

L'action en formation, mais avec méthode !

Si l'action offre des potentiels énormes en formation, elle n'est pas toujours simple d'utilisation, ni efficace pour le participant, comme pour le formateur. Toutes les dimensions sont simultanément activées : pensées, émotions, comportements, valeurs, relations avec soi-même / les autres, imaginaire... Que de vecteurs de prise de conscience, d'apprentissage et de changement ! Et que de sources de risques ! Utiliser l'action n'est donc pas anodin et nécessite une attention particulière.

Pour le participant à une formation, se retrouver en action signifie se situer hors zone de confort : il s'expose. Stressé par le regard des autres qui pourraient « voir » ses erreurs ou même le juger, il a besoin d'être en confiance, en sécurité, car les jeux et enjeux relationnels peuvent émerger. Parfois, certaines expériences malheureuses se sont déjà avérées démotivantes : « Je n'aime pas ces exercices, ces jeux où l'on doit bouger : ils sont souvent infantilisants et on n'en retire rien de toute façon pour notre pratique professionnelle ».

Pour les formateurs, ce n'est pas facile non plus et l'efficacité n'est parfois pas au rendez-vous : nombreux sont ceux qui, dans une discussion entre professionnels, en coaching ou en supervision, mentionnent avoir eu une ou plusieurs des difficultés suivantes :

- la confiance et la sécurité émotionnelle, relationnelle ou physique des participants ne sont pas bien établies
- la technique d'action choisie (l'exercice, le jeu...) s'avère peu appropriée, trop exposante, ou trop peu impliquante pour promouvoir un réel apprentissage
- certaines techniques d'action « ne prennent pas » ou tournent en rond
- les émotions font irruption dans le groupe
- les tensions relationnelles se font jour
- ce qui émerge de l'exercice n'est pas ce que le formateur espérait et il ne sait qu'en faire
- l'alternance des moments de discussion et des moments d'action ne produit pas une synergie réelle entre la théorie, les exercices et la pratique professionnelle des participants.

En réalité, dès lors qu'un professionnel utilise l'action, son rôle change, s'étend, s'élargit : l'intuition et parfois même l'expérience, ne suffisent pas à maximaliser le potentiel de l'action.

Par sécurité et par souci d'efficacité, les formateurs et les participants auraient besoin d'être soutenus, encadrés par une méthode et ainsi, de passer de l'utilisation, ici et là, de techniques d'action, à l'utilisation d'une réelle méthode de formation, qui inclut et maximalise l'utilisation des dites techniques.



Une telle méthode existe, créée dans les années 1930, par J.L. Moreno : elle est appelée Les Méthodes d'Action. Cette méthode est enseignée et utilisée avec succès en Suisse et dans le monde pour

- 1) accompagner la mise en action des participants,
- 2) susciter les prises de conscience,
- 3) dépasser les blocages, les automatismes et autres attitudes/comportements habituels,
- 4) renouveler le présent par une spontanéité créative et
- 5) intégrer les apprentissages, en les transformant en compétences directement applicables dans le quotidien professionnel.

Les Méthodes d'Action reposent sur deux dimensions nécessaires, complémentaires et synergiques : une théorie (de la personnalité, de l'action, de la relation, des rôles, des groupes...) et une méthodologie pour utiliser « les instruments du groupe », les intelligences multiples et collectives, les techniques d'action et les « voies d'intégration ». Cette méthodologie met aussi en place toute une série d'éléments que l'on pourrait appeler « les contenants » : les espaces et les temps différenciés, l'immersion-en-recul, les phases successives... et les rôles du formateur. En effet, dans les Méthodes d'Action, le formateur a besoin d'investir et d'assumer pleinement 5 rôles majeurs : non seulement le rôle de formateur, mais aussi celui d'analyste de situation, de producteur, de leader de groupe et bien entendu, celui de facilitateur.

Maîtriser la méthode humaniste de Moreno et en avoir développé les compétences spécifiques permet au formateur de disposer d'un cadre et d'un soutien important dans sa pratique : il n'a plus à se contenter d'un rôle de formateur utilisant ici et là quelques techniques d'action. Sa palette allie dans un mouvement synergique la théorie et les manières de procéder. Elle lui permet plus aisément de faciliter la confiance et la sécurité des participants, de les (re)motiver et de gérer efficacement les difficultés rencontrées. Ainsi le formateur a les moyens – et c'est essentiel – d'une part, de favoriser le déploiement ample, souple et paisible du potentiel de l'action, et d'autre part, de permettre aux participants d'en retirer une multitude de fruits pérennes. La présence de l'action dans une formation offre des possibilités immenses, l'action avec méthode les maximalise.

En savoir plus sur la méthode de Moreno :
<http://relation-action.odef.ch>

Par Norbert Apter, Harvard (M.Ed.),
directeur de l'Institut ODeF,
norbert.apter@odef.ch, www.odef.ch

