

Bulletin RIFT

recherche
intervention
formation
travail

numéro 24/ Mai 2019

Bulletin d'information destiné à entretenir les relations entre le Laboratoire RIFT et les différents acteurs et milieux de la formation des adultes à Genève et en Suisse romande. Publication électronique, semestrielle (printemps-été, automne-hiver), gratuite et évolutive.



Dans ce numéro...



Edito

[Approche développementale de l'expérience et des parcours professionnels](#)



Inform'actions

[Appel à mission de stage - Groupe pour la Gestion de l'Alternance et de la Professionnalisation \(GAP\)](#)

[Portail numérique d'interventions du RIFT](#)

[Nouveau programme du DAS/CAS FA](#)



Invit'actions— Evénements publics RIFT

[Vulnérabilité sociale, empowerment, et formation pour la mobilisation citoyenne](#)

[Cycle de conférences 2019-2020 : Mutations du travail : quel futur pour les pratiques d'intervention et de formation d'adultes ?](#)



Ré'actions

[Le désir d'apprendre](#)

[La conception de dispositifs de formation professionnelle : une perspective ergonomique](#)



Echos de la recherche

[Partager son expérience sur une plateforme d'entraide : un exemple de l'application digitale Tuttis pour les soins infirmiers](#)



Calendrier des manifestations

[Journée d'étude : Vidéoformation](#)



4ème de couverture

[Vidéo-formation et développement de l'activité professionnelle enseignante](#)

[Faire émerger le réel du travail et concevoir la formation, autour des enjeux méthodologiques de l'analyse de l'activité des adultes](#)



Divers / annonces du RIFT

[Nouveaux membres](#)

[Bureau RIFT](#)



Vanessa Rémerly

Approche développementale de l'expérience et des parcours professionnels



Pour ses 100 ans, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a livré le 22 janvier son rapport sur l'avenir du travail. Il définit les conditions d'un travail « décent », préservant la santé et garantissant un « droit universel » à l'apprentissage tout au long de la vie. Face aux enjeux de compétitivité, d'employabilité, de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de migration, et de vieillissement, l'accompagnement des personnes durant les phases de transition et de changement dans le travail est un axe de recommandation central. Notre édito est donc l'occasion de s'interroger sur la contribution de la formation des adultes à la construction de parcours qui soutiennent le développement de

l'expérience à tous les âges de la vie professionnelle. Je partage ici quelques réflexions développées lors de ma conférence publique du 6 novembre dernier à l'Université de Genève sur le thème « Formation, individus, trajectoire ».

Les enjeux de la relation âge-travail-formation sont aujourd'hui un défi collectif de taille. Les seniors sont plus nombreux dans les entreprises, et plus nombreux aussi à quitter le monde du travail. L'arrivée de travailleur·euse·s plus jeunes, moins expérimenté·e·s, est plus fréquente rendant la « cohabitation » intergénérationnelle parfois problématique quand elle n'est pas réfléchi pour favoriser une « circulation » de l'expérience. La population au travail est donc marquée non seulement par une diversité de parcours, d'expérience, d'âge, d'état de santé, mais aussi par des configurations d'apprentissage variées. Elles soulèvent des enjeux de formation et de construction de parcours professionnels multiples (accompagnement des premiers pas dans le monde du travail, réinsertion, reconversion, adaptation, promotion, émancipation).

Agir en faveur d'un accompagnement des parcours professionnels nous invite à porter une attention particulière aux spécificités qui se construisent dans le travail, avec l'âge, et aux différents âges, en réfléchissant aux conditions qui favorisent ou entravent le développement de l'expérience. Cette perspective renvoie à une conception prospective de la formation aux différents temps de la vie professionnelle, qui se préoccupe des risques d'exclusion et de marginalisation du travail de certains publics, et de la façon dont les parcours se construisent et se reconstruisent face aux aléas de l'existence.

Cette perspective nécessite aussi de se questionner sur les stéréotypes liés à l'âge qui conduisent souvent les entreprises à « externaliser » les conséquences de cette variable pour les travailleur·euse·s les plus fragilisé·e·s.

[La suite, page 3](#)



Edito
Suite...

Approche développementale...

En Suisse, on observe une quasi-absence de politiques et de pratiques favorables à la (ré) intégration des travailleur·euse·s de plus de 50 ans, en raison d'un marché du travail de type libéral, rendant les personnes âgées très vulnérables face au chômage. La LFCo du 1er janvier 2017, a réaffirmé l'importance de la formation continue des publics les moins qualifiés, les femmes et les travailleur·euse·s âgé·e·s, mais cette mesure reste insuffisante. Souvent ce qui prédomine, et qui influence directement les modalités de « prise en charge » des questions d'âge - tant au niveau des politiques publiques que dans les organisations - c'est une approche péjorative fondée sur le modèle de l'usure ou du déclin. La façon dont les organisations s'emparent de ces questions conduit encore à des phénomènes d'exclusion, qui donnent à voir la nécessité de réhabiliter la place de l'expérience dans l'accompagnement des parcours à tous les âges de la vie professionnelle.

On plaide donc pour une perspective diachronique de la formation aux différents temps de la vie, telle que développée par le Creapt. C'est une conception dynamique de l'âge qui considère l'ensemble de l'existence sans extraire de l'analyse une catégorie d'âge particulière. Cette vision plus processuelle de l'âge, marquée par un souci de la temporalisation, est au fondement des recherches sur les parcours de vie. Elle nous invite à accorder une importance aux processus de déclin, qui se manifestent par une involution des capacités organiques et une fragilisation dans nos ajustements à l'environnement. Mais elle nous invite surtout à nous intéresser aux processus de construction, qui apparaissent au fil de l'âge et de l'expérience. En effet, nous ne sommes pas des spectateurs inertes de notre vieillissement. L'accroissement du temps vécu renvoie à l'idée d'un épaississement de l'expérience, de connaissances sur le travail et sur ses propres ressources. Nous développons avec l'expérience - dans et avec les collectifs au sein desquels on évolue - et sous certaines conditions liées aux choix faits par celles et ceux qui organisent le travail - des stratégies nous permettant de surmonter, de compenser, voire de dépasser, certaines difficultés qui apparaissent avec l'âge. En fait, les processus de déclin et de construction sont étroitement liés, parce que notre expérience de travailleur·euse vieillissant·e est aussi l'expérience de nos difficultés, de nos limites, de nos déclin. Cette expérience-ci est aussi une ressource tant au niveau individuel, collectif et organisationnel, et une source de compétences spécifiques.

Comme nous le rappelle la clinique de l'activité, l'expérience s'élabore à travers des dynamiques développementales qui peuvent être effectives ou empêchées. Il existe donc des conditions favorables ou défavorables au développement de l'expérience - entendue comme une « activité constructive - quel que soit le moment de la vie professionnelle. Ce sont ces conditions qui vont constituer des leviers d'action possibles pour les professionnel·le·s de la formation.

Corréa K. O J.-P., Knüsel R. & Le Goff J.-M. (2017). La Suisse en panne de politiques de fin de carrière en entreprise. *Retraite et société*, n° 77, 18-44.

Centre de Recherche sur l'Expérience, l'Âge et les Population au Travail du Cnam à Paris.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris : PUF.

Rabardel P. (2005). « Instrument subjectif et développement du pouvoir d'agir ». In P. Rabardel & P. Pastré (dir.), *Modèles du sujet pour la conception* (p. 11-30). Toulouse : Octarès.

[La suite, page 4](#)



Edito
Suite...

Approche développementale...

La possibilité de prendre son expérience vécue comme objet de réflexion en constitue un. L'expérience se développe dans l'action et *a posteriori* de celle-ci, dans une autre action qui consiste à prendre la première comme objet de discours. On insiste ici sur la dimension matérielle de l'expérience non pas au sens d'une matière qu'on pourrait toucher, nous dit Rabardel, mais au sens de quelque chose qui est là, qui résiste, qui se travaille, qui se transforme dans l'activité constructive en ressources. Dans toutes les formes de mise en discours de l'expérience (tutorat, débriefing, validation des acquis, etc.), la personne nous donne accès à une compréhension de celle-ci, parce qu'elle la raconte telle qu'elle l'a vécue, mais aussi parce qu'elle reconfigure ses ressources par le discours et le cadre qui lui est proposé. Il s'agit avant tout d'une transformation de soi et des significations de ses actions, au fil de la dynamique biographique, qui fournit un éclairage sur les questions de développement d'un point de vue psychologique.

La possibilité d'élaborer son expérience dépend aussi des caractéristiques du travail et de son organisation, notamment des espaces de formation formels et informels qu'elles rendent possibles. C'est là un autre levier d'action, plus ancré dans une perspective ergonomique. Le développement de l'expérience peut être fragilisé par des « nuisances » qui empêchent parfois d'apprendre et bloquent la dynamique constructive de l'activité (pratiques de normalisation, déstructuration des collectifs, impossibilité d'une répartition des tâches au sein des collectifs d'âge, d'expérience, et de santé variable, survalorisation du changement, etc.). Si l'on suit la didactique professionnelle, il y a donc une réflexion nécessaire à conduire sur le « potentiel d'apprentissage des situations de travail » comme levier d'action.

La recherche en formation d'adultes et les dispositifs innovants que nous imaginons au sein du Laboratoire RIFT, peuvent apporter des éléments de réponse aux questions auxquelles se confrontent les entreprises ou les services de formation, d'information et de conseil. Par exemple, comment l'expérience du travail, au sens où la définit Schwartz, peut-elle se développer quand l'expérience de l'emploi se caractérise par une trajectoire incertaine ou instable ? Quelles sont les conditions pour qu'une expérience trouve des développements et une continuité dans les phases de changement ? Comment ne pas nier ou ignorer l'expérience antérieure, et reconnaître l'expérience construite au fil du parcours ?

Rémery, V. (2015). *Développer un discours d'expérience sur le travail. Contribution à une analyse des discours et des interactions en situation d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience*. Thèse de doctorat, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris.

Conférence donnée à l'occasion du 1^{er} colloque de Didactique professionnelle lors de la table ronde « Quel sujet pour quelle expérience ? », 2 décembre 2009, Dijon.

Mayen, P. & Gagneur, C.A. (2017). Le potentiel d'apprentissage des situations : une perspective pour la conception de formations en situation de travail. *Recherches et formation*, n° 28, 70-83.

Schwartz, Y. (2012). *Expérience et connaissance du travail*. Paris : Les éditions sociales.

[La suite, page 5](#)



Edito
Suite...

Approche développementale...

Cette approche développementale de l'expérience et des parcours professionnels posent des défis à la fois aux chercheur·e·s et aux professionnel·le·s de la formation. Côté recherche, l'enjeu est d'analyser les processus de développement de l'expérience pour comprendre les voies et formes du développement ainsi que les ressorts des situations « capacitanes » pour les personnes. Le défi de cette orientation nous semble reposer sur des analyses à la fois synchronique et diachronique de l'activité, permettant de saisir les manifestations situées et les processus de construction dans le temps de ce qui fait expérience. Il s'agit en quelque sorte de penser les conditions d'une continuité de l'expérience comme le proposait Dewey.

Ces défis correspondent aussi à des demandes d'intervention adressées au Laboratoire RIFT. Ce sont des opportunités de recherche, mais aussi de stages et de mémoires pour les étudiants que nous formons. Notre action peut se décliner à différents niveaux. Au niveau des personnes bien sûr, à travers des dispositifs d'accompagnement individuel des parcours professionnels, VAE, bilan. Mais nous avons souligné que l'organisation et les conditions de travail constituent aussi des ressources, ou au contraire des contraintes au développement effectif de l'expérience. On peut donc également agir au niveau des collectifs sur l'organisation du travail par le développement de pratiques qui favorisent l'entraide, le partage et la mutualisation de l'expérience. Enfin, l'action au niveau des organisations vise plutôt un accompagnement aux politiques mises en œuvre concernant des questions comme le reclassement, la mobilité, la place des travailleur·euse·s vieillissant·e·s ou la formation de la relève.

Schwartz, Y. (2012). *Expérience et connaissance du travail*. Paris : Les éditions sociales.

Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. In P. Falzon (dir.), *Ergonomie constructive* (p.1-16). Paris : PUF.

Dewey, J. (1968). *Expérience et éducation*. Paris : Armand Colin.



Cécilia Mornata

Appel à missions de stage— Groupe pour la Gestion de l'Alternance et de la Professionnalisation (GAP)

Le Groupe pour la Gestion de l'Alternance et de la Professionnalisation, dont la fonction est de superviser les stages professionnalisants en formation d'adultes de nos étudiants, lance un appel à missions de stage :

- *Vos activités ont évolué et il faudrait repenser vos formations pour qu'elles soient plus cohérentes avec la réalité du terrain ?*
- *Votre organisation fait face à des nouveaux défis et vous vous demandez si la formation pourrait y apporter des réponses ?*
- *Vous souhaitez évaluer un dispositif ou une politique de formation ?*
- *Vous avez besoin d'un regard innovant pour concevoir un dispositif ?*

Pour cela et pour plein d'autres projets, nos Juniors en dernière année Master en Formation d'Adultes sont disponibles pour relever vos défis !

Nos Juniors peuvent intervenir, en stage dans vos organisations, du 16 septembre 2019 au 20 décembre 2019, à temps partiel (60%), pour vous proposer des réponses formatives cohérentes avec vos besoins et vos contextes.

Nous nous occupons de l'accompagnement et vous leur fournissez les ressources nécessaires pour répondre à votre demande.

Pour plus de renseignements:

Cecilia Mornata

Groupe Alternance et Professionnalisation en Formation d'Adultes

gapfa@unige.ch





Laboratoire RIFT

Portail numérique d'interventions RIFT



[Visitez le portail numérique d'interventions du RIFT](#)

Parmi ses activités, le Laboratoire RIFT propose une offre d'intervention en réponse à des demandes émanant de la cité (personnes - formateurs ou non -, services, institutions, entreprises...). Le RIFT entend ne pas se placer en concurrence par rapport aux formateurs de la cité : il apporte son expertise diversifiée par une collaboration entre les membres des équipes de recherches qu'il fédère. Cette offre concerne des situations dans lesquelles se posent des problèmes ou des questions de formation exceptionnels et complexes, ne permettant pas d'envisager une pratique de formation courante et qui impliquent une démarche de "recherche et développement".

Il est ainsi envisagé de privilégier les interventions recouvrant des modalités variables dans la durée (de quelques heures à plusieurs semaines), des modalités méthodologiques d'investigation et de conception étayées sur des courants scientifiques portés par les équipes du secteur FA.

L'éventail des questions traitées est vaste, depuis celles centrées sur les trajectoires des personnes ou les problèmes personnels (burnout, transitions de carrière ou de vie, vécus de souffrance au travail, etc.), jusqu'à celles portant sur des pratiques et des collectifs - notamment professionnels - dans des contextes particuliers (dysfonctionnements dans des services, défaut de leadership, transformation des process de production, communication, etc.).

Nos étudiants-es Master FA interviennent... Ils sont également présents dans notre portail numérique



Connaissez-vous les stages de la Maîtrise en Formation d'Adultes (SSED / Université de Genève) ?

Vous êtes impliqués en formation ?

Nos étudiants préparent leur métier de formateur-trice...

[Découvrez leur portail...](#)



Nouveau programme DAS-CAS FA

La nouvelle volée du programme débutera en août 2019...

Le comité directeur des programmes CAS-DAS Formation d'Adultes profite de ce Bulletin pour rappeler que le délai d'inscription court jusqu'au 31.05.2019.

Les dossiers peuvent encore être envoyés au-delà de cette date et seront pris en compte en fonction des places disponibles.

Vous trouverez les informations concernant cette formation de deux ans ci-après

DAS FA: <https://www.unige.ch/formcont/cours/das-formationadultes>

CAS FA: <https://www.unige.ch/formcont/cours/cas-formationadultes>

Pour tout renseignement, contacter

Edith Campos Tél. 022.379.98.45

E-mail: Edith.Campos@unige.ch

Alain Girardin. Tél. 022.379.91.60

E-mail: Alain.Girardin@unige.ch





Conférence publique

Vulnérabilité sociale, empowerment, et formation pour la mobilisation citoyenne

Adrien Roux, Alliance Citoyenne et Institut Alinsky
Simon Flandin, Université de Genève

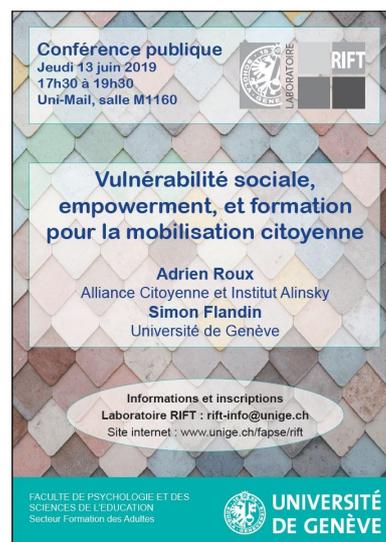
Jeudi 13 juin 2019, de 17h30 à 19h30

Uni-Mail, salle M1160

Comment apprend-on à agir sur les injustices sociales qui nous touchent ? Les personnes les plus vulnérables socialement sont celles qui sont les plus exclues du jeu politique. Statistiquement, elles votent moins, et leurs voix se font moins entendre et pèsent moins dans les arènes où sont décidées les règles, les budgets publics et arbitrées les contradictions sociales dans la cité. A quelles conditions sont développées les capacités individuelles et collectives des plus vulnérables de se faire entendre ? Existence-ils des savoirs et savoir-faire citoyen, des dispositions à agir qui peuvent s'acquérir pour mieux faire entendre sa voix ?

C'est le pari des méthodologies issues de la tradition américaine du *community organizing*. Ce processus d'*organisation des communautés d'habitants* qui s'est étendu à l'organisation des travailleurs précaires, ou des usagers de services publics ou de l'action sociale vise à structurer des intérêts communs, le plus souvent en réaction à des dénis ou privations de droits, et dans tous les cas face à une asymétrie de pouvoir. La théorie et les méthodes de l'*organizing* trouvent leur origine au milieu du siècle dernier dans des mouvements sociaux organisés par Saul Alinsky dans des quartiers pauvres des États-Unis. Souvent en situation de vulnérabilité sociale et/ou de discrimination, la communauté *organisée* devient capable de mener des actions revendicatives significatives, conduisant à des possibilités de négociation avec des institutions pour agir sur des problèmes de logements insalubres, salaires indécentes, conditions de travail inacceptables, interdictions d'accès à des lieux publics, etc.). C'est un mouvement à forte composante politique qui mise sur les capacités des citoyens à s'autodéterminer et à s'auto-organiser pour gagner du pouvoir collectif (on parle d'*empowerment*), moyennant des méthodes adaptées. En plus de constituer une aide citoyenne à la compréhension et à la transformation des situations de vulnérabilité par les citoyen.nes eux-mêmes et elles-mêmes, la dynamique d'organisation contribue à la vitalité d'une démocratie locale et participative. Mais cela n'est possible qu'avec de nombreux *leaders citoyens* capables d'initier les actions et de faire essaimer le mouvement, ce qui suggère la maîtrise de savoirs et de méthodes spécifiques. Cela soulève alors des questions relatives aux processus d'acquisition de ces savoirs et méthodes, et donc de formation.

La conférence présentera les dynamiques d'organisation des communautés et d'action collective à l'œuvre avec l'association Alliance Citoyenne que dirige Adrien Roux. Elle interrogera à partir de quelques exemples les questions de développement, d'empowerment, et de formation citoyenne pour les personnes en situation de vulnérabilité. Les conférenciers porteront sur les questions abordées un regard croisé entre sciences politiques et sciences de l'éducation et de la formation.



Cliquer pour s'inscrire en ligne



Cycle thématique de conférences 2019-2020

Mutations du travail : quel futur pour les pratiques d'intervention et de formation d'adultes?

Université de Genève, Uni-Mail
Laboratoire RIFT

Informations détaillées à venir



ACTIVITÉS PUBLIQUES RIFT 2019-2020

CYCLE THÉMATIQUE DE CONFÉRENCES
MUTATIONS DU TRAVAIL : QUEL FUTUR POUR LES PRATIQUES
D'INTERVENTION ET DE FORMATION D'ADULTES ?

LES MARDIS DE 17H30 À 19H30 | UNI MAIL

01.10. 2019 | salle MR160

Ouverture du cycle thématique

La formation des adultes face aux multiples facettes des mutations du travail

Patricia Vendramin | Université Catholique de Louvain
Nathalie Delobbe | Université de Genève

12.11.2019 | salle MR160

Axe 1 - Vers des organisations agiles

Mutations du travail et organisation réflexive

Christian Du Tertre | Université Paris Diderot

03.12.2019 | salle MR160

Axe 2 – Digitalisation du travail

La délégation de tâches médicales à l'ère du numérique

Vice-Recteur Antoine Geissbuhler | Université de Genève et HUG

10.03.2020 | salle MR030

Axe 3 – Flexibilité de l'emploi

Une orientation tout au long de la vie pour relever le défi de la dé-standardisation des parcours professionnels

Jérôme Rossier | Université de Lausanne

5.05.2020 | salle MR030

Axe 4 – Transformation de la fonction RH

Transformation de la fonction RH et évolution des pratiques d'apprentissage

Sandra Enlart | Université Paris Nanterre

03.11.2020 | salle MR160

Axe 5 – Le sens du travail

Développer les compétences du bonheur : La plus-value de la formation

Edith Favoreu | HEG / Geneva Management School

01.12.2020 | salle MR160

Clôture du cycle thématique

Réinventer les pratiques de formation et d'intervention des adultes

Collectif du Laboratoire RIFT | Université de Genève



Cécilia Mornata

Conférence publique, 28 février 2019

Le désir d'apprendre

Prof. Etienne Bourgeois, Université de Genève



Etienne Bourgeois, Professeur Honoraire à la FPSE, a présenté la partie centrale de son dernier ouvrage, *Le désir d'apprendre*. Grâce à une écriture accessible et passionnée et dans une perspective interdisciplinaire, Etienne Bourgeois propose une vision humaniste, qui resitue au centre du processus d'apprentissage le sujet et sa relation au maître, figure de l'altérité dans la relation de transmission telle que des formateurs, des tuteurs, des enseignants, des pairs. Sa posture prend le contre-pied des courants qui caractérisent le sujet comme auto-déterminé, auto-apprenant, au risque de le peindre comme tout-puissant.

La conférence a porté sur le processus de subjectivation et les conditions nécessaires pour le voir aboutir.

La subjectivation trouve son essence dans la rencontre entre soi et l'altérité dans la relation d'apprentissage et a été définie comme le processus vécu par une personne qui, dans la rencontre avec l'autre, apprend et réussit à faire sien ce savoir, au point de pouvoir le reproduire en *je*.

Le processus de subjectivation se déroule en 5 moments.

Le premier moment consiste à apprendre et donc à rentrer dans le monde de l'autre. Pour ce faire il est nécessaire de mettre à distance ses propres croyances pour appréhender une nouvelle perspective proposée par autrui et construire ainsi de nouvelles connaissances.

Le deuxième moment consiste à faire entrer en soi le monde de l'autre. L'apprenant exerce les connaissances nouvellement acquises via un processus de routinisation. En plus de permettre une consolidation de nouveaux acquis et donc une plus grande autonomie, cette étape offre à l'apprenant.e un gain d'énergie cognitive lui permettant de prendre du recul par rapport à ses acquis. C'est l'amorce de la subjectivation.

Le troisième moment consiste à laisser l'autre entrer en résonance avec soi. Un sentiment d'inconfort traverse ce moment, le sentiment de pas savoir faire autrement que comme son modèle. Reconnaître cet inconfort, ne rien faire tout en restant à l'écoute de ce qui nous correspond le plus et le moins sont des actions essentielles pour traverser ce moment de manière fructueuse.

Le quatrième moment consiste à émerger comme sujet dans la rencontre avec l'autre. C'est ici que se met en place une analyse réflexive et critique permettant de se positionner en tant que *JE* par l'intermédiaire de sa production, singulière mais historiquement et culturellement située.

Bourgeois, Etienne (2018). *Le désir d'apprendre*. Paris : PUF.

[La suite, page 12](#)

Le désir d'apprendre

Le cinquième moment consiste à se mettre à l'épreuve de l'autre et de la réalité. C'est bien la dernière étape de la subjectivation qui, en socialisant son œuvre, permet de s'exposer au retour des autres en termes de reconnaissance d'exister et de valeur.

Alors que la subjectivation implique de l'apprentissage, tout apprentissage n'amène pas à la subjectivation, rappelle le conférencier. On peut reproduire exactement ce que l'on a appris sans jamais être en mesure de pouvoir l'incarner, le subjectiver, le mettre en *je*. Car pour y arriver, plusieurs conditions doivent être réunies et le maître revêt un rôle important dans ce processus. S'il n'encourage pas l'émergence des potentialités du sujet mais tend à le formater ou à valoriser l'illusion d'un.e apprenant.e tout.e puissant.e qui n'aurait pas besoin d'autrui dans son processus d'apprentissage, la mise en *je* du savoir s'avère ardue, voire impossible.

Pour que le maître soit un soutien réel, Etienne Bourgeois identifie les fonctions suivantes:

- I. Être en mesure d'inscrire l'apprenant.e dans une culture et une histoire, lui permettant ainsi de se situer par rapport à d'autres modèles
- II. Rendre un savoir complexe, accessible aux non-initié.e.s, permettant ainsi la rencontre de l'apprenant.e avec l'altérité
- III. Accompagner le sujet dans son parcours d'apprentissage
- IV. Permettre de faire entrer le sujet dans la ligne intergénérationnelle où la logique du don, contre-don n'est pas une logique directe mais indirecte
- V. Reconnaître et accompagner le transfert pédagogique.

Cette dernière fonction est essentielle. Pour reconnaître et accompagner le transfert pédagogique, le maître doit en premier lieu être conscient que le désir d'apprendre de l'apprenant.e est médié par le désir du maître qui enseigne et par le désir de recevoir la reconnaissance du maître. En deuxième lieu, le maître doit faire en sorte que le processus d'identification de l'apprenant au maître aille au-delà de la relation, vers le savoir.

Pour cela, il est indispensable que le maître soit en mesure de gérer la potentielle rivalité qu'il pourrait ressentir vis-à-vis de l'apprenant.e, entre jouissance narcissique et peur de se faire détrôner. Il doit aussi être en mesure de transmettre le désir de savoir, autrement dit, permettre le rejet du modèle qu'il présente, admettre le doute, la part d'énigme qui est constitutive du savoir, présenter le savoir comme un construit historique et social. Finalement, le maître doit signifier au novice son désir de lui transmettre le savoir en l'autorisant à le dépasser et en le désignant comme étant apte et digne de savoir.

Ce processus se base sur une vision résolument humaniste de la formation qui doit permettre de développer une pensée critique et une capacité à penser et agir avec les autres, le groupe étant une modalité importante de soutien au processus de subjectivation. Mais la formation doit aussi avoir comme mission de permettre d'accepter « *l'inachèvement radical du savoir qui fait que le maître comme l'apprenant sont des êtres inachevés traversés par le désir d'apprendre* ».

Stéphanie Garcia

Conférence publique, 28 mars 2019

La conception de dispositifs de formation professionnelle :

Une perspective ergonomique

Prof. Sylvie Ouellet, Université du Québec à Montréal



Jeudi 28 mars 2019, nous avons eu le plaisir d'accueillir Sylvie Ouellet, professeure à l'Université du Québec à Montréal. Membre du CINBIOSE, Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement, Sylvie Ouellet défend une approche écosystémique, visant à protéger la santé des humains ainsi que les écosystèmes qui y sont liés.

S'inscrivant dans le courant de l'ergonomie française, Sylvie Ouellet adopte une démarche compréhensive du travail en vue de le transformer. Comme point de départ de ses recherches, elle s'appuie sur la distinction entre le travail prescrit et l'activité de travail. En plus des prescriptions,

elle prend ainsi en considération les conditions physiques, techniques, matérielles mais également sociales pour comprendre l'activité de travail.

A partir de l'écart entre tâche et activité, Sylvie Ouellet décrit trois niveaux dans les phases d'apprentissage d'une tâche. L'individu doit d'abord connaître les opérations et les conditions, il doit ensuite intégrer un processus de régulation et, enfin, il doit gérer la variabilité des situations. S'appuyant sur Le Boterf (2005), elle considère donc la compétence professionnelle comme la capacité de l'individu à gérer la variabilité des situations. Dans cette perspective, le contexte est également à prendre en considération. Sylvie Ouellet poursuit ainsi un double objectif dans ses travaux : le développement des compétences des individus dans leur activité de travail, mais aussi le développement des contextes pour la mise en œuvre de ces compétences.

Notre conférencière invitée poursuit par un exemple de recherche-intervention dans le secteur agroalimentaire impliquant les acteurs du terrain dans l'élaboration de la question de recherche et des pistes de transformation. Sylvie Ouellet parle alors de construction sociale. Visant à la fois des retombées scientifiques et des retombées pour les milieux professionnels, elle choisit d'approfondir dans le cadre de sa conférence, la démarche d'intervention de ses travaux.

Comme objectif principal, l'entreprise étudiée souhaite prévenir les troubles musculo-squelettiques, relativement fréquents chez les employé.e.s. Sylvie Ouellet doit donc développer un contenu de formation spécifique à certaines tâches et également guider l'organisation de la formation. L'intervention s'organise en deux phases.

[La suite, page 14](#)

La conception de dispositifs de formation professionnelle...

La première vise la description des savoir-faire des professionnel.le.s, par une analyse ergonomique de l'activité de travail : observation du travail et facteurs de variabilité, description détaillée des gestes et mouvements par des enregistrements vidéos, entretiens d'autoconfrontation pour verbaliser les façons de faire et rencontres collectives pour déterminer le contenu de formation pertinent pour les apprenti.e.s en considérant les risques pour la santé. Les résultats de cette première phase montrent qu'il n'existe pas qu'une seule manière de faire. Cela permet d'identifier plusieurs méthodes et les gestes à éviter pour la santé. Ces résultats se concrétisent par l'élaboration d'un manuel de formation pour les apprenti.e.s.

Dans la seconde phase, l'observation sur plusieurs semaines de situations de formation au travail permet de formuler des recommandations pour améliorer les conditions d'apprentissage à plusieurs niveaux : contenu de formation et organisation de la formation et des conditions techniques. Des recommandations sur le contexte de travail sont également formulées, notamment sur l'achat de nouveau matériel et l'entretien de ce dernier.

Pour conclure, Sylvie Ouellet décrit son intérêt pour des démarches interdisciplinaires et annonce le lancement d'un nouveau projet en collaboration avec des chercheurs et chercheuses en didactique professionnelle de Dijon. Il s'agit donc d'une affaire à suivre...





Vanessa Rémercy

Partager son expérience sur une plateforme d'entraide : Un exemple avec l'application digitale Tuttis pour les soins infirmiers



Les communautés virtuelles de pratique et d'apprentissage fleurissent avec l'évolution des technologies éducatives. Parler de communauté de pratique, c'est désigner « *des groupes de personnes qui se rassemblent afin de partager et d'apprendre les uns des autres, face à face ou virtuellement. Les participant.e.s sont tenu.e.s ensemble par un intérêt commun dans un champ de savoir et sont motivé.e.s par un désir et un besoin de partager des problèmes, des expériences, des modèles, des outils et les meilleures pratiques* ». L'adjectif « virtuel » renvoie à l'idée que la dynamique des interactions de la communauté est médiée par des nouvelles technologies et diffère grandement de celles qui peuvent se déployer dans un environnement en face-à-face.

Au-delà de l'effet de mode et de l'engouement que suscitent au sein de certaines organisations ces communautés virtuelles de pratique, l'usage du terme témoigne d'une transformation de notre façon de concevoir le potentiel pédagogique des technologies éducatives. Au-delà de l'environnement technologique utilisé, ce sont davantage la structure sociale, les interactions et la dynamique d'apprentissage qui intéressent. En effet, un outil ne comporte pas en soi une dimension intrinsèque d'apprentissage. C'est l'usage qui va en être fait qui peut révéler son potentiel d'apprentissage. Autrement dit, c'est la nature des interactions qui détermine les effets d'apprentissage que l'on peut escompter. Comme le soulignent nos collègues Pierre Dillenbourg, Charline Poirier et Laure Carles : « *On ne crée pas une communauté en mettant un environnement technologique à la disposition d'un groupe. On ne crée pas de communauté, elle se crée !* ».

Partant de ces constats, nous avons débuté une recherche au moment du lancement de l'application digitale Tuttis à l'automne 2018. Cette recherche se propose de comprendre les conditions d'émergence d'une communauté virtuelle de pratique visant l'entraide et le partage d'expérience, et de proposer des moyens susceptibles de soutenir son développement.

Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Boston, MA: Harvard Business School.

Dillenbourg, P., Poirier, C., & Carles, L. (2003). [Communautés virtuelles d'apprentissage : e-jargon ou nouveau paradigme ?](#) In A. Taurisson et A. Sentini. *Pédagogiques.Net*. Montréal, Presses. www.tuttis.fr

[La suite, page 16](#)



Partager son expérience sur une plateforme d'entraide...

Cette plateforme, créée par Anaïs et Stephan Dattner, s'adresse aux infirmier·e·s expérimenté·e·s ou novices, professionnel·le·s de la formation et étudiant·e·s, afin de leur permettre de partager leur expérience des soins infirmiers. Intéressée au cours de son Master en formation d'adultes par l'accompagnement et la mise en mots de l'expérience, Anaïs Dattner, infirmière de formation et cadre de santé, a imaginé des modalités originales de partage de savoirs d'expérience entre les utilisateurs et utilisatrices de la plateforme. L'idée étant de standardiser les formats d'échange à travers des « scripts » et de proposer un guidage dans la création des contenus. Contrairement à un forum d'échange, l'outil créé à partir des scripts facilite la construction d'espaces de partage de règles d'action professionnelles ou des pratiques jugées souhaitables.

Dans une perspective socio-culturelle du développement et de l'apprentissage, l'entraide et le partage d'expérience constituent des “formats” au travers desquels la “participation guidée” se manifeste. Ces formats sont sous-tendus par des interactions entre pairs plus ou moins expérimentés au sein de la communauté. Nos analyses ont exploré comment ces modalités d'entraide et de partage d'expérience prennent place dans l'environnement virtuel que propose la plateforme Tuttis. Les fonctionnalités offertes par Tuttis contraignent les interactions possibles entre les utilisateurs et utilisatrices, mais nous avons mis en évidence qu'elles configurent également des formes de participation à l'activité de la communauté virtuelle de pratique.

Pour comprendre comment le groupe que constituent les personnes inscrites sur la plateforme peut devenir une communauté virtuelle de pratique, nous avons exploré les manières dont ces personnes participent à l'activité du groupe, à travers les scripts proposés et les dynamiques de collaboration observées. Nous nous sommes intéressés à la fois aux contenus des énoncés produits sur la plateforme (dimension thématique), à leurs formes (dimension énonciative) et aux actions réalisées à travers eux (dimension pragmatique). La communauté émergente tend à développer des formes de construction de l'expérience et de transmission de connaissances collaboratives. L'apprentissage prend une forme surtout narrative où les savoirs d'expérience produits sont ancrés dans un contexte précis, et s'expriment du point de vue de celui ou celle qui apprend et/ou souhaite faire apprendre. Les analyses mettent en évidence des rôles différents investis par les utilisateurs et utilisatrices qui peuvent être centrés sur l'enseignement, le conseil, la recherche de solutions, la réflexion sur la pratique, l'expression de la souffrance ou le militantisme. Chacun de ces rôles appellent des rôles complémentaires (rapport de rôles) définissant des dynamiques de collaboration potentielles au sein de la communauté virtuelle de pratique qui peuvent être tournées vers soi, vers autrui ou la communauté.

Dattner, A. (2010). *Quelle évaluation des dispositifs d'accompagnement à la VAE ? L'exemple de Relief, organisme de formation en travail social*. Mémoire de Master 2 professionnel « Cadre et consultant en formation continue » sous la direction de V. Rémy, Université Paris Descartes.

Le « Si-Alors », Les « Expériences Partagées », Les « Questions », Les « Liens »

Rogoff, B. (1990). *Apprenticeship in Thinking: Cognitive Development in Social Context*. Oxford: Oxford University Press.

Flahault, F. (1978). *La parole intermédiaire*. Paris : Le Seuil.

[La suite, page 17](#)



Echos de la recherche Suite...

Partager son expérience sur une plateforme d'entraide...

Quelques résultats de recherche ont été présentés lors du *6th Congress on Research in Vocational Education and Training (VET 2019)* qui a eu lieu à Berne du 4 au 6 mars dernier à l'Institut Fédéral des Hautes Études en Formation Professionnelle. Centré sur les changements qu'occasionne l'introduction des nouvelles technologies dans le monde de l'éducation et de la formation, ce congrès visait à s'interroger sur la façon dont des connaissances et compétences nécessaires au monde du travail sont acquises et comment elles doivent désormais être combinées à de nouvelles formes d'apprentissage et de pratiques. La plateforme Tuttis constitue sans nul doute un exemple de ces mutations.

Nous prévoyons de poursuivre l'étude sous la forme d'une Recherche-Action avec un groupe d'enseignant·e·s et d'étudiant·e·s dans une école de soins infirmiers. Nous nous concentrerons sur la façon dont la plateforme pourrait être intégrée aux séances d'analyse de pratiques avec les étudiant·e·s pour devenir un instrument d'apprentissage, et accompagner l'évolution de ses fonctionnalités à des fins de formation.

Pour une présentation détaillée de la recherche, une publication à paraître prochainement :

Rémery, V., Dattner, A., & Dattner, S. (soumis). *Partage d'expérience et communauté virtuelle de pratique: l'exemple de la plateforme Tuttis pour les infirmier·e·s*. Revue TransFormations, numéro

Vanessa Rémary est Maître Assistante à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Genève au sein du secteur Formation des Adultes. Co-coordinatrice avec la Prof. Nathalie Delobbe du **Laboratoire Recherche Intervention Formation Travail (RIFT)** de l'Université de Genève et membre associée du **Centre de Recherche sur la Formation (CRF)** du Conservatoire National des Arts et Métiers à Paris. Elle participe également aux séminaires du **Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (GIS-CREAPT)**, du Centre d'Étude de l'Emploi - Conservatoire National des Arts et Métiers à Paris.

Pour la contacter : Vanessa.Remery@unige.ch

Dattner, S., Dattner, A. & Rémary, V. (2019). Appropriation and interaction between users on a platform for sharing professional experience : the case of Tuttis platform for nurses. *VET Congress 2019*, Symposium, "Facilitating the development and sharing of professional experience on online training platforms" coord. par G. Ortoleva et V. Rémary, Bern, 4-6th march 2019.



Calendrier

Activités et manifestations

Simon Flandin

Journée d'étude

Vidéoformation

Mardi 28 mai 2019, Uni Mail, MS130

Informations et inscription

Journée d'étude « VIDÉOFORMATION »

Mardi 28 mai 2019

Uni Mail | 8h30 -18h00 | salle MS130

Journée d'étude sur la vidéoformation, ouverte au public sur inscription
www.unige.ch/fapse/vll/video-et-recherche

8h30 – 8h45
Introduction
V. Lussi Borer & G. Molinari, Université de Genève

8h45 – 9h45
Vidéo en première personne / autoconfrontation
S. Leblanc, LIRDEF, Université de Montpellier

9h45 – 10h45
Vidéo immersive / 360° / allo confrontation
C. Gaudin, FRED, Université de Limoges & S. Flandin, CRAFT, Université de Genève

10h45 – 11h15
Pause

11h15 – 12h15
Vidéo annotation
E. Boldrini & A. Evi-Colombo, IUFFP Lugano, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle

12h15 – 13h30
Pause déjeuner

13h30 – 14h30
Tutoriels vidéo / animations / simulations / e-learning
G. Molinari & G. Ortoleva, TECFA, Université de Genève

14h30 – 15h30
Vidéos interactives / hypervidéos
A. Cattaneo & A. Evi-Colombo, IUFFP Lugano, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle

15h30 – 16h00
Pause

16h00 – 17h00
Vidéo clubs / enquêtes collaboratives
V. Lussi Borer, AFORDENS & A. Muller, LIFE, Université de Genève

17h00 – 18h00
Réactions
A. Cattaneo, IUFFP Lugano & G. Poizat, CRAFT, Université de Genève et discussion finale

CRAFT
 CONCEPTION - RECHERCHE - ACTIVITÉS - FORMATION - TRAVAIL
 FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE
 ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION
 INSTITUT UNIVERSITAIRE
 DE FORMATION DES ENSEIGNANTS

VIDEO LEARNING LAB

AFORDENS
 apprentissage formation et développement professionnels (2019/formation)

IUFFP

tecfa
 Technologies de l'Innovation et de l'apprentissage

UNIVERSITÉ DE GENÈVE



La 4ème de couverture
Nouvelles publications du RIFT

Simon Flandin

**Vidéo-formation et développement de
l'activité professionnelle enseignante**
Savoir et formation
Paris, L'Harmattan, 2018

Visionner le travail ou se visionner au travail sert-il à s'y former ? Comment rendre accessible le concept d'activité et la vidéo formation des enseignants ?

Cet ouvrage propose des ressources théoriques pour se familiariser avec les différentes appréhensions du concept d'activité et des ressources "technologiques" concrètes au travers de la présentation de dispositifs de vidéo-formation mis en œuvre et évalués.

Sous la direction de :

Cyrille Gaudin, Simon Flandin, Sylvie Moussay et Sébastien Chaliès

<https://www.unige.ch/fapse/publications/gaudin-flandin-moussay-chalies/>





La 4ème de couverture
Nouvelles publications du RIFT

Simon Flandin

Faire émerger le réel du travail et concevoir la formation, autour des enjeux méthodologiques de l'analyse de l'activité des adultes
TransFormations (Numéro spécial N° 18)
Lille, PULP, 2018

La revue *TransFormations* s'est une revue scientifique classée dans la liste des revues HCERES en Sciences de l'éducation.

Elle a pour mission la production, la diffusion et la mise en perspective de travaux de recherche centrés sur l'éducation et la formation des adultes. Elle offre un espace d'échanges, d'études et d'analyses autour de questions qui traversent le champ de l'éducation et de la formation des adultes en s'intéressant aussi bien aux acteurs, aux pratiques et situations qu'aux dispositifs et politiques. L'éducation et la formation des adultes sont envisagés dans leurs liens avec d'autres domaines : le travail et l'activité professionnelle, le travail social, l'éducation à la santé, les technologies numériques, etc.

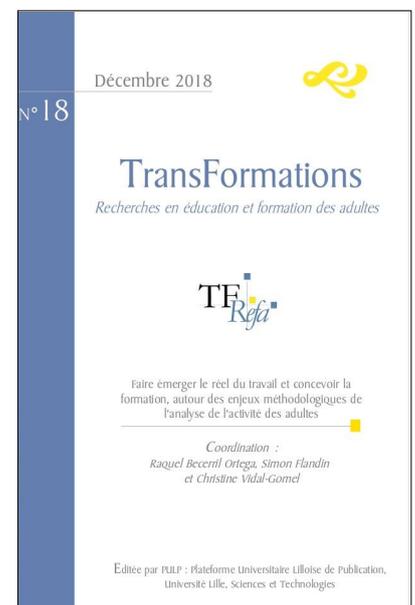
L'éducation et la formation des adultes sont envisagés dans leurs liens avec d'autres domaines : le travail et l'activité professionnelle, le travail social, l'éducation à la santé. Par son ouverture aux préoccupations majeures de ces domaines et son attention aux transformations des dernières décennies tant au niveau national qu'international, la revue *TransFormations* s'adresse à un large public : chercheurs, étudiants, praticiens et professionnels de la formation et de l'éducation des adultes.

No 18 (2018): Faire émerger le réel du travail et concevoir la formation, autour des enjeux méthodologiques de l'analyse de l'activité des adultes

Coordination :

Raquel Becerril Ortega, Simon Flandin et Christine Vidal-Gomel

<https://pulp.univ-lille1.fr/index.php/TF/index>





Nouveaux membres

Le Laboratoire RIFT à le plaisir de saluer l'arrivée des nouveaux membres du Secteur Formation des Adultes :

- Oriane Sitte de Longueval, post-doctorante, CRAFT, Université de Genève
- Nadine Bagué, responsable pédagogique MRHC, ACT'FOR, Université de Genève
- Erwan Bellard, collaborateur scientifique MRHC, ACT'FOR, Université de Genève
- Eloïse Burnet, coordinatrice MRHC, ACT'FOR, Université de Genève
- Sonja Spasic, Auxiliaire de recherche et d'enseignement, Interaction et Formation, Université de Genève
- Luna Wolter, Auxiliaire de recherche et d'enseignement, Interaction et Formation, Université de Genève

Bureau RIFT

Suite à leur nomination lors de l'Assemblée Générale, dès septembre 2019, le Bureau RIFT sera composé des membres suivant-e-s :

Coordination

- Nathalie Delobbe, ACT'FOR
- Nathalie Muller-Mirza, Mimèsis et Formation
- Vanessa Rémerly, RIFT
- Edith Campos, RIFT

Bureau

- Maryvonne Charmillot, TEF
- Simon Flandin, CRAFT
- Stéphanie Garcia, Interaction et Formation
- Alain Girardin, DAS-CAS FA

[Retour au sommaire du Bulletin](#)

