

Tous nos ouvrages sont consultables et téléchargeables sur le site www.ecole-et-nature.org
Pour favoriser leur partage nous plaçons ces publications sous licence Créative.
Par ailleurs, nous adoptons une politique de tarifs abordables
incitant à l'achat plutôt qu'à l'impression personnelle.

Licence Creative commons de nos ouvrages



Paternité
Pas d'Utilisation Commerciale
Partage des Conditions Initiales à l'Identique



Vous êtes libres :

- de reproduire, distribuer et communiquer cette création au public

Selon les conditions suivantes :



Paternité. Vous devez citer le nom de l'auteur original de la manière indiquée par l'auteur de l'œuvre ou le titulaire des droits qui vous confère cette autorisation (mais pas d'une manière qui suggérerait qu'ils vous soutiennent ou approuvent votre œuvre).



Pas d'Utilisation Commerciale. Vous n'avez pas le droit d'utiliser cette création à des fins commerciales.



Partage des Conditions Initiales à l'Identique. Si vous modifiez, transformez ou adaptez cette création, vous n'avez le droit de distribuer la création qui en résulte que sous un contrat identique à celui-ci.

- A chaque réutilisation ou distribution de cette création, vous devez faire apparaître clairement au public les conditions contractuelles de sa mise à disposition.
La meilleure manière de les indiquer est un lien vers cette page web.
- Chacune de ces conditions peut être levée si vous obtenez l'autorisation du titulaire des droits sur cette œuvre.
- Rien dans ce contrat ne diminue ou ne restreint le droit moral de l'auteur ou des auteurs.

CHEMINS DE FORMATEURS

Histoires et pratiques de formateurs
en éducation à l'environnement



| **Ecriture collective**



L'éducation à l'environnement pour comprendre le monde, agir et vivre ensemble

Chemins de formateurs

Histoires et pratiques de formateurs
en éducation à l'environnement



Auteurs

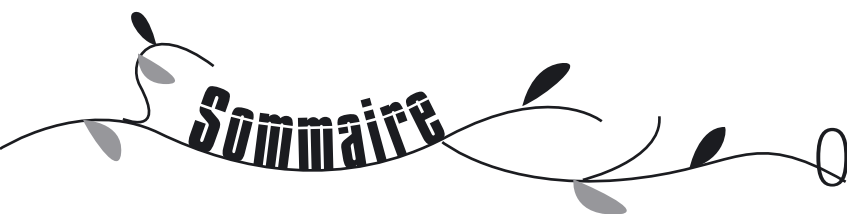
Un auteur pluriel !

Cet ouvrage a été écrit par un collectif d'auteurs dans le cadre des actions du Réseau Ecole et Nature. Sa rédaction a été coordonnée par Juliette CHERIKI-NORT.

Leurs noms apparaissent ci-après par ordre alphabétique :

Christophe ANDREUX, Blandine BIDAULT, Jean-Luc CHAUTAGNAT, Christophe CLAVEAU, Louis ESPINASSOUS, David KUMURDJIAN, Jacques LACHAMBRE, Annie MANDION, Isabelle ROUX.

D'autres personnes ont participé à certains temps de coformation qui ont conduit à l'écriture de cet ouvrage : Hervé CAZENABE, Isabelle LEPEULE, Laurent MARSEAULT, Stéphane NOIRHOMME.



Auteurs	4
Préface	7
Introduction	9

Partie I - RECITS **11**

Mise en bouche	13
Une histoire de rencontre	17
Naissances...	23
ETRE formatrice	29
Devenir formateur	35
Une expérience de Vie	41
Une expérience en montagne	49
Matière première	57
Une carapace à briser	61
Pour devenir auteur de sa vie	67

Partie II - OUTILS ET REFLEXIONS **75**

Introduction	77
La coformation	79
Réaliser un portfolio	81
Le carnet de bord	83
Elaborer et formuler une consigne	85
JE me souviens	87
Se présenter à travers un objet	91
La Communication non violente (CNV)	93
Accompagnement et formation	97
La valse des dictionnaires	103
G. E. A. S. E. à notre sauce...	105
Un modèle pour analyser les situations professionnelles en EE	111
Récit d'expérience	115
La déambulation créatrice	117
L'entretien d'explicitation : un outil d'accompagnement	121
Mon « huile de blaireau » pour l'espace-temps du stage	125
Bilan « Je... »	129
Le bulletin météo	131
Un mot, un aphorisme, un texte	133
Conclusion	135
Bibliographie	136
Glossaire	137



Préface



🌻 Verte est la vie...

Devant l'ampleur de la crise éco-déformatrice, tendue entre inconscient écologique et difficile émergence d'éducatrices à l'environnement, je suis de ceux qui travaillent à essayer d'ouvrir des espaces universitaires à l'éducation à l'environnement. En coformation. En transformation, par l'environnement, de ces espaces universitaires souvent trop clos sur eux-mêmes. Et par ouverture, pour l'éducation à l'environnement, de nouveaux lieux de recherche-formation par co-production de savoirs. Et j'ai du mal à réfréner mon impatience devant les lenteurs de cette coformation partenariale et institutionnelle urgente.

La vitalité et la richesse de cette co-production de savoirs par un groupe autonome de formatrices en coformation par une recherche réflexive sur leurs pratiques, me font reprendre confiance et patience. Le sous-développement de la formation universitaire en éducation à l'environnement peut avoir du bon et être paradoxalement productive. D'abord en obligeant « ceux qui veulent apprendre à se réunir pour le faire », comme le rappelle opportunément avec Carl Rogers un des «neuf» du groupe, Jean-Luc Chautagnat. Cette réunion, en absence d'enseignement universitaire institué, peut susciter le développement créateur d'une auto et coformation spécifique de professionnels réflexifs, entreprenants et responsables. C'est ce qu'attestent les deux volets de ce livre, tant en termes de dynamiques interpersonnelles que de démarches de production et d'utilisation de moyens méthodologiques originaux.

Ensuite le développement de ces dynamiques et méthodes éco-formatrices spécifiques peut retarder, voire éviter, un crime prévisible, si est pris au sérieux le cri d'un autre « neuf », David Kumurdjian : « *Pendre le premier formateur qui formate avec les tripes du dernier professeur qui professe* ». Plus se développeront les ressources et compétences éco-formatrices spécifiques, plus diminueront les risques d'une hétéro-formation aliénante, et plus augmenteront les chances d'une co-écoformation universitaire pertinente. En plus bref, mieux pourront se déployer amplement les apports de la Communication Non Violente (CNV), un des moyens recensés dans les fiches méthodologiques.

Très pragmatiquement, ce recensement permet d'ouvrir et de découvrir la richesse d'une boîte à outils très fournie, outils forgés et expérimentés sur le terrain, en actions et interactions. Cette richesse est renforcée par l'accès à leurs conditions d'élaboration et d'utilisation. Conditions dynamiques et non pas mécaniques, explicitées, dans l'autre volet du livre, par la réflexion des neuf acteurs-auteurs sur leur trajet d'auto et de coformation. Un vrai régal de fraîcheur.

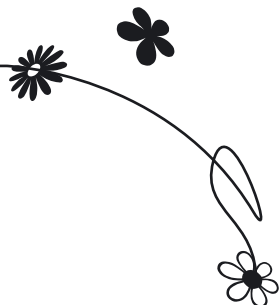
L'explicitation des acquis précieux de ces trajets expérimentiels réanime et fait revivre des mots courants, en mettant en culture des gestes éco-formatrices lovés dans le quotidien de façon à peine perceptible, des clins d'œil, des tours de main, de passe-passe. Vous voulez savoir ce qu'est une formatrice et un formateur en éducation à l'environnement ?

C'est « une histoire de rencontres (Blandine Bidault)... de doubles naissances (Louis Espinassous)... d'Être (Isabelle Roux)... de Devenir (David Kumurdjian) ; une expérience de vie (Jean-Luc Chautagnat)... en montagne (Christophe Andreux) ; une matière première (Jacques Lachambre) ; une carapace à briser (Christophe Claveau) ; un chef d'orchestre entre des individus, un groupe, un environnement (Annie Mandion) ».

De la grande musique concrète donc, vivante, vitale pour ré-enchanter le monde, respirer la vie, sa vie. La danser avec les autres... aérer les institutions, les ouvrir à l'environnement par l'environnement. Vite. Ça presse.

Gaston Pineau,
Université François Rabelais de Tours
Membre co-fondateur du Groupe de Recherche sur l'Ecoformation (GREF)

Introduction



🌸 Un ouvrage pour partager...

D'un groupe de formateurs en co-formation...

Il y a quelques années, à l'initiative de Jacques LACHAMBRE¹ (directeur de l'association Education Environnement 64) et de Louis ESPINASSOUS¹ (conteur, formateur et animateur nature), un groupe de formateurs, issus de la mouvance de l'éducation à l'environnement, membres du Réseau Ecole et Nature, se constitue. Chacun souhaite réfléchir et échanger, avec ses pairs, sur ses pratiques et expériences mais aussi accroître ses compétences par la coformation et la confrontation à d'autres mouvances et compétences. Autrement dit, chacun a l'envie de dire « Nous » pour mieux (re)dire « Je » par la suite...

De 2002 à 2006, à Belin-Beliet, à Florac, à Muttersholtz, dans les Bauges ou encore à St-Laurent en Sologne, ces formateurs se réunissent lors de sessions de trois à six jours de coformation. Ils expérimentent des outils et démarches (la déambulation créatrice, les GEASE*...), rencontrent des acteurs pratiquant l'accompagnement de démarches de validation d'acquis d'expérience (VAE), l'analyse de pratiques professionnelles (APP). Ils s'intéressent aux principes de la Communication Non Violente (CNV). Ils explorent la notion d'accompagnement, la relation entre formateur et formé..., tout en assouissant leurs propres besoins de formation permanente.

...à un projet d'édition

A chaque rencontre, des notes sont prises, des archives se constituent. Rapidement, naît la volonté de partager cette expérience avec d'autres pairs. Une publication Internet est évoquée, mais l'attachement au « livre », comme « valeur sûre » et objet d'une culture partagée, est plus fort. L'ouvrage pourra être diffusé via Internet mais sera avant tout un objet de papier... Fort de cette conviction, le groupe de formateurs formalise l'ouvrage lors de la session de novembre 2006.

Dans une première partie, chaque formateur, devenu écrivain, s'ouvre et dévoile une partie de lui-même - un lui-même professionnel, construit à partir de valeurs et de vécus personnels. Ici, pas de narrateur unique et professoral, pas de recette pour devenir un bon formateur : ces récits individuels sont autant de cheminements différents, de possibilités éducatives proposées aux lecteurs.

Ces témoignages forment le corps de l'ouvrage. S'y rattachent, dans une seconde partie, des fiches outils, des notes de réflexion. Certains de ces textes sont directement issus des séances de travail de ce groupe de formateurs en démarche de coformation. D'autres sont des outils essentiellement évoqués dans les témoignages. Tous, en tout cas, sont mis en contexte dans les récits individuels, rattachés à des pratiques professionnelles et généreusement offerts en partage, dans un esprit de mutualisation cher au Réseau Ecole et Nature.

1- Co-auteurs de cet ouvrage.



Partie I - Récits

On peut lire cet ouvrage de façon linéaire, de la première à la dernière page, mais aussi naviguer d'un texte à l'autre, en fonction de ses aspirations et besoins, en se laissant guider par les renvois suggérés en fin de texte.

R
E
C

I

T





Mise en bouche

Lire ces témoignages, côtoyer ces êtres, ces amis, ces collègues en démarche de recherche-action et de coformation, fait rapidement naître le sentiment que la formation en éducation à l'environnement ne fait pas uniquement partie de l'identité professionnelle mais aussi, surtout, de l'identité globale de chacun. Même si la vocation est venue sur le tard, au fur et à mesure d'un parcours professionnel plus général dans le domaine de l'éducation (« *Je suis tombée dans la marmite de la formation au hasard de mon chemin professionnel* »), chacun puise son énergie formatrice au plus profond de soi, de sa relation à la nature, de sa relation à l'autre.

Voici, en guise de mise en bouche, quelques citations qui, je l'espère, vous ouvriront l'appétit, vous donneront envie d'aller plus loin, d'entrer dans le cœur de ces écrits tout à la fois singuliers et issus d'une culture commune, véritable ciment d'un auteur pluriel.

✱ De passion et d'émotion

« *J'ai toujours eu cette passion pour la transmission. Je crois qu'elle vient de l'émotion que je ressens face à la transformation d'une personne ou d'un groupe* ». « *J'ai voulu faire de mon envie un métier* ». « *J'aime à espérer que ces petites transformations ont influencé la façon d'être et de transmettre de ces futurs éducateurs. C'est ça qui me nourrit* ». « *Et quel plaisir de construire, de cheminer avec des individus découvrant le potentiel des activités de sensibilisation à l'environnement, de favoriser la confrontation des points de vue, d'être attentif aux implications des uns et des autres !* ».

✱ De l'importance du terrain et de la nature

« *On ne peut pas mentir au froid, aux grands espaces, à la falaise, à l'avalanche. Personne ne viendra allumer le feu salvateur à ma place dans la nuit glacée. L'immersion dans la montagne permet d'expérimenter un rapport au monde sans tricherie ou détournement* ».

Ces formateurs entretiennent une relation très forte avec la nature qui est un élément clé de leur motivation, de leur vocation, de leur pédagogie.

« *Le rapport à l'environnement a construit mon rapport à la pédagogie* ».

Le terrain est perçu comme un générateur, un déclencheur « d'ouverture », de « regard nouveau », d'une réminiscence, d'émotions, de prises de conscience, de motivations, de questionnements. Le terrain doit « favoriser l'émergence de projets ». « Apprendre à vivre ensemble dans la nature : et si c'était plutôt ça l'école de la vie ? ».

✱ L'apprenant acteur

Chacun veille à re-connaître l'apprenant, à lui donner la place qui lui permette d'être acteur de sa formation. Devenu le véritable maître de son changement, le stagiaire doit alors assumer plus de responsabilité, une responsabilité différente, formatrice.

« Ensemble (stagiaires et formateurs), on recadre le possible, l'impossible et le pourquoi pas. On reconstruit ainsi en partie la formation ». « Si l'humain est placé au cœur de la formation, alors c'est sans doute la qualité de l'expression qui fera la qualité du lien ». « Je veux former des praticiens réflexifs et ne surtout pas formater les individus ». Engagement, implication et modestie du formateur, car, quelles que soient les stratégies mises en œuvre, le stagiaire reste, in fine, le seul maître de son changement.

✱ Alternier

L'alternance des approches pédagogiques, des structures de groupes, du dehors et du dedans... sont des principes éducatifs forts.

« Tout au long de l'itinéraire qui nous immerge immédiatement dans le milieu naturel en pleine montagne, je propose des petites séquences de découverte naturaliste, des lectures de paysages, un début d'approche systémique, écologique et ethnologique d'un milieu, des histoires et anecdotes sur une plante, un animal, une roche, une pratique pastorale... des petites séquences d'art et nature, des confections de jeux ou d'instruments de musique... le tout avec les éléments naturels ». « Un stage équilibré, une intervention équilibrée, alterne les approches, les séquences, les styles d'apprentissage, les styles sensoriels... ».

✱ Changer et se former soi-même

C'est au contact de l'autre que l'on se forme.

« Ce sont des rencontres et des confrontations permanentes entre formateurs de mondes différents qui nous font basculer, modifier nos pratiques et nos postures. J'en suis persuadé. S'émanciper de ses propres habitudes professionnelles, on n'y arrive pas tout seul ».

Le travail d'écoute, de changement est appliqué à soi-même.

« Au lieu de démonter la mécanique de l'autre pour mieux le guider vers « le vrai », je m'en vais d'abord « écouter » entendre, accepter mes sentiments, mes émotions, mes besoins pour « écouter » la vérité de l'autre et l'aider alors éventuellement à cheminer vers sa vérité ».

✱ Les postures

La démarche de coformation permet à chacun de chercher, également, à alterner, avec plus ou moins de facilité mais toujours avec conviction, les postures adoptées.

« Du statut d'accompagnateur, je deviens participant, compagnon. Je partage la soirée comme j'ai partagé la marche, la météo, mon émerveillement et mes joies, les difficultés et contraintes depuis le début de la journée ».

« C'est difficile pour le formateur de savoir se retirer, de laisser de l'espace pour l'expression de la richesse de chacun, de prendre conscience qu'il peut faire écran ».

« L'accompagnateur en montagne adopte plusieurs postures : celle du guide (il dirige, indique la direction, oriente), celle du compagnon (il partage le pain, le chemin, l'un face à l'autre, alternativement guide et guidé), celle de l'accompagnateur (il est en retrait, derrière, à la disposition, prêt à aider) ».

✱ Entre l'être et le devenir

« On ne naît pas formateur, on le devient ». « Une fois « engagé formateur », cela n'empêche pas une petite introspection. [...] Je l'ai fait et je le fais encore, comme un petit fil d'Ariane pour savoir si je suis toujours en accord avec mes aspirations profondes. Je vérifie ainsi que quand je suis formatrice, je SUIS formatrice. Pour moi ». « Ma profession prend une nouvelle dimension : celle d'un acteur de terrain éclairé mais pas aurolé de croyances ».

Comme autant d'éclairages et d'indicateurs d'évolution (témoignage, positionnement ou prospection), les neuf récits qui suivent cherchent à répondre à certains des questionnements suivants : Quel formateur étais-je avant cette expérience de coformation ? Quel formateur suis-je ? Pourquoi suis-je formateur ? Quelles ont été, quelles sont mes pratiques ? Vers quelles autres pratiques de formation ai-je envie de me tourner ? Quel formateur puis-je encore devenir (rêve ou projet) ?

Juliette CHERIKI-NORT



Une histoire de rencontre

Je me propose, de présenter mon cheminement personnel et professionnel à travers deux rencontres :

- Un groupe de personnes en coformation¹, de formateurs en éducation à l'environnement. Une expérience à laquelle je participe et qui s'étale sur 5 années à raison d'une semaine par an.
- Un groupe de 17 stagiaires en formation BEATEP* nature, environnement et patrimoine, que j'encadre avec un collègue durant l'année 2006.

Tout aurait pu commencer par l'écriture d'une petite annonce à faire paraître dans la rubrique « rencontres » d'un journal un peu branché en éducation à l'environnement.

« **Formatrice** travaillant en région Alsace dans une association d'initiation à la nature et à l'environnement recherche :

des individus tous différents (sexe, âge, couleur, taille, origine sociale, parcours personnel...), curieux, sociables, présentant une sensibilité environnementaliste basée sur du vécu, n'ayant pas peur de s'immerger dans la nature, de se salir, de se mouiller, de s'engager physiquement, de réfléchir sur leur pratique et avec le désir de constituer : **un groupe** avec ses dysfonctionnements (son inertie, ses difficultés relationnelles, son besoin d'être assisté) mais aussi ses richesses (son dynamisme, son autonomie, ses prises d'initiatives, ses capacités d'adaptation, sa créativité, son enthousiasme), pour faire un bout de chemin ensemble (10 mois), vivre une aventure humaine riche en découverte de soi, des autres, de la nature et obtenir un **diplôme professionnel d'animateur nature, environnement et patrimoine**. »

✿ Moi - Avant le démarrage de la coformation - Alsace 2001

Je suis, depuis 5 ans, formatrice et chargée de la coordination des formations dans une association d'éducation et d'initiation à la nature et à l'environnement en Alsace. J'interviens auprès d'un public d'adultes en formation professionnelle d'animateur nature et environnement (BAPAAT*, BEATEP*). Au bout de quelques années de pratique, les groupes se succédant, je fais un bilan mitigé de ma fonction de formatrice. J'ai le sentiment d'avoir exploré l'ensemble de mes capacités dans ce domaine et d'avoir atteint mes limites personnelles. Je ressens un réel besoin de prendre du recul par rapport à ma pratique, d'échanger, de partager, de confronter mes difficultés avec d'autres (à cette époque, je suis seule sur le secteur formation).

1- Formation qui se construit en amont avec les participants et se réalise sur la base des apports de chacun.

Lorsque l'idée est lancée par Louis² de constituer un groupe dont l'objectif serait de réfléchir et d'échanger sur le métier de formateur en éducation à l'environnement, j'inscris immédiatement ce projet dans le plan de formation de l'association.

Printemps 2001, les plaquettes de présentation de la coformation organisée par le CEFENE* arrivent enfin dans mon casier. Je me lance avec enthousiasme dans cette aventure. J'y espère un temps de partage, de remise en question, d'ouverture vers d'autres pratiques, de découverte de concepts nouveaux, d'expérimentation d'outils, de démarches, de méthodes. Une période de brassage permanent d'idées et de questionnements.

✱ Des individus

Coformation Belin-Beliet (33) - 2002

Nous sommes une quinzaine de formateurs à nous retrouver ce lundi matin dans les locaux du GRAINE* Aquitaine à Belin-Beliet pour suivre la 1^{ère} semaine de coformation de formateurs en éducation à l'environnement. Je ne connais pas beaucoup de participants et cela m'intimide. Chacun d'entre nous prend 15 à 20 minutes pour se présenter au groupe en racontant simplement qui il est et comment, à travers son parcours personnel et professionnel, il en est arrivé à s'engager aujourd'hui dans cette formation.

La grande diversité des participants est, dès le départ, frappante et laisse percevoir la richesse des échanges à venir. Deux points communs issus de nos parcours respectifs justifient notre présence dans ce groupe : le besoin d'évoluer dans notre métier de formateur en éducation à l'environnement et notre rapport fort au terrain (la nature).

Cette première rencontre est également l'occasion de faire le point sur nos attentes quant à la coformation et de construire ensemble le programme des quatre prochaines années.

Formation BEATEP Alsace - janvier 2006

C'est le début de la formation BEATEP*. 17 stagiaires et 2 formateurs (mon collègue et moi), sommes partis pour 5 jours en internat dans une structure d'éducation à l'environnement.

Les objectifs de la semaine : apprendre à se connaître, trouver sa place dans le groupe et vivre une relation forte avec le terrain.

Au départ, pour les 17 stagiaires, les consignes sont simples : se laisser guider par les formateurs, juste vivre le moment présent en étant soi. Au programme : découverte des milieux environnants (quelle que soit la météo) et d'une multiplicité d'approches pédagogiques (sensorielles, artistiques, ludiques, scientifiques), balades nocturnes. Pour nous, il s'agit de déclencher une ouverture, un regard nouveau chez les stagiaires et de mettre en place un vécu commun auquel on pourra se référer au cours de la formation.

Les phases de terrain alternent avec des moments de partage. Le premier soir, on organise un temps de présentation personnelle. Stagiaires et formateurs se présentent à travers un support (un objet, un texte, une photo) qu'ils ont amené avec eux et qui les caractérise dans leur relation à la nature. C'est un moment important de la semaine qui installe la confiance dans le groupe. Avec mon collègue, on commence à percevoir certains points forts chez les uns et les autres (communication, sensibilité, compétences, créativité). En fin de semaine, un travail plus approfondi s'engage sur « les récits d'expériences ». Pour faciliter le travail de mémoire, on s'échauffe par des petits exercices d'écriture comme le « je me souviens ». Puis viennent les consignes de rédaction des récits d'expériences : repérer, dans son histoire de vie, les rencontres, les expériences, les événements qui ont été déclencheurs d'une sensibilité, d'un attrait, d'une relation avec la nature et observer comment les uns et les autres ont influencé son parcours personnel et/ou professionnel.

2- Louis Espinassous - Co-auteur de cet ouvrage.

Chaque stagiaire rédige sous la forme qu'il souhaite ses récits. Un temps de mise en commun en petit groupe permet à chacun de questionner les récits des autres pour les clarifier et les approfondir.

Notre objectif est de faire émerger le rapport de chacun à la nature et d'en analyser les conséquences sur son parcours personnel (choix de vie, relation aux autres) et/ou professionnel.

Mon rôle de formatrice dans cette étape de découverte de soi est de mettre en confiance les stagiaires. Je donne à vivre, mais comme chacun des stagiaires, je vis les activités que je leur propose en extérieur et je me prête aux différents exercices d'écriture à l'exception de l'écriture des récits d'expériences. J'accompagne individuellement les stagiaires dans l'écriture en étant attentive aux manifestations de blocage (stress, production très peu abondante, déplacements fréquents...). Je tente de relancer l'écriture en posant alors des questions précises.

✱ Un groupe

Coformation Centre d'Expérimentation Pédagogique Florac (48) - 2003

C'est déjà la deuxième semaine de coformation et nous nous retrouvons au CEP*, à Florac.

Un des thèmes forts de la semaine : les outils d'analyse de la pratique professionnelle.

Nous expérimentons différents outils et réfléchissons ensemble à la possibilité d'adaptation des outils d'analyse de la pratique à nos situations éducatives de formateurs en éducation à l'environnement. Un outil retient plus particulièrement mon attention : le GEASE*.

Au cours de cette semaine, je prends véritablement conscience de la puissance de travail du groupe, de sa capacité d'autorégulation, de l'effet moteur de son enthousiasme et de son rôle formateur (co-formateur) pour me permettre de prendre du recul, d'analyser et d'aller plus loin dans ma pratique.

Formation BEATEP* Alsace - janvier à mai 2006

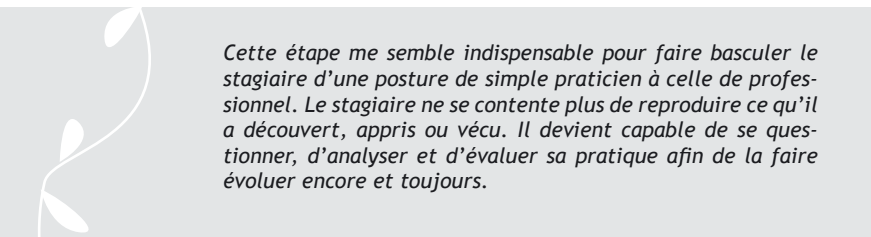
Quelles que soient les motivations des stagiaires à entrer en formation, il va être nécessaire de mettre en place un temps collectif pour évaluer les représentations de chacun et vérifier que leurs attentes sont en adéquation avec la formation proposée.

A travers cette étape, ensemble (stagiaires et formateurs), on recadre le possible, l'impossible (pour des raisons de durée, de budget, ou d'objectifs) et le pourquoi pas. On reconstruit ainsi en partie la formation.

On consacre du temps à identifier les compétences de chacun et imaginer comment les mettre au service du groupe. Ce moment va constituer une étape nouvelle dans la possibilité pour le groupe d'entrer dans des phases de coformation.

Une des forces du groupe pour permettre à chacun d'évoluer, va être sa capacité à faciliter et favoriser l'analyse de la pratique professionnelle. Régulièrement au cours de la formation, au moment des retours de stage pratique (périodes régulières au cours de la formation durant lesquelles les stagiaires sont mis en situations professionnelles), je place les stagiaires en situation d'analyse de leur pratique à travers un GEASE*. Pour que celui-ci soit le plus efficace possible, je prends le temps d'exposer son déroulement et les consignes liées à l'attitude de chacun au cours de la séance. Je clarifie mon rôle et j'anime la séance. Dans le meilleur des cas, la dynamique du groupe fait le reste, permettant à chacun de se positionner dans sa

façon de fonctionner en tant que professionnel, de trouver des solutions à ses difficultés et surtout d'envisager pour lui des possibilités d'être ou d'agir autrement, sans jugement de la part du reste du groupe. Le groupe est pleinement dans de la coformation et progresse dans cet espace de confiance pour analyser et évoluer dans sa pratique.



Cette étape me semble indispensable pour faire basculer le stagiaire d'une posture de simple praticien à celle de professionnel. Le stagiaire ne se contente plus de reproduire ce qu'il a découvert, appris ou vécu. Il devient capable de se questionner, d'analyser et d'évaluer sa pratique afin de la faire évoluer encore et toujours.

✱ Un métier

Coformation Muttersholtz (67) - 2004

Une semaine en Alsace sur la notion d'accompagnement de l'adulte en formation et des différentes postures du formateur dans l'accompagnement. Ma fonction de formatrice prend des dimensions nouvelles. Je deviens tour à tour, et en fonction des circonstances, guide, compagnon, accompagnateur.

Coformation Le désert (73) - 2005

Dans les Bauges, nous expérimentons une « déambulation créatrice ». La présence, dans notre petit groupe de 3, d'un accompagnateur en moyenne montagne ne nous empêche pas de nous égarer dans l'immensité blanche des Bauges. L'accompagnement n'évite donc pas l'égarement !

Une déambulation créatrice autour du « Pourquoi nous sommes devenus formateurs ou formatrices en éducation à l'environnement ? ».

Comprendre le pourquoi pour identifier ce qui m'anime dans l'exercice de ce métier.

Pour partager, transmettre ma passion, mon émerveillement, ce qui construit ma relation à la nature et permettre ainsi à tous et à chacun d'accéder à ce plaisir.

Pour donner à vivre, faire vibrer, faire bouger, être en cohérence avec ce que je suis, ce que je vis, ce en quoi je crois.

Pour donner du sens à ma vie.

✱ Finalement, être formatrice pour moi, c'est quoi ?

C'est bouger, avancer, vivre.

Amener les stagiaires à être capables d'analyser leur pratique, de prendre du recul, de se remettre en question.

Susciter l'enthousiasme.

Rendre autonome et responsable.

Formation BEATEP* - Alsace - octobre 2006

C'est déjà la fin de la formation BEATEP* (10 mois, juste un peu plus qu'une grossesse). C'est le moment de l'accouchement pour les stagiaires. Hommes ou femmes, première grossesse ou non, tous vont y passer.

Ils savent depuis le premier jour de la formation qu'elle se terminera de cette façon. Ils y sont préparés intellectuellement mais le sont-ils physiquement, dans leur corps ? L'expérience des groupes précédents et mon expérience personnelle me laissent présager que pour la plupart d'entre eux, ce n'est pas le cas.

Ils doivent produire les preuves de leur évolution durant la formation et de l'acquisition des compétences nécessaires et suffisantes pour obtenir le diplôme :

- Un « portfolio de pratique » : témoignage de leur évolution dans la capacité à concevoir, produire, créer un ou des outils pour transmettre et faire partager à d'autres publics une pratique personnelle en lien avec la nature (arts et nature, entomologie, ornithologie, randonnée...).
- Un rapport de stage pratique : mise en écrit des compétences et des connaissances acquises et mises au service d'un public à animer. Ils doivent ici présenter les preuves de leur capacité à prendre du recul, à analyser, à formaliser les expériences vécues durant la formation.

Mon collègue et moi accompagnons cette écriture en organisant des moments collectifs de partage autour des différents écrits et des temps de suivis individuels. Cependant, quels que soient nos outils et nos méthodes d'accompagnement, le stagiaire reste seul face à son écrit. Nous ne pouvons qu'aider à débloquer des situations d'angoisse face à la page blanche, qu'inviter les stagiaires à aller plus loin dans l'argumentation et l'analyse de leurs écrits.

Coformation St-Laurent (18) - novembre 2006

Le temps s'accélère, dernière semaine de coformation.

Le dynamisme du groupe excite les neurones et l'échéance de la fin de la coformation laisse entrevoir les inquiétudes individuelles et collectives.

Il va nous falloir produire des écrits, traces de nos recherches, de nos questionnements, de notre évolution personnelle au cours de ces 5 années de coformation. Aurons-nous le temps nécessaire pour réécrire la matière de ces 5 années ?

Prévoyants et bienveillants envers nous-mêmes, nous avons prévu d'être accompagnés les deux premiers jours par un intervenant extérieur, Jacques HILLION³, qui nous propose des exercices pour libérer et faciliter l'écriture.

Quelques unes de ses intentions.

- Désacraliser l'écriture en permettant un rapport plus ludique à l'acte d'écrire.
- Mettre en avant le fait que le sens se découvre dans l'écriture et qu'il n'est pas nécessaire, pas souhaitable, voire pas possible, que tout soit clairement pensé avant d'être écrit.
- Partir d'un rapport sensoriel à l'expérience pour accéder à son contenu. Ancrer ce rapport dans une présence au corps.

Juliette CHERIKI-NORT⁴ nous a également rejoint pour nous accompagner dans cette ultime étape d'écriture et de mise en cohérence de nos productions individuelles et collectives.

3- Jacques Hillion, kinésithérapeute et fasciathérapeute, s'est spécialisé en somato-psychopédagogie. Il est aujourd'hui thérapeute et formateur en ateliers d'écriture.

4- Juliette CHERIKI-NORT - Formatrice et conceptrice indépendante - Pédagogia conception.

Je ne peux m'empêcher de faire la relation entre ma situation, notre situation, et celle de nos stagiaires dans la période de rédaction de leurs portfolios et comptes-rendus de stage pratique. Face à mes propres difficultés d'écriture, je revisite les leurs, avec les moments de doutes, le stress, le découragement parfois... et la satisfaction du travail fini.

✱ Et après ?

Si vous lisez ce texte, c'est que notre défi individuel et collectif a été relevé.

Il m'est difficile de résumer à travers ces quelques pages toute la richesse de cette expérience de coformation.

J'en garde cependant quelques images fortes. La qualité d'ouverture et de partage du groupe, en particulier à travers les nombreux échanges sur nos pratiques et les expérimentations de méthodes ou de techniques nouvelles. Je me souviens avoir attendu parfois avec impatience les moments où je pourrai mettre en application et expérimenter auprès des groupes en formation les apports de la coformation et revenir ainsi l'année suivante avec de nouveaux questionnements et davantage d'expérience à partager.

Quel que soit l'avenir de ce groupe et la suite qu'il lui sera donnée, cette expérience de coformation a profondément marqué mon cheminement personnel et professionnel, elle m'a permis d'innover, de créer, de me renouveler et d'alimenter l'enthousiasme nécessaire à l'exercice de mon métier de formatrice en éducation à l'environnement.

Blandine BIDAULT
Formatrice - ARIENA*



Pour compléter ce texte quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- *Se présenter à travers un objet*
- *Récit d'expérience*
- *JE me souviens*
- *GEASE à notre sauce*
- *Accompagnement et formation*
- *La déambulation créatrice*
- *Réaliser un portfolio*
- *La coformation*



Naissances...

Naissance. Il y a les neuf mois de lente gestation ; il y a la bascule terrible et merveilleuse de l'accouchement ; il y a la progressive construction de la personne, infinie à notre échelle... Je naquis ainsi petit paysan d'abord, coureur de forêts ensuite, montagnard enfin. C'est là le socle, la base, le fondement de toute ma pratique... et de mon bonheur quotidien. Grand adolescent, je naquis chef de bande et compagnon à la fois, entraînant « mes petits gars » dans le tourbillon de mon enthousiasme et le compagnonnage des moments partagés. Ce furent les temps de la posture unique du guide et du compagnon. Formateur déjà engagé, je naquis accompagnateur par la rencontre de la pédagogie de projet, acceptant dans la douleur, suivie d'un éblouissement non encore tari, l'idée saugrenue à l'époque de ne point toujours être le guide qui va devant et entraîne. J'y ajoutais peu à peu cette posture de « routeur », présent à distance sur une situation que j'ai lancée mais ne maîtrise plus moi-même au profit du stagiaire.

Vint la coformation et vinrent deux autres naissances : gestation, bascule de l'accouchement, lente construction. Ce sont ces deux naissances que je vais développer ici.

Je suis né, je nais ainsi à mes différentes et complémentaires « fonctions » de formateur par de telles naissances successives. Gestation : lentes maturations intérieures, semi-conscientes ; attente intérieure d'une bascule tantôt douloureuse, tantôt merveilleuse, accouchement ; progressive construction - sans fin heureusement - d'un nouvel « être à l'autre » dans mon travail de formateur.

✱ Naissance d'un horloger

Gestation. Des ratés dans les stages et une lente prise de conscience : des soirées qui s'engluent dans trop de fatigue ; des stagiaires BAFA* enthousiastes de pédagogie de projet mais terminant le stage sans aucune bille concrète, aucun jeu, aucun chant pour les veillées de la colo ; le jour où j'ose - sacrilège - faire un cours théorique et frontal à un groupe... et ça marche ! Le jour où un stagiaire me dit courageusement au bilan qu'il ne s'est pas senti accueilli au stage.

Un peu plus d'attention à l'accueil en début de stage (café, petits gâteaux), aux pauses, au confort du sommeil avec la fin des « dortoirs à 20 lits », à l'intimité de chacun, avec le droit à s'échapper seul... Lente, très lente gestation.

*« Y'a quelque chose qui cloche là d'dans...
J'y retourn' immédiatement ! » (B. Vian)*

Deux notions se font jour : l'alternance pédagogique... et l'huile de blaireau.

L'alternance pédagogique

Je lis « A l'école des éléments » de Dominique Cottreau ; je rencontre les travaux de Lagaranderie, Meirieu et d'autres sur les styles sensoriels, les styles cognitifs. Ils m'aident à comprendre - et à mettre en pratique - qu'il n'y a pas de modèles didactiques et pédagogiques uniques et meilleurs que les autres ; que chacun est multiple et que nous

sommes tous différents ; qu'un stage équilibré, qu'une intervention équilibrée, alterne les approches, les séquences, les styles d'apprentissage, les styles sensoriels... L'horloger est en train de naître : pour que la pendule marche, il nous faut ajuster au millimètre des rouages différents et complémentaires, des mécaniques subtiles... et laisser suffisamment de jeu pour pouvoir adapter sans cesse les rouages sans qu'ils se grippent... Penser, préparer, ajuster au millimètre, et laisser du flou, du jeu, des marges, des espaces.

Et l'huile de blaireau

On raconte qu'elle est si fine, si douce, que pour en vérifier la qualité, l'horloger la posait dans le creux de sa main. Si elle arrivait à traverser la paume, et s'écouler goutte à goutte en dessous de la main, alors c'était de la vraie.

Si fine et si douce elle est indispensable pour que le mécanisme ne grippe, ne rouille, ne se bloque... pour que puisse éclater le rire tonitruant ou la petite musique quand sonnent les heures. Lentement je découvre la douceur, l'attention au confort, au bien-être des stagiaires ; cette huile de blaireau indispensable à l'harmonieux fonctionnement des rouages de l'alternance pédagogique.

La gestation fut lente, très lente.

Puis vint l'accouchement, la bascule : ce cours à préparer sur la « fonction de formateur » et celui sur « l'espace temps » d'une formation ; plus généralement la préparation de ce premier stage de formation de formateurs où nous¹ allions être observés, disséqués dans notre fonction même de formateurs... En pensant ce stage et en écrivant ces interventions est née, s'est précisée, cette idée forte : « Je vous accueille en ma maison, vous y serez au tiède et au doux... pour mieux vivre une peut-être rude, rude aventure ; et je suis là, avec vous, chaleureux et attentionné ».

Construction : de la douceur et de l'alternance dans le rythme du stage ; de la douceur, de la chaleur et de ma personne dans le lieu, le site, des vraies peluches géantes, câlines, toujours maintenant, dans les fauteuils d'un « coin salon » individualisé, protégé du reste du lieu dédié au « travail à table », de beaux livres, très beaux, de beaux objets personnels...

Et puis, ces jours-ci (oct. 06), B. Cyrulnik² qui explique une alternance (encore) nécessaire, fondatrice, essentielle : l'aventure et la sécurité. L'enfant, l'adulte ne peuvent connaître l'aventure s'ils ont la certitude d'une sécurité ; ne peuvent connaître la sérénité de la sécurité s'ils sont aussi jetés au risque de l'aventure... Moi formateur, plus je souhaite (et c'est mon métier) lancer les stagiaires au risque, à la déstabilisation de l'aventure, du nouveau (éduquer de e-ducere « conduire en dehors »), de LEUR aventure humaine, plus je me dois de leur assurer, de leur offrir un espace-temps, un lieu (et moi-même) de douceur, de confiance, de bien-être et de sécurité !

✱ Deuxième naissance d'un Accompagnateur

Dans la posture de l'accompagnateur j'y suis depuis 25 ans, depuis la terrible, douloureuse et merveilleuse bascule de la Pédagogie de projet : accouchement aux forceps, avec douleur, résistance acharnée... puis abandon délicieux, excessif même à cette formidable, considérable méthode.

1- Jacques Lachambre, Hervé Cazenabe (co-auteurs de cet ouvrage) et moi-même.

2- Cyrulnik Boris. *De chair et d'âme*. Paris : Odile Jacob, 2006. p. 75.

Méthode, une parmi d'autres, avec d'autres, au service d'une position, comme dit Deligny³ au sens de tenir, d'être sur une position, de guide, de chef de bande..., suivez-moi, là est ma vérité, la vérité.

Et c'est maintenant, j'y suis encore, un changement et non un « ajout » ; une bascule et non un glissement qui s'amorce... C'est non pas une nouvelle méthode, une nouvelle posture que je mets en place mais bien un changement de position, fondamental que je crois, que j'essaie, que j'espère opérer. Quitter ma POSITION de GUIDE (utilisant des méthodes et des postures) pour basculer, m'en aller vers une autre POSITION, celle d'ACCOMPAGNATEUR... Développant certes les mêmes postures... mais d'une autre position, d'un autre « ETRE à L'AUTRE ».

De cette gestation là, de cette maturation, je ne perçois pas clairement les prémices, les signes... Je les pressens seulement : et me voilà donc tout de suite dans la bascule, dans l'accouchement en deux grandes étapes : dire JE et « du dinosaure qui en nous sommeille ».

✱ Bascule - accouchement

Dire JE

Florac 2003 - Isabelle MINETTO, formatrice au CEP* de Florac, m'ouvre la porte d'un outil magique et formidable « JE me souviens... ».

A la fois dire, écrire, exprimer le JE, exister soi ; à la fois assurer ses deux pieds sur le socle de la réminiscence, de son histoire ; à la fois cesser de se dévaloriser, se critiquer pour asseoir, assurer, rassurer son présent et son avenir sur ce que l'on a en soi de beau, de riche, de fort... « Oui de ce moment, de ce morceau de moi, de moi je suis fier, riche et heureux... et c'est là-dessus, sur ce socle que je construis mon présent et mon avenir »... C'est parti, merci Isabelle, tout ce bonheur personnel, cette richesse professionnelle et personnelle que tu m'as offerts là... Et que de boulot j'ai à continuer à construire avec, sur ce socle là, du JE, JE me SOUVIENS, JE me DIS, JE me PARTAGE... Le socle aussi de l'interprétation personnalisée que je propose comme formation.

Du dinosaure qui en nous sommeille

Alsace 2004 - Je viens de lire D. Servan-Schreiber « Guérir⁴ » (le titre ne me plaît pas, c'est pas le bon) ; sur la table, Jean-Luc⁵ a amené l'ouvrage de Th. d'Asembourg « Cessez d'être gentil, soyez vrai. »⁶ Je le feuillette, je « flashe » sur quelques passages, quelques chapitres.

En une balade matinale entre brouillard silencieux du Ried, canaux et somptueuses cigognes blanches et rouges (becs et pattes) aux gestes alentis comme si chaque pas, chaque posé de bec était un rituel, « tout » se lie, se met en place... Bonheur intellectuel immédiat (comprendre... COM-PRENDRE : relier, mettre ensemble, faire un tout à soi de parties éparses) et lente révolution de positions qui se met en marche. (Bonheur de la déambulation créatrice... si, si !).

Je m'explique en bref.

Evolution animale et comportement humain, quelques découvertes relativement récentes .

Pour faire très simple, nous, les humains, avons, héritons, d'un cerveau actuel qui s'est constitué, au fil des centaines de millions d'années, non par élimination et remplacement des cerveaux correspondant aux précédentes étapes de l'évolution animale, reptiles puis mammifères, mais bien par adjonctions, empilements successifs en gardant ces précédents cerveaux en nous, tant physiologiquement que psychologiquement.

3- Deligny Fernand. *Graine de crapule, les vagabonds efficaces*. Dunod, 1998, p. 265.

4- Servan-Schreiber David. *Guérir*. Robert Laffont, 2003, p. 304.

5- Jean-Luc Chautagnat, participant à la coformation, co-auteur de cet ouvrage

6- Asembourg (d') Thomas. *Cessez d'être gentil, soyez vrai ! Être avec les autres en restant soi-même*. Paris : Editions de l'homme, 2001.

En plus du cerveau propre aux reptiles, s'est développé au cours de l'évolution, un cerveau propre aux mammifères.

En plus de ces deux cerveaux propres s'est développé, chez nous, ces dernières centaines de milliers d'années, un cerveau propre aux êtres humains. Nous fonctionnons donc toujours, à notre insu, avec, en nous, « trois cerveaux », trois « psychismes » juxtaposés, empilés : à la base, un cerveau reptilien et sa façon d'être au monde, plus un cerveau mammalien et sa façon d'être au monde..., plus un cerveau « proprement humain ».

- Au « commencement » étaient les reptiles, les dinosaures et leur cerveau essentiellement construit sur manger l'autre et ne pas être mangé, qui se traduit par deux attitudes uniques et complémentaires vis-à-vis de l'autre :

FIGHT or FLIGHT

Attaquer ou fuir

- attaquer, foncer sur, dominer, manger le plus faible que moi

ou

- fuir, échapper, me soumettre au plus fort que moi.

Par ailleurs, le reptile pond des œufs et laisse, indifférent, l'écologie (climat, substrat...) gérer la survie des jeunes.

- Ensuite, vint le mammifère (et l'oiseau) au sang chaud : peu de progéniture, très fragile, qui a besoin de chaleur constante et régulière ; d'une chaleur « biologique », celle d'un parent.

Le cerveau du mammifère développe alors les nécessaires SOIN - ATTENTION - PROTECTION du petit, indispensables à la survie de l'espèce. Servan-Schreiber l'appelle AMOUR, Cyrulnik l'appelle EMPATHIE : l'émotion de l'autre, du proche provoque presque (c'est neuronal, visible à l'I.R.M.) la même émotion chez la mère, chez le proche :

- la souffrance du petit provoque la souffrance du proche,
- le bien-être du petit provoque le bien-être du proche.

Et la souffrance provoque la protection, la « compassion » : EMPATHIE ; naissance de l'AMOUR.

Le cerveau reptilien et le cerveau mammalien, interconnectés, inter-influents constituent le cerveau limbique, cerveau des émotions... qui nous gouverne toujours.

- Puis vint l'humanisation : énorme, gigantesque, plié et replié pour que tout loge (200 000 neurones supplémentaires à l'heure chez le jeune enfant), le cerveau proprement humain, le néo-cortex, recouvre les 2 cerveaux précédents de son abondance hyper structurée : naissent la pensée consciente, la logique, la capacité à séparer intellectuellement l'autre de soi-même, etc... Et la morale, située dans le néo-cortex, qui donne à la pensée et la culture le primat sur les émotions, qui les organise, les contraint, leur interdit l'expression.

Notre rapport à l'autre se construit donc toujours, et à chaque instant, à partir de la co-existence, contradiction, de l'équilibre entre ces trois cerveaux et leurs trois fonctionnements différents.

Je rajoute là un quatrième point complémentaire et essentiel : Servan-Schreiber et Cyrulnik⁷ insistent sur le rôle, la place essentielle du CORPS, de l'ORGANIQUE dans ce système des cerveaux, des émotions, de la pensée.

7- A partir (essentiellement) de :

- Servan-Schreiber David. *Guérir*. Robert Laffont, 2003, p. 304.

- Cyrulnik Boris. *De chair et d'âme*. Paris : Odile Jacob, 2006. p.75.

✱ Et alors ?

Alors, je COM-PRENDS, avec la Communication Non Violente (CNV).

Je suis dominé par mon cerveau reptilien dans ma relation, aux autres, et plus encore aux stagiaires. Fight or flight, attaquer ou fuir, dominer ou m'écraser (ça j'aime pas trop en plus). Je comprends soudain non seulement ma relation aux autres, mais cette quête énorme (qui a motivé en totalité mon investissement sur cette coformation) : piger, démonter la mécanique de l'autre (psychologie...) pour sauver ma peau, pouvoir attaquer, dominer, plutôt que fuir...

La proposition de la CNV* consiste donc à changer de position et d'étage de cerveau. Au lieu de mettre mon néo-cortex (analyser, décrypter, penser les réactions de l'autre...) au service de mon cerveau reptilien (F. or F.), changer de position : me mettre à l'écoute de mon cerveau des émotions, de mes émotions, de mes besoins profonds dans la relation, avant, pour, permettre à l'autre de se construire lui aussi en dehors de son cerveau reptilien...

Voilà le changement de position... Au lieu de démonter la mécanique de l'autre pour mieux le guider vers « le vrai », je m'en vais d'abord « écouter », entendre, accepter mes sentiments, mes émotions, mes besoins pour « écouter » la vérité de l'autre et l'aider alors éventuellement à cheminer vers sa vérité. Long, long apprentissage, de toute une vie j' imagine, qui commence à peine, qui balbutie.

DEMAIN : GRANDIR, CONSTRUIRE, accomplir ce changement de position :

- la place du corps,
- changement de position.

La place du corps

Du bonheur absolu de quelques moments en ski de randonnée.

- Com-préhension intuitive et totale en ces instants privilégiés que le bonheur est dans une mise en action ou en éveil de « tout moi » : muscles, respiration, pensée, scientifique et rationnelle, esthétique...
- Emergence progressive de la notion de déambulation créatrice : le déplacement, la marche, l'itinérance ample et paisible sont moments de créativité, de pensée claire, de com-préhension formidable... Le corps aide le cerveau ! Et même que Nietzsche et Kierkegaard l'ont écrit, et Rousseau et d'autres encore.
- Former, avec Hélène Bardot, avec d'autres, les gens à l'art de conter, m'amène lentement à la puissance de la respiration abdominale, l'aplomb, l'équilibre... le corps comme naissance de la voix, de l'émotion, aide à la pensée... Et voilà que Jacques Hillion⁸ base, assoit, démonstration à l'appui, l'écriture sur un travail corporel !
- Et allez, Servan-Schreiber puis Cyrulnik me font com-prendre mieux encore que corps et cerveau ; biologie, neurologie et psychologie ; chair et âme vont main dans la main, chevaux ailés tirant chacun le char de l'être humain sur le même chemin, se complétant, confrontant, contredisant constamment.


Bonheur : réintroduire le corps⁹ dans le processus, dans mon processus de personne ici et maintenant, en devenir d'homme, toujours à construire.

8- Jacques Hillion, kinésithérapeute et fasciathérapeute, s'est spécialisé en somato-psychopédagogie. Il est aujourd'hui thérapeute et formateur en ateliers d'écriture.

9- J'avais écrit « le cœur ». Lapsus révélateur ?

Changement de position

Bascule intellectuellement réussie certes... facile à penser peut-être mais pas facile à faire ! Un chemin immense, sans fin, plutôt une grimpe formidable et merveilleuse : aller vers cette écoute et prise en compte et formulation claire de mes émotions, mes sentiments, mes besoins pour... pour ensemble, moi et les autres, les autres et moi, cheminer vers nos vérités.



« Le plaisir et l'angoisse d'explorer l'inconnu augmentent le bonheur de retrouver le connu et de s'y attacher. L'agréable sentiment d'aimer ne peut se développer que s'il existe un danger extérieur qu'il permet d'apaiser. Sans base de sécurité, sans figure à aimer, l'affolement du petit le ferait vivre dans une souffrance constante. Mais à l'opposé, dans un monde engourdi, il n'aurait pas besoin d'aimer. De même que pour nouer un lien il faut joindre deux ficelles opposées, pour tisser un attachement il faut solidariser deux exigences antagonistes : l'exploration et la sécurisation. Le plaisir angoissant de la découverte doit s'associer au plaisir engourdissant de la familiarité. On ne peut apprendre l'inconnu qu'à partir d'une base de sécurité connue. Et pour qu'un objet devienne une base de sécurité, il faut qu'une alerte lui donne sa fonction sécurisante ».

De chair et d'âme, Boris CYRULNIK, Ed. Odile Jacob. 2006, p. 75.

Louis ESPINASSOUS
Formateur - Ecrivain - Conteur



Pour compléter ce texte, quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- Mon huile de blaireau pour l'espace temps du stage
- La déambulation créatrice
- La Communication Non Violente
- La coformation
- JE me souviens
- Accompagnement et formation

✱ Les p'tits bonheurs du formateur

C'est si bon...

Je me souviens de cette journée de formation « arts et nature » au bord de la Durance, avec des jeunes éducateurs sportifs branchés fun et rap, qu'il fallait rappeler à la fin tellement ils étaient immergés dans leur création.

Je me souviens d'une semaine en pédagogie de projet dans la montagne, avec de futurs animateurs qui revenaient les yeux brillants en disant : « *On a vu un papé au village tu sais. Il nous a montré des documents qu'il n'a jamais montrés à personne depuis la guerre. Il a dit que ça lui ferait plaisir de nous emmener en alpage demain. Tu crois qu'on pourrait monter une animation avec des bergers ?* ».

Je me souviens de cette journée de formation « lecture de paysage rural » avec des femmes d'agriculteurs en petites chaussures, de sacrées « bonnes femmes », qui voulaient faire de l'accueil à la ferme. Elles ont écrit des textes sur le paysage et les ont lus, les premières entraînant les autres, rougissantes, ravies de voir qu'écrire et partager était finalement si simple pour elles qui n'écrivaient depuis longtemps qu'aux administrations.

Très vite, j'ai aimé mesurer non pas la somme de connaissances et compétences transmises, mais les évolutions des attitudes et des visages. J'aime à espérer que ces petites transformations ont influencé la façon d'être et de transmettre de ces futurs éducateurs. C'est ça qui me nourrit. En remontant à la source de ces situations, on trouve quelques facteurs-clés : autonomie accompagnée, démarche participative, incitation bienveillante, confiance mutuelle au sein du groupe, mise en condition de créativité, écoute active, sécurité, etc. Des éléments pas très visibles, plus ou moins préparés à l'avance, construits au fur et à mesure des gamelles personnelles et des apports extérieurs, mais toujours au rendez-vous de ces « instants parfaits » de formation. Cela se prépare en soi (une posture personnelle à acquérir), et pour les participants (des repères à construire), avec autant d'importance que la dimension « contenu ». Il existe désormais un ensemble d'ouvrages et de formations pour évoluer sur ces points. Bien sûr, si j'avais pu, si j'avais su...

✱ Formateur comment ça vient ?

Je suis tombée dans la marmite de la formation au hasard de mon chemin professionnel. Je veux dire que ce n'était pas une démarche volontariste de ma part. Je crois qu'on était nombreux. A l'époque c'était un peu ça sans doute : on devenait formateur par opportunité, pas vraiment parce qu'on se disait « *je veux être formateur comme métier et je me forme pour* ».

La toute première fois, c'est la direction départementale Jeunesse et Sports qui m'a sollicitée. Je pense que c'est la partie visible de ma formation initiale (des diplômes universitaires en écologie et en géographie de la montagne) qui a été déterminante : je savais certainement former puisque je possédais le savoir. J'ai dit oui, pour l'aventure, la nouveauté et le défi. J'étais un peu naïve. Ensuite, j'ai goûté très vite à tout ce qui se fait dans la formation formelle et ce, en totale autonomie : BAPAAT*, BEATEP*, AMM*, guides de pays, etc. Sacrés challenges ! Pour les contenus, je m'appuyais sur mes savoirs universitaires. Pour la pratique, je transposais à ma sauce mes acquis d'animatrice nature et mon propre vécu de stagiaire (BAFA* Montagne, formation éco-interprète et autres). J'étais en expérimentation permanente : je me formais de fait formatrice en formant.

A travers les échanges locaux avec d'autres formateurs des secteurs sportifs, socioculturels et agricoles, je percevais surtout des courants de pratiques professionnelles, et des choix à faire : le cours sur l'environnement ou l'approche de terrain ? Le vertical ou l'horizontal ? Le frontal ou le participatif ? Le contenu ou la personne ? Peu de références structurées : à l'époque, la formation en éducation à l'environnement se cherchait sans doute autant que moi. Qu'étais-je donc venue faire dans ce nouveau milieu ?

Formateur, pas n'importe pourquoi


Etre formateur, c'est avant tout une question de personne, et un vrai choix éclairé à faire en amont. « *Je veux accompagner d'autres êtres humains dans un processus de formation. Je vais prendre du temps pour ça, du temps auquel je crois et auquel je donne de la valeur, du temps que je suis prêt(e) à ne pas compter dans les coups de bourre, mais du temps payé et du temps à gérer* ».

Une fois « engagé formateur », cela n'empêche pas une petite introspection. « *Comment je suis devenu formateur ? D'où vient ma vocation ? Est-ce vraiment-vraiment ce que je veux faire ? Pourquoi ? Est-ce que j'ai le tempérament pour cette fonction (leadership, écoute, etc.) ? Quelles compétences me manquent encore à ce jour ? Quelles sont mes limites ? Mes valeurs sont-elles en cohérence avec ma pratique d'aujourd'hui ?* ».

Je l'ai fait et je le fais encore, comme un petit fil d'Ariane pour savoir si je suis toujours en accord avec mes aspirations profondes. Je vérifie ainsi que quand je suis formatrice, je SUIS formatrice. Pour moi.

Formateur : pas si simple...

Et comme il reste toujours une part de subjectivité, les échanges avec d'autres formateurs prennent tout leur sens. Nous exprimer sur des dimensions parfois proches du ressenti intime, échanger sur nos aspirations ou sur nos difficultés, tout cela nous est très précieux. Parce qu'il y a aussi des jours sans...



*C'est difficile de porter de l'attention à chacun dans un groupe.
Difficile de penser à tous les détails d'une journée de formation.
Si difficile d'aborder des situations de conflits sereinement.
C'est difficile de trouver la bonne limite entre soi et les autres.
Difficile de ne pas être toujours à deux formateurs pour s'épauler.
Difficile de créer ces instants magiques de formation, où tout est bien, exactement.
Parfois difficile de ne plus avoir de nouvelles de certains stagiaires.
Mais tellement difficile d'imaginer faire un autre métier !*

Comment imaginer l'absence d'un espace d'expression et d'écoute, et l'extrême isolement des formateurs solitaires (j'en ai rencontré) ? Si cet espace n'est pas donné, il est possible de le créer, de nous entourer. Plusieurs professions à forte dimension humaine (santé, social...) ont institutionnalisé depuis longtemps ces espaces d'échanges et de prise de recul. Le monde de l'éducation et de la formation à l'environnement avance doucement, informellement, mais sûrement.

✱ Des personnes, un groupe, un espace relationnel

En même temps qu'on se découvre en tant que formateur, on découvre les autres, le groupe de participants.

Il y a celui qui parle beaucoup... celle qui a toujours le p'tit mot pour rire... celui qui a l'air de dormir éveillé... celle qui a toujours une bonne question à poser (selon elle)... mmm... celui dont j'aime observer la joie de la découverte sur son visage... oh et çui-là que je n'arrive décidément pas à cerner... Et puis moi qui suis tour à tour profondément sûre de moi ou bien pétrie de doutes. Et nous tous ensemble : une affaire de relations.

Accueillir cette diversité humaine, c'est toujours un sacré défi. La dynamique de groupe, c'est un principe que j'ai découvert en profondeur à travers mon autre métier, la coordination de réseau d'éducation à l'environnement. Là aussi, un bon petit lot de gamelles personnelles et d'éclairages extérieurs (ouvrages, rencontres, formations) pour en sortir. L'avantage - et l'inconvénient ! - c'est qu'il y a beaucoup de choses écrites et théorisées sur le développement personnel, la dynamique de groupe, la PNL*, la CNV*, la médiation, la concertation, la négociation,...¹ En triant un peu, ce que je retiens de mon expérience et de ces apports, c'est la nécessité, pour le (futur) formateur, de privilégier le lien au service du résultat pédagogique. C'est devenu pour moi un fondamental, un socle de la situation de formation. J'invite chaque formateur à prendre le temps de se nourrir de ces pratiques au plus tôt² : pour économiser son énergie personnelle et celle du groupe ; pour développer de nouvelles compétences communes ; pour une responsabilité vraiment partagée dans le groupe et assumée par chacun. La progression pédagogique se fait dans le « savoir-être ensemble ». Cette valeur vient naturellement préparer et compléter les objectifs de savoirs / savoir-faire / savoir-être chers à l'éducation à l'environnement³.

Ces éléments relatifs à la dimension de la personne apportent un précieux éclairage sur mon quotidien de formatrice.

Comment gérer mon énergie personnelle dans une journée de formation ? En connaissant mieux mes besoins prioritaires et les réponses que je peux y apporter.

Comment faire si certains objectifs de la formation ne s'avèrent pas gérables dans le temps prévu ? En associant le groupe à la problématique et en renégociant les nouveaux choix collectifs.

Comment gérer ma relation à chacun, mes coups de cœur, mes lassitudes, mes antipathies ? En travaillant l'écoute active, en formulant mes limites, en « purgeant » (ailleurs et avec d'autres).

Comment gérer ma relation à tous ? En connaissant les mécanismes de groupe (les profils, les processus...) et les techniques d'animation qui sont liées. En mettant fortement en avant le principe de coformation et la responsabilité de chacun dans cette démarche.

Comment gérer un conflit dans le groupe ? En essayant de créer en amont des conditions d'évitement de conflit, et en mettant en œuvre des techniques de la CNV* et de la médiation.

1- Voir la bibliographie générale

2- Plus on est dans la durée, plus c'est intéressant et plus les résultats sont visibles. En accompagnant un groupe en formation BEATEP-AMM* par l'alternance pendant 2 ans, j'ai pu voir des transformations significatives (des personnes, du groupe, de moi-même).

3- Au passage, il me semble qu'il y a une nette évolution dans ce domaine, un nouveau courant de pensée sur l'importance de la dimension humaine et relationnelle dans le champ de l'éducation à l'environnement : chez les animateurs de réseaux, les formateurs, les éducateurs...

Comment gérer ma place dans le groupe ? En connaissant mes vulnérabilités, en trouvant la juste distance au groupe, en lui exprimant très clairement mes fonctions : « Je ne suis pas ton pote mais je te suis attentionnée sincèrement ; je ne suis pas le chef mais je reste le garant ; je ne donne pas la direction, mais j'accompagne tes choix ; je suis là, mais fais donc comme si je n'y étais pas ; etc. »

Tout cela est très idéalisé, bien sûr. La réalité est parfois délicate et utilement difficile⁴. Mais en prenant en compte ces balises qui donnent la direction et l'intention dans la relation de formation. J'ai découvert plus globalement l'importance de mettre en place un contrat moral clair entre tous, d'instaurer confiance et sécurité. Cette sorte de « confort relationnel » permet ainsi la prise de risques progressive, à la fois pour le formateur avec le groupe, pour le groupe en lui-même, et pour chaque membre du groupe. En ayant affaire à des professionnels, je peux même aller plus loin dans leur engagement. Le classique retour sur nos pratiques met tout ça en perspectives et me permet de mesurer avec eux les limites de l'exercice (et les miennes !). Ces futurs éducateurs seront en plus des démultiplicateurs de cette culture commune dans leurs propres situations éducatives. C'est formidable.

Et comme pour mon engagement personnel dans la formation, je pense aussi à mon petit « où j'en suis dans tout ça ? » en fil rouge pour vérifier que quand je suis formatrice, je SUIS formatrice. Pour les autres cette fois. En situation d'accompagnement d'un groupe dont je suis partie prenante.

✱ Favoriser l'expression

Si l'humain est placé au cœur de la formation, alors c'est sans doute la qualité de l'expression qui fera la qualité du lien. Il y a ce qu'on (se) dit dans un groupe en formation, et il y a ce qu'on (s') écrit. Ce sont actuellement mes deux piliers pour favoriser l'évolution des personnes, voix et plume mêlées.

Côté oral. Réserver une demi-heure, chaque matin, à un temps d'expression des ressentis, me donne les moyens de rendre les personnes plus disponibles à l'apprentissage ; et de me rassurer quant à l'état intérieur des participants : journée paisible assurée pour tous. Organiser des entretiens réguliers (avec le stagiaire, le maître de stage en entreprise...) à partir de techniques éprouvées me permet d'accompagner plus efficacement la personne dans ses étapes de formation.

Et dans ce dialogue, observer la personne construire ses propres références par rapport à son vécu en formation, à son projet professionnel, à ses espoirs, ses craintes, c'est un don précieux à recevoir. Pour le mériter, il faut savoir écouter, accueillir, expliciter la parole. Ce n'est pas simple, cela s'apprend aussi : se former encore et toujours.

Côté écrit. Prendre 5 minutes en début de débat pour que chacun écrive 2 idées ou questions sur un bout de papier sur le sujet de la séance, me permet de recueillir des interventions plus riches et surtout de favoriser la parole des plus taiseux. Aider chacun à tenir un carnet de bord personnel pendant une formation longue favorise une analyse du vécu plus riche lors de la rédaction du mémoire final. Avoir en permanence mon petit carnet d'animations ludiques d'écriture me donne de belles opportunités pour capter des instants vécus en formation et les faire mettre en mots par les participants.

4- « Ce n'est pas le chemin qui est difficile, c'est le difficile qui est chemin » In : BD Le combat ordinaire(t2) - Manu Larcenet.

Arrive d'ailleurs le phénomène régulier : « *oh non, je sais pas écrire... j'aime pas... j'ai un peu honte...* » puis après quelques minutes, heures ou séances : « *ça fait du bien... j'y vois plus clair... je me croyais pas capable...* ». Chaque fois. Une étape de découverte et d'adaptation. Comme la petite roue du vélo qu'on enlève quand on n'en a plus besoin. Un jour, j'ai su faire du vélo ; un jour, j'ai su prendre un stylo. Ce jour, j'ai grandi. J'adore recueillir ce moment-là.

« *J'écris pour savoir ce que je pense* » dit la petite phrase. En formation, on pense forcément plus dense et plus riche. L'écrit arrive donc à point pour rendre la pensée plus efficace, pour expliciter et structurer les ressentis, les données, les réflexions. Je respecte infiniment l'écrit, même en situation professionnelle. Cela reste un acte très personnel, voire intime. J'aime d'ailleurs prendre le temps de lui donner un écrin (avec l'encre, le papier, la mise en scène). L'écrit s'embellit, les participants sont ravis.

Je distingue bien l'écrit utile « pendant » la formation, destiné à étayer des apports de contenus (ateliers d'écriture), et l'écrit indispensable « autour » de la formation, pour la régulation du groupe, l'analyse de ses pratiques, la formalisation de son projet professionnel, etc. Chaque participant écrit à son rythme, avec ses mots, avec un niveau et une forme qui lui sont propres. Chaque participant écrit pour lui, stagiaire (dans son carnet de bord), pour moi, formatrice (dans son analyse de pratique), pour nous équipe de formation (dans son carnet de suivi partagé) pour le groupe de participants (dans ses évaluations) ou pour tous les lecteurs (dans ses productions personnelles).

✻ Demain, je recommence !

Voilà, j'ai écrit moi aussi. Et ça m'a fait du bien de vous parler finalement. J'ai aimé partager, j'ai compris encore des choses. J'ai surtout mesuré des changements : le contexte général de la formation, les pratiques, les publics, et moi dans tout ça... Le temps passe vite, bien vite.

Aujourd'hui, je me suis éloignée de la formation formelle, initiale, longue, pour de la formation continue, en coformation⁵, de 1 à 3 jours, dans le cadre de la coordination d'un réseau départemental. J'accompagne aussi de nombreux porteurs de projets dans la durée. Dans ce contexte de réseau, avec ce public régulier et en situation informelle d'accompagnement-formation, je trouve les conditions idéales de mise en pratique des acquis, d'expérimentation de nouveautés, de construction collective de réflexions autour des pratiques formatives. Je forme autrement, je forme tous les jours. Mon envie, c'est de continuer encore et toujours le questionnement, le « farfouillage », la recherche des limites, toutes les limites, même celles qui dorment dans les coins ou que l'on cache sous le tapis. Pour continuellement me former formatrice en formant...

Isabelle ROUX

Formatrice - Coordinatrice de réseau



Pour compléter ce texte, quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- **Le carnet de bord**
- **La coformation**
- **La communication non-violente**
- **Le bulletin météo**
- **Un modèle pour analyser les situations professionnelles en EE**





Devenir formateur



Quand je suis formateur, je ne suis jamais seul. Ou rarement. Travailler en équipe fait désormais partie de ma culture. Les rares fois où je suis seul, c'est que j'interviens auprès d'un groupe lui-même suivi par un formateur ou une équipe. Ce principe de base, je l'ai appris au Centre d'Expérimentation Pédagogique de Florac, un établissement public national du ministère de l'Agriculture, en animant des formations d'une semaine depuis les années 90. J'accueille en formation essentiellement des enseignants de toute discipline, mais également des Conseillers Principaux d'Education, des animateurs environnement, et parfois des techniciens, souvent des agents travaillant en espace protégé. Pour garder un contact avec la réalité des enseignants et des animateurs, nous sommes quelques-uns à continuer à animer des stages pour les élèves.

Les thèmes relèvent globalement de l'environnement, du territoire, de la pédagogie et des sciences de l'éducation. Depuis plusieurs années, deux axes nouveaux sont abordés : l'éducation à la citoyenneté (notamment sur les questions de droit, de violence, de santé) et son corollaire côté adulte (l'autorité, les pédagogies de la réussite, le jeu). Je me suis positionné sur ces questions d'« *élèves difficiles, profs en difficultés* », délaissant en partie les actions d'éducation à l'environnement, et travaillant de plus en plus avec l'analyse de pratique professionnelle.

C'est la découverte il y a sept ans de cette démarche difficile et originale, qui fait la part belle au praticien, et modifie considérablement la posture du formateur, qui a fait basculer mon regard de formateur. L'analyse de pratique professionnelle est ainsi devenue un outil fantastique pour la formation continue des enseignants. Merci Michel Tozzi¹, c'est toi qui m'y as initié, c'est toi qui m'as fait basculer.

✱ Devenir formateur, c'est basculer... sans tomber

Habitué à confronter à l'avis d'animateurs environnement des démarches innovantes découvertes hors du monde de l'EE*, j'ai vite ressenti un vif intérêt de leur part pour l'analyse de pratique. Intérêt pour la démarche globale elle-même, et les questions qu'elle pose sur la posture du formateur et sur la responsabilisation du stagiaire. Intérêt pour les outils, GEASE* et écriture notamment, confirmant ainsi qu'il était urgent de mettre en chantier l'adaptation d'outils d'analyse de pratique professionnelle pour la formation en éducation à l'environnement. Perplexité tout de même de ces mêmes animateurs quand je tentais d'expliquer que l'on travaille alors pour que l'animateur environnement devienne un *praticien réflexif*. De toutes les façons, il était évident qu'il fallait cultiver un peu ce jardin expérimental. La coformation de formateurs en éducation à l'environnement qui a été la nôtre constituait à ce titre le cadre idéal. Le résultat est là : beaucoup d'entre nous se sont appropriés la démarche d'analyse de pratique, ou l'ont développée s'ils utilisaient déjà d'autres outils. Un nouvel outil est né : la grille de lecture et d'analyse de situation éducative en EE. A découvrir dans cet ouvrage.

1- Remerciements également à Bernard Defrance, Richard Etienne, Michel Negrell, tous penseurs actifs de l'éducation, tous membres du Cercle de Recherche et d'Action Pédagogique, presque tous philosophes, et tous... zut... des hommes.

Ce sont des rencontres et des confrontations permanentes entre formateurs de mondes différents qui nous font basculer, modifier nos pratiques et nos postures. J'en suis persuadé. S'émanciper de ses propres habitudes professionnelles, on n'y arrive pas tout seul. Paradoxalement, c'est dans la composition que l'on évolue, et que l'on devient libre et émancipé. L'effet miroir de l'autre formateur m'indique quel formateur je suis. Et vers où me diriger.

✱ Premier pilier, la caisse à outils

Ainsi, *avant*, je ne savais pas quel formateur j'étais. Aujourd'hui non plus (peut-être). Quoique.

Mais avant je n'aurais pas su définir pour cet ouvrage les quatre piliers, les quatre clés du formateur. C'est plus clair aujourd'hui, puisque je peux les nommer : la *prise de distance*, la *bienveillance*, la *valise de connaissances* et la *caisse à outils*.

Je peux les nommer et, un peu par jeu, pour vous servir de guide, les situer aux quatre points cardinaux. Au nord, une compétence « froide » : la capacité de distance par rapport au groupe. Au sud, une compétence « chaude », une posture plutôt : celle de la bienveillance et de la proximité. A l'est et à l'ouest, à chaque bras, du poids : une caisse à outils d'un côté, et une valise de connaissances de l'autre.

Dans ma caisse à outils, il y a ma structure, le CEP*. Toute entière dédiée à la formation de formateurs et à la recherche développement. Un centre de ressources avec des milliers de documents, des salles audiovisuelles, une salle informatique, et une grosse équipe de formateurs aux compétences et expertises très variées. Une équipe très précieuse, car on sèche, souvent, quand on est attendu comme « expert » par les stagiaires. Orienter les stagiaires vers la réponse toute proche, c'est très confortable.

Dans ma caisse à outils, si vous arrivez à vous y retrouver, vous trouverez beaucoup de choses que j'ai volées, détournées ou appliquées à la lettre. Quelques cahiers noircis de notes, de citations, de pistes qui se transformeront en petits outils ou audacieuses méthodes spécialement conçues pour un stage.

Vous trouverez des consignes, beaucoup de consignes, des fiches techniques, des méthodologies, des « trucs » qui n'ont pas de nom. Si vous participez à plusieurs stages que j'aurais animés, vous ne verrez pas souvent les mêmes outils. Ma caisse est accueillante, j'adore réinventer, pour, moi aussi, former avec nouveauté².

✱ Ne pas délaissier les outils classiques, ni la connaissance

Dans ma valise de connaissances : des livres, même si je ne les ai pas tous lus. Car on ne peut pas tous les lire. Dans notre domaine, éducation, formation, environnement, c'est l'inflation ! Dans ma valise, vous trouverez ainsi beaucoup d'articles de magazines spécialisés, car j'aime les textes merveilleux, sérieux, concis, coup de gueule ou fruit séché de la réflexion de son auteur. Je peux, en choisissant le bon moment et pour éviter de faire un mauvais cours alors que d'autres écrivent si bien, les soumettre à la lecture d'un groupe, pour leur faire reprendre des couleurs. Le contenu se réhydrate, il est animé à nouveau, détourné, critiqué, rendu vivant ou crucifié. Quand des stagiaires comprennent un texte complexe, très théorique, je vous garantis que la sensation d'être intelligent au sens cérébral est agréable, n'en déplaise aux Croisés du tout terrain. Et c'est idem pour la parole.

2- En réalité, il m'arrive souvent de réinventer des outils que j'ai déjà utilisés mais que je n'ai pas « fixés ». On oublie, on oublie, et puis un jour, on se retrouve à inventer l'eau... froide, et à trouver ça génial !!

Une bonne discussion philosophique vaut parfois mieux qu'une lecture de paysage ratée. Dans ma valise, il y a encore beaucoup de tiroirs à ouvrir. Pour les formateurs, comme pour d'autres métiers, l'étendue de notre ignorance est immense³. Il y a un irrémédiable besoin d'être à la page, de se renouveler, voire d'être à la mode. Ce que l'on attend de nous, souvent, c'est un savant mélange de connaissances acquises, et validées, et d'innovation. Dans ma valise de connaissances, il y a donc un formidable carnet d'adresses. Plusieurs participations à des listes de diffusion. Des connexions intimes ou lointaines avec des réseaux de professionnels très proches ou assez éloignés de mes propres thèmes de travail. C'est du milieu de la santé que nous tenons les outils d'analyse de pratique professionnelle en EE*, c'est de l'éducation populaire que nous tenons la méthode formelle de pédagogie de projet⁴. Dans ma valise de connaissances il y a les miennes, bien sûr. Toutes ces connaissances acquises par l'expérience, par la préparation de stages, par ma formation au BTSA* Protection de la Nature de Neuvic, une maîtrise en sciences de l'éducation, les stages divers, colloques et bien sûr coformation.

✱ Une posture difficile, se mettre à distance

A l'est et à l'ouest, donc, du poids et de la consistance pour cuisiner mes formations. Des recettes en effet, mais rarement pour les mêmes convives, rarement dans le même restaurant, rarement avec les mêmes aliments. De la cuisine souvent sur mesure, parfois à la tête du client. Du plat ouvrier au dîner aux chandelles.

Je conviens enfin que la distinction entre caisse-outil et valise-connaissance est un peu floue. Sans doute est-ce parce que lorsque je les remplis, après les avoir vidées, je m'ensers comme de fourre-tout, sans me soucier de remettre tout en ordre.

Passons à l'axe nord/sud.

Au nord, je suis à distance. A distance respectable des stagiaires. Pour deux raisons.

Je ne suis plus animateur, enseignant ou technicien de l'environnement. Toujours éducateur, certes, mais avec une fonction de formateur. Voilà la première raison, c'est une distance *de fait*. Chaque membre du groupe m'a distancé par son expérience de terrain. Je ne suis plus professionnellement animateur environnement, sauf de temps en temps, alors il est inutile de faire semblant. Je m'interdis de dire aux adultes de jouer aux élèves ou à l'enfant quand il s'agit d'expérimenter une démarche, je ne vois pas pourquoi je m'autoriserais à être ce que je ne suis plus pour démontrer quoi que ce soit. Cette situation fût un handicap pendant un temps (méfiance à l'égard de ce que je propose car parfois mis en opposition, en résistance, par rapport au *vrai* travail de terrain). Aujourd'hui, ça va mieux, je suis très clair, je ne serai pas un donneur de leçon. On le voit, ce n'est pas d'une compétence dont je parle ici, mais peut-être une position que je prends, une posture d'honnêteté envers eux, de lucidité envers moi.

La distance, c'est aussi une espèce de froideur raisonnée. Dans mon cas très liée au cœur de la position que j'entends tenir : celle du formateur qui doit entendre la réalité du praticien et de ses difficultés. Or, avec les outils que j'utilise, notamment l'analyse de pratique professionnelle, je permets certes l'expression de pratiques pédagogiques, mais aussi de valeurs, de craintes, de peurs, de difficultés, de joies, de fantasmes, de désirs. Toutes cho-

3- Il est de notoriété publique que plus on monte dans la hiérarchie, plus on est incompetent.

Aussi, quand on forme des formateurs de formateurs de formateurs de formateurs de formatants de formateurs, ... on finit par être le premier des derniers parmi les derniers des abrutis.

4- Pour donner une touche universelle et anthropologique à ce déferlement de médailles, rappelons que si le singe descend de l'arbre, c'est bien le chasseur, et non l'homme, qui descend du singe.

ses parfois intimes, quoique professionnelles. La distance érigée en geste professionnel du formateur ? Elle évite l'implication, de tomber dans la séduction, une empathie malsaine, de la pitié si de la souffrance est exprimée. Elle permet, si le groupe se laisse emporter ou endormir, d'être le vigile bienveillant, un peu protecteur, un peu autoritaire, sécurisant pour le groupe, lucide soi-même. La distance est un geste technique.

✱ De la proximité, pour équilibrer

Mais il serait terrible, pour moi, le métier de formateur s'il n'était que distance, outils, et connaissances. Où est donc passée l'humanité ? Y a-t-il de la place pour sourire et rire avec le groupe ? Quand puis-je être en connivence avec cette enseignante qui m'explique son embarras quand un élève mime à la perfection la posture du proviseur énervé ? Quand puis-je me laisser aller à la complicité avec cet animateur qui raconte comment il aimerait envoyer paître l'inspecteur des profs de SVT* avec lequel il se fâde des réunions depuis deux ans ? Ne dois-je pas me laisser emporter par la sympathie, ressentir les mêmes sentiments que l'autre ? Ou dois-je uniquement me résoudre à la technicité de l'empathie⁵ ?

Il y a donc ce sud, cette histoire de bienveillance et de proximité pour me sauver la mise. Une posture encore, en un sens contradictoire avec la nécessaire distance. Et qui a une justification double.

Tout d'abord, je crois qu'il n'y a de véritable effet de formation, de transformation possible, que si les obstacles sont révélés à soi-même et/ou aux autres, et que chacun travaille sur ses résistances. En cela, l'analyse de pratique est pour moi et pour les stagiaires un outil précieux. Il permet, en toute sécurité, de se révéler. L'effet miroir (je révèle ma pratique) peut permettre à l'éducateur de voir la différence entre ce qu'il fait, et ce qu'il aimerait faire, ou ce qu'il n'arrive pas à faire. Il y a alors déstabilisation. En tant que formateur, je dois alors garantir que les stagiaires soient très accompagnés, voire protégés, car on est alors en situation de faiblesse, ou de fragilité. De doute, de questionnement, de recherche. Bienveillance et proximité, portées par le formateur, et le groupe, doivent permettre l'émergence et la déstabilisation, et accompagner une nouvelle stabilisation.

Par ailleurs, je m'intéresse de plus en plus aux difficultés du praticien, à sa réalité professionnelle. Il est relativement facile aujourd'hui, lorsque l'on est déjà engagé professionnellement dans l'éducation, d'échanger sur sa pratique, de trouver ou concevoir des ressources pédagogiques. Il est plus rare de trouver des lieux, des moments et des personnes pour confier professionnellement ses difficultés avec l'espoir de les résoudre.

Devenir un formateur qui tente la bienveillance et la proximité devient alors une nécessité. Rester formateur, au sens du formatage, qui apporte confort didactique et technique, sans forcément se soucier de l'individu⁶, de son parcours, de sa personnalité, et alterner avec un rôle d'accompagnateur, qui permettra une expression singulière, visera l'émancipation du stagiaire, et développera chez lui des compétences nouvelles, notamment de praticien réflexif, professionnel responsable⁷.

5- L'empathie en elle-même n'est pas un problème, on l'a compris, mais c'est une position qu'il s'agit de maîtriser, en professionnel. Les psychologues, les infirmières, ils savent, eux, mais pour moi, simple formateur c'est plus dur. D'où la technique.

6- Je sais je sais, c'est choquant de lire ça. Mais c'est la vérité. J'aimerais bien avoir de temps en temps des stagiaires bien sages, bien obéissants (pas soumis, obéissants), qui ne discutent pas tout, et son contraire, ou son inverse. Et vice versa. Et puis lisez plus loin, la note de bas de page suivante ...

7- Quand, mais quand aurons-nous des stagiaires qui, à l'unisson, crieront debout sur des barricades de tables, de chaises et d'ordinateurs portables : « Je ne suis pas une copie qu'on forme !!! Que l'on pend le dernier formateur qui formate avec les tripes du dernier professeur qui professe !! » ?

✱ Conclusion : du lien, et réciproquement

Ce qui finalement me permet de rester souvent droit dans mes baskets et ne pas paniquer lorsque j'anime un stage, c'est la confiance en mes outils. Si les consignes de travail que je donne aux stagiaires sont bonnes, et que je les donne au moment opportun, je n'ai aucun souci à me faire : les stagiaires sont suffisamment riches et expérimentés pour en faire un moment intense de formation. De bonnes consignes, voilà un outil précieux pour le formateur. Pour prendre un autre exemple, l'outil « la valse des dictionnaires », dont j'ai oublié le nom de l'inventeur, ou de l'inventrice, est du même tonneau. Un outil de la famille « *mon travail de formateur, c'est de vous mettre au travail* ». Pour explorer des concepts un peu chauds, impliquants, en évitant les débats d'opinion stériles et conflictuels, rien de tel que les dicos pour une déambulation dans le sens commun et l'universel. J'ai confiance en cet outil. Pour en terminer avec les exemples d'outils, le GEASE* et l'écriture sont maintenant deux outils « classiques » pour moi. Plus délicats et nécessitant une formation spécifique, ils sont des leviers puissants pour responsabiliser dans l'apprentissage. Mes outils sont donc solides, je n'en doute pas, même utilisés pour la première fois. Le tout, c'est de les utiliser à bon escient au bon moment. D'avoir bien réfléchi à l'objectif visé, d'avoir bien réfléchi à ce qu'il y ait du sens.

Par ailleurs, si ma posture de formateur a un jour été déstabilisée en passant du formalisme (je suis un professeur d'éducation à l'environnement, je professe une parole, une méthode et des outils déjà éprouvés) à l'écoute bienveillante des paroles, des méthodes et des outils que le praticien veut bien communiquer (je suis un accompagnateur qui facilite cette parole, fut-elle joyeuse ou douloureuse), il n'en reste pas moins que je ne les oppose pas. Ces deux postures sont complémentaires, à positionner en alternance. Lancer une discussion à partir d'une consigne bien claire, utiliser des méthodes expérientielles et être ébloui par la richesse du groupe ne doit pas me faire oublier de formaliser la production, ou de garantir que le groupe la formalisera. Un apprenant n'a pas uniquement besoin de vivre les choses, il a aussi besoin de repères qui le stabiliseront, que ces repères soient des savoirs, des aptitudes nouvelles, ou des outils. Je ne conçois pas « d'abandonner » mon groupe aux questions qui ont émergé, sans avoir au moins essayé que des réponses précises aient été apportées. C'est une mission impossible, je sais, et je n'en détiens pas toutes les clés, je dois même faire le deuil de la maîtrise des réponses. Mais l'avoir à l'esprit, et le tenter, cela relève de ma responsabilité.

✱ Sûr de soi, sûr de rien

Tout ça, c'est ce que je suis et ce que je fais. C'est peut-être un peu ce dont je rêve, ou qui j'essaie d'être. Ceux qui me connaissent, collègues du quotidien dans les actions de formation, savent bien, eux, l'autre réalité, et compléteront ma propre vision de la réalité. Il est rigolo de constater finalement que lorsque l'on témoigne par écrit de son travail, pour adoucir ou se valoriser, d'autoritaire on devient rigoureux, et de bordélique on se transforme en explorateur.

Au final, on a peut-être l'impression que lorsqu'on est formateur, on est sûr de soi, plein d'expériences, très lucide sur ses qualités professionnelles et ses limites. C'est faux. La consigne que nous avions pour écrire était, d'une certaine façon, de livrer par le témoignage le meilleur de nous-mêmes : expérience, qualités et questionnement compris. Je ne parlerai donc pas des nombreux plantages, du stage dont on est sûr qu'il fera le plein tellement on y croit et qu'on annule parce qu'il y a 3 participants !! Ni des engueulades, des très mauvaises improvisations, des stages qu'on fait avec la grippe (quelle inconscience, quel manque de respect pour les stagiaires !). Je ne parlerai pas des objectifs tellement

floes qu'ils provoquent un brouillard épais où le formateur perd pied, et les stagiaires se perdent tout court.

Inutile de parler de ça.

Car le plus important, ce n'est ni la leçon de choses, ni les prévenances ou les « *méfie toi !* », ni même une bonne boussole où l'on a redéfini ses propres points cardinaux.

La chose la plus importante pour être un bon formateur, je ne la connais pas. Mais je sais une chose : on ne naît pas formateur, on le devient.

David KUMURDJIAN

Formateur - Sup Agro Florac, anciennement CEP*



Pour compléter ce texte quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- *Un modèle pour analyser les situations professionnelles en EE*
- *La valse des dictionnaires*
- *GEASE à notre sauce*
- *Elaborer et formuler une consigne*
- *La coformation*



Une expérience de Vie



« On n'est pas libre si on est dominé,
seule l'interaction coopérative entre égaux peut rendre chacun libre. »
Sri Aurobindo

✱ Transmettre, une vraie joie

J'ai toujours eu cette passion pour la transmission. Je crois qu'elle vient de l'émotion que je ressens face à la transformation d'une personne ou d'un groupe. J'imagine qu'un peintre peut être touché par sa toile ou un boulanger ému devant un pain bien cuit. Ce qui me touche moi, ce sont ces moments de rare bonheur que je ressens en tant qu'éducateur face à un déclic important qui s'est produit chez l'autre. J'ai même souvent versé des larmes lors des feuilletons télé « L'instituteur » avec Gérard Klein.

J'ai très tôt, à 19 ans, opté pour le métier d'instituteur. Je me suis retrouvé, d'un coup, face à une classe, dans le grand bain de la pédagogie du quotidien. J'étais convaincu de ce que je faisais mais je sais que progressivement je me suis constitué d'autres références, d'autres possibles qui me feraient maintenant être un autre enseignant. Enseignant, peut-être peu acceptable, pour l'Education nationale actuelle ?

J'ai eu ensuite un parcours diversifié souvent en rapport avec la pédagogie. J'ai travaillé avec des agriculteurs pour mettre en place des ateliers pédagogiques dans leurs fermes. J'ai animé des stages de formation d'animateurs et de directeurs de centre de vacances. J'ai été me former au rôle de formateur pour les métiers de la montagne à l'ENSA* de Chamonix : pas trop d'allusion à la pédagogie, seuls les contenus sont abordés. J'exerce depuis des années un rôle d'appui à l'émergence de projets à la création d'activités en milieu rural : apprendre à accompagner les personnes à vivre ou à abandonner leurs rêves. J'ai beaucoup appris sur la coformation, l'auto-formation, la formation expérientielle à travers les 15 années que j'ai consacrées à la création et à la croissance des structures composant le projet OXALIS¹ dont je suis encore l'un des acteurs. Cet apprentissage s'est fondé sur la grande place accordée au fonctionnement collectif et à la remise en cause permanente, parfois déstabilisante, mais toujours pleine d'enseignement.

Je mets actuellement un terme provisoire à ce cycle d'expériences en finalisant un mémoire de recherche sur l'accompagnement coopératif dans le cadre d'un DUHEPS* sciences de l'éducation au SUFCO* de Tours avec l'équipe de Gaston Pineau². J'ai également la chance d'encadrer un BEATEP* au GRAINE* Centre, réseau régional d'éducation à l'environnement, où je retrouve une formation très proche de tout ce que le groupe de coformation de formateurs a développé.

1- A ce jour, novembre 2006 : association Oxalis, SA coopérative Oxalis, Société coopérative financière La petite oseille, Les éditions du Croquant. A lire : *Trajectoires indicibles et salarié sans patron* de Béatrice Poncin aux Editions du Croquant.

2- Pineau Gaston. *Accompagnement et histoires de vie*. Paris : L'Harmattan, 1998.

✱ Un groupe informel de pairs en formation

En rejoignant le groupe de formateurs en éducation à l'environnement en 2004, j'ai redécouvert à quel point cette dimension de mon travail me passionnait. Progressivement, j'ai élargi mes missions dans ce domaine de la formation d'adultes, notamment pour des acteurs de l'économie sociale et solidaire. Cette expérience innovante de coformation dont le cap s'est maintenu pendant plusieurs années rejoint complètement ce que Carl Rogers expliquait à partir de son expérience : « *qu'il faudrait renoncer à enseigner. Ceux qui désireraient apprendre se réuniraient pour le faire.*³»

Le plus frappant dans cette expérience est le profond respect de nos échanges. À aucun moment, je n'ai senti les participants dans une tentative de convaincre les autres que leur solution était la meilleure. Je dois dire que cet espace de formation est suffisamment rare pour que je souhaite le prolonger et permettre à d'autres personnes d'en profiter.

✱ Formation et relation à son environnement

Environnement fondateur

Le rapport à l'environnement a construit mon rapport à la pédagogie. Fondamentalement, parce que nombre de mes expériences se sont déroulées et se déroulent encore sur le terrain et tout particulièrement en montagne.

La montagne est mon terrain d'exercice préféré, c'est comme une deuxième peau. Mes premières expériences importantes de formateur ont été menées en direction des animateurs de centre de vacances (stage BAFA* de perfectionnement milieu montagnard) et des futurs accompagnateurs en montagne. De plus, beaucoup des autres stages que j'ai encadrés, étaient implantés en montagne et comprenaient des périodes de randonnée ou des nuits en refuge qui participaient à ma démarche pédagogique.

On ne peut pas mentir au froid, aux grands espaces, à la falaise, à l'avalanche. Personne ne viendra allumer le feu salvateur à ma place dans la nuit glacée. L'immersion dans la montagne permet d'expérimenter un rapport au monde sans tricherie ou détournement. Il n'y a pas d'un côté la tête qui réfléchit et les pieds qui gèlent. Non, je suis un tout. Tout mon être est engagé dans la situation et toutes les parties de moi interagissent constamment. C'est ce que je recherche à travers les mises en situation de formation en montagne ou plus largement dans la nature. C'est ce qui m'ouvre à la prise en compte de la dimension globale de la personne en formation.

L'environnement comme source d'énergie

J'ai besoin d'un contact intime avec la nature. C'est une source d'énergie vitale. La pratique de la méditation avec ou à proximité d'éléments naturels m'apaise, me repose, me donne la force intérieure nécessaire. Ce peut être aussi un paysage vu de la fenêtre de la salle de formation. Cette recherche a trouvé pour moi une forme de réponse dans le chamanisme et tout ce que cette connaissance de la vie peut nous apporter, y compris dans une société moderne. J'ai beaucoup appris dans des groupes de travail, initiés par Luis Ansa⁴, peintre et écrivain originaire d'Amérique du Sud : « *Le travail que l'occidental a à faire c'est de rentrer dans le corps avec un esprit éveillé et plus comme un somnambule. (...) C'est pour ça que le chamanisme est basé entièrement sur les cinq sens, capter la saveur, la couleur, l'odeur, les sons et le goût de la vie pour donner encore...* ».

3- Rogers Carl. *Liberté pour apprendre ?* Paris : Dunod, 1971.

Le chamanisme dans nos sociétés occidentales est une façon de se relier à son corps et aux éléments de manière dynamique et sensitive.

4- Ansa Luis. *Le secret de l'aigle*. Paris : Albin Michel, 2000.

Cette forme de présence se rapproche complètement pour moi de l'éducation par l'environnement. Notre façon d'être dans le milieu naturel conditionne notre façon d'être aux autres et à notre corps. Pour moi, cela se traduit dans l'attachement à mon « pays ». La Savoie et le massif des Bauges, comme une porte vers un monde plus vaste.

La montagne est mon refuge, mon réservoir d'idées et de rêves, une passerelle vers le mystère de la vie. C'est là que je retourne lors des périodes charnières de mon existence, ou lors de crises majeures.

L'environnement comme support de formation

Je souhaite ancrer ma pratique de formateur dans l'environnement. Je pense qu'il est incontournable de lier l'acte de formation à ce qui nous entoure. Bien sûr, les contextes ne sont pas toujours adaptés et j'ai aussi animé de nombreuses séances dans des salles sombres. Pour les formations d'éducateur à l'environnement, le contact avec le terrain reste très présent. Cependant même dans ce secteur, il existe une tendance dans l'ingénierie de formation ou dans les critères de certains financements à considérer que les temps en extérieur ne sont pas vraiment utiles. Pour les formations hors champ de l'éducation à l'environnement, le contact avec le terrain quel qu'il soit est beaucoup moins présent. Dans des formations universitaires, le lien avec l'environnement peut s'établir lors des études de cas (projets, entreprises, expériences) ou des études de milieu (territoire, approche systémique...). J'ai réalisé des sessions d'immersion en montagne pour des groupes variés. Cette expérience profite à la dynamique du groupe et aux personnes qui peuvent mieux ancrer leur parcours dans une réalité de terrain.

L'environnement comme inspirateur d'une démarche

C'est dans ce lien particulier que j'établis avec les éléments naturels qui m'entourent que j'ai puisé de façon consciente ou inconsciente certains éléments fondateurs de ma démarche pédagogique. Un rapport à la nature empreint de respect et d'écoute entraîne une relation à la personne équivalente. Même si parfois je suis dérangé par le mauvais temps ou les ronces qui envahissent mes plantations. Pour moi, il y a une résonance dans les rapports de l'homme à son environnement et avec l'Autre.

Ma pratique de formateur en éducation à l'environnement a progressivement influé sur mon rapport à la pédagogie de manière plus générale. Elle me permet maintenant de mettre en place des situations de formation en éducation à l'environnement dans des champs éloignés.

Pourquoi j'ai choisi la formation en éducation à l'environnement ?⁵

*pour que je sois bien dans ma vie,
pour que tu joues du piano debout,
pour qu'elle (il) découvre son pouvoir personnel,
pour que nous prenions soin de la terre,
pour que vous soyez vous-mêmes,
pour qu'ils (elles) fassent un détour sur eux-mêmes.*

L'irruption de facteurs personnels

La dimension de la personne concerne en premier lieu le formateur lui-même qui découvre progressivement les moteurs cachés de ses choix pédagogiques, les interrelations entre son positionnement professionnel et son parcours personnel, l'impossibilité de se cacher derrière son statut.

Le don de soi

Être réellement présent à l'autre est un pari sans cesse renouvelé. Mais comment puis-je l'être sans être réellement présent à moi-même ? J'ai souvent tendance à m'oublier, à me sacrifier. C'est un long chemin que de mettre à la corbeille toute mon enfance et ma jeunesse catholique, toute cette éducation à l'oubli de soi au profit d'un dogme externe. Le désir d'être agréable et apprécié me pousse à accepter parfois l'inacceptable. J'essaie de faire le tri entre ce qui appartient à l'écoute active et ce qui relève de l'oubli de soi. Ne plus m'écouter c'est tomber dans une fausse présence virtuelle ou dans l'effort pour faire semblant. Ce que je vise, c'est la compassion⁶ véritable, mais c'est un chemin long et semé d'embûches.

Le contournement de l'ego

Difficile de ne pas être touché personnellement lors des échanges avec une personne ou avec un groupe. D'abord si une séance que j'ai préparée se passe mal, comment ne pas m'accuser de cet échec ? Je ne suis pas assez lucide. Je n'ai pas assez préparé. Je ne suis pas assez expérimenté. Je n'ai pas assez de connaissances. Je me dévalorise. C'est le tourbillon du mental qui s'étale dans tout mon être.

À l'inverse, si je réalise une performance en recueillant l'intérêt passionné de tous, mon statut de formateur se double d'une aura auprès des participants. J'essaie de toujours considérer que les retours des personnes ne sont pas liés à ma personne mais à ma fonction, surtout dans le cas de critiques ou d'insatisfactions.

Comment ne pas tomber dans le narcissisme ? Comment démystifier suffisamment pour garantir la libération et pas la modélisation ? J'essaie d'être à l'écoute des retours du groupe et des collègues. Ce qui suppose aussi de laisser la place à l'expression et de proposer des moments et des méthodes favorables à l'émergence d'une parole libre. J'ai atteint mes objectifs quand le groupe critique mes choix de manière sereine en ma présence. Je vois parfois une personne être particulièrement admirative de ce que je suis ou de ce que j'expose. C'est vrai qu'en tant que formateur, je suis déjà sur un piédestal. Ma réponse est de renvoyer la personne à ses propres avis et opinions pour qu'elle cultive sa réponse progressivement.

Masculin et féminin⁷

Cette question ne peut être évacuée même en éducation à l'environnement. J'ai vécu une situation avec un groupe de femmes qui m'a beaucoup marqué.

6- La compassion est une prédisposition à la perception et la reconnaissance de la douleur d'autrui, entraînant une réaction de solidarité active, ou seulement émotionnelle. On peut aussi se porter de la compassion, ce qui sous-entend que l'on est détaché de soi-même, sans quoi on peut aisément la confondre avec l'apitoiement, avec sa composante de complaisance. De même la compassion envers autrui peut être confondue avec la pitié, au sens moderne, avec sa connotation de condescendance. Ces deux distorsions de la compassion sont donc stériles, parce qu'il y manque une aide, un soutien actifs et efficaces, dans la mesure du possible. En effet, si une personne se noie, cela n'arrange pas les choses de se noyer avec elle, et peut même empirer sa condition. (source : www.wikipedia.org). Note de l'auteur : *les citations prises dans l'encyclopédie collaborative wikipedia ne représentent qu'une vision à un moment donné d'une notion et en aucun cas une définition. Elles appellent chacun à se positionner.*

7- Si on veut parler européen, on dit l'approche par genre.

Je débarquais dans la banlieue de Bordeaux pour deux journées de formation. Tout de suite, le poids des statuts, des organisations, des dispositifs, envahit l'espace. La situation est contrainte. Les participantes ne sont pas là de leur propre choix. Intérieurement, je suis en miettes ; extérieurement, je souris. Comment imposer à un groupe de femmes criant leur révolte, un cadre nécessaire à la dimension de formation, sans passer pour un « macho » ?

Petit à petit, après le tour de table qui a duré la moitié de la matinée, bousculant le déroulement prévu, la colère diminue, les protections s'estompent. Le cadre imposé disparaît pour laisser la place à la richesse des personnes. Par à coups, la glace se fend et puis vole en éclats. La confiance est là, palpable entre nous, même si elle reste fragile. Je me laisse « rentrer dedans » pour mieux recréer de la liberté. Je ne contrôle pas grand-chose, mais j'ai confiance en l'issue. Je m'ébahis de la richesse de toutes ces jeunes femmes, des difficultés qu'elles expriment, de leur motivation persistante pour résister à des fonctionnements illogiques.

Cette situation m'a beaucoup appris. J'aurais pu me mettre dans la situation du formateur qui use de son autorité, se servant de la puissance de l'institution qui l'avait commandité comme paravent, pour tout faire rentrer dans l'ordre et avoir face à lui des personnes qui n'apprennent rien mais au moins se taisent. J'en ai été incapable, non par manque d'autorité, mais par blocage éthique. Pour autant, je ne voulais pas laisser toute la place aux participantes, non parce qu'il fallait à tout prix que j'aie le dernier mot mais parce que je sentais que quelque soit la justesse de leurs récriminations, elles pouvaient se perdre dans la plainte.

Qu'est-ce que « l'expression féminine » en formation quand on est un homme ?

Qu'est-ce que l'expression juste du masculin face à un groupe de femmes ?

J'ai effectué une longue quête du féminin⁸ à travers la découverte et la reconnaissance d'émotions que j'avais longtemps niées. Pour cela, j'ai parfois fui l'autorité par peur de l'autoritarisme⁹ (ou autorité irrationnelle). Là, je me suis reconnecté à ce que mon rôle d'homme pouvait avoir de positif. Comme le fait d'écouter sans ployer, et sans me confondre avec la souffrance de l'autre, en réutilisant cette capacité que j'avais toujours eu en tant qu'homme à me rendre indemne des émotions. J'instrumentalise cette capacité au service de l'expression. Ma puissance d'homme peut sécuriser, rassurer, offrir un pilier pour faciliter la progression de l'autre, fournir une énergie pour le changement.

✱ La personne au centre du processus de formation

L'accompagnement, fondateur de la relation

Cantonner le participant à une formation à un rôle de stagiaire assimilant des savoirs, restreint considérablement les interactions entre « formateurs et formés ». La personne arrive dans la formation et en repart sans que l'on ait saisi l'immense étendue de son individualité, avec tout ce qu'elle recèle de souffrances, de blocages mais aussi de richesses et de talents. La relation vraie et entière est source de croissance, même si elle est plus exigeante, comme l'explique Carl Rogers : « (...) si nous voulons des citoyens qui puissent vivre dans ce monde en changement kaléidoscopique qui est le nôtre, nous ne pourrons y arriver que si nous voulons qu'ils deviennent des apprentis qui se mettent eux-mêmes en mouvement et qui se prennent eux-mêmes en mains. (...) dans l'état actuel de nos connaissances, cette espèce d'apprentis se développe le

8- Je pense que l'homme peut exprimer et développer à la fois des valeurs et des attitudes féminines et masculines. L'éducation courante des mâles valorise peu de manière générale son côté féminin, la douceur, la tendresse, la beauté, la quiétude... C'est une recherche pour se sentir plus complet.

9- Notre compréhension de l'autorité selon les deux modes nécessite que nous admettions que le mot « autorité » représente un terme général qui a deux acceptions totalement différentes : l'autorité peut être « rationnelle » ou « irrationnelle ». L'autorité rationnelle est fondée sur la compétence et elle aide la personne qui s'appuie sur elle à se développer. L'autorité irrationnelle est fondée sur le pouvoir et sert à exploiter la personne qui lui est soumise (source www.wikipedia.org).

*mieux dans le cadre d'une relation qui promet la croissance, qui est facilitatrice, bref, dans le cadre d'une relation avec une personne.*¹⁰ »

Le choix d'une posture d'accompagnateur fait surgir la personne au cœur de l'acte de formation. Plus possible de revenir en arrière, de simplifier les situations, le groupe devient un ensemble de personnes riches de leurs humanités. La diversification des formes de relation entre le formateur et les participants fonde la relation d'accompagnement. Pour le formateur, la prise de conscience des différentes fonctions d'accompagnateur (guide, médiateur, tuteur, compagnon, accompagnant...) qu'il exerce tour à tour, est une source de clarification dans la relation et lui sert de glissière de sécurité. Elle lui demande une plus grande justesse dans son positionnement et la capacité à le faire varier, parfois imperceptiblement. Je sais que cette palette est à ma disposition dans mon boulot de formateur et chaque fonction est utile à certains moments et pour différents objectifs.

Le questionnement permanent sur ses pratiques et son parcours

Face à cette complexité parfois indémêlable, laissant libre place aux projections¹¹, le formateur est seul et aux prises avec ses propres insuffisances personnelles. L'une des réponses à cette « solitude » réside dans le travail de groupe entre formateurs. Le travail collectif permanent d'élucidation, d'explicitation, de prise de recul, de questionnement essentiel à la démarche d'accompagnement en formation, offre un guide face à la complexité.

Dans les cas où le formateur est seul l'issue se trouve dans la participation à des groupes de développement personnel ou d'analyse de pratiques. Il peut aussi éventuellement mener pour lui-même en parallèle un travail d'élucidation avec un professionnel de la thérapie. À chacun de trouver la forme de travail réflexif et régulatrice qui lui convient. Personnellement, je trouve auprès de mes collègues à Oxalis, ce retour permanent sous des formes variées. J'ai eu recours parfois à des séances à visée thérapeutique avec différentes techniques (focusing¹², psychologie corporelle, massage métamorphique¹³). Il est vraiment difficile dans cette perspective de changement et de questionnement du formateur induit par le groupe en action de séparer ce qui ressort du champ personnel de ce qui ressort plutôt du champ professionnel. C'est pourtant cette entrée dans le marécage de nos intériorités qui garantit la sincérité de notre démarche en formation. Comment éviter sinon l'irruption de facteurs personnels non maîtrisés et non conscients dans notre travail en situation ?

Ne devons-nous pas à notre public cette humilité de travailler sur soi pour apporter à d'autres ?

10- Rogers Carl. *Liberté pour apprendre ?* Paris : Dunod, 1971.

11- La projection est un mécanisme de défense décrit par la psychanalyse. Il s'agit d'attribuer à autrui, ou à un objet, une qualité qui est sienne. Il s'agit en général d'une particularité négative. (source : www.wikipedia.org). Le formateur se trouve souvent le centre de ces projections.

12- Le focusing, parfois appelé également centrage, est une technique de développement personnel mise au point par Eugène Gendlin (philosophe et psychothérapeute américain né en 1926) à la fin des années 1960. Le focusing est une technique qui permet d'entrer en contact de manière différente avec ses ressentis corporels. De cette expérience naissent des mots, des images, des émotions inattendues, qui en venant à la conscience, constituent une aide à l'évolution et au changement.

13- Le massage métamorphique est une méthode développée par Robert St-John permettant de prendre en considération des troubles se manifestant dans le corps, l'esprit et le comportement. En effet partant du point de vue que les conditions développées durant la période pré-natale sont déterminantes pour toute la vie dans le développement de nos troubles, sa méthode permet de libérer ces blocages primaires.

Une envie intacte pour apprendre encore de ce métier

J'ai aujourd'hui des envies dans le domaine de la formation. Elles s'inspirent en partie de tout le travail collectif réalisé. À plusieurs, on ose davantage, on se soutient mutuellement pour aller au bout de ses intuitions en les développant. C'est une chance car cela m'offre des espaces de créativité dans mon travail par la mise en place de méthodes ou d'actions nouvelles.

Je suis également attiré par des pratiques corporelles pour diversifier les approches. Je reste persuadé que nous sommes globalement coincés par rapport à nos corps. Un « décapage » de nos représentations et de nos influences culturelles à ce sujet permettrait de réinvestir la dimension corporelle dans les temps formatifs. J'ai envie de continuer à inventer des situations, des outils nouveaux. C'est un peu cela l'art du formateur, son œuvre.

Je reviens à la transmission. C'est important de naître dans ce monde, d'apprendre jusqu'au point de se sentir capable de restituer cette expérience à d'autres. C'est comme d'appartenir à une chaîne infinie, de relier la communauté des enseignants qui, depuis des millénaires, assument ce rôle de diffuseurs de savoirs. Je ne suis qu'un maillon de cette communauté de transmetteurs qui se renouvelle et s'enrichit sans cesse pour élever la conscience collective et individuelle.

C'est vrai que je conçois ma fonction de formateur comme quelque chose de plus qu'un métier, qu'un emploi avec un salaire à la clef. On nous dit que ce n'est pas bien d'être militant quand on est un éducateur. Je parle d'autre chose. Je parle d'engagement et d'épanouissement.

Je crois véritablement que nous sommes incarnés sur cette terre pour accomplir un scénario de vie. Si je sens un profond accord entre mes aspirations et mes occupations, j'accède à un autre niveau d'engagement et l'énergie arrive de manière un peu magique.

Jean-Luc CHAUTAGNAT
Formateur - OXALIS



Pour compléter ce texte, quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- **Accompagnement et formation**
- **La coformation**
- **Un modèle pour analyser les situations professionnelles en EE**





Accompagnement et formation

Une expérience en montagne



✱ Stage de formation en montagne pour l'éducation à la nature et l'environnement

Les pratiques d'accompagnement et d'animation de formation¹ que je vais décrire se sont déroulées lors de formations thématiques (contes, botanique...) proposées par le CEFENE² sous forme de stages pour animateurs et formateurs nature / environnement, accompagnateurs en montagne et enseignants, se déroulant en montagne. La démarche de formation est le croisement de la *pédagogie de projet*³ et la *pédagogie de l'éco-formation*³, définie comme une *pédagogie de l'alternance*⁴.

Les objectifs de formation sont les suivants :

- faire vivre aux participants une expérience de rencontre avec la nature qui soit la plus forte et positive, la plus riche et multidimensionnelle possible ;
- permettre aux stagiaires de s'approprier une démarche personnelle de construction de savoirs et de savoir-faire liés à ce domaine de compétence ;
- donner aux stagiaires les outils pour qu'ils puissent concrètement réinvestir le vécu du stage dans leurs pratiques professionnelles.

Chaque stage d'une durée de 6 à 8 jours, se déroule en internat. Sur l'ensemble de leur déroulement je me centre sur la phase d'immersion et la phase de projets.

La *phase d'immersion* démarre par deux jours de randonnée en montagne en autonomie avec une nuit en refuge. L'objectif de cette phase est basé sur le don et le partage pour favoriser l'émergence de projets à travers la découverte, l'émerveillement, l'expérience collective où tout le monde est confronté aux contraintes, joies et rencontres qu'offre la montagne.

La *phase de projets* dure de 4 à 6 jours pendant lesquels nous sommes hébergés dans un centre en moyenne montagne. Les stagiaires définissent eux-mêmes leur sujet de recherche, en lien avec le thème du stage et le territoire d'accueil sur lequel ils vont s'investir, en petits groupes de projet, de manière autonome.

1- Le mot « formation » désigne le processus vital et permanent (tout au long de la vie) d'émergence et de transformation d'une forme vivante. C'est une « mise en forme » (G. Pineau, 2001, p 460) de la totalité de l'être qui intègre et dépasse l'acquisition de savoirs dans un cadre professionnel (formation professionnelle). Cette « mise en forme » nécessite différentes postures de formation que je résume dans ma pratique par le terme « animateur ».

2- Réseau Ecole et Nature. *Eduquer à l'environnement par la pédagogie de projet*. Paris : L'Harmattan, 1996.

3- Cottureau Dominique. *A l'école des éléments, Ecoformation et classe de mer*. Lyon : Chronique sociale, 1994.

4- Cottureau Dominique (dir.). *Alterner pour apprendre, entre pédagogie de projet et pédagogie de l'écoformation*. Poitiers : Réseau Ecole et Nature, 1997.

Phase d'immersion

Lors d'un accueil convivial, je vérifie l'ensemble du matériel personnel demandé pour partir en montagne. Nous nous répartissons le matériel et la nourriture, tout ce qui nous permet de pouvoir faire du feu, manger et dormir en altitude. L'autonomie de tous rendue possible par la participation de chacun nous amène, stagiaires et formateurs, à négocier avec nous-mêmes et avec les autres, entre ce que l'on peut et ce que l'on veut porter durant deux jours.

A notre départ de randonnée, une heure après l'accueil, je donne des points de repères sur l'itinéraire, la distance, le relief, une re-situation entre la carte et le paysage dans lequel nous sommes, le lieu où nous dormirons. Nous faisons le point sur les conditions physiques de chacun par rapport aux difficultés présentées.

Ce temps rapide de repérage dans l'espace contribue à ce que chacun se sente en confiance et soit prêt à partir dans l'inconnu, à l'aventure avec des personnes qu'il ne connaît pas.

Nous nous mettons en marche pour une randonnée de découvertes « tout azimuts ». Tout au long de l'itinéraire qui nous immerge immédiatement dans le milieu naturel en pleine montagne, je propose des petites séquences de découverte naturaliste, des lectures de paysage, un début d'approche systémique, écologique et ethnologique d'un milieu, des histoires et anecdotes sur une plante, un animal, une roche, une pratique pastorale... des petites séquences d'arts et nature, des confections de jeux ou d'instruments de musique avec des éléments naturels.

La randonnée est également ponctuée de rencontres spontanées avec les éléments naturels, avec les autres dans l'échange et les silences partagés, avec soi-même dans la marche solitaire et les temps de rêverie.

Nous sommes tous amenés à regarder, goûter, sentir, toucher, endurer, écouter, parler, réfléchir, créer, rêver, à nous émerveiller, à vivre la montagne dans toutes les dimensions de notre corps et de nos sens, mais aussi avec toute la joie de savoir, d'imaginer, de re-connaître, d'approprier par la connaissance.

Une grande diversité d'approches pédagogiques permet une alternance entre les différents modes de relations avec les autres et le milieu montagnard : cognitif, sensoriel, corporel, imaginaire, symbolique, créatif...

Dans cette démarche active de découverte, je donne des consignes pour la sécurité physique en étant attentif à la météo, aux capacités et à la fatigue des stagiaires, en respectant le rythme de marche de chacun et en maintenant la cohésion du groupe.

Ce départ rapide en « terrain inconnu » est déclencheur d'étonnement, de changement des habitudes, des regards et des relations. Les stagiaires vivent un basculement hors de leurs repères qui permet l'ouverture et la rencontre, facilité par un jeu de « réassurance ». Le balancement entre une situation déstabilisante et des formateurs sécurisants est essentiel.

Tout cela me demande d'être directif tout en gardant une vigilance, une attention, une présence permanente ; mais nécessite aussi de soutenir, de rassurer, d'être déclencheur, de faciliter une dynamique de groupe, une convivialité, un début de solidarité, une envie de faire ensemble.

Une fois arrivés au refuge, un « petit moment personnel » permet à chacun de s'isoler et de s'approprier le lieu à travers un vagabondage solitaire. Cette rencontre directe avec la nature est un « temps fort » que je propose tous les jours durant le stage.

Ensuite nous faisons le point sur l'ensemble des besoins collectifs pour passer la soirée et la nuit dehors ou dedans suivant la météo et les envies de chacun. Cela passe par l'aménagement du refuge et la récolte du matériel dans les sacs, le ramassage du bois et le démarrage du feu, la cueillette des plantes sauvages et la confection du repas, le remplissage des gourdes à la source...

Chacun se positionne selon ses désirs du moment. Je favorise les petits groupes hétérogènes et autonomes pour un partage d'expériences et de savoirs. Dans ce temps de préparation je suis plutôt « personne ressource ». Je veille au bon déroulement mais je mets également « la main à la pâte », comme les autres, pour que la préparation se fasse en commun.

Tout le monde est rassemblé autour du feu pour le repas et la soirée. C'est le moment du partage « du pain », des petites anecdotes de cette première journée commune hors du commun... C'est un temps libre et collectif, où chacun peut apporter ce dont il a envie. Le partage se poursuit avec la lecture de textes choisis par chacun en lien avec la montagne ou le thème du stage, avec des petites histoires, anecdotes et contes. La soirée continue au gré des motivations de chacun, que ce soit la découverte des étoiles, une discussion au coin du feu ou l'installation pour passer la nuit à la belle étoile.

Du statut d'accompagnateur, je deviens participant, compagnon. Je partage la soirée comme j'ai partagé la marche, la météo, mon émerveillement et mes joies, les difficultés et contraintes depuis le début de la journée.

Dès que les premiers se lèvent, je sens qu'une habitude est déjà prise et que la répartition des tâches est plus rapide et efficace que le premier jour. Chacun a commencé à trouver ses marques par rapport aux autres, au lieu et par rapport à lui-même.

Durant la deuxième journée, continuant la démarche initiée la veille, je favorise l'implication de chacun. Les stagiaires proposent, au gré du cheminement et des découvertes, des moments de partage, de découvertes, ou des séquences préparées la veille au soir.

La descente de la montagne, le retour à la civilisation, est une étape importante. Il est étonnant de vivre le nouveau basculement qui s'opère, accompagné du sentiment d'être différent, ressenti par chacun. Notre vécu collectif et individuel en altitude, en contact direct avec les éléments naturels, est déclencheur d'émotions, de prises de conscience, de motivations, de questionnements, très différents d'une personne à l'autre.

Phase de projets

La restitution du vécu individuel et collectif donne les moyens à chacun de faire sa propre évaluation des deux premiers jours et donne à tous des éléments pour construire ses projets. Chacun identifie alors ses envies d'approfondissement, de questionnement et d'expérimentation. Des petits groupes de projets se forment autour de sujets de recherche dont ils définissent la problématique et le protocole.

Ils doivent répondre à plusieurs paramètres : chacun doit se retrouver dans le projet, la problématique et le protocole de recherche doivent être viables par rapport aux potentiels et contraintes des lieux, du temps, du matériel et de la documentation... La méthode d'investigation doit permettre une alternance entre les ressources locales, la bibliographie et le terrain, notamment la montagne.

Le temps de définition de projets est vécu intensément par les stagiaires qui en sont les acteurs principaux et où je deviens un « accoucheur ». Je veille au bon déroulement en donnant des points de repères méthodologiques. En tant que personne ressource, j'apporte mon soutien pour la faisabilité des projets. Je sécurise chacun dans cette étape déstabilisante de création et de construction collective.

Les groupes de projets sont prêts pour l'investigation du terrain, en montagne, en autonomie. Les stagiaires sont de nouveau confrontés aux spécificités de la montagne avec les risques objectifs et subjectifs qui y sont liés.

En tant qu'encadrant au cours de cette phase de projets, je dois trouver le dosage subtil entre une attitude directive et un soutien bienveillant et serein pour aboutir à une prise de risques consciente et partagée avec les stagiaires. Cela permet à chacun de vivre sa propre expérience, de se tester, se découvrir et se former.

Le stage se poursuit avec une alternance de travail sur les projets et d'apports techniques et pédagogiques. Il se termine par une restitution des projets de recherche et un temps, individuel et collectif, de réinvestissement dans les contextes professionnels spécifiques des stagiaires.

✱ Accompagner en montagne

Accompagner en montagne c'est agir en permanence. Je suis amené à observer, analyser, anticiper, décider, réaliser, participer, coopérer, vivre avec, m'adapter, soutenir, reconforter, donner confiance, être à l'écoute des autres et de moi-même.

Le déroulement de la *phase d'immersion* est très évolutif. J'essaie de m'adapter à tous les changements amenés par les stagiaires (le temps qu'ils prennent pour découvrir, marcher...), mais aussi par la montagne et ses risques naturels (le temps qu'il fait) et par l'horaire à respecter (le temps que l'on a). Pour répondre au besoin d'adaptation permanente, je me mets dans un état d'écoute sensible de l'ambiance, des signaux émis par chaque personne et par la montagne.

Mes sens sont toujours en éveil. La complexité de l'activité et les exigences des situations me demandent un traitement rationnel de l'information. La pratique de l'accompagnement ne s'imagine pas sans l'aide de la cartographie, de la géomorphologie, de l'orientation, de la météorologie, de la nivologie, de la physiologie, de la psychosociologie et bien d'autres disciplines. Cependant, il ne peut y avoir de traitement de l'information sans perception. Le « sens montagnard » s'exprime alors pleinement dans un mélange de rigueur et d'intuition qui caractérise cette capacité à percevoir les situations. Ce savoir intuitif provient de l'expérience directe et de la construction d'une connaissance personnelle de la vie de groupe et de la montagne. Cette formation expérientielle, mettant en jeu des interactions entre soi-même, les autres et les choses, se développe dans le double rapport au monde, à la montagne, qui est à la fois : objectif et subjectif, rationnel et imaginaire, scientifique et poétique, collectif et personnel, intellectuel et sensible.

L'accompagnateur en montagne adopte plusieurs postures : celle du *guide* (il dirige, indique la direction, oriente), celle du *compagnon* (il partage le pain, le chemin, l'un face à l'autre, alternativement guide et guidé), celle de l'*accompagnateur* (il est en retrait, derrière, à la disposition, prêt à aider).

Guide

L'accompagnement en montagne est une activité de prise de responsabilité et de décision. Pour agir, je détermine en permanence le sens de l'action, j'évalue les situations et je me positionne clairement pour ne pas « subir le cours des choses » mais « faire avec les choses ». Les capacités de diagnostic, d'arbitrage et de passage à l'acte sont cruciales pour ne pas déstabiliser les stagiaires et pour anticiper les difficultés d'évolution et les dangers. En effet, une randonnée en montagne comporte toujours une part d'imprévisible et de dangers. De nombreux paramètres interviennent. En premier lieu, les conditions naturelles : la météo, à laquelle je fais très attention et tous les autres risques naturels tels que les chutes de pierres, les ravins, les torrents, les coulées de neige... Il faut naviguer autour de tous ces risques objectifs qui nous entourent, tout en gérant les risques subjectifs (peur, manque de confiance...).

Compagnon

En montagne, les éléments sont sévères, nous sommes tous confrontés aux mêmes contraintes. J'accepte de me laisser guider par les éléments naturels et de modifier mes objectifs (itinéraires et pédagogies). La remise en cause n'est pas toujours facile à vivre à mon niveau et pour les stagiaires. Chacun doit être prêt - dans un esprit d'authenticité et d'humilité - à affronter les difficultés qui surviennent sur le parcours. Plus le séjour avance et plus pèse sur tous (les stagiaires comme les formateurs) la paradoxale exigence du vivre bien ou du vivre mal. Les changements de temps, les avaries, les contretemps de tous ordres, les difficultés relationnelles, les humeurs personnelles : tout est matière à travailler sur soi. Mais c'est aussi un exercice de liberté, de responsabilité, de prise de risque, de dialogue et de négociation que nous sommes tous invités à vivre.

Accompagnateur

Le séjour en montagne est expérientiel et demande à être soutenu, accompagné. Il se traverse comme une épreuve et se médite comme une expérience. Il fonctionne par un processus de densification progressive des situations. Un coucher de soleil après une dure journée de marche peut révéler la nature comme jamais les personnes ne l'imaginaient. Partir en montagne, c'est prendre de la distance. Cette prise de distance a un double effet que je tente d'accompagner par une écoute, une veille, un soutien, en favorisant l'expression :

- un effet de nettoyage intérieur et de modification de la représentation du monde. Il est courant de se sentir « nettoyé ou purifié » pendant les jours qui suivent le retour et je le remarque durant la *phase de projets* ;
- un effet de développement d'une conscience éco-systémique : la vie de groupe en montagne est une éclatante démonstration des interactions qui unissent l'homme à son milieu. La relation au vent, à la pluie et au relief se fait par notre corps. Le repérage dans l'espace se réalise par nos sens. La relation aux autres se vit par l'aventure commune, la répartition de la nourriture, la nécessité d'avancer ensemble, de s'entraider.

Mais l'accompagnement en montagne est également présent durant la *phase de projets* avec des sorties en montagne, plus ou moins longues suivant le sujet de recherche, où les stagiaires sont en auto-encadrement. C'est à moi de trouver le bon équilibre : il faut leur donner les consignes et les contenus nécessaires à leur autonomie et sécurité, tout en permettant le tâtonnement de la démarche de recherche, l'adaptation, la créativité pour une construction collective de savoir. C'est aussi accepter l'inconnu, la prise de risque mutuelle qui s'opère à travers un « contrat moral » et surtout une confiance réciproque. Ces situations m'amènent à naviguer entre la posture du guide, celle de l'accompagnateur et, malgré mon absence physique, celle du compagnon.

A partir des relations spécifiques générées par le contact direct avec la montagne, se dégagent deux axes de réflexion sur mes pratiques :

- la « simple » expérience du vécu d'un séjour d'itinérance nature en altitude génère une acquisition de savoirs « éco-formatifs » pour les stagiaires et pour moi-même ;
- pour répondre aux objectifs spécifiques de l'accompagnement en montagne, je constate qu'il est nécessaire d'articuler en permanence les trois postures tout au long des stages.

✱ Animer des formations

Dans une démarche de formation, le formateur est amené à combiner les postures d'accompagnement.

Guide-accompagnateur

En tant que *guide-accompagnateur* je développe un état d'esprit paradoxal qui nécessite à la fois une distance : « Votre projet ne m'importe pas, donc je peux vous dire sans autocensure ce que j'en perçois », et une proximité : « Nous avons assez de vécu commun pour que j'ose vous dire ce qui me saute aux yeux ».

Les différentes étapes de la *pédagogie de l'alternance* impliquent des changements radicaux de posture pour le formateur, depuis le formateur-conducteur, omniscient et chef de bande, jusqu'au plus modeste accoucheur. Tout l'art délicat de la maïeutique est d'aider à faire sans faire à la place : pousser, tirer, suggérer, aiguiller, baliser les fausses pistes, faciliter, écouter, reformuler, réorienter, encourager... Distance et proximité, ou exigence et tendresse sont pour moi une contradiction dialectique du formateur qui accompagne des projets.

Accompagnateur-compagnon

Un autre paradoxe, inhérent à l'animation en formation, est la conjugaison de l'individuel et du collectif : il faut à la fois prendre en compte les spécificités de chaque personne accompagnée et en même temps organiser une vie de groupe et des confrontations collectives où chaque personne est à la fois « formatrice-accompagnatrice » et « formée-accompagnée ». Pour permettre à cette dynamique de s'instaurer, il ne suffit pas de la désirer ardemment, mais il est nécessaire de « mettre en forme », d'animer : quelqu'un doit être garant des règles du jeu, mettre en œuvre une méthode pour permettre le travail et l'implication de tous. Faire en sorte que « 1 + 1 fasse plus que 2 », voilà une des définitions possibles de la fonction d'animateur en formation.

A cette condition sine qua non, il est possible de parler de coformation, de partage, de relation pour des échanges féconds où l'accompagnateur-compagnon favorise l'émergence d'une co-naissance, d'un savoir qui se crée grâce à un dialogue. Chaque personne (formateur et formés) se trouve actrice et auteur de la formation, ce qui permet d'articuler le paradoxe de l'individuel et du collectif, de l'autoformation et de l'hétéro-formation.

Guide-compagnon

Outre la nécessité de règles pour délimiter l'espace et le temps, il est fondamental de se doter de méthodes et de langages communs, donc d'une culture commune. Les *pédagogies de projet* et de l'*éco-formation* sont à la fois les méthodes et les objectifs de la formation. Ces références et méthodes sont pour moi une manière de pouvoir réellement travailler avec les personnes en leur donnant des cadres méthodologiques et en partageant les mêmes outils.

Ce qui soulève un autre paradoxe concernant la mise en œuvre de la pédagogie de l'*éco-formation* : l'*éco-formation* de la personne est favorisée par le vécu direct entre la personne et son environnement. Cela suppose une « présence / absence » du formateur : chacun vit des temps de solitude « imposés » (temps prévus dans le programme, alternance de travaux personnels et collectifs...) et « favorisés » (cheminements sur les sentiers de montagnes, approches sensorielle, artistique...).

✱ Quelques pistes de réflexion...

Cette double réalité d'accompagnement, écologique (en montagne) et social (en formation), avec ses méthodes pédagogiques spécifiques, révèle l'obligation et l'évidence de prendre en compte une relation formative avec l'*éco* : la montagne, la nature, l'environnement.

Pour répondre aux objectifs spécifiques de chacun des accompagnements (en montagne et en formation) analysés séparément, je constate qu'il existe une articulation permanente des trois postures dans les deux cas. Malgré les paradoxes qu'elles génèrent et que je retrouve particulièrement dans l'animation de formation, la pratique de l'accompagnement en montagne souligne qu'elles sont indissociables et nécessaires.

Il me semble qu'une articulation de la pédagogie de l'alternance avec les trois postures d'accompagnement est pertinente pour s'adapter à chaque contexte de notre grande diversité d'actions d'animation et de formation en éducation à l'environnement.

Christophe ANDREUX
Conseiller, formateur et chargé de recherche - OXALIS SCOP



Pour compléter ce texte quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- *Accompagnement et formation*
- *Elaborer et formuler une consigne*
- *La coformation*





Matière première



Depuis 15 ans, je suis directeur et membre fondateur d'une association d'EE* dans le sud de la France. Dès l'origine, la formation pour adultes a été développée, tout comme l'animation avec les enfants, au travers de stages, sessions, séjours, classes de découverte et camps nature dans les Pyrénées. Ces deux actions sont complémentaires, l'animation nourrissant la formation et réciproquement.

Les stages de formation ont presque tous le même format : 6 journées pleines, avec l'hébergement pour des groupes de 10 à 20 stagiaires, encadrés par une équipe de 2 à 4 formateurs. Ce qui varie, c'est le public : animateurs bénévoles en BAFA*, animateurs professionnels en BEATEP*, professionnels de l'EE* en stages techniques et pédagogiques...

Avant de me lancer dans le métier de formateur, j'ai vécu fréquemment le statut de stagiaire dans le cadre du BAFA*, BAFD*, DEFA* et d'un Brevet d'Etat sportif. Ces expériences, avec différents formateurs, dans différents organismes d'éducation populaire, ont largement contribué à me construire une culture de base. J'y ai puisé les concepts et les méthodes de la pédagogie active : donner une vraie place à l'apprenant, le rendre acteur, être à l'écoute de ses difficultés, proposer une pédagogie différenciée... Tout cela contrastait avec la pédagogie directive, élitiste, subie pendant mon cursus scolaire ; mais je garde aussi quelques souvenirs d'insatisfaction, de temps « perdu », d'incohérence entre le discours et la méthode pratiquée. J'ai également en mémoire des blessures infligées par des formateurs, peu à mon encounter, mais en ma présence. Oui, le formateur a aussi le pouvoir de faire mal, l'impact de ses propos peut être destructeur. C'est sans doute une des raisons qui m'ont motivé à investir le champ de la formation avec vigilance. A m'inscrire dans le champ de l'éducation populaire. Et à lutter contre ces travers pour faire rayonner le meilleur de l'acte de former.

Les stagiaires que je reçois sont presque tous dans une alternance entre théorie et pratique. C'est le cas des animateurs BAFA* et BEATEP* où la formation est construite en discontinu, comme de nombreuses formations « Jeunesse et Sports ». C'est également le cas des stages de formation continue où les participants sont riches de plusieurs années de pratiques. Ce couple réflexion-action, cette alliance entre formation formelle et formation expérientielle me semble particulièrement fécond. Pour cela, dans nos sessions, je m'appuie sur l'expérience du stagiaire.

✱ La pratique professionnelle de l'apprenant, matière première du formateur

Au cours des premiers BAFA* que j'ai encadrés, nous avons des temps de bilan des sessions pratiques : nous pratiquons des études de cas, par petits groupes de 6. Le stagiaire doit rechercher dans son vécu d'animateur une situation qui lui a posé problème. Le mode opératoire se déroule ainsi, le tout en ½ heure :

- 5 minutes pour décrire la situation problème,
- 10 minutes pour que le groupe (5 stagiaires et un formateur) questionne afin de bien comprendre la situation problème,
- 10 minutes d'échanges et de proposition de solutions pour prévenir et se sortir de ce problème (celui qui a proposé cette situation écoute mais n'intervient pas),
- 5 minutes de réaction de ce dernier pour commenter les propositions du groupe.

Cette démarche, qui me semble naïve aujourd'hui pour des raisons que je préciserai plus loin, revêtait toutefois un certain intérêt. Partir des pratiques réelles et vécues du stagiaire, porter attention à ses difficultés, garantissait d'inscrire ce temps de formation dans la réalité de l'apprenant. Je n'étais pas dans un apprentissage « hors sol » où les stagiaires ne semblent pas concernés. Non, je n'ai pas souvenir d'avoir entendu des bâillements, constaté des échappements pour besoins pressants, ou d'impatience pour la pause !

Certes, il ne fallait pas proposer ce temps en début de stage car exposer ses difficultés, c'est un peu se mettre à nu, devant le formateur qui, en plus, sera amené à proposer la validation ou non de cette session. Mais, une fois établi un climat de confiance stagiaire/formateur cette séquence pouvait se dérouler.

J'ai pratiqué cette méthode d'étude de cas pendant plus de 10 ans, avec confiance dans son efficacité. Et crac, mes certitudes se sont volatilisées suite à un stage de coformation de formateurs au CEP* sur l'analyse de pratiques professionnelles (APP). Et cela pour deux arguments.

- La lecture d'une situation éducative problème est complexe, très complexe ; penser la saisir, la comprendre intimement en 15 minutes pour donner la (les) bonne(s) réponse(s) est une ineptie. On ne peut pas savoir pour l'autre. Ce n'est pas un problème mathématique qu'il faut résoudre.
- Même si nous faisons l'hypothèse de la pertinence des réponses exprimées, je doute qu'elles soient très constructives pour l'intéressé ; il ne pourra pas se les approprier ; elles resteront extérieures à lui et n'amélioreront pas son habileté à comprendre plus finement, à rendre intelligible ce qui se joue dans la relation pédagogique.

Ce concept de l'APP*, brièvement présenté en deuxième partie d'ouvrage, est au cœur du livre d'Yveline Fumat, *Analyser les situations éducatives*¹. Je ne vais donc pas l'explicitier. Par contre, j'utilise un outil, au service de l'APP, qui me satisfait : le GEASE*.

Le GEASE, un outil performant

C'est un outil permettant l'analyse de situations éducatives courtes. J'utilise cet outil comme hier celui des études de cas. Mais il est plus gourmand en temps, 2 heures minimum nécessaires pour une situation.

Je me souviens de Caroline (prénom modifié), une stagiaire, discrète et plutôt introvertie, en BEATEP*. Elle a tout de même voulu nous présenter sa situation : un CLSH*, Caroline animatrice, un enfant lui évoquant des actes d'agression sexuelle dans son passé, un directeur informé, un mal-être et un besoin d'agir pour Caroline qui ne se réalise pas, un sentiment d'échec pour elle. L'APP* explore cette situation, les champs, les différentes composantes. En cela, la « grille de lecture des situations éducatives » permet d'explorer les différents cercles, les axes, les domaines afin d'être le plus exhaustif possible. Les hypothèses se formulent, le GEASE* se termine, comme d'habitude. Pour Caroline, j'ai le sentiment que le récit de cet enfant a réveillé chez elle des blessures d'enfance de même nature. Je n'en ai aucune certitude, elle n'a rien dit, discrète et plutôt introvertie, Caroline. Juste un petit merci, qui en disait long, plus tard.

L'APP* est essentielle car elle aide à vivre la fonction d'éducateur. Elle l'aide à digérer des situations professionnelles difficiles, où il reste parfois un goût âcre, où émerge un sentiment de culpabilité exacerbée. « Non, j'ai mal fait, j'aurai dû, je suis responsable de... ». L'APP* apporte une distanciation au problème, au vu de la conjugaison de différents facteurs. Elle invite aussi à une écoute personnelle, à une compréhension de ses sentiments, de ses émotions. Permettre aux stagiaires de mieux se connaître, c'est aussi les professionnaliser.

1- Fumat Yveline, Vincens Claude, Etienne Richard. *Analyser les situations éducatives*. Paris : ESF, 2003.

L'APP* améliore aussi son efficacité dans sa pratique à venir. C'est difficile pour chacun en relation pédagogique d'être confronté chaque jour, chaque heure, chaque seconde à du nouveau, de l'inédit, de l'imprévu. Un conflit entre enfants, une attitude de stagiaire, une pratique professionnelle qui se livre dans un GEASE*, et je fais quoi moi ? Comment je vais réagir, apporter la meilleure réponse ?

Car je suis attendu, ils m'ont sollicité pour les former : je me dois d'être digne de la confiance que les parents, les stagiaires, me portent. En cela, l'éducateur se doit d'avoir la meilleure compréhension possible des situations éducatives. Au formateur d'y contribuer.

Dans la besace du formateur, il y a aussi une ressource importante à mobiliser, les pairs, des personnes de même statut que l'apprenant.

Les pairs, une ressource à mobiliser

Dans le GEASE* (comme dans d'autres outils), les pairs, dans une attitude de bienveillance, jouent un grand rôle dans la formation. Chacun des membres du groupe apporte de l'intelligence, différente et complémentaire de celui du formateur. Le statut de pair apporte une proximité avec l'apprenant, facilitant la compréhension, la communication et l'argumentation. Sans oublier l'argument socio-politique (entraînement à la démocratie participative) et numérique (ils sont 10 ou 15 alors que les formateurs sont 2, 3 ou seul).

L'implication des pairs a aussi une conséquence positive en terme d'implication des apprenants et de dynamique de groupe ; ils ont une place, ils existent, des relations se créent, contribuant à une meilleure communication sociale.

C'est difficile pour le formateur de savoir se retirer, de laisser de l'espace pour l'expression de la richesse de chacun, de prendre conscience qu'il peut faire écran. Et ce n'est pas forcément naturel, ni chez les stagiaires, ni chez certains formateurs, ni chez les commanditaires de formation.

Mais ce serait vraiment dommage de priver le stagiaire de la richesse de ces pairs. Au formateur d'adopter alors la posture d'accompagnant ou de routeur.

Aujourd'hui, je ressens le besoin de poursuivre ma formation, d'accroître mon habileté à former pour trouver la justesse de la réponse. Le stagiaire est une personne fragile, qui a besoin d'être accompagnée, même son entrée dans un vrai processus de formation est loin d'être acquise. La dynamique du groupe est tout aussi importante : confort, sécurité, complicité, respect...

Mon métier de formateur, je l'acquiers progressivement. L'apport de la recherche en sciences sociales est essentiel, l'échange entre praticiens aussi, le temps personnel de prise de recul (et d'écriture) sur ma pratique, également.

Engagement, implication et modestie du formateur, car, quelles que soient les stratégies mises en œuvre, le stagiaire reste, in fine, le seul maître de son changement.

Jacques LACHAMBRE

Formateur - Directeur d'Education Environnement 64



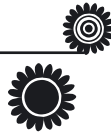
Pour compléter ce texte, quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- *GEASE à notre sauce*
- *La coformation*
- *Un modèle pour analyser les situations professionnelles en EE*
- *Accompagnement et formation*





Une carapace à briser



✱ Animateur en action, formateur en devenir

Faisons un petit retour en arrière de plusieurs années à travers mes actions d'animation nature, carburant essentiel de ma vie professionnelle. L'élément incontournable pour satisfaire mon envie de transmettre est sans aucun doute le contact avec le public. Un public varié, constitué en majorité d'enfants de tous âges, issus du milieu rural comme du milieu urbain, épanouis et émerveillés car en prise directe avec la nature, heureux de vivre. J'ai pu largement partager mon amour pour la nature dans des espaces et situations diversifiés : ateliers scolaires, classes de découverte, sorties naturalistes, camps nature ou sportifs... Peu importe le contexte : seul compte le plaisir d'être toujours entouré de participants actifs et engagés.

Je pense qu'aujourd'hui je me nourris encore en grande partie de cette expérience du terrain comme élan formateur de la personne. Les stages pratiques d'animation sont un élément essentiel de mon accompagnement des groupes en formation en éducation à l'environnement.

Je puise mes démarches dans un parcours personnel de formation qui m'a conduit à interagir entre mon terrain professionnel et une nécessaire prise de recul de ce que je vivais, élaborais, pratiquais avec d'autres animateurs ou acteurs de l'environnement. Cela a pu se faire lors de formations le temps d'un week-end, d'une semaine ou de plusieurs années. Ces étapes de formation m'ont surtout aidé à acquérir de la confiance et de la reconnaissance dans mes pratiques grâce à la rencontre avec d'autres praticiens, investis dans des pratiques similaires.

J'ai pu repérer de nombreuses démarches intéressantes qui associent véritablement les individus, qui accordent de la bienveillance à la personne et la considèrent telle qu'elle est. J'ai cependant été aussi confronté au manque d'attention de formateurs centrés sur les contenus, réalisant des interventions magistrales, pas assez à l'écoute de leur public, trop donneurs de leçons. Je veille donc à ne pas me satisfaire de transmettre, mais à faire découvrir et rechercher dans l'action. Je veux aussi former des praticiens réflexifs et ne surtout pas formater les individus. Je tente ainsi de mettre en œuvre au quotidien des démarches que nous avons découvertes dans le cadre de la Communication Non Violente avec comme principal engagement : le formateur est avant tout un être humain avec toute son humanité à porter.

Des faisceaux de lumière pédagogique pour éclairer ma lanterne pratique

J'ai toujours apprécié ce ressourcement pédagogique auprès de mes pairs. J'ai besoin d'innover et de me ressourcer en appréhendant des démarches nouvelles qui créent plus de lien entre le public et le terrain. Je suis influencé par tout un ensemble de courants pédagogiques issus de l'éducation populaire (Réseau Ecole et Nature et CEMEA* principalement). Je me suis enrichi et renouvelé sans cesse de toutes ces rencontres et méthodes actives. J'ai pris part à des expérimentations autour des pédagogies portant sur les problématiques de la ressource en eau et sur le concept de jardin éducatif. Continuer toujours cette recherche-action pour former à de nouvelles prises de conscience... tout cela contribue encore à mon épanouissement.

Ainsi ai-je un jour envisagé de transférer tout ce vécu d'animateur qui met en place, articule des contenus, les fait vivre sur le terrain. Je me suis découvert un intérêt pour le partage de mes compétences avec des jeunes dans le cadre de formations BAFA*. Et quel plaisir de construire, de cheminer avec des individus découvrant le potentiel des activités de sensibilisation à l'environnement, de favoriser la confrontation des points de vue, d'être attentif aux implications des uns et des autres !

Ces premiers stages en tant que formateur occasionnel m'ont fait préciser mes orientations à venir. Je m'inspire encore de toutes ces techniques, de ces connaissances, ressources et outils. Ma profession prend une nouvelle dimension : celle d'un acteur de terrain éclairé mais pas auréolé de croyances.

J'identifie mieux, grâce à la démarche de coformation de formateurs que je viens de vivre, le terreau de mes pratiques de formation. Comme je suis fermement attiré par l'environnement, je conçois autrement les démarches d'accompagnement. C'est l'extérieur au sens large qui guidera la dynamique des groupes, qui visera à l'émancipation de la personne. C'est accepter ainsi que je ne suis pas seul à m'impliquer dans le processus de formation professionnelle d'un individu, mais un maillon dans la chaîne des apprentissages.

✱ Formateur praticien, un métier à part entière

D'année en année, mon parcours professionnel se construit et prend parfois des directions imprévues. Les références professionnelles se précisent. L'envie de confronter pleinement mes acquis avec de jeunes adultes en démarche de projet, de rejoindre des activités professionnelles qui me tiennent à cœur, se fait pressante. J'intègre donc une équipe de formateurs d'un BTSA GPN* animation nature. Si dans un premier temps, mes démarches sont un peu trop directives, voire magistrales, je comprends rapidement que je ne suis pas à ma place ainsi et que je dois me détacher du modèle traditionnel utilisé le plus souvent en formation initiale.

Pour envisager d'autres solutions, il me faut dans un premier temps puiser dans mes expériences antérieures et dans mon réseau de connaissances. Je dois mieux prendre en considération cette organisation de la formation : le système de l'alternance pendant deux années scolaires, un temps conséquent pour voir évoluer les jeunes. J'ai là la possibilité de faire du lien entre la théorie et la pratique en m'appuyant sur le stage pratique.

Les promotions d'étudiants sont nombreuses et s'enchaînent avec des jeunes motivés par un parcours de formation varié, associant technique et meilleure connaissance de soi. Des jeunes enrichis un peu scolaires et influencés par un système qui les a formatés. Des groupes riches, aux parcours scolaires diversifiés. Des passions qui nous amènent à nous adapter à ce petit monde qui grouille d'idées et ne demande qu'à être mieux compris par qui sait l'écouter. A nous, équipe professionnelle pluridisciplinaire, de lui proposer une autre relation avec la communauté éducative.

Avec peu d'expérience pratique de la vie, une sensibilité environnementale bercée de quelques illusions sur « la protection de la nature », ces personnes ont des qualités certaines en sociabilité qui favorisent les échanges et l'acceptation de l'autre. C'est là, la partie visible de la personnalité, celle qui s'extériorise. Et puis il y en a sûrement une autre, plus intérieure, éloignée de toute forme d'enseignement. Il s'agit de toute cette part d'individualité, propre à cet âge, avec ses doutes et souffrances mais aussi ses richesses insoupçonnées. C'est une évidence, l'autre n'est pas moi. Il faut alors savoir être attentif et humble à la fois, ne pas être dans le jugement et l'interprétation. C'est si simple et on perçoit là clairement l'intérêt des démarches d'accompagnement avec ses avantages mais aussi ses limites.

Mais ce qui est formidable avec ce public, c'est sa capacité à se mettre en mouvement collectivement. Ces jeunes adultes accordent facilement leur confiance dans les espaces de projets (stages, sorties, actions). Une certaine prise en main s'avère toutefois nécessaire dans un premier temps afin de ne pas déstabiliser les individus et de baliser le terrain en intégrant un certain nombre de consignes. Guider pour montrer le chemin et gravir les pentes.

Le BTSa GPN* animation nature amène le jeune à faire un stage d'une vingtaine de semaines dans une structure d'animation. Un des objectifs majeurs de ce stage est d'aider le jeune à se confronter à des professionnels, de lui faire découvrir des situations concrètes d'animation nature. L'enjeu est de taille : pour la plupart, c'est une véritable découverte du monde du travail avec souvent des craintes et des peurs.

Il est nécessaire d'aider la personne, de la suivre judicieusement sans s'imposer. La posture de guide-compagnon est celle que j'adopte le plus souvent. Je peux apporter beaucoup de repères et de soutien du fait de mes expériences antérieures. Au fil des années, et un peu plus depuis quelque temps (la coformation est encore passée par là), je me suis aperçu que j'ai beau promulguer de nombreux conseils, les individus vont chercher à se forger leurs propres expériences. Et heureusement : cette part de créativité est nécessaire. A chacun de cultiver ses différences...

Toutefois, je profite de la période de stage pour organiser une visite plus formelle dans les structures d'animation. C'est une attente forte du jeune que de retrouver le formateur dans un autre lieu, dont il a pris possession depuis plusieurs semaines. Je porte mon attention sur ce qu'il vit au quotidien, j'ai besoin d'être dans une écoute active et de ressentir son adaptation aux réalités professionnelles.

C'est un véritable retour aux sources que de me retrouver le temps de quelques heures au cœur des lieux d'animation, un petit moment de bonheur personnel. Pour apprécier cet exercice, il est nécessaire d'être dévoué à la cause du jeune, « de marcher à côté de et suivre le pas », le formateur se situe à l'égal du jeune (référence au compagnonnage).

Je mets en place, lors de cette rencontre, la technique de déambulation créatrice en l'adaptant à mon contexte. J'organise un temps spécifique avec le jeune pour partir marcher (à proximité d'une ferme pédagogique, dans un parc, sur un sentier...). Cette déambulation de quelques heures se fait à deux le plus souvent mais parfois à trois, avec le maître de stage ou un professionnel de la structure.

Je cherche à apprécier l'adaptation du jeune à sa situation. L'entretien est très centré sur son expérience et ses pratiques quotidiennes. Je tente de positiver les actions du jeune et de le questionner pour le faire réagir : « *Génial ce que tu mets en place ! Quelles sont tes démarches et tes outils pédagogiques ? Tu peux m'en dire un peu plus ?* ».

La présentation au formateur de sa situation professionnelle met en valeur le jeune qui démontre des capacités d'ouverture. Il s'instaure une relation de confiance. On aborde concrètement sa fonction d'animateur. La parole se libère : « *Tu vois, ici, j'ai amené une classe au bord de la Loire, l'enseignant n'était pas rassuré et son attitude ne m'a pas mis en confiance. Tu remarques qu'il n'y a pourtant pas de risque particulier à cet endroit* ».

L'échange porte sur les préoccupations pédagogiques du stagiaire et sur sa capacité à s'organiser dans son projet. Petit à petit cela devient un entretien sur ses impressions sur la formation, une mise en perspective de son parcours. Cet exercice réalisé avec sérieux, peut favoriser des postures très créatives et d'empathie. Il faut être en accord avec le lieu, le plus possible dans la nature, et à ce moment on a le sentiment d'accompagner la personne vers le changement.

Le récit d'expérience, autre étape pour se situer dans la formation de manière plus collective

Après plusieurs périodes de stage et une année de formation, les connaissances et savoir-faire issus du terrain professionnel sont conséquents. J'ai donc mis en place, depuis quelques années, un moment spécifique de recueil du vécu du stage pratique. Cette démarche de formation que j'ai conduite de manière intuitive, sans bien en cerner les enjeux, a beaucoup évolué au fil du temps. Elle se concrétise depuis peu par la méthode du récit d'expériences où chacun rédigera de manière objective l'évolution de son parcours professionnel. J'ai le sentiment d'être plus dans l'écoute et le ressenti. Les jeunes adhèrent avec sérieux à cette démarche qui est complétée par une mise en commun où chacun exposera ses difficultés et ses réussites.

Récemment, j'ai été confronté à une situation délicate à appréhender mais riche d'enseignements. Une jeune fille, pourtant habituellement si loquace, a rencontré, dans cette activité, quelques difficultés lors de l'échange. Au moment de prendre la parole, elle se met à pleurer. Elle se sent en décalage vis-à-vis de son groupe de discussion. Elle n'a pas les mêmes certitudes que les autres dans ce qu'elle a entrepris dans le stage et doute énormément d'elle. Les autres personnes du groupe jouent alors un rôle important dans cette séquence. En tant que pairs et sous ma vigilance, ils apportent du soutien à la jeune fille. Ils lui font comprendre qu'eux aussi ressentent des difficultés au quotidien, mais qu'ils éprouvent également des satisfactions dans la situation du stage. Tous cherchent à s'entraider, à argumenter et à analyser leurs pratiques pédagogiques dans un bon état d'esprit. Le dialogue sera facteur d'apprentissage. Quant à moi, je suis là pour accompagner ce mouvement, rester disponible et je veille à ne pas m'enfermer dans mes certitudes et vouloir imposer mon point de vue.

Participer au changement de la personne par un accompagnement progressif et personnalisé

Actuellement, je ne pense pas avoir exploré toutes les démarches favorables pour former autrement dans ce contexte de formation relativement compartimenté. Ces années de confrontation de pratiques avec des pairs m'ont permis de prendre du recul sur le quotidien. Je sais qu'il me reste beaucoup à faire pour mettre à profit et transposer d'autres outils.

Il y aurait bien besoin de deux années pour profiter pleinement de la structuration de l'accompagnement en alternance. La pluridisciplinarité de cette formation me permet de m'engager progressivement sur la voie du changement et d'aider les individus à se co-construire.

Lors des premières semaines de formation, je suis encore trop perçu comme le modèle en animation nature. A moi de savoir m'écarter rapidement de cet étiquetage et apporter des éclairages différents en faisant intervenir d'autres acteurs du milieu professionnel et pédagogique.

Suite aux derniers travaux de notre groupe de coformation (l'accompagnement par l'écriture), je perçois déjà d'autres leviers dans la formation qu'il me sera possible de travailler prochainement. Un rapport est à produire par les étudiants en BTSa GPN* animation nature au terme de la formation. Une aide individualisée est apportée mais encore peu satisfaisante. Pour beaucoup, c'est la première fois qu'ils doivent rédiger un écrit professionnel. Par des jeux d'écriture, il serait possible de les amener à enclencher et à développer un processus d'écriture plus personnel et original.

Finalement le seul apprentissage qui influence réellement le comportement d'un individu est celui qu'il découvre par lui-même et qu'il s'approprie.

C'est ainsi qu'un jeune que j'ai rencontré plusieurs mois après la formation m'a transmis ceci :

« *Je comprends la façon que tu as eue de nous faire comprendre l'animation. Tu n'imposes jamais ton point de vue. Tu apportes beaucoup d'éclairages différents et à nous de voir quel animateur on veut être. Après coup ce fut pour moi une vraie révélation* ». A ma grande joie, il a compris une partie de ce que je cherche à mettre en avant : l'individualisation du parcours et la nécessité pour chacun de faire son propre cheminement à partir de clés que je sème tout au long de la formation.

Les motivations et intérêts ne pouvant pas être toujours maintenus sur un cycle de deux années, tous n'ont pas aussi facilement ce déclic, bien malheureusement. Je pense pourtant être sur la bonne voie.

Il faut maintenant prendre son envol.

Bon vent !

Christophe CLAVEAU

Formateur - Maison familiale rurale de Mondy



Pour compléter ce texte, quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- **La Communication Non Violente**
- **La déambulation créatrice**
- **Récit d'expérience**
- **Accompagnement et formation**
- **La coformation**





Être acteur de sa formation pour devenir auteur de sa vie



Enfant, je pensais que l'école était injuste. Pourquoi apprendre par cœur des choses qui n'ont pas de sens pour moi, qui ne sont pas rattachées à mes réalités, à mes besoins ? Pourquoi dévaloriser la personne en la montrant du doigt parce qu'elle n'a pas reproduit le modèle ? Pourquoi valoriser une seule forme d'intelligence ?

Plus tard, j'ai découvert l'animation de camps itinérants en montagne dans le cadre des colonies de vacances. Apprendre à vivre ensemble dans la nature : se nourrir, s'abriter, dormir... et si c'était plutôt ça l'école de la vie ?

Après plusieurs expériences bien loin de mes motivations, j'ai voulu faire de mon envie un métier et j'ai suivi une formation professionnelle d'animateur en éducation à l'environnement. Celle-ci m'a ouvert les yeux sur mes valeurs. J'ai eu envie de faire ce qui me semblait juste. Je crois en la personne, je pense qu'il est nécessaire d'approcher l'individu dans sa globalité, que c'est en le valorisant qu'il va s'épanouir et évoluer. Le formateur est en apprentissage permanent, il n'est pas le détenteur du savoir. Il doit faire ce qui lui semble juste plutôt que de le dire sans le faire.

Aujourd'hui, je me considère plutôt comme une animatrice de formation qu'une formatrice en éducation à l'environnement. Un animateur de formation élabore la construction d'une formation, constitue le groupe, identifie et prépare les différentes étapes avec les intervenants, préétablit des règles, anime le groupe et accompagne les personnes individuellement au sein de leur formation pour les faire pratiquer, analyser, réfléchir, prendre du recul sur leur pratique et révéler leurs valeurs, leurs objectifs éducatifs.

J'exerce cette activité pour le réseau d'acteurs de l'éducation à l'environnement de la région Centre (le GRAINE* Centre). La dimension de réseau influence la formation et la pédagogie développée. Avant d'être animatrice de formation, je suis animatrice de réseau d'éducation à l'environnement, je favorise la mutualisation et les échanges entre les individus. Depuis sept ans, je coordonne une formation longue diplômante d'animateur professionnel éducation populaire en éducation à l'environnement (BEATEP*).

✿ Une formation, pour moi, c'est...

Des individus

Riches et uniques de par leur culture, leurs expériences et leur conception du monde. Entrer en formation c'est vouloir apprendre, évoluer, laisser de côté ses certitudes et s'ouvrir à soi, aux autres, aux choses, à la vie. Entrer en formation d'éducateur à l'environnement signifie avoir une expérience d'animateur et souhaiter confronter et analyser ses pratiques pour évoluer. C'est aussi être bien dans la nature, la ressentir, la vivre et croire en la possibilité de changer le monde. C'est vouloir donner du sens à une réalité complexe. C'est avec ces critères que je détermine une entrée en formation lors de la phase de sélection des candidats. L'état des connaissances me semble secondaire.

Un groupe

Constitué de tous ces individus aux parcours et devenir variés qui ont en commun l'envie de vivre une expérience collective de formation qui va leur permettre d'exercer le métier dans lequel ils veulent s'épanouir.

Un environnement

Des lieux de formations choisis pour leurs diversités (milieux naturels ou anthropiques), des acteurs, des publics... Et des intervenants passionnés par ce qu'ils font, très variés de par leurs expériences et compétences, exerçant le métier d'animateur ou d'éducateur à l'environnement et vivant un lien très fort avec la nature.

Tout y est. Des individus, un groupe, un environnement. Il n'y a plus qu'à mettre en musique l'ensemble : construire des partitions pour que chacun choisisse son style, ses instruments ; trouver des partitions communes ; créer de nouveaux morceaux en prenant en compte les instruments de chacun. Le formateur est le chef d'orchestre. Il peut faire essayer plusieurs instruments à chaque musicien afin qu'il trouve ce qui lui convient le mieux. Il peut sélectionner une diversité de morceaux pour le groupe, faire venir des intervenants de styles différents. A lui de tout mettre en œuvre pour que le musicien n'ait plus qu'à se soucier de créer des suites de notes puis des morceaux, de définir son ou ses styles et de choisir dans quel groupe et pour quel public il va se produire.

✳ Mes principes éducatifs pour mettre en musique la formation

Je me nourris de quelques principes éducatifs qui sont des piliers autour desquels tout s'organise et prend du sens. Ils s'articulent autour de la dimension de la personne, de la posture de l'animateur et du rôle du groupe.

✳ Rassurer et bousculer la personne en formation

Ma mission d'animatrice de formation est d'accompagner la personne pour qu'elle se révèle à elle-même, s'épanouisse. Pour ce faire, je vais la rassurer et la bousculer.

Rassurer, pour répondre au besoin de sécurité de la personne :

- **Rassurer en établissant des règles communes**

Tout d'abord, je mets en place un cadre aussi clair que possible pour faciliter le bon déroulement de la formation.

Je propose des règles communes par la construction d'un contrat pédagogique. Dans ce contrat chacun s'engage individuellement (cf. encadré page suivante ->).

Une première proposition est faite au groupe qui va échanger sur tous les engagements réciproques afin de trouver un compromis contentant chacun.

Tous les acteurs de la formation, ensemble, sont garants de ce contrat qui est rappelé en début de chaque regroupement et revisité en milieu de formation, si certains pensent qu'il est nécessaire de le réadapter.

- **Rassurer en prenant en compte les ressentis de chacun**

Lorsque le stagiaire arrive dans la salle de formation, il vient avec des sentiments, il peut avoir vécu des moments difficiles. Son état intérieur ne change pas forcément en entrant dans la salle de formation.

Extrait d'un contrat

- *Le formateur s'engage à :*
 - définir le contenu, les lieux, dates et le déroulement de la formation
 - choisir les intervenants et les accompagner
 - vérifier les attentes du groupe par rapport aux thèmes et contenus
 - répondre aux exigences du diplôme BEATEP* et au métier d'éducateur à l'environnement
 - créer un temps d'expression du ressenti où ne sont plus abordées les questions de fond
 - faciliter l'émergence de l'expérience, du savoir des personnes et du groupe
 - réaliser des temps de bilan et les prendre en compte dans l'organisation de la formation.
- *Le stagiaire s'engage à :*
 - participer de façon active
 - se sentir responsable des décisions prises par le groupe
 - respecter les engagements pris.
- *Le formateur et chaque stagiaire s'engagent à :*
 - être bienveillant, parler en disant « je »
 - partager leurs expériences, expérimenter ensemble
 - se sentir responsable de ce que je dis et fais
 - partager son ressenti
 - éviter de porter des jugements de valeurs sur les personnes
 - respecter l'autre : être à l'écoute et respecter la confidentialité des échanges
 - respecter les horaires
 - accepter comme normale toute critique des idées ou du comportement
 - éteindre les téléphones portables.

Au début de chaque session et aussi souvent que possible, prendre la température du groupe au moyen de l'outil « bulletin météo » permet de « prendre contact » ici, là, maintenant et d'éviter les malentendus. Cet outil consiste pour chaque individu à prendre conscience de son état intérieur, à le partager et à écouter les autres.

« Je me sens... mon état du moment m'appartient et n'est pas lié à toi, mais je te demande de le prendre en compte ».

Si une personne exprime une difficulté liée au groupe, il est important de l'accompagner pour qu'elle identifie son besoin non satisfait et formule une demande à l'intention du groupe ou d'une personne. « Qu'est-ce qu'il faut faire pour que tu te sentes mieux ? ».

• **Rassurer en aidant la personne à se projeter**

Il s'agit de préparer la personne à ce qu'elle va devoir produire et vivre au cours de la formation pour qu'elle en reste l'actrice. Le stagiaire doit pouvoir se situer dans le temps et l'espace. Le formateur doit par conséquent veiller à :

- communiquer le planning de formation ainsi que le lieu d'accueil bien en amont ;
- fournir un échéancier de travail collectif pour donner une vision d'ensemble du contenu ;
- proposer à la personne de réaliser elle-même son planning de production au vu des contraintes de la formation et du programme d'évaluation de ses capacités.

• **Rassurer en accompagnant la personne tout au long de sa formation**

Le stagiaire sait qu'il a la possibilité d'être accompagné, écouté, conseillé en dehors des temps de formation. Il a la possibilité de voir des personnes différentes selon ses besoins et ses affinités. Il aura parfois besoin d'être soutenu, relancé dans ses travaux.

Cet accompagnement peut être réalisé par plusieurs acteurs pour une même personne en formation :

- l'accompagnateur, qui a signé une convention avec l'organisme de formation et s'engage à accompagner le stagiaire dans ses écrits,
- l'animatrice de formation, qui organise des entretiens officiels programmés et cadrés. Elle est présente sur des temps hors formation définis, durant lesquels elle se rend disponible et réactive quand le stagiaire en a besoin.

• **Rassurer en favorisant la diversité, la pluralité**

C'est en faisant confiance à l'apprenant que celui-ci va trouver sa juste vérité. Il n'y a pas de mauvais, de faux. Il n'y a pas une recette unique, mais une recette adaptée à chacun.

• **Rassurer en « bichonnant »**

Le GRAINE* propose des formations itinérantes. Le stagiaire n'a pas à se charger de trouver son lieu d'hébergement. Je choisis des lieux de formation où nous pouvons côtoyer des professionnels, où nous avons accès à un milieu naturel, où nous pouvons disposer d'une salle collective pour le groupe et d'une cuisine qui nous permette de préparer nous-mêmes nos repas. Une fois le lieu trouvé, reste à créer une ambiance par l'installation d'un "espace documentation", la formalisation d'un lieu pour les pauses.

Bousculer, pour répondre au besoin de créativité et de dépassement de soi

• **Bousculer en organisant des temps de coformation**

Chaque vendredi matin est consacré aux coformations : chaque stagiaire, tour à tour, va se mettre en situation d'animateur face au groupe. Il va proposer une animation qu'il a déjà réalisée et qui a bien fonctionné ou bien une animation qu'il désire proposer prochainement à un public et donc tester en amont. L'animateur doit concevoir une fiche de séance d'animation, proposer l'animation au groupe en lui présentant le contexte de l'intervention et enfin s'auto-évaluer. Le groupe se met alors, dans un premier temps, dans la peau du public puis dans un deuxième temps, évalue la séance à l'aide d'une grille de critères préétablie.

Pour le stagiaire qui propose son animation, il s'agit de développer ses capacités à créer, s'affirmer, animer, se produire devant un groupe, s'auto-évaluer et à recevoir des critiques constructives. Cela permet à ceux qui vivent l'animation d'acquérir de nouvelles techniques, des outils d'animations et des connaissances et d'être capable d'évaluer en argumentant.

• **Bousculer en créant des espaces de dialogue**

Créer dans la formation un espace où l'on doit parler de soi en disant « je », où l'on est capable d'exprimer ses ressentis, où l'on parle des problèmes rencontrés au sein du groupe sans jugement, dans la confiance. Où l'on ne se contente pas de pointer le problème mais où l'on doit comprendre et proposer des pistes de solutions.

• **Bousculer en favorisant un rythme soutenu**

Il s'agit de générer une dynamique afin de stimuler la créativité : mettre en place des pauses courtes, favoriser des temps de travaux le soir et instaurer des échéanciers de travail, demander de fournir un travail régulier de création et de recherche avec production de comptes-rendus.

- **Bousculer en fixant des objectifs ambitieux mais réalistes**

C'est demander à la personne de faire toujours plus afin qu'elle aille au-delà de ce qu'elle pensait être capable de faire.

Cela peut se traduire, lors de la phase d'écriture des rapports, par la réalisation de plusieurs corrections « progressives », par une première lecture critique d'ensemble puis des demandes de développement, d'argumentation plus précises.

- **Bousculer en faisant évoluer la formation en permanence**

Même quand tout est programmé, tout peut évoluer, être réadapté. Rien n'est cimenté, toute proposition est prise en compte. Ainsi, le stagiaire ne s'installe pas dans une routine, il est amené à rencontrer de nouveaux acteurs, découvrir de nouveaux lieux.

- **Bousculer en incitant l'apprenant à devenir acteur de son apprentissage au sein du groupe**

L'apprenant n'est pas un spectateur qui enregistre pour plus tard. Il est sollicité quotidiennement, pour exprimer ses représentations et ses ressentis, pour réaliser l'analyse des séances qu'il a vécues. Il se fixe des échéances d'évaluation et s'engage à les suivre. Il prend des responsabilités au sein du groupe : au début de la formation, il choisit une fonction qu'il va devoir assumer, faire évoluer si cela lui semble nécessaire. Il participe à la conception d'un projet collectif. Il contribue à l'organisation de la formation lors des temps « perspectives » à la fin de chaque semaine de regroupement. Il propose des contenus, des méthodes, des personnes ressources.

✱ Le groupe, un espace de formation

Vivre ensemble le quotidien

La vie collective fait partie intégrante de la formation : elle favorise l'apprentissage de l'organisation collective, du partage des tâches et de l'échange de savoirs. Les stagiaires partagent donc un même lieu de vie du lundi matin au vendredi après-midi. C'est à l'animateur de formation d'organiser cette vie de groupe.

En tout début de formation, le groupe détermine ses besoins pour vivre ensemble (courses, menus, cuisine, vaisselle...). Chaque stagiaire choisit d'assumer une responsabilité et définit les tâches qu'il pense devoir accomplir pour remplir sa mission et soumet sa proposition à validation du groupe.

Par exemple, un stagiaire peut prendre la responsabilité de la gestion du budget alimentation des semaines de regroupement. Cette responsabilité est déclinée sous forme de tâches : regrouper l'argent pour l'alimentation de la semaine chaque lundi matin, tenir le budget entrées-sorties et veiller à ce que chaque semaine soit équilibrée.

Le groupe : une boîte à outils

Le groupe est une richesse d'expériences, de compétences, de conceptions de la vie... à prendre en compte et à faire partager.

En amont de la formation, je propose deux jours de positionnements : il s'agit, entre autre, pour tous les acteurs de la formation de faire connaissance. Les stagiaires sont sollicités pour créer un document de communication qui a pour objectif de se faire connaître de tous les acteurs de la formation. Il prend une forme différente chaque année mais est toujours attractif et doit présenter les expériences, les goûts de chacun.

Il me permet d'apprendre à connaître chaque stagiaire pour pouvoir répondre à la fois au mieux à leurs besoins et piocher dans les compétences de chacun afin de favoriser l'échange de savoirs.

Monter un projet collectif : faire par soi-même au sein d'un groupe pour apprendre

En début de formation BEATEP* nous abordons « le projet ». Comment favoriser l'appropriation d'une méthodologie pour monter un projet ? Certainement en rendant les apprenants acteurs de leur propre apprentissage tout en les accompagnant. Les stagiaires sont ainsi amenés à concevoir un projet collectif. Deux enjeux : d'une part, l'acquisition d'une méthodologie de projet et d'autre part, la faculté à travailler en groupe (prise de décision, organisation d'un groupe, répartition des responsabilités...).

Monter un projet collectif c'est :

- Choisir ensemble un projet : partir de constats, d'envies individuelles au service du collectif.
- Définir un projet, son contexte, ses objectifs.
- S'organiser en groupe : créer des groupes de travail, animer les réunions, taper les comptes-rendus, les diffuser.
- Concevoir un échéancier de travail.
- Envisager des partenaires.
- Monter le budget prévisionnel.
- Faire des recherches documentaires.
- Présenter le projet aux partenaires.
- Se réadapter en fonction des contraintes.

Ma fonction dans ce projet est de :

- Poser le cadre : « monter un projet d'éducation à l'environnement qui prenne en compte le contexte planétaire, qui réponde à un besoin ».
- Accompagner le groupe dans son organisation, dans sa répartition des responsabilités ; apporter des contenus réguliers sur l'échéancier, l'animation de réunions, le budget, les partenaires, les coordonnées d'intervenants potentiels...
- Réguler, relancer si nécessaire.

Chaque année, le projet prend des couleurs différentes au fil des groupes : « projet de coopération pour la conception d'un programme pédagogique pour le Niger » ; « projet de création d'une mallette pédagogique sur le développement durable pour les adolescents » ; « projet de découverte du milieu montagnard et de ses potentialités d'animations environnementales » ; « projet de coopération internationale pour une éducation à l'environnement dans l'Oasis de Chénini en Tunisie ». Deux de ces groupes ont créé une association afin que le projet puisse se pérenniser après la formation.

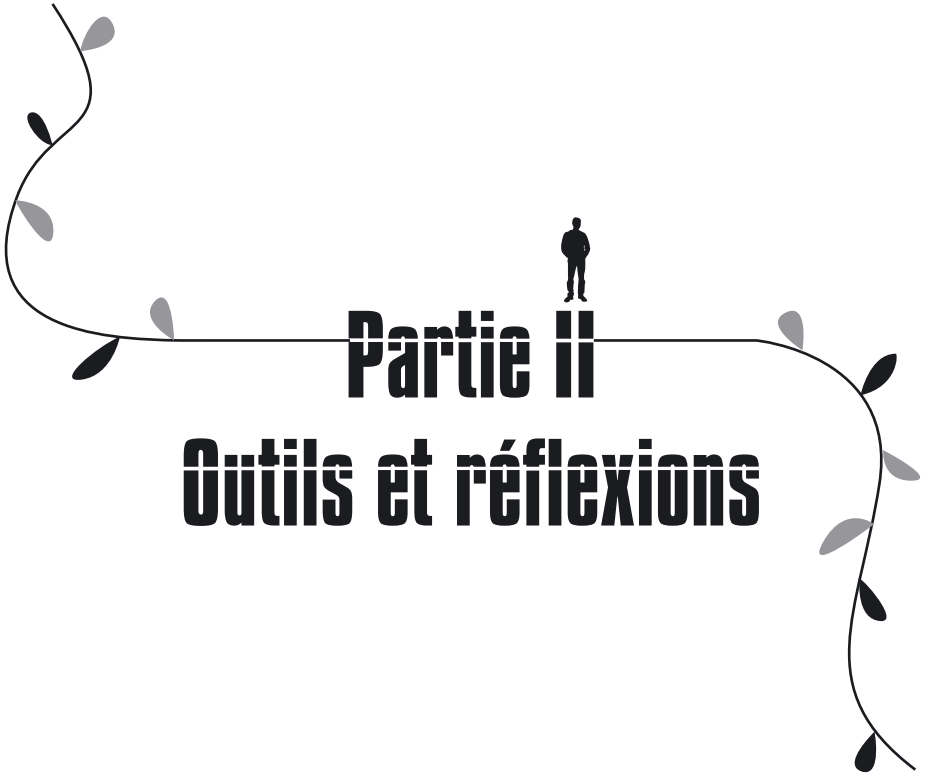
Une fois que les musiciens se sont appropriés les instruments et les partitions, le chef d'orchestre s'effacera petit à petit sans tout à fait disparaître, en veillant à apporter des harmonies non explorées...

Annie MANDION
Formatrice - Directrice du GRAINE* Centre

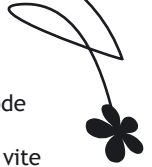


Pour compléter ce texte, quelques fiches outils ou réflexion vous sont proposées dans la deuxième partie de cet ouvrage :

- Le bulletin météo*
- La Communication Non Violente*
- La coformation*



Partie II
Outils et réflexions



Que seraient l'éducation et la formation sans les éducateurs et les formateurs ?
Que feraient les éducateurs et les formateurs sans pédagogie et sans outil, sans méthode et sans réflexion ? Peu de choses. C'est évident.
Lorsqu'un(e) formateur(trice) commence à raconter son travail, son discours oscille très vite entre posture et principes méthodologiques, entre réflexion et outils, entre valeurs et actions.

Si dans la première partie de l'ouvrage nous avons privilégié l'introspection, la réflexion sur la pratique de formateur, pour dégager quelques repères en terme de posture ou d'identité, nous avons souhaité que la deuxième partie de l'ouvrage soit plus concrète, et se concentre sur nos démarches et nos outils. Le problème (mais en est-ce un ?), et c'est peut-être une spécificité du métier de formateur, c'est que le formateur a deux défauts :

- il ne peut pas s'empêcher de « réfléchir » ses outils ;
- il ne peut pas s'empêcher d'utiliser les outils des autres.

C'est pour cela que les outils ou les démarches qui suivent sont parfois très concrets, pratiquement prêts à l'emploi. Et parfois très réflexifs, prêts à être interrogés, à être tordus dans tous les sens. Dans tous les cas, nous les connaissons, nous nous en servons dans notre métier. Mais nous ne nous servons pas de tout. Chacun avec son style, avec son histoire, avec ses publics ou ses modalités, voit l'utilité de telle démarche ou outil. Chacun y trouve un sens, ou non. Ces outils, ces démarches, ces réflexions sont très variés. Cette diversité est le reflet non seulement des personnalités de chacun d'entre nous, mais également de la palette des possibles. Il est absolument évident que nous n'utilisons pas l'entretien d'explicitation (ou ses principes) tous de la même manière, et que je n'utiliserai peut-être jamais « l'huile de blaireau » ou « le carnet de bord ».

Certains de ces outils sont par ailleurs étonnants, parfois innovants dans l'EE*. Il y a là une double raison.

- Nous souhaitons éviter de fournir les outils classiques et très connus de la formation en éducation à l'environnement (la pédagogie de projet, la lecture de paysage...) pour explorer et partager de nouvelles techniques. En cela nous ne sommes pas dupes, ce qui est innovant pour l'un ne l'est pas pour l'autre. Mais chacun de ces outils l'était pour au moins l'un d'entre nous.
- Certains de ces outils n'existaient pas avant la coformation. Et certains sont des détournements ou des adaptations d'outils utilisés dans d'autres circonstances, pour d'autres publics, dans d'autres milieux professionnels. Nous les avons parfois décrits tels quels, nous les avons parfois réinventés.

C'est un trait commun à nous tous, révélé dans la coformation : nous sommes tous formateurs, mais nous ne sommes pas formatés. Nous inventons nos outils, nous « pillons » allègrement les autres formateurs d'autres milieux, et ils ne se gênent pas pour faire de même !
Nous devons nous adapter très souvent, car notre public est adulte, et très souvent exigeant.

Ce qui nous amène à la conclusion, inévitable, que les outils, démarches et réflexions présentés ici ne sont en aucun cas indispensables pour être un « bon » formateur. Et que notre intention n'est absolument pas de fournir une panoplie. Ils ont par contre un point commun, c'est de n'être pas « définitifs ». Et une qualité, c'est d'avoir du sens pour certains d'entre nous.

S'ils ne vous parlent pas, fabriquez les vôtres, c'est la meilleure chose qui puisse vous arriver !



Dans une coformation, chaque participant, de par ses compétences, ses connaissances, son expérience est à la fois apprenant dans le groupe et formateur pour le groupe. Chacun est au service de et acteur dans l'évolution du groupe. Chacun est susceptible d'être mobilisé à un moment ou à un autre au regard de ses compétences, de ses connaissances, de son expérience.

Comment ça marche ?

Prendre quelques individus. Le groupe ne doit pas être trop petit, il manquerait de dynamique, ni trop important (lourd dans sa gestion). De 10 à 20 personnes semble être un bon effectif.

Ne pas choisir les individus au hasard. Ils doivent se réunir en fonction d'un sujet, une préoccupation ou une réflexion commune. Par exemple, avoir en commun le désir de travailler autour de la notion de "formateur en éducation à l'environnement".

S'il s'agit d'une coformation en lien avec la nature et l'environnement, les réunir dans un endroit convivial avec un environnement naturel riche et diversifié.

Pour éviter les malentendus et les erreurs d'aiguillage, il est intéressant qu'en début de session, chacun des participants expose ses attentes par rapport aux contenus attendus de la formation.

On décide démocratiquement et collégalement du contenu et de l'organisation, de la ou des sessions de formation.

L'animation de chaque temps de formation est prise en charge par un des participants (être garant du temps, accueillir l'intervenant, distribuer la parole...).

Selon le même principe, on se répartit le travail pour l'organisation de chaque session de formation.

Cette responsabilité tourne pour que chacun puisse l'assumer à un moment ou à un autre de la formation.

Tous les moments de la formation sont formateurs et sont l'occasion pour chacun des participants de se réinterroger sur sa manière de faire ou d'être.





Réaliser un portfolio

Le portfolio est une collection de travaux (textes, images, documents divers) réunis dans un support (classeur, fichier informatique, autre) qui fait foi de la compétence du stagiaire. Le portfolio est le résultat d'une démarche personnelle, et il demeure la propriété de son auteur qui reste maître de son utilisation.

🌀 Objectif

Réaliser un document original qui permettra au candidat de faire reconnaître ses acquis en termes de connaissances et de compétences personnelles et professionnelles sur un thème lié à la nature, à l'environnement ou au patrimoine.

🌀 Méthodologie

Chaque stagiaire doit constituer un document de forme libre qui portera sur une pratique personnelle en lien avec la nature, l'environnement ou le patrimoine.

La première partie du document s'organisera sous la forme d'une recherche documentaire sur le lien personnel qui lie le stagiaire à cette pratique et ses connaissances dans le domaine.

Dans la deuxième partie, le stagiaire passera d'une pratique personnelle à la transmission de cette pratique auprès d'un public (comment elle s'est réalisée, quels outils utilisés ou conçus...) et une analyse de cette phase.

Le choix du thème en rapport avec l'éducation à l'environnement, la nature ou l'écotourisme est laissé à l'appréciation du stagiaire.

Le contenu doit apporter les preuves des connaissances et des compétences du stagiaire sur le thème qu'il présente. Il doit également faire état de l'adaptation et de l'animation de ce thème auprès de publics.

Les preuves peuvent apparaître sous la forme d'articles de journaux, de photos, de grilles d'évaluation complétées... tout témoignage d'un tiers sur les compétences du stagiaire par rapport au thème choisi.

La forme du portfolio est libre, son originalité et la créativité dont il fait preuve sont des critères d'appréciation et d'évaluation du travail réalisé.

🌀 Organisation du portfolio

- Présentation personnelle du candidat et de l'origine de son intérêt pour le thème choisi.
- Etude théorique la plus complète possible du thème, y compris bibliographie.
- Lien entre la théorie et sa pratique personnelle.
- Passage de sa pratique personnelle à l'approche éducative auprès d'un public.
- Illustration de cette pratique avec un public.
- Ouverture sur les évolutions possibles de cette pratique ou la continuité du projet dans un cadre professionnel et/ou personnel.





Le carnet de bord

Il s'agit d'un cahier ou d'un carnet fourni en début de formation. Il se remplit sur le principe du carnet intime. Il sert à noter tout ce qui vient à l'esprit, et à assurer la mémoire de tout ce qui se passe. Il doit être rempli tous les jours ou au moins une fois par semaine. Aucune consigne n'est donnée ; l'écriture est libre, au gré des pensées.

Si les personnes ont un blocage avec l'écriture :

- instaurer des temps collectifs, en début de formation, pour le remplissage ;
- conseiller le style télégraphique pour commencer.

Il est également possible de prévoir un carnet avec des rubriques pour faciliter l'écriture (*ce qui m'a marqué, le plus, le moins... voir exemple ci-dessous*). Plus le carnet sera joliment mis en forme, plus il a des chances d'être utilisé.

Intérêt

- Ce carnet permet de capitaliser le vécu de la personne, de prendre de la distance avec ce vécu, de partager éventuellement avec le reste du groupe.
- Le carnet de bord peut (doit ?) être réinvesti pour un travail d'écriture dirigée (ex : mémoire de formation, bilan).

Un exemple de carnet de bord organisé lors d'une formation courte (une semaine)

Il s'agit d'un carnet à usage très personnel (16 pages environ). Il présente quelques informations essentielles (objectifs de la formation, rappel du programme...) et le participant est invité à y prendre des notes à partir de différents indicateurs.

Voici quelques propositions de rubriques à remplir :

- *mes premières impressions*
- *mes représentations initiales sur... (ex : le thème de la session de formation...)*
- *les représentations des autres*
- *je retiens...*
- *je me questionne...*
- *je doute...*
- *des contacts, des adresses utiles*
- *des outils pratiques*
- *des idées à creuser*
- *les termes non compris*
- *les méthodes non comprises*
- *mon bilan*

A l'usage, on peut constater que les réactions sont assez variées. Certains noircissent le carnet de notes, d'autres utilisent des titres des rubriques comme axes de réflexion personnelle (mais sans phase écrite), quelques-uns ne s'en servent pas du tout (mais peut-être un peu inconsciemment)...





Elaborer et formuler une consigne

Certainement un des outils le plus couramment utilisé en formation de formateurs, la consigne est l'outil évolutif par définition. Il n'existe pas de consigne type, pour la simple raison qu'elle doit être adaptée très exactement à l'objectif d'une séquence. Le formateur en élabore en permanence, surtout si son travail, c'est de mettre le groupe ou les individus au travail. Voici quelques clés simples pour aider à l'élaboration et à la formulation d'une consigne, recueillies auprès des formateurs de la coformation.

Une consigne détermine (dans l'ordre) :

- la situation de départ, le contexte
- le but, l'objectif de la séance
- le déroulement, les conditions de l'action
- la clôture de la séance, le mode de fin
- les conditions matérielles (lieu, matériel...)

Pour élaborer une consigne, on doit :

- Etre clair sur ce que l'on veut par rapport à la formation ; écrire la consigne complète pour soi-même ; être très clair sur la formulation avec les autres formateurs si on est en co-animation (en la faisant relire au co-animateur, et/ou à une tierce personne).
- Etre concis : un verbe, un ou deux objets maximum, choisis avec précision. Qu'il n'y ait pas de place pour le doute.
- Trouver une formule qui déclenche, qui donne une direction, qui force à avancer (la consigne peut parfois contenir la réponse cherchée).
- Prévoir une durée impartie, préciser s'il y a une pause, et trouver un rythme (différent si l'on est à l'extérieur ou entre quatre murs). Par exemple, sur une séquence de travail de trois heures, il faut morceler en plusieurs petites séquences avec des consignes simples, qui s'enchaînent logiquement, pour répondre à un objectif.
- Distinguer ce qui est de l'ordre de l'information fournie, s'il y en a, et de la tâche à accomplir.
- S'il doit y avoir une restitution du travail, préciser la forme (libre ou imposée), la durée, etc.

Pour formuler une consigne, on peut :

- La dire et l'écrire (au tableau, ou en distribuant un document). Certaines personnes sont plus visuelles, d'autres plus auditives : il est donc important de prévoir les deux modes d'expression.
- Faire reformuler : « est-ce que quelqu'un qui pense avoir compris pourrait reformuler oralement ce que je vous demande ? ».
- Annoncer, si c'est le cas, que l'on reste disponible pour une reformulation une fois la tâche engagée.
- Faire le tour des groupes pour tendre l'oreille et vérifier.
- Observer l'attitude, les visages, les grimaces, l'attention pendant l'annonce.

Enfin, si l'on utilise souvent l'outil consigne avec le même groupe (en formation initiale par exemple) on peut faire des exercices où les stagiaires doivent inventer des consignes entre eux, pour se faire travailler les uns les autres. Excellent apprentissage pour tout le monde.





JE me souviens

C'est un petit travail collectif que l'on propose en début de stage (1ère ou 2ème soirée) ; de préférence après une ou deux journées de randonnée commune dans le cadre d'une « immersion ».

Il faut positionner le groupe en cercle type « veillée » (le luxe, c'est autour de la cheminée). Chacun a « de quoi écrire sur ses genoux ». Tables et chaises alentour pour ceux qui voudront rédiger confortablement.

🌀 Déroulement

Lecture de textes variés

- Des textes courts, proprement copiés et mis en page : du poétique, du rigolo, du naturaliste ; des textes anonymes, des textes d'enfants... Excellent pour une « ambiance Je me souviens » : un texte de Philippe DELERM choisi dans son ouvrage « La première gorgée de bière¹ ».
- Terminer par une liste extraite de « Je me souviens » de Georges PEREC². Ce sont des phrases uniques commençant par « Je me souviens... » qui vont nous servir d'inducteur et de modèle pour la phase suivante.

Ecriture de "Je me souviens"

Chacun écrit une demi-douzaine de « je me souviens » (en une seule phrase à chaque fois). On peut, pour aider, faire des propositions progressives de consignes (à adapter selon lieu et contexte) :

- Aujourd'hui, je me souviens dehors...
- Aujourd'hui, dehors, je me suis souvenu (= ça m'a rappelé un souvenir plus ancien).
- Il n'y a pas si longtemps (cet été / cette année / cette saison), je me souviens.
- Il y a longtemps, je me souviens (ado / enfant / une bêtise que j'ai faite...).

Lecture

Rapide, chacun son tour, lit un « je me souviens » de son choix dans sa liste. On finit selon le nombre (3-4 tours).

Ecriture ou réflexion

Chacun choisit dans sa liste un « je me souviens », qu'il l'ait lu ou pas. Il écrit ou dessine ou se rappelle un peu en détail (10 à 15 min) (laisser la possibilité de le traiter autrement).

Lecture ou raconté

Chacun son tour partage ce « je me souviens » avec le groupe.

Un petit conte pour clore... pourquoi pas !

1- Delerm Philippe. *La première gorgée de bière : et autres plaisirs minuscules : récits*. Paris : Gallimard, 1997.
2- Perec Georges, Pommaux Yvan. *Je me souviens*. Paris : Sorbier, 1998.

🌀 Intérêts en formation

Cet atelier d'écriture peut permettre :

- Une réminiscence fondatrice.
- De dire « je ».
- De puiser dans les choses positives de sa vie et continuer à bâtir dessus.
- De se débloquer (en insistant sur « p'tits bonheurs », légers...).
- De dire « ce n'est pas un hasard si je suis là ».
- D'aider à se présenter - présenter ENSUITE - dans un groupe en cours de formation (on se présente quand on se connaît).
- De faire émerger des fondements pour construire l'avenir.

🌀 Analyses

Exemple en Perfectionnement BAFA

- Je me souviens « sur la journée » : montrer la diversité dans la réceptivité de la personne.
- Je me souviens « dehors » : montrer un vécu émotionnel et moins théorique.
- Je me souviens « en fonction d'animateur » : évoquer une situation professionnelle.
- Je me souviens « enfant (ou en séjour) » : montrer l'intérêt des séjours nature enfants et le fait que des petits moments d'enfance marquent profondément la vie.

Exemple en regard sur la formation

- Je me souviens « de moments forts quand j'étais stagiaire/étudiant ».
- Je me souviens « d'une situation professionnelle ».

Formation longue

Dans le cadre d'un accompagnement ou d'une formation longue, ce travail repris, structuré, prolongé est un formidable outil pour asseoir, assurer, donner un socle au changement, à l'aventure individuelle de la formation.

Quant on propose : « **Je me souviens d'un p'tit bonheur...** »
(ou d'un beau souvenir, d'un grand bonheur ; mais surtout et au début, d'un p'tit bonheur), voici ce que cela peut donner :

- *Je me souviens ces derniers jours au cours d'une promenade dans les bois avoir trouvé des tapis de giroldes et de trompettes de la mort, non loin de la clairière du « poète assis ».*
- *Je me souviens cet été d'un réveil bien matinal grâce auquel j'ai pu observer pour la première fois des bouquetins.*
- *Je me souviens étant adolescent avoir fumé de la clématite caché dans ma cabane au fond des bois pour faire comme les grands.*
- *Je me souviens de cette belle journée du mois de décembre et de cette balade en raquettes au cirque de Gavarnie. Là, devant moi, à quelques mètres, le gypaète a pris son envol.*
- *Je me souviens du Pic du Midi d'Ossau, un soir d'été, qui changeait de couleur jusqu'à la tombée de la nuit.*
- *Je me souviens, en Côte de Nuit, le bruit du sécateur brisant les rafles du raisin mature.*
- *Je me souviens aussi lorsque le sécateur coupait le bout de mes doigts endoloris !*
- *Je me souviens cet escargot Toto, capturé, incarcéré, et mon premier apprentissage, un vent de liberté.*
- *Je me souviens du bruit du lavoir, assis devant chez moi, l'instant du café.*
- *Je me souviens d'avoir vécu dans une aquarelle, avant d'avoir mis mes lunettes.*
- *Je me souviens des étés à la campagne, au camping. Une année, il a beaucoup plu, on avait les pieds dans l'eau. On allait écouter le chant des grenouilles le soir. On leur parlait.*





Se présenter à travers un objet

⚙️ Déroulement

Avant le démarrage de la formation, les stagiaires ont reçu un courrier leur indiquant d'apporter avec eux, pour le 1er jour de la formation, un objet ou document personnel (texte, photos...) qui symbolise le lien qui les relie à la nature ou l'environnement. Cet objet ou document servira de base pour leur présentation personnelle.

Au moment de la présentation, on se réunit dans un espace confortable et convivial. Chacun à tour de rôle, lorsqu'il se sent prêt, se présente, fait tourner son objet ou son document et explique, à travers celui-ci, quelle est sa relation à la nature ou à l'environnement.

Il n'y a pas de consigne de durée, ni de contenus par rapport à cette présentation. Chacun est libre d'utiliser cet espace d'expression comme il l'entend.

La seule consigne par rapport au groupe est de laisser parler celui qui se présente sans l'interrompre. Les autres peuvent ensuite lui poser des questions pour approfondir l'un ou l'autre des sujets abordés.

⚙️ Intérêt de cette forme de présentation

La présentation à travers le CV et le niveau d'études amène généralement les stagiaires à se comparer les uns les autres et crée parfois des tensions dans le groupe. Certains se sentent en infériorité par rapport aux autres du fait de leur niveau d'études.

Cette forme de présentation permet de repérer des aptitudes, des compétences ou des connaissances (savoir, savoir-faire) sans nécessairement passer par l'étalage de son parcours professionnel ou de ses études. Elle permet également de se faire une idée de la sensibilité des stagiaires (savoir-être).





La Communication Non Violente (CNV)

La CNV¹ s'appuie sur la prise en compte de l'importance du langage et de l'usage que l'on fait des mots dans les relations. C'est « un mode de communication - d'expression et d'écoute - qui favorise l'élan du cœur et nous relie à nous-mêmes et aux autres, laissant libre cours à notre bienveillance naturelle »². Elle propose des outils simples pour une meilleure prise en compte de la dimension de la personne (formateur et formé, ou accompagnateur et accompagné) dans les formations.

🌀 Les phases de la CNV

1. Repérer les faits et savoir les décrire : s'en tenir à une description objective.
2. Repérer les émotions et les sentiments : ceux qui surgissent dans la situation concernée.
3. Repérer mes besoins : ceux qui sont à la base des sentiments et des besoins.
4. Repérer mes demandes pour combler mes besoins : la demande qui va satisfaire le besoin.

🌀 Règles de base

- Privilégier la qualité du lien et ne pas être productif à tout prix dans la relation.
- L'intention est fondamentale : il faut la mettre sur le lien et non sur le résultat.
- Reconnaître un besoin mais pas forcément le satisfaire.
- Ce qui nous importe, c'est l'humain : la personne peut lâcher prise lorsqu'elle se sent prise en compte.

Juger est un phénomène courant et destructeur dans les groupes. Des exercices simples permettent de repérer les propos de jugement dans la communication. Un travail de ce type en début de formation permet, grâce à la vigilance collective, de les diminuer, voire de les faire disparaître. Le climat du groupe est alors bien plus coopératif.

Le contrat du groupe peut s'enrichir de règles de communication à partir des pratiques CNV. Par exemple :

- Demander la confidentialité pour tous les temps d'expression personnelle. Rien n'est raconté ailleurs.
- Permettre le confort : un membre du groupe peut partir pendant une séance s'il sent que c'est trop difficile pour lui, sans remarques ou jugements.

1- La non violence désigne « l'état naturel de bienveillance lorsqu'il ne reste plus en nous la moindre trace de violence ». D'autres dénominations sont parfois utilisées : communication créative, communication empathique. L'utilisation du terme « communication non violente » peut être, dans certains milieux, un frein à son utilisation.

2- **Rosenberg Marshall B.** *Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs)* - Introduction à la communication non-violente. Paris : La découverte, 2005. p.19.

⚙️ Des pistes pour prendre en compte la CNV dans nos pratiques de formateurs

Le formateur cherche à créer et maintenir une qualité relationnelle optimale en étant vraiment à l'écoute de la personne et de ses besoins. Il ne cherche pas à donner des solutions, des interprétations, mais favorise l'émergence de solutions chez la personne tout au long du processus de formation.

Avant tout, le formateur est un être humain avec ses propres sentiments et besoins. En tant qu'être humain, il a aussi ses vulnérabilités. Cela passe par l'acceptation de ses émotions : être en accord avec soi-même et laisser libre cours à son intuition. Être, dans l'instant présent, ouvert à la communication en toute franchise.

Quelques pistes

- Ne pas porter un diagnostic sur les autres mais établir une relation authentique et réciproque.
- On ne peut pas savoir pour l'autre, on ne fait que supposer.
- Ne pas être interventionniste mais être dans une posture d'écoute active et accepter les silences.
- Dans l'écoute, l'attitude corporelle et la gestuelle peuvent s'avérer primordiales.
- Chaque personne nous enrichit par ses différences, il est nécessaire que l'autre sache que ses paroles éveillent en moi une satisfaction profonde.
- Chacun doit prendre la responsabilité de ses propos, sans attendre récompense ou reproche.
- Un participant qui résiste ça n'existe pas, il faut accepter que les gens avancent à des rythmes différents et ne pas précéder la personne.
- Créer un climat de confiance et de sécurité pour que chacun puisse s'exprimer comme il le désire.

Quelques outils ou pratiques CNV à réinvestir

Afin de garantir éthique et cohérence dans l'application de la CNV, la formation à ces techniques et outils est confiée à des formateurs certifiés. Les documents reproduits doivent citer les sources et mentionner le site web (<http://www.cnvc.org>). Les apports décrits dans ce document sont des techniques de facilitation de groupes en formation EE*. Ils nécessitent tout de même d'avoir suivi une formation en CNV pour leur mise en œuvre. Toute initiation poussée ou formation à la CNV nécessite le recours à un formateur certifié.

Quelques pistes

- Lors d'une phase d'expression des ressentis, utiliser la méthode « Pop-Corn » : quand quelqu'un est prêt à s'exprimer il saute. Parfois deux pop-corn sont prêts à sauter au même moment mais il est plus simple que l'un des deux laisse l'autre sauter en premier.

- Apprendre à remercier pour ce qui s'est passé et valoriser les bons moments.

- Objectif de la séance : permettre au groupe de construire sa propre grille de besoins.

- Demander aux participants de trouver le maximum de leurs besoins, de leurs envies.

- Faire une restitution type « brain storming » et tout noter.

- Faire un regroupement par famille de besoins.

- Arriver progressivement à identifier les besoins humains profonds.

> Le formateur ne doit émettre aucun jugement et doit favoriser une ambiance positive permettant l'expression de besoins cachés.

- Lors d'un échange dans un groupe (ou en inter-individuel), lorsque quelqu'un ouvre un sujet (une boîte) on doit **refermer cette boîte** et non en ouvrir une autre sans en avoir terminé avec la première. Il faut traiter chaque sujet l'un après l'autre.

- C'est important de dire « **j'ai fini** » : j'avais juste envie de dire quelque chose et je n'attends pas de retours.

- Dire de qui j'aimerais telle ou telle action.

- Pour prendre une décision, pour valider quelque chose, demander : « est-ce que quelqu'un n'est pas de cet avis ? » ou « si quelqu'un n'est pas d'accord avec cette proposition, qu'il lève la main ».

- La demande de reflet : demander à l'autre ce qu'il a compris. Cela répond à un besoin d'empathie et de clarté.

- Terminer par une demande concrète, positive, réalisable dans le moment présent, négociable.

Exemple de dialogue possible à l'initiative du formateur

Dans un groupe, une personne intervient constamment : comment réagir ?

« Je suis gênée que tu prennes trois fois la parole car j'aimerais entendre chaque membre du groupe avant que tu reprennes la parole. Es-tu d'accord avec ça ? »

« J'ai besoin d'entendre chaque personne du groupe, je te propose de te redonner la parole une fois que tout le groupe se sera exprimé ».

« Je me sens très intéressé par ce que tu viens de dire et je souhaite continuer avec toi mais pour le moment, j'ai à cœur d'inclure l'ensemble des stagiaires ».





🌀 Les pratiques d'accompagnement

Les postures d'accompagnement

A partir de travaux de recherche sur les pratiques d'accompagnement dans divers contextes socioprofessionnels de la formation initiale, professionnelle et de l'action sociale, Frédérique Lerbet-Sereni¹ a identifié trois postures, attitudes ou façons d'être et de faire.

• Le guide

Le guide a déjà parcouru le chemin, il le connaît.

Le « guide formateur » a déjà un produit « pré formaté », le but à atteindre est connu. Ce n'est pas la mise en forme d'un auteur par lui-même (autoformation), mais la mise en forme d'un agent qui suit les traces qu'un autre a faites pour lui (hétéroformation).

• Le compagnon

Le « compagnon formateur » s'inscrit avec l'accompagné (stagiaire) dans une co-élaboration (coformation) où il y a alternance de mise en avant de chacun pour éviter d'être figés, immobiles, et ne pas avancer. A tour de rôle, on ouvre le chemin qui n'est pas connu.

Dans cette posture de compagnon, le formateur apprend de ses stagiaires, puisqu'il permet à chacun de participer à la production et au partage d'un savoir résultant de leurs expériences et savoirs spécifiques.

• L'accompagnateur

L'accompagnateur est derrière l'accompagné. Il se rend disponible dans la mesure de ses possibilités pour accompagner au mieux l'apprenant. L'accompagné réalise son œuvre propre.

> Une contradiction : l'accompagnement sera d'autant plus réussi que l'accompagnateur aura été absent ! L'accompagnateur doit savoir se faire discret : il importe qu'il sache donner l'impression qu'il n'est pas là tout en étant présent.

Des difficultés à prendre en compte

Comment choisir une posture ? Comment « jouer » des différentes postures ? Comment s'adapter ? Comment satisfaire deux autorités qui s'interfèrent : celle de celui qui se construit (l'accompagné) et qui est souhaitée par l'accompagnateur (pour ne pas en faire un agent), et celle de l'accompagnateur qui a une expertise, et qui est responsable de la réussite de la formation ?

Savoir rester vigilant

L'accompagnateur possède ses propres références de la multiplicité des possibles, construites par son expérience. Il a ses propres résistances à d'autres possibles que pourraient choisir l'accompagné. Il doit donc être vigilant à ne pas être « tout » pour l'accompagné.

Il peut donc privilégier l'accompagnement partagé avec d'autres accompagnateurs pour que l'accompagné se forge ses propres références (théoriques, pratiques, méthodologiques) au contact des autres.

1- Référence aux travaux de Frédérique Lerbet-Sereni : **Lerbet-Sereni Frédérique**. Accompagnements en formation d'adultes. In *Les cahiers d'études du CUEEP*, 2003, n° 50-51.

L'accompagné se fabrique alors une « autoréférentialité » faite de la multiplicité des possibles.

Repères méthodologiques : postures et méthodes d'accompagnement

Comment mettre en œuvre les différentes méthodes et postures d'accompagnement ? De manière spécifique ou en les articulant en fonction de la problématique et du contexte ? *Ce questionnement, soumis dans les « difficultés à prendre en compte » (paragraphe précédent), fut travaillé par des analyses de pratique d'accompagnement de groupe et de structure dans le cadre du dispositif DLA². Dans ce contexte, nous ne parlons pas de « formateur » mais plus « d'accompagnateur » ou « d'expert ».*

Les démarches d'accompagnement ne peuvent pas se limiter à une expertise qui apporte des savoirs exogènes. Elles doivent aussi permettre aux accompagnés de développer des savoirs et des compétences endogènes qui favorisent leur autonomie, ainsi qu'une meilleure adéquation et pertinence des réponses proposées à une problématique contextualisée. L'accompagnateur accompagne un « processus de changement » en adaptant ses méthodes et ses postures à la demande, aux besoins, et en prenant en compte le contexte dans lequel évolue le groupe accompagné.

Pour éviter d'être exclusivement dans des méthodes liées à l'expertise et pour favoriser l'adaptation au cas par cas, sont identifiés trois types de postures spécifiques répondant chacune, en complémentarité, à un besoin particulier d'accompagnement.

1. Le **guide** qui donne la direction et apporte des contenus normatifs, dans une fonction « d'expert » en donnant des repères méthodologiques et de contenu : affirmer, proposer un cadre et garantir son respect, convaincre...
2. Le **compagnon** qui comprend les problématiques dans leurs profondeurs. Il est à l'écoute. C'est la personne qui vit et partage cette période d'introspection, de remise en cause, d'évolution et de qualification de la (des) structure(s), dans une fonction de « pair » : accueillir, sympathiser, cheminer avec, assister...
3. L'**accompagnateur** qui soutient, suit, favorise. Il est à la disposition des acteurs de la (des) structure(s) durant toute la période de l'accompagnement dans lequel chacun est impliqué, créatif « co-auteur » des réponses aux problématiques. Il assure une fonction « d'animateur médiateur » de la méthodologie, pouvant favoriser la participation des « acteurs auteurs » et l'autonomisation de leur structure : soutenir, favoriser, susciter, animer...

Il est important de souligner ici la complémentarité des savoir-faire et savoir-être auxquels se réfère chacune de ces trois postures. Ainsi, chaque posture se conjugue avec les deux autres au cas par cas et tout au long de la mission d'accompagnement. Selon le contexte, la problématique, l'intérêt de la fluctuation des trois postures n'est pas forcément en contradiction avec la dominance d'une des trois postures. Le plus important reste la **capacité de l'accompagnateur à auto-analyser et adapter ses pratiques** d'accompagnement (méthodes, postures et outils).

2- Référence aux travaux de Christophe Andreux pour le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) - « *Carnet des pratiques d'accompagnement* » - Réseau Ecole et Nature / CNAR Environnement - 2007

A partir des trois postures présentées précédemment, sont précisées les compétences mises en œuvre durant l'accompagnement. Elles se déclinent comme suit.

- > Les savoir-faire et savoir-être favorisant l'expression :
 - être disponible,
 - écouter de manière active son interlocuteur (reformulation sans interprétation, respect des silences...),
 - avoir une attitude d'empathie et de neutralité bienveillante,
 - éviter d'avoir une attitude directive et laisser s'exprimer librement son interlocuteur,
 - écarter tout préjugé ou présupposé.

- > Des savoir-faire et savoir-être transversaux et nécessairement complémentaires répondant aux besoins d'accompagnement :
 - analyser : réfléchir, raisonner, comprendre, formaliser,
 - observer : prendre de la distance, discerner l'implicite, le non-dit, affiner,
 - enquêter : interroger, suivre ses intuitions.

🌀 Des spécificités de l'accompagnement en éducation à l'environnement

Cette analyse est issue d'un débat vécu par les participants de la coformation de formateurs EE sur les spécificités des postures et méthodes d'accompagnement entre les temps de formation en salle et ceux vécus sur le terrain.

Même si le contact direct avec le milieu naturel est indispensable en EE*, la spécificité de l'accompagnement ne réside pas seulement dans les situations vécues à l'extérieur. On peut se trouver en salle et mettre en place des situations d'éducation à l'environnement en faisant appel à des expériences vécues avant dans un milieu extérieur. Le dehors vient dedans par le vécu des gens.

Les 3 postures (guide, compagnon et accompagnateur) identifiées dans des pratiques en salle sont plus prégnantes au contact du « dehors » (et encore plus sur un dehors montagne/mer, ou sur un dehors inconnu/ailleurs). L'immersion en milieu naturel accentue le rapport de la personne à son accompagnateur. Exemple : prise de risque dans l'environnement qui se transfère en situation de formation, perte de repères, engagement total (pas seulement la pensée, mais aussi le corps)... tout cela peut rejaillir sur les situations de formation. Le milieu naturel joue un rôle de médiateur entre le formateur et le stagiaire. On ne se situe pas par rapport à une idée, une représentation, mais par rapport à une expérience et cela crée un autre rapport avec le savoir. C'est du moins l'intention cachée. Le réel devient médiateur d'apprentissage.

L'éducation à l'environnement laisse une large place à la dimension du compagnonnage. Cette orientation en terme de posture est issue des pratiques et de la réflexion sur le rapport à l'environnement et l'expérience de conduite de groupe sur le terrain. Le formateur est dans le groupe et sur le terrain, il vit la formation dans les mêmes conditions que les stagiaires : effort physique, rapport aux éléments, sensibilité à l'esthétique... Le formateur se situe à l'égal de l'apprenant, il ne se met pas à l'écart sur un piédestal.

Un rapport étroit s'établit entre la pensée et les pratiques à travers la vie collective partagée lors d'un bivouac ou d'une exploration, entre le formateur et les stagiaires. On peut gérer une petite caisse commune pour la vie quotidienne, ou se confronter sur les comportements éco-citoyens quotidiens (trier les déchets, économiser l'eau, éteindre les lumières...).

Les espaces d'action sont plus vastes et plus importants qu'en salle (on est dehors, on marche, on dors éventuellement en extérieur, loin de la famille, on partage la vie collective...).

Une limite des pratiques de formation en EE* s'exprime dans le « trop compagnon » et dans un complexe sur la posture de guide. Cette posture de guide est souvent considérée, à tort, comme directive ou inefficace sur l'apprentissage. Elle serait en effet inefficace si elle était unique. Elle doit au contraire alterner, rester modeste par rapport aux autres postures.

La pédagogie contemporaine moderne de l'EE* (incluant la pédagogie active) propose un cheminement au rythme des apprenants, avec une relation aux autres et à l'environnement qui leur est propre, favorisant la mise en autonomie. Le formateur (ou l'animateur) pose les conditions pour que les personnes fassent leurs propres expériences. Il reste en retrait. Cette posture est proche de celle de l'accompagnateur. Elle pourrait aussi constituer une quatrième posture d'accompagnement : celle du routeur (voir encadré).

La construction des formations s'enrichit de la présence de ces postures et de leurs articulations. A partir de la grille de stage ou du projet pédagogique, on peut repérer la place du formateur en utilisant le filtre de l'accompagnement. C'est une forme de vérification de la diversité de notre positionnement. En pédagogie de projet, l'animateur est bien alternativement dans les différentes postures développées...

La posture du routeur

Dans la course au large, le routeur c'est l'homme qui lance le skipper et son bateau sur la mer... et qui reste à terre, mais en contact radio avec lui. Le skipper sait qu'à n'importe quelle heure du jour et de la nuit, il peut appeler son routeur, parler, demander conseil, discuter de l'opportunité météo de changer de cap...

Cette posture nous semble essentielle à ajouter aux trois postures classiques du formateur (guide, accompagnateur, compagnon).

Les CEMEA ont inventé dans les colonies, puis dans les stages BAFA*, les « coins d'activités ». Coin bricolage par exemple : une pièce, un bout de hangar où sont disposés des scies, des marteaux, des planches, des clous... et pas d'activité organisée, pas d'animateur sur place. Les gamins grouillent, essaient, vivent l'activité par eux-mêmes. L'animateur, physiquement loin mais attentif, surgira au moment opportun éventuel pour préciser le geste technique indispensable à l'enfant pour réaliser son objet, puis s'éloignera à nouveau.*

De même, en animation, les textes officiels (Ministère Jeunesse et Sports) nous incitent à laisser partir en autonomie les enfants - dans un cadre préparé, avec les outils - d'une demi-heure pour les plus jeunes à 4 jours pour les adolescents, l'animateur, le directeur, restant certes « à l'écoute » mais bel et bien physiquement absent de l'aventure des jeunes.

Cette posture, et la conscience de cette posture, sont indispensables à toute situation de formation où la part de la personne et de son auto-construction est prise en compte dans le dispositif.

Le formateur réfléchit, construit une situation, définit un cadre, fournit éventuellement « un bateau », des outils... et il « lance » le stagiaire (ou le groupe de stagiaires) sur la mer, seul. Le formateur se retire mais « reste à terre », au « P.C. de course » disponible pour, si nécessaire et au moment opportun, prendre brièvement la posture d'accompagnateur, ou même de guide, avant de, à nouveau, laisser partir seul.

Situations multiples en pédagogie de projet, situation d' « envoi en stage », situations de production d'écrit...

Situations pédagogiques diverses à concevoir, construire et mener dans cet esprit, dans cette posture de « routeur ».



La valse des dictionnaires

Pourquoi mener un atelier comme la valse des dictionnaires ?

- pour ouvrir une semaine de formation sur un sujet susceptible d'être impliquant pour les stagiaires (car l'accès direct au sens universel nous oblige à tempérer nos opinions ou nos humeurs) ;
- pour travailler sur les représentations initiales de façon (très) dirigée ;
- pour se familiariser avec des livres (en vue de la rédaction de rapports de stage, d'articles, de panneaux d'interprétation, etc.) ;
- pour préparer un débat pour lequel on souhaite que les stagiaires aient des éléments pour argumenter (et parce qu'on n'a pas les moyens de se payer un intervenant pour poser le sujet).

Déroulement

Matériel

Une dizaine de personnes sont rassemblées autour d'un groupe de tables. Sur la table du milieu, une quinzaine de dictionnaires : 4 ou 5 dictionnaires généralistes, 2-3 dictionnaires des symboles, 2-3 dictionnaires environnement, autant de pédagogie et formation, quelques vieux dicos début du siècle achetés 2 euros aux puces, 2-3 dictionnaires d'étymologie, éventuellement des dicos « rigolos », ou a priori hors sujet, et enfin des dictionnaires thématiques en fonction du thème central visé.

Choix d'un mot-clé

En fonction du thème du stage ou de la session, demander à chacun de choisir une idée, un concept, un mot clé en rapport avec le sujet du stage. Ce mot doit interroger la personne. Par exemple, si le sujet est « en quoi l'éducation à l'environnement est une instruction civique ? », les mots clés qui sont choisis peuvent être : « respect », « tolérance », « débat », « structurant », « responsabilité », « interdépendance », « cité », « militant », « collectif »... Chacun a choisi son mot et le conserve un peu « caché ». Même si plusieurs stagiaires ont choisi le même mot, il faut le conserver (mais au début, seul le formateur est au courant).

Recherche, exploration dans les dictionnaires

Pendant environ 45 minutes, chacun doit faire une recherche dans les dictionnaires pour explorer les différents sens du mot choisi. Il positionne son mot clé au centre d'une feuille, et note autour les différentes définitions, citations, exemples, synonymes, digressions (mon mot est « respect », en l'explorant je note « valeur », mot que je peux lui-même explorer dans le dico et noter), étymologie, etc. Chacun doit utiliser, feuilleter un maximum de dictionnaires.

Le formateur doit accompagner cette exploration, en jetant un œil par dessus l'épaule de chaque stagiaire et en suggérant de creuser un peu l'étymologie si elle est délaissée, ou de digresser s'il se contente d'une définition unique qu'il n'interroge pas ou peu.

Réalisation de schémas heuristiques

Au bout de ces 45 minutes, chaque stagiaire doit prendre un petit quart d'heure pour construire sur une feuille de paper board un schéma heuristique¹ qui reprenne toutes ses notes. Il peut relier par des flèches ou des traits certains mots, définitions ou citations. Ou souligner certains mots clés importants pour lui. On obtient ainsi une série de panneaux avec des mots explorés, et traduits visuellement par des « étoiles » de mots clés et de citations.

Puis, une pause s'impose.

Partage, mise en commun

Retour en salle. Et là deux options :

- si l'on cherche à pousser le stagiaire à travailler l'exposé, chacun d'entre eux présente son panneau rapidement. C'est long, il faut le savoir ;
- si l'on veut plus de dynamisme, il faut proposer une lecture silencieuse en 15 minutes maxi, un balayage rapide des panneaux, même incomplet.

✿ A partir de cette présentation, on peut :

- discuter sur les mots clés en rappelant la question de départ ;
- faire des liens entre les différentes explorations ;
- évoquer des situations concrètes ;
- dire que « l'on reviendra sur les thèmes de responsabilité ou de débat avec tel ou tel intervenant, ou sur telle séquence de formation » ;
- inventer une nouvelle façon de s'en servir...

Toutes les variantes sont imaginables².

1- Dans le Robert, du grec *heuriskein*, « trouver ». Qui consiste à faire trouver à l'apprenant ce qu'on veut lui faire apprendre. Le premier sens de *trouver* fut « composer » (cf. troubadour), puis « inventer, découvrir ». La trouvaille étant le fait de trouver avec bonheur !

Un petit « truc » pour se remémorer ce mot barbare de « heuristique », c'est le « eurêka » d'Archimède qui s'exclame dans son bain et qui signifie « j'ai trouvé » ! (on trouve d'ailleurs « euristique » sans « h » renvoyant à « heuristique » dans le Robert).

2- Dans le Robert toujours, imaginable est le contraire d'inconcevable. Imaginable vient de *image*, *reproduction inversée qu'une surface polie donne d'un objet qui s'y réfléchit*. Imaginable, c'est ce que l'on peut concevoir. Mais l'imaginaire, c'est ce qui n'existe que dans l'imagination, sans réalité. En reliant les deux : cela peut vouloir dire *concevoir quelque chose qui n'existe pas à partir de quelque chose de réel*. Par exemple... un outil.



G. E. A. S. E. à notre sauce...

Le principe de cet outil¹ est d'amener un groupe à analyser collectivement une situation éducative vécue par l'un de ses membres. Il s'appelle GEASE (Groupe d'Entraînement à l'Analyse de Situations Educatives) et a été inventé par un groupe d'universitaires/formateurs de l'Université Paul Valéry de Montpellier.

L'ouvrage de référence qui explique en détail le GEASE s'intitule « Analyser les situations éducatives ». Il est cité dans la bibliographie qui se trouve en fin d'ouvrage.

Le récit de Jacques Lachambre, en première partie de l'ouvrage, est entièrement articulé sur le déroulement d'un GEASE.

Objectifs

- S'entraîner collectivement à explorer et analyser une situation éducative.
- Aider le porteur de la situation à voir plus clair dans son vécu.
- Diversifier ses modes d'intervention futurs et ses réponses aux situations proches.

Déroulement d'une séance (environ 1 h 30)

L'animateur présente le GEASE (règles et consignes), son déroulement avec la durée des différentes étapes et son rôle, ses objectifs.

Les 3 règles d'or sont :

- posture bienveillante
- confidentialité des débats
- non jugement de la personne.

Etape 1 - Identification de la situation (5 à 10 min)

La situation éducative qui sera analysée doit avoir été vécue par l'un des participants et avoir mis ce dernier en difficulté.

Plusieurs options sont possibles pour le choix de la situation

- Chacun écrit une situation et le groupe choisit. Cette option peut poser un problème de frustration pour les personnes dont la situation n'est pas choisie. Cela nécessite par ailleurs de préciser en amont les critères qui permettront de faire un choix partagé et négocié (urgence de la situation, intérêt du thème, motivation de la personne...). C'est l'option la plus utilisée. La frustration peut être atténuée car en général, un GEASE se réunit plusieurs fois.
- Une personne se porte volontaire sur le moment, c'est le premier qui a parlé qui se lance.

1- Le texte intitulé « Un modèle pour analyser une situation éducative », qui se trouve dans cette deuxième partie de l'ouvrage, est complémentaire de cet outil.

Etape 2 - Narration (5 à 10 min)

Après son installation à côté de l'animateur du G.E.A.S.E. (proximité rassurante), le participant raconte sa situation. Le récit concerne tous les aspects qu'il estime importants : le contexte, les acteurs, les enjeux, le déroulement, les éventuels dysfonctionnements... La narration comprend des caractéristiques objectives (les faits), mais aussi ce qui a été ressenti, la manière de réagir, les comportements...

Le porteur de situation parle sans être interrompu. Seul l'animateur interviendra si nécessaire (récit tombant dans des généralités).

L'animateur veille également à ce que la personne ne se juge pas. Le but n'est pas d'exposer la situation en classant ce qui est bien ou mal, mais plutôt d'exprimer les sentiments perçus, l'analyse actuelle, les raisons qui ont motivé tel ou tel choix. Et des faits, beaucoup de faits.

À la fin de la narration, un questionnement sur les sentiments et les besoins de la personne est conduit par l'animateur.

Ici et maintenant, en repensant à la situation : comment tu te sens ? Quels sont tes besoins ? Cette séquence brève permet à la personne de se poser, de prendre le temps d'observer ce qui se passe en elle, dans le présent, à l'évocation d'un événement passé. C'est l'occasion de laisser la place à une expression qui était peut-être restée enfouie.

Etape 3 - Questionnement - réponses sur les faits par le groupe (15 à 20 min)

Les participants questionnent pour approfondir leur compréhension des faits (pas d'interprétations ou de commentaires). Le groupe approfondit seulement sa connaissance de la situation.

Le porteur de la situation répond s'il le peut. Il a aussi le droit de ne pas répondre à une question sans en donner le motif.

L'animateur du GEASE peut, si besoin, reformuler pour clarifier les questions ou réponse. Il questionne pour explorer de nouveaux champs. C'est une de ses missions. L'important, dans cette phase, est que le groupe ne se fixe pas sur un aspect du problème. L'approche est systémique dans ce sens qu'elle associe aussi bien les acteurs de la situation que ceux qui jouent un rôle plus à l'extérieur ou les conditions qui l'ont créée (projet pédagogique, jeu d'acteurs, nature du public concerné...).

Etape 4 - Hypothèses (30 min)

La situation devient alors un objet de travail sur lequel chacun va formuler des hypothèses.

Ces expressions ne s'adressent pas au porteur de la situation, mais au reste du groupe. Le porteur n'intervient pas, il écoute, il note par écrit, il engrange. Les hypothèses traitent de la situation et non du sujet (narrateur).

Des hypothèses sur les sentiments et les besoins des personnes (le narrateur et les autres personnes impliquées dans la situation) sont proposées par le groupe ou seulement par l'animateur. Elles éclairent cette phase en donnant des pistes sur les motivations (besoins non satisfaits ou à satisfaire) des acteurs concernés par la situation.

Il s'agit d'explorer le maximum de domaines différents : organisationnel, relationnel, culturel, institutionnel... C'est une phase de fragilisation pour le porteur de situation. L'animateur aura une attitude rassurante à son égard et il veillera à ce que le groupe ne s'adresse pas à lui pour donner des conseils ou dire ce qu'il aurait fait à sa place.

Le groupe ne débat pas sur ces hypothèses ; ce n'est pas le lieu pour discuter d'un éventuel désaccord d'analyse. Si l'animateur identifie un décalage important, il pourra consacrer un temps de formation à ce sujet plus tard.

Etape 5 - Retour : les ressentis (5 à 10 min)

La parole est rendue au porteur de situation qui s'exprime seul, sans être interrompu. Il peut réagir à la fois sur ce qu'il vient d'entendre, ce qui a résonné en lui (ressenti général) et sur son ressenti lié à la méthode de travail (présence de questions déstabilisantes, choquantes...).

Comment tu te sens maintenant ? Quels sont tes besoins ?
Ici et maintenant : où en es-tu ?

L'animateur clôt la séance et pense à remercier tout le monde à la fin (personne, groupe).

À chacun, membres du groupe et porteur de situation, de butiner ce qui vient d'être dit et d'en faire son « miel ».

Ce capital lui donnera des aptitudes à mieux maîtriser les situations éducatives à venir et à mieux décoder celles qui sont difficiles ; à mieux se distancier, se décentrer d'une situation pour l'analyser.

Variantes

Un risque de frustration existe chez ceux dont la situation n'a pas été choisie pour le GEASE. Pour l'éviter, une personne peut se porter volontaire à l'avance, pour la prochaine séance. Cette variante lui permet de préparer (par écrit ou non) sa présentation.

Le modèle d'analyse des situations professionnelles en EE* qui aide à analyser des pratiques professionnelles peut être utilisé pour le GEASE, en le présentant au groupe avant ou après la séance (en fonction des personnes). Il peut enrichir le récit du porteur de situation et surtout aider le groupe dans les étapes « questionnement » et « hypothèse » pour explorer toutes les directions. Ce n'est pas un outil du GEASE, mais un outil en tant que tel, qui peut fonctionner de façon autonome.

Après le retour du porteur de situation, chaque membre du groupe lui remet un bout de papier avec un conseil, un encouragement, une réaction... avec ou sans consignes écrites (exemple de consignes : Dans ton contexte, ma difficulté aurait été de...) / À l'avenir, peut-être pourrais-tu...). Les commentaires doivent être écrits et signés, sorte de cadeau personnalisé et déculpabilisant (« dans ton contexte » : rééquilibre l'exposition de la personne, introduit la proposition qui ne tombe pas d'un coup, la bienveillance, une empathie maîtrisée...).

L'animateur du GEASE devra alors veiller à accompagner la personne si elle est troublée par les conseils ou commentaires.

Faire s'exprimer le groupe sur la méthode et le déroulement de la séance (analyse du vécu).

⚙ Remarques

- La séquence doit permettre à la personne qui présente sa situation de le faire en toute confiance. L'animateur rappelle à tous en début de séquence le principe de confidentialité.
- Le GEASE est un Entraînement.
L'habileté du groupe croît progressivement avec l'entraînement. Mieux vaut en faire plusieurs (espacés dans le temps) avec le même groupe.
- Il faut veiller à ne pas tomber dans la sympathie ou l'antipathie avec le porteur de situation (ne pas prendre position, par exemple) et bien rester dans l'analyse. C'est une empathie au sens strict dont il s'agit : un effort intellectuel et rationnel pour comprendre la souffrance de l'autre. Sans la partager (sympathie) ni la refuser (antipathie).
- L'animateur du GEASE sera garant du fait que les hypothèses formulées puissent être entendues par le porteur de situation.
- Un premier GEASE de rodage peut être mené sur un récit d'une situation éducative, écrit par quelqu'un d'extérieur au groupe.
- L'animateur est garant des horaires.
- Le GEASE devient beaucoup plus délicat pour le porteur et l'animateur, lorsque la situation est connue, vécue, par tout ou partie du groupe.

Important

Nous devons préciser l'importance de la formation pour utiliser certains outils. Dans le cas de l'analyse de pratique professionnelle qui utilise des outils permettant l'expression singulière de la parole (GEASE, écriture, histoire de vie...), les porteurs de situation peuvent « craquer » s'ils se sentent en sécurité, en confiance, ou si la situation professionnelle vécue était trop lourde, émotionnellement. Nous pouvons faire deux observations et donner un conseil. Le conseil est le suivant : il vaut mieux se former pour utiliser ces outils, et il ne faut jamais oublier que même formé, on peut continuer à être étonné ou déstabilisé en animant des ateliers. On peut alors avoir besoin soi-même de supervision (par exemple faire partie d'un groupe d'animateurs d'ateliers). Les deux observations sont les suivantes :

1 - Ce genre d'atelier autorise les personnes à livrer leur sentiments, leurs émotions, mais ne les oblige pas. Le porteur de situation est adulte, en situation professionnelle, il est donc libre d'aller jusqu'à une certaine limite émotionnelle. La seule limite que peut lui apporter l'animateur ou le groupe, c'est de rappeler que les situations sont des situations professionnelles, et qu'il ne s'agit pas de faire l'analyse de ses problèmes personnels et privés (au sens psychologique et psychanalytique).

2 - Face à certaines réactions (le porteur de situation se met à pleurer, ou à trembler, il évoque des moments violents...), l'animateur ne doit pas jouer à l'apprenti sorcier. Gérer quelques larmes est relativement « facile » (les personnes disent souvent : « ça va »). Se lever et prendre les épaules pour manifester une attention physique, protectrice est réconfortant pour la personne. Enfin, prendre à part la personne, plus tard, et lui demander comment elle se sent, parler avec elle si elle le souhaite, voici des gestes attentifs et simples, qui évitent de se lancer dans de la psychologie de bazar.





Un modèle pour analyser les situations professionnelles en EE

Aujourd'hui largement utilisée par les formateurs du secteur social, de la formation des enseignants ou du secteur de la santé, l'analyse de pratique professionnelle (APP) deviendra un outil indispensable pour le formateur en EE* soucieux de former ses stagiaires à partir de leur expérience professionnelle. Les démarches ou outils techniques sont nombreux, et sont essentiellement adaptés aux profils des professionnels concernés. En EE*, certaines compétences, certaines situations éducatives ont beaucoup de points communs avec l'enseignement ou l'éducation populaire, tout en conservant bien sûr aussi des spécificités. A partir de là, il devient nécessaire pour nous de fabriquer nos propres outils, en nous inspirant du remarquable travail théorique et pratique effectué par d'autres professionnels. Le modèle que nous présentons ici en est un, certains d'entre nous l'utilisent déjà ; il est l'un des fruits de la coformation. Nous le présentons brièvement dans une première partie, et nous expliquons ensuite avec quels types de démarches d'analyse il peut être utilisé.

🌸 Une pratique type d'éducation à l'environnement

Qu'est-ce qu'une pratique professionnelle éducative ? Il y a celle de l'enseignant, celle de l'éducateur spécialisé, de l'animateur en éducation populaire, de la directrice de maternelle, ou... de l'éducateur à l'environnement. Si l'on veut les faire converger explicitement, on peut dire que la pratique professionnelle **engage un sujet, une personne investie d'une fonction socialement définie, dans une action mettant en jeu des savoirs, des compétences, finalisées par des valeurs**. Ceci n'est pourtant pas spécifique aux métiers de l'éducation, ça marche aussi pour les facteurs, les conducteurs de train, les agronomes, les jardiniers.

Il faut donc, pour ne pas s'égarer et s'entendre sur l'objet d'analyse, élaborer ce que l'on appelle dans le jargon des sciences de l'éducation, un modèle. Un modèle qui rende intelligible le discours de quelqu'un qui parle d'éducation en tant que pratique. Une référence « commune », aussi simple que possible, que l'on peut saisir d'un seul coup d'oeil : une situation type.

Il en existe un, proposé par Yveline Fumat¹, qui correspond à la pratique d'enseignant, et dont nous recommandons fortement la lecture. Il nous a aidés et inspirés. Lorsque l'on est formateur en éducation à l'environnement et que l'on s'intéresse à l'analyse de pratique professionnelle, il peut être utile d'avoir celui de la pratique d'éducateur à l'environnement.

C'est l'intention que nous avons en présentant le modèle ci-contre. Sensiblement différent du modèle « enseignant » (les savoirs sont moins prégnants, le terrain et la diversité des publics y sont représentés, etc.), l'EE* y reste un acte éducatif, dont l'objet est complexe, pluridisciplinaire et évolutif.

1- Fumat Yveline, Vincens Claude, Etienne Richard. *Analyser les situations éducatives*. Paris: ESF, 2003.

⚙️ **Le modèle présenté comprend, trois domaines, deux axes et cinq niveaux.**

Les trois domaines sont censés représenter les « objets » en présence lors d'une situation éducative en EE* : l'environnement y est un objet d'étude (les déchets, le ruisseau, la cartographie, l'architecture, le paysage normand...) mais peut aussi être le lieu de l'activité (il est terrain d'apprentissage, espace de loisirs, paysage de montagne...). Le domaine de la pédagogie et des compétences est distinct de l'axe de l'éducateur, car s'il relève de choix éducatifs en fonction d'objectifs, il peut être aussi lui-même un objet d'apprentissage (par exemple, la pédagogie de projet ou la lecture de paysage sont des méthodes d'éducation, mais peuvent aussi être un objectif notionnel). De même, le paysage est un espace traversé, comme un objet d'étude. Pour cela, nous avons fait se croiser, se superposer les domaines, pour visualiser ces doubles acceptions.

Les domaines ont un caractère un peu fourre tout, mais les définir plus précisément est une gageure dans le cas présent. Transcrire graphiquement le caractère éminemment complexe de l'environnement et l'immense diversité des pratiques pédagogiques atténuerait l'objectif de simplification propre à un modèle.

Les deux axes traduisent assez classiquement les acteurs principaux en présence : l'axe de l'éducateur et celui de son public, tous deux reliés car tous deux en perpétuelle relation.

C'est avec la représentation précise des niveaux que cet outil devient intéressant. Ils doivent aider le professionnel en situation d'analyse à identifier quel est le statut des individus au moment de l'acte éducatif. Est-ce l'adulte ou l'animateur qui a très mal pris l'injure de cet adolescent ? Est-ce mon statut d'animateur embauché par une collectivité territoriale qui bloque mon inventivité pédagogique ou mon manque de formation ? Et ce vacancier qui en sait plus que moi en botanique et met en « péril » cette démarche complexe et interactive que j'ai mis deux jours à concevoir, le problème vient-il de ma démarche (niveau du professionnel), de mon égo (niveau de l'adulte) ou de la diversité naturelle des publics (niveau social et démocratisation de l'EE*) ?

Enfin, en bons éducateurs à l'environnement, nous ne pouvons faire l'économie de dire l'évidence : si ce modèle nous aide à identifier les variables qui composent une situation type, il doit surtout nous rappeler que les relations entre chaque variable sont au moins aussi importantes que les variables elles-mêmes. Le lien direct entre un animateur et un jeune nous rappelle que les mécanismes de la communication (Rapport de force ? séduction ? camaraderie ?) sont les mêmes qu'entre un enseignant et un élève. Et si tel n'est pas le cas, nous devons le démontrer, l'expliquer pour le comprendre. La réticence d'un animateur à utiliser telle ou telle méthode est-elle due à son mauvais rapport avec son supérieur hiérarchique (il fût aussi mon formateur) ou à... autre chose ?

Cette grille, avec ses niveaux, domaines et axes, n'est certainement pas parfaite, on trouvera peut-être des situations professionnelles en EE* qui ne s'inscriront pas dedans, mais telle n'est pas son ambition. Elaborée à un moment donné, elle se veut équilibrée, *juste*.

⚙️ **Pourquoi l'utiliser ?**

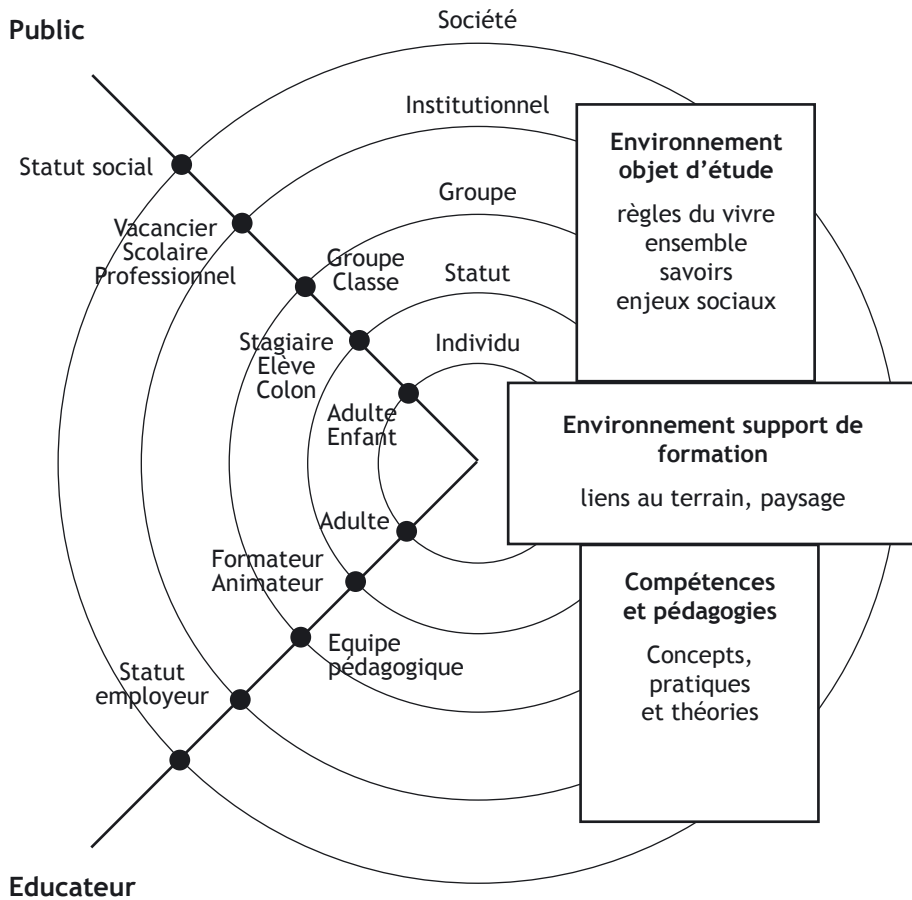
Lorsque l'on mène des ateliers d'analyse de pratique professionnelle, ce modèle est une forme de pense-bête, de référence qui aide le formateur et les stagiaires à balayer large, à ne pas oublier des variables d'analyse, des niveaux d'investigation, les relations entre niveaux et variables.

⚙️ **Modèle de lecture de situations éducatives en EE***

2 axes : public, éducateur.

3 domaines : environnement-objet, environnement-support, pédagogie.

5 niveaux : individu, statut, groupe, institutionnel, société.



Le modèle doit aussi permettre de :

- disséquer, en séparant les parties du tout en un ensemble de causes : par exemple identifier et différencier ce qui relève de l'adolescence et du statut de collégien, ou séparer la liberté pédagogique de l'animateur et un programme imposé par un commanditaire...
- relier ce qui est trop morcelé, en éclairant le caractère systémique d'une pratique éducative, car si les causes peuvent être clarifiées en les isolant, elles peuvent rendre opaque et « inanimé » l'acte éducatif. « Relier », comme le dit Yveline Fumat, « c'est alors mettre en pleine lumière un réseau de causes ».

Ce modèle est là pour nous guider, et nous autoriser à explorer toutes les facettes d'une même situation. Il nous aide à occuper le terrain de la pratique, à séjourner carte en main dans la pratique de l'autre.

Les contextes de formation où l'on peut utiliser ce modèle,

si l'on anime des ateliers d'analyse de pratique.

- En utilisant le GEASE* : l'animateur de l'atelier peut avoir le modèle « sous le coude », et s'y référer s'il souhaite que le registre des questions et des hypothèses soit varié, et que l'analyse balaie le plus largement possible la situation. Une fois que les participants au GEASE ont un peu d'expérience d'analyse, il est également possible de mettre le modèle à leur disposition (après l'avoir expliqué) pour qu'eux-mêmes puissent s'y référer et fassent varier le registre de leur formulation. Par exemple, si beaucoup de questions ont été posées dans le registre de la communication ou des relations interpersonnelles, on peut orienter le questionnement vers les aspects matériels, ou les savoirs...
- En animant un atelier d'écriture : le principe est le même que décrit ci-dessus. Si l'on passe par l'écrit pour présenter une situation éducative (réussie ou jugée difficile), le modèle est un repère pour celui qui rédige, il lui permet, seul, de ne pas oublier un axe, un domaine, un niveau... Il peut être utile à celui qui lira le texte d'un autre, si c'est le cas, pour aider à l'analyse, sans jugement (« *dans ton texte, tu parles beaucoup de ton outil qui n'a pas marché, mais tu ne parles pas de toi, de tes sensations. Tu pourrais aussi évoquer plus précisément ton rapport à l'équipe...* »).

Les écrits professionnels

- C'est un prolongement naturel de l'atelier d'écriture. Il est souvent demandé aux stagiaires de rédiger des situations éducatives et de produire une analyse de leur expérience notamment dans les rapports de stage. Le modèle peut les y aider.
- De même, lorsque l'on veut écrire un récit d'expérience pour un article de presse, ou entamer une démarche de formation en VAE*. C'est un outil pour travailler seul mais qui nous relie à un modèle type partagé par une communauté.



Récit d'expérience

Le récit d'expérience, écrit très libre, favorise l'implication personnelle permettant de s'extraire dans un premier temps d'un écrit structuré et « déshumanisé ». La structuration viendra ensuite, le récit d'expérience étant un « premier jet ». Il importe, lors de cette structuration, de ne pas perdre la partie implication personnelle (le « je »).

⚙️ Qu'entend-on par « expérience » ?

Voici quelques définitions.

- Acte d'éprouver, d'avoir éprouvé.
- Faire l'expérience d'une chose, la ressentir, l'éprouver, essayer pour voir si une chose réussit.
- Connaissance des choses acquises par un long usage (importance de la durée, du temps).
- Connaissance directe, intuitive, immédiate que nous avons des faits ou des phénomènes.
- Progrès mentaux résultant de la vie.
- Tentative pour reconnaître comment une chose se passe par la prise de conscience de sa propre expérience (exemple des situations d'expériences dans les domaines scientifiques : chimie, biologie...)
- Méthode expérimentale, connaissance a posteriori par l'observation des faits.
- Le fait d'éprouver quelque chose en tant que ce fait est considéré non comme un phénomène transitoire mais comme élargissant ou enrichissant la pensée.

⚙️ Déroulement

Etape 1 - Ecriture individuelle

Chacun écrit de manière très libre (une demi-page, au gré de la plume) une expérience. Exemple : expérience ponctuelle de formation/accompagnement, prise dans un contexte professionnel, personnel ou de rencontre (accueil d'un groupe, pratique de terrain ou de stage, etc.).

Etape 2 - Restitution

Partage : en petit ou grand groupe à partir des écrits.

Etape 3 - Analyse du vécu

Qu'est-ce que cet exercice vous a apporté ? Qu'avez-vous appris et/ou découvert ? Quelles entrées (visuelle, émotionnelle...) ?

⚙️ Un exemple en VAE¹

L'accompagnateur intervient pour aider à définir et identifier ces étapes.

Etape 1 : Lister tout ce qui a pu être fait en rapport avec l'objet (enjeu : libérer l'auto-censure). Utiliser le « je me souviens » peut aider à élargir au maximum le regard de vie sur une histoire professionnelle et bénévole.

Puis, éventuellement, écrire, de manière très libre, 1 ou 2 expériences, permet de voir le rapport de la personne à l'activité et à la pratique, grâce à un processus d'appropriation.

- On peut faire l'analyse de contenu.
- Pointer les manques et difficultés qui risquent d'arriver.
- Faire un diagnostic sur l'expérience et l'écriture.

Etape 2 : Il faut choisir des activités de référence (activité = ensemble de tâches) et identifier le principe unificateur par la cohérence de ces tâches.

La difficulté est de faire référence au référentiel.

Faire faire ensuite un/des descriptif(s) et faire des retours par l'écriture dans le cadre d'un travail d'autoformation accompagné.

1- D'après un témoignage en coformation de Christian Zimmermann, DRDJS Alsace



La déambulation créatrice

« Chaque individu est porteur d'un capital de solitude et d'un capital de communication. C'est dans la solitude seulement que l'on grandit. »

Henri Mialocq

⚙️ Principe

La randonnée est utilisée comme prétexte à l'expression et doit faciliter la communication de la pensée. C'est un travail sur la réminiscence. Le rapport au milieu réel est une spécificité des approches en éducation à l'environnement. C'est donc là une démarche liée à l'éco-formation. Les témoignages nés de cette déambulation peuvent être conservés grâce à l'enregistrement ou à la prise de notes.

Intentions majeures :

- amener à témoigner de son expérience de vie (professionnelle, personnelle),
- permettre à chacun et au groupe de faire cheminer sa pensée et de structurer sa parole.

⚙️ Méthode

L'intention de départ doit être clairement précisée entre les personnes pour favoriser des apports intéressants. La description recherchée portera sur des sentiments, des impressions, du vécu. La pensée doit être volontaire, donc efficace, profonde, intense, juste et sans filtre. Dans certains contextes, elle permet de prendre de la distance par rapport au quotidien et/ou au problème à traiter (si on est dans une situation-problème). L'oral sera facilitateur de l'expression.

Le territoire choisi est une donnée essentielle (ex : une pratique professionnelle en montagne détermine le choix d'une mise en situation dans ce contexte). Le cheminement physique renvoie au cheminement intellectuel. La marche occupe le reste des pensées parasites, elle libère les pensées de fond. La marche permet une synchronisation entre le rythme physique et les pensées.

La durée a aussi son importance. On peut randonner une journée mais n'enregistrer que ce qui est intéressant. Il y a des temps « off » qui permettent le mûrissement.

L'intérêt de ce moment est de profiter d'être en chemin physiquement, avec du mouvement, dans une même direction et les uns à côté des autres.

Le résultat est une matière très riche à exploiter dans une mise en commun après la randonnée. La retranscription doit être fidèle pour permettre ensuite une analyse plus fine.

Au retour dans une salle, assis en collectif, les notes sont reprises.

Chaque personne chemine SEULE, plus d'une demi-heure, sur un itinéraire sans difficulté ni physique, ni d'orientation. Au bout d'un certain temps les individus se retrouvent, se rejoignent par petits groupes.

⚙️ Commentaires, limites, questionnements

Cet outil est-il transposable à une pratique de groupe ?

Oui, si l'intérêt est d'être sur le terrain de sa pratique d'animation ou de formation. Des mémoires d'actions vécues peuvent alors surgir dans le dialogue établi.

Faire une distinction avec l'entretien déambulatoire accompagné par un animateur, un tuteur qui a une autre finalité moins créative mais tout aussi intéressante dans la libération de la pensée.

Quelle démarche pour créer les conditions de la créativité dans la préparation de la séance ? Le public doit être volontaire, c'est l'idéal, mais la question se pose de savoir comment prendre en compte des personnes peu motivées ?

Les consignes (ex : temps de parole) doivent être précisées avec la mise en place de cet outil.

D'autres modes d'expression que l'oral sont à rechercher dans les aspects artistiques (dessin, œuvre...).

Comment réinvestir efficacement la matière sans en perdre une miette ?

Par des grilles d'analyse. Il semble important aussi de réinterroger ensuite sur le sujet vécu et la méthode.

Expérience de déambulation testée par le groupe de formateurs en coformation

Intention de départ : Pourquoi avoir fait le choix d'être formateur ?

3 groupes se constituent avec 3 méthodes de déambulation :

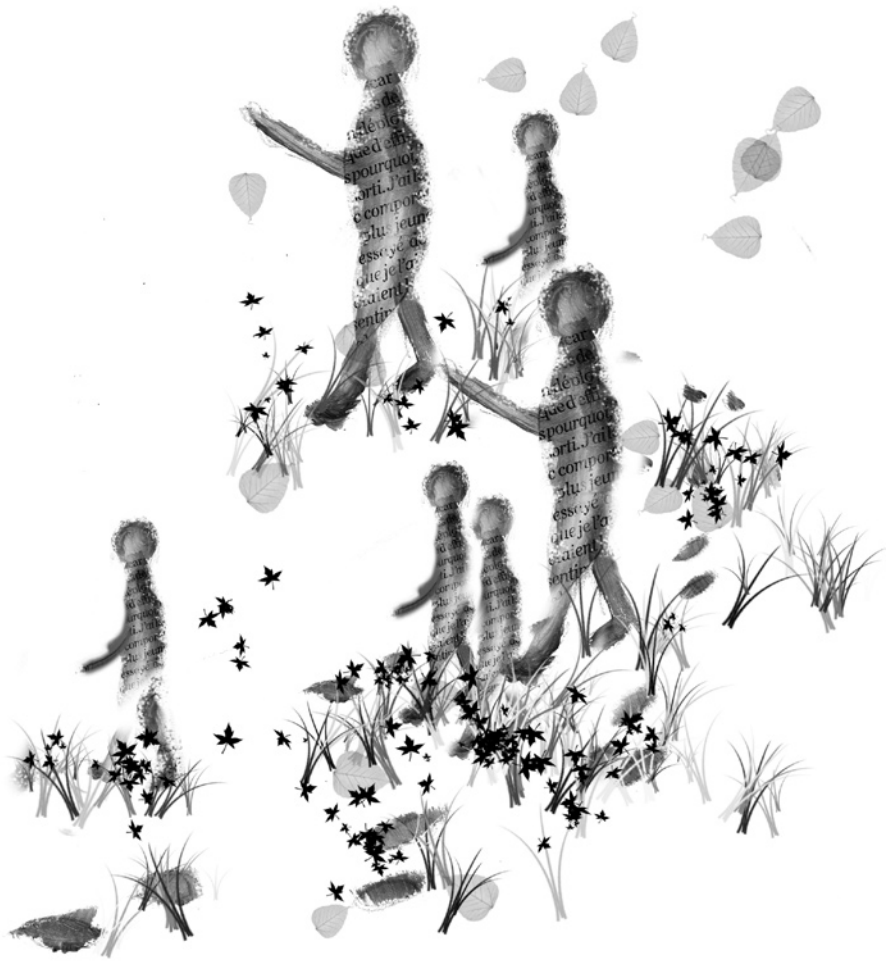
- récit d'expérience
- libre « comme ça vient dans l'échange »
- formalisée : temps d'échange très courts (3 min par individu/1heure)

Durée de la randonnée : 3 heures minimum sur un terrain montagnard varié

Après la randonnée, mise en commun des réflexions personnelles sur l'intention initiale.

Analyse de la mise en situation.

- Au démarrage, bien se redire le sujet sur lequel on part. Dans la démarche formalisée, il faut même envisager « un garant de la méthode » qui donne bien le cadre, le thème et les temps de parole.
- Le constat est fait que cette expérience ne peut pas être conduite sur des terrains trop variés et accidentés. L'itinéraire doit être assez long et facile pour permettre à la pensée de se libérer, sans que l'on ait à se concentrer sur le parcours. Un espace banal peut être tout aussi intéressant. Si le groupe se focalise sur la pluie, la peur du dehors, un problème matériel cela ne fonctionnera pas.
- Le nombre par sous groupe ne doit pas excéder trois personnes, l'idéal semblant être deux afin d'être bien dans l'échange et dans le même rythme. Les personnes doivent être disponibles, confiantes dans l'acte de formation et prêtes pour l'aventure.
- Le sujet doit interpeller les personnes et être bien intériorisé car la pensée est faite pour vagabonder de temps à autre.
- L'attention est plus soutenue dans une démarche libre car on s'interpelle quand on veut, en fonction de la disponibilité à l'échange.
- Globalement il est moins contraignant d'engager ce thème d'échange en déambulation qu'autour d'une table, la marche permet d'être bien dans l'écoute de l'autre.





L'entretien d'explicitation : un outil d'accompagnement

L'entretien d'explicitation¹ permet de guider le sujet dans la verbalisation précise du déroulement de sa conduite, dans la suite de ses actions matérielles et/ou mentales. Il s'agit d'une technique d'aide à la verbalisation.

⚙️ Les conditions pratiques de sa mise en œuvre

La cognition, l'action et la verbalisation

La cognition est un objet d'étude inobservable. Les seuls éléments observables sont les actions du sujet, les traces ou les produits de ses actions et les verbalisations qui s'y rapportent ainsi que tous les autres indicateurs non verbaux comme les mimiques, la gestualité, les directions du regard.

Créer le cadre de la relation pour la verbalisation de l'action

La mise en œuvre de l'entretien d'explicitation crée un cadre pour la verbalisation de l'action.

Pour aider le sujet à entrer dans ce cadre, deux conditions sont à respecter :

- Etablir un contrat de communication
 - Déontologique. L'accompagnateur ne racontera pas à d'autres les choses privées qui lui ont été racontées. Assurer le confort et la sécurité de la relation, les meilleures conditions possibles de cette interaction. Assurer le respect des limites et des refus du sujet. L'entretien est « l'espace commun d'échanges » qui appartient aux deux personnes.
 - Technique : adhésion volontaire de la personne et de l'accompagnateur.
- Etablir et conserver le rapport
 - Etablir un rapport commun (PNL*, synchronisation...). Se synchroniser sur la personne interrogée du point de vue du rythme de la parole, du niveau de langage, de l'attitude. Par exemple lors d'une évocation, le rythme de la parole est souvent ralenti, il faut respecter ce rythme et attendre la formulation de la réponse sans précipiter celle-ci. Cette synchronisation facilite l'acceptation de la personne à s'engager dans une explicitation. Il peut exister un certain nombre de contraintes d'ordre relationnel : c'est une situation d'interaction entre deux personnes, la dimension affective peut entrer en ligne de compte (surtout si l'accompagnement s'inscrit dans la durée).
 - L'accompagnateur influence la personne et inversement (il faut en être conscient et le gérer, la PNL peut être un outil intéressant pour ça).
 - Le rôle de guidance de l'accompagnateur : l'évocation n'est pas faite par association libre au sens psychanalytique mais guidée par l'accompagnateur et vise des objectifs précis définis par lui.

1- Fiche rédigée d'après un article paru dans les cahiers de Beaumont « l'entretien d'explicitation » par : Vermersch Pierre. *L'Entretien d'Explicitation*. 4e éd. Issy-les-Moulineaux : ESF, 1994.

Faire référence à l'activité du sujet

L'activité intellectuelle de la personne est visible à travers son action. Les processus mentaux ne sont pas observables, seule son action l'est. Pour que la verbalisation permette de suivre le déroulement d'une action :

- l'entretien doit se dérouler en référence à une tâche ou une situation effective (pas l'activité dans sa globalité). L'évocation permet de vérifier la validité du témoignage de la personne.
- Etre en évocation, c'est faire exister mentalement une situation qui n'est pas présente. C'est une activité où le sujet peut retrouver les images, les sons, les sensations de l'expérience passée.
- Il est important pour l'accompagnateur d'être capable de repérer la position d'évocation (regard du sujet qui quitte l'interlocuteur, rythme de parole qui ralentit, silences plus nombreux, moins de généralisation dans le discours, plus d'éléments descriptifs et sensoriels).
- Un des rôles de l'accompagnateur est de guider cette mise en évocation par des questionnements sur des détails (météo, informations sensorielles) pour ramener la personne dans le vécu du moment décrit ou de l'action évoquée.

🌀 La démarche de questionnements L'analyse des productions verbales

L'objet du questionnement

Le guidage se fait à partir de 4 éléments.

- Faire verbaliser les faits et rien que les faits, pour éviter que la personne dérive sur des jugements de valeur ou sur des aspects périphériques à l'action (le contexte, la causalité, etc.). Ne pas poser des questions qui ne peuvent recevoir de réponses basées sur l'observation, mais ramener sur « ce que tu as fait, comment tu opères ? »
- Faire décrire : amener la personne à formuler avec ses mots à elle l'expression de sa propre parole (surtout à l'oral).
- Inciter la personne à se centrer sur l'observable. En supposant que l'action se retrouve sur des traces (notes, plan de cours, bilans, observations du groupe avant intervention directe...), le questionnement doit exclure les « pourquoi » (la causalité, les raisons d'agir) qui amènent la personne à se justifier.
- Faits et dénégation : toute dénégation renvoie à une information factuelle non exprimée. Une expression comme « je ne me rappelle pas » n'est pas un fait et peut être remise en cause par « de quoi est-ce que tu te rappelles quand tu ne te rappelles pas ». L'expression d'une dénégation peut manifester des peurs, des résistances, des refus. Il peut alors être nécessaire de renégocier le contrat de communication pour aller plus loin.

Les différents registres du discours

Ce sont des cadres de référence pouvant servir de fil conducteur à l'entretien :

- le contexte, l'environnement de l'action : les circonstances de la réalisation de la tâche ;
- l'action du sujet : le procédural, comment tu procèdes pas à pas. Pas uniquement les actions matérielles (utiliser une machine) mais également les actions de communication et d'information et les actions mentales (suivre un raisonnement, se parler...) ;
- les raisons, les théories, les savoirs appris, le « déclaratif » ;
- les jugements, l'évaluation subjective, les opinions, les croyances...
- l'intentionnel : les buts, les objectifs, les finalités, les motifs de l'action.

Recommandations pour les accompagnateurs - intervieweurs :

- Se référer à un cadre temporel (toute action à un début, des étapes et une fin).
- Se référer, dans le questionnement, à la structure de l'action (implicite dans l'évocation -> ramener à l'étape précédente (ex : trou noir, d'habitude, je fais -> aller plus loin).
- Ramener à une chaîne de cause à effet (dans l'action).
- Importance de la structure du discours, de la façon dont il s'exprime oralement et par écrit pour pointer manques, trous, implicites.
- Importance aussi de la posture de l'intervieweur : blocage, intimidation, inquisition... dire par exemple à la personne « je suis le candide, tu es l'expert et tu vas m'apprendre ce que tu sais » (faire un peu le naïf, comme si on ne savait rien sur le sujet, jeu de rôle affiché).
- La qualité de l'écoute : être curieux, prendre du plaisir à savoir les choses et ne pas le masquer à la personne. Ne pas être trop intrusif sur les zones sensibles, ne pas les aborder si ce n'est pas le moment. L'histoire de la vie de la personne est comme un cadeau...
- Si besoin, aller sur le terrain professionnel de la personne (ex : aller dans une piscine pour voir le quotidien d'un éducateur sportif).
- La durée des entretiens de 2h à 2h30.

⚙ Questionnement

Par rapport à l'environnement, y a-t-il un intérêt à être sur le terrain pour ce genre d'exercice. Le lien entre l'objet (environnement) et l'exercice (écriture) n'est pas toujours évident. Il dépend surtout de la pratique de l'écriture. Il faut peut-être plus de temps d'écriture pour que la personne renoue avec les contenus.





Mon « huile de blaireau » pour l'espace-temps du stage

L'huile de blaireau, la graisse de l'animal, est si fine qu'anciennement les horlogers l'utilisaient pour huiler à la perfection les mécanismes d'horlogerie.
Voici là l'huile de blaireau qui sert à « huiler » au mieux la mécanique fine des stages.

⚙️ Le lieu

Choix

Pas de forte nuisance sonore.

De quoi aller marcher seul dans la « nature ».

Dans un cadre serein directement depuis le lieu de la formation.

Que chacun puisse se dénicher quelques espaces-temps de solitude et une chambre individuelle pour mon besoin fondamental de solitude si je suis formateur.

Aménagement

De toute préférence, préalable à l'arrivée des stagiaires pour que JE les accueille en ce lieu accueillant.

• Paper board et peluches

Il faut que, tout de suite, ces deux « valeurs » soient lisibles, spontanément :

- Paper Board : « on est bien là pour travailler »
- Peluches : « un lieu de bien-être, de sécurité ».

Consacrer autant d'énergie à aménager, apporter, disposer les espaces et le matériel technique, très technique, très professionnel **et** les espaces et le matériel d'« accueil » : du **beau**, du **chaleureux**, du **personnel** « Je vous accueille en ma maison, chez moi¹ » : objets, décor, beaux livres... chacun voit.

• Des espaces différenciés

Différenciés le plus possible en évitant la double fonction d'un même espace (le pire : les mêmes tables et le même lieu pour manger et travailler !).

Espace travail : tables, chaises, paper board ; coin matériel technique ; coin matériel « de bureau, de stage » ; large et accessible documentation technique. Des éléments de décor chaleureux sur la table.

Espace salon : doux, convivial, une place assise pour chacun (canapés, fauteuils, cheminée dans l'idéal) ; mes grosses peluches, une caisse de beaux livres (land-art, poésie, photos nature, etc.). De quoi y prendre le « thé-café-petits gâteaux » (petite table).

1- Dans l'espace-temps du stage très clairement, ce n'est pas un mélange, une confusion avec sa vie privée, surtout pas.

Espace si important, libre pour les moments informels ; du travail en petits groupes ; et les « moments non techniques et sans papiers » (le « Bonjour comment ça va » du matin).

Accès « autonome et à toute heure » à une « cafetière-théière-petits gâteaux-chocolat ».

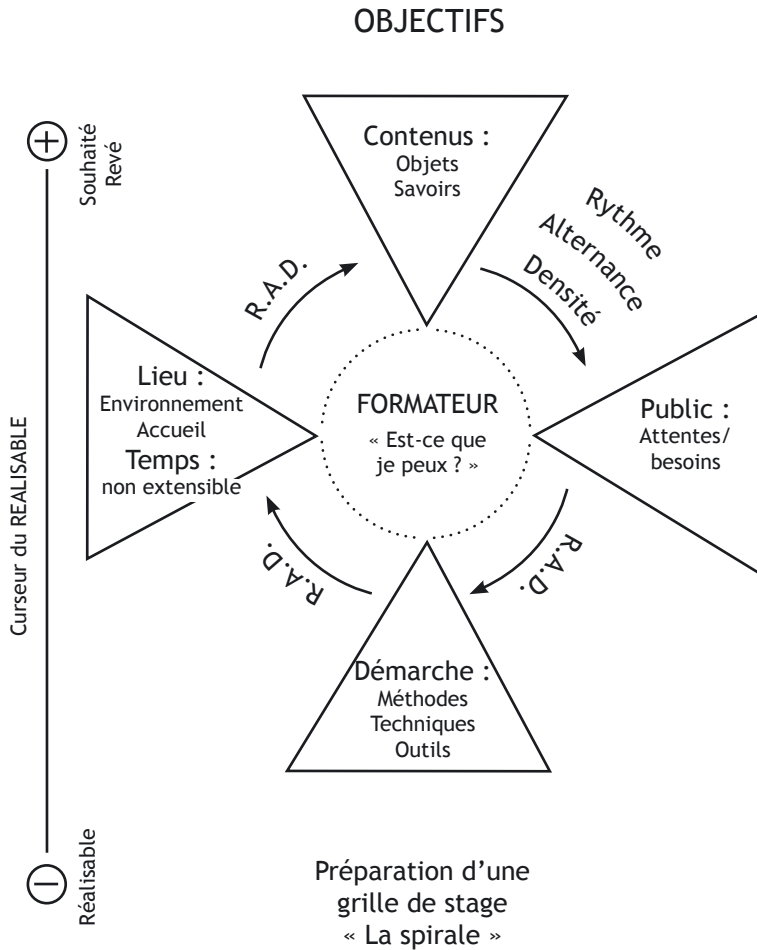
Espace repas.

Espace sommeil.

Usage possible de ces différents espaces pour des travaux en petits groupes.

⚙️ Le temps (voir schéma)

- Une alternance de séquences brèves et variées. Seul le dehors, le terrain s'accorde, et a besoin, de séquences longues supérieures à 1h30 - 2h.
- Un ou des temps « **joker** » non remplis dans la grille... Ils trouveront toujours leur usage.
- Des temps de pause suffisamment longs avec thé-café-petites gâteries à disposition.
- Pas de travail collectif et contraint en soirée (c'est au moins nécessaire pour moi... et pour une partie des autres me semble-t-il).
- Une idée expérimentée avec succès : interdiction de travailler au sujet du stage entre le repas de midi et 15 heures ! Géniale la gestion entièrement personnelle de cette séquence (sieste, détente, livres, téléphone personnel ou professionnel...) qui donne une réelle, entière disponibilité jusqu'à 19h30 sans fatigue !



Source C.E.F.E.N.E





Bilan « Je... »

Cette méthode tend à privilégier le qualitatif, les éléments clés et les moments forts vécus, intégrés par chaque personne... certes au détriment du quantitatif. L'idée est d'amener les participants à s'exprimer individuellement sur la formation qu'ils viennent de vivre.

⚙️ Première phase

Un temps « rafale », très rapide avec une série de questions courtes posées par le formateur. Les stagiaires notent juste le numéro de la question et répondent spontanément, sans trop réfléchir : une ou deux réponses ou aucune réponse ou la même réponse qu'à une autre question, etc. au libre choix.

Trois parties, familles de questions (non affichées comme telles)

- A. Moi - Mes changements.
- B. Réinvestissements, « mise en musique » des acquis de ce stage.
- C. Regards sur ce stage.

Avant, un petit temps de retour sur le « film du stage ». Chacun, individuellement, se re-mémore le stage depuis son début. (Il est possible de demander ce travail après avoir posé une première question).

Des questions à poser

A. Moi - mes changements

1. Le « flash » de la semaine, le truc, de n'importe quel ordre qui me revient immédiatement.
2. Quelque chose que j'ai découvert.
3. Un moment où j'ai été touché(e), ému(e)
4. Quelque chose que j'ai compris.
5. Quelque chose que je n'ai pas compris, ou « toujours pas compris ».
6. « Ah ça alors je ne m'y attendais pas ! » : la surprise, l'étonnement du stage.

> Repréciser perpétuellement la consigne : vite, une ou deux choses, ou rien du tout, ou la même chose que précédemment : LIBRE, RAPIDE.

B. Réinvestissement

Pour ces trois questions on prend un peu plus le temps de réfléchir.

7. Le livre que je m'achète en sortant.
8. Ce que je m'engage concrètement, réellement, vis-à-vis de moi-même, à faire DANS LES TROIS SEMAINES qui viennent.
9. Ce que j'aimerais, souhaiterais, rêverais de faire d'ici un an.

C. Ce stage

Si c'était à refaire :

10. Quelque chose que je modifierais.
11. Ce que je ne modifierais pas dans ce stage, le « cœur du stage », le moment, la partie, le concept... à garder absolument.
12. Les quelques mots, la petite phrase, ou le dessin qui résume MON stage.
13. J'ai peut-être envie de dire aussi... qui n'était pas dans les questions.

⚙️ Deuxième phase

Un temps d'échange, en deux moments

- Le premier sur la partie B (réinvestissement)

Chacun partage et commente ses trois réponses. On prend le temps d'échanger, de préciser. Consigne : on n'est pas obligé de partager tout dans cette partie. Souvent un ou deux stagiaires aiment - parfois avec un large sourire - garder pour eux une partie des réponses.

- Le deuxième sur les parties A et C enchaînées

Chacun partage tout ou partie de ses réponses à A et C (intérêt d'avoir noté les numéros des questions pour pouvoir parfois resituer les réponses).

Commentaires

- Privilégier le positif. Pas de souci, les ratés, les erreurs, le mal vécu ressortiront dans la 1ère partie et dans « à modifier ». Ne soyons pas masos. Mal mené un bilan peut clore dans la déprime et l'insatisfaction des stages enthousiastes et réussis ! L'ordre des questions proposé est réfléchi. En particulier les trois dernières questions : modifier, suivi de « à garder absolument » et de « MON stage ».
- Pour analyser une phase d'immersion : il est possible d'utiliser cette même « entrée » par le JE et les « questions rafale ». En ce cas :
 1. Questionnaire JE
 2. Structure : individuel -> petit groupe -> grand groupe.



Le bulletin météo

Le bulletin météo¹ est un atelier qui vise une expression courte du ressenti des stagiaires et une prise de température du groupe.

Il s'agit d'un temps d'expression, de partage d'un état personnel avec le groupe. Cela représente également un temps d'auto-régulation du groupe, permettant d'éviter les phénomènes de projection des uns sur les autres et sur le groupe, et d'anticiper des tensions possibles.

🌀 Déroulement

Le bulletin météo se pratique en général en début de journée, à un moment opportun de la formation.

Chacun s'exprime à tour de rôle par une ou deux phrases très courtes précisant son ressenti à un moment donné. Si besoin, on peut proposer une phrase pour commencer :

- *je me sens bien / pas très bien / pas bien*
- *je me sens détendu(e) / fatigué(e) / enthousiaste / angoissé(e) / tranquille / disponible...*
- *je me sens déçu(e) car j'attendais d'autres contenus / je me sens angoissé(e) pour des raisons familiales extérieures / je me sens excité(e) parce que le programme de la journée est alléchant...*

Le groupe ne doit pas faire de commentaires ni débattre. Seul l'animateur peut éventuellement demander des précisions s'il le juge nécessaire.

Ce dernier est garant de la prise de parole, de l'expression des seuls ressentis et de la durée des témoignages.

🌀 Remarques, conseils

- Chacun fait le point sur son état intérieur. L'expression n'est pas obligatoire, mais il est important que chacun tente d'exprimer a minima comment il se sent (« bien ou non »).
- L'expression personnelle ne doit pas contenir de jugement de valeur sur les autres personnes. Attention également aux mots employés comme des sentiments, mais qui sont en réalité des interprétations de ce que qu'une personne peut faire à une autre (« étouffé », « accusé », « mis à l'écart »...) ou des jugements de la personne sur elle-même (« bête », « incompetent », « pas important »...).
- Ce n'est pas un temps de bilan, seulement une expression courte du ressenti du moment. Les participants ont parfois tendance à glisser vers une évaluation de la formation en exposant des faits, être très vigilant dès le départ sur les consignes.
- Si des problèmes sont soulevés (individuels ou collectifs), il est possible de les traiter sur le moment si c'est très court et gérable dans l'instant, sinon ne pas hésiter à reporter cela à un moment adapté hors du temps de bulletin météo. Attention toutefois à ne pas laisser tomber un problème non résolu.
- L'exercice peut se faire également à partir d'une grille de mots à choisir (voir ci-dessous).

1- Outil adapté de pratiques de communication non violente (CNV ou communication créative) en situation de formation.

Quelques termes pour enrichir notre connaissance des sentiments (source : CNV*)

CONTENT

Heureux, excité, satisfait, ravi, plein de courage, confiant, inspiré, soulagé, rassuré, touché, épanoui, gonflé à bloc...

FATIGUE

Épuisé, indifférent, ramolli, las, dépassé, impuissant, lourd, endormi, saturé, sans élan...

APEURE

Craintif, anxieux, inquiet, tendu, sous pression, sur ses gardes, effrayé, terrorisé, angoissé, méfiant...

EN PAIX

Tranquille, calme, paisible, content, épanoui, concentré, serein, satisfait, détendu, relaxé, centré...

TRISTE

Seul, sur la réserve, débordé, mécontent, malheureux, abattu, accablé, découragé, en détresse, d'humeur noire, déprimé, consterné, démoralisé, désespéré...

PLEIN D'AMOUR

Amical, sensible, plein d'affection, plein d'appréciation, plein de compassion, reconnaissant, nourri, en confiance, ouvert, amoureux, émerveillé, proche...

FACHE

En colère, enragé, exaspéré, (fou) furieux, hors de soi, agité, contrarié, nerveux, irrité, qui en a marre, amer, pessimiste, plein de ressentiment, dégoûté, écœuré...

CONFUS

Perplexe, hésitant, troublé, inconfortable, embrouillé, tiraillé, partagé, déchiré, embarrassé, embêté, mal à l'aise, frustré, bloqué...

GAI

Ragaillard, ravigoté, enjoué, enthousiaste, plein d'entrain, stimulé, d'humeur espiègle, plein de vie, vivifié, exubérant, étourdi, d'humeur aventureuse, émoussillé, pétillant...

ET ENCORE...

Fragile, vulnérable, démuni, surpris, étonné, décontenancé, ébahi, sidéré, curieux, intrigué, intéressé, impatient...



Un mot, un aphorisme, un texte

Le principe de cet atelier d'écriture¹ est simple : faire écrire un texte de réflexion à partir de choix d'aphorisme (expansion d'une phrase courte en texte long).

Il peut être utilisé dans deux contextes différents :

- pour initier un bilan avec un groupe en formation longue,
- pour animer un débat de fond sur un sujet de formation.

⚙ Méthode

- Choisir un thème : le métier d'animateur, qu'est-ce qui vous fait rêver en tant qu'animateur ? Conceptions environnementales...
- Faire choisir un mot (le sien ou celui d'un autre) dans un inventaire collectif en rapport avec le thème. Ex : animer, vivre, le désir, militer, terre, rêver, habiter... Chacun choisit individuellement un mot ou bien le groupe choisit un mot unique et commun à tous.
- A partir du mot choisi, chacun invente un aphorisme, c'est-à-dire une maxime écrite en peu de mots, une petite phrase, une pensée, une affirmation, qui contient ce mot.

Exemples :

Mot choisi : le rêve. Aphorisme : *Le rêve est une illusion concrète.*

Mot choisi : animer. Aphorisme : *Animer, c'est marcher avec les autres.*

Mot choisi : le désir. Aphorisme : *Le désir est un éclair d'éternité. Ou Etre citoyen de la planète : un désir impossible.*

- On peut écrire deux ou trois aphorismes, mais on n'en choisit qu'un, qu'on lit au groupe.
- Les aphorismes sont à nouveau notés collectivement.
- Chacun en choisit un, secrètement, le sien ou un autre, puis doit rédiger un texte d'au moins une dizaine de lignes, qui se terminera par l'aphorisme choisi. Il est très important que le texte soit clos par l'aphorisme, car ce texte devra être une « démonstration », un développement, un argumentaire, une expansion de l'aphorisme. Le style ou le champ lexical (poétique, farfelu, scientifique, philosophique...) peuvent être imposés, ou non, l'important étant de construire un raisonnement pour étayer une pensée.
- Enfin, chaque texte est lu, ponctué invariablement par un aphorisme (un par texte).
- En fonction de l'objectif, un débat plus large peut être engagé, ou des éléments communs identifiés, etc.
- L'atelier peut se conclure par un échange sur la méthode et son intérêt.

--->

1- Cet atelier, appelé «aphorisme/expansion», a été expérimenté à Florac lors de la session de coformation, et présenté par David KUMURDJIAN. Il avait été proposé auparavant par Michel TOZZI, professeur de philosophie à l'Université Paul Valéry de Montpellier, lors d'un stage de formation (« Enseigner la philosophie ») qui s'était également déroulé à Florac.

⚙ Intérêt

Pour initier un bilan avec un groupe en formation longue

- Lors d'un bilan, le temps d'écriture permet d'explicitier une phrase sévère ou imprécise qui peut être incomprise par les autres personnes. Cette explicitation favorise l'émergence d'éléments de contenu qui peuvent être formateurs et constructifs.
- Le passage préalable par l'écrit individuel fournit de la matière qui ne serait pas forcément apparue en cas de bilan sans écriture.
- L'intérêt est de faire exprimer des éléments qui ne sont pas habituellement exprimés lors de bilans plus classiques. La compréhension de chacun s'affine sur les phénomènes de groupe. Doit-on utiliser les apports de cet outil et comment ? On peut éventuellement reprendre les problématiques dans un second temps.

Pour animer un débat de fond sur un sujet de formation

- C'est un outil d'accompagnement de groupe agréable, mais rigoureux.
- L'exercice peut être purement intellectuel, en proposant par exemple que les thèmes soient des sujets philosophiques.
- Initier à l'écriture argumentée permet de se mettre dans la peau d'un auteur (utile pour préparer à la rédaction de mémoire ou d'analyse de pratique) ou d'un concepteur.

Conclusion



Ces formateurs, certes chevronnés mais assoiffés d'échanges et de croisements de pratiques, ressortent plus expérimentés de cette aventure collective qui a semé des graines dans ses sillons. Cet ouvrage, en offrant témoignages, réflexions et outils au plus grand nombre de lecteurs, décuple le bénéfice d'une telle formation.

Un fruit n'est cependant pas un résultat figé et acté. Il ne se contente pas de finaliser un projet. Un fruit est espérance en portance, action en gestation. De jeunes pousses pointent leurs feuilles ! Une nouvelle aventure se dessine, une nouvelle équipée se prépare ! A la fin de leur dernière rencontre, les formateurs auteurs de ce livre ont décidé d'initier un nouveau cycle de co-formation. D'autres formateurs en éducation à l'environnement prendront le relais poursuivant l'œuvre de professionnalisation et de généralisation de l'éducation à l'environnement. L'esprit d'ouverture à d'autres pratiques, qui a guidé cette première démarche de coformation, pourrait se traduire par un rapprochement plus important avec le « monde » de l'université et de la recherche, toujours dans l'idée d'enrichissement et de croisement des savoirs entre théories et pratiques.



Bibliographie

- Analysons nos pratiques. In *Cahiers pédagogiques*. 2003, n° 416.
- Ansa Luis. *Le secret de l'aigle*. Paris : Albin Michel, 2000.
- Asembourg (d') Thomas. *Cessez d'être gentil, soyez vrai ! Être avec les autres en restant soi-même*. Paris : Editions de l'homme, 2001.
- Barbier René et Pineau Gaston (coord.). *Les eaux écoformatrices*. Paris : L'Harmattan, 2001.
- Cottereau Dominique. *A l'école des éléments. Ecoformation et classe de mer*. Lyon : Chronique Sociale, 1994.
- Cottereau Dominique (dir.). *Alterner pour apprendre, entre pédagogie de projet et pédagogie de l'écoformation*. Poitiers : Réseau Ecole et Nature, 1997.
- Cottereau Dominique. *Formation entre terre et mer*. Paris : L'Harmattan, 2001.
- Cyrulnik Boris. *De chair et d'âme*. Paris : Odile Jacob, 2006. p.75.
- Delerm Philippe. *La première gorgée de bière : et autres plaisirs minuscules : récits*. Paris : Gallimard, 1997.
- Deligny Fernand. *Graine de crapule, les vagabonds efficaces*. Dunod, 1998, p.265.
- Demol Jean-Noël, Poisson Daniel, Gerard Christian, Accompagnements en formation d'adultes, *Cahiers d'études du CUEEP N° 50-51*, 2003.
- Dumazedier Joffre. *Penser l'autoformation : Société d'aujourd'hui et pratiques d'autoformation*. Lyon : Chronique Sociale, 2002.
- Espinassous Louis et Lachambre Jacques, Reconstruire et réoffrir du lien avec la nature, *In Education Permanente*. 2001, N° 148, p.123-129.
- Fumat Yveline, Vincens Claude, Etienne Richard. *Analyser les situations éducatives*. Paris: ESF, 2003.
- Fustier Paul. *Le lien d'accompagnement : Entre don et contrat salarial*. Paris : Dunod, 2004.
- Galvani Pascal. *Quête de sens et formation*. Paris : l'Harmattan, 1997.
- Giorgi Roger, Tozzi Michel (coord.). *Devenir formateur*. Montpellier : MAFPEN, Lyon : CRDP, 1998.
- L'accompagnement dans tous ses états, *In Education Permanente*. 2002, n°153.
- Lerbet-Sereni Frédérique. Accompagnements en formation d'adultes. *In Les cahiers d'études du CUEEP*. 2003, n°50-51.
- Perec Georges, Pommaux Yvan. *Je me souviens*. Paris : Sorbier, 1998.
- Pernoud Philippe. Peut-on être "conseiller" pédagogique ? *In Cahiers pédagogiques*. 2001, n° 390.
- Pineau Gaston, Le Grand Jean-Louis. *Les histoires de vie*. Paris : PUF Que Sais-je ? 1993.
- Pineau Gaston. *Accompagnement et histoires de vie*. Paris : L'Harmattan, 1998.
- Réseau Ecole et Nature. *Eduquer à l'environnement par la pédagogie de projet*. Paris : L'Harmattan, 1996.
- Rogers Carl. *Liberté pour apprendre ?* Paris : Dunod, 1971.
- Rosenberg Marshall B. *Les mots sont des fenêtres (ou bien ce sont des murs) - Introduction à la communication non-violente*. Paris : La découverte, 2005.
- Servan-Schreiber David. *Guérir*. Robert Laffont, 2003, p.304.
- Tozzi Michel. *Penser par soi-même*. 4e éd. Lyon : Chronique sociale, 1996.
- Pour une écoformation, former à et par l'environnement. *In Education Permanente*. 2001, n° 148.
- Vermersch Pierre. *L'Entretien d'Explicitation*. 4e éd. Issy-les-Moulineaux : ESF, 1994



- AMM** : Accompagnateur en moyenne montagne
- APP** : Analyse de pratique professionnelle
- ARIENA** : Association régionale pour l'initiation à la nature et à l'environnement en Alsace
- BAPAAT** : Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la Jeunesse et des Sports
- BAFA** : Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur de centre de vacances et de loisirs
- BAFD** : Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur
- BEATEP** : Brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire
- BTSA GPN** : Brevet de technicien supérieur agricole en gestion et protection de la nature
- CEFENE** : Centre de formation en éducation nature environnement
- CEMEA** : Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active
- CEP** : Centre d'expérimentation pédagogique
- CLSH** : Centre de loisirs sans hébergement
- CNAR** : Centre national d'appui et de ressources
- CNV** : Communication non violente
- CUEEP** : Centre Université-économie d'éducation populaire
- DEFA** : Diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation
- DLA** : Dispositif local d'appui
- DRJS** : Direction régionale de la Jeunesse et des Sports
- DUHEPS** : Diplôme universitaire des hautes études de la pratique sociale
- EE** : Education à l'environnement
- ENSA** : Ecole nationale supérieure d'agronomie
- GEASE** : Groupe d'entraînement à l'analyse de situations éducatives
- GRAINE** : Groupe régional d'animation et d'initiation à la nature et l'environnement
- PNL** : Programmation neuro-linguistique
- SUFCO** : Service universitaire de formation continue
- SVT** : Sciences et vie de la terre
- VAE** : Validation des acquis d'expérience

Responsable d'édition : Delphine VINCK
Secrétaire d'édition : Fabienne CHADENIER
Concepteur graphiste : Jessica DESCHAMPS
Comité de lecture : Yannick BRUXELLE, Antoine CASSARD, Roland GERARD,
Murielle LENCROZ, Isabelle LEPEULE, Jean-Marcel VUILLAMIER

© Editions Réseau Ecole et Nature, 2007.
474, allée Henri II de Montmorency
34 000 Montpellier
Tel : 04 67 06 18 70

Imprimerie SVI Publicep,
Rue Ch. Nungesser - Espace Comm. Fréjorgues Ouest
34 135 MAUGUIO Cedex

Impression : octobre 2007.
Imprimé sur papier recyclé et encres végétales.

ISBN n° 2-910062-13-9
Dépôt légal : octobre 2007.



CHEMINS DE FORMATEURS

Histoires et pratiques de formateurs en éducation à l'environnement

Neuf formateurs en éducation à l'environnement témoignent et vous ouvrent leur boîte à outils. Après cinq années de réflexion, d'expérimentation et d'analyse de pratique, ils proposent au lecteur un parcours sensible au cœur d'un métier exigeant et engageant.

Enraciné dans le vécu des auteurs « *passion de la transmission, plaisir de construire avec, relation à la nature, à l'autre, à soi* », nourri de leur pratique, de leurs échanges, porté par leur vigilance « *surtout ne pas formater les individus* », et enrichi de fiches outils « *outils forgés et expérimentés sur le terrain* », cet ouvrage est l'occasion d'un partage d'expérience destiné à tous ceux qui se questionnent sur le métier de formateur, sur ses postures, ses valeurs, ses possibles...

Ce livre, écrit collectivement et issu d'une démarche de co-formation, n'a pas vocation à fournir des recettes. Il vous invite plutôt à une exploration permanente. Véritable « *régal de fraîcheur* », vous pouvez le dévorer d'un trait ou y picorer au gré de vos aspirations et de vos besoins.

LE RÉSEAU ÉCOLE ET NATURE

Une association d'acteurs engagés, artisans d'une éducation à l'environnement, source d'autonomie, de responsabilité et de solidarité avec les autres et la nature.

Un espace de rencontres et d'échanges pour partager ses expériences et repenser son rapport au monde.

Un espace convivial de projet et d'innovation pédagogique pour créer des ressources.

Un tremplin pour mener des actions à toutes les échelles de territoire.

Un partenaire reconnu pour porter des projets collectifs et représenter ses acteurs au niveau national et international.

Retrouvez, partout en France et au-delà, des acteurs de l'éducation à l'environnement impliqués sur leur territoire. Réseaux régionaux, réseaux départementaux et personnes relais sauront vous informer et vous accompagner. Ils seront vos interlocuteurs privilégiés pour tout ce qui relève de l'éducation à l'environnement.

Vous trouverez toutes les coordonnées des réseaux et des personnes relais sur notre site aux adresses :
www.ecole-et-nature.org/relais et www.ecole-et-nature.org/reseaux
ou par téléphone au 04 67 06 18 70.

Prix : 14,00 €

ISBN : 978-2-910062-13-9