

Questions d'étudiant.e

- Est-ce qu'on peut faire un lien entre les logiques de cheminement et d'apprenant et les deux modes de socialisation (à un nouvel environnement et socialisation cognitive.) Plus précisément s'il y a un lien entre :
 - La logique de cheminement (rituels, procédures, routines de la classe) et la socialisation à un nouvel environnement (manières dont l'élève s'approprie les règles, pratiques de l'école)
 - La logique d'apprenant (intérêt intrinsèque des élèves sur les contenus vus à l'école) et la socialisation cognitive (manière de traiter les objets de savoir)
- **Parfaitement compris** 😊

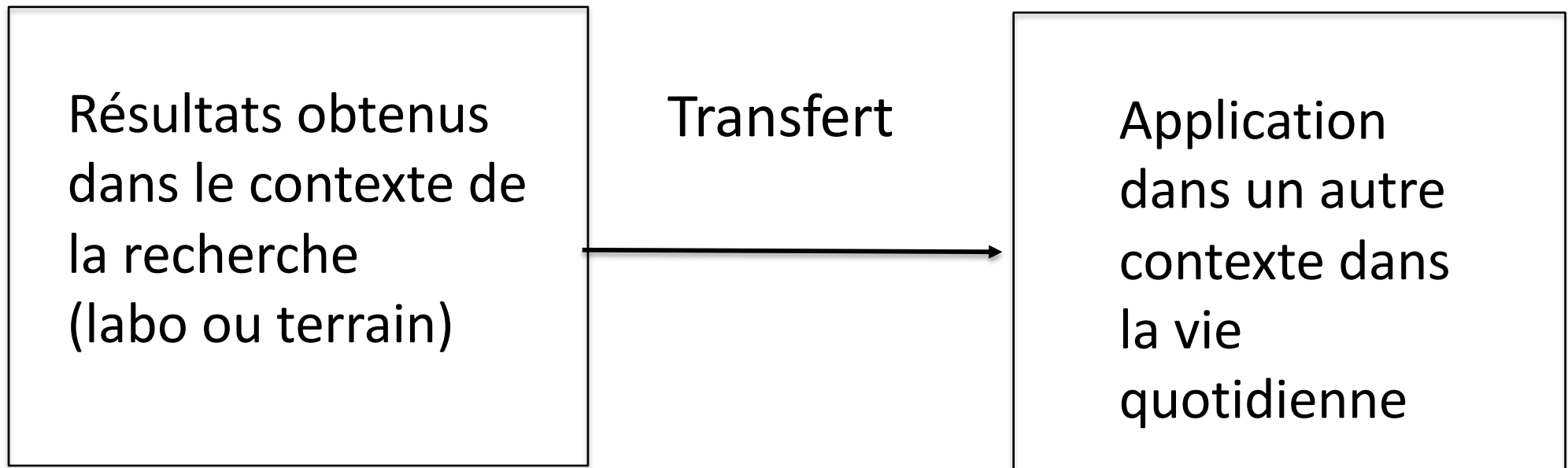
3. Intervention et applications pratiques

- 3.1. Le transfert de connaissances : un problème complexe
- 3.2. La théorie au service de l'intervention : sur les pas d'un pionnier, Kurt Lewin
- 3.3 La pratique de l'intervention
- 3.4. L'intervention en action : un exemple
- 3.5. Conclusion

Buts

- Montrer comment la théorie oriente la pratique
- Penser les liens entre théorie et pratique
- Présenter quelques éléments pratiques de l'intervention en général
- Donner un exemple d'intervention sur le terrain

3.1. Le transfert de connaissances : un problème complexe

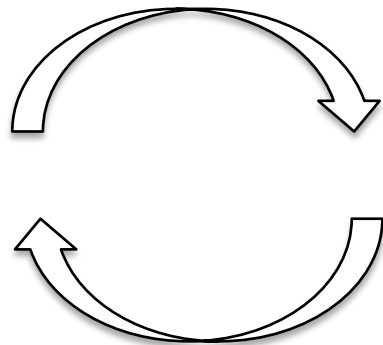


Les liens entre théorie et pratique

- Il n'y a « rien de plus pratique qu'une bonne théorie » (Lewin, 1952, p. 169)
- “Il n'y rien de plus important pour qu'une théorie soit bonne que de démontrer son application à une pratique effective” (Johnson & Johnson, 2003, trad. pers.)

Théorie

Pratique



Le transfert: un travail de « traduction »

- Traduire: « Dire **presque** la même chose » (U. Eco) => **transformation**
- Travail de **recontextualisation**
- Travail de **co-élaboration** entre le chercheur et les acteurs de terrain

La problématisation du « transfert » dans la perspective historico-culturelle

- Un ensemble de connaissances, compétences et pratiques qui sont **hétérogènes**...
- qui a sa pertinence dans un certain **contexte**...
- qui repose sur le **sens** que la personne donne aux savoirs, compétences, etc. à transmettre...
- qui implique plusieurs **autres**...
- qui va de pair avec la **reconnaissance** des savoirs et compétences de chacun
- Un processus **d'appropriation active**...

=> un échange, une co-construction entre les acteurs concernés

Par conséquent...

Pour transférer des connaissances, il ne suffit pas de:

- donner des informations
- donner des conseils
- prescrire
 - « il faut... », « on doit... » , « il n'y a qu'à... »

3.2. La théorie au service de l'intervention: sur les pas d'un pionnier

- Gestalttheorie (théorie de la forme)
- Un des fondateurs principaux de la psychologie sociale
 - Psychologie sociale expérimentale
 - Dynamique des groupes
 - **Recherche-action:** « une expérimentation dans la vie réelle »



Kurt Lewin
(1890-1947)

« **Psychosociologie** »

Cartwright, D. (Ed.), *Field theory in social science. Selected theoretical papers. Kurt Lewin*. New York: Harper & Row.

Lévy, A. (Ed.), *Psychologie sociale: textes fondamentaux* (pp. 278-292). Paris: Dunod.

Recherche-action (*action-research*)

Type de recherche qui a trois buts:

- Comprendre, mais aussi...
- **Agir sur la réalité, provoquer un changement,**
Expérience sur le terrain
- Nourrir, transformer la théorie à partir des observations

=> Engagement du chercheur.e comme acteur social

Intervenir sur le groupe pour changer l'individu

Le groupe: un champ de forces

- « L'essence d'un groupe ne réside pas dans la similitude ou la dissemblance de ses membres mais dans leur **interdépendance**. On peut caractériser un groupe comme un **tout dynamique**, ce qui signifie qu'un changement dans l'état quelconque de ses sous-parties change l'état de toutes les autres sous-parties.» (Lewin 1948)
- « Le tout est plus que la somme des parties »
- La notion de champ, ancêtre de celle de « système »

Un exemple célèbre: le changement d'habitudes alimentaires (Lewin & Bavelas)

- Changement d'habitudes alimentaires
 - Huile de foie de morue par ex
- Deux conditions expérimentales
 - Décision prise en groupe
 - Décision prise dans un entretien avec un nutritionniste
- Résultats

Plus de changements dans la situation de groupe ou, dit autrement, moins de résistances au changement dans la situation de groupe

Pourquoi?

Différentes interprétations possibles

- Un effet de champ
 - Participation active, **implication**
 - Engagement face aux autres
 - Crainte de s'écarter des normes des groupes auxquels ils appartiennent (Lewin)
- Qualité de la discussion (au niveau argumentatif notamment)
- Rôle de l'intervenant.e

Sources:

Delouvée, S. (2013). *Psychologie sociale*. Paris, France: Dunod.

Maisonneuve, J. (1990). *La dynamique des groupes*. Paris, France: Presses Universitaires de France (9^{ème} édition), p. 41

Qu'est-ce que le changement?

- Pour Lewin, changer, c'est modifier un « équilibre quasi-stationnaire » entre différentes forces du champ
 - en **diminuant les résistances** au changement (i.e. les forces qui s'opposent au changement)
 - en **augmentant la pression** au changement (i.e. les forces qui poussent au changement)
- Un processus d'influence qui s'inscrit dans la durée
- Un processus basé sur une théorie explicite

Incidences pratiques

- Etre attentif
 - au contexte de l'intervention
 - aux caractéristiques sociales et personnelles des personnes concernées
 - aux effets de l'intervention , i.e. du changement attendu, sur eux

=> Identifier ce qui pourrait faire obstacle au changement

3.3. La pratique de l'intervention

L'intervention...

- Peut avoir un but de recherche et d'intervention (recherche-action) ou seulement un but d'intervention
- Est suscitée par une demande
 - Pouvoirs publics
 - Responsable d'un service, directeur d'école, d'institutions, etc.
 - Personnes directement concernées par le problème ou le changement recherché
- Interventions à plus ou moins grande échelle
 - À grande échelle, programme de prévention par ex
 - A petite échelle
- Changement plus ou moins prédéfini

Intervenir, c'est provoquer du changement: oui mais pourquoi et comment?

- Changement déterminé à l'avance ou non?
- Qui dit quel changement doit être fait?
 - De quelle place, i.e. enjeux de pouvoir?
- But explicite et implicite du changement?
- Position de l'intervenant (expert? facilitateur?)

Les étapes d'une intervention

1. Travail sur la demande
2. Problématisation (à partir d'une théorie)
3. Construction d'une méthode d'intervention
4. Intervention
5. Evaluation
6. Feedback aux acteurs concernés
7. Valorisation

L'analyse de la demande

- A quel moment la demande est-elle faite?
 - De qui vient la demande?
 - Quelles sont les attentes explicites et implicites de celui (ceux) qui formule(nt) la demande?
 - Quel est le degré de faisabilité?
 - Comment les changements risquent-ils d'être accueillis?
 - Au service de qui ou de quoi, le chercheur-intervenant se met-il?
- ⇒ **Elaboration de la demande (« commande » => « demande »)**
- ⇒ **Forte implication du chercheur-intervenant et des personnes concernées**

Source: Barus-Michel, J., Enriquez, E., & Lévy, A. (2002). *Vocabulaire de psychosociologie. Références et positions*. Paris: Erès (article:demnde)

