

Dans ce document, les définitions de certains mots ou termes sont intéressantes :

→ La **Fonction d'Accompagnement** : ... La *fonction* diffère du *métier* ....

Ce qui est en jeu, c'est un changement de posture : La formation d'enseignant prépare à exercer une posture d'expertise alors que l'accompagnement nous sollicite dans une **posture de facilitateur**.

→ Il n'y a pas d'**accompagnement** sans projet (car le projet donne un sens à l'accompagnement)

→ Seul le dialogue conduit vers le dialogue; l'écoute conduit vers l'écoute; la considération du point de vue de l'autre est propice à une réciprocité ...

*Une demande d'aide beaucoup plus floue concerne la résolution d'une difficulté mal identifiée*

→ L'**accompagnateur** est :

- Un passeur : • il faut que l'un soit passeur pour que l'autre soit acteur
- Un veilleur : • il ne fait ni pour ni à la place de l'autre, mais veille à ce qu'il se passe en l'autre
- Un actant : • il se définit pas sa faculté à s'engager dans le déroulement d'une action
- Un ouvrier : • il initie une démarche, soutient les orientations, dégage des perspectives et ouvre des chemins avec l'autre

→ De la **Commande** à la **Demande**

Dans la plupart des cas, les personnes n'ont pas demandé à être accompagnées (demande institutionnelle) = Réticences de l'accompagné du fait qu'il n'a pas demandé à être là;

Se sent contraint d'entrer dans un dispositif au nom d'un problème qui n'est pas le sien;

- Son histoire, son expérience et l'état dans lequel il se trouve le prédisposent-ils à être acteur dans le projet?
- S'il ne l'est pas, la durée prescrite pour l'accompagner en permettra-t-elle l'apprentissage?

Valider ce qu'il dit, et légitimer son attente; rassurer :

- J'entends que ta situation est problématique
- J'entends que ça ne peut plus durer
- J'entends que tu souhaites que cela change

En tant qu'accompagnateur et afin de **maintenir la stabilité de cette relation** :

**1.** l'on doit instaurer des dispositifs *instituant*s

- espaces autorisant une marge de jeu ;
- espaces autorisant la parole de chacun (même subjective, y compris les refus et les résistances)
- espaces permettant l'institution de modalité : de discussion, de délibérations, d'élaboration commune, de discussion

**2.** Ces dispositifs *instituant*s doivent avoir un cadre qui garanti :

- le respect du caractère instituant qui offre la possibilité de : Échanger, Négocier, Organiser, Définir des actions, Ajuster réciproquement, Contribuer au développement du sens des responsabilisations individuelles.

**3.** Ce cadre *institué* doit :

- être prédéfini préalablement ;
- être le même pour tous ;  
Ce qui garantit l'équité
- garantir des principes tels que : libre acceptation, droit de réserve, confidentialité, transparence et information, modalités...
- Définir le projet : dans une visée de formation, d'insertion, de validation, d'acquisition de compétences,

→ Le cadre fonctionnel permet de décrire l'activité et d'en rendre compte

→ Les quatre éléments du **cadre fonctionnel** sont interreliés.

→ Concevoir l'accompagnement comme *fonction, posture, relation* et *démarche* ↓ ↓ ↓

## LE CADRAN FONCTIONNEL

Ces quatre éléments participent à la structure d'une pratique d'accompagnement

### La Fonction renvoie :

- 1) à la mesure politique à laquelle réfère le dispositif,
- 2) au cadre institutionnel de sa mise en œuvre,
- 3) à la déontologie du corps de métier,
- 4) à ce qui fait référence collectivement,
- 5) au cahier des charges à respecter

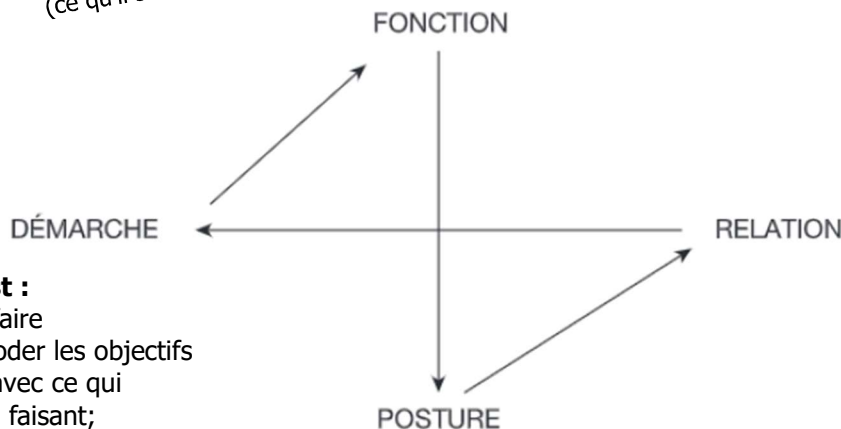
La Fonction est attribuée et reçue  
La Fonction place le professionnel au regard de ce qui fait normes et loi  
La Fonction donne au professionnel l'autorité de faire (ses assignations à partir de ses compétences (ce qu'il sait faire))

La Relation met en lien deux personnes en tant que sujet, à propos d'un objectif  
La Relation est censée établir un lien d'influence réciproque  
La Relation est un lien où la parole y circule

### La Relation :

- 1) est constitutive de l'accompagnement.
- 2) cette communication engagée conduit les participants au dialogue (à l'abri de toute violence, domination, autorité, soumission)

X) ne se réduit pas à un face-à-face



### La Démarche est :

- 1) la manière de faire
- 2) l'art d'accommoder les objectifs définis a priori avec ce qui survient chemin faisant;
- 3) les phases, les étapes
- 4) les techniques
- 5) un cheminement et les actes qui vont baliser ce cheminement

La Démarche est objectivement évaluable.  
L'accompagnateur doit pouvoir rendre des comptes de la Démarche qu'il a mis en œuvre, de la corrélation entre ses intentions et les effets produits  
L'accompagnateur doit intervenir sur le processus et en modifier/ajuster le cours

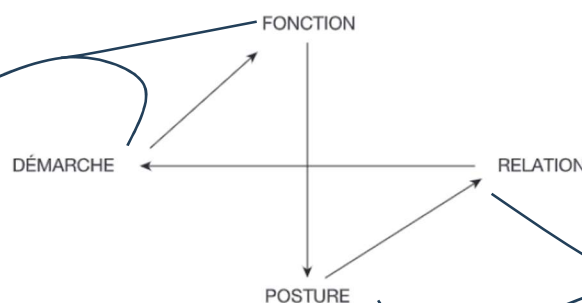
### La Posture renvoie :

- 1) à une manière d'être en relation avec une personne ;
- 2) à une attitude, en rapport avec autrui dans un espace donnée (et donc à un questionnement éthique (sur le regard porté sur l'autre, sur la place dans laquelle on le met...))

La Posture est prise et ajustée; elle émane de la personne.  
La Posture émerge de la situation relationnelle et est en lien avec le cadre spécifique où elle s'exerce

La Posture résulte de ce que le professionnel est, de sa manière à lui d'investir son rôle, de s'impliquer dans l'activité

Tout professionnel est redevable de la tenue de sa *fonction* et des résultats de sa *démarche*



Tandis que la *posture* et la *relation* sont travaillées au sein d'espaces non référencés hiérarchiquement

**LE CADRAN PROCESSUEL**

Dans un processus, on entre dans le registre du muable, ce qui permet de se mouvoir, ce qui peut se déplacer, carier, changer... ce qui ne peut pas se concevoir de manière linéaire

L'action est définie comme un déroulement entre une décision et un but.

→ Est relative aux ressources mobilisées, aux stratégies, aux outils. On se situe dans l'ordre de la réalisation, de la mise en oeuvre d'actes;

→ L'avancée passe par des redéploiements, des reconfigurations, des reformulations, des rectifications, des réajustements,

→ Dans une perspective d'autonomisation :

- Fournir l'occasion de développer de nouvelles ressources qui l'aideront à évoluer;
- Lui permettre de procéder de façon autonome à d'autres changements (grâce à son expérience et ses apprentissages)

→ Se donner une direction constitue une ressource, et on ne peut pas se mettre en mouvement sans déterminer la direction

→ Le risque de dépendance ne vient pas de la durée, mais du type de relation;

→ On utilisera le temps pour établir un rythme propre, en incluant des phases de tension / détente ... de contraction / relâchement

↓ *Détente / Relâchement :*

- se donner du temps
- rechercher d'autres ressources
- faire le point

↓ *Tension / Contraction :*

- où se crée un sentiment d'urgence propice à la formation d'un point de vue ou d'une prise de décision

C'est l'alternance tension / détente qui crée le mouvement

→ Installer un rythme renouvelé d'interactions.

→ Multiplier les opportunités d' « instantanée conscients »

→ Une Rythmicité qui se trouve dans une ritualisation du temps : rituels :

- D'accueil : ouvrent la mise en présence, entrer en contact avec l'autre
- De positionnement : quelle posture adopter (se rendre crédible, sans domination ni séduction)
- De sollicitation : comment approcher, touche, qu'il se sente concerné, qu'il perçoive l'intérêt (sans ingérence)
- De séparation : marquer une pause (fin d'un entretien, conclusion d'une réflexion); clore la séance; clore la démarche

**La dynamique Opérationnelle :**

Un changement peut se définir comme allant *de* quelque part, *vers* quelque

L'imprévisibilité n'est pas une défaillance; elle est inhérente à tout processus de recherche

Dynamique opérationnelle

**La dynamique Temporelle :**

Le temps n'est rien s'il ne s'y passe rien

Dynamique temporelle

C'est la dynamique Temporelle qui est l'opérateur de la dynamique Relationnelle

Dynamique situationnelle

Dynamique relationnelle

**La dynamique Situationnelle :****La dynamique Relationnelle :**

→ Place les acteurs et leur subjectivité au cœur de la démarche. Leur prise de parole et leur vécu peut être constructive

→ Fera émerger le *sens* de la démarche

→ Le *sens* est un produit commun, une production partagée et indivise; il résulte de la personne qui *parle* et de celle qui *écoute*

→ Mettre en mot une situation

→ Un dialogue mené par l'accompagnateur :

- Du point de vue d'autrui;
- À partir de ce qui, *pour lui*, fait le problème (*sous forme de questionnement*);
- L'emmenant à se questionner sur *ce qu'il en est*, d'un point de vue factuel; certes...
- Mais aussi comment cette situation est – par lui – *vécue, ressentie et pensée*.

→ Il n'y a pas de relation qui ne s'inscrive dans le temps; c'est la persistance dans le temps qui rend effective la relation

→ Rôle de l'accompagnateur : *Dire ce qui, selon moi, est pour vous, le meilleur chemin* (Alice) [...] *Ainsi, protéger de tout égarement*

→ Le Relationnel inclut le Social. La dynamique relationnelle conduit à devoir prendre en compte les liens avec les autres, avec l'environnement, et aussi avec soi-même

→ La communication – de type dialogique – crée un « terrain d'entente » = mise en relation réciproque

De par le dialogue, émergera le sens de la démarche.

Introduire des nouveautés dans la manière d'être, de percevoir, d'agir