



## DE L'AGIR AU CONNAÎTRE, DES VOIES À OUVRIR

Dominique SINNER - ACP Montpellier

BIENNALE DE L'ÉDUCATION JUILLET 2002

Partir de l'agir, c'est à dire, partir de l'action et de l'expérience, pour arriver au connaître, nécessite la construction de nouveaux apprentissages, pour un individu ou un groupe d'individus et demande un changement de posture radical dans l'accompagnement et dans la représentation des processus d'apprentissage.

Sous le terme « agir » nous regrouperons les attitudes et les « acquis » de l'expérience. Ces acquis ne sont pas déposés ou cachés dans un coin de l'expérience dont il suffirait de soulever le voile pour les découvrir. Le risque serait de revenir à une vision que l'on souhaiterait très largement dépassée de l'intelligence, qui se référerait à l'idée d'une intelligence computationnelle (de computer qui veut dire ordinateur en anglais). Représentation qui renvoie le cerveau humain à l'image d'un grand ordinateur. Dans cette vision mécaniste du fonctionnement du cerveau, le passage de l'agir au connaître correspondrait à un copier/coller.

Pour passer de l'agir au connaître, l'individu traverse des **processus d'élaboration et de construction** des savoirs et des connaissances, mis en œuvre dans l'expérience. Jacques AUBRET souligne la double polarité du mot "**acquis**". Il recouvre d'un côté la notion de "**preuve**", c'est à dire, ce qui est acquis de façon vérifiable, mesurable, ce qui est déjà là ; d'un autre côté l'acquis recouvre la notion de "**pari**", à savoir ce qui est en émergence, sous tendu, ce qui est à venir.

Réduire une démarche de transformation de l'expérience en connaissances, à un copier/coller reviendrait à nier et à réduire le véritable potentiel d'apprentissage des individus.

Nous proposerons dans cet article, un certain nombre d'éléments-clés pour ce changement de posture, ils s'inscrivent dans une méthodologie plus large. Nous rappellerons un postulat, que l'Europe a adopté, « l'individu apprend tout au long de sa vie et dans tout ce qu'il fait ».

## 1<sup>ER</sup> CHANGEMENT DE POSTURE –

### HIÉRARCHISATION IMPLICITE DE LA VALEUR DES EXPÉRIENCES

Implicitement le plus souvent, explicitement parfois, nous donnons un ordre de valeur aux expériences vécues. Nous proposerons un certain nombre de repères :

- Les expériences « conformes » ; avec, par exemple, les expériences professionnelles, avec les temps formels et informels parfois.
- Les expériences « convenables » ; acceptables, comme la vie sociale, le bénévolat...
- Les expériences « privées » ; (privées de quoi ? par qui ? pour qui ?) dont la vie familiale, le travail domestique, le vécu de l'immigration, la maladie, l'accident, le handicap... Souvent confiné au champ de l'épreuve personnelle et de la psychologie, ce type d'expérience est exceptionnellement abordé comme un lieu potentiel d'apprentissage.
- Les expériences « discréditées » ; transgressives, dans lesquelles on trouve la délinquance, la toxicodépendance...

Pouvoir passer de l'agir au connaître, exige de dépasser cette forme de hiérarchisation, de pouvoir aborder l'expérience comme un lieu d'expression et de construction des apprentissages de chacun et donc de dissocier les apprentissages et les résultats de l'action menée. C'est, aussi, reconnaître et s'appuyer sur le potentiel de changement et de transformation de chaque individu.

## 2<sup>ÈME</sup> CHANGEMENT DE POSTURE –

### RAPPORT AU TEMPS, CRONOS ET KAIROS

Notre rapport au temps s'inscrit essentiellement sur un mode linéaire, temps historique, passé/présent/futur. Héritage du Dieu CRONOS, il organise notre représentation du monde et fige, parfois, notre compréhension des expériences vécues. Nous ferons appel à un autre Dieu du temps, KAIROS, symbolisant le temps juste, le temps opportun, le temps du sens, voire de la grâce. Intégrer cette notion du temps pour passer de l'agir au connaître, nous amène à regarder le sens, les correspondances, les synchronicités d'un événement dans une trajectoire ou avec une certaine distance, pour avoir une lecture à la fois particulière mais aussi globale des apprentissages de la personne. C'est accepter et renouer avec le temps propre à chaque individu, à chaque histoire.

ACCOMPAGNER AUX CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

47 rue du poumpidou 34 990 Juvignac FRANCE • ☎ / 📧 (33) 4 67 75 76 96

• email : [acp.changement@tiscali.fr](mailto:acp.changement@tiscali.fr)

### 3<sup>ÈME</sup> CHANGEMENT DE POSTURE –

#### LES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT

Dans les démarches classiques d'apprentissage, nous avons généralement un référent unique, le professeur, le maître, le spécialiste. Pour passer de l'agir au connaître nous solliciterons trois grandes figures, dans un mouvement complémentaire :

- Le candide. C'est la personne qui ne connaît rien, celle qui par sa naïveté, son questionnement ouvert, parfois ingénu, amène à soulever le voile des évidences propres à chacun et à certaines situations.
- Les pairs. Uniquement, une fois que le candide a bousculé les grandes évidences individuelles ou collectives, les pairs participent à approfondir les acquis de l'expérience et à formaliser les connaissances, sous une forme adaptée au milieu et aux interlocuteurs ciblés. Le travail des pairs participe d'une démarche de co-formation, qui s'inscrit actuellement plutôt dans l'informel ou dans quelques moments privilégiés. Cependant cette forme de travail gagnerait à être plus développées et mieux formalisée pour porter des fruits plus conséquents.
- L'expert. On retrouve une figure connue, mais qui prend, ici, une nouvelle place. L'expert est celui ou celle qui aidera à faire des liens avec des champs théorique, scientifique ou technique. Il pourra aider à approfondir certains aspects, donner des éclairages, mais il sera tout autant dans une attitude d'apprentissage et de compréhension des apports des autres que dans une transmission de ses propres connaissances.

### 4<sup>ÈME</sup> CHANGEMENT DE POSTURE –

#### DÉCLOISONNEMENT DES LIEUX ET DES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE

L'agir sollicite l'individu dans sa globalité, et mobilise à la fois des capacités d'ajustement, d'adaptation de la personne à la situation particulière vécue mais aussi une certaine constance de sa dynamique, de ses ressources propres. Dans l'accompagnement nous irons explorer et formaliser cette double dynamique, de la constance et de la spécificité.

### 5<sup>ÈME</sup> CHANGEMENT DE POSTURE –

#### PRISE EN COMPTE GLOBALE DE L'INDIVIDU ET DIVERSITÉ DES LANGAGES

Comme nous l'avons vu précédemment, l'agir mobilise l'individu dans sa globalité. L'expérience s'inscrit sur tous les plans de l'humain, corporel, affectif ou émotionnel, cérébral. Passer de l'agir au connaître demande de revisiter et de prendre en compte ces différents plans pour bien intégrer la complexité de la connaissance en y associant aussi la dimension symbolique. Le symbolique peut s'exprimer soit dans une représentation

spécifique du connaître soit dans la recherche de sens des apprentissages et de l'expérience.

## 6<sup>ÈME</sup> CHANGEMENT DE POSTURE –

### CONNAISSANCE ET APPRENTISSAGES : IDENTIFICATION ET PROCESSUS

De nombreuses pratiques et méthodologies qui accompagnent le passage de l'agir au connaître, se centrent sur l'identification des connaissances. Il nous semble important de se dégager d'une approche uniquement centrée sur des connaissances-contenus, pour élargir à la clarification et la formalisation des processus, des stratégies propres à la personne pour développer ou accéder à ses connaissances. Cette posture stimule une autonomisation plus grande de la personne, une exploration élargie ses ressources personnelles et participe de reconnaître la multiplicité des formes d'intelligence et d'apprentissage.

En conclusion, il nous semble que les changements de posture, que nous avons balayés rapidement, initient un changement profond des pratiques de formation et tout particulièrement de l'acte d'apprendre. Seymour PAPERT dans un de ses ouvrages, remarquait que l'éducation avait engagé des travaux de recherche sur la didactique, sur la pédagogie mais qu'étrangement, peu de chercheurs s'étaient penchés sur **l'art d'apprendre**. Nous pensons que l'entrée dans le nouveau millénaire, exige que nous repensions complètement notre vision des potentialités et des modalités d'apprentissage de l'être humain.

Nous regroupons une partie de ces travaux sous la terminologie de « Reconnaissance des acquis ».

**DEBUT**