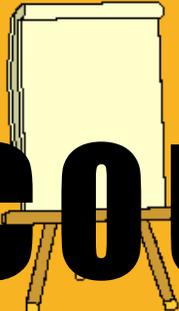


UE 4-2 Master Recherche en éducation

Analyse des  
pratiques et  
démarches  
réflexives (analyse  
de pratique  
professionnelle)



**COURS 5**

**PHILIPPE CLAUZARD**  
MCF UNIVERSITÉ DE LA  
RÉUNION  
ESPE / ICARE

# PRATIQUE RÉFLEXIVE COMME RETOUR RÉFLEXIF SUR LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

PROMPTEUR

- La Pratique Réflexive est un processus mental qui vise à apprendre à partir des expériences vécues, par un retour de la conscience sur elle-même, de manière régulière et volontaire, avec le but de prendre conscience de sa manière d'agir et de réagir, dans les situations professionnelles ou formatives.
- Ce retour réflexif a pour finalité de **réinvestir dans la pratique à venir les enseignements tirés de cette expérience et de construire ainsi les compétences professionnelles attendues.**
- C'est revenir sur sa pratique, sur son action, sur sa manière d'agir ou d'apprendre. Elle peut avoir lieu pendant l'action (Schön, 1994 ; Legault, 2007), mais elle peut se faire a posteriori, dans des moments consacrés à ce retour réflexif (**Vermeresch, 1996a**). Pour cela, il importe de faire exister à la conscience sa propre pratique, dont une part n'est connue qu'en acte et une part reste implicite. C'est en la décrivant telle qu'elle a été pratiquée (et non telle qu'elle est prescrite ou telle que la personne s' imagine ou souhaiterait avoir agi) que l'Accompagné peut devenir conscient de sa pratique, qui devient ainsi objet de réflexion. La Pratique Réflexive n'est pas spécifique à un milieu de formation et peut être pratiquée dans de nombreux contextes professionnels.

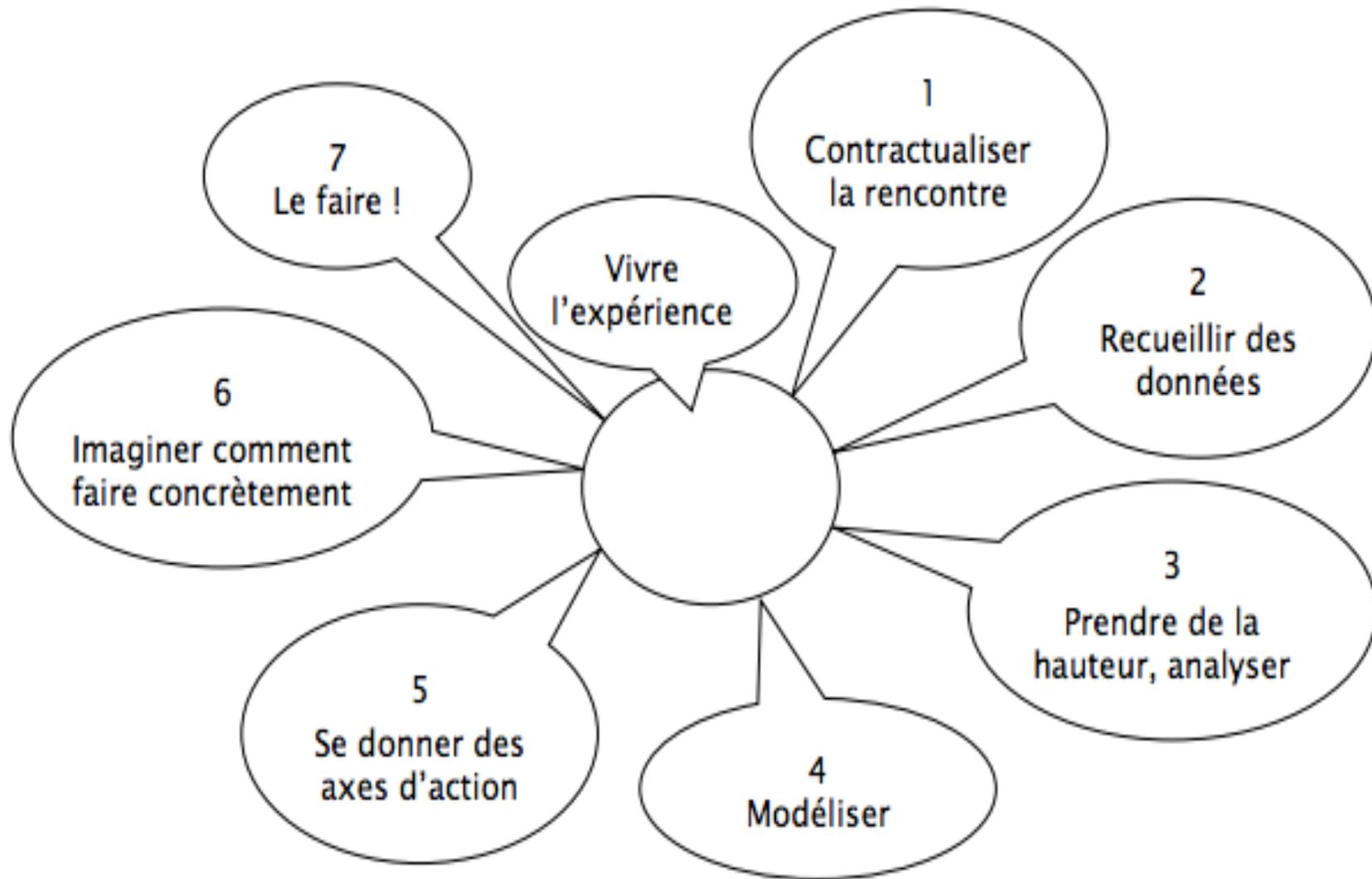
# LA PRATIQUE RÉFLEXIVE COMME OUTIL DE PROFESSIONNALISATION

PROMPTEUR

- La pratique réflexive consiste à **caractériser la manière dont l'action est organisée, à penser ce qui pousse à l'action, à formaliser ses savoirs pour les rendre lisibles et visibles par tous.**
- **Développer une pratique réflexive, c'est adopter une posture réflexive, de manière régulière et intentionnelle, dans le but de prendre conscience de sa manière d'agir, ou de réagir, dans les situations professionnelles ou formatives.**
- Dans les métiers de l'humain, une pratique professionnelle n'est pas réflexive du seul fait que le praticien réfléchit. Elle va le devenir **lorsque le praticien va se prendre comme objet de sa réflexion.** Cette réflexion sur ses pratiques va être guidée et va mobiliser des savoirs empruntés aux sciences du travail, ergonomie, sociologie, psychologie, anthropologie, etc.
- La posture réflexive est une posture mentale qui n'est pas spontanée. Il s'agit de tourner son attention vers soi-même et vers son activité, plutôt que vers le contexte dans lequel s'est déroulée cette activité. Il ne s'agit pas d'adopter une posture nombriliste, mais de s'intéresser à soi en tant qu'acteur dans toute situation vécue. C'est tourner son regard vers soi-même, pour mieux se connaître et mieux connaître sa manière d'agir dans des circonstances données.
- La pratique réflexive permet **de faire évoluer les pratiques/activités professionnelles individuelles et collectives en accompagnant chacun vers un travail sur l'identité professionnelle, le rapport à l'institution, au savoir et au changement. Cela engage un réel processus de professionnalisation.**  
La pratique réflexive permet de « résoudre un problème, comprendre une situation complexe, s'interroger sur sa pratique et imaginer de nouvelles façons d'améliorer sa performance » P. Perrenoud
- Interroger sa pratique nécessite de la part des acteurs de **disposer de techniques et d'outils** facilitant leurs interrogations. Il s'agit de ne pas se focaliser sur le résultat de l'action, mais sur la façon dont elle a été réalisée. Source : Institut Squadra

# LES 7 ÉTAPES DE LA PRATIQUE REFLEXIVE

PROMPTEUR

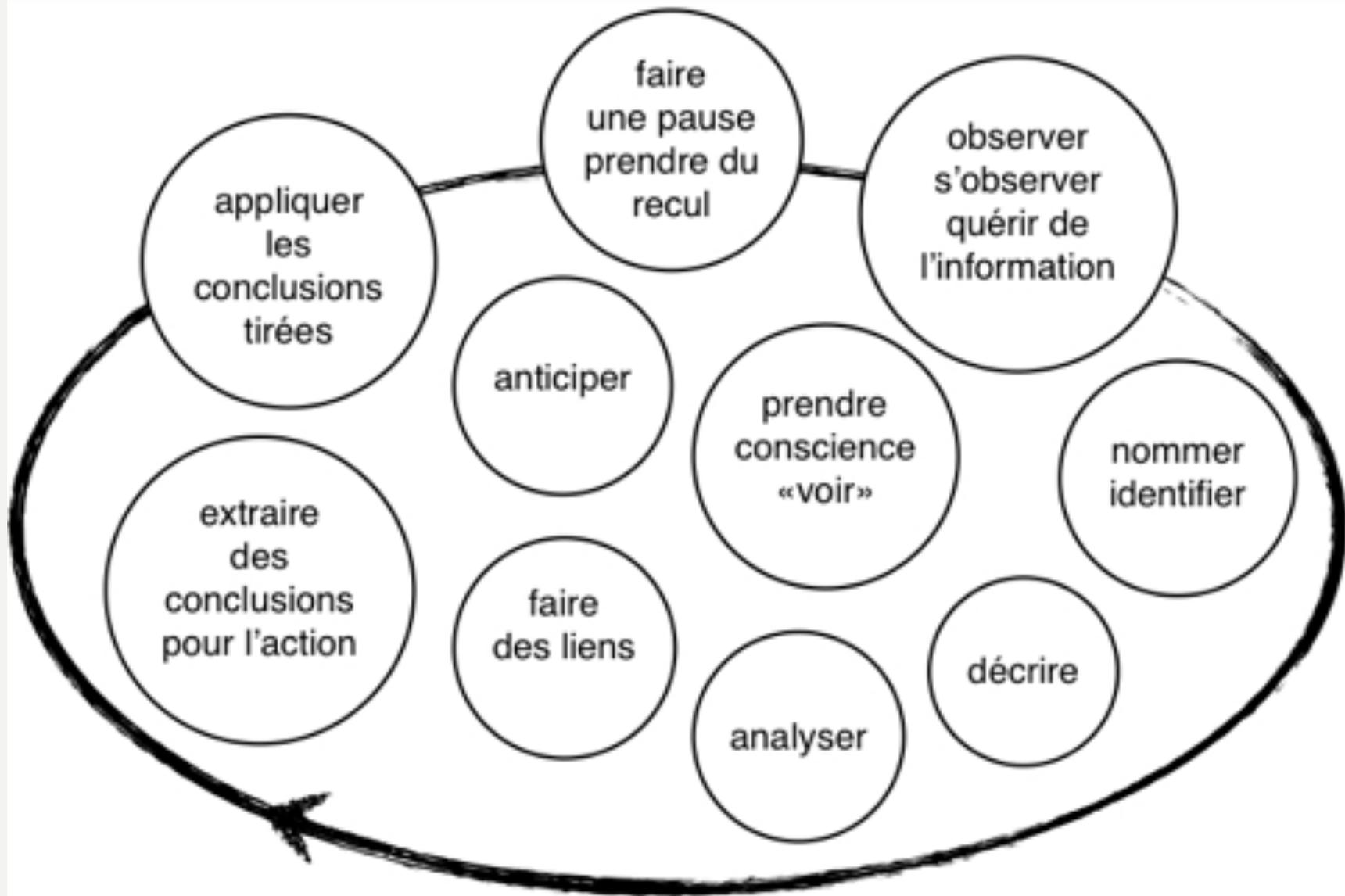


## DIFFERENCES ENTRE ANALYSE DE PRATIQUE ET ANALYSE DE SITUATION ET ANALYSE DU TRAVAIL ??

- **L'analyse de la pratique** : L'analyse de la pratique (aussi appelée analyse de pratiques, AdP) et l'analyse de pratiques professionnelles (APP) sont des dispositifs collectifs de Pratique Réflexive, réunissant des pairs, qui visent le développement professionnel. Les participants exposent leurs pratiques à partir de situations concrètes et les analysent ensemble, guidés par un animateur.
- **L'analyse de la situation** : À la différence de l'analyse de pratique, qui se centre sur l'activité du sujet en première personne (de son point de vue subjectif) (Vermersch & Maurel, 1997), l'analyse de la situation se centre sur les événements et la situation, regardés en troisième personne (d'un point de vue extérieur). Les questions connues sous la formule « QQQQCCP : qui, quoi, où, quand, combien, comment, pourquoi ? » sont typiques de l'analyse de la situation. Le « comment » dans ce type d'analyse porte moins sur l'activité de la personne accompagnée que sur le déroulement de la situation. L'analyse de la situation vise à comprendre ce qui s'est passé : « Comment le patient est-il tombé ? ». C'est une réflexion à partir de faits observables dans la situation, en lien avec ce qu'on connaît des théories et de l'expérience. Alors que la Pratique Réflexive vise à comprendre : « Comment j'ai peut-être contribué à ce que le patient tombe ? » (monde de la santé), à partir de faits subjectifs non observables de l'extérieur.
- **L'analyse du travail** : L'analyse du travail est une procédure issue du monde ergonomique. L'ergonomie et physique ou cognitive, elle se définit comme la connaissance et l'adaptation du travail aux dimensions corporelles et intellectuelles des praticiens, des travailleurs, des salariés. Elle s'appuie sur la Théorie de Leplat et la différence entre travail prescrit et travail réel et les écarts porteurs de significations et de professionnalisation.

# LES 10 CAPACITÉS CONSTITUTIVES DE LA « COMPÉTENCE RÉFLEXIVE »

PROMPTEUR



# TOUR D'HORIZON SUR LES DISPOSITIFS D'ANALYSE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE ET RÉFLEXIVITÉ

PROMPTEUR

Faisons tout d'abord un rapide tour d'horizon de celles et ceux qui abordent l'analyse des pratiques dans le champ de l'enseignement, du travail et de la formation. Dans le contexte d'une approche clinique, nous pouvons nommer Claudine Blanchard-Laville (avec Fablet, 1996, 2005), Blanchard-Laville & al., (2005), Marie-Claude Baietto & all (2003), Jacques Levine et Jeanne Moll (2001), Pierre Vermersch, avec l'entretien d'explicitation (1994), et l'article d'André Lévy (2002). Il y a aussi des options plus pédagogiques, telles que celles développées par Patrick Robo (<http://www.gfapp.fr/>), ou le GEASE (Groupe d'entraînement à l'analyse des situations éducatives) à travers l'ouvrage Analyser les situations éducatives (Fumat & all, 2003). Le lecteur peut se référer aux Cahiers pédagogiques « Analysons nos pratiques » (2003), où il trouvera entre autres des articles de Philippe Perrenoud, Jacky Beillerot, Patrick Robo. Du côté de la formation des adultes, dans la didactique professionnelle, nous pouvons citer le nom de Patrick Mayen ; dans la clinique du travail, ceux de Yves Clot (2008, 2010), Guy Jobert (2006), Christophe Dejours (1980) ; dans l'ergonomie, celui de François Hubault (2001, 2012). Avec également la revue Education permanente sur « l'analyse des pratiques » (2004). Chacune de ses orientations a ses dispositifs particuliers pour connaître les pratiques professionnelles et partir d'elles dans un contexte de formation : groupe Balint ; supervision individuelle, ou d'équipe, ou d'institution ; soutien au soutien ; GEASE ; entretien d'explicitation ; méthode d'instruction au sosie, par exemple.

- **L'Analyse clinique des situations professionnelles**
- **L'analyse psychosociale des situations professionnelles**
- **Le groupe d'entraînement à l'analyse des situations professionnelles / éducatives**
- **L'analyse didactique & ergonomique des situations professionnelles d'enseignement**
- **La co - analyse du travail pour écrire le métier...**

D'après la Conférence de Consensus sur l'analyse des Pratiques dans la formation des enseignants, mercredi 25 janvier 2006 à l'IUFM de Bonneuil/Marne.

# ANALYSE CLINIQUE DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES (BLANCHARD LAVILLE)

PROMPTEUR

- Le public visé : ce sont des personnes qui ne travaillent pas ensemble, ce n'est pas une équipe constituée. On y évoque le "sujet » individuel à l'œuvre.
- Le terme de "sujet" se réfère au sujet de l'inconscient, la référence est explicitement psychanalytique. Il est visé une mise en mouvement des sujets sans obtenir une transformation prédéterminée.
- L'objectif est de conduire, d'accompagner l'élaboration psychique des personnes en situation professionnelle.
- Il s'agit de cerner les contenus du lien affectif du sujet à l'autre, pris dans la situation, pour dégager des liens imaginaires, des enjeux libidinaux dans lesquels le sujet peut se perdre.
- Travail en petits groupes avec une régularité des séances.
- Non-jugement et assiduité.
- Parole régulée par l'animateur.
- Démarrage de séance par le récit initial d'une situation vécue avec difficulté.
- Le récit est ensuite questionné par les participants, il s'engage des échanges. Pas de transmission de savoirs théoriques constitués.

# ANALYSE PSYCHOSOCIALE DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

(GUIST DESPRAIRIES)

PROMPTEUR

- Dispositif visant les professionnels considérés comme des sujets dans leur activité.
- Le sujet est à la fois le sujet réflexif et conscient, le sujet de l'inconscient et le sujet social, aux prises avec les réalités sociales institutionnelles.
- La visée est une construction du sens des situations vécues dans le cadre professionnel, par élucidation de ce qui se joue pour la personne au travers de ses représentations et de leurs logiques personnelles et sociales, avec la mise à jour des interférences du psychique et du social.
- Posture clinique avec un aller-retour entre ce qui se passe et ce qu'on peut élaborer tout autant pour soi que pour le groupe. En quoi suis-je pour quelque chose dans la situation du groupe à tel moment ?
- Travail en petit groupe, considéré comme une entité constituée, destinataire de paroles adressées.
- Principe de non-jugement, de bienveillance...
- Posture d'écoute : éviter toute attitude explicative directe,
- Vigilance sur la prise de parole : pas de propos impersonnels, généralisants, pas interprétation – explication.
- Logique de compréhension en lien avec une multi - référentialité d'approche (approche institutionnelle, sociale, psychique...).
- Il y a un récit initial au point de départ : ce que dit la personne, ce qui est subjectivement vécu.
- Mise en mots par l'animateur à la fin : formaliser les logiques à l'œuvre ; par exemple : dégager une représentation sociale du métier, une représentation personnelle héritée, une logique institutionnelle...

# GROUPE D'ENTRAÎNEMENT À L'ANALYSE DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES ÉDUCATIVES (ETIENNE)

PROMPTEUR

- La visée de travail explicite est de développer un savoir - analyser par l'entraînement. On ne souhaite pas a priori la résolution de problèmes professionnels, sinon mesurer des écarts entre l'intention inscrite dans l'action et sa réalisation effective. Cette analyse est multi - référencée: approche psychologique, psychanalytique, institutionnelle, pédagogique, didactique.
- Groupe constitué de 12 à 15 personnes dans un espace organisé où chacun n'est ni proche, ni trop loin de manière à respecter la distance psychique supportée par la distance relationnelle, dans un but de protection et évitement de la mise en retrait.
- Posture de compréhension, confidentialité et non-jugement.
- Après l'exposé d'une situation singulière par le récit s'effectue l'exploration de la situation par un questionnement complémentaire. L'interprétation se fait par émission d'hypothèses des autres membres du groupe, alors que le narrateur est silencieux. À la fin, la parole revient à l'exposant.
- Pour conclure, une méta analyse vise à analyser le fonctionnement du groupe lui-même dans sa dynamique de questionnement et d'élaboration des hypothèses.
- Débriefing sur ce que le groupe vient de vivre pour en tirer un apprentissage.
- animateur est un entraîneur à l'analyse. L'animateur se met progressivement en retrait pour obtenir l'effet formation. Ce dispositif prône in fine l'effacement total de l'animateur jusqu'à l'animation confiée à un participant.

# L'ANALYSE DIDACTICO- ERGONOMIQUE DES SITUATIONS PROFESSIONNELLES (ROGALSKI & ROBERT)

PROMPTEUR

- Analyse à partir de recherches effectuées conjointement entre une didacticienne et une ergonome, un regard croisé : chacune apportant sa spécificité propre à son champ théorique.
- Ce travail d'analyse s'appuie sur la vidéo et se réfère à des postulats issus de l'ergonomie où on observe tâches prévues, tâches réalisées, l'écart éventuel et où l'on envisage une ouverture vers des possibles à envisager.
- Dispositif centré sur l'analyse du travail d'une séance d'enseignement apprentissage dans une discipline donnée.
- Utilisation de l'image filmique = une procédure issue des recherches en ergonomie et en psychologie du travail avec le dispositif de l'autoconfrontation simple et auto confrontations croisées.
- Si l'expertise disciplinaire est très prégnante, il convient d'éviter le danger de dériver vers une norme, un modèle de prescriptions didactiques. Il faut donc donner à voir sans montrer, ce que l'ergonome peut impulser au moyen de la réécriture d'un script, la formalisation du déroulement de l'intrigue du film, des outils conçus de manière à objectiver ce que le film véhicule en termes d'émotion, d'affect, d'humanité, mais aussi de savoirs et savoir-faire.
- L'ergonomie possède une panoplie d'instruments favorisant cette objectivation, laquelle permet au didacticien de prendre une hauteur afin de raisonner plus en termes de construction de milieu didactique, de transposition et d'étayage didactique.

# LA CO-ANALYSE DU TRAVAIL POUR ECRIRE LE MÉTIER / PROMPTEUR DE SERVICES ET ENSEIGNEMENT (MAYEN)

- Avec ce dispositif, nous franchissons un pas supplémentaire, car une co-explicitation est clairement envisagée entre le formateur et les apprenants. Même niveau, pas de surplomb.
- Ce type d'analyse est déterminé par l'objectif de construire le métier, aider à la construction de son métier, d'apprendre son métier en formation initiale et continue...
- Le travail est effectué à partir de matériaux différents : des récits, des écrits méta - réflexifs, des photos, des questionnements, des vidéos, des rencontres avec des experts.
- L'entrée en matière est largement favorisée par le recueil des traces de l'activité exposées au groupe. La situation problème rapportée au groupe par un participant va se trouver progressivement réfléchi, éclairée, enrichie par les questions et les interventions des pairs.
- Les personnes sont regroupées afin que se joue une interactivité : permettre que chacun se représente l'activité envisagée par un aller-retour entre ses propres représentations et celle des autres. Le groupe est ainsi un lieu de réduction de la confusion. La finalité du groupe est la construction commune de ce cadre. Il n'y a pas de prise en compte de dimension psychique dans l'élaboration de ce cadre de formation.
- L'animateur, contrairement dispositif précédent, n'est pas lui-même un expert du travail, du métier analysé, compte tenu de la grande variété des tâches examinées. Il est celui qui encadre et organise le travail d'analyse.
- Au final, le travail de co analyse débouche sur la production d'un écrit collectif adressé à d'autres pour dire le travail et l'apprentissage du travail dans la perspective de construire ensemble le métier, de définir des manières d'agir et de structurer des repères afin de construire des conditions pour accroître le pouvoir d'agir des professionnels. C'est bel et bien d'écrire le métier dont il s'agit.
- Un savoir sur le métier s'édifie ainsi dans la durée. Il se construit dans un registre relevant plutôt du cognitif même si l'affect n'est pas explicitement exclu ni sollicité par le dispositif. L'affect est considéré et intégré dans la multidimensionnalité des situations.

## EN CONCLUSION :

# 3 NIVEAUX D'ANALYSE, 3 OBJECTIFS, 3 PROCÉDURES

PROMPTEUR

- Un premier niveau s'intéresse aux **gestes professionnels** (Robert et Mayen) dont l'observation permet de **développer une meilleure connaissance du métier** avec comme corollaire **une meilleure adaptation. On écrit sur le métier pour y former.** On s'attache à éclairer dans l'exercice du métier **les processus qui sous-tendent l'action.** On attend une **prise de conscience** qui permette aux professionnels de mieux mesurer **l'écart entre l'intention inscrite dans l'action et la réalisation de cette action,** c'est-à-dire **l'écart entre le dire et le faire.** Il s'agit de construire progressivement une **connaissance du métier, de pouvoir l'écrire.**
- Un second niveau **entraîne à l'activité de réflexion sur le travail,** à la posture réflexive, notamment dans les milieux de formation enseignante (Richard Étienne).
- Un troisième niveau s'efforce d'**aider le sujet à prendre conscience de ce qui empêche à son insu sa relation à l'autre** dans son activité professionnelle. Cet empêchement est source de perturbation dans l'exercice professionnel et les configurations de l'affect, en lien avec des aspects institutionnels et sociaux (Blanchard Laville et Guist Desprairies )

# LES PHASES D'UN GROUPE FORMATION À L'APP

PROMPTEUR

Patrick ROBO

<http://www.gfapp.fr>

Ci-dessous la trame du déroulement d'une séance d'un Groupe de Formation à et par l'Analyse de Pratiques Professionnelles, **trame qui peut évoluer** avec l'expérience du groupe notamment grâce à la "phase 5".

A noter qu'avant de démarrer la séance, il est procédé à un "**Quoi de neuf**" d'une vingtaine de minutes où chacun peut donner l'information qu'il souhaite à l'ensemble des participants, en dehors de toute évocation d'une situation à exposer. **Possibilité à ce moment-là, sur le principe du volontariat, que l'exposant d'une situation analysée lors d'une séance antérieure en donne une information-retour-suite, mais sans discussion.**

	ANIMATEUR	EXPOSANT	PARTICIPANTS	
<p>• Phase 0 :</p> <p><b>Ouverture :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rituel de démarrage</li> <li>- Émergence et choix d'une situation</li> </ul>	<p><b>Pose le cadre, présente les objectifs, les principes, le déroulement</b> du GFAPP. Permet l'émergence puis, par négociation, le <b>choix de la situation</b> qui sera exposée puis analysée. <b>Répartit le temps</b> des différentes phases.</p>		<p>Les <b>exposants potentiels</b> proposent, avec un titre, le <b>sujet de la situation</b> qu'ils pourraient exposer.</p>	de 5 à 15'
<p>• Phase 1 :</p> <p><b>Le temps de l'exposé</b></p>	<p><b>Rappelle au besoin les consignes</b> de temps et de contenu. Est <b>garant du temps</b>. Fait éventuellement reformuler une partie du récit (sans questionner ni commenter).</p>	<p><b>Un volontaire présente le récit d'une situation professionnelle vécue</b> qu'il veut questionner, qui lui a posé question, éventuellement problème.</p>	<p><b>Écoutent.</b></p>	5 à 10'
<p>• Phase 2 :</p> <p><b>Le temps des questions</b></p>	<p>Distribue et régule les prises de parole. <b>Peut intervenir</b> pour questionner, recentrer les échanges, les orienter vers un niveau d'analyse non abordé. Est <b>garant des prises de parole, du temps</b> et de la <b>sécurité des personnes</b></p>	<p><b>Répond aux questions, s'il le souhaite.</b> (pas de justification nécessaire en cas de non réponse)</p>	<p><b>Posent des questions à l'exposant</b> pour recueillir plus d'éléments d'information sur la situation évoquée et sur son amont. ("<b>vraies</b>" questions et non conseils ou hypothèses déguisés) <b>Dimensions possibles :</b> groupe, personne, institution, partenaires, société, valeurs, finalités, ressentis, etc.</p>	30 à 45'
<p>• Phase 3 :</p> <p><b>Emission d'hypothèses sur la situation et son amont, sur la pratique</b></p>	<p>Rappelle que l'on ne donne <b>pas de conseils</b>, mais que l'on émet des <b>hypothèses de compréhension</b>. Recentre, guide, veille aux différents niveaux d'analyse. Peut participer aux hypothèses. Est <b>garant des prises de parole, du temps</b> et de la <b>sécurité des personnes</b>.</p>	<p><b>Écoute, prend des notes.</b> Peut par un signe demander à faire reformuler ou préciser une hypothèse.</p>	<p><b>Travaillent sur l'amont et le présent</b> de la situation. <b>Émettent des hypothèses</b> pour la <b>compréhension</b> et éventuellement pour une <b>recherche du modifiable sur l'amont</b>. Peuvent inter-agir par hypothèses à partir de celles déjà émises.</p>	30 à 45'
<p>• Phase 4 :</p> <p><b>Conclusion</b></p>	<p>Est <b>garant de la consigne</b> et du <b>temps</b>.</p>	<p><b>Reprend la parole</b> pour dire quelque chose, ce qu'il veut, <b>s'il le souhaite</b> et ainsi conclure le temps d'analyse.</p>	<p><b>Écoutent.</b></p>	0 à 5'
<p>• Phase 5 :</p> <p><b>Meta-analyse réflexive</b></p>	<p><b>Participe à l'analyse "meta"</b> de l'APP et de ce GFAPP. Fait déterminer qui sera l'<b>animateur du prochain GFAPP</b>.</p>	<p><b>Participe à l'analyse "meta"</b> de l'APP et de ce GFAPP.</p>	<p><b>Participent à l'analyse</b> de l'APP et de ce GFAPP. (Un participant peut animer cette phase qui sera objet d'écriture réflexive)</p>	5 à 30' ou plus
<b>Durée totale de 1h 15' à 2h 30'</b>				

# MÉTHODOLOGIE CHOISIE POUR LA MISE EN SITUATION D.P.A.T.R.

- ✓ Décrire la situation, l'étude de cas
- ✓ Problématiser une situation de travail problématique , un moment critique, un décalage, un écart ...
- ✓ Analyser à partir d'une construction hypothétique
- ✓ Construire une Théorie de l'action, une sémantique de l'agir professionnel
- ✓ Réinvestir dans l'action, augmenter son pouvoir d'agir.

# T COMME THÉORISER L'ACTION

PROMPTEUR

- Théoriser l'action : c'est **identifier ce que l'analyse d'un événement, d'un épisode, d'une pratique nous apprend** pour mieux comprendre les situations à venir et y répondre plus adéquatement à l'avenir.
- C'est donc, pour le praticien, **se créer des savoirs d'action et de compréhension** qui lui seront utiles pour orienter et gérer son action future.
- Sur la base de l'analyse, le professionnel anticipe le futur et **élargit son répertoire d'actions**;
- Les actions de compréhension peuvent être partagées par une équipe professionnelle.
- **Concrètement, le professionnel, après l'analyse, dégage des règles, des modèles** de compréhension qui pourraient être utiles s'il rencontre ultérieurement des situations ayant les mêmes caractéristiques. Et ainsi, il généralise à des classes de situations similaires.
- Toutefois les situations ne sont jamais identiques: les règles dégagées de l'une devront être adaptées aux spécificités des situations rencontrées ultérieurement.
- La théorisation permet de **passer du local vers une perception plus générale ou généralisante**. La personne cherche à se construire des **pistes de transfert** quant à sa lecture des événements ou quant aux modes opératoires qui ont été mobilisés, à d'autres situations futures ou passées.

- **Pourquoi théoriser l'action?** Pour dégager **des savoirs d'action et d'intelligibilité** qui aident le professionnel à diversifier son action. En effet les savoirs ainsi construits pourront être réinvestis dans des situations à venir. Par cette démarche, le praticien cherche à apprendre de son expérience, il se place dans une **trajectoire de développement**.
- **Comment aider à théoriser l'action?** *Le formateur pourra favoriser la théorisation dans deux directions : demander aux professionnels de construire de nouveaux savoirs d'action soit par une formulation ouverte (« si tu devais expliquer à un collègue ce que tu as appris à travers cette situation, que dirais-tu? »), soit en épinglant un aspect plus spécifique (« Que tires-tu d'une manifestation d'agressivité non verbale qui se manifeste par des gestes à l'encontre de l'enseignant ? »). Il pourrait également demander aux professionnels de dégager des pistes d'action qu'ils tirent de la situation pour l'avenir. Soit par une formulation ouverte : « Quels sont selon toi les éléments auxquels tu penses qu'il faudrait être attentif à l'avenir et pourquoi? ». Soit par des sollicitations plus spécifiques : « Pourriez-vous formuler à partir de l'analyse, des hypothèses explicatives relativement au type de phénomènes observés ? »*
- **Quand théoriser l'action?** La théorisation **succède nécessairement à l'analyse et s'appuie sur elle**. Elle peut nécessiter **des retours vers l'analyse, pour la compléter, la réorienter, ou tester sa pertinence** pour d'autres situations.
- La théorisation peut-être très liée à l'étape suivante, à savoir le réinvestissement. Et même, dans certains dispositifs, faire partie de la même étape.

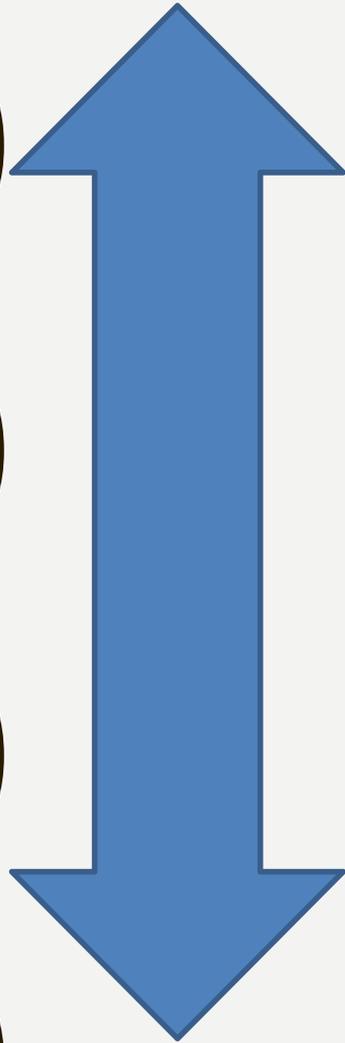
## R COMME RÉINVESTIR

PROMPTEUR

- Réinvestir dans l'action renvoie à l'idée que le savoir construit lors de la théorisation prend tout son sens pour le praticien lorsqu'il peut **se l'approprier en le recontextualisant par rapport aux situations professionnelles qu'il rencontre**, afin de pouvoir les envisager autrement et utiliser les savoirs d'action dans celles-ci.
- L'appropriation des théorisations construites lors de la phase précédente suppose une réflexion identitaire: « *Qu'est-ce que je peux faire mien dans ce que j'ai appris étant donné ce que je suis, ce que je sais faire, ce que je voudrais faire...? Qu'est-ce qui m'est utile à moi personnellement pour comprendre et agir? Elle suppose également une réflexion sur les possibilités offertes par le contexte, y compris les possibilités de changement du contexte : « Quelles possibilités sont offertes par les changements de contextes? »*
- **Pourquoi réinvestir dans l'action?** Les possibilités de **réinvestissement dans l'action** constituent une **condition au transfert des apprentissages**. De par sa nature pragmatique et orientée vers un futur palpable, le réinvestissement donne du sens à l'analyse réalisée. Il n'est pas question de réfléchir pour réfléchir, mais il est bien question de réfléchir pour **enrichir ses lectures de la situation et diversifier ses pratiques professionnelles...**

- Ce réinvestissement permet d'atteindre un des objectifs des analyses des pratiques professionnelles: **développer le pouvoir d'agir des acteurs en leur donnant davantage de prise sur leurs situations professionnelles.**
- **En cela, ces APP constituent une voie privilégiée de développement professionnel individuel et collectif.**
- **Comment aider à réinvestir dans l'action?** L'animateur est attentif au fait que les propositions sont dans un premier temps centrées sur la personne qui a pris la parole, sur le porteur de problématique. Dans un second temps, il est intéressant de solliciter les autres participants sur d'autres modalités de réinvestissement.
- Si les séances d'analyse de pratique se répètent avec un même groupe, les participants peuvent revenir sur la manière dont ils ont concrétisé les pistes de réinvestissement évoquées.
- **Quand réinvestir dans l'action?** Les phases antérieures de l'analyse ont permis de se donner le **temps de la distanciation** avec les émotions inhérentes à chaque situation. Le **réinvestissement dans l'action**, quand il fait partie du dispositif, **s'organise en fin de séance.**

# VOTRE DÉMARCHE GÉNÉRALE, TRAVAIL EN GROUPE



D

- Décrire les faits

P

- Problématiser, hypothèses explicatives, hypothèses élucidantes

A

- Analyser / choix cadre théorique

T

- Théoriser : sens donné à l'évènement, modélisation, préconisations (cours 5)

R

- Réinvestissement : suggestions en termes de formation (cours 5)

# GROUPES DE TRAVAIL MISES EN SITUATION

DU DESIR  
D'APPRENDRE.

DE LA GESTION  
VIE SCOLAIRE

DE L'INFORMA  
TIQUE SANS...

...

# POUR CONCLURE LE COURS

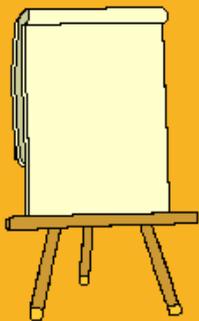
## UNE DÉFINITION DE L'ANALYSE DE LA PRATIQUE

PROMPTEUR

- L'APP est une démarche compréhensive impliquant un processus réflexif qui se déploie à travers des procédures plurielles : si le sujet peut analyser sa propre pratique professionnelle seul ou dans le cadre d'un entretien avec une autre personne qui l'étaye dans cette démarche, l'APP peut s'effectuer de façon collective au sein d'un groupe, le dispositif groupal étant souvent considéré comme une modalité optimale.  
  
L'APP est susceptible de s'adosser à des cadres de références divers.  
  
Visant la compréhension de la pratique professionnelle d'un sujet professionnel en action, l'APP s'exerce sur les activités de travail et s'appuie sur leur reconstruction dans le discours, sur leur appréhension et leur mise en perspective avec des systèmes multi-référentiels (systèmes de valeur, historicité, dynamique de groupe, etc.).
- L'APP suppose l'engagement dans une problématisation de la situation de travail, l'émergence d'hypothèses pour élucider ce qui fait problème dans le travail. Une analyse selon l'adoption d'un point de vue permet de construire une nouvelle signification, une sémantique de l'action, une théorisation à la fois pragmatique et épistémique en vue de prochains réinvestissements dans le travail, en faisant appel à des formations professionnelles, l'élaboration de nouveaux référentiels, la redéfinition d'un répertoire de compétences et de règles professionnelles, ou à la reconstruction d'un genre professionnel de travail, selon l'optique de la Clinique de l'activité.
- Pour ce cadre théorique, l'enjeu est de travailler sur différents versants de l'activité humaine : il y a le « personnel » qui matérialise les enjeux intimes du sujet dans son rapport à la tâche de travail, l'interpersonnel qui figure les techniques d'ajustements dialogiques et physiques dans le rapport collectif à la tâche, l'impersonnel qui traduit la commande organisationnelle, et le transpersonnel qui représente l'héritage sédimenté des expériences vécues par le collectif et maintenues vivantes comme un outillage. L'APP nourrit ce genre collectif de travail.
- La didactique professionnelle quant à elle renvoie à des travaux de didactisation potentiels à la suite de ce que l'APP résout et traduit en termes d'objectifs de formation pour accroître le pouvoir d'agir des futurs professionnels mais aussi des professionnels présents. L'APP nourrit le collectif de travail dans l'ici et maintenant (cf. la clinique de l'activité) et permet des projections dans un avenir de formation professionnelle (cf. la didactique professionnelle)...

UE 4-2 Master Recherche en éducation

Analyse des  
pratiques et  
démarches  
réflexives (analyse  
de pratique  
professionnelle)



**PHILIPPE CLAUZARD**

**MCF UNIVERSITÉ DE LA  
RÉUNION**

**ESPE / ICARE**