



Le programme PRA-TIC, une démarche de recherche-action développée pour "le territoire"



Pascale Vincent,
chargé de mission et de formation,
membre du CIEDEL

En tant que membre du CIEDEL et du groupe expert de l'INDL, Pascale Vincent théorise les acquis de PRA-TIC. Dans PRA-TIC, on parle souvent de construction en commun, d'apprentissage, d'enseignement. Aussi, pouvez-vous nous en parler ?

Pour moi, la problématique de la construction du commun, c'est avant tout une pratique de médiation. Dès que des relations s'établissent entre des êtres

humains, il y a besoin de médiation. Celle-ci est souvent associée à la gestion des conflits, mais ce n'est pas une règle ; ce n'est qu'une forme de médiation, liée au domaine juridique.

Mettre en œuvre et pratiquer la médiation, c'est savoir se donner des moyens, des outils pour comprendre les autres, malgré les différences et les points de vue divergents. C'est une action volontaire et volontariste pour comprendre l'autre.

Comment la transformation s'est-elle faite, comment on est passé d'individus à un collectif ?

Pour le groupe expert, la question de la vision commune s'est adossée de fait à une méthodologie de médiation. La transformation d'un collectif humain doit se penser dans une organisation processuelle. Ensuite interviennent les questions relatives au type de contexte, au type de culture partagée ou non, etc.

La question, en termes de pédagogie de la déconstruction et de la reconstruction, ou dans la gestion de conflits manifestes, porte sur le repérage de ce qui fait problème, sur le sens, sur les valeurs, et sur la reconstruction d'un socle qui va rassembler. C'est transversal à toutes les problématiques inhérentes à la construction du commun.

Qu'est-ce que le groupe expert a proposé comme forme d'apprentissage aux chercheurs qui sont venus ?

Savoir s'ouvrir aux autres. Cette question est un préalable à toutes choses. Et savoir s'ouvrir aux autres, c'est être en capacité d'entendre et d'écouter les autres. C'est savoir accepter les autres points de vue, eux aussi basés sur des expériences et sur des connaissances, mais autres.

Sans cette ouverture, l'apprentissage cognitif ne peut pas se faire. Et cette démarche passe par la confiance.

La création de cette situation d'apprentissage passe au travers d'une relation basée sur la confiance et la proximité.

Donc pour vous, la proximité dans l'apprentissage est fondamentale ?

Effectivement, la proximité humaine dans l'apprentissage me paraît essentielle. Automatiquement, cela pose de nombreuses questions sur les formes de relations à distance.

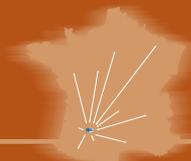
S'ouvrir, partager les connaissances permet d'être valorisé dans l'écoute respectueuse et de prendre confiance en soi. Et cela participe aussi à la transformation de la vision personnelle des choses et de ses propres connaissances. Ce sont ces éléments qui font des expériences PRA-TIC et du groupe expert quelque chose de particulièrement important. Intégrer les connaissances acquises passe par les étapes de ce processus.

Comment procéder alors ?

Pour arriver à cette prise de conscience, de nombreuses phases de travail en commun ont été nécessaires. Cet état permet de poser, de formaliser certaines notions pour les rendre communes.

Donc, si nous suivons votre pensée, vous avez mis au point un processus qui permet de modifier les comportements.

Oui et non. En fait, c'est la question du changement personnel qui est au cœur du sujet. Le changement personnel est lié à un processus de changement socioculturel.





Réussir l'innovation dans les territoires en mutations

Le programme PRA-TIC, une démarche de recherche-action développée pour "le territoire" (suite de l'entretien avec Pascale Vincent)

Mais quel est le lien avec les territoires ?

C'est très simple et très compliqué en même temps. Face à la question des territoires, il y a un lien avec la vision de systèmes qui sont des interrelations et des interdépendances, des systèmes de confrontations et de tissages. Toute cette dynamique va créer une forme de communauté avec une essence commune. C'est l'aspect cognitif.

Donc, là, vous avez expliqué l'aspect cognitif de l'apprentissage, mais, qu'en est-il de l'apprentissage comportemental ?

Pour les connaissances comportementales, le rôle de la mémoire, de la curiosité sont importants. L'apprentissage comportemental passe par l'acquisition d'une posture. Ce n'est pas une action naturelle et facile. Mais tout peut s'apprendre, des intentions que l'on peut avoir à la gestuelle, des discours à la manière de faire et de dire. Ce qui a été compris dans l'expérience collective doit être mis en phase avec une nouvelle manière d'être.

Cela s'apprend donc ?

Cela s'apprend, cela se travaille et cela s'explique.

Et ça s'explique ?

Oui, de la même façon que l'acquisition des connaissances. La mémoire a un rôle fondamental : c'est se souvenir de ce que l'on a acquis dans l'expérience commune. Le comportement est aussi en lien avec la curiosité, qui renvoie à ce qu'on a cherché à observer et à comprendre de l'autre. Le changement de posture que l'on a évoqué ne peut se faire qu'avec la mémoire et la curiosité.

Mais, comment faire pour comprendre l'autre ?

Il faut se mettre en situation, en situation de chercher à comprendre ce que les autres disent et pourquoi ils le disent.

Il faut s'intéresser aux gens et à leurs expériences. Il faut également donner de la valeur à ce qu'ils disent. La question de la traduction renvoie à la posture. Et il faut traduire ses connaissances.

Quelles sont les phases ?

A travers une expérience collective, les phases de travail permettent l'acquisition d'un apprentissage personnel. Pour accéder à cette acquisition, il faut passer par des phases de latence, d'attente, où l'individu est questionné sur ses propres connaissances. Ces périodes d'attente créent des moments de fragilisation et des formes d'instabilité. La fragilisation des personnes est un indicateur de changement et d'évolution. C'est inhérent au processus et cela peut créer des situations de mise en danger.

Les moments de fragilisation et d'instabilité sont à prendre en considération. En effet, cela peut être un facteur d'explosion du collectif. Il faut accompagner et avoir conscience des codages de ces phases.

Vous avez parlé de l'aspect cognitif, comportemental.

Existe-il d'autres aspects de cette démarche ?

Effectivement, il reste l'aspect organisationnel.

Ce sont les méthodes de travail qui permettent d'approfondir l'explication, le partage des connaissances et des expériences des uns et des autres. C'est la méthode que nous avons expérimenté pour qu'un tronc commun de connaissances voit le jour. C'est ce que nous appelons le socle.

Des méthodes de travail d'organisation existent et vont dans ce sens. Elles permettent de mettre en place des phases d'explication et de visualisation.

Tout le monde n'a pas les mêmes capacités, les mêmes compétences, les mêmes envies. Et la prise de conscience de ses propres capacités diffère selon les individus.

Pour mener à bien ces expériences, il faut pouvoir répartir les rôles en fonction des compétences des uns et des autres, de leurs ressources. C'est une question importante.

Il existe une forme de logique souple qui permet de suivre l'évolution du groupe et du collectif.

C'est la phase organisationnelle du travail.

