc.

Les autres, finalement, étaient totalement subordonnés, ou subordonnaient leur prise de parole, leur décision à la parole des experts, pensez aux politiques, qui n'ont pu rejoindre certains scientifiques qui ont été complètement discrédités ensuite, je ne rentrerai pas plus dans le détail.

Et en même temps, on convoquait des experts qui étaient experts d'une complexité.

Non, ils étaient experts d'une partialité de la complexité.

Ce qui faisait qu'ils n'arrivaient pas non plus à nous proposer de réponses forcément éclairantes, ou du moins qu'ils nous questionnaient à un moment donné sur est-ce que notre valeur première, c'est la santé ou c'est la liberté.

L'autre...

Le point qui est en jeu quand on développe expérience-expertise, et je crois que c'est le cœur de votre présence, ou une des raisons de votre expérience, c'est de développer une vie intellectuelle professionnelle, s'extraire du travail, de sa formation, pour s'emparer des réflexions, des connaissances, pour une certaine émancipation, on va dire, par rapport à certaines formes de pensée, ou pensée automatique qu'on peut avoir au quotidien.

Ce qui est en jeu aussi, c'est aider les sujets en formation à identifier les éléments de leur culture d'action qu'ils incarnent et qui les portent.

Ce n'est pas évident, on parlait d'injonction à la subjectivité, avoir de l'expérience, reconnaître qu'on a de l'expérience, identifier ce que dans l'expérience on a construit, ça ne va pas de soi.

Ça ne va pas de soi et ça suppose de prendre le temps et peut-être des outils particuliers pour le faire.

Voilà.

Alors, quelques questions.

Pour chaque notion, concept, par rapport à l'expertise, comment peut-on identifier et reconnaître l'expertise, les expertises ?

Toutes les expertises se valent-elles ?

L'expertise est-elle une caractéristique personnelle, stable, constante, relativement permanente ?

Ne devrait-on pas parler de moments d'expertise ?

L'expertise ne serait-elle pas une caractéristique collective ?

émergeant de la relation inter-individuelle, j'ai dit qu'on se sitiait dans les métiers de l'humain, de la relation, est-ce qu'on peut être expert sans l'autre ?

Quels sont les critères de l'expertise ?

Peut-on objectiver l'expertise ?

Et l'expertise est-elle uniquement une histoire de contexte ?

Alors on parle beaucoup de formation d'adultes, je vous ai dit que j'étais le doyen de la faculté des sciences du sport et d'éducation, donc on a un master formation d'adultes, une filière sciences d'éducation et de la formation, mais à côté on a une filière STAPS.

Peut-être que ça ne vous parle pas, parce que les STAPS, on a une filière entraînement sportif qui s'occupe des sportifs de très haut niveau.

Et quand on parle de sportif de haut niveau, à l'approche des Jeux Olympiques de Paris 2024, on emploie très vite le mot expertise, ou expert pour les entraîneurs, pour les athlètes.

Donc c'est aussi un pas de côté par rapport à la formation de l'adulte qui est assez intéressante pour se rendre compte que parfois il y a un consensus qui s'établit très vite pour dire que Nicolas Carbacis ou...

Kylian Mbappé est un expert dans la pratique de son sport.

Et pourtant, quand on les regarde en action, il y a des fois, ils ne sont pas du tout à la hauteur de l'expertise qu'on attend d'eux.

Puisque je ne vous refais pas l'histoire, et je ne voudrais pas vous ennuyer avec ça, des dernières compétitions sportives, notamment dans le domaine du football.

Alors, il a été présenté tout à l'heure l'expérience, moi je vais y revenir un peu plus précisément tout à l'heure.

Souvent quand on parle d'expérience, on se distingue la notion, les deux choses.

Qu'est-ce que faire l'expérience et avoir de l'expérience ?

Ce qui n'est pas du tout la même chose.

Quel lien on établit entre ce que l'on vit, notre vécu, et l'expérience ?

Est-ce que construire de l'expérience est une action spécifique ?

Ou est-ce que ça se fait spontanément, naturellement, de manière infraconsciente ?

Quelle relation, évidemment, alors c'est ce qui a été évoqué tout à l'heure, peut-on faire entre expertise et expérience ?

L'expérience est-elle nécessaire pour accéder à l'expertise ?

Vous avez des éléments de réponse, évidemment.

Quelles relations peut-on faire entre expertise, expérience et compétence ?

Puisque depuis quelques temps, notamment dans l'enseignement supérieur, mais pas seulement, on avait un peu évacué la question de l'expertise pour parler de compétence.

On a parlé d'approche programme, on essayait d'amener les gens à être en capacité de nommer leur expérience, les amener à avoir des compétences par exemple, et à nommer leurs compétences.

Mais c'est ce qui me semble intéressant de...

de voir comment se situe le concept de compétence parmi ces termes.

Et en quoi est-il intéressant de travailler l'expérience ?

Alors, le lien maintenant entre expertise et expérience.

Donc, quelle relation on peut faire entre expertise, expérience et compétence ?

A quelles conditions l'expérience peut être reconnue comme de l'expertise ?

Dans quelles mesures le partage de l'expérience participe-t-elle au développement ?

de l'expertise et peut-on avancer que l'accès à l'expérience des experts, l'accès pardon, peut participer au développement professionnel ?

Alors ces questions, je crois que j'ai fait une petite erreur, je ne sais pas.

Quand on revient sur quelques secondes sur l'expertise, on voit que Elle est souvent associée, ce que j'ai dit tout à l'heure, à la recherche de la performance, de la productivité.

Elle est dépendante d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Et c'est surtout quelqu'un qui a une certaine expertise, c'est souvent quelqu'un qui est capable de répondre à une situation problème.

C'est-à-dire que finalement il y a au départ quelque chose qui résiste, et finalement l'expert c'est celui...

Plus il y a de difficultés généralement, plus l'expertise va devenir nécessaire, on va avoir besoin d'avoir à la chercher.

L'expertise c'est aussi reconnaître chez une personne ou un groupe de personnes une valeur.

On a parlé de légitimité, de reconnaissance, mais c'est de la valeur à certaines connaissances et compétences en acte.

L'expertise est détenue par un sujet qui est souvent considéré comme ayant des compétences, étant chevronné, efficace, autonome, créatif.

Et vous voyez que très vite on peut voir un recouvrement avec la notion de...

de compétences.

Et enfin l'expertise, de mon point de vue, elle est toujours circonscrite, délimitée et bornée, dans le temps et dans l'espace.

Alors, pour préciser la notion d'expérience, pour moi l'expérience est une construction qui se réalise en et par l'activité humaine, en acte.

Alors j'ai mis quelques auteurs que vous connaissez peut-être, Barbier, Thievenas, Dioué, Pastré, et on va voir que selon le courant dans lequel on se situe, on aura des nuances pour qualifier l'expérience.

L'expérience c'est ce que fait la personne à propos de son vécu, Dioué l'a bien montré, avec quand même une dissociation entre l'activité et l'expérience, c'est à dire qu'on prend en objet son extérieur son activité pour construire de l'expérience.

Donc il y a un processus réflexif qui se met en place, alors que d'autres, ce n'est pas forcément le cas.

Pastré, dans le cadre de la détective professionnelle, a bien montré comment l'expérience, c'est ce que l'on met au travail, convoquer le travail en formation, c'est bien pour construire de l'expérience.

La connaissance est un mode d'expérience parmi d'autres.

La connaissance, pardon, est un mode d'expérience parmi d'autres.

pour bourgeois.

Et enfin, la qualité de l'expérience tient à sa valeur d'usage.

Vous avez parlé des différents usages que vous pouvez faire de l'expertise.

Mais l'expérience, ça tient vraiment à cette valeur d'usage pour le sujet engagé dans une situation.

Alors je vais peut-être un peu vite, mais si vous avez des questions, on y reviendra.

Donc les deux sont intimement liés, expérience-expertise, ce n'est pas une nouveauté, je l'ai dit et redit.

Ce qui est intéressant c'est de situer ce concept parmi un ensemble de concepts que vous avez l'occasion de manipuler avec parfois des définitions qui sont très proches, qui pourraient se recouvrir ou qui mériteraient d'être précisés.

Donc j'en ai cité certains, concepts, compétences, capacités, connaissances, expérimentés, chevronnés, pouvoir d'agir, disposition à agir, dans certains cas.

L'environnement ne parle plus de compétences, on parle de dispositions à agir, je pourrais y revenir.

Et puis il y a quelques temps, on ne parlait pas d'expertise, on parlait de spécialiste.

On convoquait un spécialiste.

D'ailleurs dans le monde de la santé...

On parlait du médecin généraliste et on parlait du spécialiste, qui était celui qui était en capacité de prendre en considération votre situation au regard de quelque chose de très délimité.

Ce qui faisait dire d'ailleurs aux spécialistes quelques bêtises quand ils s'avenduraient en dehors de leur spécialité.

Je pense notamment à une question sur laquelle je vais revenir, la question de l'alimentation.

Donc faire de l'expertise et de l'expérience des objets d'études, ce sont des objets complexes, on est obligé de considérer les contextes d'émergence de l'activité humaine pour documenter et comprendre l'expérience des sujets, ayant une expertise reconnue par un groupe social.

Alors ce que je veux dire par là, c'est qu'on peut disserter longtemps sur ce que c'est l'expérience et l'expertise, mais il faut aller voir concrètement sur le terrain comment.

se constitue, c'est quoi ce processus, parce que je pense que c'est un processus, l'expérience, de personnes qu'on va nommer ou qui ont été qualifiées d'experts.

Donc c'est s'intéresser à l'activité réelle.

Alors je vais redéfinir tout à l'heure l'activité, ce que j'entends par activité, parce que certains d'entre vous ont parlé d'activité, je ne suis pas sûr qu'on donne le même sens au terme activité humaine, parce qu'il est employé, on parle d'activité sportive par exemple, on parle d'activité théâtrale, on parle...

Vous verrez que je l'entends dans une définition, une acceptation un peu différente.

Et l'idée c'est de comprendre, à part l'attirer d'une analyse de l'activité, les liens entre expertise et expérience.

Alors, quand on veut s'intéresser dans le champ scientifique à ces questions, on voit un certain nombre d'approches scientifiques qui se sont emparées depuis très longtemps de la question de l'expertise, notamment je pense aux approches cognitivistes.

qui ont étudié les processus de décision de personnes qui se situent dans des situations particulières, d'urgence, je pense aux pilotes de chasse, au travail d'Amalberti, de Montmoulin aussi dans le champ du travail, identifier quelles sont les bases de connaissances qui ont été construites et qui sont mobilisées par des personnes qui sont reconnues comme expertes pour aller vers parfois...

Je pense aux travaux de Dreyfus et Dreyfus vers des modèles d'acquisition de l'expertise, comment on fait pour construire de l'expertise.

On a aussi des approches en anthropologie cognitive qui proposent ou qui ont montré comment se construisaient des connaissances et des compétences dans le cadre de contextes socioculturels spécifiques qui demandent souvent une capacité à s'éloigner de ce qui a été planifié et organisé, je pense aux travaux notamment de Suckman, en action située, que je pourrais éventuellement repréciser.

Ensuite, il y a l'ergonomie et la psychologie du travail, on va se rapprocher progressivement de l'analyse d'activité, où on s'est intéressé à la construction de compétences dans le cadre de situations de travail complexes et incertaines, je pense aux travaux de Clot, Leplat, Thoreau, qui ont été regardés de près.

des collectifs, notamment professionnels, qui étaient en capacité de faire des choses qui paraissaient énigmatiques.

Parce que finalement, quand on observait un autre groupe de travailleurs dans les mêmes situations, la situation de travail ne fonctionnait pas.

Et je pense notamment aux travaux qui ont été faits il y a quelques années maintenant sur le poste de contrôle du RER A à Paris, où finalement...

Cette ligne qui est très fréquentée à l'époque, c'était 75 000 passagers sur une tranche horaire de 1h30 je crois, voire peut-être moins.

Et en fait, il y avait 11 personnes qui travaillaient dans la même cellule, qui étaient en capacité de résoudre des problèmes qui arrivaient toutes les 3-4 minutes.

Et pour résoudre ces problèmes-là, il y avait une capacité à saisir la complexité, et qui finalement était incarnée par ce groupe.

Et quand un des membres du groupe était absent, le RER A à Paris fonctionnait beaucoup moins bien.

Donc à un moment donné, quand la question de la performance est en jeu, quand la question de l'efficience est en jeu, on convoque des chercheurs pour dire qu'est-ce qui fait que ces gens-là ont développé des compétences, ont une expérience, et sans doute une expertise qui fait que quand ils sont présents, il y a un taux de performance, d'efficience, qui est au-delà de ce que peuvent faire les chercheurs.

le commun des mortels ou des gens qui sont moins formés.

Et c'est la même chose dans le sport, puisque je vous en ai parlé tout à l'heure.

Je m'intéresse beaucoup à certaines pratiques sportives de haut niveau.

Je pense notamment au tennis de table, on a deux français aujourd'hui qui commencent à titiller les chinois qui avaient une suprématie dans ce sport.

Et ce qui est intéressant de voir c'est qu'est-ce qu'ils ont développé, ces deux athlètes qui ont 18, 17 et 19 ans, pour avoir un niveau de performance aussi élevé dans un environnement où les conditions d'entraînement L'histoire du sport, la culture sportive de cette pratique, finalement, ne semble pas avoir tellement évolué.

Donc c'est un terrain et des athlètes de haut niveau qui attirent l'attention de beaucoup de chercheurs pour comprendre qu'est-ce qui fait que ces gens-là arrivent à très haut niveau à performer.

Les approches situées écologiques, moi je m'y inscris fortement.

quand je parle d'écologie, c'est-à-dire qu'on va considérer le sujet, les sujets dans l'environnement, dans toutes ses dimensions.

Alors, pas seulement le micro, ça a été évoqué tout à l'heure, mais aussi...

Alors, moi, je ne manie pas très bien micro, maso, meso, macro, vous voyez, parce que je préfère parler d'échelle.

Ça me paraît...

moins hasardeux on pourrait revenir donc nous on s'intéresse à différentes échelles pour saisir finalement ce qui se joue ici et maintenant peut s'expliquer à la seule condition qu'on choisisse une échelle d'analyse qui dépasse l'ici et maintenant on convoque une dimension historique culturelle qui peut expliciter ou aider expliciter à comprendre ce qui se passe ici et maintenant et c'est un peu le reproche qu'on nous avait fait dans l'approche que j'avais développée ou que je développais autour du programme de recherche du cours d'action que je pourrais préciser.

Donc les approches par l'activité, c'est celles qui m'intéressent le plus et celles que je mobilise pour regarder l'expérience.

Je vais vous mentir en disant que je regarde l'expertise comme étant un objet d'étude, ce n'est pas le cas.

Je vais vous expliquer comment j'appréhende l'expertise.

En tous les cas, l'expertise et l'expérience pour moi ce sont des processus.

dynamique, situé, historique, socio et culturel.

Et ça je crois que c'est important d'avoir toutes ces dimensions.

Et j'ai en oublié un, même s'il apparaît avec le mot social, c'est collective.

C'est-à-dire que l'autre est toujours dans les métiers de l'humain associés à notre expérience, à l'expertise.

Donc deux questions.

qui sont un peu des fils rouges, en quoi l'analyse d'une activité humaine identifiée comme l'expression d'une expertise peut être utile et importante pour la formation des adultes, mais plus simplement la formation de personnes qui se destinent à investir le champ de pratiques qu'on a constitué comme champ de recherche.

Comment faire du processus d'expertise un objet de formation pour la formation des adultes, pour les adultes ?

Je crois que c'est ça qui est important.

On verra la conception de la formation que moi j'essaye de porter.

Donc on a essayé de formaliser, alors c'est balbutiant, c'est très imparfait, c'est un work in progress, avec Joris Thievenas et Stéphane Simonian qui sont deux collègues de deux laboratoires différents.

Une approche écologique de l'activité humaine qui donne une place importante à l'activité, mais surtout une place importante aussi à l'environnement.

c'est à dire que parfois Rentrer par le sujet pour comprendre l'activité nous aide pas forcément à comprendre l'environnement puisqu'il y a des propriétés dans l'environnement qui ne sont pas conscientisées, qui ne sont pas perçues, qui ne sont pas identifiées par les sujets et pourtant qui agissent fortement sur ce que font les sujets dans la situation qu'on observe.

Autrement dit, si là vous n'êtes pas forcément en train de prendre conscience qu'il y a une transformation de la qualité de l'air, de l'atmosphère dans laquelle vous vivez et...

Merci.

On parlait de sport de haut niveau, faire une compétition de vélo sur un vélodrome ou une étape de montagne, ce n'est pas forcément le même type d'activité et l'athlète n'est pas forcément en capacité de nommer dans l'environnement ce qui pèse sur la construction de son activité, de son expérience à ce moment-là.

Donc je me situe dans un courant des 4E, la cognition.

donc en acte et de l'incarner pour cent et tendu pour cent que vous connaissez peut-être donc c'est vraiment en lien notamment avec une connexion conception ce qu'on appelle et n'active de l'activité humaine en lien avec l'entreprise avec les travaux de De Varela et Maturala, je ne sais pas si vous connaissez, c'est le concept de l'émergence.

C'est-à-dire que l'activité que vous êtes en train de vivre, là vous avez une activité humaine, vous me regardez, l'activité finalement c'est le couplage entre vous et votre environnement.

Et c'est ce qui va émerger de ce que vous allez percevoir, interpréter, sur quoi vous allez vous focaliser, les émotions que vous allez ressentir, tout ça fait que c'est ça votre activité.

Donc l'activité humaine c'est un couplage.

entre le sujet en tant qu'unité vivante et son environnement.

Et comme nous sommes des êtres plutôt une forme d'autonomie dans le sens où on essaye de garder un certain équilibre, un certain état d'esprit de bien-être par exemple, on va à chaque fois être sensible dans l'environnement à tout ce qui préserve notre équilibre.

C'est-à-dire qu'on essaye de rechercher ce qui va nous apporter une satisfaction par rapport à nos intentions.

Si mon intention c'est de comprendre ce qui se passe ici et maintenant, je vais sans doute focaliser mon attention sur la diapositive, sur ce qui est dit par l'intervenant et pas trop sur d'autres éléments de l'environnement qui sont pourtant ici présents et qui pourraient vous intéresser si vous étiez architecte d'intérieur en train de vous poser la question de est-ce que finalement l'éclairage de la scène est approprié au regard de l'intention de filmer la conférence pour qu'elle soit visionnable dans de bonnes conditions pour les futurs spectateurs.

Vous voyez ce que je veux dire ?

C'est-à-dire que l'intention avec laquelle vous rentrez dans le monde va finalement vous amener à construire votre monde propre.

Il n'existe pas un monde déjà là, chacun construit son propre monde.

Et le fait qu'on ait l'impression qu'il y a un monde objectif indépendant de notre perception, c'est parce que nous sommes souvent à côté d'une personne qui a une intention très proche de la nôtre, une culture très proche de la nôtre, qui fait que l'objectif et les choses, c'est finalement...

s'accorder sur les subjectivités.

Donc, l'activité humaine qui m'intéresse, telle que je la définis, c'est une totalité complexe.

Elle est faite d'émotions, de perceptions, de connaissances, de focalisations, donc c'est un tout dynamique qui évolue au cours du temps et qui s'appuie évidemment, quand je parle de connaissances, on parle notamment d'habitudes d'activité.

C'est ce qu'on construit au quotidien.

Ce matin, quand vous êtes levé, Par exemple, je ne crois pas que vous aviez fait des choses très différentes de la veille.

Vous avez construit des habitudes d'activité qui sont bien pratiques parce que ça nous permet de nous mettre en mode économique.

C'est ce qu'on recherche en apprentissage.

On essaie d'apprendre des choses pour très vite libérer notre charge cognitive.

L'activité humaine, et c'est partagé avec l'ensemble des courants en analyse de l'activité, elle a une dimension ce qu'on appelle productive et constructive.

Quand je suis dans le monde...

Je transforme le monde.

Là je suis en train de dire des choses, je transforme l'environnement dans lequel je suis.

Mais tout en transformant le monde dans lequel je suis, je construis quelque chose, consciemment ou inconsciemment, mais je construis quelque chose.

On ne se baigne jamais deux fois dans la même rivière.

Donc à chaque fois que je me retrouve dans un environnement, même si c'est un environnement familier, je construis quelque chose.

Quand je dis construire, c'est parfois renforcer quelque chose que je maîtrise, que j'ai l'habitude de mobiliser.

Alors l'activité humaine, souvent dit, on analyse l'activité.

C'est faux.

On n'analyse pas l'activité humaine.

on analyse une réduction de l'activité humaine.

C'est un peu l'image de la carte et du territoire.

L'activité humaine, c'est tellement complexe que finalement, quand on rentre par la discipline, la psychologie, la sociologie, souvent on analyse une partie de l'activité, celle qui nous intéresse.

Moi j'ai des collègues qui travaillent sur les émotions par exemple.

Ils vont regarder uniquement les émotions.

Nous, dans notre approche, on a la prétention...

de considérer qu'on délimite un objet théorique qui rend compte de toutes les dimensions de l'activité, toute sa complexité.

Donc c'est une réduction de l'activité.

Ce n'est pas l'activité, mais c'est une réduction acceptable de l'activité qui fait que les résultats qu'on va proposer à propos de l'objet d'étude, qui est l'objet d'analyse, qui est une réduction de la complexité de l'activité, va nous dire des choses à propos de l'activité.

Je ne sais pas si c'est très clair, mais on pourrait y revenir.

Donc nous on parle par exemple d'analyse du cours d'expérience.

Donc on va s'intéresser à l'expérience en tant que, finalement, c'est un objet théorique.

C'est quelque chose qu'on construit, qu'on nomme, comme ça c'est de l'expérience.

Donc c'est un objet théorique qu'on peut définir.

C'est aussi un objet d'étude, c'est ce qu'on va étudier.

Et c'est aussi un objet de formation, c'est-à-dire qu'on va convoquer l'expérience pour former les gens.

Donc c'est ça qui est intéressant dans l'expérience.

c'est qu'on peut lui donner trois statuts.

Et c'est ce qui fait qu'à chaque fois qu'on trouve Un objet théorique d'études et de formation qui a la même dénomination, généralement, c'est favorable au transfert des connaissances du champ de la formation au travail.

Vous voyez ce que je veux dire ?

C'est-à-dire que les connaissances qu'on va produire à propos de l'expérience, il est probable que les gens vont en faire quelque chose pour ensuite agir dans leur champ de pratique.

Alors...

Ce qui m'intéresse c'est de documenter le continuum de l'expérience.

J'ai dit que c'était un processus continu.

On a une expérience aujourd'hui, on en avait une hier et on en aura une demain.

Et donc toutes ces expériences se succèdent dans le temps et s'empilent au fur et à mesure.

De manière, on a parlé, je ne sais plus qui a parlé, je crois que c'est Thierry Henry, de répétition.

En fait, la répétition...

C'est toujours s'appuyer sur de l'expérience qu'on va plus ou moins remobiliser si on sait la mobiliser de manière peut-être efficiente.

Alors pour analyser l'expérience, on construit ce qu'on appelle des ateliers méthodologiques.

On va sur le champ de la pratique.

Je vais prendre un exemple tout à l'heure dans le soin et la santé.

Donc l'idée c'est, et ce que vous connaissez en recherche, j'imagine, l'entretien d'autoconfrontation, c'est une activité humaine comme les autres.

On s'intéresse à une activité humaine, au travail, mais quand on est avec le travailleur en situation de recherche pour comprendre son travail, c'est une autre activité.

Donc comment on crée les conditions pour que les conditions soient optimales, pour que l'autre nous parle de la dimension invisible ?

de son activité, ce qui fait que ça donne à voir un certain comportement, une certaine communication.

Et moi je me suis intéressé à un public difficile, je suis allé en milieu difficile en région parisienne à l'époque, pour m'intéresser à l'activité d'adolescent en classe.

Et là c'était extrêmement instructeur pour me rendre compte que donner la parole à des élèves, en leur montrant des images d'eux en classe, il fallait 3-4 mois avant que...

les verrous sautent pour qu'ils vous parlent réellement du sens qu'ils construisaient en même temps que leur activité.

Avant, ils ont tout fait.

Ils ont testé le dispositif.

Parce que c'était un dispositif où il y avait un enseignant qui était aussi interviewé par un autre collègue, qui était le prof de la classe.

Et pour tester le dispositif, les élèves me disaient, vous savez la voiture de madame un tel, c'est nous qui l'avons caillassée.

où ils prenaient les images et puis se moquaient de la prof, enfin ils faisaient tout ce que je n'attendais pas évidemment, et bien pendant un mois, leur engagement dans la situation de recherche, d'entretien, était un moyen de tester l'étanchéité du dispositif.

Dans quelle mesure la parole qu'ils me donnaient était bien adressée uniquement à moi et pas à la communauté ?

Parce que les élèves, ils ont compris depuis qu'ils vont à l'école, que tout ce qu'ils disent à un adulte peut un jour être retenu contre eux.

Donc, parler de son vécu, accéder à l'expérience, ça ne va pas de soi.

Donnez la parole à un professionnel pour qu'il vous parle de son expérience.

Moi, je crois qu'il vous dit des choses que vous savez déjà, et que rentrer dans l'intimité de ce qui fait qu'à un moment donné, ça donne lieu à une construction d'expérience dans un champ qu'on a considéré comme l'expertise, c'est un vrai défi.

C'est un vrai défi.

On ne peut pas aller avec une caméra, un micro, voir les personnes deux fois et puis dire ça y est on a les matériaux.

J'y crois pas une seconde.

On a autre chose, c'est sans doute très intéressant, ça permet de faire des articles, ça permet de faire des cours, ça permet de faire des formations, mais on passe à côté de beaucoup de choses.

Malheureusement, il faut s'arrêter avec ce temps de questions.

Merci encore Jérôme pour ta présentation.

Intéressant parce que je trouvais que c'était finalement beaucoup plus facile de développer un certain nombre d'idées par rapport à l'expertise, l'expérience, au vécu, et revenir sur cette distinction dans l'échange à partir des nombres concrets qui étaient issus de votre...

de vos champs professionnels.

Dire une chose quand même, c'est qu'on a bien vu qu'il y avait deux difficultés.

C'est pas tant reconnaître l'expertise, parce que ça c'est assez facile finalement, parce qu'on lui reconnaît une valeur, une désirabilité, une reconnaissance, c'est assez facile de l'identifier.

Par contre, ce qui n'est pas évident, c'est d'identifier l'expérience qui permet de dire qu'il y a de l'expertise.

De quoi est composée cette expérience ?

Et comment en identifier les éléments tangibles, qui ne soient pas de l'ordre de la recette ou de la singularité, mais qui puissent être extraits pour être transmises ?

Et ce qui est difficile, pour transmettre une expérience qui s'est donnée à voir dans le cadre...

Une activité porteuse d'expérience dans un champ d'expertise, c'est que pour la transmettre, je ne suis pas sûr que l'expert soit la meilleure personne pour le faire.

Pourquoi ?

Parce que l'expertise, c'est quelque chose qui est incarné, qui devient progressivement transparent pour l'expert, et qu'il est le moins à même, je pense, de transmettre ce qu'il a construit dans ce qui fait aujourd'hui sa valeur.

qui est très contextualisé et on le voit, j'ai pris un exemple tout à l'heure avec le sport de haut niveau ou des artistes ou des gens qui ont vraiment quelque chose en plus des autres, qui est désirable, qui est valorisé et que quand on leur donne la parole pour le mettre en mots, parler de ce qu'ils ont produit, et bien ils n'ont peu de choses à dire, donc ils ont besoin d'être accompagnés, c'est là que la recherche peut jouer son rôle.

Donc l'expertise c'est quelque chose de rare.

de valoriser, de reconnu.

Et une dernière chose que j'ai trouvé intéressante aussi, c'est que pour développer encore plus l'expertise, je pense que c'est la confrontation avec d'autres personnes pour qui aussi cette expérience a été jugée comme étant valorisée, reconnue.

Et c'est dans la confrontation de plusieurs experts d'un même domaine que peut-être on peut encore gagner une zone de développement ou un développement de l'expertise.

Voilà, et puis tout ça pour dire qu'on s'attaque bien à quelque chose qui est en partie invisible, très subjectif, et qu'y accéder c'est un vrai défi.

Voilà, merci.

Merci, je rebondis tout de suite, c'est bref puisqu'on déborde le temps prévu.

Alors moi je ne veux pas faire la synthèse de synthèse de synthèse parce que je crois qu'on a déjà dit énormément de choses, je suis impressionné par tout ce qui avait déjà été dit il y a quelques mois.

mois et puis ce qui était dit ce matin par redit dit alors je vais aborder les choses de façon un peu transverse ou latéral je suis pas transversal peut-être le cas je voudrais aborder la chose sous l'angle politique alors c'est un terme qui n'a pas été je dirais répété souvent je n'ai même pas beaucoup entendu alors que pour moi la question de l'expertisé c'est d'ailleurs ce que vous dites vous avez dit souvent ce matin C'est une question politique.

Alors bon, d'abord, il y a cette question centrale dans l'expertise du rapport entre savoir et pouvoir.

On se demande finalement, l'expert, qu'est-ce que ça lui donne comme pouvoir finalement par rapport à d'autres, pouvoir de décision, pouvoir d'orientation, d'orienter l'activité des autres, et ainsi de suite.

Et savoir, parce qu'effectivement, on voit bien que la question de l'expertise, c'est une question de savoir.

le savoir mieux maîtriser, un degré supplémentaire, avec tous les effets distinctifs au sens brotusien du terme, c'est-à-dire l'élément qui ne permet pas seulement d'être différent, mais surtout de faire des différences entre les gens et surtout entre les groupes.

C'est là que progressivement le politique s'insinue.

Le politique est aussi dans ce qu'on a évité d'aborder, ce que certains auraient dit, on a esquissé, mais Ce qu'on a finalement esquivé.

Donc, à savoir, d'ailleurs la question avait été posée à propos de la conférence de mon voisin, donc de Jérôme, qui sur la question du rapport entre expertise, expérience et démocratie.

La question n'est plus revenue.

Oui, elle est partie.

C'est vrai que la démocratie, ça pose la question, d'abord, c'est quoi la démocratie ?

Très sommairement, droit d'expression, débat, et puis évidemment égalité, parce que sinon ça ne peut pas marcher.

Or, de quelque manière qu'on prenne ces trois termes, donc droit d'expression, débat et égalité, pour rester vraiment à la surface des choses, l'expertise, même l'expertise d'usage est finalement mise en question.

Parce qu'elle ne va plus de soi, quoi.

Je veux dire que...

Droits d'expression, mais bon, est-ce que l'expertise d'usage donne droit à la même parole que l'expertise scientifique ?

Bon, c'est dit toujours très rapidement.

De même que dans le débat, est-ce qu'il n'y a pas une hiérarchie des savoirs entre ceux qui savent, parce qu'ils ont fait des études, parce qu'ils ont fait des recherches, on l'a vu à propos du Covid, Et ceux qui, au contraire, n'ont que, entre guillemets, évidemment, leur expérience pour assurer leur savoir.

Et puis l'égalité, parce qu'effectivement, on l'a vu aussi dans d'autres mouvements, je pense au Gilet jaune, par exemple, tout ce rapport au monde qu'on construit à travers, justement, différentes positions sociales, eh bien, font...

qu'à certains moments, les choses deviennent tendues, tensionnelles, voilà.

On a aussi esquivé une autre question, c'est la question non pas de la performance, on en a parlé souvent, souvent, souvent, mais au fond, c'est quoi la performance ?

Ça, on l'a esquivé, définir la performance.

Alors, il a bien été question, alors mon voisin, justement, Jérôme, tu avais utilisé l'exemple de Mbappé, Tout le monde est...

Plus ou moins d'accord pour dire que c'est quelqu'un qui était expert dans son domaine, le football.

Et après, non, peut-être pas tout à fait.

On n'est pas tout à fait aussi sûr que ça qu'il soit expert.

Moi je dirais qu'il y a au moins une catégorie de personnes qui semble ok sur l'expertise de Mbappé, c'est les financiers.

Ceux qui sont prêts à payer plus ou moins cher pour l'avoir.

Ce que je veux dire simplement, c'est qu'aujourd'hui, on ne peut pas éviter, malheureusement, on n'a pas parlé de néolibéralisme, je ne sais pas trop quoi, mais on ne peut pas éviter de poser la question de ce que c'est que la performance, si ce n'est une valeur monétisable.

Désolé, qu'on le veuille ou non, y compris dans le secteur non-marchand, comme on dit, le secteur social, vous le savez bien, vous l'avez entendu d'ailleurs dans les deux groupes, combien aujourd'hui, au fond, on attend qu'on soit conforme à une contrainte budgétaire.

qui fixe un certain nombre de limites, de cadres, et ainsi de suite, qu'on soit conforme aux ressources qu'on nous a allouées, que la collectivité a bien voulu nous allouer, pour réaliser un service dont on sait qu'il est de plus en plus nécessaire, et de moins en moins bien ressourcé, d'une certaine manière.

Donc, un résultat qui est un peu fort, je rappelle, je signale, parce que vous ne le savez pas, que j'ai une formation d'économiste, alors peut-être que ça me déforme un peu.

Mais non, franchement, sérieusement, je crois que la performance, on ne peut plus aujourd'hui, sérieusement, la voir autrement.

Alors, bien sûr, j'en appelle à une utopie qui permettrait, la seule manière d'ailleurs d'être vraiment expert pour le futur, une utopie qui permettrait de voir la performance autrement.

Parce qu'aujourd'hui encore, la performance, c'est ce qui rend légitime.

Et c'est d'ailleurs ce pourquoi se pose la question du sens du travail aujourd'hui.

Ramener son travail à une performance monétisable, merci, ça ne donne pas de sens.

La deuxième, donc ça c'est l'esquive, le deuxième élément que je voulais introduire, c'est l'idée que, au fond, quel intérêt ou quel rapport au pluriel, quel rapport social, quel rapport politique, quel rapport de domination, comme diraient certains, sont en jeu dans la résistance qu'il y a à reconnaître l'expertise d'usage, qui est évidemment, pour moi en particulier, pour un chercheur en sciences de l'éducation et de la formation, c'est vraiment le summum de ce qu'on peut considérer comme le résultat d'un savoir acquis, approprié, tous les quatre « e » dont on a cité Jérôme tout à l'heure, qui disent bien l'importance de ce savoir.

Mais en même temps, on voit bien que dans notre société, pour répondre à ma question, quel intérêt, quel rapport, le sens de l'organisation du travail, ça aussi ça a été très bien débattu dans les deux ateliers, c'est toujours à la fois de permettre le développement, l'expression, d'où le rôle de la subjectivité, d'ailleurs l'expression du savoir acquis par l'expérience.

mais en même temps bien le circonscrire, le normer, donc d'en limiter d'éventuelles, je dirais, excroissances qui pourraient remettre en question l'organisation du travail.

Et puis on le voit aussi dans les intérêts qui sont en jeu, les rapports qui sont en jeu dans la question de l'expertise et l'expertise d'usage.

En particulier, ce sont, et ça n'a pas été très souvent abordé, mais ça a été abordé, les rapports intergénérationnels, qui n'ont évidemment plus qu'une dimension sociodémographique.

Aujourd'hui, c'est une dimension politique.

Les vieux, on les garde ou on ne les garde pas.

Pour la retraite, il faudrait les garder.

pour la dynamique du travail, de ce renouvellement, faire en sorte que les vieux partent le plus tard, le plus tôt, pardon, c'est le mieux.

Et de la même manière, si on se retourne au groupe des jeunes, on est aussi dans un même rapport de force, où les jeunes sont obligés d'affirmer comme ça une sorte de savoir, une maîtrise du savoir, pour pouvoir, et on le voit effectivement aussi dans les...

les modalités de recrutement, une maîtrise du savoir pour pouvoir trouver leur place dans un marché du travail dont on sait qu'il est peu accueillant aujourd'hui.

Troisième remarque que je voulais faire aussi, c'est qu'aujourd'hui, il y a quand même une figure de l'expert, alors qu'on a vu peut-être au moment du Covid, mais qu'on voit depuis, on va dire, depuis maintenant 20 ou 30 ans dans les politiques, les politiques, c'est l'expert, le consultant.

Alors on ne va pas gloser sur les millions que dépense notre président pour payer des consultants dès qu'il y a le moindre petit problème qui s'esquisse dans la société française.

Mais c'est quand même significatif, c'est-à-dire significatif d'une conception finalement de l'expertise qui est d'abord celui qui, d'ailleurs ça a été dit, L'expert, c'est celui qui trouve la solution.

Celui à qui on fait appel parce qu'il trouve la solution.

Mais moi, je transpose la question au niveau, à l'échelle, on va dire, l'échelle politique, et non pas au niveau macro.

Et ça devient quoi ?

Ça devient effectivement, aujourd'hui, une pensée, comme on dit, algorithmique, qui veut que, au fond, à tout problème, il doit correspondre sa solution.

C'est quoi l'expert ?

C'est celui qui a la solution.

C'est pas celui qui définit le problème.

Celui qui définit le problème, c'est le politique.

Et c'est ça, c'est les donneurs de solutions.

Pas les donneurs de leçons, les donneurs de solutions.

Les experts, les consultants.

Et c'est quand même une figure qui s'est vraiment complètement isolée, je dirais, et qui est ressortie, alors qu'il y a une formation longue en général, avec de grosses sélections, passées par les grandes écoles, ingénieurs, écoles de commerce, compagnie, mais une personne qui est sortie du rang d'une certaine manière pour marquer sa distance, et qui aujourd'hui, même à des âges, les grands consultants, ils ont des consultants juniors, C'est-à-dire des jeunes qui sont sortis des grandes écoles, craques, et qui font la leçon pour trouver justement des solutions à toutes les entreprises, et surtout maintenant à tous les responsables politiques qui sont en recherche de solutions.

Donc l'expertise, au moins, à mon avis, aujourd'hui, doit être traitée en rapport à cette manière de penser le politique comme une absente d'alternative.

Il y a une solution, c'est cette solution qu'il faut trouver.

Comme on a dit, notre président encore, mais notre président, il a quand même, à l'occasion du Covid, dit que quoi qu'il en coûte, on paiera.

qui semblait terriblement généreux, comme dirait Victor Hugo, terriblement, eh bien, en fait, il fermait, il bouclait toutes les solutions possibles.

Pourquoi ?

On va, on payera, on payera, on peut dire, effectivement, on a payé, c'est très bien.

Alors, on peut penser que c'était très bien, mais finalement, comme il a dit en même temps qu'il allait envisager un après qui soit différent de l'avant, on voit bien que l'après, il est terriblement ressemblant à l'avant.

On ne veut pas dire que l'après-Covid, on n'a rien changé dans les modes de rapport.

Au contraire, on est encore plus dans la solution.

Et puis, je termine sur ce point, je rebondis sur...

sur l'expert qui est sorti du rang, j'ai été étonné que personne, alors c'est vrai que c'était mon époque où les psychanalystes avaient quand même un droit de cité, disons un pouvoir médiatique important, très peu d'entre vous ont fait le jeu de mots expert, franchement, expert, P-A-I-R.

Alors c'est du cul, mais bon, je vous dis, les psychanalystes dans les années 70, ma jeunesse, ils en mettaient des couches là-dessus.

Or, c'est passionnant de commencer à jouer sur le mot expert, que l'expert ce n'est plus impair.

C'est-à-dire qu'à la fois l'expertise qui devient un mode de sélection, de distinction et de sélection, c'est à la fois le poids des savoirs, alors on va dire de référence plutôt que des savoirs savants.

Non, justement, les savoirs savants sont des savoirs critiques pour moi.

Donc des savoirs de référence par rapport aux savoirs d'expérience.

Et puis enfin, le fait que l'expert, c'est celui qui est différent, qui est à l'extérieur, qui prend ses distances par rapport au social, et parce qu'il prend ses distances, il a le pouvoir de l'orienter, de suggérer la décision, et ainsi de suite.

Donc, il y a quand même matière à jouer sur ce mot « expert » .

Ce calembour facile, un peu usé, mais quand même.

Oui, il fallait le faire.

Merci, vraiment grand merci à vos interventions et merci à votre patience également.

Pas de réaction ?

Désolée, mais on va clore cette matinée extrêmement riche, je pense que vous partagez cette idée.

Agora Pro 2023

La formation des adultes : Tiers lieux de transformation sociale et place de la formation des adultes

19 avril 2023 - Conférence - débat > Conférence de Nathalie Lavielle-Gutnik

En lien avec l'accélération des transformation du travail, on observe depuis les années 2010 l'apparition de nouveaux espaces de rencontre, de travail, d'apprentissage, d'échanges de savoirs, ou de développement de nouvelles formes de socialisation ; parfois nommés" tiers lieux" permettant la rencontre de personnes indépendantes et facilitant la création d'une dynamique territoriale autour d'un patrimoine informationnel commun.
Pourquoi s'intéresser aux tiers lieux quand on travaille dans les domaines de formation, de l'insertion et de l'orientation ? Qu'est-ce qu'ils permettent de comprendre des processus d'apprentissage, de développement et d'orientation des adultes ? Quels potentiels ouvrent-ils pour la transformation de la formation des adultes sur le territoire ?

Intervenante : Nathalie Lavielle-Gutnik, Maitre de conférences à l'Université de Lorraine.

Ses travaux portent sur les évolutions des métiers de la formation et de l'insertion et sur les activités des professionnels de la formation. Elle y interroge le rapport que les sujets adultes entretiennent aux dispositifs de formation, de professionnalisation, d'orientation et d'insertion dans un environnement social mouvant et incertain.

22 mars 2023 - Conférence - débat > voir la synthèse de l'Agora pro

Parallèlement à l'accélération des transformation du travail, on observe depuis les années 2010 l'apparition de nouveaux lieux "les tiers lieux" permettant la rencontre de personnes indépendantes et facilitant la création d'une dynamique territoriale autour d'un patrimoine informationnel commun.
Qu'en est-il des tiers lieux en formation des adultes ? Est-on sûrs que cela existe? Quels sont-ils? Quels potentiels pour la transformation de la formation des adultes sur le territoire régional ?

Intervenant : Jacques-François Marchandise, chercheur et prospectiviste indépendant. Philosophe-entrepreneur-innovateur dans le domaine du numérique de stratégies publiques et de dynamique de territoires.

Ses travaux portent sur les transformations numériques de la société : mutations des territoires et des villes, transformations de l'action publique et de la démocratie, transition écologique, travail et emploi, éducation, inclusion.

Retranscription de la vidéo de la conférence de Nathalie Lavielle-Gutnik

Bonjour à tous et merci de m'accueillir à nouveau.

A me situer un petit peu, je fais partie des « produits » de la formation continue, de la formation d'amis, puisque moi-même, j'ai commencé à travailler dans le domaine de la formation et d'instruction, et ce qui est capté, j'ai eu le besoin, on reviendra aussi sur ce sujet, de reprendre le cheminement et de poursuivre et de continuer dans les activités de recherche et d'enseignement.

Si j'insiste sur ce point, c'est peut-être pour souligner le fait qu'en tant qu'actif, on est tous confrontés à des questions de démission professionnelle, de mobilité et finalement de logique de transition professionnelle qui sont loin d'être des logiques d'État, mais plutôt peut-être de opportunité et peut-être aussi des logiques de rencontre et de co-construction dans des espaces qui ne doivent pas être formels ou informatifs.

un des aspects aussi qu'on essaiera d'aborder à travers ce en quoi finalement les tiers-lieux peuvent être le terminateur.

Excusez-moi, je vais juste le faire.

Pour cet échange, ce que je vais vous proposer, c'est moins des éléments de réponse, parce que pas plus que d'autres, je prendrais la possibilité.

Et puis surtout, comme on en a échangé avec Elzbieta, qui travaille de manière assez proche, peut-être que c'est moins les réponses qu'on peut apporter que la manière dont on peut reconstruire des questions qui nous aideront à avancer, que se situe l'intérêt de nos réflexions partagées, en partant de postures et de positionnements qui sont assez différents.

Sur les propositions d'échanges que vous proposez, c'est d'abord de partir d'un questionnement un peu transversal sur en quoi finalement cet tiers-lieu, ça avait caractérisé lors de la précédente séance comme un objet petit fort qui produit des défaits, en quoi en fait ça peut nous questionner sur nos métiers qui ont en commun plutôt de faciliter le développement et l'apprentissage à faire soi-même.

Je ne sais pas, je ne sais pas.

De voir en quoi ça peut être des éléments qui vont nous aider aussi à penser.

Notre activité en tant que formateur, en tant que créateur, dans le développement et la partie technologique, que ce soit dans le monde des tiers-lieux ou ailleurs, parce que peut-être que les tiers-lieux sont d'abord un révélateur de quelque chose.

produit de manière plus large dans le champ de la formation, de l'insertion et de la compagnie.

Pour vous aider, ou essayer d'aborder, de soutenir un peu cette question large, trois abos sous-questions.

Une première sur pourquoi on peut s'intéresser à TTIU quand on travaille dans ces domaines.

Qu'est-ce qui nous permet de...

de comprendre ou de réinterroger sur les processus de développement et d'apprentissage et d'adaptation des adultes et qu'est-ce qu'ils peuvent ouvrir comme potentiel de transformation pour la formation des adultes sur les territoires.

Pour aborder ces questions-là, ce que je vais vous proposer, c'est de partir d'une étude qu'on vient juste de terminer en région Grand Est sur les parcours et les transitions professionnelles.

Pourquoi ce point de départ ?

Parce qu'en fait il y a énormément de points convergents et surtout d'éléments, de résultats et de questions que vous avez soulevés.

Et donc ça nous semble intéressant de mettre en discussion à la fois ce que vous avez identifié lors de la précédente séance avec les résultats de cette recherche.

On va continuer rapidement cette recherche.

On a procédé en trois grosses étapes.

Une première étape qui est portée sur un...

déroulée par un questionnaire à peu près de 14...

460 prêt d'actifs pour voir ce qu'ils ont identifié comme étant des éléments facilitant ou empêchant par rapport à leurs envies d'évolution de transition professionnelle et ce qui avait été des leviers ou des éléments bloquants dans leur processus.

Alors tous les éléments confondus, ça pouvait être lié à des professionnels qui se sont rencontrés, des espaces informels, je reviendrai sur cette question là, ou des espaces personnels qui ont identifié ces différents points.

À l'issue de ces analyses, de ces questionnaires, il y a un élément qui est revenu de manière très très récurrente à travers ces questionnaires, qui était le terme d'écoute.

Ce qui mettait beaucoup en avant dans ce qui pouvait faciliter leurs évolutions ou leurs mobilités, c'était surtout le terme d'écoute qui revenait de manière très très récurrente.

Et donc on s'est dit que peut-être ça serait intéressant d'explorer ce qu'ils mettaient eux derrière ce terme d'écoute.

On a apprécié la recherche en conduisant parmi les 1493, avec 50 d'entre eux, donc 50 volontaires.

Et en parallèle, je passe sur notre volet de la recherche, mais en parallèle, on a développé une démarche de recherche-action avec des professionnels de la formation et de l'insertion qui ont pris un rôle de chercheurs non professionnels qui eux-mêmes ont conduit.

des entretiens avec leurs pairs pour voir comment ils voyaient l'évolution de leur métier par rapport au résultat que se posaient les personnes engagées dans ces processus de mobilité.

Donc en fait, ce qu'on voulait essayer de faire, c'était d'articuler les points de vue à la fois des personnes engagées dans ces évolutions et ces mobilités professionnelles et les représentations et les regards des professionnels.

qui s'adresse à d'autres professionnels en tant que chercheurs non professionnels.

Je ne sais pas si je vous ai bien compris sur la démarche.

N'hésitez pas.

D'accord.

Et donc, on a analysé l'ensemble de ces données, y compris avec... Donc, l'analyse, elle s'est faite.

Donc, l'analyse des entretiens des personnes qui étaient en mobilité et l'analyse des entretiens des professionnels ont été conduites avec les professionnels engagés dans la recherche à action.

Donc en fait, on s'inscrit dans ce qu'on a souhaité, c'est s'engager dans cette logique de co-construction et de co-élaboration sur laquelle je reviendrai après sur les enjeux par rapport aux tiers-lieux, parce que là aussi on s'est rendu compte qu'il y a des enjeux dans les tiers-lieux qui ne concernent pas, alors là je suis trop lente sur la trite, mais il y a des enjeux qui ne concernent pas seulement les personnes qui viennent dans les tiers-lieux, mais qui concernent aussi...

les professionnels qui travaillent dans le champ d'information et de l'insertion.

Et la question qui se pose, c'est en quoi ces termes-là peuvent constituer une grosse source pour les professionnels du domaine.

Ça, c'est un aspect sur lequel il faut apporter quelques points de réflexion.

Qu'est-ce qui ressort de ces éléments et de cette recherche ?

Un premier élément, peut-être clarifié en un.

autour du terme de transition, parce que souvent on associe transition à transition professionnelle en disant on passe d'un métier à l'autre, d'une activité professionnelle à l'autre.

Ça c'est ce que l'on met dans les prescriptions des dispositifs, ce qui est annoncé dans les dispositifs.

Quand on a réalisé les entretiens, qu'est-ce qu'il apparaît ?

C'est beaucoup plus côtéiforme que cela, c'est plus complexe que cela, et les attentes.

Les personnes sont beaucoup plus complexes.

En fait, ce qu'on a identifié, c'est qu'il y a cinq grosses formes de transitants.

Alors, une première, effectivement, peut correspondre à des enjeux de transition, du travail, de l'environnement social et public, ou du métier, ou des métiers.

Donc là, il y a des enjeux pour les personnes à se dire, mon secteur est en train de bouger, j'ai envie moi aussi de bouger par rapport à cette évolution.

Comment est-ce que je peux me positionner, peut-être ?

Autrement, dans cet environnement-là, qu'est-ce que je prends et vers quoi j'ai envie d'évoluer, par ou sans formation, par ou sans accompagnement.

Un deuxième volet, c'est celui de la reconversion professionnelle, qui peut être choisie ou subie.

Et donc là, dans ce processus-là, comment est-ce que je peux m'engager dans cette évolution ?

Après, quand on regarde au-delà de ces deux éléments apparents, souvent les trois.

trois autres éléments s'articulent avec les deux premiers et donne à voir que ces transitions souvent articulent des éléments objectivés parce que nécessités par les dispositifs, mais souvent mis de côté par les personnes les plus présentes pour eux, que sont leurs propres rapports.

à qui ils sont en tant que citoyens, en tant que sujets sociaux, et parfois en tant que personnes ayant une vie familiale, une vie amicale.

Pour moi, c'est que c'est dans les transitions, c'est qu'ils peuvent envisager de penser des évolutions, des vérités, parce qu'ils ont envie d'aller vers une autre forme de vécu social, une autre forme de vécu professionnel, parce que...

Il n'y a plus de convergence entre les idéaux ou les valeurs qu'ils avaient trouvées dans leur métier.

Et puisque leurs métiers sont devenus, ils ont envie de chercher ces valeurs ailleurs.

Le métier peut toujours leur convenir, pour autant le système axiologique est leur contenu.

Et donc, ils veulent chercher ailleurs ce système axiologique.

L'autre dimension, évidemment, c'est celle que vous pouvez imaginer, c'est-à-dire empêcher aussi d'être dans une nouvelle configuration personnelle.

qui peut être liée à la famille, qui peut être liée à des organisations de santé, ou des entreprises aussi géographiques.

Et puis surtout, une cinquième dimension qui est vraiment très présente aussi sur les quatre autres, qui est le fait de se dire, dans cette évolution, quand est-ce que je prends le temps, quand est-ce qu'on me donne le temps de réfléchir à ce que j'ai fait jusqu'à présent, à ce que j'ai pu acquérir jusqu'à présent, à ce que j'ai pu...

construire et comment est-ce que je vais conscientiser des acquis et en faire ou pas quelque chose.

Et l'élément le plus important dans ce qui ressort, c'est le « ou pas » .

Souvent, dans les dispositifs, la question c'est quelles sont les compétences transferables, réutilisables.

Et là, pour les personnes, la question ce n'est pas tellement « qu'est-ce que je peux transférer ? » mais « qu'est-ce que j'ai compris de mon cheminement ?

Qu'est-ce que j'en analyse ?

Et qu'est-ce que je souhaite en faire ? » ou pas.

Dans les cheminées, ce qui apparaît dans les transitions, ils peuvent être considérés comme des cheminées ou des transitions non abouties, parce qu'elles ne conduisent pas à une évolution professionnelle ou parce qu'elles ne conduisent pas à une entrée en plantation, ne sont pas peut-être considérées comme abouties pour les personnes, parce que ce qui était suffisant pour les personnes, c'est de se dire à un moment donné, j'ai un espace dedans pour arriver à identifier l'une des conduites de ma cheminée.

Et ce qui est intéressant à travers cette analyse, ce qui apparaît, c'est que c'est rarement dans le temps dédié, on va y revenir un peu plus tard, c'est rarement dans le temps dédié des dispositifs eux-mêmes que cette prise de conscience se fait, dans des temps différés.

Et c'est en ça qu'effectivement la question de en quoi les espaces formels constituent des sources d'informations, d'informations.

partielle parce que ce qui peut compter pour les personnes peut se réaliser ou apparaître à l'un ou à l'autre.

Ça peut déjà constituer le fait que l'un des déterminateurs communs avec les tiers vieux dans les processus de transition professionnelle qui incluent les questions de formation et l'accompagnement, on voit que la dimension formelle n'est vraiment qu'un des aspects des processus d'évolution.

On savait déjà, ça n'a rien de nouveau, depuis le début du XXIe siècle, avec tous les mouvements d'éducation populaire, d'éducation ouvrière, on savait déjà qu'effectivement la question formelle n'était qu'un des aspects du processus de développement des adultes et de l'éducation des adultes.

Mais là, ça apparaît d'autant plus fortement qu'il y a une injonction très forte d'utilitarisme des dispositifs d'accompagnement et d'utilitarisme des dispositifs de formation.

ce contre quoi ou avec quoi les personnes arrivent à composer et à se créer dans ces espaces.

Ce qui permet de commencer à rentrer sur ce qu'on comprend des processus d'apprentissage créés de développement et d'orientation des adultes.

Et là je vais juste être sur les quatre points qui sont assez récurrents.

en essayant de les mettre en lien avec ce que vous avez identifié lors de la précédente séance.

Un des éléments qui peut être un élément quand même fortement préoccupant pour nous en termes de développement sociétal et dans nos fonctions et dans nos rôles, c'est le rapport.

Vous apprécierez le S, attention.

ça a maintenant fait de vos liens, donc on va pas vous le prendre.

Donc un rapport fortement tensionnel aux institutions qui va très très loin.

Les institutions, ça peut être les institutions où il y a l'emploi, l'emploi comme la peine, mais aussi toutes les institutions que peuvent être aussi les CAF, les organismes de formation, les structures d'orientation.

Et dans ce rapport tensionnel à toutes ces institutions, non seulement il y a une forte défiance, parce que ces institutions sont accrochées majoritairement à des logiques de contrôle.

Donc, peut-être que c'est un problème de s'adresser à Pôle emploi, peut-être que c'est un problème de s'adresser à Transition Pro, peut-être que c'est un problème de s'adresser à un repos, parce qu'il n'y a pas l'ordre que je rende des comptes.

C'est un problème de m'adresser à Cap-En-Ploi, parce qu'il y a tout le temps plus que je rende des comptes que je vais être réellement accompagnée, et de se mettre réellement en...

inscrit dans un processus de réflexion et d'analyse de des acquis issus de l'activité et de l'expérience.

Et ce rapport tensionnel est tel qu'il va même jusqu'à un développement très fort du non-concours au droit.

Le droit au sens large, le non-concours au droit en termes de logement, en termes de santé, en termes d'indemnités chômage, en termes d'accès à la formation, ce qui fait que les personnes tentent même plutôt de trouver des solutions par elles-mêmes, de financer leur propre formation, ou d'essayer de trouver des ressources ailleurs, pour que quand elles arrivent dans les dispositifs, elles aient quasiment toutes les réponses, plutôt que de les co-consumir avec les professionnels.

Et là, on voit que cet élément-là comprend un des éléments que vous avez identifiés en termes de frottement et de tension.

entre le rapport que je peux avoir à ce qui peut être institué et à ce qui ne l'est pas et la manière dont je vais essayer de construire ma réflexion dans des espaces peut-être informels pour arriver dans les espaces formels en ayant déjà des pistes de réflexion ou des pistes de solutions.

qui tranche avec un autre élément, on va voir dans le 3e juin, qui est le rapport professionnel.

Là, on est vraiment sur le rapport aux institutions, une différencie vraiment du rapport professionnel.

Les personnes peuvent ne pas arriver à nommer les institutions dans lesquelles elles ont été en formation en disant « je suis arrivée à construire des choses quand j'ai fait la formation avec les formateurs » .

Donc, elles nomment les noms des formateurs.

mais elles n'arrivent même plus à se souvenir du nom de l'organisme.

Mais parfois de gros organismes, qui peuvent être l'APA, donc en fait il y a une forme quasiment d'effacement de l'institution ou de l'organisme concerné.

Le deuxième élément qui apparaît de manière très forte, qui rencontre ce que vous avez identifié, c'est que les processus...

Le développement et surtout tous les mouvements de décision ou de cristallisation sur les décisions d'évolution professionnelle, de mobilité, de décision d'entrée en formation, d'engagement dans des dispositifs d'insertion ou d'accompagnement se font très rarement dans les temps institués d'accompagnement.

S'il y a 24 heures d'accompagnement, les personnes réalisent ces 24 heures et ce qui apparaît, c'est que les prises de décision, les échanges se font souvent sous le défi entre eux.

qui est écrit pour les professionnels, parce qu'ils vont rappeler les conseillers, ils vont rappeler les formateurs, « Vous savez, au fait, là, je suis en contact avec l'organisme, finalement, ça, ça m'intéresse. » Et le formateur ou le conseiller va prendre la tête hors de ces temps formalisés d'accompagnement.

Ce qui interroge effectivement sur qu'est-ce qui se passe finalement dans ces temps d'accompagnement et qu'est-ce qui se passe hors de ces temps d'accompagnement et comment les deux s'articulent.

Donc, dans la prescription, d'activité, ce qui apparaît c'est qu'il y a tout un volet de l'activité des professionnels qui est invisibilisé et tellement invisibilisé que quand on a travaillé avec les recherches actions, un des axes d'exploration était d'essayer de voir ce que représentait le temps réel consacré au fait de prendre des appels de personnes hors des temps d'accompagnement, hors des temps de formation.

Et là, que ce soit les formateurs ou les accompagnateurs, je suis assez réductrice en reprenant ces deux corps de métier, parce que ça recouvre plus largement d'autres terminologies, mais si tu es un petit peu trop long.

Mais en tout cas, ce qui apparaît, c'est qu'ils n'arrivent même pas à quantifier le temps.

Souvent, ils prennent des appels en fin de journée, pendant des pauses, ils prennent des appels maintenant qu'ils sont sur des séquences de formation, ils répondent à des mails, ils font des conversations.

Et donc, ces temps invisibilisés sont relativement importants et eux les considèrent comme particulièrement structurants dans les processus de développement et d'évolution des personnes.

Et les personnes elles-mêmes les considèrent comme très structurantes parce que c'est souvent des moments où ils testent.

entre guillemets, la capacité aussi des professionnels à rentrer en interaction, à être en capacité de réflexion hors de ces temps formels.

Ce qui ne veut pas dire que ça déprécie la valeur des temps formels.

En tout cas, il y a des points d'articulation qui, pour le moment, n'une part ne sont pas visibles, mais d'autre part ne sont pas analysés en tant que tel.

Qu'est-ce qui se passe dans ces moments où on prend un appel, la personne appelle d'ailleurs et...

dans ces interactions-là, qu'est-ce qui se dédicte, qu'est-ce qui se négocie autour de ces moments-là et dans ces moments-là, et comment ça s'inscrit dans le processus large d'apprentissage ou d'orientation.

Et là, on voit bien que dans ce processus de formation ou d'accompagnement, on est loin de la logique programmatique de... Un bilan professionnel, c'est le temps d'heures.

Un bilan d'accompagnement, c'est le B, Révis, c'est le temps d'heures.

Un temps de formation, c'est le temps d'heures.

En fait, le volume horaire est plus large.

L'espace temps est plus large aussi.

Parce qu'il y a la question du temps, mais il y a aussi la question de l'espace.

Quand est-ce qu'on rencontre des personnes ?

Où est-ce qu'on les rencontre ?

Est-ce que le temps de formation, quand on est en formation, est-ce qu'on y reste avant, après ?

Est-ce qu'on en parle ?

Est-ce qu'on y revient ?

Comment est-ce que ça se déroule, ces formes d'interaction ?

Et là, on retrouve des éléments de frottement et de tension, puisque vous les avez nommés ainsi, entre les différentes sphères que peuvent être à la fois la vie virtuelle et la vie professionnelle, parce que parfois ça correspond aussi à ces articulations-là.

également entre l'engagement citoyen et l'engagement professionnel, parce qu'il y a des moments où on va appeler le formateur ou le conseiller, parce que justement on n'est pas dans son environnement professionnel et que c'est beaucoup plus simple de le faire hors du temps où on est dans son environnement.

Donc il y a tous ces éléments-là qui se jouent et qui se potent et qui constituent souvent, dans ce qui est énoncé en tout cas par les personnes, comme des moments très structurants.

dans leur processus de réflexion et d'analyse parce que ce sont des moments aussi où émerge la réflexion, où elle est en train de se construire pour les personnes.

C'est là que le rôle des professionnels de l'accompagnement et de la formation est central et identifié comme central.

par les personnes interviewées.

Parce qu'en fait, il y a un phénomène aussi de transfert.

Après tout le désinvestissement que l'on a à l'égard des institutions, on le transfère sur l'investissement que l'on fait sur les professionnels de l'accompagnement et de la formation.

Ce qui pose problème parce que ça veut dire que la responsabilité des conseillers et des formateurs, et d'autant plus lourdes qu'ils incarnent à la fois leur métier et leur institution, mais avec des attentes encore plus fortes de la part des personnes qui sont dans ces émotions, dans ces mobilités.

Et pourquoi les personnes considèrent que les professionnels de l'accompagnement et de la formation ont un rôle central ?

c'est d'une part parce que leur reconnaissent forte expertise dans la capacité à soutenir leurs réflexions et leurs apprentissages et à s'adapter à leur temporalité et à leurs espaces.

Ça, c'est un premier élément.

Un deuxième élément, alors j'essaie de limiter vraiment au maximum les références bibliographiques, on reste sur les questions de fond, mais il y a un deuxième élément qui est relativement fort et qui est très prégnant, sur lequel on ne revient pas.

qui est la question de comment les professionnels arrivent à accompagner les processus de socialisation et surtout arrivent à accompagner et à mettre en œuvre les conditions pour qu'on puisse s'opérer à la fois des transactions biographiques et surtout des transactions relations.

Et ça, c'est vraiment une dimension qui est très très forte dans ce qu'apportent les professionnels de la formation et de l'insertion.

Dans la capacité à rentrer en interaction avec autrui et pas seulement avec des professionnels, mais de pouvoir entrer en interaction avec d'autres dans des espaces formels ou informels, parce qu'on sait aussi que les professionnels sont ceux qui mettent en relais avec d'autres personnes, voire avec d'autres apprenants, voire avec d'autres personnes qui sont dans des processus d'évolution, dans des processus de mobilité.

et donc vont faciliter ces phénomènes de transactions relationnelles et graphiques et vont permettre d'envisager des rapports plutôt structurants par rapport aux envies à la fois sociales, citoyennes et socio-professionnelles, potentielles parce qu'elles ne sont jamais arbitrées mais elles peuvent être utilisées.

Et c'est là que parmi les questions que vous avez soulevées, Vous aviez soulevé sur une précédente séance qu'il y a peut-être la place et le rôle des professionnels de la formation et de l'accompagnement dans les tiers-lieux.

Il y a peut-être un premier élément de réponse quant au fait de comment est-ce qu'on peut faciliter ces processus de socialisation et créer les conditions du développement de différentes formes de liens sociaux qui vont permettre...

de travailler le rapport que j'ai à mes identités antérieures et celles vers lesquelles j'ai envie d'aller, et le rapport que je peux avoir entre les identités qu'on m'attribue et celles que je me reconnais.

Parce que dans les espaces informels, c'est là que je peux travailler ces éléments-là sans qu'il y ait des attentes relativement fortes qui pèsent sur moi de la part, justement, des institutions.

Et pour autant, ça ne peut pas se faire sans un cadre Merci.

qui le permettent et qui permettent de le tester entre guillemets sans risque.

Il y a peut-être un élément déjà de réflexion sur en quoi les professionnels du champ peuvent constituer une ressource pour faciliter ces processus de négociation identitaire.

L'autre élément qui apparaît, c'est aussi le rapport.

le rapport aux autres qui se construit, et ça vous l'avez souligné dans la séance précédente et qu'on retrouve aussi dans cette étude, qui se construit de moins en moins dans des rapports d'identité au travail, puisque d'une part les mobilités professionnelles sont fortement empragées, on ne peut pas dire contraintes, et qu'il y a des enjeux aussi pour...

certains employeurs à ce que l'adhésion entre guillemets à la structure ne soit pas trop forte pour que des mobilités externes soient facilitées.

Et ce que Dubert avait déjà montré il y a plus d'une dizaine d'années, c'est que dans ce mouvement-là, en fait, d'accueillissement des identités au travail, ce qui se développe et se renforce, ce sont des formes d'identité de réseau.

qui nous permettent des formes d'identification à des activités, à des métiers, à des idéaux qui ne sont pas forcément liés à une structure.

Et c'est là peut-être qu'effectivement la question entre hétéroformation et auto-formation dans le cadre des tiers-lieux peut peut-être constituer aussi un élément de réflexion parce que si je suis dans le développement de ces identités de réseau, Au sein de Thierieux, je peux les articuler avec mes identités en formation en accompagnant et je peux les négocier dans des espaces et dans des temps où j'ai moins de contraintes formelles et où je peux les tester avec d'autres qui n'ont pas de conséquences sur mon avenir et qui n'ont pas d'attentes liées à mon avenir ou à mes avenirs potentiels.

Alors pourquoi l'insistance sur l'auto-formation institutionnalisée ?

Je ne sais pas, parce que dans ce qui apparaît et qui est un élément aussi de questionnement, c'est l'auto-formation ça renvoie à quoi ?

Est-ce que ça renvoie au fait de choisir comment on travaille seul ou à ce qu'on s'inscrit dans des formes ?

où on sollicite une aide pour un peu plus, pour structurer un processus d'apprentissage ou un processus de développement.

Peut-être qu'on y reviendra après avec la question de l'autonomie.

Pour arriver ensuite sur le dernier point, sur ce que prouve comme potentialité l'étier vieux sur la transformation des adultes sur le territoire, à nouveau aussi quatre points avec du fait de ces éléments qu'on a évoqués précédemment, c'est que vraisemblablement ce qui apparaît, que ce soit dans l'étier vieux, Ailleurs, ce qui semble de plus en plus être une quête pour les personnes, pour l'ensemble des actifs qui s'engagent dans des temps de réflexion sur leurs évolutions professionnelles ou sociales, c'est comment ils vont arriver à attribuer du sens ou à co-construire du sens par rapport à leur processus d'apprentissage et à leur processus de développement.

Et là, ce qui s'est arrivé dans l'étude et qu'on peut retrouver avec des éléments que vous avez évoqués, mais peut-être un peu différemment, c'est qu'il y a la nécessité d'avoir des espaces protégés, pour paraphraser Thierry Bourgeois, dans lesquels on peut vraiment expérimenter des nouvelles manières de penser et d'agir.

Et là, c'est peut-être un peu différent de l'idée de « comme chez soi » .

Parce que dans tous les cas...

Un tiers-lieu, ce n'est pas un gestoire, ce n'est pas un gestoire, c'est ce que l'on projette, mais c'est un espace qui est socialement construit et duquel on participe dans la co-construction.

Et en ça, la question qui va se poser, c'est en quoi les tiers-lieux peuvent être un réel espace protégé dans lequel on va expérimenter de nouvelles manières de penser et d'agir et avec qui.

de ne pas arriver à être dans cet espace-là, encore faut-il qu'on connaisse le rôle et les fonctions de chacun.

Et c'est là que la question de « comme chez toi » n'était titrée d'être discutée.

Chez toi, ce n'est pas forcément l'espace dans lequel on peut expérimenter de nouvelles manières de penser et d'agir.

Et justement, parfois, on vend formation ou on décide de s'inscrire dans des processus d'accompagnement.

ou dans des processus d'insertion, parce que chez toi on ne trouve pas les ressources, voire on trouve des obstacles à nos propres évolutions, et ce ne sont pas forcément des espaces, le chez toi ne constitue pas forcément un espace d'émancipation.

Par rapport à ça, il y a sûrement quelque chose à discuter de en quoi les tiers-lieux peuvent constituer des espaces protégés, parce que ce sont aussi des construits sociaux.

L'autre élément sur les processus d'attribution de sens, et qui pourrait être intéressant à explorer, c'est comment s'articulent les dimensions à la fois d'envie sociale, citoyenne, de formation et professionnelle.

Comment est-ce qu'on comprend ces processus-là ?

Qu'est-ce qu'on en lit ?

Et comment est-ce qu'on les questionne avec les personnes qui en le désirent ?

de passer du temps dans ces espaces-là.

Et donc, ce qui amènerait à un troisième point qui est comment on analyse ces conditions pour que ces éléments-là soient faisables d'articulation à la fois de ces systèmes de valeurs et de ces normes et de ces envies à la fois sociales, citoyennes et de l'éducation.

Donc ça c'est, j'allais dire, le premier axe de réflexion et il est vraiment à la question de l'attribution du sens, de la construction du sens pour les personnes, qui forcément ouvre la question sur s'il y a cette nécessité, si on a toute l'hypothèse selon laquelle il peut y avoir la nécessité d'être dans la construction de sens ou de la co-construction de sens pour les personnes qui viennent dans les tiers-lieux, Au revoir.

qui poursuivent aussi leur processus de formation et d'insertion en articulation avec la formation, pour pouvoir la formation dans les tiers lieux ou les tiers lieux dans les tiers lieux de formation, tous les formats sont possibles, ça pose la question des formes d'ingénierie pédagogique d'accompagnement et des formes d'ingénierie de formation et de parcours que l'on va développer.

Et ce autour au moins de trois questions qui semblent régulantes.

à travers les tiers lieux et la recherche qu'on a développée, c'est la place des collectifs d'apprentissage et des collectifs de pertes.

Comment on laisse et on crée ?

la possibilité pour apprendre et se questionner avec d'autres, avec le moins d'interventionnisme possible de la part des formateurs ou des conseillers, ce qui suppose un gros travail d'ingénieur, évidemment, qui n'est pas de temps pendant lesquels les collectifs d'apprentissage et ces collectifs de pairs puissent se développer.

L'autre dimension...

va être la question du rapport au faire.

Ce qui est souvent souligné dans les tiers lieux, c'est que c'est un endroit où on fait des choses, où on agit des choses, où on peut réaliser, mais pas forcément réaliser ailleurs.

OK ?

Et qu'est-ce qu'on apprend de ce que l'on a réalisé dans ces étapes-là ?

Qu'est-ce qu'on identifie ?

Et donc, en termes d'ingénierie, qu'est-ce qu'on développe comme analyse des acquis de ces expériences et de ces activités ?

vécue dans des espaces plus ou moins formels.

Et cette question-là, on la retrouve de la même façon qu'on soit dans les organismes de formation, dans des associations d'insertion ou dans des dispositifs d'apprentissage.

Comment on crée des espaces qui vont permettre d'analyser les acquis issus de ces expériences et de ces activités ?

A ces deux éléments-là s'adosse un troisième point qui constitue un point de vigilance relativement fort et la même question sur ce point-là qui est la question de l'injonction à l'autonomie.

L'autonomie étant vu, on dit on revient dans notre tiers-lieu parce qu'on peut être autonome.

Mais qu'est-ce que je fais de cette autonomie ?

Est-ce que cette autonomie, je l'ai tellement internalisée que je considère que c'est de ma responsabilité que de me débrouiller ?

Ou est-ce que c'est un adepat de pensée qui s'ouvre, un adepat d'action qui s'ouvre pour moi, dans lequel je peux tester de nouvelles choses ?

Par rapport à cette question de l'autonomie, là, on a vu un des effets...

de la dernière réforme sur la recherche, au point que les personnes ont complètement internalisé cette dimension d'injonction à l'autonomie, c'est-à-dire qu'ils ont internalisé au point de considérer que c'est à eux de trouver les solutions et qu'ils doivent même les proposer aux formateurs, ou qu'ils doivent même les proposer aux conseillers, aux professionnels, aux conseillers en insertion, parce que sinon ils risquent de ne pas être considérés comme autonomes.

ou pas suffisamment autonomie.

Ce qui pose problème également aux formateurs et aux conseillers.

Ils ont identifié parce qu'en fait, ils se rendent compte que ça leur prend beaucoup plus de temps, d'entrer en interaction réelle dans le processus d'analyse des besoins des personnes parce qu'il y a tout un travail d'amonté à éliminer, y compris pour cacher quels sont les besoins réels et de trouver des solutions.

C'est en ça que la question de l'autonomie ne va pas de soi.

Merci à vous.

Ça n'a pas forcément une exception positive a priori, mais ça mériterait peut-être d'être questionné autour de qu'est-ce qu'on en fait en termes d'ingénierie, comment on l'aborde et comment est-ce qu'on arrive à trouver un équilibre entre ce qui pourrait être une ressource, entre responsabilité individuelle et responsabilité collective.

Et si on essaie d'élargir les conséquences de ces réflexions sur les transformations du champ de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement, et qu'on regarde pas seulement du côté de ce qu'on joue pour le public, mais que là on regarde du côté de ce qui se passe aussi du côté des professionnels, je le dis de manière très forte, c'est que pour les professionnels de la formation et de l'insertion, Ce qui est en train de se passer avec notamment cette injonction à l'autonomie et cette pression à trouver des solutions, la logique du solutionnisme a pris le bas sur tout le reste.

Il faut trouver des solutions vite, rapidement, parce qu'il y a urgence.

Et il faut d'autant plus trouver des solutions rapidement et en urgence que les personnes ont essayé de s'ébrouiller seules, qu'elles sont passées à côté de certains de leurs droits.

qu'elles ne les ont pas utilisées et que finalement la situation est peut-être encore plus complexe que par rapport aux formes d'appréhension et d'apprentissage qu'on pouvait mettre en place en amont.

Et par rapport à cette logique du solutionnisme, alors ça représente un intérêt relativement fort, parce que ce qu'on a identifié, c'est que les professionnels ont une capacité d'innovation, une capacité d'invention et de collaboration non visible et non formelle relativement forte.

C'est-à-dire que chacun a développé ses propres réseaux professionnels, structuré ses propres réseaux professionnels en interne et en externe sur les territoires.

et arrivent à trouver des stratégies et des conflits relativement plus fortes et ça s'est vraiment accéléré.

Le problème, c'est la mutualisation et surtout le temps donné au fait de penser ce qu'on est arrivé à imaginer et à développer comme innovation et surtout à consentiner ce que l'on est arrivé à développer et à mettre en œuvre en tant que professionnel de manière individuelle ou collective.

Et ça, ça a été un des gros gains, entre guillemets, indirects ou un bénéfice secondaire de la recherche à action.

C'était pour les professionnels de se rendre compte de ce qu'ils parviennent à développer et à créer individuellement et collectivement, qui est moins des prescriptions institutionnelles, moins des prescriptions liées aux dispositifs dans lesquels il y a des transports.

Eux, c'est comment eux-mêmes ont du temps et des espaces pour se penser en tant que professionnels, pour penser leur activité collectivement et individuellement.

Parce que s'ils veulent être dans cet accompagnement à l'égard d'autres, encore faut dire qu'ils puissent être eux-mêmes dans cette possibilité de penser leur activité, de la réfléchir sans forcément être dans...

comment on va définir les bonnes pratiques.

En fait, les attentes des professionnels, ce n'est pas de ce côté-là.

Les pratiques, entre guillemets, adaptées, les solutions, ils les trouvent.

La question, c'est comment est-ce qu'ils se donnent du temps et est-ce qu'on leur donne du temps et des espaces de temps non prescrits et non contrôlés pour pouvoir arriver à penser à leur activité et à se balancer dans leur activité.

Parce que ce qui apparaît en conséquence...

C'est qu'ils ont des capacités d'analyse et des capacités de position relativement fortes en termes, et c'est le quatrième point, sur ce que pourraient devenir les politiques de formation et les politiques d'accompagnement et d'insertion sur les territoires.

Parce qu'en fait, ils sont en interaction permanente avec leurs pairs.

Et ce sont tout un ensemble de partenariats souvent et de collaborations souvent qui se juxtaposent.

aux partenariats institutionnels qui existent.

Et donc ces partenariats invisibilisés existent et sont apprenants pour les professionnels, mais pourraient être surtout apprenants pour les territoires et apprenants pour les politiques en termes de, notamment, qualification, certification et diplomation, parce que c'est ce qui apparaît aussi.

c'est qu'à travers ces logiques apprenantes et ce développement de réseaux entre les professionnels, se pose la question de comment on participe de la sécurisation des parcours sociaux, des parcours citoyens et des parcours professionnels des actifs qui s'engagent dans l'ensemble de ces objectifs.

Là, on voit qu'effectivement, du côté de la question des tiers-murs, qui revient aussi à la question qui est évoquée autour de la gouvernance, c'est peut-être un des éléments de réflexion.

porte sur qu'est-ce qu'on apprend de tout ce qui arrive à développer les professionnels et qui pourrait être des éléments de réflexion pour la gouvernance sur les territoires et d'éléments prospectifs en termes de politique publique, en termes de formation, d'insertion et d'accompagnement.

En conclusion, comme vous le devinez, sûrement pas vous apporter des éléments de réponse.

Mais à nouveau peut-être des éléments de réflexion.

Un des éléments qui m'a vraiment frappée de congruence sur la recherche qu'on a déterminée et les travaux que vous avez conduits, c'est quoi les idéaux qui sont portés aujourd'hui en termes de formation de la vie ?

et donc forcément en termes de formation, en termes d'insertion et d'accompagnement.

C'est quoi les utopies que l'on essaie de faire vivre à travers l'offre de formation, l'offre d'insertion, l'offre d'accompagnement.

Ça fait quand même 20-30 ans maintenant qu'on sait que les logiques elles dépassent.

Je parle tout simplement sans le C, pour autant, qu'est-ce qu'on fait vivre ?

Qu'est-ce qu'on donne à voir ?

C'est quoi les grandes utopies que l'on porte à travers la vision que l'on a de la formation tout au long de la vie ?

Qu'elle soit existante à travers les tiers-lieux ou à travers les tiers-lieux dans les organismes de formation, au moment du moment de son départ.

intérieure qui nous importe, et qu'est-ce qu'on donne à voir, et qu'est-ce qu'on essaie de faire vivre en termes du commun.

Le deuxième axe, peut-être, de questionnement ou de réflexion, c'est comment on participe du renforcement de ces processus de socialisation qui sont multiples, et qui sont multiformes, et qui posent la question de comment on se relie.

les uns aux autres à travers les questions de formation et à travers les questions d'insertion dans des logiques qui, de toute façon, sont déjà hybrides.

C'est la même question, l'hybridation existe déjà à travers la présence, l'existence formelle, non formelle, internante, l'hybridation, elle existe.

Toutes ces formes, elles existent.

Donc, qu'est-ce qu'on fait vivre de ces processus de socialisation ?

Qu'est-ce que l'on crée ?

comme condition de socialisation, quand on sait qu'on n'est plus aujourd'hui dans des unités de lieux, de temps et d'actions, et que ces temps, ces lieux et ces actions sont multiples, comment, en tant que professionnels du champ, on va créer des conditions pour que puissent s'opérer ces processus de socialisation et puissent s'opérer ces processus de transaction relationnelle et psychographique.

Deux autres éléments, plutôt tournés de notre côté, comment on fait vivre et on fait reconnaître et on rend visible les formes de coopération qui existent déjà entre les professionnels de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement, et comment à travers ces formes de coopération, on donne également à voir les logiques de co-construction.

qui existe aussi, mais qui mériterait d'être visible entre professionnels, chercheurs et politiques.

Voilà, il y a des questionnements que j'avais envie de partager ce matin.

Désolée de n'avoir aucun élément de réponse, mais plutôt avoir envie d'expliquer ce qui est dit.

Agora Pro 2022

Accompagner les transformations du travail : quelle place de la formation ?

A l'heure où les transformations du travail s'accélèrent (explosion du télétravail, économie concurrentielle fondée sur l'obsolescence des objets produits et des savoirs...), la question de la place de la formation se pose quant aux transformations en cours et à venir. Quel sens donner à ces transformations, individuellement et collectivement : comment comprendre ces transformations en cours ? De quelles marges de manœuvre disposent les acteurs pour infléchir ces transformations dans le sens d'une émancipation collective ?

La formation des adultes : quelles transformations pour le monde de demain ?

27 avril 2022 - Conférence-débat d'Emmanuel Triby

A l'heure où les transformations du travail s'accélèrent (explosion du télétravail, économie concurrentielle fondée sur l'obsolescence des objets produits et des savoirs...), la question de la place de la formation se pose quant aux transformations en cours et à venir. Quel sens donner à ces transformations, individuellement et collectivement ? De quelles marges de manœuvre disposent les acteurs pour infléchir ces transformations dans le sens d'une émancipation collective ? Quelles transformations attendre et souhaiter pour le monde de demain ?

Intervenant : Emmanuel Triby, enseignant chercheur en SEF, membre du LISEC, responsable du Master " "Ingénierie de la Formation et des Compétences"

Quelles formes d'accompagnement des transformations du travail ?

23 février 2022 - Conférence-débat d'Eric Bertrand et de Loïc Brémond

Quelles formes d'accompagnement des transformations du travail à partir de la mise en œuvre d'une ingénierie coopérative avec les Compagnons du Devoir ?

Intervenants: Eric Bertrand (formateur-cherchant) , Loïc Brémaud (grand témoin)

Agora Pro - 2020 et 2021

2021

Les enjeux de la compétence à l'heure du «tout compétences» : quels usages pour quelle reconnaissance ? - Voir le programme de l'Agora Pro

2020

La compétence : archéologie d'une "notion valise" - Voir le support de présentation Loïc Brémond

Contact
Anne-Gaëlle Dorval
anne-gaelle.dorval@univ-rennes2.fr
Elzbieta Sanojca
elzbieta.sanojca@univ-rennes2.fr