

La transmission de l'expérience est aujourd'hui, déterminante au regard d'enjeux de gestion des ressources humaines, des compétences et de parcours professionnels : départs à la retraite, recrutements, intégration dans les équipes, lutte contre les risques psycho-sociaux...

Mais donner la parole ne suffit pas !

Prendre la parole suppose d'avoir quelque chose à dire, de se sentir légitime pour le dire. C'est dans le sentiment d'utilité sociale que se joue l'élan qui amène à prendre la parole.

Cette recherche-action propose de donner la parole à des personnes dont les emplois ou métiers sont le plus souvent mal considérés, ou du moins peu valorisés. Accueillir dans un collectif, la parole de personnes peu enclines à l'usage des mots et/ou de l'écrit, relève d'un processus d'accompagnement.

Prendre la parole, c'est sortir de l'ombre. C'est donc être prêt à se considérer comme détenteur d'une richesse qui mérite d'être transmise. C'est dans la fierté de son action que le professionnel saura raconter et tirer de son travail une connaissance utile, et utilisable par d'autres.

L'originalité de cette démarche repose sur des échanges qui combinent parole et image. Le recours à la vidéo conjointement aux techniques d'animation constituent un moyen au service de l'expression et de la communication au sein du collectif.

PUBLICS ET PRÉREQUIS

✓ Personnels occupant des emplois de terrain dont le niveau de qualification requis reste faible.

Le groupe de recherche-action est constitué sur la base du volontariat.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES (capacités et compétences)

1. Produire et valoriser une connaissance sur le travail, en restituant le regard de ceux et celles qui le vivent,
2. Engager une dynamique de transmission à l'interne ou à l'externe de leurs organisations respectives.
3. Faire connaître une démarche au service d'un mieux vivre au travail, dans le respect et la reconnaissance de la valeur du travail de chacun vers le développement d'organisations apprenantes.

PROGRAMME

Ce projet est une expérimentation sous forme de recherche-action collective. Les participants seront conduits à produire collectivement une connaissance en partant de leurs expériences. Cette double place d'auteurs et acteurs leur permet des allers-retours entre leur pratique et une réflexion sur le travail.

L'animation fait appel à des compétences plurielles. L'équipe Copsi mobilise des compétences techniques de communication, de vidéo, de formation de formateurs, d'analyse des emplois et d'analyse des pratiques professionnelles, d'évaluation des compétences.

Une démarche originale : un regard, une oreille sur la parole échangée

Une vidéo accompagne la parole des auteurs-acteurs et les aide à construire le sens. Cette vidéo est une écriture progressive à plusieurs mains. Elle permet de se regarder dire, prendre du recul et s'écouter.

Un montage vidéo final restituera la connaissance du travail telle que le collectif « acteurs-auteurs » souhaitera en rendre compte.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Dans le cas précis de cette recherche-action, la méthode d'animation proposée est construite sur des six principes d'intervention :

1. Les personnes les plus légitimes pour parler du travail sont celles qui le font
2. Les professionnels s'impliquent volontairement dans la démarche
3. Une connaissance sur le travail se construit en partant des récits individuels
4. La prise de parole implique un cadre facilitateur et bienveillant pour que chacun ose dire
5. Un questionnement accompagné et centré sur le travail réel inspiré de la méthode ETED
6. La réussite de la démarche implique d'associer des parties prenantes intéressées par les problématiques de transmission.

ÉVALUATION

Résultats attendus :

- **Pour les professionnels volontaires**

Capacité à transmettre son expérience
Capacité à reconnaître et faire reconnaître ses compétences
Prise de conscience de son utilité sociale à travers le travail

- **Pour les entreprises/organisations**

Capacité à intégrer et accompagner de nouveaux collaborateurs
Meilleur positionnement des professionnels notamment (entretiens d'évaluation...)
Production d'une connaissance sur le travail dans une logique de GPEC
Diminution du taux d'absentéisme
Augmentation du degré d'implication et de la motivation

- **Pour les usagers/clients**

Amélioration de la qualité des services
Augmentation du niveau de satisfaction des clients/usagers

Évaluation :

Une démarche d'évaluation est proposée à l'issue de l'expérimentation afin de permettre l'expression et la confrontation des avis de chacun, d'apprécier l'atteinte des objectifs et leur impact sur le travail à l'échelle individuelle et collective.

MODALITÉS PRATIQUES

Cette recherche-action s'organise en 5 phases de travail :

1. Cadrage du projet : Rencontres avec les parties prenantes de l'entreprise ou groupe d'entreprises
2. Lancement de la démarche : Constitution du groupe sur la base d'une 1ère prise de contact, et série d'entretiens individuels.
3. 5 rendez-vous du Groupe de recherche-action et montage progressif de la vidéo.
4. Mise en perspective (3 mois plus tard environ) : Série d'entretiens individuels.
5. Diffusion (1ère projection).

INTERVENANT.E.S

Bureau ETCetera et équipe COPSI