

Les entretiens d'explicitation : oui, mais... 2/4

Plan de l'article

1. [La vague des entretiens d'explicitation : faute de mieux ?](#)
2. Quatre méthodes d'analyse de l'activité. De quoi parlons-nous ?
3. [Pédagogiquement, que pouvons-nous faire de ces méthodes ?](#)
4. [Que faire des données collectées ? Quand la méthode ne saurait suffire...](#)

Bibliographie

2. Quatre méthodes d'analyse de l'activité. De quoi parlons-nous ?

Les **entretiens d'explicitation** n'ont pas été inscrits dans un projet de recherche, au moins dans un premier temps, et ils ne reposaient pas sur une perspective théorique très précise : Pierre Vermersch a tout d'abord bâti une pratique de questionnement efficace. Les entretiens d'explicitation servent essentiellement à transcrire les séquences d'une action ordonnées dans le temps. Les actions élémentaires sont ensuite décrites et analysées à l'intérieur de cette chronologie. L'entretien d'explicitation s'effectue après que l'action ait été effectuée. Le but est de comprendre comment le professionnel s'y prend pour effectuer cette action. L'enjeu est de dépasser l'implicite ordinaire.

L'instruction au sosie était tout d'abord une pratique des ouvriers de la Fiat avant d'être systématisée par Yves Clot et la clinique de l'activité : "Que dois-tu me dire pour que je puisse te remplacer demain matin au travail sans que personne ne s'aperçoive de la supercherie ?" L'instruction au sosie offre une opportunité de réflexivité sur les situations professionnelles, ce qui permet d'envisager d'autres stratégies dans ce genre de situations. C'est clairement une méthode de formation qui joue sur la conceptualisation de l'expérience vécue. Des recherches peuvent toutefois débiter lorsqu'il s'agit d'accéder à une activité sans pouvoir observer directement le travail. Le travail est perçu à travers la prise de conscience de ses transformations potentielles. Les acteurs coopèrent pour confronter leurs visions du travail et surtout construire de nouvelles stratégies. Les formateurs sont là pour signifier les cohérences et les éventuelles contradictions dans le matériel qui s'élabore progressivement.



Les autoconfrontations simples et croisées prennent appui sur des traces de l'activité, des vidéos notamment. La perspective est compréhensive : comment les professionnels comprennent-ils le travail ? Par quels procédés envisagent-ils de le transformer ? Le professionnel est d'abord confronté aux traces de son travail puis un expert tente avec lui de faire émerger la part d'ombre de l'activité, masquée par la routine et l'indicible, et d'explicitier l'organisation cognitive qui la sous-tend. L'hypothèse est ici que l'activité est organisée au plan cognitif. Prendre conscience de cette organisation est la condition de sa transformation.

L'auto-analyse de son activité se présente également comme un moyen de prise de conscience des routines pour mieux agir dessus. En appui sur l'analyse ergonomique du travail, elle met à l'épreuve la réflexivité du professionnel. Ce procédé est, en formation, une aide pour expliciter et organiser les actions. Il ne s'agit plus seulement de savoir faire mais d'explicitier et de rationaliser sa pratique. Le plan conceptuel (comment conçoit-on sa pratique ?) est très sollicité à travers de nombreux questionnements. C'est bien le professionnel qui analyse sa pratique, l'expert est là pour guider et amplifier le questionnement sur les dimensions pertinentes de la compétence. Il intervient essentiellement au plan métacognitif.

Au professionnel, ou à l'apprenant, de faire son propre diagnostic de ses compétences. Nous nous inscrivons alors dans une problématique du "sujet capable" et de son pouvoir d'agir, développée par Pierre Rabardel.

Suite au prochain billet... "Pédagogiquement, que pouvons-nous faire de ces méthodes ?"