

LE FIL ROUGE : UN OUTIL DE GESTION DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ

Texte communiqué par

Maurice LAMY

Responsable formation de formateurs IUFM

POITIERS

Novembre 1995

Deux piafs volent au dessus d'une cerisaie.

Si c'est vert, on passe, si c'est rouge, on s'arrête...

- COLUCHE -

C'est en tant que praticien cherchant à formaliser et à régaler mes pratiques en formation ou en classe, que j'ai été amené à concevoir et à rationaliser un outil qui, bien que simple, a souvent permis d'obtenir une plus grande efficacité dans les formations

LE CONSTAT EST BANAL : tout enseignant, tout formateur est confronté à l'hétérogénéité de ses publics. Sous ce terme générique d'hétérogénéité se cache essentiellement la difficulté de faire coïncider les différents projets qui sont "embarqués" dans les actions d'enseignement ou de formation. La plupart du temps, les attentes des participants s'ancrent très peu, ou plutôt très partiellement, dans le projet de formation, et l'entrée spontanée dans le projet de "l'autre" ne va pas de soi. Bien souvent, ces deux types de projets, celui des apprenants et celui du formateur, sont en grand décalage, voire même en rupture. Comment faire pour que ces projets, sinon coïncident, du moins s'articulent et se recourent ?

Des réponses possibles

Comme tous les formateurs, j'ai tenté la voie de la négociation afin que mon projet rencontre les projets des stagiaires ou des élèves... Mais négocier quoi ? Un contrat d'objectifs ? L'ensemble des projets personnels des apprenants pour qu'ils viennent "se couler" dans celui du formateur ? En tout cas, la négociation *a priori* ne me semble ni opportune, ni réaliste, ni honnête, tant il paraît évident qu'une situation de formation est une situation asymétrique, avec, d'un côté, celui qui a une vision claire et organisée des buts, des éléments à construire et le savoir nécessaire pour les atteindre, et de l'autre côté, les formés, les enseignés, en état de dépendance, qui ne peuvent savoir où et comment on va les mener... De plus, comment négocier avec tous et chacun et au même niveau de négociation ?

J'ai le souci de ma propre cohérence avec mes références et mes modèles de formation qui m'amènent à concevoir la formation comme un acte visant plus à obtenir des transformations dans le temps et une appropriation progressive des savoirs, qu'à la substitution des idées "fausses" par des idées "vraies". Comme tout formateur, je me suis trouvé pris dans *un réseau de contradictions* entre mon projet de "formation – transformations", les projets multiples des participants et la cohérence par rapport aux modèles de formation pour que "l'autre" devienne auteur de sa propre construction par son propre cheminement.

Le fil *rouge* serait une tentative de résolution de ces contradictions.

Le fil rouge, c'est un espace...

Ce dispositif travaille à recouper les projets des collègues en stage. Mes formations sont mises en place à partir de *problématiques*. Si un de mes buts de formateur est de faire travailler le stagiaire sur la problématique fixée *a priori*, il m'importe que chaque participant puisse d'abord travailler sur ses attentes puis tenter de les dépasser.

Le fil rouge, c'est un espace, représenté par une surface de papier, de dimensions variables (en général 21 x 29,7) :

Il est introduit en en-tête par son titre précédé de 3 petits symboles :

 Fil rouge....

Ces signes ne manquent pas d'interpeller les participants aux formations, ils me demandent ce que j'ai voulu dire par ces 3 symboles. Je leur réponds le plus souvent que chacun met dessous ce qu'il veut.

J'ai simplement voulu représenter le fait que le fil rouge est un moment "d'écriture privée", pour soi donc, que l'on prend le temps, une pause, et que aussi ces petits moments réflexifs pourraient bien amener des découvertes surprenantes...

"Fil", parce qu'il est un cheminement de la réflexion et de l'action ; "rouge" parce qu'il doit être d'une couleur très facilement repérable à tout moment dans l'action (couleur pas nécessairement rouge, mais qui doit trancher sur le blanc habituel). "Rouge" aussi car il instaure une permanence dans une réflexion qu'il maintient "en pression"... Cet espace est bien identifié par son titre et quelques lignes en en-tête pour l'organiser. Le papier peut être ou non ligné. La question de ligner - un document peut renvoyer à des perceptions scolaires et provoquer des blocages vis-à-vis de ce dispositif. Cependant un espace totalement ouvert n'est pas une incitation à l'action pour la plupart des personnes. L'organisation du support de papier est l'affaire de chacun. Il en va de même avec la formulation des consignes liées au fil rouge, très contextualisées par rapport aux situations et aux objectifs poursuivis dans les séquences.

Bien souvent, en début de formation on procède à un bref tour de table pour connaître les attentes de chacun. Il m'arrive aussi de plus en plus régulièrement de les avoir recensées au préalable par un questionnaire adressé aux collègues. Après un rappel de la problématique de la formation déjà définie dans la fiche du stage avant l'inscription, je lance le fil rouge auprès de mes collègues stagiaires en le présentant par une (parfois deux) feuilles recto verso, souvent de couleur lilas, bien repérable, mais moins agressive que le rouge. Au recto, sous le titre du stage une *question ouverte*, par exemple dans une formation à l'autoévaluation: "*Dans ce que je dis, j'entends, je fais, et mets en place, qu'est-ce qui sert et ressource la problématique de cette formation: Comment mettre en œuvre l'autoévaluation ? Quels outils ? Pour quelles fonctions ?*"

Au verso, sous la reprise du titre de la formation, une autre entrée, celle du projet personnel formulée par ce type de proposition: "*Dans ce qui se dit, se fait, se construit autour de moi dans cette formation, qu'est-ce qui sert et répond à ce que j'attends de cette formation ?*" Autrement dit : "*Qu'est-ce que je trouve de profitable dans la formation qui m'est proposée, par rapport à ce que je suis venu chercher ?*" En fait, je demande à chacun de chausser ses propres lunettes" et d'assumer pleinement sa demande pour observer et profiter de la formation que je lui propose. C'est une reconnaissance de son projet et une *autorisation* pour qu'il l'exprime... Il y a peut-être là une piste pour repositionner les projets personnels et donc, les actions de formation.

Pendant le déroulement de la session, au fil des différents moments, je ménage des temps brefs, six à sept minutes au maximum, où je demande explicitement de reprendre le fil rouge et de l'alimenter à partir de ce qui vient d'être vécu. Je fournis autant de feuilles, lieux des fils rouges, que les collègues en demandent en cours de formation. Cette demande, liée au fait que des choses s'écrivent et sont en évolution, est un bon indicateur du fonctionnement du fil rouge. De même, il est significatif de s'apercevoir que bon nombre de stagiaires prennent d'eux-mêmes leur fil rouge et le font avancer en dehors des moments prévus à cet effet, pendant des apports, des débats, des travaux de groupes, des régulations, etc.

Trames, ou quand les fils rouges se croisent

En fin de formation, surtout si celle-ci a duré deux, trois jours et plus, j'organise des groupes d'échange et de verbalisation à partir des différents fils rouges des participants au groupe, sur l'entrée par la problématique générale et collective de la formation (c'est un bon outil pour construire la synthèse), mais aussi sur l'entrée par les attentes de même type (par exemple: rôle de la note dans un stage sur l'évaluation, alors que l'objectif explicite ne portait pas sur cet aspect de la fonction de l'évaluation...). Ce travail par *le croisement des fils rouges*, qui sont autant de parcours personnels, me paraît essentiel pour ne pas confiner l'acte de formation dans « l'individuel » mais pour le renvoyer dans l'interaction avec autrui.

Des arguments en faveur du fil rouge...

C'est un outil de gestion des groupes hétérogènes, et de l'individualité des projets. Le fil rouge s'appuie résolument sur les attentes et les représentations des personnes (points de vue, pratiques, références...) et s'inscrit dans la perspective de leur transformation progressive, sans omettre de travailler, de la même façon, sur l'orientation collective de la formation.

C'est un outil de médiation, un espace temps mis à disposition de l'individu apprenant et qui l'engage dans un questionnement personnel à des fins d'autorégulation sur ce qu'il construit et organise. C'est un outil de verbalisation avec soi-même et avec autrui. Il incite à des retours sur soi et son action, permet de mesurer la trajectoire parcourue et d'identifier les éléments de la nouvelle référence qui se construit dans une forme évolutive.

C'est une *mémoire individuelle* du cheminement de la formation d'une personne. Par sa récurrence, le *fil rouge* fait une place aux approximations du savoir en devenir, une place aussi à l'erreur en tant qu'errance sur la quête du sens qui est toujours plus oscillante que directe, par rapport à une ou des normes expertes. Par cette reconnaissance de la progressivité dans la construction du savoir, le *fil rouge*, utilisé en formation des enseignants, devrait devenir un outil de questionnement renouvelé des modes et des modèles d'apprentissages liés à nos actions pédagogiques en classe.

C'est un *lien logique de continuité* si on l'inscrit dans la durée de la formation. D'abord, par le maintien de la problématique de formation qu'il remplace constamment dans la visée principale et dont il fait, en quelque sorte, une "question sans fin". Ensuite, par l'insistance sur la problématique en termes de réponses à construire progressivement et dans la durée, il engage chacun dans une construction de sens. Enfin, par la mise en réseau des différents moments et éléments de la formation, il traverse toute l'action de formation sur les concepts-noyaux et permet d'assurer aussi une continuité entre les sessions de formation.

C'est un outil de différenciation. Il permet de considérer un même objet sous des angles et des approches différents.

C'est un *outil stratégique à fonction régulatrice* pour le formateur, car il oblige à des "pauses structurantes" et permet de prélever des informations sur le déroulement, les appropriations et l'impact de son action.

Transferts en classe

En plus, le *fil rouge* est facilement transférable dans la pratique de l'enseignant. Bon nombre de collègues ayant suivi les formations me disent l'utiliser dans leurs classes avec un certains succès. Pour l'enseignant, il peut être un mode d'action et de régulation pédagogique étonnant, en même temps qu'un levier pour la motivation des élèves. Il faut dire que j'avais déjà utilisé cette idée du fil rouge bien avant de l'exploiter en formation, et de la rationaliser. En classe, le fil rouge, ou plutôt les fils rouges, se poursuivent sur l'année, voire plus longtemps quand on le peut. Chaque fil rouge est ouvert sur une problématique en relation avec des objets didactiques ou de grands types de tâches formatrices dans la discipline. Par exemple, en biologie-géologie en seconde, plusieurs fils rouges sont ouverts successivement: un sur la notion d'hypothèse scientifique, un autre sur la

notion de problématique scientifique, puis sur la notion d'expérience, la notion de production, la notion de consommation, etc. d'autres aussi sur la réalisation d'un schéma fonctionnel explicatif, les divers plans organisateurs de la démarche scientifique. En tout, j'ouvrais avec mes élèves sept à huit fils rouges sur l'année.

Risques de dérives

Mais le fil rouge peut être un gadget de plus, pour peu qu'on en fasse une structure vide, non fonctionnelle.

En effet, pour qu'il devienne un *outil de cohérence*, il doit s'inclure dans le dispositif de formation. Il ne s'y rajoute pas, il en fait partie, il s'y intègre. Le fil rouge doit s'installer dans la durée et dans l'action de formation. Il faut donc lui ménager des moments clairement identifiés de présentation, d'appropriation et de fonctionnement progressif. En outre, dans les formations où l'on travaille à partir de problématiques, il convient de le construire à plusieurs entrées. Un fil rouge où l'on peut entrer soit par l'état, soit par la définition, ou les structures, ou encore les fonctions, etc., de l'objet de formation, devrait éviter les blocages et permettre à chacun d'entrer par son projet, surtout pour des sessions longues, quatre à cinq jours en continu. On portera donc un soin particulier à l'élaboration des consignes, et en se demandant sur quoi, et pour quels types de transformations visées, travaille le fil rouge mis en place. Enfin, le support matériel choisi devrait permettre de le retrouver facilement dans la masse documentaire, et d'en faire, par sa présentation un outil commode, facile d'accès et que l'on a envie de faire sien.

A l'époque de l'écriture de ce texte, Maurice Lamy était
responsable de la formation de formateurs à l'IUFM de Poitiers -1995

Texte paru dans les "Cahiers Pédagogiques". N°338 – Novembre 1995

DÉBUT

▲
▲ ▲
site <http://probo.free.fr>