

# Séminaire d'Analyse des Pratiques Pédagogiques (SAPP)

**Extrait du fascicule d'accompagnement du SAPP rédigé par Fabienne Compère**

Enseignante – Coordinatrice du secteur pédagogique et des préformations police

Institut Saint-Laurent – Promotion sociale, Liège, Belgique

[fabienne.compere@isl.be](mailto:fabienne.compere@isl.be)

[www.analysedepratique.org/wp-content/uploads/annexe-compere-revue-app-janv2016.pdf](http://www.analysedepratique.org/wp-content/uploads/annexe-compere-revue-app-janv2016.pdf)

**Annexe de l'article :**

Compère, F. & Vacher, Y. (2016). Séminaire d'Analyse de Pratiques Pédagogiques : un dispositif particulier. *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, No 7, pp 3-15.

<http://www.analysedepratique.org/?p=1980>.

## Groupe d'analyse de pratiques professionnelles (GFAPP)

---

Cette technique vise à la **compréhension** d'une situation vécue professionnellement. Elle ne porte pas sur la recherche de solutions. Elle a été présentée par P. Robo<sup>1</sup> à la Salle des Pros du 15/10/09 (<http://www.fundp.ac.be/det/pfc/salledespros>).

Elle se déroule en 5 phases. Le respect de ces phases est le cadre qui permet la sécurité de chacun.

Avant 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, sur le principe du volontariat, que l'exposant d'une situation analysée précédemment en donne un feed-back, mais sans discussion.

*Phase 0 : Rituel de démarrage / Émergence et choix d'une situation (5 à 15 minutes)*

- L'animateur présente ou rappelle les objectifs et le déroulement du GFAPP.
- Les exposants potentiels proposent, avec un titre journalistique, le sujet de la situation qu'ils pourraient exposer (une situation professionnelle **vécue**).

<sup>1</sup> [http://probo.free.fr/ecrits\\_app/ecrits\\_app.htm](http://probo.free.fr/ecrits_app/ecrits_app.htm)

- L'animateur permet, par négociation, le choix de la situation qui sera exposée puis analysée. Il répartit le temps des différentes phases.

*Phase 1 : Temps de l'exposé (5 à 10 minutes)*

- Un volontaire présente le récit d'une **situation professionnelle vécue** qui lui a posé question, voire problème.
- L'animateur rappelle au besoin les consignes de temps et de contenu, est garant du temps, fait éventuellement reformuler une partie du récit (sans questionner ni commenter).
- Les participants écoutent.

*Phase 2 : Temps des questions (30 à 45 minutes)*

- **Les participants posent des questions à l'exposant** pour recueillir plus d'éléments d'information sur la situation évoquée ("vraies" questions et non conseils ou hypothèses déguisés).
- Le narrateur répond aux questions s'il le souhaite (pas de justification nécessaire en cas de non réponse).
- L'animateur distribue et régule les prises de parole. Il peut intervenir pour recentrer les échanges, les orienter vers un niveau d'analyse non abordé. Il est garant du temps et de la sécurité des personnes.

*Phase 3 : Émission d'hypothèses et recherche du modifiable sur l'amont de la situation (30 à 45 minutes)*

- Les participants travaillent sur **l'amont** et **le présent** de la situation, émettent des **hypothèses** pour la **compréhension** et éventuellement pour une **recherche du modifiable sur l'amont**. Ils peuvent inter-réagir par hypothèses à partir de celles déjà émises.
- L'animateur rappelle que l'on ne donne pas de conseils, mais que l'on émet des hypothèses, recentre, guide, veille aux différents niveaux d'analyse, est garant des prises de parole, du temps et de la sécurité des personnes.
- Le narrateur écoute.

*Phase 4 : Conclusion (0 à 5 minutes)*

- Le narrateur reprend la parole et réagit à ce qu'il a entendu, dit ce qu'il veut, **s'il le souhaite**.
- L'animateur est garant de la consigne et du temps.
- Les participants écoutent.

*Phase 5 : Analyse du fonctionnement (5 à 30 minutes)*

- L'animateur participe à l'analyse « méta » de l'APP et de ce GFAPP. Il fait déterminer qui sera l'animateur du prochain GFAPP.
- Le narrateur participe à l'analyse « méta » de l'APP et de ce GFAPP.
- Les participants participent à l'analyse « méta » de l'APP et de ce GFAPP.

Un outil de résolution de problèmes rapide, en 5 phases et en 25 minutes, proposé par Anne-Françoise Lambert et Marie-Paule O'Flynn <sup>2</sup>

1. Exposé au groupe de la situation problématique vécue par le porteur : 5 minutes
2. Questions posées par le groupe au porteur pour clarifier la situation problématique : 5 minutes
3. Réactions du groupe face à la situation problématique. Le porteur tourne le dos et n'intervient pas dans les échanges. 5 minutes
4. Propositions de résolutions de la situation-problème par le groupe. Le porteur est toujours « aveugle et muet ». 5 minutes
5. Réactions du porteur aux propositions du groupe qu'il réintègre. 5 minutes

---

## Groupe d'entraînement à l'analyse de situations éducatives (GEASE) <sup>3</sup>

---

C'est un dispositif développé à l'université de Montpellier III en préprofessionnalisation. Il a le mérite de la simplicité, car il été conçu de sorte à pouvoir confier l'animation à des moniteurs n'ayant pas une immense expérience de l'analyse de pratiques. Comme son nom l'indique, le dispositif concerne un groupe qui se centre sur des situations éducatives plutôt que sur la pratique d'un acteur, avec le souci de mobiliser des cadres conceptuels multiréférentiels, à plusieurs niveaux systémiques.<sup>4</sup>

### *1. Phase initiale : recherche et choix de la situation (10 minutes)*

La situation doit être la plus spécifiée possible : un incident critique (qui a fait « crise » : situation problématique ou réussie)

- a) **Repérage d'idées possibles de situation** : « Est-ce que quelqu'un a une situation à proposer? » --> Tour de table : chacun expose son idée en 1 minute

L'animateur reformule chaque idée présentée de façon synthétique et en établit la liste numérotée au tableau

- b) **Choix d'une idée de situation** --> Tour de table, puis l'animateur choisit la situation qu'il retient pour le GEASE

<sup>2</sup> <http://www.fundp.ac.be/universite/interfacultaire/det/pfc/salledespros/.pdf/outilsdanimation>

<sup>3</sup> [http://www.orleans-tours.iufm.fr/ressources/trans\\_discipline/archive\\_2002/app2.shtml](http://www.orleans-tours.iufm.fr/ressources/trans_discipline/archive_2002/app2.shtml)

<sup>4</sup> [http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_1999/1999\\_11.html](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1999/1999_11.html)

## 2. Phase de narration (8 à 10 minutes)

Le narrateur est invité à s'asseoir à côté de l'animateur (symboliquement sous sa protection)

### a) Rappel des règles

L'animateur rappelle les règles du jeu :

- Temps
- Non interruption du narrateur
- Prise de note possible

### b) Narration

Le narrateur expose la situation qu'il a vécue pendant 8 à 10 minutes, sans être interrompu, + *énonce les pistes mises en place.*<sup>5</sup>

### c) Reformulation d'une problématique

A la fin de cet exposé, l'animateur demande au narrateur : « Maintenant, je vous demande de renvoyer au groupe une question à partir de laquelle il pourrait vous aider à y voir plus clair et vous apporter des éléments ». Il prend le temps de bien faire formuler la « bonne » question (bonne pour le narrateur) en s'appuyant sur des techniques de reformulation. Il écrit au tableau la ou les questions.

## 3. Phase de questionnement (15 à 20 minutes)

### a) Rappel des règles

L'animateur rappelle les règles du jeu :

- Joker possible pour le narrateur : il peut choisir de ne pas répondre.
- Le groupe pose des questions pour comprendre et s'informer en veillant à ce qu'elles ne soient ni interprétatives, ni inductrices, ni de « fausses » questions.
- L'animateur peut s'autoriser à poser lui-même des questions

### b) Questionnement par le groupe

L'animateur invite le groupe à poser des questions au narrateur. Il distribue la parole en fonction des demandes et le narrateur répond question après question. Il demande chaque fois si le questionneur a bien eu la réponse à sa question. Il arrête si la question posée est trop interprétative ou inductrice et demande au questionneur de la reformuler, soit immédiatement, soit après avoir laissé passer deux ou trois autres questions pour lui laisser le temps de réfléchir.

Il utilise les techniques de l'explicitation, notamment les questions en "Comment", au lieu de "pourquoi?". Exemple : "Et quand tu dis : tu n'y arrives pas, comment fais-tu?". Il recentre et propose de reformuler si les situations sont trop générales. Si nécessaire, il peut relancer pour aider orienter le questionnement.

<sup>5</sup> En italiques les modifications que le groupe a apporté à la technique à force de la pratiquer.

#### 4. Phase de formulation des hypothèses (20 à 30 minutes)

##### a) Rappel des règles et du rôle de l'animateur

L'animateur rappelle les règles de cette phase :

- Le narrateur se tait et écoute
- L'animateur précise son rôle dans cette phase : il va aider à faire formuler des "interprétations" (déconstruction) et à la "concaténation" : mise en lien pour faire apparaître du sens nouveau.
- Il va essayer de faire exprimer les hypothèses et les inscrire à partir du schéma suivant (si possible dans un ordre chronologique) :
  1. Compréhension : hypothèses explicatives (en noir au tableau)
  2. Inventaire des possibles : élargir le champ (en rouge au tableau) *A faire en dernier pour ne pas « tomber » dans la recherche de solutions*
  3. Résonances : situations analogues (en bleu au tableau) *Pousser à développer cette colonne !*
- L'animateur peut intervenir lui aussi.

##### b) Formulation des hypothèses par le groupe

L'animateur invite le groupe à formuler des hypothèses. Il les inscrit au tableau sous forme d'un schéma systémique.

##### c) Autres repères de méthode

L'animateur veille à la multiréférentialité des hypothèses, qui peuvent relever de 5 champs à explorer :

1. institutionnel,
2. didactique (structuration et organisation du contenu d'apprentissage),
3. pédagogique (scénario),
4. social
5. psychologique

Il est préférable de faire travailler à la compréhension du cas avant d'explorer les possibles, c'est-à-dire au début faire travailler sur l'interprétation du cas, ce que chacun en a compris, avant de faire des propositions d'autres façons de faire.

#### 5. Phase de reprise de parole par le narrateur (5 minutes)

L'animateur au narrateur : "Est-ce que ça t'a apporté des choses ? Que retiens-tu et que rejette-tu, tant au plan de la compréhension qu'au plan des possibles ?"

Conseils méthodologiques : Dans la palette des possibles apportés par le groupe, le narrateur en retient certains comme solutions utiles pour lui : il les " met dans le sac " avec lequel il repartira.

Dispositif présenté par Sephora Boucenna à la Salle des Pros du 19/1/10  
(<http://www.fundp.ac.be/det/pfc/salledespros>).

### 1. Démarrage

- a) Consigne de transfert : dans ce que je vais vivre, qu'est-ce que je retiens ? Qu'est-ce que je peux utiliser ? Pour atteindre quel type d'objectif ? Avec quel public ? Dans quelle(s) occasion(s) ?
- b) Émergence et choix d'une situation : chacun décrit une situation professionnelle qu'il a envie d'analyser, qu'il en soit sorti « vainqueur » ou non. Ceux qui souhaitent analyser leur situation la présentent brièvement au groupe. Négociation et choix de la situation.

### 2. Temps de l'instruction

- a) Consigne de départ pour l'instructeur : « Suppose que je sois ton sosie et que demain je me trouve en situation de te remplacer dans ton travail. Quelles sont les instructions que tu devrais me transmettre pour que personne ne s'avise de la substitution ? L'idée est que je dispose de tes trucs et astuces, des ficelles du métier, de manière à m'en sortir le mieux possible ».
- b) L'instructeur instruit le sosie.
- c) Consigne pour le sosie : il s'agit de poser des questions d'instruction, des questions ouvertes, pour en quelque sorte offrir un « miroir » à l'autre. Exemple de question : « Pour être ton sosie, pour être au plus proche de ce que tu fais, comment dois-je m'y prendre pour... ? ». Exemple de réponse : « Pour être mon sosie, **tu** dois, **tu** feras, **tu** penseras... ».

### 3. Temps de l'analyse

Dans la démarche « normale », l'instructeur est filmé pendant l'échange et repart avec un DVD de l'échange, qu'il retranscrit et analyse (auto-confrontation), dans le but d'un retour au collectif. Ce retour est toujours dans la consigne, mais n'est pas toujours réalisé.

Consigne : relire les notes et, en référence à son souvenir de l'entretien, de l'autoconfrontation, du document visionné et des notes de l'autoconfrontation,

#### 1. repérer

- a) ce qui fonde son activité professionnelle et ses valeurs.
- b) quels sont les schèmes d'action identifiés et privilégiés.
- c) Énoncer des éléments de son identité professionnelle.

2. Qu'est-ce que tu t'es senti(e) apprendre sur toi, découvrir, prendre conscience ?

3. Qu'est-ce qui était difficile dans l'ensemble de l'exercice ?

## Instruction au sosie (version courte en duos)

---

Dispositif présenté par Sephora Boucenna à la Salle des Pros du 19/1/10  
(<http://www.fundp.ac.be/det/pfc/salledespros>).

Chaque membre du duo est instructeur et sosie de son partenaire.

Consignes :

1. En 10 minutes, chacun rédige une situation qu'il voudrait analyser (½ page, maximum 1 page)
2. Échanger les feuilles : chacun rédige les questions d'instruction qu'il voudrait poser. 10 minutes
3. Déterminer qui sera le premier instructeur. Celui-ci instruit son sosie, qui pose les questions d'instructions qu'il souhaite. Ces questions doivent être notées (l'instructeur repartira avec sa feuille pour la phase d'analyse); les réponses peuvent l'être aussi. 30 minutes
4. Faire à deux la synthèse de ce premier cas. 5 minutes
5. Inverser les rôles.
6. Retour au grand groupe.

## Analyse des pratiques (Marc Thiébaud)<sup>6</sup>

---

Le déroulement de base est le suivant :

- le groupe commence par convenir des modalités de fonctionnement et par identifier les attentes des participants.
- Le travail de réflexion est ensuite centré sur les problématiques apportées par les participants (préoccupations, problèmes, projets). Il s'agit de considérer les réalités vécues pour prendre du recul et influencer ou faire évoluer le cas échéant les situations. Les compétences sont développées à partir de l'analyse des situations.
- Le groupe constitue un espace d'entraide et d'apprentissage. Il offre à la fois soutien et confrontation. Une attention est prêtée par chaque personne à la qualité du fonctionnement et des relations du groupe.
- L'animateur a pour premier rôle de favoriser des échanges dans le groupe durant lesquels les ressources de l'ensemble des personnes sont sollicitées. Il apporte dans un second temps, si besoin, des éclairages qui peuvent s'avérer utiles.

<sup>6</sup> Salle des Pros FUNDP 01/12/08 ; [www.formation.ch](http://www.formation.ch)  
<http://www.formation.ch/prestations/analyse-de-pratique/#textes>

- L'essentiel de chaque rencontre est consacré à développer une pratique réflexive et à chercher ensemble des moyens spécifiques de compréhension et d'action par rapport aux problématiques apportées. Une séance de groupe comprend généralement :
  - une brève mise en commun initiale des situations sur lesquelles les participants veulent réfléchir,
  - pour chaque situation retenue (en fonction de l'**envie** des porteurs de situation) : une réflexion en groupe pour élaborer une analyse et des pistes d'action,
  - une mise en perspective globale des apprentissages et des liens qui peuvent être faits entre différents aspects abordés, à l'aide de concepts et grilles d'analyse utiles,
  - un bilan sur le vécu de la séance.
- Une situation gagne à être travaillée en suivant différentes étapes (sans les sauter ni les escamoter; les étapes 4 et 5 ne sont pas toujours nécessaires):
  1. Cadre général : Quelle problématique ? Quel contexte ? Quelles attentes, quelle demande au groupe ?
  2. La situation : Que se passe-t-il ? Qu'est-ce qui a déjà été tenté ? → *Le groupe pose des questions; le porteur de la situation n'est pas obligé de répondre. Laisser des petites pauses pour qu'on puisse intégrer questions et réponses. Vérifier si la question de départ a évolué.*
  3. L'analyse : Comment comprendre ce qui se passe ? Quelles hypothèses formuler ? Quelle synthèse ? Quels objectifs spécifiques viser ? *Il est fréquent que le porteur demande d'arrêter après cette étape, parce qu'il a reçu assez de pistes pour avancer, aller plus loin.*
  4. Les options : Qu'est-ce qui peut être fait ? Quelles ressources peut-on mobiliser ?
  5. L'action : Quel choix d'action ? Quel plan d'action ? Comment réussir ?
  6. Bilan : Quel apprentissage suite à la réflexion en groupe ? Comment ont été vécus les échanges dans le groupe, l'accompagnement en groupe ? *Phase très importante du processus.*
- Les idées d'action élaborées durant une rencontre peuvent être mises en application et donner lieu à un retour d'informations ou à de nouvelles réflexions lors d'une autre séance.



**Enjeu :** Apprendre les uns des autres tout en résolvant un problème vécu actuellement par un des participants. Le fonctionnement est régi par des règles très strictes concernant les prises de parole, les procédures de description et d'analyse, les rôles de chacun et la gestion du temps. Le groupe se met au service du (de chaque) participant pour l'aider à résoudre son problème. L'animateur est chargé du respect des règles.

### Dispositif

1. Description par le propriétaire de la situation problématique (réelle et non résolue) et des émotions ressenties lors de l'incident, et formulation de sa question au groupe. Elle est notée par l'animateur. Les participants écoutent sans intervenir et/ou notent.
2. Chaque participant formule (au moins) une question d'explicitation « non chargée », c'est-à-dire qui ne contient pas de réponse implicite. L'animateur y veille. Le propriétaire du problème complète ainsi, progressivement, la description de la situation problématique.
3. (Chaque participant exprime la situation problématique sous forme d'une métaphore en établissant les correspondances. Il témoigne de façon synthétique de son analyse complétant ainsi les interprétations rationnelles. Chacun formule en quelque sorte son modèle du cas.)
4. Chaque participant formule sa version de la question à résoudre dans la situation décrite. Chacun propose ainsi d'autres lectures possibles du problème. Pendant ce temps-là, le propriétaire du problème prend acte des différentes lectures.
5. Ce dernier, après un temps de latence, relit sa question de départ et le plus souvent est amené à la reformuler au groupe. C'est une façon de s'appropriier les propositions des autres participants.
6. En fonction de celle-ci, chaque participant établit un plan de résolution et propose des actions à mener. Le porteur du problème les note.
7. Ce dernier « se retire sous sa tente », se réapproprie les solutions possibles et projette sa stratégie d'intégration de la solution qu'il retient dans ses pratiques.
8. Il en fait part au groupe et s'engage à l'informer, lors de la prochaine rencontre, des actions et adaptations qu'il aura réalisées ainsi que de leurs effets sur la situation.
9. Un tour de table est effectué au sujet des apprentissages réalisés par chacun lors de l'analyse et des recherches de solutions.
10. Un retour réflexif sur la stratégie de co-développement professionnel pratiquée et les apprentissages réalisés à propos de cette démarche. (Qu'est-ce que j'ai appris à partir du cas présenté ? Qu'est-ce que j'ai appris à partir de la méthodologie ? Qu'est-ce que j'ai appris sur moi ?)

<sup>7</sup> Donnay, J. & Charlier, E. (2006). Apprendre par l'analyse des pratiques. Initiation au compagnonnage réflexif. Belgique : Namur, Presses Universitaires de Namur.

## La DCC : « discussion du Café du Commerce »

---

Technique ayant émergé spontanément des pratiques du groupe le 6/10/10 (épisode 7 de la saison 2). Moins structurée que les dispositifs « classiques », mais d'une efficacité surprenante si on en juge les retours aux séances ultérieures.

Version initiale :

- 1) Exposé par le porteur
- 2) Questions de clarification + résonances + pistes de solution (porteur et groupe interagissent)
- 3) Appropriation par le porteur.

Évolution :

- 1) Exposé par le porteur
- 2) Questions de clarification par le groupe
- 3) « Pleurons ensemble, résonnons et conseillons » par le groupe, interaction possible avec le porteur.
- 4) Appropriation par le porteur

Cette évolution est née de la constatation que dans certains cas, le fait pour le porteur de se sentir compris et soutenu par le groupe lui permet de trouver lui-même des pistes de solution à la problématique amenée.

## Technique 5x10' avec passage à l'écrit

---

Technique ayant émergé spontanément du groupe le 25/5/11 (épisode 5 de la saison 3), en lien avec

- la séance du 6/5/09 où avait été vécue une séance de co-développement professionnel avec traces écrites, inspirées d'une Salle des Pros de Sephora Boucenna
- la technique d'APP rapide en 5 x 5 minutes, adaptée à 5x10 minutes.

Déroulement :

- 1) Exposé par le porteur
- 2) Questions de clarification
- 3) Résonances, par le groupe, avec trace écrite pour le porteur (d'abord écrire, puis partager collectivement, puis remettre l'écrit au porteur)
- 4) Suggestions, par le groupe, avec trace écrite pour le porteur (d'abord écrire, puis partager collectivement, puis remettre l'écrit au porteur)
- 5) Appropriation par le porteur, sur base de ce qu'il a entendu et des traces écrites.

Née le 24/11/11 (épisode 9 de la saison 3) d'un souci de déontologie et de confidentialité encore plus marqués que d'habitude, plusieurs participants étant ou risquant d'être impliqués dans la situation abordée.

Le déroulement est comparable à celui d'une APP rapide en 5x10', mais la situation et ses protagonistes sont présentés sous forme de conte. Toutes les interventions se font donc en termes de conte. Au porteur de « retraduire » les apports de la technique dans sa réalité.

### Déroulement

- 1) Exposé au groupe de la situation problématique vécue par le porteur, transposée en conte : 5 à 10 minutes
- 2) Questions posées par le groupe au porteur pour clarifier la situation problématique : 5 à 10 minutes
- 3) Réactions du groupe face à la situation problématique / résonnances, porteur muet. 5 à 10 minutes
- 4) Suggestions par le groupe, porteur muet. 5 à 10 minutes
- 5) Réactions du porteur aux propositions du groupe. 5 à 10 minutes