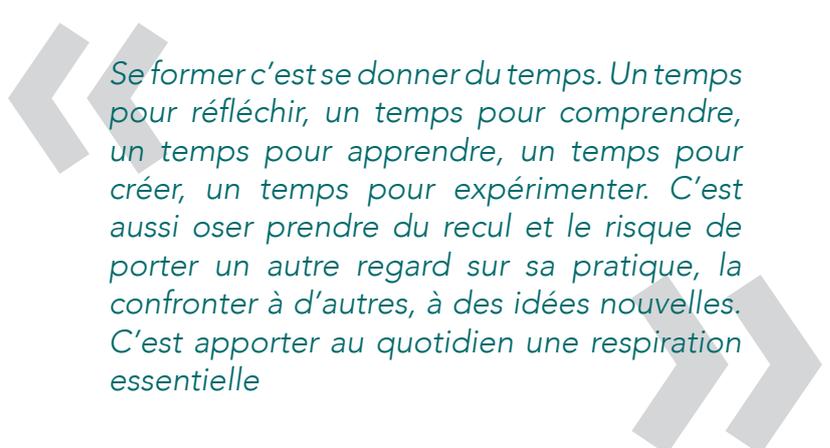


**M**IEUX COMPRENDRE LES  
CONTOURS DES DIFFÉRENTES  
PRATIQUES DE **FORMATION**  
**CONTINUE** EN **PROMOTION**  
**DE LA SANTÉ**



*Se former c'est se donner du temps. Un temps pour réfléchir, un temps pour comprendre, un temps pour apprendre, un temps pour créer, un temps pour expérimenter. C'est aussi oser prendre du recul et le risque de porter un autre regard sur sa pratique, la confronter à d'autres, à des idées nouvelles. C'est apporter au quotidien une respiration essentielle*

Extrait de la brochure de Repères

# FORMATION CONTINUE D'ADULTES PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES QUI INTERVIENNENT AUPRÈS DE PUBLICS

La **formation continue** est pratiquée dans un cadre professionnel ou avec un objectif professionnel. Elle permet aux personnes qui sont déjà dans la vie active de pouvoir continuer à se former pour améliorer leurs compétences (savoir, savoir-faire et savoir être).

*Nota Bene : le terme de « professionnel-le » est à comprendre au sens large et inclut les bénévoles, personnes relais, ou toute personne impliquée dans une pratique avec des publics.*

## INTRODUCTION

Formation, supervision, accompagnement, sensibilisation, intervision/atelier d'échange de pratiques sont des libellés qui recouvrent des pratiques multiples mais toutes liées à la formation continue.

Nous faisons le constat que ces différents libellés sont tous nommés par le terme générique « formation » alors que leur objet, leur méthode et leur portée sont différents, ce qui peut amener une certaine confusion.

Soulignons que d'autres pratiques ou dispositifs ont également des effets formatifs sans pour autant en avoir l'objectif. On pourrait citer par exemple la concertation durant laquelle les participant-e-s construisent ensemble visions, objectifs et projets communs ou encore le travail en réseau construit autour d'un intérêt ou d'une problématique partagée. Ces libellés de dispositif ne sont pas repris dans ce document.

### Démarche méthodologique

Ce document fait suite au document « **Support formation Repères. Besoins, analyses et perspectives** » réalisé dans le cadre de notre fonction de service support formation dans le cadre du décret Promotion de la santé à la Cocof.

Une des conclusions qui ressort de cet état des lieux est la nécessité de différencier et de cerner

les contours les différentes pratiques de formation continue. Définir permet de nuancer et facilite la compréhension des différences et donc la construction de complémentarités.

Pour travailler à l'élaboration des contours que recouvrent ces différents libellés, nous avons proposé des temps de rencontre entre les opérateurs de formation.

Entre décembre 2020 et décembre 2021, nous avons proposé 7 rencontres entre opérateurs de formation pour penser nos questions communes à la lumière des éléments contenus dans le document « **Support formation - Besoins, analyses et perspectives** ». Le choix s'est porté sur la thématique « Conception et cohérence des formations en Promotion de la santé » et plus précisément un travail sur ce que nous mettons derrière les terminologies utilisées (formation, accompagnement, sensibilisation, ateliers d'échanges de pratiques, ...) qui fait l'objet de ce document.

Nous avons pensé ces temps de rencontre ouverts. En effet, pouvait venir qui voulait, qui pouvait sachant que les réflexions, co-constructions qui émergeraient seraient partagées avec l'ensemble des opérateurs

de formation.

Très vite un groupe de représentant·e·s de 9 institutions (AMA, CBPS, Culture&Santé, FARES, GAMS, Infor Drogues, Pipsa, Pissenlits, Question Santé, RésoUCL,) s'est formé.

D'autres institutions ont participé à l'une ou l'autre rencontre (FLCPF, FMM, Modus Vivendi, PSMG).

Lors de ces rencontres, il apparaissait que certain·e·s nommaient différemment la même chose et certain·e·s nommaient avec le même terme des choses différentes (par exemple, certain·e·s appellent intervision ce que d'autre appellent échanges de pratiques et inversement). Une part du travail a été de tenter de différencier les libellés et d'identifier les concepts qu'ils recouvrent selon les pratiques et les perceptions que chacun·e en a.

Nous avons cherché à clarifier de quoi nous parlions afin de tenter d'être plus au clair sur ce que l'on fait, sur ce que les autres font, sur les **complémentarités** et les différences.

Ce travail n'a pas pour nature de figer les concepts,

comme autant de pratiques séparées et exclusives. Il s'agit avant tout de proposer des balises, de dessiner des contours et d'accepter une certaine porosité entre les différentes pratiques et ainsi de permettre de mieux communiquer entre nous et avec les participant·e·s à propos de ce qu'ils et elles peuvent attendre des dispositifs proposés. Et, pourquoi pas, concevoir des pratiques nouvelles.

**Ce document s'appuie sur les éléments issus des temps de rencontres et sur un travail en interne réalisé à Repères. Ce document reprend les éléments qui font consensus. Il s'agit de dégager des points de repères pour penser les complémentarités entre les dispositifs de formation continue.**

Dans la mesure où cette réflexion s'inscrit dans le champ de la promotion de la santé qui nous occupe, nous proposons de mettre en lien les orientations qui se dessinent aux options, valeurs et à l'éthique de la Promotion de la Santé.



# APPRENDRE & COMPÉTENCES

La notion « apprendre » recouvre possiblement plusieurs dimensions :

Apprendre peut porter sur des connaissances, du savoir, des outils ;

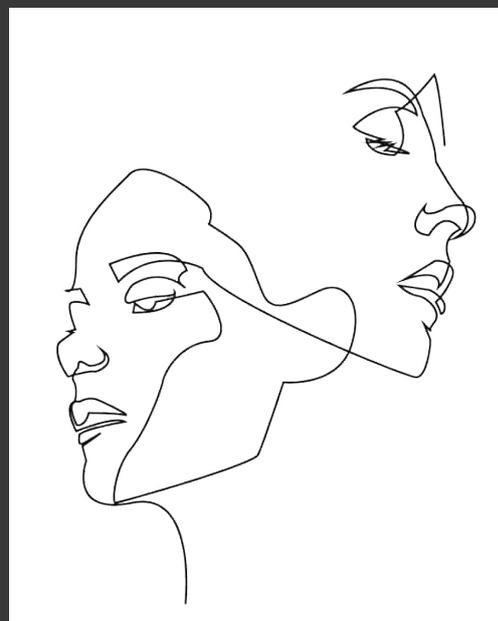
Apprendre peut porter sur des compétences relatives au comment s'y prendre ;

Apprendre dans le champ du travail avec l'humain peut encore porter sur « apprendre sur soi ».

La notion de formation pouvant alors s'entendre différemment selon ce qu'il s'agit d'apprendre et de comment il s'agit d'apprendre.

Dans tous les cas, il est question de soutenir et de renforcer les **compétences** de ceux et celles qui travaillent.

Le mot **compétences** est compris ici comme un ensemble de connaissances, d'attitudes et d'aptitudes que le sujet mobilise . Savoirs – savoirs être – savoirs faire.



# FORMATION CONTINUE GÉNÉRALITÉS

Les différentes pratiques qui sont abordées ici s'inscrivent toutes dans le cadre de la formation continue.

Il s'agit de soutenir le développement et le renforcement des compétences des acteurs/trices et opérateurs/trices afin d'avoir un effet démultiplicateur sur les pratiques et leurs effets sur les publics.

**La formation continue a pour objectifs possibles que les professionnel-le-s :**

- affinent et complètent leur formation initiale notamment en acquérant de nouvelles connaissances, compétences ;
- puissent en permanence réévaluer l'adéquation entre leur propre projet, le projet de leur institution, les besoins des publics, et la réalité sociale et de santé ;
- s'inscrivent dans une dynamique d'auto-évaluation et d'évolution, d'amélioration et d'adaptation de leurs pratiques ;
- prennent du recul par rapport à ce qu'ils et elles vivent dans leurs pratiques afin qu'ils et elles nourrissent leur propre créativité compte tenu du cadre qui est le leur ;
- confrontent leurs pratiques à celles d'autres afin qu'ils et elles puissent s'interroger et se remettre en question en vue d'améliorer la qualité de leurs pratiques professionnelles et institutionnelles ;
- clarifient leurs valeurs et les confrontent aux valeurs institutionnelles ;
- prennent la parole en vue d'élaborer individuellement mais également collectivement une pratique, ce qui suppose d'accroître sa capacité à communiquer ;
- se mettent en mouvement, se (ré)interrogent sur le sens de leurs pratiques.

# DIFFÉRENCIER LES PRATIQUES COMMENT ?

Il apparaît qu'une manière de différencier les notions est de le faire selon les entrées suivantes :

- **L'objet de travail** : acquérir un savoir, des compétences, prendre de la distance, réfléchir à sa pratique
- Les **publics** visés par l'offre : équipe, pluri-institutionnel, réseau, etc. / nombre de participant·e·s / secteurs des participant·e·s
- L'articulation de **l'offre** et de la **demande** : L'offre est-elle préalable ou est-ce la demande qui est préalable ?
- Les **objectifs** soutenus dans l'offre et construits en lien avec des hypothèses sur les effets attendus
- **Méthodologie/processus** : La méthode à elle seule n'est pas déterminante, elle demande à être construite en cohérence avec les objectifs et avec les logiques de Promotion de la Santé. Il en va de même pour les supports/outils utilisés : supports sur lesquels on s'appuie dans notre pratique de formateur et formatrice mais qui viennent également soutenir les participant·e·s dans leurs pratiques. L'outil fait parfois partie intégrante du processus et/ou peut avoir des fins d'appropriation.
- **Place des intervenant·e·s (formateur/trice, superviseur·e, animateur/trice)** : La construction du lien, du rapport entre intervenant·e·s et participant·e·s
- La **temporalité** : la pratique nommée a-t-elle une durée déterminée et sur base de quoi ?

La spécificité d'une pratique est la combinaison de ces différentes notions. En effet, il se peut que deux pratiques aient les mêmes objectifs, et une méthodologie ou un public différent.

# SUPERVISION COLLECTIVE

*La supervision est un espace d'interrogation des professionnel·le·s d'une même équipe à propos de leurs projets, pratiques, et des valeurs, options éthiques, philosophiques, idéologiques, politiques, méthodologiques qui les sous-tendent. C'est un espace où on réfléchit avec l'apport d'un tiers à l'articulation entre ces différents aspects sous l'angle des points de vue professionnels, collectifs et institutionnels.*

## OBJET

Le travail de supervision suppose des pratiques qui engagent (au moins partiellement) ensemble et individuellement des travailleurs/euses d'une même équipe - d'une même institution.

Il a pour objet et/ou a des effets possibles à 3 niveaux : dynamique institutionnelle et d'équipe, pratiques cliniques et de projets, liens relationnels.

On y aborde l'expérience professionnelle d'une équipe, de professionnel·le·s et donc de travail, d'une institution et de travailleurs/euses. Ce qui y est mobilisé l'est au départ de ce qui s'exprime.

## PUBLICS

Travailleurs/euses issu·e·s d'une même institution et organisés autour de mandats, missions, fonctions, elles-mêmes inscrites dans des cadres réglementaires (lois, décrets, statuts, ...), dans des projets (institutionnels, pédagogiques, ...) et parfois avec des orientations soutenues par des valeurs, des épistémologies, des orientations cliniques, une/des histoires, ... qui les engagent dans des pratiques à l'égard d'un public.

## OFFRE-DEMANDE

Les équipes élaborent leurs demandes à partir d'un axe institutionnel, clinique ou relationnel.

Certain·e·s superviseur·euse·s privilégient un axe - la clinique par exemple - tout en considérant que le travail a, par essence, des effets sur les deux autres axes. D'autres différencient et cloisonnent les 3 axes.

L'offre est consécutive à la demande qui est adressée, l'offre étant construite ensemble dans une étape initiale qu'est l'analyse de la demande.

La demande est endossée collectivement ou suffisamment collectivement et adressée à un opérateur de supervision ;

## OBJECTIFS

Soutenir une réflexion et un processus collectif et individuel autour de pratiques professionnelles dans ses dimensions cliniques, de projets, institutionnelles et relationnelles.

Soutenir les personnes et le groupe dans leurs cheminements individuels et collectifs afin de les amener à « habiter » leur place et leur mandat.

Prendre du recul, se mettre à distance, faire émerger du questionnement, déposer ses ressentis, déconstruire et interroger la posture.

## MÉTHODOLOGIE/ PROCESSUS

A l'entame du travail de supervision, il y a lieu de définir les règles, un cadre, une éthique...

La supervision permet via le superviseur/la superviseuse de faire émerger des questions et réflexions qui permettent à l'équipe et aux personnes d'amorcer elles-mêmes un changement.

Cette pratique se différencie de décider, de programmer, d'agir, même si ces aspects peuvent être identifiés du côté des effets possibles - parfois attendus - de la supervision. La finalité du dispositif porte *in fine* sur ce qu'engage le travail à l'égard du public, des bénéficiaires. La supervision clinique vise à analyser des situations de la pratique vécues par un·e ou plusieurs professionnel·le·s et d'élaborer ensemble autour de la situation qui pose problème. La richesse des angles de vue apportés permet d'élargir la vision de la situation et du contexte.

La supervision institutionnelle vise un changement ou une amélioration au sein de l'institution. Elle interroge les rapports entre travailleurs/euses et la compréhension des enjeux institutionnels.

L'engagement collectif et individuel peut être soutenu par une dynamique de co-construction.

## PLACE DU/DE LA SUPERVISEUR·EUSE

Un élément constitutif de la supervision est la présence d'une personne extérieure. La mise au travail se fait à partir de la présence de celle-ci qui occupe une position « méta » au service du groupe, de sa dynamique et des personnes.

## TEMPORALITÉ

Le temps de la supervision n'est pas prédéterminé vu que l'objet même de la supervision n'est par essence pas fini, qu'il n'existe pas de point où il n'y aurait plus de questions à travailler. Cela n'empêche en rien que l'engagement entre une équipe et un·e superviseur/euse ait un point d'arrêt.

# INTERVISION

*L'intervision est un espace de réflexion, d'interrogation et de prise de recul sur les pratiques, destiné à des professionnel-le-s issu-e-s d'institutions différentes, qui mobilise la dimension de la posture professionnelle . Cet espace est animé par un tiers ou non.*

## OBJET

Ce qui rassemble les travailleurs/euses est un travail de prise de distance qui se construit sur la diversité des pratiques, des postures, des regards, des cultures de travail, ...

Ces dispositifs constituent des espaces réflexifs extérieurs aux institutions. Il peut y avoir ou ne pas y avoir d'objet prédéfini.

Il s'agit de se mettre au travail sur les pratiques en prenant en compte la mobilisation des dimensions plus personnelles : le comment chacun et chacune s'y prend et ce que cela mobilise en termes d'affects et d'émotions. Il s'agit d'oser interpeller et se laisser interpeller par les autres pour se mettre au travail sans pour autant entendre les autres sur le comment ils s'y prennent.

## OBJECTIFS

Questionner sa pratique et ses projets et en découvrir d'autres ;

Interpeller, se laisser interpeller sur ses pratiques.

Les effets attendus et/ou identifiés sont : conscientisation des limites et des forces, déculpabilisation, entraide, créativité, pluralité et relativisation des perceptions, mise en lien, valorisation.

## PUBLICS

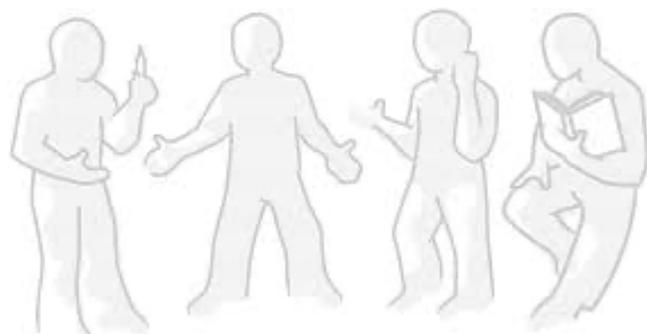
Travailleurs et travailleuses issu-e-s d'institutions différentes et/ou ayant des pratiques et/ou des publics différents dans des inscriptions professionnelles ou institutionnelles différentes.

Cette pratique engage individuellement les travailleurs/euses (par opposition à ce qui les engagerait collectivement ou institutionnellement).

## OFFRE

Elle peut être préalable si c'est un opérateur de formation qui propose le dispositif. Elle peut être concomitante à la demande si elle est à l'initiative d'un groupe ou d'une personne qui invite d'autres travailleurs et travailleuses.

Une demande de construire un tel dispositif peut également être préalablement adressée à un opérateur de formation. Le contenu spécifique ou thématique est alors établi en amont et constitue un fil rouge pour l'ensemble du processus.



## MÉTHODOLOGIE/ PROCESSUS

Chacun-e travaille de manière alternée au départ d'une question. Afin de mettre la personne qui amène sa question au travail, chaque travailleur/euse s'appuie sur son regard subjectif, ses pratiques, ses formations, ses expériences, sa culture institutionnelle ou sectorielle.

Il s'agit d'animer, de soutenir une réflexion et un processus collectif autour de pratiques professionnelles dans ses dimensions personnelles, cliniques, institutionnelles.

## TEMPORALITÉ

Les bords temporels sont éventuellement parfois prédéterminés.

## PLACE DE L'ANIMATEUR/ TRICE

L'intervision se pratique avec un tiers qui anime le dispositif sans qu'il engage de questions relatives à sa pratique. Elle peut également se pratiquer sans tiers extérieur. La fonction du tiers est de garantir le cadre et de soutenir la dynamique du groupe, mais aussi parfois de compléter les apports du groupe par un éclairage complémentaire. Les interventions sont régulièrement comparées au dispositif de supervision, sans que les dimensions d'équipe et d'institution soient mobilisées, du moins sur ce qu'elles impliquent entre les personnes en présence puisqu'elles proviennent d'institutions différentes.

# ATELIERS D'ÉCHANGE DE PRATIQUES

*Les ateliers d'échange de pratiques sont un dispositif de réflexion, d'interrogation et de prise de recul sur les pratiques, destiné à des professionnel-le-s issu-e-s d'institutions différentes et qui mobilise la dimension pratico-méthodologique. Ce dispositif est animé par un tiers ou non.*

## OBJET

Les ateliers d'échange de pratiques sont centrés sur les pratiques de travail dans leurs dimensions concrètes et méthodologiques.

## PUBLICS

Travailleurs et travailleuses issu-e-s d'institutions différentes.

Cette pratique engage individuellement les travailleurs/euses (par opposition à ce qui les engagerait collectivement ou institutionnellement). Les personnes viennent volontairement, elle se sentent concernées par la pratique, avec le désir de partager et d'apprendre les unes des autres.

## OFFRE

Comme pour l'intervision, l'offre peut être préalable si c'est un opérateur qui propose le dispositif. Elle peut être concomitante à la demande si elle est à l'initiative d'un groupe ou d'une personne qui invite d'autres travailleurs et travailleuses.

Une demande de construire un tel dispositif peut également être préalablement adressée à un opérateur de formation. Le contenu spécifique ou thématique est alors établi en amont et constitue un fil rouge pour l'ensemble du processus.

## MÉTHODOLOGIE/ PROCESSUS

Chacun·e travaille au départ de ses questions et de celles des autres. Chaque travailleur/euse explicite ses pratiques, ses expériences, sa culture institutionnelle propre, ou encore sectorielle (on parle alors d'intersectorialité). Cette diversité constitue autant de ressources et d'éclairages possibles pour les autres.

## TEMPORALITÉ

Les bords temporels sont éventuellement parfois prédéterminés.

## OBJECTIFS

Partager les pratiques et apprendre collectivement à partir d'intérêts communs. Se ressourcer, prendre distance, revisiter et faire évoluer ses pratiques par la découverte d'autres pratiques.

Questionner ses propres représentations et celles des autres.

Acquérir par la pratique en groupe, une expérience d'échange (intersectoriel) et d'élaboration collective de savoirs partagés et de pistes d'actions.

## PLACE DE L'ANIMATEUR/ TRICE

Ce dispositif est parfois initié pour un travail « entre soi », le plus souvent (mais pas toujours) sans tiers extérieur, il appartient alors au groupe constitué d'organiser la manière dont la fonction du tiers s'exerce, une modalité possible, est que chacun·e occupe à tour de rôle cette fonction.

L'appui théorique est possible mais constitue alors un éclairage complémentaire, il est ici secondaire par rapport à la diversité des pratiques et du groupe qui constituent la ressource réflexive principale.



# SENSIBILISATION (EN GROUPE)

*La sensibilisation est un dispositif destiné à initier la mise en mouvement d'un groupe à propos de ses représentations relatives à une ou plusieurs dimensions d'une problématique identifiée.*

## OBJET

L'idée de sensibilisation revêt également la dimension d'un premier pas, une amorce, un éveil à une dimension jusque-là non présente dans la pratique, qui pourrait avoir pour fonction de susciter la demande des participant·e·s de s'engager plus loin et parfois de s'inscrire dans un espace de formation continue.

La sensibilisation met d'avantage le focus sur les contenus. L'objet est toujours défini (une sensibilisation à quelque chose)

## OBJECTIFS

Sensibiliser, conscientiser, rendre sensible, réceptif, attentif à quelque chose pour lequel on ne manifestait pas d'intérêt auparavant.

Susciter l'intérêt, la curiosité.

Transmettre de la connaissance en vue d'initier un début de mouvement/de donner l'envie de se mettre en mouvement.

## MÉTHODOLOGIE/ PROCESSUS

Partir d'un travail sur les représentations pour poser des concepts clés de l'objet de la sensibilisation. Acquérir un langage commun. Favoriser les échanges pour aller vers du concret.

Présenter des ressources pour aller plus loin (formation, documentation, services...).

## PUBLICS

Travailleurs et travailleuses issu·e·s d'institutions différentes ou faisant partie d'une même équipe.

## OFFRE

Elle est déterminée ou pré-existante (des travailleurs peuvent s'inscrire à une sensibilisation à quelque chose, ou encore demander qu'on l'organise à la demande). Elle ne part pas forcément d'une demande mais plutôt d'un diagnostic qui met en évidence des indicateurs d'un besoin, d'un manque de quelque chose.

## PLACE DE L'ANIMATEUR/ TRICE

L'animateur/trice est « expert·e » du sujet et/ou de la méthode/approche, iel peut également proposer des ressources complémentaires.

## TEMPORALITÉ

Par essence, la sensibilisation à une temporalité relativement courte, et peut être récurrente.

# ACCOMPAGNEMENT DE PROJET : SOUTIEN AUX ACTEUR·TRICE·S

*L'accompagnement est un dispositif de soutien aux acteur·trice·s de projets (déjà à l'œuvre) en vue de faire appui concret à leur opérationnalisation.*

## OBJET

Entendre le concept d'accompagnement au départ de l'étymologie « cum-panis » induit que l'accompagnateur et l'accompagné mangent le même pain.

L'accompagnement se fait donc à partir d'un lien entre accompagnant·e et accompagné·e construit autour d'un objet commun : le projet de l'accompagné·e, parfois une difficulté ou une dimension du projet identifiée.

Accompagner suppose que cela vienne soutenir une dynamique déjà en œuvre ou à mettre en œuvre. Il s'agit de faire appui, de soutenir un processus.

L'objet de l'accompagnement est fixé avec une perspective d'opérationnalisation.

## OFFRE

Elle nécessite qu'il y ait une demande préalable qui porte sur un sujet, une intervention, un projet, la constitution d'une cellule de travail, la construction d'une offre construite au départ d'une analyse de demande.

## PUBLICS

Porteur·euse·s de projet, équipe, réseau, concertation.

## OBJECTIFS

Soutenir la cohérence et la pertinence du projet en lien avec l'analyse de la problématique et les objectifs.

Soutenir le processus, identifier et mobiliser des ressources, partager et/ou proposer des outils, contribuer à faire émerger et à mobiliser les ressources internes et externes, mettre en lien avec d'autres acteurs, des partenaires.

Apporter un regard sur certaines dimensions, susciter les questions et réfléchir aux conditions pour pouvoir continuer et construire une démarche de manière cohérente.

## MÉTHODOLOGIE/ PROCESSUS

L'accompagnement constitue un processus qui interroge les logiques dans lesquelles s'inscrivent les porteurs de projets, la manière dont les besoins des publics sont pris en compte, la manière dont les différents interlocuteurs (dont les publics) sont mobilisés, concernés, inclus et l'état des ressources disponibles.

L'accompagnement permet également de mettre en évidence des besoins en termes de formation continue ou de supervision quand des freins à la mise en œuvre du projet sont identifiés et nécessitent des

dispositifs complémentaires ou préalables.  
Les différentes étapes de l'accompagnement peuvent être concomitantes et se construisent dans une articulation qui n'est pas toujours linéaire : Analyse de la demande - Accord de collaboration ou réorientation - Clarification de l'objet du travail et des attendus de l'accompagnement - Co-construction d'un dispositif de travail d'accompagnement - Évaluation

## TEMPORALITÉ

Le temps de l'accompagnement est souvent déterminé par l'objet du travail : par exemple la mise en place d'un projet. Lorsque le travail sur l'objet de l'accompagnement est réalisé, un temps d'évaluation permet de clôturer ou de rectifier l'objet. L'évaluation permet d'identifier la pertinence de prolonger ou de ne pas prolonger l'accompagnement.

## PLACE DE L'ACCOMPAGNANT·E

Être avec (à l'inverse de porter un regard sûr), guider vers (ne pas faire à la place de). Être soucieux·se d'être en phase avec la réalité des porteur·euse·s de projet (contextes, pratiques-culture institutionnelles, publics, ...).

C'est une manière de faire tiers qui demande une plus grande proximité, une relation égalitaire. Cette place n'est pas facile à occuper, elle demande de veiller à un équilibre entre occuper une place de tiers et en même temps être proche.

# MODULE DE FORMATION

*Le module de formation rentre directement dans le cadre de la formation continue. Il s'agit d'un dispositif de renforcement des compétences et des savoirs des professionnel·le·s qui vise à soutenir leur mise en mouvement, l'articulation et la cohérence entre la posture, les savoirs et les méthodologies.*

## OBJET

Il est prédéfini, thématique, construit sur base de besoins, d'attentes, d'intérêts. Il constitue un fil rouge souple qui sert de support à l'élaboration du travail qui s'y déploie. Cet objet peut porter à la fois sur un contenu, une thématique mais également sur un processus puisqu'il s'agit d'apprendre et d'expérimenter, les deux étant intimement liés en raison de la tentative d'être cohérent avec les logiques de Promotion de la Santé.

## PUBLICS

Travailleurs et travailleuses issu·e·s ou non d'institutions différentes.

## OFFRE

La formation induit qu'il y ait une offre préalable, que cette offre soit construite, communiquée, qu'elle clarifie les contenus, les objectifs et la méthodologie : ce que peuvent en attendre les participant·e·s. Pour des formations à la demande (formation *in situ*), une analyse de la demande permet de construire une offre spécifique.

# OBJECTIFS

Il est question de transmettre « quelque chose » qui vient soutenir et renforcer les compétences (savoirs, savoir être, savoir-faire, posture et attitudes, méthodologie et supports/outils). La formation continue en Promotion de la Santé soutient le cheminement, la maturation individuelle et collective. A partir des principes et des options qui fondent la Promotion de la Santé, elle permet la mise au travail des personnes qui mettent ces principes en œuvre avec leurs publics.

Plus spécifiquement :

- se familiariser avec les concepts et les stratégies qui renforcent la santé des publics ;
- expérimenter des processus et des modalités d'action soutenant la Promotion de la Santé : co-construction, participation, réflexion intersectorielle ;
- réfléchir à la cohérence entre le contenu et les modalités des pratiques ;
- questionner les pratiques professionnelles, découvrir celles des autres, rechercher de nouvelles pistes de travail, se ressourcer au travers d'échanges avec les membres du groupe.

# PLACE DES FORMATEURICES

Former, c'est soutenir un cheminement, une maturation individuelle et collective, un processus qui permet quelquefois d'acquérir du savoir mais surtout de renforcer la compétence. Former c'est aussi « faire support » à des questions qui sont énoncées : tenter de rendre supportable la question, plutôt que d'être du côté de la réponse

On peut supposer que c'est parce que cette posture singulière au formateur/trice est supportable pour les formateurs/trices, que

la personne en formation peut s'exercer à l'expérimenter pour elle-même. Dans le même mouvement, on peut aussi supposer que si elle devient supportable pour celui/ celle qui est formé-e, elle peut le devenir pour « les bénéficiaires » avec qui le travail est réalisé.

# TEMPORALITÉ

Elle est fixée selon un timing précisé, une durée limitée dans le temps, un nombre de jours, de demi-jours.

# MÉTHODOLOGIE / PROCESSUS

Dans un cadre préalablement (co-) construit, il s'agit de mettre les personnes au travail pour leur permettre de comprendre les savoirs et méthodes relatives à la Promotion de la Santé, de se les approprier pour tenter d'en faire personnellement quelque chose. Former n'est pas formater et devrait toujours renforcer l'autonomie du sujet. Former, c'est aussi, surtout, soutenir une élaboration qui permet l'engagement dans une expression de sa pratique, pratique qui s'inscrit dans le champ politico-psycho-médico-social. S'exprimer constitue donc également un acte de transmission et d'appropriation.

Place du savoir, du savoir-faire, du savoir expérientiel, du savoir être :

Le temps de formation est bien souvent pour les participant-e-s une occasion d'expérimenter des logiques de travail qu'ils souhaitent soutenir avec leur public (logiques participatives), et dans leurs institutions.

Dans ce sens une manière de proposer des dispositifs de formation cohérents est de permettre la déconstruction et la reconstruction de représentations liées à la santé par les participant-e-s eux/elles-mêmes.

Le travail de formation ne se centrera donc pas prioritairement sur les contenus. L'apport

de concepts et repères théoriques est surtout une opportunité pour que les participant-e-s, le groupe s'en emparent, pour les manipuler, les confronter aux questions à l'œuvre, aux morceaux de pratique déployés.

Il est donc utile d'y alterner la théorie et la pratique, la réflexion et l'expérimentation entre posture, démarche-processus et supports-outils.



# CONCLUSION

Nos pratiques de formateurs/trices, superviseurs/euses, accompagnateurs/trices, animateurs/trices d'ateliers d'échanges de pratiques, ... nous enseignent la porosité qui existe entre ces différentes pratiques.

Cette porosité est renforcée par le fait que dans ces différentes pratiques, nous avons une posture partiellement partagée, à savoir qu'elle est traversée par des valeurs communes comme la relativité aux savoirs théoriques, les choix pédagogiques participatifs, la nécessité d'articuler en permanence le fait d'apprendre à l'autre et d'apprendre de l'autre, la non maîtrise, ...

Ce qui différencie ces pratiques est le rapport à l'objet de la formation : accompagner un projet, sensibiliser, soutenir un cheminement, l'élaboration d'une posture, s'appropriier des concepts.

Bien entendu, chacune de ces pratiques laisse une belle part au lieu de parole. Ceci dépendant plus de nos choix éthiques et méthodologiques que du label de la pratique en question.

Il y aurait donc des effets de supervision en formation, des effets de formation en supervision, des effets d'accompagnement en formation, des effets de formation en accompagnement, etc.

Soutenir la porosité est importante tout en mettant une limite à chaque pratique. A quel moment dire « stop » en formation, en accompagnement, ... et renvoyer vers un espace approprié, par exemple de supervision.

Selon ce qu'un·e professionnel·le pratique (formation, accompagnement, supervision, animation, sensibilisation...), chacun·e sera donc plus ou moins enclin·e à soutenir de la porosité entre ces différentes pratiques.

Un espace de formation produit par essence des effets autres et/ou ailleurs que ceux attendus, ce qui suppose une non-maîtrise des formateurs/trices.

CE DOCUMENT A ÉTÉ RÉALISÉ EN  
COLLABORATION AVEC



*Nous les remercions chaleureusement pour tout le travail accompli.*