

L'expérience

On parle couramment de l'expérience comme si ce concept allait de soi. Or, les recherches dans différents domaines permettent d'interroger et d'enrichir nos conceptions spontanées de l'expérience. Qu'entend-on par expérience ? Que sait-on de ce qu'il se passe dans l'expérience, de travail notamment ? L'expérience permet-elle d'apprendre et à quelles conditions ? Comment étayer, évaluer et reconnaître l'expérience dans les parcours des individus ? Quel rôle donner à l'expérience dans les dispositifs de formation et de professionnalisation ?

L'expérience serait tout d'abord ce qu'on apprend de la vie : aussitôt qu'on agit, on a l'occasion d'apprendre. L'apprentissage est indissociable de l'activité. Il représente une dimension anthropologique majeure, structurant l'expérience humaine. Il y a dans l'expérience une dimension sociale intériorisée : l'expérience est, entre autres, la somme de tout ce que nous avons reçu.

L'expérience serait aussi faite de continuités et de ruptures. La continuité représente toutes les ressources reçues et construites dans le passé et à notre disposition dans le présent. Les ruptures, quand elles sont pleinement vécues, représentent des moments de reconfiguration, qu'on peut qualifier de genèses, qui sont autant de moments de développement.

L'expérience serait de plus un apprentissage par la pratique. Il faut souligner la valeur éminente de la pratique : celle-ci ne se réduit pas à l'acquisition d'habiletés, de procédures ou de techniques ; de même qu'un métier ne se réduit pas à des gestes de base associés à un environnement. C'est dans la pratique qu'on peut saisir la conceptualisation dans l'action.

Enfin, il n'y aurait pas de construction de l'expérience sans mise en œuvre de l'intersubjectivité. L'expérience est bien sûr la chose la plus personnelle qui soit. Mais cette dimension personnelle n'existerait pas sans la présence d'autrui, surtout quand celui-ci est capable de voir le sujet au-delà de ce qu'il est présentement.

Nous proposons d'interroger l'expérience, la manière dont elle se construit et la manière dont on l'utilise dans l'apprentissage, à partir de 4 thèmes :

Thème 1 : Quelle place accorder à l'expérience dans l'analyse de l'activité ?

Dans la formation, l'analyse de l'activité peut occuper une double place : 1/ Il y a une analyse de l'activité qui est un préalable à la conception d'une action ou d'un dispositif de formation. Ce type d'analyse du travail est généralement effectué par des chercheurs ou des concepteurs de la formation. 2/ Il y a une analyse de l'activité qui sert de support à la construction des compétences. Dans ce cas, ce sont les acteurs eux mêmes qui font, avec l'aide de médiateurs, l'analyse de leur propre activité. Celle-ci se fait de façon à la fois réflexive et rétrospective. Quant à l'expérience, notamment sa dimension professionnelle, elle prend elle-même deux aspects : 1/ il y a l'expérience produite de la pratique, acquise par accumulation. On parle alors d'« avoir de l'expérience ». 2/ Il y a l'expérience qui continue de se construire au fil des circonstances. On parle alors de « faire des expériences ». Quelle place accorde-t-on à l'expérience dans les deux formes d'analyse de l'activité, celle qui est faite comme préalable à une formation, celle qui constitue un moyen privilégié de développement des compétences ? Quelles retombées méthodologiques dans les démarches d'analyse du travail faut-il attendre de cette prise en considération de l'expérience ? En quoi l'utilisation de l'analyse de leur activité par les acteurs peut-elle éclairer la manière dont l'expérience se construit, se transmet et s'accumule ?

Thème 2 : Comment situer l'expérience entre dynamique des compétences et dynamique identitaire ?

Quelles sont les relations entre dynamiques cognitives du développement des compétences et dynamiques identitaires de l'affirmation et la reconnaissance de soi ? Ce thème abordera cette question sous plusieurs perspectives : 1/ A quelles conditions et selon quelles modalités l'expérience est-elle développement et dans quels cas est-elle au contraire paralysie, impasse, destruction ? Quelle place donner, dans une théorie du développement, aux aspects négatifs, régressifs, destructifs ? Y a-t-il notamment, comme certaines approches de psychopathologie semblent l'indiquer, des « expériences impossibles » ou « impensables » selon les circonstances, les sujets, les moments... ? 2/ Comment l'expérience contribue-t-elle à la définition de soi comme sujet capable ? Peut-on par exemple parler d'obstacle identitaire au développement comme on parle d'obstacle épistémologique à la construction des connaissances, de prescription identitaire comme on parle de prescription du travail ?

Thème 3 : Les dimensions « sociales » de l'expérience

S'interroger sur les dimensions sociales de l'expérience recouvre un large ensemble de questions dans le champ du travail comme celles du collectif, de la transmission de l'expérience ou de sa reconnaissance. Ainsi, collectif de travail, communauté de pratique, genre, monde, règle de métiers... de nombreux concepts cherchent à rendre compte de ce qui se construit et se transmet au sein des groupes de travail, des collectivités professionnelles ou des métiers. Peut-on pour autant parler « d'expérience collective » ? Quelle est la part du social et du collectif dans l'expérience ? L'expérience est-elle une expérience du travail de l'autre, avec l'autre ? Comment l'expérience vécue ou acquise par un autre se transmet-elle en formation ou au travail ? Sous quelle forme ? Que peut-on évaluer de l'expérience ? Comment ? Comment pouvons-nous aider ou outiller les acteurs pour favoriser la transmission de l'expérience ou son évaluation ?

Thème 4 : Comment l'expérience est-elle prise en charge par l'ingénierie ?

Les ingénieries organisent des cursus d'apprentissage et de professionnalisation dont on peut se demander quel sort elles réservent à l'expérience. Quelles transformations font-elles subir à l'expérience ? Comment l'expérience est-elle utilisée comme moyen de formation ? On s'interrogera non seulement sur les dispositifs en alternance, les simulateurs et les simulations, les dispositifs d'organisation apprenante en entreprise, mais aussi sur les moyens les plus récents, TICE et EIAH. Ce thème interroge aussi l'expérience que le sujet peut avoir de l'ingénierie. Quel est le rôle de l'expérience de la conception de dispositifs par des formateurs et/ou des concepteurs de situations de formation ?