

LA FORMATION DE FORMATEURS À ET PAR L'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES EN QUESTIONS

Patrick ROBO

Chargé de mission formation de formateurs - IUFM de l'académie de Montpellier

Texte de communication au colloque

Quelle place pour les analyses de pratiques professionnelles dans la formation ? éducation – santé – travail social.
25-26 mars 2004 à Talence

L'ACTUALITÉ DE LA FORMATION À L'A.P.P.	2
LES TEXTES OFFICIELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE	2
LA FORMATION DE FORMATEURS À L'A.P.P. EN QUESTIONS	2
UN DISPOSITIF DE FORMATION DE FORMATEURS : LE G.F.A.P.P.	3
LES OBJECTIFS DU G.F.A.P.P.	3
LE DISPOSITIF	4
LE PROTOCOLE	4
DES FONDEMENTS THÉORIQUES	5
DES PRINCIPES CLÉS.....	5
DES CONDITIONS NÉCESSAIRES.....	5
DES EFFETS CONSTATÉS	5
DES COMPÉTENCES IDENTIFIÉES	7
DES QUESTION POSÉES	7
DES CONSTATS GÉNÉRAUX	8
DES PERSPECTIVES	9
POUR NE PAS CONCLURE	9
ANNEXE 1	9
ANNEXE 2	10
ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES	11

L'analyse de pratiques professionnelles (A.P.P.) semble être devenue, depuis quelques années, la modalité de formation initiale et continue la plus en faveur, celle en tout cas recommandée dans les différents textes et dispositifs d'accompagnement des personnels et des réformes, en particulier de l'Éducation nationale, ce qui ne va pas sans poser la question de la formation de formateurs compétents pour la mettre en œuvre.

L'actualité de la formation à l'A.P.P.

Les textes officiels de l'Éducation nationale

Concernant la formation des formateurs à l'A.P.P., il suffit par exemple d'examiner la circulaire de "Préparation de la rentrée 2004 dans les écoles, les collèges et les lycées"¹ pour y lire :

*"Au niveau académique, on continuera à porter une attention soutenue à l'accompagnement de l'entrée dans le métier des jeunes professeurs, mis en œuvre depuis deux ans. **L'analyse des pratiques professionnelles est une modalité privilégiée de cet accompagnement et la formation de formateurs dans ce domaine doit être renforcée**"*.

Cette injonction ministérielle vient en écho à la circulaire de 2001³ sur *"L'accompagnement de l'entrée dans le métier et formation continue"* qui évoque l'analyse des pratiques comme une *"démarche à privilégier"*, *"nécessitant une organisation particulière : étalement dans le temps, groupes restreints et travail de proximité (...) faisant appel à de fortes compétences et ne devant pas être confondue avec de simples échanges de pratiques (...) et précise qu' "Une impulsion nationale et un cadrage paraissent indispensables afin d'orienter les formations de formateurs et d'en définir les principaux contenus"*.

Injonction renforcée dans la lettre⁴ du Ministre de l'éducation nationale, en date du 22 avril 2002 adressée aux Directrices et Directeurs d'IUFM, qui traite abondamment d'analyse (sous une terminologie variée en vingt-cinq occurrences⁵... qu'il serait intéressant d'analyser).

Mais s'il est dit que l'A.P.P. est "émergente" dans le milieu de l'Éducation, nous ne pouvons affirmer que c'est tout nouveau... Ainsi en 1994, dans le premier degré, le *"Référentiel des compétences professionnelles du Professeur des Écoles stagiaire en fin de formation initiale"*⁶ stipule, entre autres que *"C'est un enjeu fondamental de la formation initiale que de s'attacher à **développer chez tous les futurs enseignants les capacités à analyser et à évaluer sa pratique professionnelle. Ceci implique que l'acquisition des compétences professionnelles se fasse selon des modalités qui permettent au stagiaire de prendre le recul nécessaire à l'analyse de son activité. (...) Il doit avoir été mis en situation d'analyser sa pratique individuellement et collectivement.**"*

De fait l'analyse des pratiques apparaît, dans les textes officiels, comme polysémique et polymorphe allant de l'entretien individuel aux groupes d'analyse en passant par des ateliers et traitant d'objets aussi divers qu'une situation didactique et/ou éducative observée *in situ* ou vidéoscopée, l'étude de cas, la gestion d'incidents critiques, le traitement de conflits (socio)cognitifs, le public destinataire et le contexte dans lequel se situe l'action, une pratique, voire l'activité professionnelle... Ce qui sur les plans conceptuel et praxéologique doit, devrait interroger tout formateur conscient de l'intérêt de l'A.P.P. et soucieux de la mettre en œuvre auprès d'un public en formation.

La formation de formateurs à l'A.P.P. en questions

Nous venons de le voir, il est question dans l'Éducation nationale de renforcer, d'impulser la formation des formateurs à l'A.P.P. ce qui vient en résonance à l'écueil majeur, rencontré et officiellement constaté aujourd'hui par les responsables de cette institution, pour déployer de telles modalités... à savoir la pénurie de formateurs ayant les *"fortes compétences"* requises⁷.

➔ Se pose alors la question de savoir comment se forment (ou non) à cet effet les formateurs...

¹ : Circulaire n° 2004-015 du 27-1-2004 - Bulletin officiel de l'Éducation nationale n° 6 du 5 février 2004.

² : Mis en gras par nos soins

³ : Circulaire n°2001-150 du 27-7-2001

⁴ : Ayant pour objet : "principes et organisation de la deuxième année de formation des enseignants stagiaires" en référence au Plan de rénovation de la formation des enseignants du 27 février 2001

⁵ : Voir en annexe 1

⁶ : Note de service n° 94271 du 16-11-1994.

⁷ : Cf. Les Actes de la DESCO *Analyse de pratiques professionnelles et entrée dans le métier*, 2002.

Cf. également la courrier adressé, le 17 octobre 2003, par le Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche à Mesdames les rectrices et messieurs les recteurs d'académie, et ayant comme objet : *"Accompagnement à l'entrée dans le métier des professeurs des écoles – année scolaire 2000-2003"*.

Force est de constater que ce type de formation est encore embryonnaire et que l'idée dominante véhiculée est la suivante : *"Il suffit d'avoir pratiqué pour soi l'analyse de pratiques pour avoir les compétences de formateur requises par une telle démarche"*.

→ Se pose une autre question : Si cette formation personnelle apparaît comme nécessaire, est-elle suffisante ?

Et à l'heure où les besoins en formation se révèlent donc importants, quand les organismes de formation sont eux-mêmes questionnés, ne devient-il pas stratégique de faire le point sur deux autres questions concernant plus particulièrement l'A.P.P. en groupe :

→ **Quelles sont les compétences requises pour animer** des groupes d'analyse de pratiques professionnelles (GAPP) ?

→ **Comment se forme-t-on à la fonction d'animateur** de tels groupes ?

Mon propos ici ne sera pas d'apporter les (bonnes) réponses à ces questions, mais de présenter un dispositif de formation de formateurs pouvant, entre autres, répondre aux souhaits institutionnels et à des besoins professionnels.

Un dispositif de formation de formateurs : le G.F.A.P.P.

Depuis une dizaine d'années, et quand l'Institution Éducation nationale l'a autorisé (ce qui n'est pas toujours le cas compte tenu de certaines contraintes, résistances, voire oppositions rencontrées), j'ai développé principalement pour des formateurs⁸ de l'académie de Montpellier, des **Groupes de Formation à l'Analyse de Pratiques Professionnelles** (GFAPP). Ces dispositifs volontairement proposés dans le cadre de plans de formation départementaux et/ou académiques est le fruit d'un parcours personnel inspiré de divers concepts et approches d'analyses de pratiques existants, croisés avec des apports de la Pédagogie Institutionnelle : les Groupes d'Entraînement à l'Analyse de Situations Educatives -GEASE- (Etienne, Fumat, Vincens, Cl., 2004), les Groupes Balint enseignants (Imbert, 2000), les Groupes d'Approfondissement Personnel⁹ (GAP), les Groupes de Soutien au Soutien¹⁰ -GSAS- (Lévine, Moll, 2000).

Les GFAPP apparaissent comme l'une des réponses aux besoins de formation de formateurs à l'analyse de pratiques et, par voie de conséquence, à l'accompagnement des enseignants et personnels de l'éducation¹¹.

Je présenterai ce dispositif particulier lié aux métiers de l'humain, dont l'objectif est double : permettre à des praticiens de se former au "savoir analyser" ainsi qu'à l'animation de groupes d'analyses de pratiques professionnelles (GAPP). Je préciserai donc ces objectifs avant de développer rapidement le dispositif dans sa globalité, son protocole et ses ancrages théoriques, le tout au service de ce que je nomme "une formation accompagnante". A noter que j'adjoins délibérément l'adjectif "accompagnante" à cette formation parce qu'elle s'inscrit dans la durée sur le principe de l'alternance et se réfère aux concepts de formation-action et d'accompagnement.

Les objectifs du G.F.A.P.P.

Les objectifs du GFAPP dont le principe majeur est celui d'une formation à l'analyse par l'analyse, sont à plusieurs niveaux et en synergie.

Il s'agit certes, par l'analyse d'une situation professionnelle vécue évoquée par un participant, d'aider un acteur professionnel, impliqué dans et par cette situation, à y voir plus clair par la recherche de compréhension, d'intelligibilité sur la situation et sur sa pratique professionnelle¹², en même temps que de permettre à d'autres acteurs non impliqués :

⁸ : Formateurs de formation continue et/ou de formation initiale ; le plus "intéressant" étant, quand les contraintes le permettent, de réunir ensemble ces deux catégories de formateurs, y compris des 1^{er} et 2^o degrés.

⁹ : Initiés par André De PERETTI

¹⁰ : Association des Groupes de Soutien au Soutien – Siège social : 2, place du Général Koenig 75017 PARIS

¹¹ : Une étude que j'ai réalisée dans le cadre d'un DESS "Conseil et formation en éducation" et le travail que je mène dans des GFAPP m'autorisent à cette affirmation.

¹² : La situation évoquée, limitée dans un temps (entre le début et la fin relatés par le récit), correspond à un pan de la pratique professionnelle qui elle s'inscrit dans une durée

- d'analyser une situation ;
- de mieux appréhender des situations analogues vécues personnellement ;
- de se préparer (se former) à affronter des situations semblables à venir ;
- de comprendre par homomorphisme d'autres situations professionnelles ;
- d'appréhender de manière réflexive leur propre pratique professionnelle.

Mais, l'**objectif premier** du GFAPP consiste à développer "**un savoir analyser**" (Ferry, 1983, p. 57) ET "**un savoir faire analyser**" des pratiques par le biais de situations analysées, d'où le "F" du sigle et ce, dans la perspective de permettre à des formateurs de se former à la mise en œuvre et à l'animation de Groupes d'Analyse de Pratiques Professionnelles (GAPP - sans le "F") à destination de professionnels, débutants ou non dans le métier.

En tout état de cause, le GFAPP n'est donc pas un groupe de résolution de problème, ni un groupe d'échange de pratiques, ni un groupe de conseils (donnés), encore moins un groupe de thérapie. Il est un dispositif de formation à et par l'analyse.

Le dispositif

Le GFAPP est basé sur l'analyse et la formation-action en groupe ; j'en présenterai ici, de manière résumée, le cadre général¹³ :

- Six à huit séances de trois heures chacune dans l'année.
- Chaque séance est cadrée, délimitée par le temps (minuté), des phases spécifiques, le contenu (situation professionnelle vécue, éducative ou de formation) ainsi que des règles de fonctionnement, de prise de parole et de respect des participants.

Le protocole

Le protocole d'une analyse se déroule en **six phases** successives :

1. **le rituel de démarrage** : rappel des principes et du fonctionnement du GFAPP et choix de la situation qui sera exposée (entre 5 et 15 minutes) ;
2. **le temps de l'exposé** d'une situation par un exposant volontaire (5-10 minutes) ;
3. **le temps des questions** des participants (30-45 minutes) pour recueillir plus d'éléments d'information et de compréhension de la situation ;
4. **le temps d'émission d'hypothèses** et de recherche du modifiable¹⁴, toujours sur le temps de la situation et sur son amont –jamais sur l'après– pour aider à l'analyser, tenter de comprendre la pratique professionnelle (30-45 minutes) ;
5. **la conclusion** par l'exposant, s'il le souhaite (0-5 minutes) ;
6. **l'analyse du dispositif**, sans retour sur la situation exposée (5-30 minutes ou plus). A noter que c'est cette phase, dite "meta", qui apparaît comme la plus importante pour la formation des formateurs-animateurs de G(F)APP¹⁵. Elle porte sur des aspects que l'on pourrait qualifier de techniques (distribution de la parole, gestion du temps, reformulation, choix de l'exposant, etc.) mais aussi sur la posture et les compétences de l'animateur (semi-directif, facilitateur, inducteur, neutre, etc.), sur la dimension éthique de l'analyse en groupe, etc.

Ce protocole est mis en œuvre avec une animation-régulation par un animateur compétent et volontaire (lors des premières séances, c'est le formateur, pilote du dispositif, qui assume ce rôle).

A noter qu'à partir de la deuxième séance, avant de démarrer l'A.P.P., il est procédé à un "*Quoi de neuf*" d'une vingtaine de minutes (emprunté à la pédagogie institutionnelle) où chacun peut donner l'information qu'il souhaite à l'ensemble des participants, en dehors de toute évocation d'une situation à exposer ; l'objectif de ce moment est double : permettre au groupe de se "ré-agglomérer" et permettre à chacun de passer, comme par un sas, d'une activité personnelle à celle de l'analyse collective.

¹³ : Cf. une présentation plus détaillée et argumentée parue dans les n° 122 et 123 de la revue VIE PÉDAGOGIQUE du Ministère de l'Éducation du QUÉBEC. Site relatif à cette revue : http://www.meq.gouv.qc.ca/vie_ped/ -Texte disponible sur le site <http://probo.free.fr>

¹⁴ : Ce qui peut-être aurait pu se faire en amont et qui aurait pu induire une situation différente.

¹⁵ : Le F entre () signifie qu'il peut être question de GAPP ou de GFAPP.

Des fondements théoriques

Ceux qui sous-tendent les GFAPP sont ancrés sur des théories et paradigmes complémentaires tels le **constructivisme** (Piaget, 1967, Watzlawick, 1972), le **socioconstructivisme** (Vygotsky, 1985, Perret-Clermont, 1979), l'**interactionnisme** et la **systemique** (Rosnay, 1977, Watzlawick, 1981), la **complexité** (Morin, 1990) et l'**approche compréhensive** (Dilthey, 1942, Durkheim, 1988, Kaufmann, 1996), la **psychosociologie des groupes** (Lewin, 1950, Moreno, 1954, Bion, 1965), la **multiréférentialité** (Ardoino, 1993), l'**analyse de l'activité** (Clot, 1999, Clot et Faïta, Leplat et Hoc, 1983).

Des principes clés

Dans un souci d'éthique et d'efficacité professionnelles, les GFAPP reposent sur trois principes incontournables :

- le **volontariat** : nul n'est en droit d'imposer à quiconque de participer d'office à un tel dispositif d'A.P.P. ;
- l'**assiduité** : le travail d'analyse et de formation à l'analyse s'inscrivent dans le temps et la durée ; ainsi on ne vient pas participer ponctuellement à une séance d'A.P.P. pour "*se faire soigner son problème actuel*" ;
- la **confidentialité** : "*ce qui est dit ici n'en sort pas*"¹⁶ afin que chacun se sente en sécurité et qu'une la parole vraie émerge.

Des conditions nécessaires

Toujours dans une quête d'efficacité, un certain nombre de conditions nécessaires peuvent être affichées :

- une démarche personnelle de participation ;
- le respect de l'autre et de sa parole ;
- la liberté d'expression dans le cadre adopté ;
- le respect du fonctionnement, du rituel adoptés ;
- une gestion rigoureuse du temps ;
- une régularité des réunions (rythme et alternance) ;
- ...

Des effets constatés

Partant du postulat que les "*protagonistes ne sont pas de simples agents porteurs de structures, mais des producteurs actifs du social, donc des dépositaires d'un savoir important qu'il s'agit de saisir de l'intérieur*" (Kaufmann, 1996) et prenant appui sur l'épistémologie des méthodes qualitatives (Pourtois et Desmet, 1988), j'ai mené, dans le cadre d'un DESS¹⁷, une enquête auprès de participants à des G(F)APP dans la perspective de développer plus efficacement la formation de formateurs à la pratique de l'analyse de pratiques en groupe.

De ce travail il ressort le constat d'un certain nombre d'effets produits par la participation à un G(F)APP ; j'en signifierai ici quelques uns :

- le développement de la compétence à écouter l'Autre ;
- l'entraînement à la rigueur de penser dans un laps de temps déterminé pour aller à l'essentiel ;
- la capacité à mettre à distance des situations difficiles voire conflictuelles et à prendre du recul pour les analyser ;
- le besoin, dans des réunions de travail entre adultes, de mettre en place un cadre organisationnel et d'explicitier des règles simples notamment pour la régulation de la parole ;
- le souci d'éviter de donner des conseils mais plutôt de "tenir conseil" ;

¹⁶ : La confidentialité porte uniquement sur l'analyse de la situation et non sur celle du dispositif et de son fonctionnement.

¹⁷ : DESS "*Conseil et formation en éducation*" – Université Montpellier III et IUFM de l'académie de Montpellier.

- la volonté d'aider l'Autre à analyser sa pratique plutôt que de l'analyser pour lui ;
- la recherche de compréhension, de prise de conscience multiréférentielles remplaçant une posture basée sur le principe de la causalité linéaire ;
- la satisfaction d'être davantage en congruence avec des valeurs humanistes prenant en compte et respectant l'humain qui habite tout professionnel ;
- accepter de travailler, d'analyser, de penser dans la durée avant de décider ;
- élaborer des "outils" et une démarche inspirés du G(F)APP dans le cadre des visites formatives effectuées auprès de stagiaires en formation initiale ;
- adopter le précepte disant "*apprends lui à pêcher plutôt que de lui donner le poisson*" ;
- accepter sa "non toute puissance" professionnelle et le doute ;
- éviter les travers de la relation duelle en introduisant du tiers et du temps ;
- entrer dans une posture de praticien réflexif.

Il ressort également de cette enquête un certain nombre de paramètres d'efficacité qu'il conviendrait de prendre en compte pour la formation à l'analyse de pratiques dont :

- **L'espace-lieu** où se réunit le G(F)APP, volontairement et symboliquement "retiré" et "neutre" ;
- **Le cadre** de fonctionnement lui aussi à dimension fortement symbolique, régulateur et régulé, institué et instituant ;
- **Le protocole** mis en œuvre, évolutif grâce à la phase "meta" et qui contribue à du professionnalisme dans ce dispositif particulier de formation ;
- **La rigueur de l'animation** qui garantit la sécurité des personnes et la souplesse du fonctionnement ;
- **Le rituel de fonctionnement** qui facilite la présence intellectuelle de chacun et rassure quant au déroulement de chaque séance d'analyse ;
- **L'objet de l'analyse** qui est toujours une situation professionnelle mettant en jeu (en "je") des professionnels. C'est une situation qui est analysée et non une personne ;
- **Le partage des rôles** qui permet à chacun de pouvoir être au-delà de participant, et à son gré, exposant, animateur, observateur du dispositif, ce qui permet d'aborder l'analyse sous différents angles ;
- **La liberté de chacun** de pouvoir ou non prendre la parole pour exposer un vécu ou pour questionner, émettre des hypothèses ; la liberté de pouvoir ou non devenir animateur du G(F)APP ;
- **La neutralité** dans les postures et paroles des participants ;
- **La convivialité** organisée avec petites collations à disposition des participants sachant que le temps d'analyse proprement dit (d'une heure trente à deux heures trente) n'est jamais interrompu ;
- **La mise en écrit** de la réflexion individuelle et/ou collective quant à l'analyse (meta) du dispositif (Cette production écrite de savoirs partagés, en même temps qu'elle favorise une prise de recul complémentaire ainsi qu'une formalisation de pensées, permet de mutualiser des savoirs de l'expérience par la diffusion de ces écrits) ;
- **L'approche multiréférentielle** qui ouvre toujours à de nouveaux horizons professionnels ;
- **La, les compétence(s) de l'animateur** qui ne sont pas uniquement techniques, mécanistes mais plutôt relevant de l'humain (Cifali, 1994) et de ce que Gilles FERRY nomme "*le modèle d'affranchissement*" (Ferry, 1983).

Des compétences identifiées

Le travail, les observations, les enquêtes, les écrits réalisés lors de ces années de pratique du GFAPP, pratique co-réflexive s'il en est, permettent d'identifier des compétences liées à la participation à un tel dispositif :

Des compétences pour analyser une pratique

- accepter d'être responsable de ses actes (sans pour autant se sentir coupable)
- accepter d'être confronté à soi, à l'Autre, aux autres
- admettre l'incertitude
- savoir écouter
- savoir émettre des hypothèses de compréhension (de ce qui a pu se passer)
- éviter de donner des conseils ("*Tu aurais dû*"; "*À ta place je...*")
- renoncer à vouloir modifier l'Autre
- faire le deuil de la toute-puissance
- être un praticien-réflexif

Des compétences pour animer un G.A.P.P.

- savoir analyser sa pratique en groupe et donc en posséder les compétences liées (Cf. ci-dessus)
- savoir gérer un groupe
- connaître et savoir gérer le protocole choisi
- savoir se taire
- savoir être au service de l'Autre
- savoir s'impliquer sans être impliqué
- avoir une posture "rogerienne"¹⁸
- s'inscrire dans une démarche humaniste
- être un compagnon-réflexif⁹

Il est évident que toutes ces compétences ne sont pas nécessaires en même temps et pour toutes les pratiques analysées, et ce, que l'on soit exposant, animateur, participant ou observateur. Par contre il apparaît un nécessaire développement de ces compétences, sinon leur acquisition et donc des besoins de formation en ce sens.

Des question posées

La pratique et le vécu professionnels liés à l'A.P.P. en groupe permettent d'entendre, de lire des questions qu'une telle "formation accompagnante" peut poser à des praticiens, formateurs ou non, et à l'Institution :

→ aux praticiens - formateurs face à l'A.P.P.

- Quel intérêt de pratiquer l'A.P.P. ? Dans quel but ? Quel coût ? Quels risques ?
- Pourquoi exposer ? Que présenter ? Analyser avec qui ?
- Confidentialité et déontologie ? Quels droits / devoirs ? Etc.

→ aux formateurs – animateurs de groupes d'A.P.P.

- Quels objectifs assigner à l'A.P.P. ? Quels ancrages ? Quelles compétences ?
- Quels outils ? Quelles techniques ? Quelles postures ?
- Comment gérer hétérogénéité et multiréférentialité ?
- Comment démarrer la première fois ? (Faire)Écrire ou pas ?
- Intervenir ou pas ? Confidentialité et déontologie ?
- Comment former ? Comment développer les pratiques d'A.P.P. ?
- Comment sensibiliser à l'A.P.P. ? Etc.

→ à l'Institution pour mettre en oeuvre l'A.P.P.

¹⁸ Considération positive inconditionnelle, empathie, congruence.

¹⁹ : Cf Article de Jean DONNAY : <http://www.det.fundp.ac.be/~jdo/articles/ref3.htm>

- Quel intérêt à mettre en place des groupes d'A.P.P. ? Est-ce de la formation ? Pour qui ? Quand ?
- Est-ce une priorité ? Quel coût ? Quels risques ?
- Comment sensibiliser les praticiens à l'A.P.P. ? Quelles modalités préconiser ?
- Comment intégrer l'A.P.P. dans un Plan de formation ?
- Avec quels formateurs ? Etc.

➔ **à l'Institution pour "avoir" des formateurs compétents en matière d'A.P.P.**

- Comment former des formateurs-animateurs ? A quoi ?
- Comment ? Qui pourra les former ? Quel coût ?
- Etc.

Ces questions peuvent laisser supputer des freins à la participation et/ou au développement de l'A.P.P., mais ne sont-elles pas la preuve que l'A.P.P. est encore un concept émergent dans l'Éducation nationale et qu'il mérite d'être explicité, accompagné et objet de formation d'enseignants, de formateurs et même de "décideurs" ?

Des constats généraux

Au terme de plusieurs années d'expérience, avec des GFAPP réunissant, toujours sur la base d'inscriptions volontaires, soit des groupes uni-catégoriels (des conseillers pédagogiques de circonscription -CPC-, des enseignants spécialisés -maîtres "E" et "G"-, des enseignants en formation CAPSAIS), soit des groupes pluri-catégoriels (CPC et coordonnateurs REP ; CPC, Maîtres formateurs et Directeurs d'écoles d'application ; CPC, DEA et Formateurs d'IUFM), quelques constats illustrent des difficultés à développer l'A.P.P. dans l'Éducation nationale ainsi que quelques atouts d'une telle formation :

- bien qu'ouverte à un large public (d'un ou plusieurs départements) il y a peu de candidatures à cette formation de type accompagnante ;
- le système institutionnel et/ou administratif ne facilite pas le regroupement régulier de personnels dispersés sur plusieurs territoires (circonscriptions, départements) sans parler de la quasi impossibilité de remplacer sur plusieurs demi-journées des enseignants chargés de classes ;
- le manque de formateurs formés à l'analyse de pratiques en groupe ne permet pas la multiplication, voire le démarrage de G(F)APP ;
- des participants à des GFAPP ont dû faire face à des freins, parfois à des "remarques" de leurs supérieurs hiérarchiques ou de pairs, soit pour participer, soit parce qu'ils participaient à des groupes d'A.P.P. ;
- une inspection académique n'a pas retenu le projet de GFAPP déposé au plan départemental de formation par des CPC ne voyant pas l'intérêt d'un tel dispositif ;
- des inspections académiques ne considèrent pas cette formation comme prioritaire et ce malgré les injonctions ministérielles ;
- + les participants demandent généralement à pouvoir participer deux à trois ans à un GFAPP avant de prendre en pleine responsabilité un groupe d'A.P.P. pour enseignants ;
- + des participants ont initié dans leurs circonscription, quand ils en ont eu l'accord, des GAPP dont le fonctionnement a alimenté la formation "meta" en GFAPP qui sert alors de supervision ;
- + les bilans écrits à l'issue de chaque année font systématiquement apparaître des constats d'évolutions de l'identité et des pratiques professionnelles y compris personnelles ;
- + il ne suffit pas d'avoir intégré et d'être en accord avec les cadres théorique et praxéologique du GFAPP pour que "ça fonctionne" et une formation de formateurs s'avère nécessaire autour des compétences et postures indispensables à l'animateur et aux participants.

Du chemin reste donc à faire...

Des perspectives

Si les GFAPP apparaissent eux-mêmes comme l'une des réponses aux besoins de formation de formateurs à l'analyse de pratiques en groupe et à l'accompagnement des personnels, le chantier de cette formation est grand ouvert et la pierre encore brute. Outre les aspects rapidement évoqués ici et qui méritent d'être approfondis et mis en relation, d'autres paramètres peuvent être sujets à réflexion et à formation (la place de l'affect, le langage non verbal, l'autorisation –de l'animateur, des participants–, les modalités de choix d'une situation à exposer, la neutralité, la didactique de l'A.P.P., etc.), ce que nous essayons de mener dans le cadre d'un dispositif de mutualisation et de co-formation à distance via le Net entre animateurs novices et experts de groupes d'A.P.P.²⁰... en essayant "*de comprendre la multidimensionnalité, de penser avec singularité, avec la localité, avec la temporalité, et de ne jamais oublier les totalités intégratrices*" (Morin, 1987, p.7).

Pour ne pas conclure...

il convient peut-être de se poser la question, proche d'une aporie, du déploiement massif au sein d'une institution de fonctionnaires appelés à fonctionner, de dispositifs d'A.P.P. axés sur l'humain voué à agir, de dispositifs non réservés à une élite et susceptibles d'être démultipliés sans une nécessaire expertise "psy", de dispositifs où il serait question de "*maîtriser la démaîtrise*" et de "*naviguer dans un océan d'incertitudes à travers des archipels de certitudes*" (Morin, 2000, p.14).

L'urgence n'est-elle pas dans le développement de formations de formateurs capables de mettre en œuvre avec efficacité et congruence de tels dispositifs ?



Mots-clés :

analyse de pratiques professionnelles – multiréférentialité – formation de formateurs – complexité – GFAPP

ANNEXE 1

TERMINOLOGIE EMPLOYÉE RELATIVE À L'A.P.P.

dans la lettre du Ministre de l'éducation nationale, en date du 22 avril 2002 adressée aux Directrices et Directeurs d'IUFM

"Objet : principes et organisation de la deuxième année de formation des enseignants stagiaires.

Référence : Plan de rénovation de la formation des enseignants du 27 février 2001"

analyser la pratique
analyser sa pratique
analyser les pratiques professionnelles
analyser des situations d'apprentissage et d'enseignement.
analyser des problèmes professionnels
analyser la diversité des réalités scolaires

analyse des pratiques
analyses de pratiques
analyse de sa propre pratique
analyses d'expériences
analyse critique des situations et des pratiques
analyse de situations professionnelles
analyse de la difficulté d'apprentissage
analyses de pratiques professionnelles
analyse des pratiques professionnelles

groupe d'analyse des pratiques
séances d'analyses de pratiques
ateliers d'analyses de pratiques
ateliers d'analyse de pratiques

²⁰ : Pour participer à ce dispositif non institutionnel réunissant des animateurs français, belges, suisses, québécois, écrire à patrick.robo@laposte.net. Cf Annexe 2.

ANNEXE 2

INVITATION

MUTUALISATION / CO-FORMATION A DISTANCE POUR DES ANIMATEURS DE GROUPES D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES

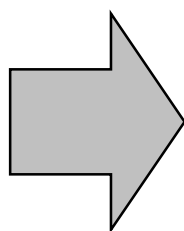
Patrick ROBO

Depuis deux ans environ, j'ai initié sur le WEB une **LISTE** de mutualisation / co-formation à distance entre formateurs, animateurs de **Groupes d'Analyse de Pratiques Professionnelles (GAPP)** et/ou de **Groupes de Formation à l'Analyse de Pratiques Professionnelles (GFAPP)**.

Les **objectifs** : Échanger, mutualiser, s'entraider sur la fonction d'animateur de G(F)APP, que l'on soit novice ou non dans cette fonction.

Les **modalités** : Échanges libres entre colistiers ; échanges sur un (des) thème(s) spécifique(s) de l'A.P.P. - A titre informatif, quelques thèmes-objets d'échanges :

• Différents dispositifs d'APP en groupe	• Le (non)volontariat et APP	• Comment former des animateurs de GAPP ?
• Références (soubassements) théoriques	• Les objectifs de l'APP, du GAPP, du GFAPP	• Compétences et postures de l'animateur Comment former à l'APP ?
• Comment démarrer un GAPP ?	• Le conseil est-il compatible avec l'APP ?	• APP et "entrants dans le métier"
• Clarification de quelques concepts : analyse, neutralité, autorisation, (contre)transfert, assertivité...	• Le (co) développement professionnel	• Résister aux demandes de solutions
• Présentation du GFAPP, du GAPP	• Le choix de l'exposant / de la situation	• Blocages avec des débutants
• Place, rôle et gestion de la parole, du groupe, du modifiable	• Dérives et "apprentis-sorciers" en APP	• Etc.



Il est possible d'être abonné à cette liste à condition d'en partager les **RÈGLES contractuelles** :

- **Confidentialité ET contribution à la mutualisation** ;
- Les messages ne doivent arriver que sur des ordinateurs non consultables par d'autres personnes que les co-listiers ;
- En cas de non participation aux échanges, désabonnement par le responsable de la liste.

Pour une demande d'abonnement, adresser un message électronique à patrick.robo@laposte.net



ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

- ARDOINO J., *L'approche multiréférentielle en formation et en sciences de l'éducation, Pratiques de formation (analyse)*, Paris, Université Paris VIII, 1993.
- BION W.R., *Recherches sur les petits groupes*, Paris, PUF, 1965.
- Cf. FERRY G., *Le trajet de la formation, les enseignants entre la théorie et la pratique*, Paris, Dunod, 1983.
- CIFALI M., *Le lien éducatif : contre-jour psychanalytique*, Paris, PUF, 1994.
- CLOT Y., *La fonction psychologique du travail*, P.U.F., Paris, 1999.
- CLOT Y., FAÏTA D., *Genres et styles en analyse du travail. Concepts et méthodes*. Travailler, n°4.
- DONNAY J., Clés de lecture pour analyser la réflexivité, <http://www.det.fundp.ac.be/~jdo/articles/ref3.htm>
- LEPLAT J., HOC J.-M., *Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations*. Cahiers de psychologie cognitive, 3/1, 1983.
- DESCO, *Analyse de pratiques professionnelles et entrée dans le métier*, Actes, Versailles, CRDP, 2002
- DILTHEY W., *Introduction aux sciences de l'esprit* (1883), Paris, PUF, 1942.
- DURKHEIM E., *Les règles de la méthode sociologique*, (1895), Paris, Flammarion, coll. Champs, 1988.
- E. MORIN, *Introduction à la pensée complexe*, Paris, ESF, 1990.
- ETIENNE, R., FUMAT, Y., VINCENS, Cl. *Analyser les situations éducatives*, Paris, ESF, 2004
- FERRY G., *Le trajet de la formation, les enseignants entre la théorie et la pratique*, Paris, Dunod, 1983.
- IMBERT F., *Le groupe Balint, un dispositif pour un "métier impossible" : enseigner in*
BLANCHARD-LAVILLE C. et FABLET D., *L'analyse des pratiques professionnelles*, Paris, L'Harmattan, 2000.
- KAUFMANN J.-C. (1996), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan université.
- KAUFMANN J.-C., *L'entretien compréhensif*, Nathan université, Paris, 1996, p. 23.
- LEVINE J., MOLL J., *Je est un autre, Pour un dialogue pédagogie-psychanalyse*, Paris, E.S.F., 2000.
- LEWIN, K., *Psychologie dynamique: les relations humaines*, Paris, P.U.F., 1950.
- MORENO J.-L., *Les Fondements de la sociométrie*, P.U.F., Paris, 1954.
- MORIN E., *Le défi de la complexité*, Lettres internationales, n°12, 1987.
- MORIN E., *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur*, Paris, Seuil, 2000.
- PERRET-CLERMONT, A.-N., *La construction de l'intelligence dans l'interaction sociale*, Éd. P. Lang, 1979.
- PIAGET J., *La psychologie de l'intelligence*, A. Colin, 1967.
- POURTOIS J-P. et DESMET H., *Epistémologie et instrumentation en Sciences humaines*, Mardaga, Paris, 1988.
- ROBO, P., *L'analyse de pratiques professionnelles, un dispositif de formation accompagnante, Vie pédagogique*, 2002, n° 122 et 123 (revue Ministère de l'Éducation du QUÉBEC).
- ROSNAY J. De, *Le Macroscopie*, Paris, Seuil, 1977.
- VYGOTSKY L., *Pensée et langage*, Paris, Editions sociales, 1985.
- WATZLAWICK P., BEAVIN JH, JACKSON D., *Une logique de la communication*, Paris, Seuil, 1972.
- WATZLAWICK P., *Sur l'interaction*, Palo Alto, 1965-1974, Paris, Seuil, 1981.

DÉBUT