

La Lettre d'IF

Pratiques et recherches en pédagogie des gestes mentaux

NUMERO SPECIAL

QU'EST-CE QU'UN PRATICIEN EN GESTION MENTALE ?

Chers lecteurs et amis,

Métier, profession, des termes aux multiples facettes et parfois bien malmenés !

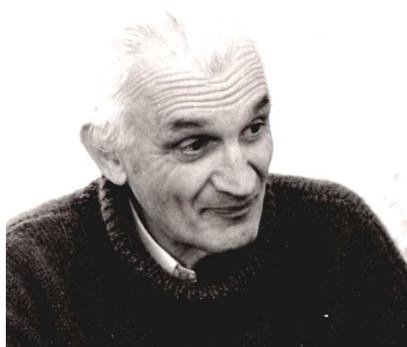
On peut **avoir un métier** ou non, **avoir du métier**, **être du métier**, exercer un métier ou une profession: autant d'expressions qui touchent à des domaines aussi divers que le savoir, le savoir-faire, les compétences, l'éthique d'une communauté d'appartenance, l'identité sociale d'une personne; notre société est en recherche de professionnalité, de professionnalisation. .. Comment positionner la pratique de la Gestion Mentale dans ce foisonnement de concepts ?

Cette lettre nous invite à une réflexion sur le métier de praticien en Gestion Mentale.

Il s'agit d'un débat sur la place du praticien dans la vie professionnelle. Etre praticien est-ce être acteur en Gestion Mentale en tant qu'enseignant, éducateur, orthophoniste, parent, formateur d'adultes ? Est-ce également et parallèlement être acteur en tant que « orthopédagogue » comme l'appellent nos amis canadiens, c'est-à-dire un professionnel qui accompagne les enfants, les jeunes ou encore les adultes en les révélant à eux-mêmes sur leurs stratégies mentales tout en les guidant dans le maniement des gestes mentaux? Faut-il alors professionnaliser cette activité de manière plus officielle et l'encadrer plus rigoureusement ? Autant de questions qui sont débattues aujourd'hui.

Un grand merci aux auteurs des articles qui ont accepté d'ouvrir leur réflexion et leur recherche au débat public . Il s'agit à travers ces témoignages engagés et finement argumentés de nous donner accès à des points de vue très différents, qui, nous l'espérons, vous inviteront à réagir et à nous faire part de votre propre opinion. Le débat se poursuivra dans la prochaine lettre (décembre 2013) enrichi de vos contributions...

La rédaction vous souhaite bonne lecture !



Sommaire :

Le métier de praticien vu par :

Page 2 Raphaël Hamard

Page 7 Martine Clavreul

Page 9 Janine Leca

Page 14 Axelle Adell

Page 18 Le coin lecture

Page 19 Echo des associations

La professionnalisation de la gestion mentale en question

Par Raphaël Hamard

La rareté de ces vrais maîtres de l'âme me paraît être la raison pour laquelle la psychanalyse restera toujours une vocation à la portée de quelques-uns et ne pourra jamais être un métier et une affaire – contrairement à ce qui arrive trop souvent.

Stefan Zweig in Sigmund Freud, *La guérison par l'esprit* (1932) p.102 éd. Livre de Poche.

Depuis quelque temps, dans le monde de la gestion mentale, on observe que de plus en plus de personnes, suite à une formation et à l'obtention d'un label, ouvrent un cabinet de praticien en pédagogie. C'est un projet qui est fréquemment préalable à la formation. On peut désormais envisager d'exercer le métier de « praticien en gestion mentale », à l'instar du métier de psychologue, de kinésithérapeute...

Cette perspective professionnelle de la gestion mentale n'a jamais été mise en débat. Nous ne voulons ni dénoncer, ni culpabiliser qui que ce soit. Nous pensons que les personnes qui se sont engagées dans cette voie ont été conquises par la perspective de l'aide à rendre à autrui et à soi. L'intention n'est pas à remettre en question. Seulement la façon d'y accéder.

Nous nous demandons si cette perspective professionnelle n'entraîne pas des pratiques qui entreraient en contradiction avec l'esprit de la gestion mentale.

Gagner de l'argent...

Tout d'abord, posons-nous la question de l'argent. Est-ce contradictoire avec l'éthique de la gestion mentale ?

Classiquement, on dit que tout travail mérite salaire. Or, les personnes qui œuvrent en gestion mentale dépensent une certaine énergie en présence et en réflexion. Elles y consacrent du temps. Elles rendent un service qui le plus souvent est demandé et attendu. Donc, quoi de plus normal que d'en attendre une contrepartie financière ? Le psychologue et le médecin demandent bien une rémunération en échange de leur service, pourquoi le praticien en gestion mentale ne serait-il pas en droit de faire de même ?

Cependant, dans la mesure où cette pratique s'adresse le plus souvent aux familles ayant des revenus suffisants, on peut se demander si elle remplit les finalités sociales et humanistes qui avaient été celles d'Antoine de la Garanderie. Il voulait offrir l'épanouissement à tous et il pensait que cela était possible. N'a-t-il pas écrit l'ouvrage *On peut tous toujours réussir* ? Notre système

éducatif actuel construit chez les individus l'idée que la réussite est le fruit d'un don de nature plus ou moins bien distribué. En fait, il sélectionne les individus en fonction du capital culturel et professionnel de leur milieu d'origine. Il concerne les élèves qui bénéficient d'un environnement porteur d'un sens similaire à celui qui est véhiculé à l'école et qui stimule leur développement culturel, cognitif et physique. Le terrain a déjà été préparé dans certaines familles ; il est donc plus facile d'y jardiner. Certaines habitudes évocatrices et certains projets de sens ont implicitement été développés dans ce type de milieu. Mais pas dans tous. Il est vrai que l'échec scolaire existe dans tous les milieux. Néanmoins, il est plus important dans les milieux défavorisés. La gestion mentale a pour vocation d'offrir à tous la possibilité de se développer. Or, si la gestion mentale s'adresse uniquement aux personnes qui ont les moyens de s'offrir les services d'un expert, on peut se demander si elle répond à sa vocation. Il y a un don de nature dont tout être est porteur. Antoine de la Garanderie s'est battu pour que cela soit reconnu dans tous les milieux sociaux. Il était très enthousiaste lorsqu'on lui faisait part des expériences pédagogiques dans les milieux défavorisés. La gestion mentale participe à la restauration d'une justice sociale. Elle participe du mythe prométhéen. En ne réservant l'accès à la prise de conscience des moyens d'apprendre qu'à une certaine catégorie de la société, participe-t-on au projet humaniste de notre mouvement ?

Il faudrait que nous réfléchissions à des solutions pour nous adresser au plus grand nombre, en cherchant à adapter les tarifs aux possibilités des familles, en contactant les mairies ou des services sociaux qui pourraient être intéressés par les services proposés. On pourrait nous rétorquer que le fait de payer (ou de voir ses parents payer) motive l'individu, comme la psychanalyse qui considère la rémunération comme un aspect important de la cure qui inscrit l'individu dans la réalité. Mais l'accompagnement en gestion mentale s'adresse à des enfants, à des adolescents et à des jeunes adultes qui n'ont pas encore acquis leur indépendance matérielle. L'argent ne

peut être un moyen curatif. Néanmoins, la possibilité d'être rémunéré n'est pas inenvisageable. Il est facile de demander de l'argent à des familles dans le domaine de l'accompagnement scolaire. Le discours est séduisant et les parents envisagent la perspective de voir les difficultés de leur enfant se résoudre par cet accompagnement pédagogique. Ils sont donc prêts à tous les sacrifices.

Du fait d'un marché potentiel, on peut logiquement envisager d'en faire un métier.

Faire profession...

C'est là, le deuxième axe de réflexion : faire métier de la gestion mentale. Être rémunéré pour des services rendus n'est pas un problème mais je crois qu'attendre uniquement une rémunération de cette action remet en question les fondements mêmes de la gestion mentale. La professionnalisation fait prendre le risque de pervertir l'éthique de notre champ.

Faire profession signifie que les personnes vont avoir pour pratique exclusive l'exercice de l'accompagnement cognitif des élèves en difficulté en s'appuyant sur la théorie d'Antoine de la Garanderie. La personne va gagner sa vie par la pratique du dialogue pédagogique.

Imaginons ce que cela implique ?

Exercer dans un cabinet exige un lieu d'accueil avec un loyer, de l'électricité, une taxe d'habitation, un mobilier ; cela nécessite donc un engagement financier de départ et une rentrée d'argent régulière. Il faut payer des impôts sur le revenu de l'entreprise, des charges liées aux cotisations suivant le régime adopté. Pour l'instant, rien n'a été gagné. Aujourd'hui un revenu de 2000 euros s'avère être un minimum. Il faut à peu près générer 2500 euros de la pratique de la gestion mentale dans son cabinet pour avoir un revenu. Sans compter que les vacances scolaires sont nombreuses et que les jeunes sont les principaux clients. Sur 10 mois, cela fait donc 3000 euros. Comptons 30 euros le cours, il faut donc 100 séances dans le mois pour s'assurer un salaire. Est-on capable de tenir ce rythme sur une année, sur des années ? Mais il est vrai que certaines personnes peuvent éviter ces charges en recevant chez elles ou en se déplaçant dans les familles. Il n'en reste pas moins qu'il reste à se dégager un salaire. Et un salaire régulier. Un

salaire pour vivre !

Pour s'assurer un revenu régulier, il faut donc d'une part se faire connaître et d'autre part se constituer une clientèle. Quelles sont les conséquences de ces deux projets ?

Se faire connaître

Ce besoin d'entrée régulière d'argent implique de se faire connaître et au-delà du discours d'accroche d'avoir une réputation d'efficacité. On peut être tenté de forcer la réussite – si tant est que ce soit possible ! – en devenant conseiller et en construisant des outils qui matérialisent les contenus et donnent des gages. Les discours risquent donc de se simplifier autour d'une pensée unique, d'un fonctionnement mental idéal. On construit pas à pas la pensée de l'élève plutôt que de l'éveiller aux actes de connaissance. Ce qui compte, c'est d'être crédible en déclenchant la performance scolaire. On expose notre pédagogie au risque de la systématisation et de la didactisation. Les finesesses et les lignes de développement de la gestion mentale n'entrent pas dans une logique de prêt à penser...

En outre, l'un des critères importants de l'efficacité de l'accompagnement risque de se focaliser sur la note. Un bon traitement doit se matérialiser par des progrès en termes de note. Seule compte l'efficacité scolaire. La créativité n'est pratiquement pas sollicitée à l'école. Par essence, elle ne peut pas se noter, s'évaluer. N'est-ce pas pour cela que l'acte d'imagination créatrice est si peu abordé en formation ? La gestion mentale n'a-t-elle pour finalité qu'une réussite matérialisée par des notes ?

Antoine de la Garanderie donnait une dimension ontologique à la gestion mentale c'est-à-dire que l'activité cognitive amène au plaisir et au bonheur d'être. On se trouve en découvrant et en actant ses moyens d'apprendre. Être en projet de sens et en appétit de connaître constitue la finalité de notre pédagogie. On peut avoir de bonnes notes et ne prendre aucun plaisir au travail scolaire. La gestion mentale est une révolution culturelle et elle a pour mission de faire évoluer l'École. Au lieu d'être un lieu d'empilement de savoirs, où l'on se soumet à un devoir de savoir, elle pourrait être un lieu où l'on développe des motivations pour connaître (et peu importe le



nombre). Combien de personnes sortent de l'école en ayant été brillantes et ont par la suite abandonné toute activité culturelle ? La réussite scolaire basée sur la validation d'une possession de savoirs ne préjuge en rien de l'avenir d'un homme. En revanche, s'il en sort avec de solides motivations, on peut considérer qu'il pourra se constituer un beau chemin.

Se constituer une clientèle

Quelles conséquences sur l'éthique de la gestion mentale risque de générer la recherche d'une clientèle régulière ?

Lorsqu'un élève est adressé à un praticien, celui-ci va devoir lui déterminer une durée de traitement. Combien de séances ? Ne va-t-il pas être tenté de prolonger le nombre de séances pour assurer son salaire ? Même s'il estime que l'élève n'a plus besoin d'un suivi ? Même s'il se rend compte que sa pratique ne lui est d'aucune aide ? L'objectif devrait être d'amener l'élève à ne plus avoir besoin du praticien et cela dans les délais les plus brefs, alors qu'il a besoin de rentrées d'argent pour s'assurer un salaire. Et lorsqu'un suivi sera interrompu, il faudra en retrouver un autre. Le praticien a donc intérêt à ce qu'il y ait d'autres élèves en échec qui viendront le consulter. On verra d'un mauvais œil l'action d'un praticien qui s'investira sur le territoire d'un confrère. Il pourrait y avoir concurrence entre plusieurs cabinets. Et donc conflit... Rassurons-nous, l'échec scolaire a de beaux jours devant lui...

La professionnalisation de l'accompagnement en gestion mentale ne concourt pas à transformer le système scolaire. Elle le pérennise. Elle le justifie. Il faut aider l'élève à s'adapter au système qui l'a mis en difficulté. On rentre dans la logique de l'école après l'école. Orthophoniste, psychologue, graphothérapeute, psychomotricien, professeur particulier, stages méthodologiques de vacances et maintenant praticien en gestion mentale. Tout ce petit monde surfe sur la vague de l'échec scolaire. Il vit des effets pervers du système scolaire. Le système ne doit surtout pas changer. Alors qu'Antoine de la Garanderie militait pour qu'il évolue.

Nous ne remettons pas en cause les professions que nous avons citées. De nombreux cas de diffi-

cultés sont de leur ressort et ne sont pas le fait de l'école. Cependant, une partie non négligeable de leur clientèle les consulte en raison des dommages scolaires qui auraient pu être évités si une pédagogie plus appropriée avait été employée.

Conséquences psychologiques

Cette nécessité de rentabilité dans le domaine de la gestion mentale n'entraîne-t-elle pas des difficultés psychologiques ? La personne n'entre-t-elle pas en scission avec elle-même ? Scission entre son idéal et ses besoins primaires. D'un côté, recherche de la libération de l'autonomie de l'élève, de l'autre, besoin d'argent qui implique une dépendance à l'échec scolaire et à son maintien. Deux projets contradictoires... Scission entre deux natures de rapport à l'autre : d'un côté, accueil de la parole d'autrui et recherche de compréhension de ses habitudes de projets de sens. De l'autre, recherche de construction d'un autrui idéal à l'aide de propositions injonctives qui font espérer l'efficacité scolaire, tremplin pour la notoriété du cabinet. Tirailé entre deux types de relations, le praticien devient de plus dépendant d'une réussite qui ne dépend pas de lui mais de la responsabilité de l'élève. Sans compter que les parents attendent un retour sur investissement. Tout cela concourt à générer du stress et du mal être. Alors que la gestion mentale a pour projet d'accéder au *plaisir de connaître et au bonheur d'être*.

Le stress préexiste même à l'ouverture du cabinet. Lors des formations, les personnes vivent des moments personnels délicats car il y a beaucoup d'enjeux pour eux (outre le fait de devoir amortir le coût considérable de leur formation).

Vais-je être choisi pour la formation de praticien ? Vais-je être à la hauteur ? La formation devient sélective... Ces questions amènent à vouloir démontrer que l'on possède un savoir en gestion mentale. Cela contribue à créer un véritable paradoxe : comment puis-je contribuer à la confiance en soi de quelqu'un si moi-même je suis dans une situation de doute par rapport à mes compétences ? Si je n'avais pas d'intérêt professionnel, il y a fort à parier que je serais beaucoup plus disponible à l'élève, beaucoup plus détendu.



Cette situation n'est pas souhaitable aussi bien sur le plan de l'éthique de la gestion mentale dont l'identité risque d'être faussée que sur le plan de l'équilibre personnel des personnes. Il est de la responsabilité des formateurs de dissuader toute personne qui voudrait prendre cette direction en lui indiquant les difficultés auxquelles elle sera confrontée. Mais le fera-t-on ? Les organismes de formation n'ont-ils pas un intérêt dans l'ère de la professionnalisation de la gestion mentale ? En créant des cursus obligatoires pour accéder à un label, on s'assure un taux de remplissage des formations, les budgets peuvent être équilibrés et les formateurs payés régulièrement.

A mon sens, la gestion mentale est plus une affaire d'esprit que de quantité de formations. Il est des personnes qui auront compris l'essentiel en une journée alors que d'autres n'auront toujours pas saisi l'esprit après 30 jours de formation en un an. Et on peut se demander si la formation professionnalisante ne détourne pas de l'esprit de la gestion mentale par la didactisation et la formalisation... en transformant les concepts en savoirs hiérarchisés. Du savoir, on attend du pouvoir et de l'argent...

Alors que faire ?

Si la gestion mentale ne doit pas devenir l'occasion d'ouvrir un cabinet en marge de l'école, quels peuvent être les engagements d'une personne qui voudrait s'investir dans cette voie ?

Souvent, l'engagement dans la formation est concomitant avec une reconversion professionnelle. Beaucoup de personnes abandonnent leur métier d'origine pour se consacrer entièrement au métier de praticien. Les professeurs désertent leurs classes du fait d'une démotivation à force de difficultés (légitimes) dont on ne voit pas les solutions.

Et si les travaux d'Antoine de la Garanderie redonnaient foi et espérance en son métier ? La gestion mentale n'est pas une fin en soi. C'est le développement dans un domaine donné qu'elle favorise. C'est là toute sa richesse. Elle peut favoriser une formidable conversion de sa motivation et apporter un nouveau regard sur un domaine donné. De nombreux travaux de réflexion ont déjà éclairé des champs professionnels et culturels aussi divers que la musique, le sport, le théâtre, la kinésithérapie, le langage des signes, les mathématiques, l'orthophonie, etc. Et il reste d'innombrables domaines à explorer. La formation en gestion mentale peut redonner du sens à un métier, amener à évoluer de façon originale et à devenir un acteur de l'évolution de sa profession. En ce sens, la gestion mentale peut être à l'origine d'une véritable révolution culturelle (surtout dans le sens de la libération de la liberté). Intéressons-nous aux experts d'un domaine comme a pu le faire A. de la Garanderie en son temps. **L'idée de la gestion mentale est d'étudier l'indicatif avant l'impératif...**

Cependant, même si nous considérons le métier de praticien comme une impasse aussi bien pour l'avenir de la personne que pour celui de notre mouvement, il n'en demeure pas moins que l'accompagnement en gestion mentale est un service que l'on peut rendre à de nombreuses personnes. Il nous apparaît important de ne pas être dépendant de la rémunération que l'on retire de cette activité. Il faut pouvoir vivre sans, et être en mesure d'interrompre ce service si on en ressent le besoin. Cela pour se sentir libre dans le rapport à la personne, en ressenti de pur service.

Cela permet l'accueil de l'autre sans crainte d'être incompetent...

Cependant, nous pensons que le principal lieu d'engagement en gestion mentale doit être l'École. Nous devons entrer à l'école. Nous devons y œuvrer. Pour y faire quoi ? Il y a avant tout à renseigner TOUS les élèves sur leurs capacités cognitives. Des stages de début d'année peuvent être mis en œuvre pour les préparer à aborder l'année scolaire. On peut aussi aider les élèves dans le cadre des études encadrées et d'entretiens individuels.

Il faut que l'élève soit sollicité et invité à évoquer tous les jours. Antoine de la Garanderie nous en parle à la page 219 de son livre *Les chemins de la connaissance*. C'est dans la relation avec la connaissance que la gestion mentale pourra produire ses effets attendus (bien évidemment les dialogues pédagogiques individuels en marge d'un cours restent une voie essentielle de l'accompagnement en gestion mentale). Ce sont donc les professeurs et les parents qu'il s'agit de renseigner pour qu'ils puissent accompagner leurs élèves ou leurs enfants de façon efficace. On peut aider les équipes d'enseignants à mettre en œuvre une pédagogie qui respecte les fonctionnements mentaux. Tous les acteurs de l'école sont prêts à accueillir la gestion mentale. Faire une conférence pour sensibiliser les consciences aux réalités des structures cognitives et prévoir des temps d'initiation restent des actions nécessaires ; cela demeure néanmoins insuffisant pour influencer sur les pratiques.



Un statut reste peut être à définir à l'école à l'instar des fonctions d'orthopédagogues qui existent au Canada. Antoine de la Garanderie était favorable à la création de cette fonction dans les écoles françaises. Il en parle dans son ouvrage *Les chemins de la connaissance* à la page 218. Aussi, il serait peut être intéressant, d'une part de faire rentrer la formation diplômante qui existe au sein de la fédération dans les plans de formation de Formiris, et, d'autre part, d'engager les chefs d'établissement à programmer un enseignant qui pourrait devenir référent.

Les formations ne sont pas à la portée de toutes les bourses et surtout de celles des enseignants. Qui peut s'offrir les 4 ou 5000 euros que coûte actuellement une formation complète allant jusqu'au label ? Pas les enseignants, qui je le rappelle gagnent 1300 euros en début de carrière. À l'origine, la gestion mentale concernait les enseignants. C'étaient les principaux intéressés et concernés. Il y a un paradoxe actuellement

dans le fait qu'ils ne puissent pas profiter des formations et des colloques. S'ils s'engagent dans un processus de formation, c'est le plus souvent pour abandonner leur pratique d'enseignement. La formation est donc un investissement dont on attend des dividendes. Aussi, les formations doivent rentrer dans les établissements scolaires. Elles peuvent être l'occasion de convaincre et être à l'origine de **vocations**...

Dans cette perspective que retirer d'un engagement en gestion mentale ?

Participer au développement de l'autonomie cognitive, spirituelle, physique et sociale d'une personne donne du sens à sa vie. Sentir que l'on œuvre au bonheur et à la joie de l'autre remplit une vie. On se trouve dans ce service extraordinaire...

L'accompagnement en gestion mentale est avant tout une rencontre avec l'autre. Le temps du dialogue pédagogique est un moment d'une

grande richesse qui colore la vie relationnelle et lui donne une épaisseur.

Enfin, il y a la conscience de participer à une noble cause. Pour cela, on doit affronter les difficultés, les oppositions culturelles et institutionnelles. Cela libère la créativité et l'imagination, qui s'orientent vers une réflexion sur les stratégies pour convaincre autrui du bien-fondé de notre option et pour adapter les structures afin que l'Ecole puisse prendre en compte les données de la gestion mentale. Le fait de voir des personnes adhérer et des moyens mis en œuvre à l'école, peut nous donner le sentiment d'être utiles. En participant à la recherche en gestion mentale, on peut avoir la satisfaction de participer au développement de l'œuvre et à sa pérennisation.

Lorsque l'on est préoccupé par ces perspectives, se questionner sur le fait de faire métier en gestion mentale paraît complètement hors de propos. Soyons des maîtres et non des praticiens...

Emergence d'une profession ?

Entre idéalisme et réalité, contours et questions

Par Martine Clavreul

Depuis quelques années, on constate que de nombreuses personnes se forment à la gestion mentale dans le but de créer un cabinet d'accompagnement, d'aide à l'apprentissage. Ce phénomène n'est pas nouveau, il est né dès les premières heures de la gestion mentale. Actuellement il prend de l'ampleur, et devient davantage visible. Faut-il le regretter ou s'en réjouir ?

Pour beaucoup, dans un premier temps, la gestion mentale apparaît comme un extraordinaire apport capable de féconder de nombreuses professions œuvrant pour l'apprentissage de disciplines de toutes sortes, tant scolaires que sportives, artistiques, techniques etc., en groupe ou en individuel.

Mais la lenteur de l'appropriation par les différents pédagogues, donne des idées de secours d'urgence ou approprié, pour répondre à des besoins criants. Si la gestion mentale attire ainsi, au point de susciter l'émergence d'un nouveau service à la personne, n'est-ce pas parce que beaucoup en perçoivent la nécessité vitale tant pour des enfants que pour des adultes ?

La gestion mentale : avant tout une démarche. Un savoir-être nourri d'un savoir et d'un savoir-faire.

La gestion mentale se présente avant tout comme une démarche individuelle : une connaissance de soi, de son propre fonctionnement cognitif qui va transformer l'accès au savoir, l'ouverture sur la connaissance et qui va éclairer mon « être au monde ».

De plus, c'est une démarche pédagogique qui va colorer mes relations à l'autre et aux autres. Les lois de la gestion mentale vont présider à mes actions de formation, et/ou de transmission d'informations : présentation des finalités, respect de la pause évocative, des besoins perceptifs des autres, des gestions temporelles ou spatiales etc. Je peux donc affirmer que la gestion mentale s'avère être une démarche qui peut questionner les mille aspects des relations et s'intégrer dans toutes les composantes de toutes les professions. Autrement dit, les champs d'applications sont aussi immenses que multiples. Et point n'est besoin d'être formateur en gestion mentale pour en saisir le bénéfice et la mettre en œuvre dans son

propre champ d'action, tant dans sa vie personnelle que professionnelle.

Cependant pour faire découvrir la gestion mentale aux millions d'êtres humains de notre planète, le travail ne manque pas. Il est temps de songer à former avec diligence, sérieux et compétence, les milliers de formateurs nécessaires pour diffuser la gestion mentale sous tous les cieux de notre terre.

Faire découvrir la gestion mentale : un service, trois voies royales.

La puissance extraordinaire de la gestion mentale résulte de la compréhension de soi et des autres qu'elle procure à chacun. Une compréhension qui soulage, redonne du tonus, rééquilibre. Elle va donner, par l'éclairage sans jugement qu'elle offre, un nouvel élan, un nouvel investissement dans la vie, aux personnes aujourd'hui confrontées à la désespérance de leur pouvoir d'apprendre.

L'intuition d'Antoine de La Garanderie était double. D'une part sauver les enfants de la dictature de l'échec, les sortir du naufrage intellectuel de la renonciation aux apprentissages. Il souhaitait ardemment leur ouvrir grandes les portes de la connaissance. C'était pour lui une urgence vitale, sous peine de non-assistance à personne en danger. Combien de fois de sa voix forte et engagée, n'a-t-il pas affirmé que « oui, l'enfant peut le faire ». Il suffit pour cela de lui montrer le chemin. C'est là le sens même du mot *méthode*. D'autre part, à plusieurs moments dans ses ouvrages, Antoine de La Garanderie souligne l'aspect révolutionnaire de ses recherches. En effet ses travaux ouvrent la voie à une véritable démocratisation de l'accès au savoir. Il en était conscient. Est-ce pour cela qu'il était interdit d'antenne ? Renseigner l'enfant, la personne handicapée, l'illettré, l'étranger apprenant notre langue, relevait pour lui de l'urgence sociale, d'un devoir moral impérieux.

Comment réaliser cette démocratisation de l'accès à la connaissance qu'il appelait de ses vœux ? Deux voies viennent à l'esprit. La première s'offre comme la plus évidente : la gestion mentale est d'abord au service des apprentissages fondamentaux, et donc de l'enseignement.



Et par là même la gestion mentale est au service de tous les enseignants. Et paradoxalement en ce temps de technologies poussées, elle redonne au métier d'enseignant ses lettres de noblesse, car en ouvrant les élèves à la connaissance d'eux-mêmes comme « êtres au monde », elle leur révèle la richesse de leurs diverses potentialités. Nous sommes là vraiment au cœur du métier de pédagogue et du rêve républicain : donner aux élèves toutes les chances de réussir leurs apprentissages. Une façon d'impulser des forces vives et créatives dans notre société tellement en attente de développement. Les professeurs praticiens fins connaisseurs en gestion mentale mettent et mettront en œuvre dans leur classe, une pédagogie des gestes mentaux au service des talents de chacun. Et ce, pour le plus grand bénéfice de cohortes successives d'élèves.

La deuxième voie découle de l'énormité de la tâche. Les enseignants ne peuvent accompagner tous les élèves. Certains, plus fragiles ou au parcours de vie plus compliqué, ont besoin d'un suivi plus personnalisé, plus adapté. C'est là que se situe la seconde voie. Dans ou hors de l'école, des accompagnateurs, praticiens en gestion mentale, assureront la progression des enfants les plus en difficulté, les soutiendront dans leur marche vers l'autonomie. D'un autre statut, en tant que profession libérale, ils offriront leur service pour accompagner enfants et adultes vers l'autonomie scolaire ou pour d'autres apprentissages. Antoine de La Garanderie ne disait-il pas : « il faut un avenir pour l'homme ». Praticiens dans le monde scolaire, ou hors de cet univers, tous contribueront à élargir les potentialités encore enfouies en chacun. Comme dit Tagore le service est Joie, surtout quand il ouvre l'avenir à tant de personnes conscientes de rester sur le bord de la société et en attente d'une vie intégrée.

Cependant, il me semble que j'ai oublié une autre voie, la plus simple, la plus naturelle : former les parents. Inviter les parents à se découvrir pour mieux comprendre les interactions avec leurs enfants et les progrès ou difficultés de leurs enfants. Tout un programme de prise de conscience, d'expérimentation, et de plaisir pour mieux se comprendre. Une voie sociale qui ne sera pas sans déteindre sur d'autres relations sociales, dans la cité ou dans l'entreprise, afin de remplacer les idéologies dominantes de luttes fratricides par une reconnaissance des talents. Plus qu'un programme !

Inutile de vous dire que pour réaliser ces vastes perspectives, à renouveler à chaque génération, il faudra retrousser ses manches et imaginer comment cela se fera, et avec qui. Bien des personnes ont déjà l'intuition de tout ce travail à



faire et des questions qu'il engendre.

Si l'on regarde le monde professionnel d'aujourd'hui, ne pourrait-on prendre exemple sur la profession d'orthophoniste ? En quelques décennies, ce métier s'est organisé et s'est répandu dans notre paysage. Un nouveau métier, praticien en gestion mentale, ne pourrait-il pas être envisagé de la même façon, et se définir avec rigueur et précision. Pour le moment c'est un faisceau de questions qui préside à tout discours à ce sujet. Je peux en énumérer quelques-unes : assiste-t-on à la naissance d'un nouveau métier ? Quel nom ? Quels services ? Pour qui ? Quelle formation ? Quel diplôme ? Faut-il viser un diplôme d'État ? Universitaire ? Une école privée, comme celle des IF actuellement, mais avec des caractères plus visibles, ou une école dans l'université comme les orthophonistes ? Formation par qui ? Faut-il prévoir des formateurs enseignants de niveau universitaire ? Quels avantages et quels inconvénients dans un tel cursus ? La formation universitaire, si elle procure une reconnaissance sociale, n'est pas sans poser des questions. Ne risque-t-elle pas de se contenter d'un savoir très intellectuel ? Une école à taille humaine ne serait-elle pas plus adaptée pour entrer dans cette dimension humaine spécifique qu'est le dialogue pédagogique ? Car cette démarche d'ouverture à l'autre est fondamentale : « un enjeu d'humanité » disait Antoine de La Garanderie. La crainte serait de voir minorer cette capacité d'écoute de l'autre dans un cadre universitaire trop axé sur le contenu abstrait (comme le montrait la formation enseignante). Le cadre de formation devrait s'appuyer sur ce fondement humaniste, ce qui n'empêcherait pas la reconnaissance d'un diplôme... Par ailleurs, acceptons-nous que cette future profession (déjà actuelle en réalité) pratique des tarifs qui permettent à chacun de gagner son pain ? Enfin pour moi tout est à construire : association professionnelle (syndicat), charte éthique, déontologie, formation continue...

Un champ immense se profile et je souhaite simplement amorcer le débat afin d'ouvrir ce vaste chantier. Je fais confiance aux talents des forces vives pour s'y investir avec détermination.

Professionnaliser la gestion mentale : certes, mais comment ?

Par Janine Leca

Nous avons été invités par la rédaction de la Lettre à réfléchir sur le thème : « La définition de Praticien en Gestion Mentale : que mettons-nous derrière cette notion ? »

Qu'est-ce donc qu'un praticien en gestion mentale ? quelle définition peut-on en donner ? Cette dénomination est-elle adéquate ? qu'est ce qui caractérise sa pratique ? quelles en sont ses spécificités ?

En ce qui me concerne, je dirai qu'un praticien en gestion mentale, **est** un professionnel de l'accompagnement qui met en œuvre certaines spécificités liées à l'objet « gestion mentale » notamment une démarche introspective, ce qui rend parfois difficile la lecture des pratiques. Par conséquent, il nous faut aussi réfléchir sur : qu'est ce qu'un professionnel, et donc que signifie professionnaliser ?

Cet article ne prétend pas répondre exhaustivement à cette question, et n'a pour ambition que de contribuer à une réflexion. Pour cela, je m'appuierai dans cet article sur la recherche que j'ai effectuée en 2008 dans le cadre d'un Master 2 en Sciences de l'Education.

Etre « praticien en Gestion Mentale », c'est se référer à un objet : la Gestion Mentale.

« Gestion mentale » est une expression étrange qui surprend, qui déconcerte, qui interroge, qui inquiète parfois, qui fascine quelquefois et qui déroute souvent. La gestion mentale, issue des travaux d'Antoine de La Garanderie, est souvent décrite comme « une pédagogie des moyens d'apprendre ».

Toutefois, le « *Vocabulaire de la gestion mentale* » (2009) pointe le « double sens » du terme : « *L'expression de gestion mentale s'efforce d'englober un double sens. Tout d'abord, elle désigne la nécessité pour la conscience d'effectuer un geste pour atteindre le sens du savoir : être attentif, mémoriser, comprendre, réfléchir, imaginer « créativement » sont rendus possibles par une*

gestuelle cognitive appropriée pour chacun de ces cinq gestes. Ensuite, elle signifie la capacité de la conscience de pouvoir gérer de façon autonome les expressions mentales : la conscience, pour s'approprier le sens du réel, utilise son mental, qui se constitue peu à peu par la médiation d'images verbales, auditives, visuelles, olfactives, tactiles, gustatives. »

« Antoine de La Garanderie n'a jamais écrit de traité de gestion mentale. Il n'a pas soutenu l'idée d'une méthode pédagogique qui détiendrait les réponses à toutes les difficultés pédagogiques et scolaires » soulignent les auteurs du « *Vocabulaire* ».



Antoine de La Garanderie lui-même précisait que « *la gestion mentale ne s'épuise pas dans la communication de recettes de cuisine mentale pour s'adapter à des tâches prescrites. L'expression pourrait conduire à cette compréhension restreinte de son ambition. Elle est essentiellement caractérisée par l'exigence de connaître, de comprendre le monde mental dans son/ses mode(s) d'existence. Un monde mental qui est déjà, et même toujours en situation de gestion.* »

La gestion mentale n'est donc pas une méthode **clés** en main, avec « valise pédagogique », mais une démarche personnelle d'accès au sens.

Toutefois, nombreux sont les « praticiens », qui après quelques jours de « formation à la gestion mentale » ouvrent des cabinets ou proposent leurs services via des sites Internet séduisants, et comme le souligne J. P. Gaté (1998) « *cette prétention à l'efficacité absolue et à la vérité ex cathedra que certains partisans, aveuglés par la séduction de l'outil ou du propos, pourraient conférer à la gestion mentale, faute d'interroger plus rigoureusement ses fondements et de s'aviser sans cesse de son esprit, constituerait selon nous, une dérive dommageable, sinon mortifiante à long terme à l'égard de l'approche elle-même* ».

Et pourtant la démarche « Gestion Mentale » peut apporter non seulement une réponse efficace à certains troubles d'apprentissage, mais également permettre aux élèves d'accéder à l'autonomie tant convoitée. Encore faut-il que le monde de la gestion mentale s'organise pour encadrer les « praticiens » et que, pour répondre aux « exigences de confiance » (Le Boterf, 2007), les acteurs clarifient leurs pratiques, leurs valeurs, leurs représentations, leur positionnement social, bref, se structurent, se professionnalisent car comme le précise T. Ardouin (2006), « il y a professionnalisation dans le sens où il y a développement de la qualification du secteur et structuration professionnelle. »

Dans un premier temps, seront définies les notions d'accompagnement en général, et d'accompagnement en gestion mentale en particulier, puis nous verrons ce que



« professionnaliser » signifie pour aborder enfin les conditions d'une mise en œuvre dans le champ de la gestion mentale.

1) La notion d'accompagnement

Comme nous venons de le souligner, la « Gestion Mentale » n'est pas une méthode pédagogique, mais une démarche d'accès au sens. Elle ne peut donc constituer en elle-même un « métier », mais elle s'acte dans des pratiques professionnelles. Quel est donc le cadre plus large qui permet d'incarner ces pratiques ? l'accompagnement ? le guidage ? le conseil ?

Il me semble que le concept d'« accompagnement » correspond bien à ce cadre.

En effet, comme le mentionnent M. Vial et N. Caparros-Mencacci (2007), « accompagner est une relation qui construit le lien qui fera de deux partenaires des « compagnons ». Mais si effectivement, on ne sait pas comment, on sait qu'il s'agit d'un type spécifique de « compagnie » qui « se fait en marchant » et non pas en partageant quelque chose qui préexiste ». Cette définition met l'accent sur le processus de l'accompagnement qui se fait « en marchant », dans un mouvement et dans une durée permettant de construire des liens.

Cette notion de processus et de mouvement se

retrouve également chez M. Paul (2004) : « Accompanyer est se joindre à quelqu'un, pour aller où il va, en même temps que lui. »

L'accompagnement s'effectue à travers un dispositif qui s'articule pour M. Vial et N. Caparros-Mencacci (2007) en « trois phases :

« Phase 1 : l'entente, création d'un espace de problème à élucider ;

Phase 2 : la rencontre, cheminement vers le changement ;

Phase 3 : l'expérience, retour sur l'appris ».

Pour ces auteurs, cette démarche est bien sûr « fondée sur un engagement volontaire de la personne » et sur l'explicitation de ses buts tout en précisant que « le but et le trajet l'emportent sur l'objectif et la trajectoire ».

Ne sommes-nous pas là au cœur de la démarche « Gestion Mentale » ? Le terme de « praticien » est-il

celui qui répond le mieux à la clarification du cadre ? Ne faudrait-il pas parler « d'accompagnant pédagogique », pédagogique définissant le champ de la relation éducative et non d'une relation d'aide, ou d'une relation thérapeutique ?

2) Quelle est la spécificité de l'accompagnement pédagogique en gestion mentale ?

Pour répondre à cette question, j'ai interrogé, dans le cadre de la recherche précitée, les participants de l'Université d'été qui s'est tenue à Aix en Provence en 2008, avec deux objectifs :

- Obtenir une première image statistique du « monde de la gestion mentale » ;
- Faire s'exprimer les acteurs subjectivement sur leurs compétences et tenter de rendre plus « lisible » leur fonctionnement.

51 personnes ont répondu à un questionnaire comportant 8 questions sur l'identité professionnelle, 8 sur la pratique professionnelle et une sur une ouverture à des remarques. Cette enquête a été complétée par six entretiens non directs..

De nombreuses personnes interrogées pointent la nécessité d'avoir des « qualités humaines » avec des réponses du type : « humilité, patience, générosité, adaptabilité, optimisme, équilibre entre rigueur et bienveillance, ne pas être bardé de

certitudes, abandonner le pouvoir, souplesse de la pensée, capacité d'étonnement...». Sont également évoquées les notions de « valeurs » et de « croyances » que l'on trouve avec des commentaires du type : « la gestion mentale est une philosophie humaniste, croyance en la possibilité d'évolution de chaque personne, reconnaissance de l'intelligence dans chaque être humain, prise en compte de l'individualité, ne laisser personne de côté... ».

Enfin, les entretiens montrent deux volets de la compétence nécessaire aux formateurs et aux praticiens : le « savoir interagir avec autrui » et le regard réflexif sur sa pratique.

En ce qui concerne la réflexivité, on trouve des remarques comme : « il est nécessaire d'être capable de s'introspecter, d'être clair sur ses propres projets de sens, sur sa propre gestion mentale pour ne pas influencer le dialogue, d'être capable d'apprendre de l'expérience, de faire l'analyse de ses propres erreurs, de se positionner par rapport au savoir, etc ... ».

Quant au « savoir interagir avec autrui », les avis sont à peu près unanimes sur « le besoin du réseau pour inventer, le besoin d'espace d'échange pour faire l'analyse de ses propres erreurs, le besoin de se questionner entre pairs, le besoin de mettre en place des groupes de recherche-action, etc... »

Accompagner en gestion mentale, ce serait donc mettre en place une relation éducative basée à la fois sur un positionnement philosophique et sur un positionnement pédagogique : l'intelligence n'est pas un don, elle est à «révéler», à «reconnaître», elle est «éducable», «modifiable». Chacun possède en lui les ressources nécessaires à son évolution. L'accompagnant en gestion mentale s'intéresse aux processus cognitifs et dispose d'un moyen : le dialogue pédagogique qui permet à la personne accompagnée de s'introspecter. Et pour cela, il lui faut « avoir des qualités humaines », « savoir interagir avec autrui » et « avoir un regard réflexif sur lui-même ».



Dans ces conditions-là, est-il possible de professionnaliser la gestion mentale ?

3) Que signifie « professionnaliser » ?

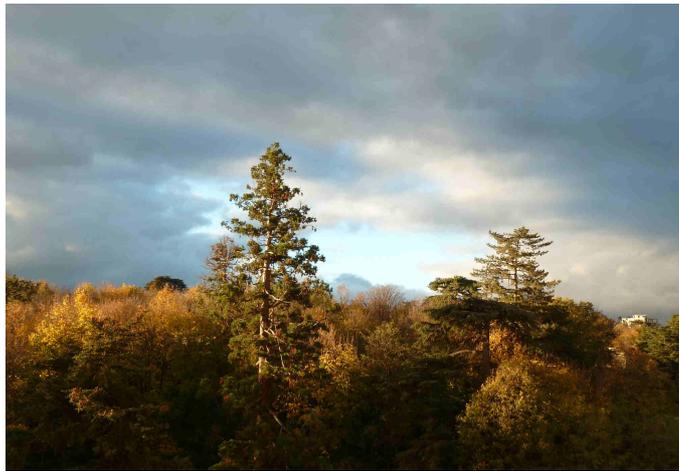
Le Larousse donne cette définition : « *Professionnaliser, c'est faire devenir professionnel.* ». C'est le résultat d'un processus : on ne professionnalise pas l'autre, il se professionnalise dans un processus de professionnalisation.

Pour R. Wittorski (2005), « *La professionnalisation « met en scène » des acquis personnels ou collectifs tels les savoirs, les connaissances, les capacités et les compétences. Bien plus, nous pourrions dire qu'elle réside dans le jeu de la construction et/ou de l'acquisition de ces éléments qui permettront au final de dire de quelqu'un qu'il est un professionnel c'est-à-dire qu'il est doté de la professionnalité (l'ensemble des connaissances, des savoirs, des capacités et des compétences caractérisant sa profession).* »

Il s'agit donc, pour les acteurs de la gestion mentale, de rendre lisible leurs « savoirs, connaissances, capacités, compétences ».

4) Comment faire pour rendre lisible les compétences caractérisant la pratique de la Gestion Mentale ?

Pour G. Figari (1994), c'est le concept de référentialisation qui nous donne un modèle de lecture du réel : « *La référentialisation consiste à repérer un contexte et à construire, en le fondant sur des données, un corps de références relatif à un objet (ou une situation) par rapport auquel pourront être établis des diagnostics, des projets de formation et des évaluations. La référentialisation veut être une méthode de délimitation d'un ensemble de référents et se distingue en cela du référentiel qui lui, désigne, un produit fini et plus exactement, une formulation momentanée de la référentialisation.* »



Dans cette recherche, je suis donc partie du déjà-là, recueilli au cours du questionnaire et des entretiens pour en faire émerger une proposition de référentiel.

Toutefois, cette proposition de référentiel ne peut être considérée que comme une ébauche ; en effet, le nombre de personnes interviewées et les informations recueillies ne semblent pas suffisants pour établir un paysage général de toutes les situations rencontrées dans un accompagnement ou dans des formations en gestion mentale. En revanche, la méthodologie et la démarche utilisées lors de cette recherche pourraient servir de base à un travail plus élaboré.

Pour organiser les informations recueillies, je me réfère à G. Le Boterf (2006) qui conseille de décliner les compétences « au gérondif » en précisant : *« Il est souvent dit et il est communément admis que les compétences doivent s'exprimer avec des verbes d'action. Certes, mais l'infinitif n'est pas suffisant. Le gérondif permet d'indexer l'action conduite avec compétence à un contexte particulier de travail. Il traduit cette caractéristique maintes fois affirmée de la compétence et faisant maintenant l'objet d'un large consensus : toute la compétence est contextualisée. »*

Il est donc nécessaire dans un premier temps de lister les situations dans lesquelles la gestion mentale est mise en œuvre, par exemple : ateliers méthodologiques, dialogue pédagogique en individuel, dialogue pédagogique en classe, profil pédagogi-

que, remédiation, etc ...

Il est également nécessaire de clarifier « ces qualités humaines » repérées comme des compétences dans le questionnaire.

En fait, on s'aperçoit qu' en déclinant de façon opérationnelle ces « qualités », en les critériant, on les réintroduit au niveau de compétences observables et évaluables. Par exemple, « être curieux », qui revient assez souvent, est décliné de la façon suivante dans les entretiens : « être curieux, en s'intéressant à d'autres pratiques pour s'ouvrir à d'autres pistes ». On trouve également des remarques comme : « être humble, en se décentrant par rapport à son point de vue, en acceptant le point de vue d'autrui et en renonçant à être celui qui sait » ou « en revisitant constamment sa propre compréhension de la gestion mentale » ou « en se remettant en cause en continuant à se former ». Il est intéressant de remarquer que les personnes interviewées déclinent spontanément au gérondif, les compétences qu'elles sont en train de décrire.

Il est donc tout à fait possible, en travaillant ensemble, de donner du sens aux mots, de décliner en critères évaluables les « qualités humaines » comme « disponibilité, optimisme, générosité, rigueur, etc ... ».

Je ne peux donner dans cet article, faute de place, l'intégralité du référentiel construit, mais uniquement quelques exemples.

Dans chaque partie, les compétences sont listées, en contexte.

Par exemple, dans la rubrique « s'organiser », le praticien doit savoir :

- clarifier le cadre
 - en traduisant le discours courant en discours professionnel ;
 - en faisant vivre l'évocation ;
 - en précisant la place des parents ;
 - en proposant des objectifs ;
 - en clarifiant les moyens, etc ...



ou dans la rubrique « dialoguer », le praticien doit savoir :

- écouter
 - en sachant trier, catégoriser, classer des indices avec empathie et congruence,
 - avec humilité, c'est-à-dire, en se décentrant par rapport à son point de vue et en renonçant à être celui qui sait ;
 - en étant dans un accueil inconditionnel de la parole d'autrui ;
 - en ne s'arrêtant pas aux "pourquoi ?",
 - en se centrant sur les "comment ?",
 - en posant des hypothèses,
 - en vérifiant ses hypothèses soit par cohérence, soit par reformulation,
 - en reformulant pour aider l'autre à élucider son fonctionnement etc ...

Les quelques items cités précédemment en exemple ne sont qu'un extrait du référentiel du praticien qui comprend plusieurs dizaines de rubriques classées en cinq parties : accompagner, s'organiser, dialoguer, remédier, évaluer et conclure.

La création d'un référentiel est certes un premier pas vers la professionnalisation, premier pas nécessaire, mais pas suffisant.

5) Quels sont les autres points nécessaires à une démarche de professionnalisation ?

Outre le repérage des compétences mises en œuvre dans sa pratique, le professionnel va se caractériser par sa posture, son éthique et le code de déontologie auquel il se réfère, sa formation initiale et continue, son identité professionnelle, son organisation, son réseau et la lisibilité qu'il en donne. Car, ainsi que le précise B. Rey (1996) : « *la personne compétente est celle qui est publiquement reconnue comme ayant ce pouvoir ou cette aptitude. À ce titre, la compétence doit faire l'objet d'une visibilité publique.* »

Conclusion

Il me semble donc nécessaire de travailler ensemble à nommer notre démarche, la référentialiser, l'organiser, donner de la lisibilité à nos actions. En effet, le véritable enjeu d'une démarche de professionnalisation n'est-il pas de donner de la visibilité aux pratiques afin que la gestion mentale soit reconnue comme une démarche d'accompagnement ayant droit de cité dans les établissements scolaires ?

Bibliographie

- Ardouin T. *Ingénierie de formation pour l'entreprise* 2ème édition, Dunod 2006
Figari G. *Evaluer, quel référentiel ?* De Boeck 1994
Gaté J.P., Géninet A., Giroul M., Payen de La Garanderie T. *Vocabulaire de la gestion mentale* Chronique Sociale 2009
Gaté J.P. *Eduquer au sens de l'écrit*, Nathan 1998
Le Boterf G. *Construire les compétences individuelles et collectives* Eyrolles 2006
Le Boterf G. *Professionaliser, le modèle de la navigation professionnelle* Eyrolles 2007
Le Boterf G. *Repenser la compétence* Eyrolles 2008
Paul M. *L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique*, L'Harmattan 2004
Rey B. « *Les compétences transversales en question* » ESF 1996 p.26
Vergnaud G. « *Au fond de l'action, la conceptualisation* » in « *Savoirs théoriques et savoirs d'action* » PUF 1996
Vial M. « *Dans la formation en alternance, le différentiel, un outil pour évaluer les stages* » *Cahier d'Aix* n°2, 1996
Vial M. – N. Caparros-Mencacci *l'accompagnement professionnel ?* De Boeck 2007
Wittorski Richard *Formation, travail et professionnalisation* L'Harmattan 2005

¹ J. Leca « *Accompagner en gestion mentale : une professionnalité à construire. Etat des lieux et propositions* » Université de Corte 2009

² Antoine de La Garanderie cité par J.P. Gaté « *Eduquer au sens de l'écrit* » Nathan 1998



Le métier de Praticien(ne) en Gestion Mentale aujourd'hui : la découverte au service de l'invention !

Par Axelle Adell

QUESTIONNEMENTS

Être Praticien(ne) en Gestion Mentale, c'est être au plus près des besoins pédagogiques des êtres ?

Pour être Praticien(ne) en Gestion Mentale aujourd'hui, peut-on faire l'économie d'une communication adaptée ?

Pour pouvoir pratiquer aujourd'hui, n'est-il pas incontournable de se former bien sûr mais également de s'organiser, proposer un cadre concret, communiquer, accueillir, éclairer ?

CONSTAT

J'ai réalisé très tôt durant ma formation, que très peu de personnes connaissaient réellement la pédagogie des gestes mentaux de la connaissance sur mon département. Parfois même, certains en avaient une représentation erronée, déformée, réduite. J'ai alors imaginé que, lorsque j'exercerai en tant que Praticienne, les connaissances théoriques et pratiques acquises en formation bien que fondamentales, risqueraient donc de ne pas suffire pour permettre aux personnes susceptibles d'en bénéficier, d'accéder à des informations, au plus juste de ce que peut apporter cette *pédagogie des moyens d'apprendre*.

La demande est-elle forte ici dans ma région ? Les besoins sont-ils plus importants qu'ailleurs ? Je n'en suis pas certaine. Selon moi, ce qui se joue semble n'être que le reflet de ce qui se vit dans la société actuelle.

J'observe dans l'actualité ou au travers de diverses lectures, que les individus souffrent terriblement d'un déficit de confiance en eux.

Je n'ai certainement aucune compétence pour analyser les causes de ce phénomène mais il me semble naturel que les premières personnes qui en subissent les conséquences, soient **les élèves** en milieu scolaire. *Chaque année, environ 140 000 jeunes sortent du système éducatif sans diplôme, d'après les chiffres du ministère de l'éducation (2013).*

Bien sûr, je n'oublie pas non plus **les parents** qui sont à la fois noyés quotidiennement par des problèmes multiples et totalement démunis

pour aider leurs enfants à réussir à apprendre de manière autonome, donc à répondre efficacement aux attentes scolaires. Nous pouvons lire en 2006 dans un article du figaro (signé de Michel GODET) que le chômage des jeunes est d'abord un problème d'échec scolaire : *Le taux de chômage élevé (20%) des moins de 25 ans provient des 15 à 20% de jeunes qui vivent l'école comme un lieu d'échec et d'exclusion. Près de 40% de ces jeunes, qui sortent de l'école sans acquis minimal, sont au chômage.*

De plus, ces dernières années, nous sommes régulièrement informés d'un nombre croissant de diagnostics sur les troubles des apprentissages (Troubles DYS, TDAH etc.) établis par les psychologues, orthophonistes, neuropsychologues... C'est d'ailleurs grâce à ces diagnostics que peuvent être mis en place des dispositifs tels que les "Projet d'Accueil Individualisé, Projet Personnalisé de Scolarisation, etc".

Ces dispositifs ont pour objectif de mieux prendre en compte les *besoins éducatifs particuliers des élèves* (voir les bulletins officiels du ministère de l'éducation nationale). Malheureusement cette prise en compte reste très complexe à mettre en place concrètement, si **les enseignants** ne bénéficient pas d'une formation pédagogique adaptée.

J'ajouterai enfin que, dans le secteur **professionnel** également, l'être souffre d'un déficit de reconnaissance, de confiance et d'estime. Les risques psychosociaux dans l'entreprise restent d'actualité et attestent que les personnes vivent un réel manque de bien être sur leur lieu de travail. On apprend dans un autre registre que, "Les modes de management peuvent avoir une incidence sur le taux de décès par suicide en milieu professionnel (santelefigaro.fr)". D'ailleurs en 2009 déjà, (lemonde.fr), un rapport de l'Agence de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset), soulignait que "les pathologies psychosociales sont désormais en tête de liste des maladies professionnelles pour lesquels les personnes ont

consulté un médecin en 2007". Pour finir, une enquête IFOP de 2011, stipule que *la « promotion » du bien-être des salariés s'avère être un thème de préoccupation majeur pour une large majorité des dirigeants, soit 84% d'entre eux...2/3 des dirigeants et DRH interrogés ont déjà pris ou envisagent de prendre des mesures préventives pour pallier aux risques psychosociaux.*

PISTES D'ECLAIRAGE

Dans quel cadre concret et inspiré de quelles valeurs éthiques intrinsèques, j'imagine ma démarche ?

Cette volonté de poursuivre une formation certifiée, empreinte d'une philosophie de l'être humaniste, devait être mise au service de qui, de quoi et comment ?



1) UNE REFLEXION SUR L'ETHIQUE

Dans quel cadre concret et inspiré de quelles valeurs éthiques intrinsèques, j'imaginai ma démarche ?

A partir de ce constat alarmant présenté de manière récurrente dans les actualités, j'ai pensé naturellement que vivre consciemment ce que disait Antoine de La Garanderie pourrait s'avérer précieux : *La raison profonde est le propre de l'être humain lui-même : c'est par le plein accomplissement de ses actes cognitifs qu'il jouit de l'accomplissement de son être. (Plaisir de connaître Bonheur d'être page 96 Antoine de La Garanderie).* Bien sûr, un(e) praticien(ne) en gestion mentale n'est ni formé(e), ni habilité(e) à rééduquer un trouble d'apprentissage ou à prendre en charge une pathologie. En revanche, elle pourra sans doute accompagner une personne à haut potentiel intellectuel, ou qui souffre d'un trouble "DYS", du syndrome d'Asperger etc, vers un développement de ses potentialités cognitives et vers l'amélioration de ses processus d'apprentissage. Sous l'éclairage des concepts de la gestion mentale, j'ai pu observer alors que des personnes souffrant de difficultés ou de troubles d'apprentissage trouvent tout à coup un nouveau souffle quand cet accompagnement leur offre la possibilité de prendre la mesure de leur potentiel d'intelligence. C'est tout un horizon qui s'ouvre sur leurs points forts, leurs atouts, leurs stratégies de réussite. Cette ouverture permet souvent de favoriser l'estime et la confiance en soi.

Evidemment, nous ne pouvons créer des méthodes types, car chaque apprenant a un profil pé-

dagogique différent, quel que soit le diagnostic établi. Néanmoins découvrir son fonctionnement mental ainsi que des stratégies d'ajustement pour réussir à apprendre peut déjà s'avérer d'une aide précieuse. Dans la pratique, je remarque en effet qu'un accompagnement vers une conscientisation métacognitive initie une mobilisation personnelle de moyens de remédiation et détermine une dynamique de changement et d'adaptation, source d'une véritable autonomie. C'est parce que l'apprenant découvre lui-même ses habitudes mentales et parce qu'il s'entraîne consciemment à les enrichir, qu'il peut devenir autonome.

Ma pratique s'appuie de fait sur la prise en compte spécifique de l'être apprenant et non sur un protocole modélisable ou standardisé car l'éthique de cette démarche invite à un dialogue pédagogique bienveillant et respectueux du fonctionnement cognitif de chacun.

Sans définir cet accompagnement comme un remède

ou un antidote, j'avoue donc que je pense avec un grand enthousiasme qu'il peut contribuer au mieux être d'une manière prophylactique ! Je pense bien sûr puiser à la source d'un accompagnement pédagogique où l'écoute active, la communication empathique et la bienveillance congruente reflètent le cadre éthique offert à toute personne, jeune ou adulte qui souhaite découvrir son fonctionnement mental, prendre conscience de ses habitudes cognitives afin d'être en mesure de s'enrichir et d'évoluer en toute confiance.

Je ne suis pas une professionnelle de l'enseignement, de la psychologie cognitive, des neurosciences ou des sciences de l'éducation. Mais à partir d'un positionnement philosophique selon lequel l'intelligence est éduicable, j'aime à penser que *Enseigner l'évocation pour que l'enfant la maîtrise en est la pierre de base. Qu'est-ce qu'elle lui procure de si important qui fait qu'elle soit son salut ?... L'homme a le pouvoir de mettre en objet de sens ce qu'il perçoit.* (Antoine de La Garanderie, *Plaisir de connaître Bonheur d'être*, page 21).

Néanmoins, il est toujours incontournable pour moi de préciser, lors du premier rendez-vous de rencontre avec le jeune et le parent, que la gestion mentale n'est pas une méthode miracle, ni une recette à dupliquer car cette démarche introspective ne convient pas à tout le monde puisque chaque personne est différente. J'explique alors que la démarche de la gestion mentale est une proposition et que la personne est bien sûr

libre de l'expérimenter ou non. D'ailleurs, je propose de différer la décision de démarrer un accompagnement ainsi que la prise de dates de rendez-vous, à un délai ultérieur de minimum 24h. Je tiens beaucoup à laisser à la personne le temps d'y repenser ou de me recontacter afin de me poser les questions complémentaires nécessaires à cette décision. Dans la pratique, pour permettre à l'apprenant de vivre l'expérience de ses ressources, il s'agit donc avant tout pour moi, de l'amener à vivre le sens qu'il peut donner à ses actes de connaissance en toute confiance. L'être humain reste un être de sens qui dès son plus jeune âge aspire à découvrir le monde et les êtres qui l'entourent.

Je dirai donc que lorsque je suis au plus près des besoins des apprenants en difficulté, j'observe que tout accès à la connaissance facilité par la découverte de son intelligence, participe à l'accroissement de l'être. L'estime de soi s'en trouve renforcée car la personne apprend la responsabilisation et l'intériorisation. Ce sont des attitudes et un regard sur soi qui aident non seulement à grandir, à se construire mais aussi à vivre ensemble et à apporter au monde cette pierre unique qui participe à l'édifice de toute l'humanité.

J'ai peu d'expériences puisque j'ai ouvert le cabinet il y a un an environ, mais j'ai toujours eu confiance aux pouvoirs extraordinaires des ressources de chaque apprenant. Je crois en leurs capacités de résilience et de remédiation par rapport à leurs difficultés. J'ai l'espérance d'un développement autonome de l'apprenant et c'est dans cette quête que je puise toute ma confiance ainsi que l'éthique de ma pratique.

2) UNE REFLEXION SUR LE STATUT JURIDIQUE ET LA COMMUNICATION

Cette volonté de poursuivre une formation certifiée, empreinte d'une philosophie humaniste, devait être mise au service de qui, de quoi et comment ?

J'ai donc compris que pour répondre aux besoins d'un large panel de personnes en difficulté durant leur parcours scolaire, parental ou professionnel, il me faudrait être au clair avec l'activité qu'il me semblait nécessaire d'exercer. Par conséquent, je n'allais pas faire l'économie de prolonger ma réflexion sur l'éthique, par des réponses sincères à certaines questions concrètes :

Pourquoi ne pas choisir de créer une association loi 1901 ?

Vivre impose concrètement de travailler pour "gagner sa vie"... Après avoir assisté à une réunion spécialisée sur la création d'une association loi 1901, j'ai su que je ne pourrais pas vivre de mon activité dans le cadre d'une création de ce type. Je souhaitais d'une part ne pas être en contradiction avec les fondements des associations à but non lucratif et d'autre part, que mon statut juridique puisse afficher une transparence auprès des réseaux de professionnels, avec lesquels j'étais amenée à travailler.

J'ai réalisé alors qu'il existe une différence essentielle entre travailler pour faire du profit en visant l'aspect mercantile et vivre de son métier, en mobilisant ses compétences pour aider les autres. De plus, refuser d'exercer la pratique de la gestion mentale en cabinet, signifiait que je devrais exercer naturellement une autre activité pour vivre. Par conséquent, je réalisais qu'être accaparée par mes obligations professionnelles, contribuerait inévitablement par manque de temps, à laisser sur le bas-côté de la route, tous ceux

qui me contacteraient pour un accompagnement pédagogique, par l'intermédiaire du réseau de professionnels, informés de ma formation en gestion mentale. Il m'apparaissait essentiel de rester cohérente et logique envers moi-même et les autres, donc d'exercer le métier pour lequel j'avais souhaité me former, et ce, dans un cadre juridique adapté. Le statut d'auto-entrepreneur me semblait convenir puisque le "but lucratif" est limité en terme de chiffres d'affaires, jusqu'au jour où un autre statut correspondra mieux à l'activité de mon cabinet.

Pourquoi m'a-t-il semblé indispensable de communiquer sur les concepts de la gestion mentale dans les réseaux d'associations et de professionnels ?

Pour moi, il existe une différence fondamentale entre faire de la publicité et communiquer. La publicité essaye de susciter des besoins pour doper la demande des consommateurs : vendre, inciter, faire agir. Communiquer répond aux besoins et à la demande des personnes en leur offrant la possibilité de trouver la réponse la mieux adaptée à ce qu'ils recherchent ou à ce dont ils estiment avoir besoin : mettre en commun, être en relation avec, transmettre, échanger, partager.



Ne pas communiquer sur les concepts de la gestion mentale et sur ce que je souhaitais proposer dans mes accompagnements, priverait donc un nombre conséquent de personnes, de pistes possibles pour tenter de remédier à leurs difficultés pédagogiques.

Selon moi, il s'agit évidemment de rester prudent dans sa communication, bienveillant, humble, de ne pas faire de prosélytisme et d'être toujours en adéquation avec les fondements philosophiques de la gestion mentale.

Jusqu'à très récemment, c'est-à-dire durant ma première année d'activité, je n'ai souhaité travailler qu'à partir du "bouche à oreille" car cet indicateur me rassurait sur la nature réelle de l'aide que j'apportais. Mais la demande d'informations se développant de plus en plus, j'ai créé un site internet, afin que les personnes aient accès facilement aux actualités du cabinet, grâce aux outils informatiques modernes. Ne pouvant pas prendre en charge le nombre d'appels téléphoniques croissants et pour répondre à la demande de pouvoir télécharger des documents et bénéficier d'informations précises sur les actualités ou les ateliers proposés, le site du cabinet a été diffusé à partir du 03 avril dernier.

Pourquoi, avoir eu besoin de définir une organisation transparente et un cadre très précis pour structurer l'activité du cabinet ?

Selon moi, c'est toute la différence entre s'organiser et imposer.

Aujourd'hui, il semble que nous soyons une société noyée par les informations "nouvelles tendances à la mode" qui arrivent de toutes parts dans les médias : nouvelles philosophies, nouvelles pratiques, nouveaux métiers etc. C'est un vrai casse tête pour chaque individu de faire le tri ! Par conséquent, c'est aussi un vrai travail que d'être capable de diffuser les informations appropriées, liées à sa démarche professionnelle, si elle ne s'intègre pas dans une branche reconnue par un diplôme d'état.

Excepté bien sûr les personnes retraitées, ou les professionnels qui exercent déjà un métier qu'ils pourront, grâce à leur certification, colorer de gestion mentale, les individus actifs qui souhaitent une reconversion professionnelle auront probablement besoin d'une organisation précise pour la création de cette activité. Encore une fois, ce travail d'organisation et de création de supports de communication ne pouvait selon moi s'exercer occasionnellement en tant que membre d'une association car sans un investissement et

une implication de tous les instants, la demande de mon département ne pouvait être ni entendue, ni prise en compte.

Donc, j'avoue qu'aujourd'hui encore, il m'apparaît comme prioritaire de communiquer en toute transparence à la fois sur les réalités de la vie mentale mise à jour au travers des travaux d'Antoine de La Garanderie, et sur le métier de praticien ainsi que sur le cadre précis dans lequel seront organisés les accompagnements. Pour les autres professionnels de ma région, avec lesquels il me semble indispensable de travailler, il en va probablement de ma crédibilité et de l'éthique de ma pratique. En ce qui me concerne, je crois que je ne peux m'autoriser à exercer auprès des autres que si ma pratique me semble légitime. Le sens que je donne à cette légitimité se rapproche du mot "juste" car il est légitime et juste pour moi d'être au plus près des attentes et des besoins des autres... Il ne s'agit plus alors d'un choix égoïste, mercantile, personnel ou professionnel mais d'une responsabilité individuelle de mettre quotidiennement mes compétences et mon expérience, aussi minimes soient-elle, au service des autres.

Je remercie *Initiative & Formation* d'inviter les praticiens à participer à une réflexion approfondie sur leur métier afin pourquoi pas, de le redécouvrir pour le réinventer !



LE METIER

de Praticien (ne)

Certifié en Pédagogie des gestes mentaux de la connaissance

LE FONDEMENT

Une position PHILOSOPHIQUE : « rendre l'homme à lui-même »

LE POSTULAT

L'EDUCABILITE de l'intelligence

LA DEMARCHE

L'INTROSPECTION consciente

L'OUTIL

Un DIALOGUE PEDAGOGIQUE bienveillant

L'ETHIQUE

La COMMUNICATION transparente

LE COIN TURE

"j'apprends à penser , je réussis mieux » de José Racicot

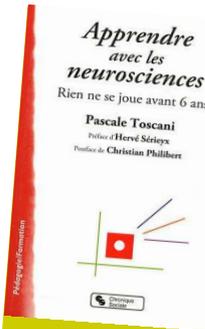
Livre canadien très commode pour des gens qui débutent et veulent des propositions pratiques.
Il est édité par le CHU de Sainte Justine à Montréal qui est très sérieux.



"ATTENDS MAITRESSE, IL FAUT QUE JE METTE DANS MA TETE"
Edité à compte d'auteur par Anne Taraud, institutrice en CM1 - CM2.
Elle présente sa pratique de la classe. Ce livre n'a rien d'un manuel théorique de gestion mentale. C'est un témoignage .
A commander auprès de l'auteur taraud.anne@neuf.fr



APPRENDRE AVEC LES NEUROSCIENCES
De Pascale Toscani
Chronique sociale 2012
Voir lien ci-dessous



« (RE)CONNAÎTRE SON INTELLIGENCE, CA CHANGE TOUT »
de Claude Berthod, écrit en collaboration avec un graphiste (Charlie Chofflet)

Ce livre est d'abord un compagnon de route pour les jeunes (collégiens ou lycéens) qui veulent découvrir ou pratiquer la gestion mentale:
Il invite à la découverte de sa propre nature évocative et des différents gestes de la connaissance.
Plus généralement, il s'adresse à toute personne désireuse de découvrir le fonctionnement de la pensée.
A commander auprès de l'auteur : berthodclaud@yahoo.fr

ECHOS des ASSOCIATIONS

Initiative & Formation Roussillon

organise un stage d'été en externat

« Pour une rentrée des classes en confiance »

Du 26 au 30 août 2013, le matin, à Montpellier

Organisé en groupes de huit stagiaires

Contact : Geneviève LOUIS 04 67 72 35 20

Ou gplouis31@aol.com

INITIATIVE ET FORMATION PROVENCE

Organise deux stages d'été en résidentiel
au Centre de La Baume à Aix en Provence

INITIATION A LA PEDAGOGIE DE LA GESTION MENTALE
du 6 au 11 juillet 2013

DIALOGUE PEDAGOGIQUE ET REMEDIATION
du 22 au 26 juillet 2013

Formatrice : Janine LECA

Renseignements et inscriptions auprès de l'association
ifprovence@wanadoo.fr ou 04 42 28 91 77 ou 06 30 36 00 74

Initiative & Formation Côte d'Azur

Du 26 au 30 août 2013 le matin
Stage jeunes collégiens : découvrir ses
stratégies de réussite

Du 26 au 30 août 2013 l'après midi
Stage Jeunes lycéens : Découvrir ses po-
tentiels forts et ses stratégies de réussite

Renseignements : J.Murgia 04 93 53 55 52

Des formateurs d'Initiative & Formation
organisent un stage en externat, à Bordeaux

Tous niveaux du CM1 aux étudiants
Du 20 au 24 août 2013
Renseignements : gestionmentale.org

Les IF en FRANCE	
IF ALSACE 03 88 60 65 66 monique.ladhari@orange.fr	M.Ladhari
IF ARMOR 06 63 84 19 26 ifarmor56@gmail.com	K.Bochowski
IF BÉARN 05 59 21 38 53 if.bearn@yahoo.fr	N.Degert
IF BOURGOGNE 03 85 94 08 66 berthodclaud@yahoo.fr	C.Berthod
IF CORSE 04 95 39 03 42 giannonichantal@free.fr	C.Giannoni
IF COTE D'AZUR 04 93 53 55 24 04 93 53 53 45 ifcotedazur@hotmail.com	J.Murgia
IF LANGUEDOC ROUSSILLON 04 67 72 35 20 G. Louis gplouis31@aol.com	G. Louis
IF MIDI PYRÉNÉES 05 61 20 36 52 ppebrel@free.fr	C.Pebrel
IF NORMANDIE 02 35 29 43 91 ifnormandie@wanadoo.fr	C.Rottier
IF PARIS 06 88 47 40 76 ifparis@orange.fr	I. Grouffal
IF Ile de France 0134934907 if.iledefrance@yahoo.fr	M.Antoine
IF PROVENCE 04 42 28 91 77 ifprovence@wanadoo.fr	J.Leca
IF RHONE ALPES 04 78 19 74 41 ifrhone-alpes@wanadoo.fr	G.Gidrol
IF BELGIQUE 00 32 (0)4 3877127 ifbelgique@yahoo.fr	H.Delvaux

La Gestion Mentale en action
STAGE DE MÉTHODOLOGIE EN INTERNAT
de la 5^{ème} à la terminale



à Châteaudun 21-27 août 2013

Informations et inscription :
02 35 29 43 91
www.ifgm.org

AVIS DE RECHERCHE

Stage « La Gestion Mentale en action »
à Châteaudun, du 19 au 27 août 2013

Pour compléter l'équipe d'encadrement
nous recrutons :

2 animateurs titulaires du BAFA
(ou stagiaires BAFA)

Contact : gm.en.action@gmail.com
Martine Wibaux - 06 01 78 26 12

LES PROCESSUS MENTAUX DE L'APPRENTISSAGE
Découvrir et expérimenter la gestion mentale
en s'appuyant sur le patrimoine local

Consultez notre site www.ifnormandie.org
INITIATIVE ET FORMATION Normandie
Claude ROTTIER - 02 35 29 43 91

du 8 au 12 juillet 2013



A Fécamp, Ville d'art et d'histoire

Les sites :

www.ifgm.org
www.ifparis.org
www.ifnormandie.org

www.ifbelgique.be
www.signesetsens.eu
www.conaisens.org

Mentions légales : La Lettre d'IF est publiée par la Fédération des Associations Initiative & Formation, 48 rue Santos Dumont 31400 Toulouse, association à but non lucratif, présidente Christiane Pébrel. **Les articles engagent la seule responsabilité de leurs auteurs.** Reproduction interdite sans leur consentement. Ont participé à l'élaboration de ce numéro : Christiane Pébrel : directrice de publication. Annie Raynaud Catherine Burdard : comité de rédaction. G.Gidrol : mise en page. Jeanne Villot : correction. Publié par nos soins. I.S.S.N : 0243-4717. Rédaction : IF Rhône-Alpes 9 Grande rue 69600 Oullins
Imprimé par : Imprimerie PAYS 10 rue Lortet 69600 Oullins. Photos de C.Pebrel et G.Gidrol
Gratuit. juin 2013

