

DEMARCHE PORTFOLIO ET DEVELOPPEMENT DE L'AGENTIVITE D'UN PUBLIC JEUNE

LE CAS D'UN PROJET INSTITUTIONNEL ET PARTENARIAL : ACCOMPAGNER DES PROFESSIONNELS DANS L'EXPERIMENTATION D'UNE DEMARCHE PORTFOLIO AUPRES DE JEUNES SOUS MAIN DE JUSTICE

BARBARA FRIZON

Professionnelle – ancienne étudiante promotion FAC (2009 – 2011) - Olivet - France

Courriel : barbara.frizon@ac-orleans-tours.fr (professionnel) - b.violeau@orange.fr (personnel)

Résumé :

Instabilité et flexibilité caractérisent la société actuelle, dans ce contexte social et économique spécifique, la formation est un moyen de sécurisation des parcours professionnels. Une société au sein de laquelle l'individu est considéré autonome et responsable de son devenir. L'émergence de problématiques autour du rapport au savoir et à la conception de la formation renforce les besoins d'institutionnaliser des dispositifs d'accompagnement. Le champ de la formation tout au long de la vie évolue et s'enrichit de dispositifs afin de faciliter l'accès à tous. Ce contexte peut complexifier la compréhension de ce secteur et l'auto-orientation des personnes en limitant l'agentivité.

Les parcours de vie sont ponctués par des transitions qui nécessitent de prendre le temps de penser son parcours pour concrétiser son projet. La démarche de portfolio réflexif permet de « créer, son cheminement, en action et au quotidien » (Layec, 2006).

Cette contribution est une *réflexion au développement de dispositifs d'accompagnement qui participent à (re)-donner aux personnes leur pouvoir d'agir* dans ce monde complexe en mutation. Elle présente un projet institutionnel d'accompagnement d'éducateurs de la protection judiciaire de jeunesse dans l'expérimentation d'une démarche portfolio auprès de jeunes. L'enjeu de l'expérimentation est de participer au développement des capacités réflexives pour rendre aux jeunes leur pouvoir d'agir.

Mots clés : accompagnement, agentivité, réflexivité, démarche portfolio, partenariat, dispositif institutionnel,

Introduction

La société actuelle tend à responsabiliser les individus dans leur devenir. L'employabilité et la sécurité du parcours professionnel passe par la capacité à être acteur et auteur de son projet. Il s'agit pour les personnes de se projeter, s'orienter, se former, tout au long de la vie.

Le trajet de vie est constitué d'expériences personnelles, professionnelles et de formation. Ces expériences participent à la construction d'un « soi » et au développement des compétences, c'est-à-dire des ressources internes et externes qui permettent d'agir dans une situation. L'action ne signifie pas prise de conscience des apports de la situation et des ressources mobilisées. La conscientisation des apprentissages, des compétences ne se réalise que par une mise à distance et une exploration pré-réfléchie de la situation.

La démarche portfolio est un enchaînement cohérent d'étapes pour explorer son expérience. Ce travail exploratoire renforce le « *sentiment d'efficacité personnelle* », c'est-à-dire les « croyances des individus quant à leurs capacités à réaliser des performances ». La démarche participe au développement de capacités réflexives, d'auto-formation, d'auto-orientation, d'auto-direction et ainsi à l'agentivité, « *capacités des individus à anticiper et à ajuster leurs actes* »¹.

¹ Maïlys Rondier, « A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33/3 | 2004, 475-476.

Dans notre société, où l'autonomie et la connaissance sont nécessaires, le développement des capacités réflexives semble une priorité à accompagner dès le plus jeune âge, puisqu'elles participent à redonner aux personnes le pouvoir d'agir. Cette contribution se place du côté des praticiens qui participent à l'élaboration d'ingénieries dont la visée est l'agentivité des personnes. Elle s'attache à présenter un dispositif d'accompagnement de professionnels dans l'expérimentation d'une démarche portfolio auprès d'un jeune public.

Du trajet personnel à l'émergence d'une problématique

Notre vécu de la démarche portfolio, notre trajet professionnel et les éclairages théoriques, nous ont conduits à formaliser notre pensée sur l'accompagnement d'une démarche portfolio dans une visée de développement de l'agentivité.

De septembre à juin 2011, nous engageons, dans le cadre notre mémoire de deuxième année de master, une recherche-action qui a consisté à interroger *les pratiques d'accompagnement dans le cadre de dispositifs de formation qui permettent, aux personnes en situation d'illettrisme, de développer les capacités nécessaires à l'entrée dans un processus d'auto-formation. Ce travail de recherche a mis en exergue la nécessité de construire une ingénierie pédagogique et d'accompagnement spécifique. L'accompagnateur doit penser sa posture et sa pratique afin de faciliter l'acquisition des savoirs de base mais également créer les conditions favorables au développement de processus d'autoformation.*

Septembre 2011, nous intégrons le champ de la formation continue par la fonction de chargée de mission. Notre pratique consiste à participer à l'accompagnement de la professionnalisation d'acteurs de la formation notamment en proposant des temps de réflexion, d'échanges autour de la posture d'accompagnement, de la notion d'autoformation et de la démarche portfolio.

La réflexion présentée dans cette contribution est le résultat de quatre années de pratique professionnelle en regard de notre travail de recherche engagé dans le cadre du Master. Une réflexion problématisée en lien avec la conduite de projets dont l'enjeu est *d'accompagner un collectif de professionnels dans la mise en œuvre de démarche(s) portfolio auprès d'un public jeune. Le contexte d'émergence de la problématique est spécifique, puisque celui de la formation tout au long de la vie impacté par des changements successifs dans une société en recherche de solutions.*

Emergence d'une interrogation dans un contexte en mutation

Le contexte de la société a évolué, avec l'apparition de problématiques sociétales liées à l'économie et au marché du travail. Depuis la loi Delors de 1971, la formation tout au long de la vie s'institutionnalise. Parallèlement, les notions de compétences et d'employabilité apparaissent, associées à une conception nouvelle de l'individu, de sa place et de son autonomie dans la formation. Une société de la connaissance et apprenante, au sein de laquelle les individus sociaux sont responsabilisés dans leur devenir tout au long de la vie. Par conséquent, les pratiques des professionnels qui interviennent dans le champ de l'éducation et la formation sont impactées. Dans ce processus d'évolution des pratiques et des dispositifs du secteur de la formation continue, la réforme de la formation professionnelle qui fait suite à l'accord interprofessionnel du 14 décembre 2013 va jouer un rôle majeur. La loi du 5 mars 2014 précise que :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue [...] un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels »

La réforme de la formation professionnelle met en place des outils devant faciliter l'auto-direction des personnes notamment en proposant de bénéficier gratuitement d'un accompagnement du « Conseil en Evolution Professionnelle » (CEP). La loi précise qu'un conseiller opérateur du CEP peut être sollicité pour accompagner *« les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les*

financements disponibles »². La mobilisation de ce CEP se fait de l'initiative de la personne, mais qu'en est-il des capacités individuelles à repérer, exprimer ses besoins et à construire son projet au regard de son parcours ? Quel impact, des difficultés à s'orienter, sur le parcours de formation des personnes ?

CPF, CEP, SPRO, VAE, OPCA, Certificateurs, etc., le champ de la formation et de l'insertion professionnelle est complexe. Être en capacité d'anticiper les périodes transitionnelles, d'identifier ses besoins de formation, construire son projet et trouver les solutions adéquates dans cette complexité ne semble pas si évident à tous.

Le parcours professionnel est ponctué de transitions qui « *sont inéluctables mais lorsqu'elles arrivent à l'improviste et s'imposent à l'adulte, elles le fragilisent, le déstabilisent en lui donnant l'impression qu'il est confiné dans une impasse. Des transitions imposées non anticipées sont porteuses de crises existentielles* »³. L'accompagnement en formation et insertion professionnelle est investi d'une mission celle de permettre aux individus de considérer ces périodes de transitions comme espace de réflexion sur soi et son projet. Il nous apparaît essentiel que le secteur de la formation tout au long de la vie s'engage à accompagner les possibles anticipations des transitions. Il ne s'agit pas, pour les professionnels de se doter de la mission de repérer les phases transitoires d'un parcours de vie, mais de permettre aux personnes d'acquérir un bagage nécessaire à la transformation de ces périodes de « crises existentielles » en espaces propices à la réflexion et la mise en projet. En effet, il est nécessaire « *pour cet adulte d'anticiper de possibles ou souhaitables transitions, notamment à travers l'une ou l'autre variante de projet, qu'il s'agisse d'un projet de mobilité personnelle, familiale ou professionnelle* » et ainsi être acteur et auteur de son parcours. Les professionnels qui accompagnent dans ce contexte, participeront au développement de l'agentivité en permettant aux personnes de développer des capacités réflexives, d'auto-évaluation, d'autoformation, d'auto-direction et d'auto-orientation. Il s'agit bien de « *faire en sorte que chacun puisse acquérir progressivement et pour toutes les étapes importantes de la vie, des démarches d'auto-analyse de soi, de son environnement socioprofessionnel et (parvenir) à construire des stratégies d'intervention et d'adaptation qui créent ou améliorent des processus de changement (Lucas, 2004, p.88)* »⁴, et veiller à ce que ces démarches n'alimentent pas « *des processus de dépendances vis-à-vis des processus de travail mis en place pour développer l'autonomie...* »⁵.

A l'ère de la flexibilité et de l'instabilité, dans une société où prendre le temps de penser son chemin pour construire son avenir paraît parfois difficile, il nous semble pertinent de réfléchir aux pratiques d'accompagnement des personnes dans le développement de leur agentivité. Cette réflexion, fait apparaître une première interrogation, *les professionnels de l'accompagnement en formation et insertion sont-ils sensibilisés et formés à l'accompagnement des personnes dans le développement de capacités réflexives ?* De plus, l'accompagnement nécessite une souplesse, une adaptation à la personne accompagnée et surtout de prendre le temps. Dans cette « *société malade de la gestion* »⁶ où la priorité est donnée à la quantité plutôt qu'à la qualité, où il s'agit d'aller vite, nous pouvons nous interroger de l'impact de cette gestion sur les pratiques d'accompagnement.

« c'est dans ce nouveau paradigme de l'orientation et de la formation que se situent les démarches portfolio de compétences. »⁷

² http://www.loi-formation.fr/spip.php?page=projet&id_rubrique=91&id_article=1422

³ Boutinet, J-P. (2010). *Turbulences autour des temporalités liées aux âges de la vie adulte. Le Télémaque, Dossier : âges et passages – les âges de la vie (n°37), pp. 61-70. p.66*

⁴ Layec, J. (2006). *Op. Cit. p.37*

⁵ Layec, J. (2006). *Op. Cit. p.36-37*

⁶ De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social. Paris : Editions du Seuil.*

⁷ Layec, J. (2006), *Op. cit. p.38*

Dans ce contexte paradoxal, nous proposons d'apporter un regard de professionnel participant à l'émergence de dispositifs visant l'agentivité des personnes. Ainsi, notre contribution vise à présenter des éléments de réflexion et de pratique qui répondent à la problématique : *comment accompagner des professionnels à expérimenter des démarches portfolios auprès d'un public de jeunes ?*

La démarche portfolio pour développer l'agentivité

Les capacités réflexives facilitent l'auto-direction et permettent aux personnes d'être acteur de leur orientation. Nous partons du postulat que la démarche portfolio, par le développement de capacités réflexives, participe à renforcer l'agentivité.

La démarche de portfolio

La démarche portfolio est une méthodologie de reconnaissance des acquis, de maïeutique, d'exploration de son expérience et de valorisation des compétences. Cette démarche ne consiste pas uniquement à compléter un livret et/ou capitaliser des documents. Elle propose une méthode de réflexion sur son parcours, ses expériences, son projet dans le but d'établir le plan d'action permettant d'atteindre son objectif. La démarche de portfolio est également à différencier des dispositifs complémentaires de bilan de compétences et de VAE. La démarche de portfolio réflexif permet de « *créer, son cheminement, en action et au quotidien, de s'auto-orienter en continu et tout au long de la vie, accompagnant ainsi le développement de la formation tout au long de la vie, qu'elle soit formelle, non formelle et informelle* »⁸. Le temps réflexif, initié par la démarche portfolio, consiste à se mettre à distance de ses expériences pour les analyser, identifier ses compétences et les valoriser.

Les étapes de la démarche portfolio

La démarche portfolio peut se décomposer en 6 étapes.

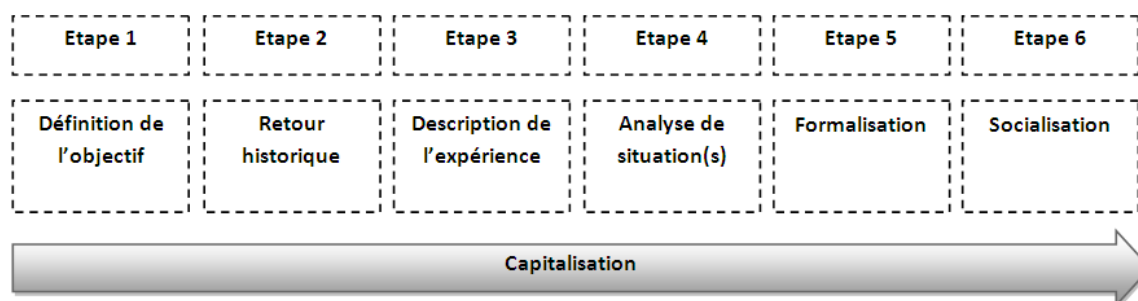


Schéma 1 - Etapes de la démarche portfolio

La conduite d'une démarche portfolio peut être accompagnée par un expert « méthodologue ». En effet, « *il est souhaitable d'être accompagné pour s'initier et s'orienter dans les processus de retour sur l'expérience, ceci afin de disposer de repères, d'identifier les séquences, d'arbitrer dans les niveaux d'observation et de l'expérience* »⁹. L'ingénierie d'accompagnement d'une personne et/ou d'un collectif dans la démarche réflexive du portfolio est organisée et méthodique.

⁸ Layec, J. (2006). Op. cit. p.38

⁹ Breton, H. (2009). De l'échange intentionnel à l'analyse attentionnelle des pratiques : se professionnaliser par le développement de la capacité réflexive. Dans C. Guillaumin, S. Pesce et N. Denoyel (dir.), *Pratiques réflexives en formation : ingéniosité et ingénieries émergentes* (p. 57-65). Paris, France : L'Harmattan



Schéma 2 - Éléments constitutifs de l'accompagnement dans une démarche portfolio

La démarche portfolio permet d'accompagner le développement de capacités réflexives utiles à l'agentivité. Dans ce contexte de la société actuelle, nous nous interrogeons sur les possibilités pour les professionnels à accompagner les jeunes dans une démarche de portfolio réflexif. Cet accompagnement visant à permettre aux jeunes de devenir de futurs « praticiens réflexifs », acteur et auteur de leur trajet.

Dans cette société, où la rentabilité et les résultats financiers semblent nécessaires à l'appréciation de la performance, *comment accompagner des professionnels à expérimenter une démarche portfolio, c'est-à-dire leur permettre de d'essayer, réfléchir, ajuster et penser la pérennisation de cette démarche?*

Accompagner l'expérimentation d'une démarche portfolio : le cas du projet « Je fais, je sais »

Présentation du projet je fais, je sais

Le projet « Je fais, je sais » consiste à accompagner une démarche de portfolio auprès de jeunes sans emploi, ni formation, ni études (NEET)¹⁰. L'expérimentation de cette démarche a pour finalité de permettre aux jeunes de prendre confiance, acquérir des capacités réflexives, d'autoformation, d'auto-évaluation afin qu'ils puissent (re)-trouver une situation d'emploi et/ou de formation. Il s'agit pour ces jeunes d'être en capacité de poursuivre le travail réflexif sur leur parcours et leurs expériences au-delà de l'accompagnement.

Constat préalable au projet

Un constat des professionnels de la Protection Judiciaire de la Jeunesse Centre précise que les jeunes vivent un ensemble d'expériences, effectuent des tâches variées, s'investissent dans des projets collectifs, pour autant, il n'y a pas conscientisation des apprentissages et reconnaissance des acquis développés au cours de leurs parcours à la PJJ.

Fiche d'identité du projet

Le projet « Je fais, je sais » qui se déroule sur trois années de 2015 à 2017, bénéficie d'un cofinancement, le Fond Social Européen (FSE) et l'Initiative Emploi Jeune (IEJ) [concernant les spécificités liées au cadre Européen, se référer à la contribution de l'auteure Fazilleau Elisabeth]. Il est porté par le ministère de la justice et de l'éducation nationale. Les entités opérationnelles de la conduite du projet sont, la Direction Territoriale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (DTPJJ) Centre Orléans Loiret / Eure-et-Loir et 13 unités territoriales pour le ministère de la justice, et le

¹⁰ NEET : Jeunes âgés de moins de 26 ans sans emploi et ne suivant ni formation, ni études, dénommés « NEET : Neither in Employment no in Education or Training »

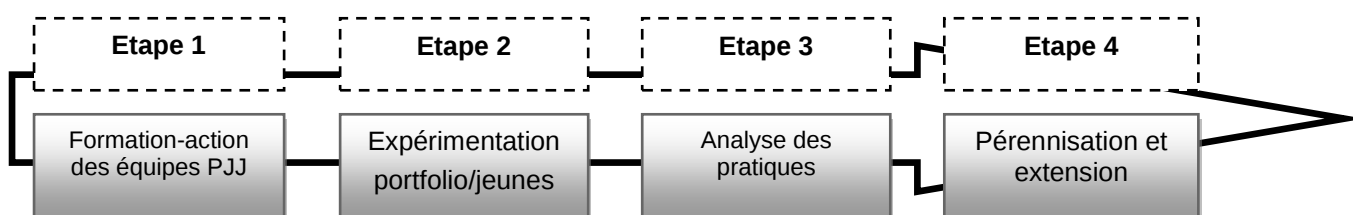
Groupement d'Intérêt Public Insertion Professionnelle (GIP FTLV-IP) de l'académie Orléans-Tours pour le ministère de l'éducation nationale. Le projet « Je fais, je sais » c'est aussi :

- *Un axe prioritaire* : aider les jeunes NEET à élaborer leur projet professionnel
- *Un public* : 80 jeunes accompagnés par 13 unités de la PJJ
- *Un collectif de professionnels* : 35 éducateurs
- *Une durée* : 3 années de janvier 2015 à juin 2017
- *Un partenariat* : PJJ Centre Orléans Loiret / Eure-et-Loir - GIP FTLV-IP de l'académie Orléans-Tours - Université de Tours pour la conduite de la recherche-action
- *Une équipe projet GIP FTLV-IP/PJJ* : Une conseillère en formation continue Elisabeth Fazilleau (GIP FTLV-IP), une chargée de projet Barbara Frizon (GIP FTLV-IP), une conseillère technique (DT PJJ), une responsable des politiques institutionnelles (DT PJJ)
- *Un cofinancement et des financements européens* : le Fonds social européen (FSE) et le fonds d'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ).
- *Un budget* : 86 500 (FSE : 39 790 – IEJ : 39 790) et une contrepartie PJJ de 6 920

Dans ce contexte, notre mission en tant que chargée de projet consiste à accompagner un collectif de professionnels de la PJJ dans la formalisation, l'expérimentation, l'ajustement et la pérennisation des démarches de portfolio auprès des jeunes.

Les étapes de l'accompagnement des éducateurs PJJ

L'accompagnement des éducateurs PJJ dans l'expérimentation de la démarche portfolio auprès des jeunes est découpé en quatre phases.



Etapes de l'accompagnement des professionnels de janvier 2015 à juin 2017

Etape 1 – Formation-action des éducateurs de la PJJ

L'accompagnement des professionnels a débuté en mars 2015 par la co-animation de cinq journées de formation à la démarche portfolio afin de permettre aux éducateurs de s'approprier les enjeux et la démarche. Au cours de cette formation-action, les éducateurs ont été amenés à vivre la démarche portfolio pour eux et à formaliser un projet d'accompagnement à la démarche portfolio à destination des jeunes accueillis dans leur unité.

Etape 2 – Expérimentation de la démarche portfolio auprès des jeunes

La deuxième étape consiste à mettre en œuvre, auprès des jeunes, les actions envisagées. L'équipe projet a proposé une organisation de l'expérimentation à partir de 4 phases :

- Phase 1 - Repérage du jeune et présentation du projet
- Phase 2 - Engagement dans la démarche - Contractualisation
- Phase 3 – Expérimentation de l'accompagnement du jeune dans la démarche portfolio
- Phase 4 – Evaluation expérimentation et ajustement

Etape 3 – Analyse des pratiques et des résultats

La troisième étape qui s'engagera après les expérimentations menées auprès des jeunes consistera à réaliser un retour sur les actions et les analyser. Il s'agira pour l'équipe projet d'accompagner les éducateurs à expliciter les actions conduites avec les jeunes, à présenter les outils/supports utilisés, à mettre en mots la posture d'accompagnement mise en œuvre dans ce contexte.

Etape 4 – Pérennisation et extension

La dernière étape consistera à réfléchir aux moyens permettant la pérennisation des démarches portfolio dans les unités et à la diffusion de l'expérimentation dans d'autres structures. Cette étape représente la phase de socialisation de l'expérimentation et du projet dans son ensemble.

Accompagnement des professionnels dans l'expérimentation

L'accompagnement à destination des professionnels est souple, individualisé pour faciliter l'adaptation de la démarche au contexte de l'unité. Ce qui a permis d'organiser des temps d'échanges à distance, en présence tout en alternant l'individuel et le collectif.

Deux modalités d'accompagnement des éducateurs

L'accompagnement des éducateurs dans l'expérimentation auprès des jeunes se déroule à partir de deux modalités :

- Un accompagnement collectif engagé par les 5 journées de formation
- Un accompagnement individualisé des éducateurs « référents » du projet qui s'organise au sein des unités de la PJJ

Appui sur site : une forme d'accompagnement des professionnels

Un ensemble d'appuis sur site ont été organisés afin de présenter le projet et recueillir les besoins auprès de l'équipe de direction, l'éducateur « référent » et l'équipe de l'unité. Ces appuis sur site ont eu lieu au sein de 11 unités de la PJJ de septembre 2015 à janvier 2016. Un accompagnement individualisé est également proposé aux éducateurs référents dans la formalisation du projet de l'unité.

Une conception réfléchie de l'accompagnement

Notre mission, en tant que chargée de projet, consiste à co-piloter le projet et accompagner les professionnels dans l'expérimentation d'une démarche portfolio. Notre pratique d'accompagnement et notre posture professionnelle est éclairée conceptuellement pour comprendre « *ce qu'accompagner veut dire* »¹¹.

Pratiquer l'accompagnement

Posture professionnelle spécifique

L'accompagnement peut se définir comme l'action de *guider*, de *pousser*, d'*aider*, la personne en respectant ses choix. Ce n'est pas se substituer à l'autre, puisque « *accompagner est le terme utilisé pour dire le positionnement du professionnel qui n'agit pas sur ou à la place de, mais avec* ». ¹². L'accompagnement consiste à avancer côte à côte, ce qui réfute l'idée de diriger, c'est-à-dire marcher devant ou prendre les commandes, ce n'est pas non plus suivre, se positionner derrière l'autre.

Partage d'un temps et d'un espace

Le professionnel qui accompagne partage un temps avec la personne afin de lui permettre de concrétiser son projet. L'accompagnement c'est ce temps au cours duquel l'accompagné et l'accompagnateur cheminent ensemble pour faciliter le repérage des « ponts » qui conduisent la personne accompagnée à aller vers une nouvelle étape, une nouvelle situation, un nouveau projet, etc.

¹¹ Paul M., « *Ce qu'accompagner veut dire* », Carriérologie, vol. 9, 2007,

¹² *Ibid.* p. 100

Un posture réflexive

Le professionnel qui accompagne doit être en mesure de se distancier de sa pratique pour la réfléchir, l'analyser et la comprendre. En effet, « *accompagner apparaît comme un processus complexe, chargé affectivement, imposant une élucidation de sa relation à autrui, réflexion et distanciation sur sa pratique, implication et engagement, distance et proximité* »¹³. Le professionnel de l'accompagnement doit posséder les capacités nécessaires à devenir un « *praticien réflexif* »¹⁴.

Accompagner c'est cheminer ensemble et entrer en relation

Ce détour conceptuel, autour de la notion d'accompagnement, éclaire notre pratique d'accompagnement des professionnels. Nombreuses interrogations peuvent se poser : Comment cheminer ensemble à distance et en ayant des cultures institutionnelles différentes ? Comment être légitime alors que nous ne maîtrisons pas leur champ d'activité ? Quelle posture de conseil adopter pour faciliter la mise en œuvre de la démarche portfolio ? Comment prendre en considération le contexte professionnel et l'institution ? Comment accompagner un collectif de professionnels qui n'est pas toujours en présence et répondre aux besoins individuels ?

Cheminer ensemble pour les jeunes

Dans ce cadre, l'accompagnement des professionnels consiste à cheminer avec eux dans l'expérimentation d'une démarche et d'une posture d'accompagnement. Il s'agit de guider les professionnels dans l'intégration de la démarche de portfolio au sein de leurs pratiques professionnelles, sans empiéter sur leur fonction initiale. La posture d'accompagnement qui consiste à ne pas imposer, ici, une ingénierie d'accompagnement, mais qui facilite l'action. Nos compétences, en tant que chargée de projet, sont mises au profit du projet, des professionnels et des jeunes. Ainsi, nous contribuons à développer des dispositifs d'accompagnement des jeunes dans l'acquisition de capacités nécessaires à leur agentivité.

Instaurer une relation de confiance, la clé d'un accompagnement réussi

La relation de confiance facilite l'engagement, la coopération et les échanges. Une relation de confiance possible par une honnêteté professionnelle c'est-à-dire une visée qui est celle des bénéficiaires. Pour cela, la présence et l'écoute active est favorable.

Conclusion

Cette contribution est le reflet d'une préoccupation de quatre années de pratique professionnelle et d'exercice de la fonction d'accompagnement dans le champ de la formation tout au long de la vie.

De la recherche-action conduite dans le cadre de notre expérience de Master (i)FAC, autour de l'accompagnement de personnes en situation d'illettrisme dans un processus d'autoformation, à cette contribution, qui se veut être un apport sur les pratiques d'accompagnement des professionnels dans la conduite de dispositifs visant l'agentivité d'un public jeune, notre réflexion voit ses contours se dessiner et se préciser.

Notre conception de la posture réflexive du professionnel qui se réalise par l'éclairage théorique de sa pratique, se confirme une nouvelle fois par ce travail d'écriture. La mise en mots d'interrogations et l'explicitation de procédures dans le but de partager, nous mettent à distance et facilite la compréhension de notre pratique et son enrichissement.

Cet article va dans ce sens puisqu'il consiste à poser les prémices d'une réflexion sur les modalités d'accompagnement propices au développement de capacités réflexives le plus tôt possible. Il s'agit de prendre le temps d'expérimenter, analyser et ajuster les pratiques d'accompagnement nécessaires, et ce, malgré le contexte actuel qui tend à pousser les professionnels à aller vite et au sein duquel règne les dictats du chiffres, de la rentabilité au désavantage parfois de la qualité. La temporalité est un élément important dans la conduite d'une démarche portfolio auprès d'un public. Il apparaît nécessaire de prendre le temps d'installer progressivement les habitus de l'exploration de son expérience et la posture d'acteur voire d'auteur. Cette contribution s'est attachée à présenter un dispositif

¹³ Ibid. p.99

¹⁴ D. Schön, (1983). *Le Praticien réflexif. A la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Montréal : Les Editions Logiques. 1994, trad.

d'accompagnement de professionnels dans l'expérimentation d'une démarche portfolio visant l'agentivité du jeune. Nous concluons sur le besoin de laisser trace de ce vécu et la nécessaire capitalisation de trois années qui consistent à cheminer avec les professionnels, à conduire des actions, à réfléchir et cheminer ensemble.

Comment organiser une capitalisation et une formalisation des actions expérimentées utiles au collectif de professionnels accompagnés ?

Références bibliographiques

Article de périodique

Boutinet, J-P. (2010). Turbulences autour des temporalités liées aux âges de la vie adulte. *Le Télémaque*, Dossier : âges et passages – les âges de la vie (n°37), pp. 61-70.

Breton, H. (2015). L'accueil de l'expérience dans les pratiques d'accompagnement à l'école de la deuxième chance. *Education permanente*. Hors série AFPA, pp. 1 – 11

Paul, M. (2002), L'accompagnement une nébuleuse. *Education permanente* (n°153). pp.43-55

Texte en ligne

Boutinet, J-P. (2003). Les pratiques d'accompagnement individuel, entre symbole et symptôme. *Carriérologie*, volume 9 (numéro 1), pp. 69 – 78. Récupéré le 29 mars 2016 à http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/index.html

Lhotellier, A. (2003). L'accompagnement : tenir conseil. *Carriérologie*, volume 9 (numéro 1), pp. 25 – 65. Récupéré le 4 mars 2016 à http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/index.html

Mailys Rondier, (2004). A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle, *OSP Revues*. Récupéré le 23 mars 2016 à [http:// osp.revues.org/741](http://osp.revues.org/741)

Paul, M. (2003). Ce qu'accompagner veut dire. *Carriérologie*, volume 9 (numéro 1), pp. 121 - 123. Récupéré le 4 mars 2016 à http://www.carrierologie.uqam.ca/volume09_1-2/index.html

Ouvrage

Agamben, G. (2007). *Qu'est-ce qu'un dispositif ?* Paris : Editions Payot & Rivages.

De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris : Editions du Seuil.

Boutinet, J-P., Denoyel, N., Pineau, G. et Robin, J-Y. (Sous la dir.). (2007). *Penser l'accompagnement adulte. Ruptures, transitions, rebonds*. Paris : Presses Universitaires de France.

Breton, H., Pesce, S., Denoyel, N. (2015). *Accompagnement réciprocité et agir collectif*. *Education permanente*. (N°205).

Layec, J. (2006), *Auto-orientation tout au long de la vie : le portfolio réflexif*, Paris : L'harmattan,

Paul, M. (2004), *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'harmattan.

Pineau, G. et Marie-Michèle (1983). *Produire sa vie, autoformation et autobiographie*. Canada : Editions Saint Martin

Robin, G. (1992). *Plus qu'un C.V un « portfolio » de ses apprentissages. Guide en reconnaissance des acquis*. Boucherville : Editions G. Vermette

Vermersch, P. (1994). *L'entretien d'explicitation*. (6ème édition 2010). Issy-les-Moulineaux : ESF Editeur.