



# Tri de cartes

---

## Mapping pour un jeu de cartes

---

<b>Hypothèse</b>	<b>La définition dominante de la culture dans l'univers des apprenants et des formateurs a une incidence sur la formation technique, en particulier à travers la relation apprenant – formateur, les représentations de la technique et de la qualité technique, et les représentations de l'enseignement.</b>
<b>Théorie concernées</b>	<p>La notion de <i>culture</i> est très récente, ne se détachant du concept de civilisation qu'en 1871, alors que l'enseignement technique est quelque chose de très ancien : « C'est au néolithique que se confirment la maîtrise, par l'homme, des grands arts de la civilisation : poterie, tissage, agriculture, et domestication des animaux ». Dans le cadre du projet JANUS il est plus juste de parler de « sous-cultures » ayant chacune un foyer (l'entreprise, ou le groupe d'entreprise) et un référent (la nationalité, l'ethnie, etc.)</p> <p>Deux axes peuvent être croisés pour étudier l'influence de la culture sur la formation technique :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- L'inné et l'acquis, que nous retrouverons développé dans le débat opposant Piaget à Chomsky,</li><li>- L'idéal et le réalisé, répondant à la structure du symbole, et aussi à l'opposition plan / objet manufacturé, allant jusqu'à l'opposition théorie / pratique (pour les Certificats d'Aptitudes Professionnelles, par exemple)</li></ul>
<b>Bibliographie et website</b>	<p>Collectif : <i>Théories du langage...</i> C.Lévi-Strauss Voir aussi : <a href="http://varenne.tc.columbia.edu/hv/ct/">http://varenne.tc.columbia.edu/hv/ct/</a></p>
<b>Impact sur la formation technique</b>	<p>Le jeu du Tri de cartes a un double but, d'engager une discussion sur l'importance des dimensions culturelles lors d'une formation technique, et de capter les représentations dominantes du formateur et des apprenants sur la définition qu'ils se donnent de la culture.</p>

Fin de fiche

---

## Définition de la culture

---

<b>Hypothèse</b>	<p>Quelle que soit la définition adoptée, la culture s'oppose à la nature, comme l'acquis à l'inné, comme la technologie à l'invention du <i>bricoleur</i>. Par ailleurs, en tant qu'empreinte de symbolique, la culture peut être appréhendée sur les deux registres de l'idéal et du réalisé, comme de la pensée et du geste. Nous retiendrons donc quatre activités dont l'exercice manifeste la trace d'une culture : Croire, Savoir, Agir, Imaginer.</p>
<b>Théories concernées</b>	<p>Les théories de la culture, après une première définition de E.B. Tylor, en 1871 sont nombreuses et variées. Les <i>activités</i> listées ci-dessus font référence aux principaux courants historiques :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Durkheim et Mauss : la culture définie comme un fait social (1895 – 1922) fonde les valeurs et les <b>croyances</b>.</li><li>• Boas, Kardiner, Mead, Lévi-Strauss (pour le structuralisme) : création du mot « culturalisme » (1920 – 1950) et recherche de la culture comme ensemble organisé de <b>savoirs</b>. La culture est définie comme un ensemble de règles connues de la communauté.</li><li>• Malinowski et Radcliffe-Brown : la culture est une adaptation aux besoins (1920 – 1950) gérée dans l'<b>action</b> (fonctionnalisme)</li><li>• Bourdieu et Touraine : la culture se construit dans les rapports sociaux (1960 - ... ? )</li></ul>
<b>Mise en œuvre</b>	<p>Les quatre principaux courants font l'objet d'une fiche ci-dessous. Ils définissent des conceptions différentes, du formateur technique, de l'apprenant, de la nature de l'enseignement, de la technique elle-même, des règles de fonctionnement dans l'entreprise, et des références de qualité.</p> <p>Les conceptions sont listées pour chaque courant, et décrites en fonction des ouvrages cités en bibliographie (sur la fiche même ou sur la fiche « Mapping pour un tri de cartes »)</p>
<b>Bibliographie</b>	<p>Jean Fleury Norbert Alter</p>

Fin de page.

---

## Définition de la culture

---

Conception du formateur	Il s'agit de la manière dont la personne en situation d'apprentissage conçoit le rôle du formateur. Cela recouvre ses habitudes, mais aussi les attentes, et la perception immédiate du formateur.
Conception de l'apprenant	C'est la manière dont la personne en situation d'apprentissage investit son propre rôle : ce qu'il pense que l'on attend de lui, les habitudes sociales, son investissement dans la formation, etc...
Nature de l'enseignement	C'est la représentation que la personne en situation d'apprentissage se fait de ce qui est enseigné et de la manière dont c'est enseigné (modalités pédagogiques, objectifs, résultats et impacts attendus,...)
Conception de la technique	C'est une représentation plus générale que la personne en situation d'apprentissage se fait de la technique en général : opposition avec la théorie, nouveauté ou répétition, etc.
Nature des règles	C'est la relation de la personne en situation d'apprentissage avec les règles, règlements et lois qui régissent la situation d'apprentissage et son environnement direct (le service, l'entreprise)
Références de qualité	Ce sont les références de la personne en situation d'apprentissage pour évaluer la qualité de la formation, de son contenu, de son organisation et de ses effets en termes de résultats et impacts pour elle-même.

Fin de fiche.

---

## Culture et croyance dans une communauté

---

<b>Hypothèse</b>	<p><b>La culture est un héritage, caractérisé par la référence à des valeurs communes. La notion de « foi publique » (devise de la Caisse des Dépôts et Consignations) illustre parfaitement le fait culturel.</b></p> <p><i>« Une première conception de la culture, résulte de l'idée que la culture est le reflet des productions artistiques (musique, littérature, architecture...), de l'histoire (voire de la géopolitique), de philosophie et de la religion... »</i></p>
<b>Bibliographie</b>	François Laplantide Collectif <i>Les compagnons</i>
<b>Impact sur la formation technique</b>	<p>Ce sont essentiellement l'importance des codes (rites, traditions, mots de passe,...) et l'adhésion inconditionnelle à un système de valeurs qui caractérisent cette conception de la culture.</p> <p>Ce sont des attitudes fréquentes chez les militaires, ou dans des corporations qui ont besoin d'annihiler l'initiative personnelle, ou de la réduire au minimum d'un groupe de procédures en situation d'action (équipes de football, mineurs de fond, etc.)</p> <p>On rencontre aussi ce type de culture dans les groupes de travailleurs qui constituent des <i>clans</i> dans les entreprises, clans d'origines corporatistes, territoriales ou autres... et qui se transmettent entre eux un savoir d'initiés (par exemple, être capable de liquider un caillot d'aluminium en fusion dans un four électrique)</p>

Fin de page.



---

## Culture et croyance dans une communauté

---

Conception du formateur	Le formateur est garant du sens donné à la formation par l'entreprise et par l'apprenant, et de l'adéquation de ceux-ci, en tenant compte des capacités de chacun. Il est le détenteur d'un savoir de tradition.
Conception de l'apprenant	Par la voie d'une initiation plus ou moins ritualisée l'apprenant conquiert un savoir qui le (trans)forme. La confrontation au risque (et sa maîtrise) génère des conduites dites <i>ordaliques</i> (jugement de Dieu par l'eau, le feu, etc.)
Nature de l'enseignement	L'enseignement technique véhicule une tradition. « La fonction de l'enseignement consiste à donner des modèles » (S.Papert) La formation a une très forte fonction d'intégration.
Conception de la technique	La technique est un secret qui se transmet d'individu à individu, ou à petits groupes d'initiés. La technique peut avoir un effet identitaire (vernis au tampon, dorure à la feuille,...)
Nature des règles	« Le compagnonnage est aussi vieux que le monde, c'est-à-dire que la civilisation » (Collectif <i>Les compagnons</i> ) Le droit coutumier prévaut sur le droit général. Toute formation est un acte de citoyenneté.
Références de qualité	La qualité de l'enseignement est élaborée en fonction du passé. Elle est garantie par l'identité et la personnalité du formateur. L'apprenti doit terminer son apprentissage par un chef d'œuvre, et devient Maître ipso facto.

Fin de fiche.



---

## Culture et savoir des groupes sociaux

---

<b>Hypothèse</b>	<p><b>La culture est un objet social inscrit dans la transmission de la complexité.</b></p> <p><i>« La culture se construit par le mélange, les interactions, le métissage des groupes sociaux. Il n'y a pas de culture sans négociation ou compromis entre des enjeux différents. Selon cette conception, la culture se construirait sur la prise en compte de la diversité comme un élément fondateur. »</i></p>
<b>Bibliographie</b>	Abdallah Nouroudine
<b>Impact sur la formation technique</b>	<p>Trois constats :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La complexité des techniques, du fait de l'implication croissante de la science, d'une part, et, d'autre part des nouvelles questions économiques et juridiques de propriété des techniques.</li><li>- Les enjeux, pour les importateurs et <i>exportateurs de technologies</i></li><li>- L'appropriation : pour que les techniques soient efficaces, il convient qu'elles soient adaptées par et pour la société qui les reçoit.</li></ul> <p>En conclusion de l'ouvrage, l'auteur (A. Nouroudine) confronte les logiques d'exactitude et d'approximation, montrant l'importance de deux problèmes en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La formation se situe toujours dans un contexte de logique d'exactitude : par exemple, on ne forme pas à la polyvalence.</li><li>- La formation s'adresse à des personnes déjà cultivées.</li></ul> <p>Les notions de Centre de Ressources, de Bibliothèque, de Cahier de spécifications ont une importance capitale. La valorisation du bien culturel est souvent quantifiée.</p>

Fin de page.



---

## Culture et savoir des groupes sociaux

---

Conception du formateur	Le formateur est celui qui transmet une connaissance modelée à partir de son savoir et de son expérience.
Conception de l'apprenant	L'apprenant est un individu social en situation d'acquisition de savoirs, par appropriation, par imitation, etc... Quelle que soit la méthode, c'est l'apprenant qui construit son savoir.
Nature de l'enseignement	Les contenus de l'enseignement sont compilés en référentiels de métier et de formation. Ces référentiels sont liés à des diplômes, des normes NVQ ou autres systèmes nationaux.
Conception de la technique	Comme tout objet de savoir, la technique est un bien transmissible, élaboré par la recherche et le développement. Ce bien peut être stocké dans des ouvrages spécialisés.
Nature des règles	On peut constituer, dans l'entreprise, des filières de postes qualifiants, ou de formation informelle. Tout est analysable et modélisable. Ce qui n'est pas transcribable en termes de procédure n'a pas de sens.
Références de qualité	Les diplômes constituent la garantie extérieure à l'entreprise de la qualité de l'enseignement. La formation conduit à une amélioration des compétences individuelles et collectives.

Fin de fiche.



---

## Culture et action des individus

---

<b>Hypothèse</b>	<b>La culture est une adaptation aux besoins individuels.</b>  <i>« La culture résulte des échanges entre les personnes ; c'est dans l'écoute de l'autre et de ses convictions et de ses différences que s'expriment les dimensions culturelles. L'approche interculturelle de la pédagogie devra selon cette conception centrée sur l'explicitation des différences individuelles »</i>
<b>Bibliographie</b>	Philippe d'Iribarne Jean Houssaye
<b>Impact sur la formation technique</b>	La formation technique doit permettre aux entreprises de faire face à l'évolution technologique. Elle n'est pas encore innovante, mais elle est réactive.  Les besoins d'adaptation sont ressentis par le formateur, le salarié, et toute l'entreprise.  <i>« La situation pédagogique peut être définie comme un triangle composé de trois éléments, le savoir, le professeur et les élèves, dont deux se constituent comme sujets tandis que le troisième doit accepter la place du mort (référence au jeu de bridge) ou, à défaut, de faire le fou (qui est hors des termes et du langage commun). [...] Toute pédagogie est articulée sur la relation privilégiée entre deux des trois éléments et l'exclusion du troisième avec qui cependant chaque élu doit maintenir des contacts. Changer de pédagogie revient à changer de relation de base, soit de processus ».</i> (J. Houssaye)

Fin de page.



---

## Culture et action des individus

---

Conception du formateur	L'autorité du formateur, conférée par sa maîtrise technologique du contenu enseigné, lui confère une responsabilité de veille technologique et d'anticipation de l'évolution.
Conception de l'apprenant	Il est défini par son métier (charpentier, tourneur, programmeur,...) C'est en suivant les directives du formateur et en signalant les observations qu'il peut faire sur le terrain qu'il avance dans sa fonction.
Nature de l'enseignement	Mise en situation des connaissances pour traiter des problèmes réels, ou simulation à l'aide de modèles analogiques. Le pragmatisme est dominant sur le fond et sur la forme.
Conception de la technique	Elle se définit par son instrumentalité. La technique est produite par la science du concret, et la technologie reflète l'évolution bienfaitrice de la civilisation.
Nature des règles	Dans un univers clos l'ouvrier est « apte à exécuter un grand nombre de tâches diversifiées [...] et la règle de son jeu est de toujours s'arranger avec les <i>moyens du bord</i> ». (Lévi-Strauss)
Références de qualité	La qualité est évaluée à travers des fonctions d'efficacité. Il n'y a que le résultat qui compte, mesuré en termes de performances auprès de l'apprenant.

Fin de fiche.

---

## Culture et imaginaire dans les organisations

---

<b>Hypothèse</b>	<p><b>Toute culture délimite un « dedans » et un « dehors » d'une organisation donnée.</b></p> <p>« La culture résulte de la culture managériale et de l'organisation du travail. La culture de Danone n'est pas celle d'IBM parce que il s'agit de systèmes de travail et de management profondément différents. L'approche interculturelle de la pédagogie selon cette conception devra prendre en compte la sociologie des organisations pour adapter la démarche pédagogique aux habitudes quotidiennes des apprenants : habitudes vestimentaires, relations hiérarchiques, relation au temps... »</p> <p>[Cette définition est un peu restrictive, dans la mesure où la culture d'organisation englobe aussi des croyances, des idéaux, et de l'histoire. Pour plus de précision, le lecteur se référera à minima à l'ensemble des ouvrages de la bibliographie Janus]</p>
<b>Bibliographie</b>	Collectif <i>Le travail, quel avenir ?</i> Jean Boissonat P.G de Gennes
<b>Impact sur la formation technique</b>	<p>« L'accélération des dynamiques compétitives déterminée par la diminution du cycle de vie des produits, un rythme accentué du changement technologique et le niveau croissant de services incorporés dans les produits requis par les clients, appellent à des innovations permanentes. [...] L'entreprise développe sa fonction de veille, adapte à son usage les meilleures pratiques déjà mises en œuvre avec succès par d'autres et combine celle-ci de façon innovante » (C. Afriat Technologies nouvelles et organisations sociologiques Note pour le Commissariat général au Plan 1994)</p> <p>La formation technique devient un <i>instrument de modernisation permanente</i>, qui permet à une entreprise de <i>rester dans le coup</i>, de faire partie des entreprises innovantes, qui <i>surfent</i> sur la vague de l'évolution technologique.</p>

Fin de page.



---

## Culture et imaginaire dans les organisations

---

Conception du formateur	« Former, ce n'est pas remplir une outre, c'est allumer un feu » (adaptation des ingénieurs du CESI d'une pensée attribuée à Aristote) Le formateur doit être à l'écoute des progrès des apprenants. Il doit dispenser un enseignement qui présente le monde comme <i>à construire</i> .
Conception de l'apprenant	L'introduction de nouvelles technologies et les changements organisationnels se traduisent dans l'atelier par une prise de distance de l'opérateur par rapport à sa machine. L'apprenant doit comprendre et maîtriser.
Nature de l'enseignement	Technologie plus que technique. Pédagogie de la découverte ou pédagogie de projet. Valorisation des approches formelles et non-formelles. Articulation des différents temps sociaux.
Conception de la technique	« L'activité humaine devrait tendre à se spécialiser dans ce qui fait sa spécificité par rapport aux machines [...] » : <ul style="list-style-type: none"><li>- La créativité du cerveau humain, liée à ses facultés d'abstraction et d'imagination [...]</li><li>- La prise en charge de l'incertitude.</li></ul>
Nature des règles	Préférence d'une logique de cycles à une logique d'accumulation. Recherche de la défense de l'environnement, de la limitation de la pollution, etc... On constate un glissement de la notion de qualification à celle de compétence.
Références de qualité	Qualité totale basée sur le « mieux travailler ensemble. » (Renault 1990) Qualité de l'emploi (non-précarité, fidélisation du personnel, clarté des filières, formation permanente,...)

Fin de fiche.

	<b>CROYANCES</b>	<b>SAVOIR</b>	<b>PRAGMATISME</b>	<b>IMAGINATION</b>
<b>Le formateur</b>	<b>1</b> Le formateur est comme un livre dans lequel sont transcrits les secrets du métier.	<b>2</b> Le rôle du formateur est de transmettre des connaissances vraies et d'indiquer les meilleures pratiques.	<b>3</b> Le rôle du formateur est de favoriser l'initiative et l'autonomie de l'apprenant.	<b>4</b> Le formateur doit développer l'adaptabilité des apprenants.
<b>Le formé</b>	<b>5</b> L'apprenant reçoit de son formateur une initiation qu'il devra transmettre à d'autres.	<b>6</b> L'apprenant doit faire la synthèse et mettre en pratique les connaissances reçues.	<b>7</b> Le formé doit confronter ses acquis à la réalité.	<b>8</b> Le formé doit apprendre à élargir son horizon et à prendre du recul.
<b>La formation</b>	<b>9</b> La formation permet la transmission de modèles à imiter.	<b>10</b> La formation permet à chacun de comprendre les lois scientifiques.	<b>11</b> Sans pratique régulière, il ne peut y avoir d'acquisition de savoir.	<b>12</b> La formation donne des outils permettant d'anticiper le futur.
<b>Le progrès techniques</b>	<b>13</b> Les progrès techniques résultent des échanges entre spécialistes d'un même métier.	<b>14</b> L'évolution historique reflète le progrès constant des connaissances scientifiques.	<b>15</b> C'est de la comparaison des pratiques que naissent les évolutions des méthodes.	<b>16</b> C'est en empruntant des idées à d'autres métiers que chaque technique progresse.
<b>La fixation des règles</b>	<b>17</b> Chaque profession doit fixer les règles habituelles de l'exercice d'un métier.	<b>18</b> L'expérimentation scientifique permet de trancher les débats entre professionnels.	<b>19</b> Tout procédé doit être mis à l'épreuve de la régularité des résultats.	<b>20</b> C'est de la formulation des hypothèses nouvelles que naît la vérité.
<b>La qualité de la formation</b>	<b>21</b> Le formateur est meilleur juge de la qualité des apprentissages.	<b>22</b> Les mêmes critères doivent être utilisés pour valider l'expérience professionnelle et les diplômes.	<b>23</b> La qualité d'une formation se mesure par l'efficacité de ses résultats	<b>24</b> La qualité d'une formation se mesure au degré de satisfaction des apprenants.

---

Dépouillement.

---

<b>Hypothèse</b>	<b>Ce jeu a pour fonction de lancer un débat dans un groupe en début de formation. Au terme de ce débat, le formateur doit pouvoir contractualiser quelques règles du jeu pour la suite, et proposer aux apprenants des démarches mieux adaptées à leur culture, pour aller vers une autonomie d'apprentissage.</b>
<b>Bibliographie</b>	<i>Modefo RECIF</i>
<b>Consigne</b>	<p>« Je vais vous distribuer à chacun 24 cartes qui seront à trier en trois tas :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Je suis tout à fait d'accord avec ce qui est écrit sur la carte.</li><li>- Je ne suis que partiellement d'accord.</li><li>- Je ne suis pas du tout d'accord avec ça.</li></ul> <p>C'est simple, mais attention : chaque tas ne doit comporter que 8 cartes »</p>
<b>Interprétation</b>	<p>Lorsque tous les participants ont rassemblé leurs tas de cartes, l'animateur distribue les feuilles de résultats (page suivante).</p> <p>Ensuite l'animateur relève les valeurs affectées aux quatre colonnes par chaque participant, et dresse l'histogramme des moyennes de groupe.</p> <p>Pour lancer le débat, l'animateur dispose du présent cahier, éventuellement d'une documentation personnelle plus approfondie, et de la moyenne du groupe qui peut constituer une référence pour les participants (possibilité de discussion sur les différentes représentations de la culture, mais aussi sur les notions d'écart à la norme, de confrontation cognitive, etc...)</p>

Fin de page.



---

Dépouillement .

---

**Feuille de résultat :**

<b>Croire</b>	<b>Savoir</b>	<b>Agir</b>	<b>Imaginer</b>
Total	Total	Total	Total

Fin de fiche.



---

## Utilisation

---

<b>Hypothèses</b>	<p>Ce tri de carte permet au formateur de percevoir quelques points de vigilances, et de tenir compte de quelques mises en garde. Chaque formateur a lui-même une définition privilégiée de la culture sur laquelle il s'appuie pour contractualiser avec le groupe d'apprenants . Il doit toutefois prendre en compte les autres définitions présentes dans le groupe.</p>
<b>Bibliographie</b>	<p><i>Variables pour un tri de cartes</i> RECIF E mail 29 septembre 2005</p>
<b>Propositions</b>	<p>Le tri de cartes fait apparaître une dominante et des écart-types dans les groupes de formation.</p> <p>Pour en tenir compte le formateur peut prendre en considération quelques points de vigilance listés dans les pages suivantes. D'une manière générale, selon les représentations dominantes :</p> <p><i>A1 La culture est un faisceau de croyances...l'approche interculturelle du formateur devra être centrée sur la prise en compte de données indiscutées : la signification religieuse d'une couleur, la symbolique d'une forme, etc... Globalement il doit favoriser des attitudes de <b>tolérance</b>.</i></p> <p><i>A2 La culture est un corpus de connaissances...l'approche interculturelle du formateur pourra se fonder sur la diversité des contextes, le mélange des sous-groupes, la multiplicité des expériences au sein des sous groupes,... Il favorisera l'échange des informations et le <b>partage</b> des savoirs.</i></p> <p><i>A3 La culture est construite dans l'action,...le formateur sera attentif à la valeur de la parole donnée. Il favorisera la <b>coopération</b> et le respect des us et coutumes dans le groupe.</i></p> <p><i>A4 la culture est le pays des rêves,...l'usage de méthodes actives adapté aux représentations des participants favorisera des attitudes d'écoute et d'<b>empathie</b> au sein du groupe.</i></p>

Fin de page.



---

Tenir compte de croyances dans une communauté.  
Tolérance

---

Domaine	Points de vigilance	Points d'appui
Conception du formateur	Légitimité du formateur.	Il y a toujours une autorité supérieure qui justifie le moindre des actes du formateur.
Conception de l'apprenant	L'évaluation par les pairs est pratiquement exclue.	Les formes et les règlements (respect des heures, de l'ordre des choses,...)
Nature de l'enseignement		La qualité des supports.
Conception de la technique		Explicitation des finalités d'usage des techniques abordées.
Nature des règles	La nature des règles ainsi que leur origine est parfois perdue. « On démontre que... » ou « D'habitude on fait comme ça » pallient cette difficulté.	Recueil de bonnes pratiques.
Références de qualité	La qualité de l'enseignement est moins importante que la qualité de l'enseignant.	

Fin de page.



---

## Gérer le savoir des groupes sociaux. Partage

---

Domaine	Points de vigilance	Points d'appui
Conception du formateur	Clarté de la convergence des demandes du groupe et des attentes de l'entreprise.	Expérience du formateur. Diplômes du formateur.
Conception de l'apprenant		Expérience des salariés en formation.
Nature de l'enseignement	Adéquation de la réalité de l'entreprise et des contenus d'enseignements (modernité du matériel, procédures qualifiées, etc...)	Référentiels de métier et de formation. Normes NVQ ou autres systèmes nationaux.
Conception de la technique		Bibliographie.
Nature des règles		Références aux compétences. Références aux normes de qualité.
Références de qualité	Généralisation possible des compétences acquises.	Validation des Acquis d'Expérience.

Fin de page.

---

Valoriser l'action des individus et des groupes.  
Coopération

---

Domaine	Points de vigilance	Points d'appui
Conception du formateur	Bien situer les objectifs de formation pour pallier les risques de stakhanovisme.	Maîtrise technique, « tours de mains »,.... Formation pour l'autonomie.
Conception de l'apprenant	Obstacles épistémologiques accentués par d'éventuelles rigidités mentales.	Schémas, croquis, plans.... Confrontation cognitive.
Nature de l'enseignement	Passage à l'abstrait et à l'énoncé.  Risque de perte d'autonomie en face d'un problème non-finalisé.	Mettre des mots sur les choses.  Liens entre les modèles pédagogiques et la réalité.
Conception de la technique		[Idem ligne précédente]
Nature des règles	Difficulté d'extension de la salle de formation.	Collecte d'information sur le vécu professionnel.  Utilisation de supports familiaux.
Références de qualité		Analyse des acquisitions des apprenants.  Ecriture de rapports de formation.

Fin de page.



---

Manager l'imaginaire dans les organisations. Empathie

---

Domaine	Points de vigilance	Points d'appui
Conception du formateur	Un groupe est un rêve : il peut partir n'importe où.	Maïeutique. Mapping.
Conception de l'apprenant	Tout participant est un génie : celui qui n'est pas entendu devient très agressif.	Synthèses partielles. Ecritures au tableau, affichage des productions...
Nature de l'enseignement	Les concepts et les projets doivent être traduits en stratégies, moyens et programmes.	Mettre des choses en face des mots. Liens entre les modèles pédagogiques et la réalité.
Conception de la technique		Modèles de l'intelligence artificielle et de robotique (graphcet, diagrammes, etc...)
Nature des règles	Destruction d'une idée par une idée nouvelle.	Capitalisation « au fil de l'eau ».
Références de qualité	Pseudo-nouveautés magnifiées par effet de mode.	Rapport à l'utilitaire.

Fin de fiche.



C.Lévi-Strauss *La pensée sauvage* Plon Paris 1962

<http://varenne.tc.columbia.edu/hv/ct/>

Collectif : *Théories du langage Théories de l'apprentissage* Seuil Paris 1979

François Laplantide *Clefs pour l'anthropologie* Seghers Paris 1987

Jean Houssaye *Le triangle pédagogique* Peter Lang Berne 1988

Philippe d'Iribarne *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et Traditions nationales* Seuil 1989

Collectif *Les compagnons du Tour de France* Jean Michel Mathonière Dieulefit 1994

P.G de Gennes *Pour une éducation du bon sens* Education nationale Paris 1994

Jean Boissonat *Le travail dans vingt ans* Odile Jacob Paris 1995

Norbert Alter *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation* PUF Paris 1996

Collectif *Le travail, quel avenir ?* Gallimard Paris 1997

Abdallah Nouroudine *Techniques et culture. Comment s'approprié-t-on des technologies transférées ?* Octares 2001 (seconde édition)

Craig Storti *The art of crossing cultures* Intercultural Press Boston 1989 2002

Jean Fleury *La culture* Bréal Paris 2002

Manuel Castells *El Poder de la Identidad* La Era de la Información, Volúmen 2, 1997.  
Alianza et *The rise of network society* 2004

