

# Les Conceptions du rôle du de la Formateur/trice.<sup>1</sup>

Gérard PIROTTON

Ce texte a déjà fait l'objet d'une publication. = « Conflitfiche » au sein du « Carnet 5 »  
édité par l'IEP, Institut d'Eco-Pédagogie. [www.ful.ac.be/hotes/iep](http://www.ful.ac.be/hotes/iep)

Merci de citer la signature et les références : < <https://gerard.piroton.be> >

Cette structure d'exercice, utilisable en formation d'adultes, s'appuie sur la théorie du conflit sociocognitif. (Voir : < <https://gerard.piroton.be/formation> >

Dans sa seconde partie, des considérations plus théoriques sont avancées, qui manifestent les fondements sur lesquels l'exercice proposé a été fondé. Des références sont fournies pour approfondir ces considérations plus générales.

## INTENTIONS

Ce dispositif offre aux participant.e-s la possibilité :

- d'identifier leurs attitudes spontanées à l'égard de leur rôle de formateur/trice ;
- de confronter cette conception à celles d'autres formateurs ;
- de relativiser dès lors leurs propres conceptions.

## PUBLIC

La séquence proposée convient à un public intéressé à une réflexion sur ses habitudes de pensée et d'action. Elle peut donc être utile dans le cas d'une formation de formateurs.

## NOMBRE de PARTICIPANT.ES

Le nombre idéal se situe entre 7-8 et 15-16 participant.es. En deçà, il risque de ne pas y avoir assez de diversité ; au-delà, il devient difficile pour le-/a formateur/trice d'intégrer les interventions et les réflexions de tou.te.s les participant.es.

## ESPACE

Les locaux doivent offrir un espace qui permette aux participant.es une production écrite personnelle [Voir encadré 1]

---

<sup>1</sup> La structure générale de cet exercice est *a priori* transposable à des objets très différents de celui qui est présenté ici en exemple. Il s'inscrit dans une philosophie de la formation qui demande de la part du formateur une compétence égale sur le contenu et sur la régulation des relations entre les participants.

## DUREE

Il faut compter environ deux heures, auxquelles il faut ajouter le travail intermédiaire du de/la formateur/trice.

## MATERIEL

Un dessin adapté au thème, photocopié en autant d'exemplaires que de participant.e.s. [Voir encadré 1']

## DEROULEMENT

- A. Le/la formateur/trice présente en quelques minutes le thème général et le dispositif. (5 min) [Voir encadré 2]
- B. Il/elle remet à chaque participant.e un exemplaire du dessin choisi, adapté au public et au thème de la formation et donne la première consigne individuelle : « *Prêtez aux personnages de la situation figurée des paroles ou des pensées (comme dans une bande dessinée)* ». (env. 5 min) Il/elle vérifie ensuite que tou.te.s les participant.es aient terminé, puis donne la seconde partie de la consigne individuelle. « *Situez-vous vous-mêmes dans ce dessin : vous assistez à cette scène, que pensez-vous, que faites-vous ? Pourquoi réagissez-vous de cette façon ? Comment voyez-vous le rôle du formateur, dans ces circonstances ?* » (env. 5 min) Le/la formateur/trice ramasse les dessins complétés, après avoir demandé aux participant.es qu'ils signent leur feuille. Il/elle annonce pour les participant.es une interruption d'un quart d'heure.
- C. Pendant cette pause, le/la formateur/trice lit les documents pour contraster entre elles les « réponses » fournies. Il repère parmi les réponses les 3 ou 4 qui sont particulièrement différentes les unes des autres, quant

aux conceptions sous-jacentes de rôle du formateur qui semblent fonder les réponses lues. [Voir encadré 3] Le/la formateur/trice veille à obtenir l'accord individuel préalable des personnes dont il a repéré les écrits et dispose au centre de la pièce 3 ou quatre chaises. [Voir encadré 5]

- D. Retour en groupe des participant.es et présentation de la suite du travail. On demande aux personnes choisies de rester quelques instants en dehors du local et donne aux autres, observateurs, la consigne suivante : « *Vous allez assister à une discussion entre 3-4 personnes à propos du dessin et de leurs commentaires. Quelles différences percevez-vous ? Sur quoi portent ces différences ? Comment les expliquez-vous ?* » Après avoir annoncé que c'est sur cela que portera l'évaluation, on fait rentrer les 3-4 personnes qui s'installent sur les chaises prévues. On leur remet leurs dessins, puis annonce devant tou.te.s la consigne : « *Vous allez présenter aux 2-3 autres votre production, votre réflexion et écouter celles des autres. Vous allez y réagir, les commenter. Vous tenterez ensuite de vous mettre d'accord sur un dessin scénarisé commun. Les observateurs n'interviennent pas, ne se manifestent en aucune manière. J'interviendrai éventuellement pour une question de relance de votre discussion, qui devrait durer 15-20 minutes* ». Le/la formateur/trice rejoint le cercle des observateurs.
- E. La discussion a lieu entre les 3-4 personnes. Le/la formateur/trice intervient éventuellement sur deux registres. Celui du contenu, en relançant la discussion, si nécessaire, en soulignant les aspects ou les différences que les participant.es négligeraient ou éviteraient. Celui de la régulation, en veillant à ce que les interactions entre

eux soient "humainement correctes", ne comportent pas de jugements sur les personnes. [4] Il/elle interrompt la mise en situation après 15 à 20 minutes, selon les circonstances.

- F. La mise en commun commence par le rappel, par les observateurs-trices, de leurs consignes. Le/la formateur/trice confirme, complète ou corrige, selon les cas. Il/elle anime le tour de table en veillant, ici encore, à éviter les jugements sur les personnes et souligne les éléments qui concernent l'objectif de travail.
- G. On peut prévoir ici un temps de réflexion, et d'appropriation personnel, au cours duquel chacun.e est invité.e à noter ce qu'il/elle retire des échanges. Restitution des dessins.
- H. Le/la formateur/trice fait un petit topo théorique au cours duquel sont présentés, en termes dialectiques, les oppositions théoriques qui traversent le champ de l'objet de la formation. Il/elle prend appui sur des éléments apparus dans les étapes précédentes. Discussion générale. [3]
- I. Un temps d'écriture personnelle en synthèse de l'exercice est éventuellement proposé aux participants.

*Gérard Pirotton*■

[1.] ainsi que l'organisation de travail en sous-groupes simultanés, lorsque cette option est retenue.

[1'] Le dessin doit être choisi pour ses qualités polysémiques : il doit se prêter à des interprétations multiples. Il ne peut d'agir d'un dessin extrait d'une bande dessinée connue, par exemple, car le dessin et son auteur risquent d'être reconnus et ce serait alors davantage l'univers de cette bande dessinée qui constituerait une référence pour les participants plutôt que leur propre univers. Le dessin présente aussi sur la photo l'avantage d'être plus intemporel, tandis que la photo donne à voir des personnages (qui ont été) "réels" et évoque donc un « ça a été là » que le spectateur s'efforce, délibérément ou non, de recomposer. Ce mécanisme constitue une limite à la diversité des thèmes qu'un dessin « neutre » peut susciter.

[2] Il faut en dire le moins possible. Annoncer le but de l'exercice (confronter ses conceptions du rôle du formateur avec celles des autres) risque d'amener les participants à énoncer un avis très construit de leur rôle, en recherchant par exemple à être conformes aux modèles dominants la sous-culture en vigueur dans le contexte où a lieu la formation. Il faut au contraire que puissent s'exprimer des attitudes les plus spontanées possible, ce qui suppose de n'annoncer les consignes que par petits fragments, au fur et à mesure de la progression des étapes du dispositif proposé. Si les participants posent la question, on peut très bien leur répondre par les arguments ci-dessus et en faire, en fin de parcours, l'objet d'une réflexion avec le groupe sur la manière dont ils ont vécu les choses et sur le pouvoir du formateur.

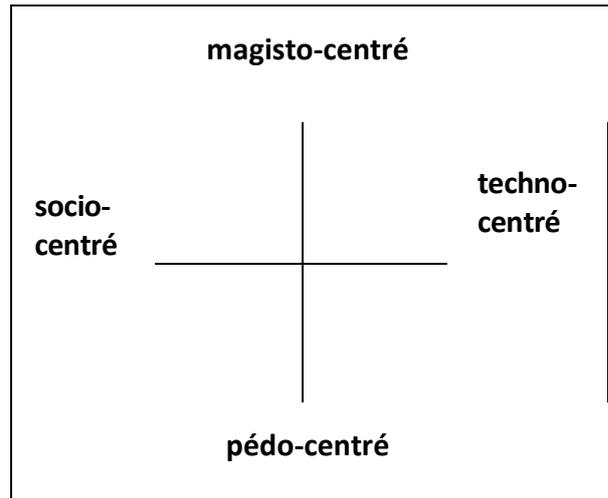
[3] Notons au passage qu'un tel exercice suppose, de la part du formateur, une connaissance de la matière et une aisance telle qu'il puisse saisir dans les éléments apportés par la dynamique de la situation qu'il crée la matière à faire travailler les participants.

- A titre d'exemple, dans le cas choisi, on peut se référer à un article d'Eugène ENRIQUEZ: Petite Galerie de Portraits de Formateurs en mal de Modèles. In : « Connexions ». N° 33, Pages 93-109. Cet article présente une typologie en huit modèles. Selon lui, tout formateur s'identifie plus ou moins à un de ces modèles, voire plusieurs.

1. le *formateur* (celui qui offre la bonne forme)
2. le *thérapeute* (guérir et restaurer)
3. l'*accoucheur* (actualiser les potentialités inhibées)
4. l'*interprétant* (l'explication psychanalytique vulgarisée)
5. le *militant* (changer le monde)
6. le *réparateur* (se dévouer, prendre en charge)
7. le *transgresseur* (libération des tabous et des interdits)
8. le *destructeur* (l'effort pour rendre l'autre fou)

- On peut aussi voir la mesure dans laquelle le formateur s'estime être la cause du changement qu'il cherche à provoquer chez les participants.

- On peut encore situer les productions de participants sur un schéma à deux axes croisés, selon une proposition de Jean-Marie de KETELE.



in : Le Guide du Formateur. De KETELE Jean-Marie, CHASTRETTE Maurice, CROS Danièle, METTELIN Pierre, THOMAS Jacques Ed. De Boeck-Université. Coll. Pédagogies en Développement. Bruxelles, 1988. Pages 126-127

- Une autre source d'inspiration peut être l'examen de l'univers métaphorique dans lequel la personne situe son rôle. On se réfère ici au psycho-linguiste et anthropologue George Lakoff. Voir à ce propos : Les Métaphores dans la vie quotidienne. George LAKOFF et Mark JOHNSON. Trad. de l'Américain. Ed. de Minuit. Coll. Propositions Paris, 1985 (1980, pour l'édition originale). Voir : [www.users.skynet.be/gerard.piroton](http://www.users.skynet.be/gerard.piroton)

[4] Le dispositif général s'inspire du cadre théorique du Conflit Socio-Cognitif (pour une présentation brève de ce courant, voir notamment : MONTEIL Jean-Marc : Eduquer et Former. Perspectives Psycho-Sociales. Ed. PUG. Grenoble, 1990.

Ce cadre théorique soutient que dans certaines conditions, l'affrontement d'un point de vue différent du sien dans une tâche permet des apprentissages. Parmi les conditions à remplir figure le maintien de la relation entre partenaires dans des limites "humainement" acceptables. Ce n'est au sein de ses limites qu'un affrontement des points de vue peut être productif pour qui y participe, sans avoir à se sentir remis en cause en tant que personne et sans dès lors devoir se défendre. Le formateur veille d'une part au maintien de ces conditions affectives et d'autre part amène les participants à l'interaction à identifier et affronter les différents points de vue exprimés.

[5.] Il est aussi possible de composer sur base du même examen des productions écrites des sous-groupes de 3-4 participant.es composés des personnes qui ont présentés des réponses contrastées entre elles. On peut alors leur donner la même consigne de travail, sans la présence d'observateurs. Dans cette hypothèse, il faut donner aux sous-groupes, après 15 à 20 minutes, la consigne d'interruption de leur discussion et d'évaluation de leur travail sur base de la même consigne que celle donnée aux observateurs. Toutefois, cette option ne permet pas des interventions de régulations de la part du de/la formateur/trice.