

## **Instruction au sosie (oral) et entretien d'explicitation**

L'instruction au sosie fait partie des entretiens [entretien de co-explicitation ?] qui s'inscrivent dans le champ de la clinique du travail et qui visent à aider les futurs enseignants en stage en responsabilité ou les professionnels déjà en poste, à développer un retour réflexif sur leurs activités de travail, à travers la mise en mots de ces activités de travail.

Des auteurs de référence :

Instruction au sosie (oral) : Yves Clot, Isabelle Vinatier

Entretien d'explicitation : Pierre Vermersch

Les deux techniques d'entretien se définissent comme des prises de conscience accompagnée. La prise de conscience renvoie à des connaissances « pré-réfléchies » (notion plus appropriée que celle d'inconscient) que le sujet possède déjà sous une forme non conceptualisée, non symbolisée, donc antérieure à la transformation qui caractérise la prise de conscience.

La technique de l'entretien d'explicitation s'inscrit dans la perspective de Jean Piaget : il y a développement du fait des interactions du sujet avec son environnement (le monde des objets).

La technique de l'instruction au sosie (oral) se fonde sur Vygotski : l'origine du développement réside dans les interactions sociales (dont le langage est un outil ou un vecteur de médiation déterminant).

Quelques principes de base :

- Règle de base à établir dès le début de l'entretien : la distribution du « tu » et du « je »

Le transfert entre le « tu » et le « je » permet de se fixer sur la verbalisation qui est première par rapport à l'évocation et va permettre d'accéder à ce que le sujet n'a pas réalisé.

- Adaptation de la règle selon laquelle il faudrait demeurer sur le registre du « comment »  
⇒ le sosie (I. Vinatier) s'autorise des questions « Pourquoi ? » relatives à des intentions (voire des sentiments ou des états émotionnels dont l'instructeur fait état dans une situation précise) ... dès lors que c'est l'instructeur qui se place ou amène le sosie sur le terrain ou le **registre des intentions** ... le sosie proposant une reformulation (par exemple « donc je me sens en tension ») que l'instructeur peut valider ou non

⇒ le sosie va ramener le questionnement sur le **registre du comment** (repasser par des données matérielles) pour faciliter la ré-évocation ... quand il sentira que l'instructeur a besoin de souffler (cf. principes de base ci-dessous)

- Quelques principes de base à adopter pour le sosie :

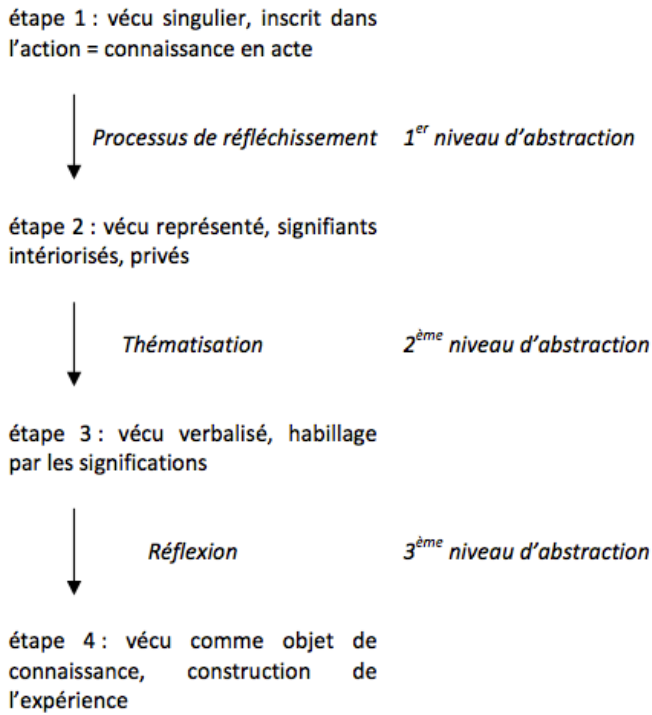
⇒ vouloir le bien de l'autre (climat de confiance et de bienveillance très important)

⇒ se mettre à la place de, faire silence sur ses propres projections

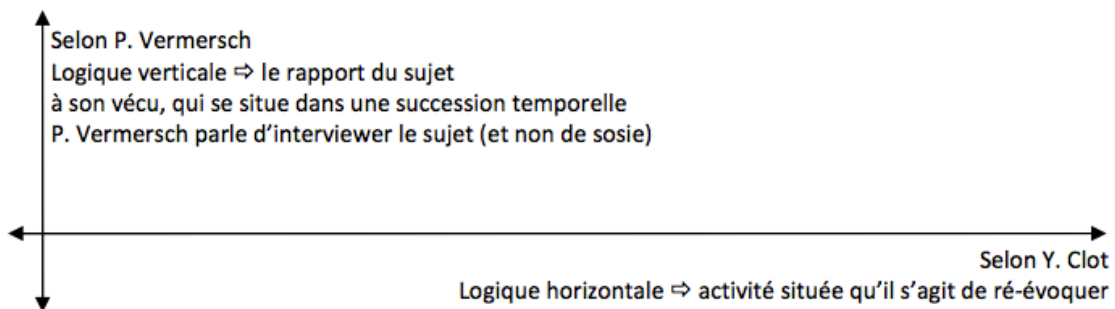
- ⇒ pendant le temps de l'entretien, le sosie n'analyse pas, il veut comprendre et se mettre à la place de (il faut s'entêter dans cette posture)
- ⇒ le sosie va adopter une position la plus similaire possible à celle de l'instructeur

Pour mieux comprendre la distinction entre instruction au sosie (oral) et entretien d'explicitation (source : *CoursMethodo\_Vinatier\_instruction\_sosie\_031109*) :

**Schéma 1** : les différents niveaux de la prise de conscience selon P. Vermersch (≠ des niveaux d'abstraction de Piaget)



**Schéma 2** : deux logiques différentes



## Elaborer un guide de questionnements pour conduire les entretiens d'explicitation

Des questions possibles au cours des 5 phases de l'entretien

Phases	Questionnements possibles
accueillir	Comment te sens-tu ? Quelles sont tes impressions ? Comment as-tu vécu ce moment ?
Explorer	Peux-tu retracer, relater ta séance ? Peux-tu me raconter ta séance ? Qu'as-tu fait pendant la séance ? Qu'est-ce que tes élèves ont fait ?
Formuler et vérifier des hypothèses de cause	Quel était ton objectif ? En quoi ton objectif a été atteint ? Qu'est-ce qui te fait dire que tu as atteint ton objectif ? Quelle a été ta consigne ? Qu'as-tu demandé aux élèves ? Comment ont réagi les élèves ? Comment expliques-tu que... ? A quel moment, as-tu rencontré des difficultés ? Quelle démarche as-tu mis en œuvre ? Quelles difficultés as-tu rencontrées ? Comment les élèves ont-ils réagi ? Qu'est ce que les élèves ont appris ? Comment les élèves savent-ils qu'ils ont réussi ? Pourquoi les élèves ont-ils réussi la tâche ?
Choisir et formuler des hypothèses de remédiation	Comment aurais-tu pu faire autrement ? Si c'était à refaire, que changerais-tu ? Qu'est-ce que tu aurais pu faire pour.... ? Si tu devais reformuler la consigne, quelle serait-elle ? Si tu devais revoir l'organisation de la classe, que proposerais-tu ? Comment aurait-on pu faire autrement ?
Négocier un plan d'action	Que retiens-tu de notre entretien ? Que retenez-vous de ce que nous nous sommes dit ? Peux-tu lister 3 points forts et 3 points à améliorer qui se dégagent de notre entretien ? Quels sont vos points d'appui ? Que pouvez-vous améliorer ? Peux-tu résumer le ou les points à travailler ? Quel est celui qui te semble important ? Prioritaire ? Que penses-tu réinvestir lors de ta prochaine visite ? de ton prochain stage ? Lors de la prochaine visite, je voudrais voir... Nous avons vu ensemble que... (points positifs/négatifs)

### A conserver à l'esprit :

- La phase d'accueil est un moment essentiel de l'entretien, phase au cours de laquelle on instaure un climat de confiance, on pose le contrat de formation, on présente le déroulement de l'entretien.
- La question du « pourquoi » est à éviter le plus souvent.
- La bonne question est celle qui fait progresser l'entretien, qui aide, qui ouvre au regard d'un enjeu clairement établi : résoudre un problème, trouver un accord, surmonter une difficulté.
- Attention aux questions manipulatrices !  
A réponse induite : « Je trouve que notre échange était très intéressant, et vous ? »

A fausse alternative : « Vous préférez commencer par un travail de groupe ou individuel ? »

Questions-pièges (prêcher le faux pour savoir le vrai, prendre l'autre en défaut) :

« Ne pensez-vous pas que votre posture est trop rigide ? »

- La phase de négociation qui clôture l'entretien est un moment où le stagiaire prend la parole autant, sinon plus que le formateur.