

APERÇU SUR LA PLACE D'UN TRAVAIL EN ANALYSE DE PRATIQUES DANS LA CONSTRUCTION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Texte communiqué par

Maurice LAMY

Formateur en analyse de pratiques professionnelles duales et en groupes
et formateur agréé en entretien d'explicitation

POITIERS

Janvier 2001

[Vers une première définition de l'analyse de pratiques](#)

[Une première approche de l'analyse de pratiques](#)

[De la relation d'aide duelle à l'analyse de pratiques en groupe](#)

[Que peut apporter aux participants un travail par l'analyse de pratiques en groupe ?](#)

Ce texte a été écrit pour servir de préambule à une demi-journée de sensibilisation à l'analyse de pratiques en groupe, faite à des I.A.-D.S.D.E.N. à Paris en janvier 2001 dans le cadre d'une formation à l'adaptation à la fonction.

Si l'analyse des pratiques professionnelles¹ connaît un tel essor depuis une dizaine d'années, c'est parce qu'elle est bien davantage qu'un simple effet de mode. On peut faire l'hypothèse que l'analyse de pratiques a, à terme, un effet sur la professionnalisation du praticien amené à dire sa pratique². Si cette hypothèse reste toujours à valider d'une façon générale, elle est très souvent confirmée pour la plupart des personnes qui s'engagent dans un processus de travail par l'analyse de leurs pratiques professionnelles.

Vers une première définition de l'analyse de pratiques....

L'analyse de pratiques n'est jamais une fin. Elle est finalisée sur la connaissance que l'on peut avoir de la pratique, à des fins de compréhension, d'évolution de cette pratique, voire à des fins de re-médiation. C'est un moyen d'aider à la mise en mots d'actes et d'actions (mentales, matérialisées ou posturales) qu'un sujet – auteur accompli dans l'immédiateté de la situation, (souvent à la hâte ou dans l'urgence) et de façon plus ou moins automatisée (routines), c'est-à-dire en l'absence d'un vrai questionnement réflexif... Elle est un levier essentiel à la démarche de professionnalisation, que celle-ci soit initiale ou continue.

¹ BEILLEROT Jacky, "L'analyse des pratiques professionnelles: pourquoi cette expression ?" in *Cahiers Pédagogiques* n° 346 - septembre 1996 & BLANCHARD LAVILLE Claudine, "Analyser les pratiques professionnelles"- L'harmattan 1995.

² PERRENOUD, Philippe "Peut-on changer par l'analyse de ses pratiques ?" Acte de l'université d'été de Saint-Jean d'Angély - 1995

L'analyse de pratiques est une pratique en soi. A ce titre elle peut être décrite en termes d'actions, de comportements et de règles instrumentées.

Une première approche de l'analyse de pratiques

L'analyse de pratiques est née au début des années 80 des situations de formations professionnelles travaillées dans le rapport dual d'un sujet apprenant, "novice", accompagné par un tuteur, "expert". Dans ce cadre tutorial dual, la pratique de formation la plus courante est celle de "l'accompagnement par le conseil" de l'expert vers le novice (*entretien de conseil*). L'analyse de pratiques au contraire vise à faire verbaliser, d'abord et avant tout, l'auteur de la pratique, le novice. Non seulement pour que ce dernier informe l'expert sur ses conduites, mais aussi afin que cela l'aide à s'informer lui-même sur ce qu'il a réellement fait, pour rendre intelligible et compréhensible son action.

L'expert, pour favoriser ou atteindre ce but, va devoir mettre en retrait sa pratique "modèle" et son expertise sur l'action, pour devenir d'abord le médiateur qui aide la verbalisation du sujet - auteur. Son accompagnement va donc porter d'abord et essentiellement sur l'aide à "la mise en mots de l'action" par le sujet lui-même. Le "conseil pour agir" ne saurait venir qu'ensuite. Ce qui est important dans un travail par l'analyse des pratiques c'est la posture de l'expert : accompagner le sujet - auteur vers les prises de conscience personnelles et nécessaires pour lui permettre de faire évoluer sa pratique...

Plusieurs méthodes et outils, qui relèvent d'une verbalisation orale ou écrite, contribuent à développer cette posture centrée sur la professionnalisation du sujet. On peut citer entre autres : la "méthode du sosie"³, la technique de "l'aide à l'explicitation de l'action"⁴ ou encore l'analyse du travail, des postes et des fonctions.

Ainsi, que ce soit par le biais de l'écriture de pratiques professionnelles ou par les techniques d'entretien, l'analyse de pratiques a pour but essentiel d'aider le sujet à mettre à jour les prises d'informations et les prises de décisions qu'il a faites, souvent à son insu ("pré-réfléchies"), qui l'ont entraîné à agir de telle ou telle manière.

Le but recherché par toute forme d'analyse de pratiques est donc de révéler à son auteur (analyse), ce qu'il a réellement pris en compte pour agir, c'est-à-dire à mieux comprendre comment il a agi. La mise en mots écrite ou orale avec l'aide d'un médiateur est une manière irremplaçable d'accéder à l'organisation et au sens de son action. "*Seul l'acteur peut donner le sens véritable de son action*"... "*L'effort fait pour comprendre doit sans doute quelque chose au plaisir de détruire les préjugés*"⁵. Il conviendrait de remplacer le terme : "*analyse*" de pratiques, beaucoup trop connoté, par : "*approche compréhensive*" de pratiques.

De la relation d'aide duelle à l'analyse de pratiques en groupe...

Depuis la fin des années 80, le concept d'analyse de pratiques s'applique également dans les situations d'élucidation des pratiques en groupe. Parmi différentes pratiques d'analyse de pratiques en groupe, l'une d'elle, qui s'inspire du dispositif du G.E.A.S.E.⁶, s'applique à des pratiques professionnelles au sens large⁷.

³ CLOT Yves "*Psychologie du travail et analyse de pratiques*" in Revue française de psychologie

⁴ VERMERSCH, Pierre, "*L'entretien d'explicitation*" - ESF 1996

⁵ BOURDIEU, Pierre, "*Les règles de l'art*"

⁶ "Groupe d'Entraînement à l'Analyse des Situations Educatives : G.E.A.S.E". - Y. - FUMAT et J.B. PATURET, Université P. Valéry de MONTPELLIER - 1992 à 1994

Et "*Analyser les Situations Educatives*" de Y Fumat C. Vincent et R. Etienne – Hachette Education - 2000

⁷ On peut alors parler de "Groupe d'Entraînement à l'Analyse des Situations Professionnelles : G.E.A.S.P". (LAMY, Maurice, 1999)

Tout ce qui vient d'être décrit précédemment concernant l'analyse de pratiques dans la relation duelle, que ce soit dans les buts poursuivis ou sur l'adoption d'une posture adéquate, reste valable dans les situations de groupe. Cependant, l'analyse de pratiques de groupe nécessite en plus le respect de conditions particulières.

En principe ces conditions sont créées et réunies par l'animateur qui reste le garant du cadre de la séance : cadre méthodologique (techniques et dispositif d'analyse de pratiques) et cadre déontologique (respect et sécurité des personnes, confidentialité). Pour qu'il y ait analyse de pratiques, il convient que le groupe se mette d'accord sur les modalités proposées par l'animateur en début de séance (critère d'acceptation) et chacun doit coopérer aux études de cas (critère d'implication). Il est en effet impossible de mener un travail de ce genre sans les apports du groupe sous forme de cas et de situations professionnelles.

Toute analyse de pratiques amène une phase de "déconstruction" de la pratique⁸. C'est une étape relativement déstabilisante mais nécessaire, que l'animateur doit savoir gérer avec l'aide et la participation du groupe : pas de jugement de valeurs, seulement une mise en évidence ("révélation") des faits et de leurs fondements (les prises d'informations et les décisions qui en découlent...).

L'analyse de pratiques en groupe implique que l'on parte d'une situation singulière choisie en fonction du thème (ou d'une problématique) défini par les participants en début de séance. En effet, "*la Pratique*" n'est pas une théorie abstraite et généralisée. Même si on peut l'énoncer d'une façon générale et la référer à un style ou à des modèles, elle est construite par des centaines de prises d'informations, parfois infimes, de micro-décisions, de "*mille petits riens*"⁹ où va se nicher ce qui fait la différence d'une pratique à l'autre et qu'il convient de mettre à jour. On ne peut avoir de prise sur la pratique que dans ce qu'elle a de spécifié et de singulier, "*Aller jusqu'au bout de la singularité, c'est donner sa plus grande chance à l'universalité*"¹⁰

Cette situation singulière prise comme support, constitue un matériau de base qui va permettre l'expression et la clarification des points de vue de chacun. Les éléments qui constituent cette situation prétexte, significative du thème choisi, une fois révélés, mis à jour, "dépliés" deviendront l'appui de la "multiréférence"¹¹ du groupe. Cette multiréférence forme l'expertise partagée du groupe à propos de la compréhension de la situation proposée. L'animateur doit alors veiller à permettre la mise en confrontation et en synergie de ces différentes compréhensions pour que s'organisent, chemin faisant, des réponses aux questions posées par la problématisation du cas.

D'autres dispositifs d'analyse de pratiques en groupe utilisent ces mêmes approches et ces principes avec de multiples variantes qui portent notamment sur les différentes façons de faire mettre en mots un cas et faire réagir le groupe sur le cas proposé. C'est par exemple, le "Groupe d'Approfondissement Professionnel : G.A.P."¹²

Dans ces situations d'analyse le groupe représente le principal élément de la médiation. Chacun est amené à pointer par rapport à sa propre pratique ce qu'il en comprend, en dehors de tout jugement. Démarche qui produit de la connaissance qui éclaire l'ensemble du thème proposé. Il s'agit donc bien d'une *analyse compréhensive* des pratiques.

⁸ ALTET, Marguerite, "*La formation professionnelle des enseignants*" - 1996

⁹ CIFALI, Mireille Université de Genève - *Ecriture et transmission de l'expérience* - Acte de l'université d'été de Saint-Jean d'Angély - 1995

¹⁰ RICŒUR, Paul - *Du texte à l'action* - Seuil 1886 -

¹¹ ARDOINO, Jacques "*Pratiques de formation (analyses) : l'approche multiréférentielle* - n° 25-26 1993

¹² DE PERETTI, André, "*Le G.A.P. : Groupe d'Approfondissement Professionnel*"

Ce moment d'échange en "résonance" sur le cas proposé est en principe suivi d'un temps de formalisation dit aussi de "formation calibrée"¹⁸ où chaque participant est invité, après un temps individuel de réflexion, à dire comment il s'est approprié les différents éléments apportés par l'ensemble du groupe sur le thème concerné et comment cela risque de modifier sa pratique à venir.

Que peut apporter aux participants un travail par l'analyse de pratiques en groupe ?

D'abord des repères et des connaissances en rapport direct avec la problématique ou le thème envisagé par le cas.

Ensuite une contribution à la capitalisation des compétences, des tours de mains ou des écueils à éviter.

Encore et surtout sur le plan méthodologique une formation au questionnement (et à terme à l'auto-questionnement), une formation à l'élaboration des relances, à l'investigation des actes et à la réflexivité sur l'action.

Un tel travail ne garantit jamais la réussite absolue de ce qui est entrepris. Il est de longue haleine, toujours à poursuivre, jamais définitivement achevé. Bien que différente de l'analyse du travail qui implique d'une autre manière l'acteur, l'analyse de pratiques est nécessaire parce qu'elle accompagne toutes les transformations du travail¹, organisation et activités. Elle est nécessaire aussi parce qu'elle met en avant comme principe majeur que tout changement des conduites humaines requiert la collaboration libre et active du sujet.

DÉBUT

▲
▲ ▲
site <http://probo.free.fr>

¹⁸ LAMY, M. "La relation entre GEASE et formation dans les groupes de re-médiation des pratiques enseignantes" - mai 2001 - à paraître