



diale: place du vécu de chacun, aller-retour entre la formation et la vie de chacun, mise en œuvre d'action concrète, changement de point de vue,...

Oser reconnaître son pouvoir

Le MTP 3, c'est **reconnaître les rapports de pouvoir**, entre participants, entre participants et animateurs - formateurs et entre animateurs - formateurs et ne pas faire comme si participants et formateurs ou animateurs étaient tous sur pied d'égalité.

L'inégalité se joue d'autant plus que le savoir neuf (savoir "tiers") proposé par l'animateur - formateur est séduisant. Il est fondamental que le participant reste "acteur" de sa formation.

Affronter les points de vue divergents

Le MTP 3, c'est **permettre un questionnement mutuel qui soit source de déplacements tant chez la personne en formation que chez le formateur - animateur** et ce n'est pas dire de ceux et celles qui ne partagent pas nos analyses et nos points de vue: "ils n'ont pas encore compris".

Prendre l'autre comme un sujet-acteur de sa vie, c'est lui laisser la liberté de penser et d'agir... L'animateur ne peut que vérifier avec lui que ce qu'il dit, pense et fait s'appuie sur une analyse construite, confrontée à ses propres valeurs.

Dans le même ordre d'idée, les représentations des animateurs sont elles-mêmes soumises au choc de la confrontation.

3. Outil d'évaluation des pratiques de formation ou d'animation

Le MTP 3, comme les deux autres MPT, est un modèle théorique. Cela signifie en clair qu'aucune pratique ne lui correspond.

Toutefois, il est toujours intéressant pour un animateur - formateur d'interroger sa pratique et pourquoi par à la lumière des MPT de Lesne.

1. Cette fiche pédagogique a été élaborée sur base d'une recherche menée dans le cadre d'une collaboration avec le CEFOC. Jeanine Depasse, Philippe Pierson et Véronique Herman ont contribué à sa production.

2. Lesne M, Travail pédagogique et formation d'adultes, Puf, 1977, pp.29-30.

3. Voir schéma en annexe



Un processus pour former des sujets et des acteurs sociaux

PAR MARINA MIRKES, ANIMATRICE COMMUNAUTAIRE ¹

INTRODUCTION

Quel animateur ou formateur ne s'est pas interrogé sur la cohérence du processus qu'il met en œuvre avec les finalités de l'éducation permanente? Souci légitime pour lequel nous disposons de peu d'outil d'évaluation. Les réflexions de Marcel Lesne, socio-pédagogue, sur les modes de travail pédagogique semblent être de bons référents pour travailler cette question. En effet, actif dans les milieux de l'éducation permanente (formation continue) en France, cet auteur a élaboré un outil conceptuel (les modes de travail pédagogique) permettant de classer les actions de formation en fonction de leur fonction sociale. Elaboré dans les années 70, aux heures de gloire de l'éducation permanente, cet outil garde toute sa pertinence aujourd'hui.



1. A la mode de Marcel Lesne

Pour élaborer son cadre d'analyse, Marcel Lesne s'est intéressé au processus de socialisation, c'est-à-dire à la manière dont chaque homme, chaque femme se construit une identité au sein d'une société donnée à travers trois dynamiques qui s'articulent entre elles.

Chacun d'entre nous est l'objet d'influences sociales qui le construisent et le transforment, et ce tout au long de sa vie.

Une personne arrive comme nouveau formateur à l'ISCO ou comme étudiant, ou dans toute autre institution. Elle entre dans une institution qui a une "culture maison". L'accueil, la lecture des écrits relatifs à la formation, l'encadrement dans l'équipe pédagogique, la participation à l'année d'orientation... contribuent à lui faire intégrer cette culture. Elle est objet de socialisation "dans la mesure où le monde social exerce sur elle une pression sociale ou une contrainte sociale ou un contrôle social qui aboutissent à l'intégration d'éléments culturels (savoirs, savoirs faire, idéal, valeurs, normes, etc) en relation avec les structures sociales qui les ont produites et où elle se trouve insérée"².

-> *Axe de la reproduction: il s'agit en effet de reproduire le système (qui par ailleurs fonctionne et a fait ses preuves).*

De plus, cette personne s'adapte délibérément et se transforme en fonction des évolutions dans sa vie.

Pour exercer correctement sa nouvelle fonction ou pour développer des activités qui lui plaisent, elle va devoir s'adapter, apprendre des choses nouvelles,... Elle est **sujet de sa propre socialisation** sans que nulle pression explicite ne s'exerce sur elle. Elle le fait à partir de son bagage de départ. Il s'agit d'une "adaptation sociale délibérée".

-> *Axe de l'adaptation: il s'agit de s'adapter aux évolutions sociales.*

Et enfin, elle agit, influence les autres et ainsi se transforme et transforme le monde. Dans ce nouveau groupe (que ce soit le groupe d'étudiants ou de formateurs), cette personne est là avec son histoire, son bagage, sa perception du monde. Elle est **agent de socialisation** dans la mesure où ses propos, ses interventions,... influencent les autres, les modalités du vivre ensemble, la production collective, l'institution,...

-> *Axe de la production: c'est l'axe où chacun influence les autres.*

Ces trois mécanismes sont nécessaires et articulés entre eux. Ils ont servi de toile de fond pour préciser trois modes de travail pédagogique³.

Le rapport au savoir

Le MTP 3, c'est **situer chaque apport sur un fond de questionnement préalable**.

Dans cet esprit, quand un savoir tiers est énoncé dans un groupe (schéma, apport théorique, grille d'analyse, synthèse de la parole exprimée dans le groupe), il est nécessaire de tenir compte des étapes suivantes:

1. Introduction: rappel du questionnement préalable (ce qui a amené à cette intervention).
2. Vérifier les bonnes conditions d'écoute pour tous (penser à utiliser les supports adéquats).
3. Digestion émotionnelle (ce savoir bouscule peut-être des convictions, renvoie à des expériences et représentations personnelles; certains mots provoquent des boutons,...). Dire ce que l'on ressent et pourquoi?
4. Appropriation (vérifier la compréhension).
5. Prise de distance critique qui peut s'opérer sous deux volets (sans ordre chronologique):
 - En quoi ce qui est dit éclaire la réflexion (le questionnement préalable)?
 - Que pensons-nous de ce qui est dit? Sommes-nous d'accord avec ce qui est proposé comme outil d'analyse? Pourquoi? en fonction de quelles références, de quelles valeurs,...?
6. Positionnement. Et maintenant, qu'est-ce que j'en dis? quel est mon point de vue? (confirmation ou modification), qu'est-ce nous en disons? quel est notre pont de vue?
7. Lien avec l'insertion: qu'est-ce que je retiens pour moi, ma vie, mes engagements, mon action,...? qu'est-ce que nous retenons pour nous, nos engagements, nos actions,...?

Remarques:

- Le jugement est suspendu dans les étapes 2 et 4: il s'agit d'écouter avec bienveillance, accueillir la parole sans jugement. De même dans l'étape d'appropriation, il ne s'agit pas de juger les propos mais de les comprendre. Le jugement est réintroduit dans les étapes 5, 6 et 7. Il arrive que l'étape de la confrontation critique soit évacuée au nom du "non jugement" ou de la crainte du conflit. Il est également important de ne pas confondre la "digestion émotionnelle" et "la prise de distance critique" qui fait appel à l'argumentation.
- La présence de deux formateurs ou animateurs permet que ce "savoir apporté ou importé" joue un rôle "tiers" dans le groupe. L'un sera plus centré sur le contenu et l'autre sur la méthode.
- Il peut arriver que les deux formateurs - animateurs ne partagent pas la même analyse. La présentation de deux points de vue théoriques (en mettant en évidence ce qui les différencie) peut permettre aux participants d'opérer cette prise de distance critique par rapport à un savoir plus théorique et relativiser "le Savoir".

Vous avez dit "action" ou "insertion sociale"?

Le MTP 3, c'est considérer **la personne en formation à partir de son insertion sociale** (prise dans des rapports sociaux) et donc à partir de sa capacité d'être acteur et non pas demander aux participants d'avoir un engagement militant pour entrer en formation. Toute personne est insérée socialement et est donc en position potentielle d'agir socialement, c'est-à-dire de mettre en œuvre des actes conscients qui modifient, transforment la réalité concrète dans laquelle elle se trouve impliquée. L'articulation entre les temps de formation et l'insertion concrète est primor-



2. Opter pour le MTP 3

Bien que ces trois types de modes de travail pédagogique soient nécessaires au développement d'une société, le MTP 3 correspond le plus aux principes d'éducation permanente qui fonde notre action sociale et nos pratiques de formation et d'animation. Evaluer si un processus de formation correspond à ce modèle théorique nécessite de prendre l'ensemble du processus et de ne pas se limiter à une séquence précise. Enfin, afin de bien cerner les implications de ce choix, nous avons repris quelques éléments qui permettent de bien appréhender ce qu'est ou n'est pas le MTP 3 dans le travail concret de formation et d'animation.

A propos des “méthodes participatives”

Le MTP 3, c'est **utiliser des méthodes pédagogiques dans une finalité de production collective de savoir**. Les méthodes sont des moyens. Elles sont toujours à relier aux objectifs et aux buts. Ainsi, l'utilisation de méthodes actives et participatives ne dit pas en soi le type de MTP dans lequel on se trouve.

Dans cet esprit, il est primordial de distinguer: les finalités, les objectifs, les méthodes pédagogiques et le processus d'apprentissage. C'est l'articulation de ces 4 éléments qui permet de situer une méthode pédagogique dans un des 3 MTP. Ainsi, un exposé n'est pas, ne signifie pas d'office que le formateur se situe dans le MTP 1. Le MTP 3 suppose lui aussi que des apports théoriques soient organisés qui peuvent prendre la forme de “conférence”. La différence réside sur la finalité poursuivie. Dans le même ordre d'idée, une mise en situation ne dit pas que l'on est d'office dans le MTP 2. Il est donc important de toujours se référer aux finalités lorsque sont interrogées les méthodes pédagogiques.

6

Par ailleurs, le rythme d'apprentissage est différent pour chacun d'entre nous: certains ont besoin de supports visuels, écrits ou encore de bouger pour apprendre. Prendre le temps comme formateur ou animateur de peaufiner des méthodes d'animation n'est pas du temps perdu. Il s'agit de créer les conditions à l'élaboration collective du savoir.

A propos du “vécu des participants”

Le MTP 3, c'est **articuler le vécu** (et donc la parole sur ce vécu) **des participants avec l'ensemble des paroles des autres participants et permettre une prise de distance critique**. Et ce n'est pas “donner toute la place au vécu de chacun”.

La démarche de formation ne se limite pas à se raconter, se livrer, se découvrir à partir de ses prises de paroles et des échanges avec les autres participants. La confrontation à un “tiers” est nécessaire pour opérer un choc, une remise en question, un changement de perspective, un déplacement,... Ce “tiers” peut être une grille d'analyse, un texte d'auteur, la parole des participants mise en perspective, une tradition, un schéma, une contextualisation, un apport du formateur ou de l'animateur,...



Le mode de travail pédagogique de type transmissif, à orientation normative (MTP 1) dans lequel l'individu en formation est surtout considéré comme **objet de socialisation**. Il s'agit de **transmettre** des savoirs, des valeurs, des normes, des modes de penser, de percevoir et d'agir, bref un capital culturel, en même temps que l'organisation sociale correspondante. C'est principalement le monde de l'école qui transmet des savoirs. L'élève ou l'adulte en formation est un **réceptacle** qui doit intégrer une matière.

-> *le modèle de l'entonnoir.*

Le mode de travail pédagogique de type incitatif, à orientation personnelle (MTP 2) dans lequel l'individu est surtout considéré comme **sujet de socialisation**. Il s'agit de **créer les conditions pour que l'individu puisse développer de manière optimale un apprentissage personnel des savoirs**.

C'est une part de la formation d'adultes centrée sur le développement des compétences personnelles. L'individu est sujet actif de sa formation.

-> *leçons pour la vie hors formation.*

Le mode de travail pédagogique de type appropriatif, centré sur l'insertion sociale de l'individu en formation (MTP 3) dans lequel celui-ci est surtout considéré comme agent de socialisation. Les conditions de vie de chacun sont le point de départ et le point d'arrivée du processus de formation. Par une démarche d'analyse, de prise de distance des réalités concrètes, il s'agit **d'acquérir la compréhension et l'analyse (prise de distance critique) qui permettent d'agir socialement**.

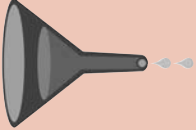


-> *le modèle de l'hélicoptère qui prend distance par rapport au monde (sur lequel on a le nez collé) et qui permet de mieux comprendre ce qui se passe pour y agir.*

Remarque: la notion “d'agir social” est très large. Il s'agit d'être une personne agissante, c'est-à-dire d'être en capacité de “faire”, et non de subir, dans le monde qui est le sien, en fonction des choix qu'elle pose. Cette vision est plus large que le concept d'agir militant qui n'est qu'une des dimensions de l'action.

Voici une présentation en parallèle des 3 MTP (voir tableau en page 4 et 5).

Remarque: ceci est un modèle théorique. Cela veut dire qu'aucune réalité n'y correspond réellement. Il permet de situer chaque pratique de formation ou d'animation en terme d'orientation (vers où voulons-nous aller?). C'est également un outil d'évaluation.

3

	MPT 1 L'ENTONNOIR 	MPT 2 L'AQUARIUM 	MPT 3 L'HÉLICOPTÈRE 
Finalités: chaque MTP a une finalité sociale utile, qui prise pour elle-même, traduit aussi un projet de société	Reproduction du système des rapports sociaux et économiques existants.	Adaptation aux exigences de fonctionnement du système des rapports économiques et sociaux existants.	Production de nouvelles formes de rapports économiques et sociaux.
Effets sociaux	Reproduction sociale: Transmettre l'héritage culturel passé et présent, y compris l'héritage de l'action militante.	Adaptation sociale: Préparer les individus à s'adapter aux exigences nouvelles de la société par un travail sur les personnes: apprendre à apprendre.	Production sociale: Développer chez les personnes, à partir de leurs positions sociales, les capacités de modifier, transformer, les situations sociales dans lesquelles elles sont impliquées.
Ce qui est central dans le processus de formation	Transmission de modèles de pensée - le SAVOIR (il ne s'agit pas seulement de transmettre des contenus mais aussi des manières de penser ces contenus).	Acquérir des capacités d'ap-prendre - les PERSONNES	L'insertion sociale des personnes en formation - AGIR SOCIALEMENT
Place du "vécu des gens"	Utilitaire: le "vécu des personnes" sert à illustrer ou à introduire le savoir.	"Le vécu", c'est ce qui se passe ici, entre nous.	L'insertion des participants ("le vécu des gens") est centrale dans le processus de formation.
Modèle de formateur	Le professeur: lieu du savoir et du pouvoir.	L'animateur: régule la dynamique du groupe.	Le formateur: possède des bases théoriques pour alimenter l'analyse et co-construire du savoir avec le groupe.
Rapport au savoir	Le savoir est NEUTRE et DETENU PAR LE FORMATEUR.	Le savoir est DANS LE GROUPE. Le savoir des sciences humaines est quasi mis de côté.	Le savoir sert à s'approprier le réel en appliquant sur la réalité un objet construit par la pratique scientifique (par exemple, les sciences sociales). ARTICULATION ENTRE PRATIQUE ET THEORIE dans un objectif de prise de distance.
Rapport au pouvoir	Le pouvoir est dans les mains du FORMATEUR et il l'assume.	Désir imaginaire de rapports égalitaires. COGESTION ou AUTOGESTION du groupe.	Action commune d'appropriation du réel. EXERCICE DEMOCRATIQUE DU POUVOIR. Le formateur assume sa part de pouvoir.
Méthodes pédagogiques	Méthodes traditionnelles (conférence, formation descendante) mais aussi méthodes participatives et actives.	Méthodes participatives et actives: dynamique de groupes, techniques de communication, de créativité, interventions psychosociales,...	Au point de départ de tout processus pédagogique, il y a un questionnement personnel rattaché à la vie des participants sur lequel se fonde la démarche de formation. Les méthodes utilisées sont en règle générale participatives et actives dans lesquelles s'insèrent des moments d'apports théoriques.
Evaluation	La sanction vient du FORMATEUR - adéquation par rapport à un modèle.	La sanction vient du GROUPE - auto-évaluation	La sanction vient de l'OEUVRE - évaluation des effets dans les activités quotidiennes