Penser le dispositif de formation pour accéder au potentiel de développement des situations de travail

## Introduction

L’enjeu est de questionner la notion de dispositif à visée professionnelle dans sa capacité à mobiliser l’expérience du travail en tissant de l’action entre formateurs et formés afin de rendre possible le développement de l’activité. Nous avons eu l’opportunité, de conduire une expérimentation avec des conseillers agricoles amenés à changer de pratiques de conseil dans le contexte des politiques agri-environnementales que résume le slogan « Produire autrement ». De nombreuses controverses existent au sein du monde professionnel comme dans le monde scientifique sur la façon d’opérationnaliser ce « produire autrement. Par ailleurs, cette injonction prend place dans une diversité de situations de conseil. Les compétences et savoirs requis pour ces nouvelles pratiques sont ainsi très peu définis. C’est donc *in situ* que se bricolent de nouvelles façons de donner le conseil. Pour partager leurs difficultés à agir et trouver des pistes d’action les conseillers expriment une demande de « formation[[1]](#footnote-1) ».

## Une recherche-action pour professionnaliser des professionnels aguerris du conseil

Une équipe de chercheurs ergonomes et didacticiens et d’agronomes praticiens s’associent pour concevoir et animer une action de formation dont le but est de questionner les pratiques entre conseillers expérimentés dans l’interaction conseillers/formateurs. Cette équipe s’institue formateur. Elle emprunte à la didactique professionnelle (Pastré, 2011) « l’analyse de l’activité » comme objet même de la formation en visant le développement de l’activité de conseil au sein du collectif de pairs. Les formateurs s’appuient sur les situations pour interroger la façon de comprendre ce qui réussit ou achoppe. L’ingénierie s’organise au fur et à mesure de la production en commun de l’action de formation. Ce processus ne se fait pas sans anicroches, ni remises en cause de certains choix didactiques. Mais il tient puisqu’initialement prévu sur 4 jours, le dispositif sera conduit sur 10 jours en trois ans.

L’analyse, chemin faisant, de cette formation s’appuie sur deux cadres théoriques : l’un proposé par Savoyant (2010) enrichi par Mayen (1999, 2007) permet l’analyse du couplage entre l’activité et les situations pour accéder à leur potentiel de développement; l’autre, par Thévenot (2006), fournit un cadre pour i) permettre aux conseillers de parler des réussites et les échecs en situation de conseil et ii) comprendre ce qui se joue entre les formateurs et les conseillers et permet de tenir l’action de formation dans la durée. Le cadre permet d’aborder « l’action en commun » à travers les notions de coordination, format d’informations et d’investissements de forme.

A l’issue de cette analyse, nous proposons une première conceptualisation d’un dispositif de formation permettant d’accéder à l’activité et au «  potentiel de développement de la situation de conseil ». Il s’agit de restituer comment un dispositif didactique et coordonné (i) garantit un cadre de travail aux protagonistes qui, chemin faisant, construisent ce qu’ils cherchent à faire ensemble (ii) crée les conditions de production de repères collectifs pour dire le genre professionnel (Clot & Faïta., 2000) et d’utilisation de ces repères pour revitaliser la capacité à agir individuelle. Cette conceptualisation nous conduit à proposer une réflexion sur ce que serait une socio-didactique professionnelle. Selon nous trois dimensions la caractérise : la dimension sociale de la situation de travail qui est abordée à travers des régularités issues de l’organisation du travail et des routines professionnelles comme sources de possibles et d’empêchement à agir ; la dimension didactique qui amène à concevoir des conditions d’accès au développement de l’activité en s’appuyant sur les habitudes d’échanges et de coopération de l’environnement professionnel ; la dimension de régulation de l’action de formation reposant sur des ajustements qui visent à construire un entendement commun afin que l’action de formation convienne.

# Proposer : Réinventer le rapport du travail et de la formation

Nous débattons dans un dialogue interdisciplinaire, notre proposition de dispositif socio-didactique basé sur l’accès au potentiel de développement de situations vécues comme incertaines et difficiles par des professionnels aguerris. Nous testons la possibilité d’institutionnalisation de tels dispositifs dans les lieux de travail des conseillers. Nous la discutons avec les acteurs de l’ingénierie de formation en entreprise pour se dégager de la conformité à un référentiel.

# Bibliographie

Astier, P. (2012). Les dispositifs, utopie éducative pour temps de crise : un point de vue sur l'ensemble des textes. *TransFormations, 7*, pp. 17-30.

Clot, Y., & Faïta. (2000). Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes. *Le travail humain*(78), pp. 31-52.

Mayen, P. (1999). Des situations potentielles de développement. *Education Permanente, 139*, pp. 65-86.

Mayen, P. (2007, Octobre). Quelques repères pour analyser les situations dans lesquelles le travail consiste à agir pour autrui. *Recherches en Education*(4), pp. 51-64.

Pastré, P. (2011). *La didactique professionnelle. Anthropologie du développement chez les adultes.* Paris: P.U.F.

Savoyant, A. (2010, Septembre). Eléments d'un cadre d'analyse de l'activité : quelques conceptions essentielles de la psychologie (1996) la psychologie soviétique. *Travail et Apprentissages*(05), pp. 93-107.

Thévenot, L. (2006). *L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement.* Paris: La Découverte.

1. Formation : l’expression est comprise à partir de la définition de Bourgeois (2009) pour nommer les deux sens du terme i) des dispositifs organisés comme processus de formation ii) de transformation des personnes dans ces dispositifs. [↑](#footnote-ref-1)