

FILIÈRES EDUCATION SOCIALE ET MSP

GUIDE POUR L'ANALYSE DE PRATIQUE CLASSES 22-24 ET 22-25



Table des matières

Pourquoi analyser sa pratique professionnelle et pour quoi ?	3
Comment décrire une situation ?	4
L'écriture de la situation	5
Une check-list : les dimensions possibles d'une situation	6
Méthodologie résumée d'APP	7
Méthodologie : phases détaillées	8
Tableau d'analyse : hypothèses / pistes / thématiques / ressources...	11
Travailler avec l'intelligence symbolique	13
La grille d'Arduino et les niveaux d'enjeux	14
Notes personnelles	16
Les compétences interprofessionnelles d'Éducateur·trice et de MSP.....	17
Évaluer sa progression	18
Quel cadre nous donnons-nous pour bien fonctionner ?	21
Bibliographie	22

Ce guide méthodologique a été conçu et réalisé par Frédéric Charrin, responsable de formation et coordinateur de la plateforme d'Analyse de Pratique de l'ARPIH. Il est le reflet d'années d'expérience en animation, de formations continues et d'échanges menés en collaboration avec la plateforme des intervenant·e·s d'APP de l'école, qui a participé à donner des retours lors de son élaboration. Il constitue un outil sur mesure destiné aux étudiant·e·s de l'école ainsi qu'à tous·tes les professionnel·le·s des institutions sociales partenaires. Au même titre que l'article plus complet dont il fait partie, il est accessible librement en téléchargement (lien dans la bibliographie).

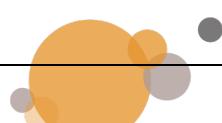
Glossaire :

MSP : Maitre.esse Socio Professionnel.le

EDS : Éducateur.trice Social.e

ARPIH : Association Romande pour le Perfectionnement du Personnel d'Institutions pour Handicapés

PEC : Plan d'Études Cadre



Pourquoi analyser sa pratique professionnelle et pour quoi ?

Les métiers du social évoluent rapidement et les professionnel·le·s sont confronté·e·s à des situations de plus en plus complexes. Face aux différentes injonctions, les marges de manœuvre sont parfois ténues. Les travailleurs sociaux et travailleuses sociales expriment des besoins qui se situent majoritairement dans la prise de recul, la recherche de nouvelles stratégies, et le partage d'outils et ressources.

Pour répondre à ces réalités, l'ARPIH met en place, dans le cadre de ses formations, des ateliers d'Analyse de pratique entre professionnels (APP). Ces espaces de réflexion et de partage autour de situations professionnelles complexes permettent non seulement la recherche de solutions, mais aussi la consolidation des savoirs et des compétences, ainsi que le renforcement de la posture professionnelle. Dans le cadre d'une formation par alternance, la présence de ce dispositif fait pleinement sens.

Les objectifs visés sont :

- Méthodologiques : décrire des situations, problématiser, formuler des hypothèses, distinguer hypothèse et piste d'action, identifier les niveaux de réalité, distinguer description et interprétation, structurer sa pensée
- Réflexifs : travailler les résonances, intégrer les feedbacks, remanier la compréhension de son rôle / fonction / responsabilité, enrichir ses schémas d'action et de compréhension, intégrer des approches théoriques ou méthodes, se situer dans son identité professionnelle
- Coopératifs : s'ouvrir au vécu et aux représentations de l'autre, identifier les divergences, argumenter, participer activement à l'intelligence collective, suspendre son jugement

Afin de réaliser ces objectifs, une méthodologie sur mesure a été construite à partir des méthodes suivantes et de leurs caractéristiques¹: GEASE, DAGNEA, DPATR, coaching.

Elle s'inscrit entièrement dans la définition de Francis Alföldi (2017, p. 29), pour qui « l'analyse des pratiques est un travail de perfectionnement, de distanciation et de conscientisation, engagé par un groupe de professionnels accompagnés par un·e animateur·trice qualifié, sur l'exercice de leur métier dans les situations de terrain qui mettent en difficulté ou posent question. » Par le travail sur les compétences, « les finalités de l'analyse des pratiques visent l'amélioration de l'action professionnelle dans l'accompagnement des personnes en difficultés sociales, psychologiques, sanitaires et matérielle. » (ibid., p. 20)

Dans cet espace qu'est l'APP, la situation de travail problématique est un point de départ à un échange structuré, dans lequel, en groupe, chacun va questionner, émettre des hypothèses de compréhension et des pistes d'action. Or, laisser les autres s'approprier sa situation, c'est se donner l'occasion de se décentrer, de faire un pas de côté par rapport à sa pratique. A l'occasion de ce travail concret sur les situations amenées par chacun·e des participant·e·s, a donc lieu un deuxième travail, à un autre niveau, qui est la déconstruction et la reconstruction de ses représentations. Cette réflexion collective permet à chacun de mettre au travail des réflexions sur son rôle, sa posture,

¹ Pour plus de détails sur chacune de ces méthodes, consulter : Charlier, E., Beckers, J., Boucenna, S., Biemar, S., François, N., Leroy, C. (2013)

son identité professionnelle et amène à des déplacements. Entreprendre une formation, c'est en effet poser des regards neufs sur ce qui nous entoure et nous questionne, c'est développer son pouvoir d'agir, en identifiant ce qui nous appartient et ce qui appartient à l'autre. C'est expliciter son cheminement de pensée, échanger sur ses vécus et ses valeurs.

Il s'agit, pour passer de l'analyse de situation à l'analyse de pratique, de **recentrer notre attention sur l'activité du praticien** et non plus uniquement de se focaliser sur le comportement de la personne accompagnée (même si elle fait bien entendu partie de la situation décrite et qu'elle constitue une des finalités de la réflexion). L'analyse de pratique « se centre sur l'activité du sujet en première personne (de son point de vue subjectif) » ; au contraire de l'analyse de situation qui « se centre sur les événements et la situation, regardés en troisième personne (d'un point de vue extérieur). » (Balas-Chanel, 2013, pp. 12-13)

Comme elle met la focale sur la pratique d'accompagnement du bénéficiaire par le·la professionnel·le, avec ses vécus, ses outils, ses réflexions, dans une démarche structurée, l'APP se distingue d'autres démarches comme la supervision d'équipe ou l'intervision. Durant les séances alternent des temps d'échange, de réflexion et d'écriture, en collectif, sous-groupe ou individuel, travaillant l'analyse, la synthèse et l'intelligence symbolique.

Ces ateliers invitent non seulement à un travail individuel mais aussi un travail collectif. Dans le cadre de groupes mixtes constitués à partir des filières en maîtrise socioprofessionnelle (MSP) et éducation sociale (EDS), ils constituent un espace d'échange interprofessionnel. Sur la base de réalités de terrain, l'intelligence collective met en jeu des représentations, des cultures de travail et des approches différentes. A ce titre, les ateliers d'APP visent le renforcement de la complémentarité interprofessionnelle entre EDS et MSP. La divergence des points de vue constitue, sur la base des échanges de pratique, de vécus, de regards, un enrichissement mutuel. La compréhension intersubjective des vécus en contexte de travail vise à amener une meilleure compréhension interprofessionnelle en institution et poser les bases de la collaboration interdisciplinaire.

Pour terminer, l'APP s'inscrit dans les finalités du module RePo visant à « développer les aptitudes d'introspection et de réflexivité tant sur des dimensions personnelles que professionnelles ».

Comment décrire une situation ?

Décrire, c'est « relater des faits en s'efforçant d'être aussi proche que possible de ce qui s'est passé et de ce qui a été ressenti. Décrire, n'est pas une démarche naturelle, elle suppose une rigueur et un souci de mettre des mots sur ce qui s'est passé ou ce qui a été ressenti pour reconstruire une situation. Cet effort d'objectivation de la situation, au sens de constituer un objet (la description), permet de la rendre communicable.

La description n'échappe pas à la subjectivité constitutive de toute approche humaine. Aucune description n'est objective, elle traduit toujours le point de vue adopté par l'auteur·e.



Ainsi des narrateurs·trices différent·e·s peuvent construire des descriptions différentes de la même situation, selon l'angle d'entrée et les intentions définies. Ce qui est important c'est de revenir aux faits, de façon à pouvoir s'accorder sur ce qui s'est passé.

Pour le·la narrateur·trice, ce passage par la description permet :

- De se remettre dans le contexte en position incarnée (en *je*)
- De passer de l'implicite à la conscience réfléchie
- De restituer du matériel qui fera l'objet de réflexions

La description gagne en rigueur si le·la narrateur·trice est capable :

- D'expliquer le sens qu'il donne à certains concepts
(je dis: *il est motivé*, je veux dire: *il pose des questions de manière spontanée*)
- D'utiliser des termes précis
- D'expliquer son projet de description (je vais me centrer sur...) »²

Les émotions et ressentis sont tout aussi importants que les faits.

L'écriture de la situation

Le point de départ de l'analyse de pratique est une situation professionnelle vécue qui continue de vous habiter sous forme de questionnements, de doute, d'émotions, de réflexions. Elle est mise à l'écrit avant la séance d'APP, de la manière suivante :

1. Faites le récit de ce qui s'est passé

- Commencez par décrire le contexte général dans lequel s'inscrit la situation
- ... puis décrivez le déroulement d'un évènement précis. Qu'est-ce qui s'est passé ? De quelle façon cela s'est-il passé ? Où ? Quand ? Qui était présent / impliqué ? Comment cela s'est-il terminé ? Comment l'ai-je vécu ?
- Écrivez votre récit à la 1^{ère} personne : « **Je** »
- Présentez les **faits**
- Mettez des mots sur vos **ressentis et émotions**
- Ajoutez les éventuelles **informations complémentaires** utiles à une bonne compréhension
- Identifiez les **questionnements multiples** que cela soulève chez vous. Qu'est-ce qui me questionne dans cette situation ? Qu'est-ce que cela touche chez moi ? Qu'est-ce qui constitue la problématique soulevée ?



²Charlier, E., Beckers, J., Boucenna, S., Biemar, S., François, N., Leroy, C. (2013), pp. 27-29

2. Formulez la demande que vous allez faire au groupe sous forme de la question-cible

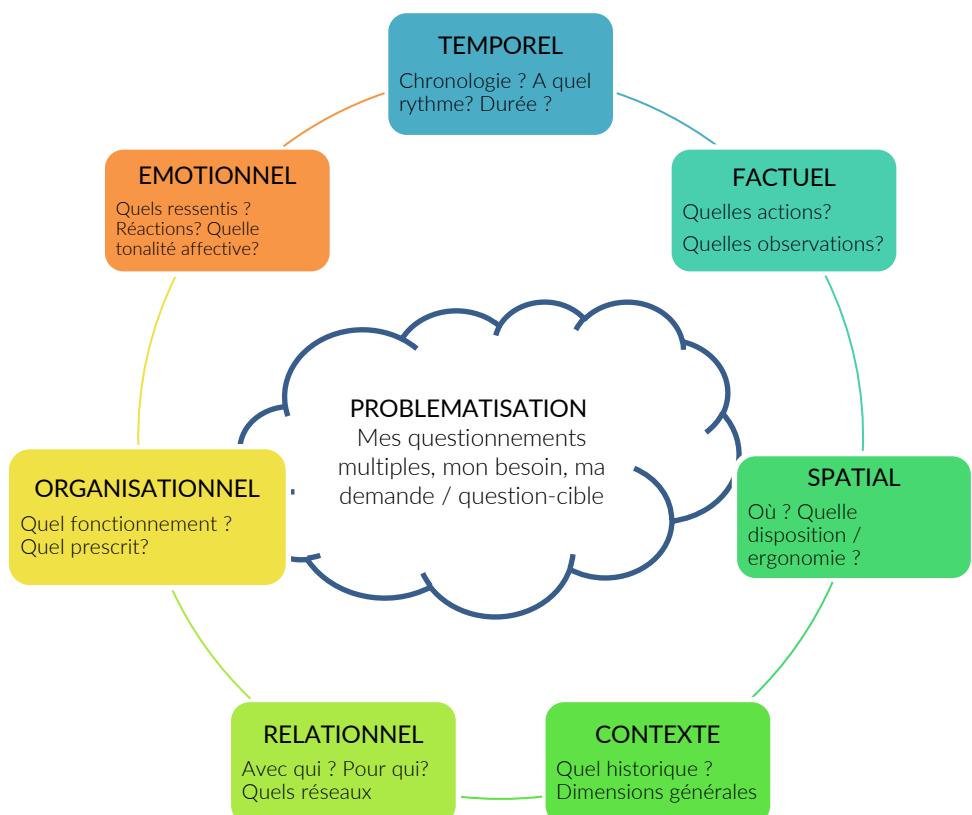
Comment puis-je, en tant que MSP / EDS en formation,

.....?

Ex : Comment puis-je, en tant que MSP en formation, organiser les apprentissages des jeunes qui me sont confiés en conciliant la dynamique de groupe et les impératifs de production ?

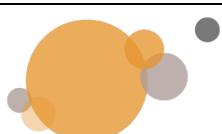
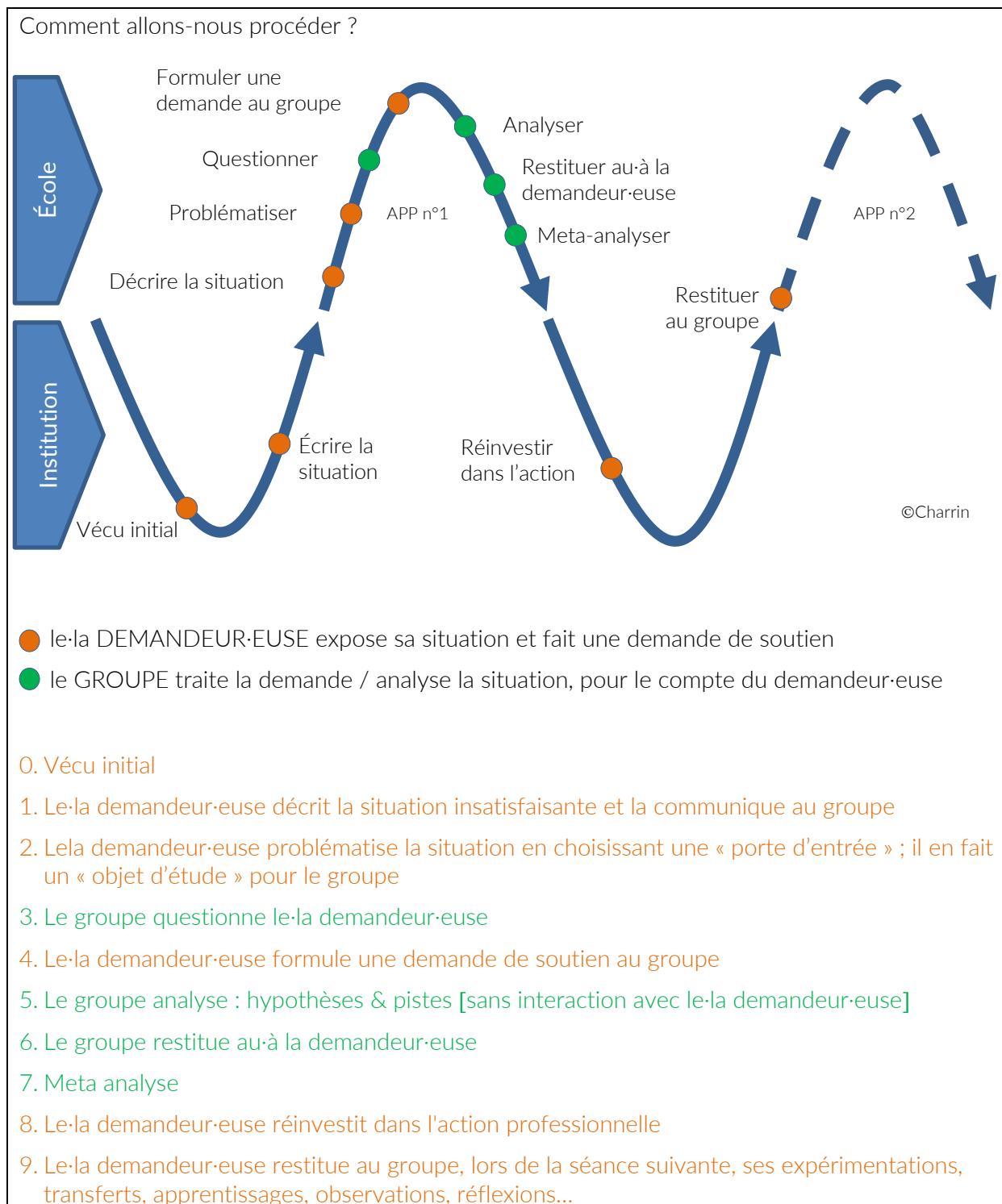
Ex : Comment puis-je, en tant qu'EDS en formation, mieux me positionner face à mon équipe lors de conflits qui touchent mes valeurs et mon fonctionnement ?

Une check-list³ : les dimensions possibles d'une situation



³ Inspiré de : Charlier, E., Beckers, J., Boucenna, S., Biemar, S., François, N., Leroy, C. (2013)

Méthodologie résumée d'APP



Méthodologie : phases détaillées

Comment allons-nous procéder ?

0. Vécu initial

Le point de départ : une situation insatisfaisante vécue dans la pratique professionnelle, ponctuelle ou récurrente, avec des bénéficiaires ou des professionnel·le·s, qui provoque chez le·la demandeur·euse des réflexions, des émotions ou sentiments, une élaboration (avec le FPP, les collègues...).

La poser par écrit et identifier la problématique, en vue de l'atelier d'APP

1. Le·la demandeur·euse décrit la situation insatisfaisante et la communique au groupe

Définir le contexte institutionnel : mission, population, dispositif, cadre légal, financement, équipe... Préciser quels sont mes statut, fonction, rôles.

Exposer la situation : que s'est-il passé ? Comment ai-je agi ? Qu'ai-je pensé ? Comment l'ai-je vécu ? Quelles ont été les interactions ? Qu'est-ce que je ressens à l'évocation de cette situation ?

2. Le·la demandeur·euse problématisé la situation en choisissant une « porte d'entrée » ; il en fait un « objet d'étude » pour le groupe

Exposer ses questionnements multiples dans la situation

Mettre des mots sur ses vécus, ses ressentis et attentes

Pour qui est-ce un problème ? En quoi est-ce un problème ?

Nommer les enjeux qui font la complexité de la situation et identifier à quels niveaux ils se situent

3. Le groupe questionne le·la demandeur·euse

Recueillir les informations qui manquent pour avoir une vue d'ensemble de la situation. Il s'agit de clarifier et compléter. Le groupe aiguise sa curiosité et retient autant que possible les jugements et réactions (attention au mécanisme de projection)

Explorer tous les niveaux de réalité

A ce stade, pas d'hypothèses ou de pistes « déguisées » !

Droit de ne pas savoir !

Se laisser surprendre par les questions auxquelles on n'a pas de réponse

4. Le·la demandeur·euse formule une demande de soutien au groupe

Quels sont mes besoins, au fond ?

Parler en « je »

Trouver la formulation qui corresponde le plus justement à sa demande

Le groupe aide le·la demandeur·euse à trouver la formulation qui lui correspond



Modèle de question-cible :

Comment puis-je, en tant qu'EDS / MSP en formation, ?

Le groupe reçoit ainsi son mandat, sur la base duquel il va se mettre au travail

5. Le groupe analyse, sans interagir avec le·la demandeur·euse (cf. tableau)

Le groupe analyse la situation et traite la demande :

- Quelles sont vos hypothèses de compréhension ? Comment comprenez-vous ce qui se joue dans la situation ? Quels sont les mécanismes à l'œuvre dans la situation ? Quelles pourraient être les causes de ce que l'on observe ?
- Quelles pistes d'action pourrait-on proposer au·à la demandeur·euse ? Quelles ressources pourraient être mobilisées ? Que vise la stratégie ? A partir de quelle analyse ? identification des freins, facilitateurs, opportunités, risques

Le·la demandeur·euse se dégage et laisse le groupe travailler

Il prend des notes sur ce qui s'est déjà passé intérieurement

Les étudiant·e·s et l'animateur·trice font des liens avec des éclairages théoriques / méthodologiques (ex : la systémique, une technique d'entretien, etc.)

6. Le groupe restitue au·à la demandeur·euse le fruit de son analyse

Le groupe communique au·à la demandeur·euse son analyse : hypothèses, pistes, thématiques, ressources

Le·la demandeur·euse prend note de ces éléments

L'APP repose sur le principe du don et du contre-don

7. Meta analyse

Le·la demandeur·euse donne un feedback au groupe à partir de l'analyse proposée par celui-ci

Monter en généralité

On cherche à savoir quelles sont les **thématiques** que l'on peut identifier dans cette situation. Le groupe cherche, avec l'aide de l'animateur·trice, quelles notions, concepts, méthodes, théories, outils sont en relation avec la situation traitée et comment les transférer. Quelles ressources seront utiles par rapport à ces thématiques ?

Bilan personnel et de groupe

Comment je me suis senti ·e ? Qu'est-ce que j'ai appris ? réappris ? découvert ?

Quelles sont mes résonances par rapport à la situation amenée ?

Quelle place est-ce que je prends dans la dynamique du groupe ? Quels sont les ingrédients de l'intelligence collective ? Où en suis-je de ma compréhension de la méthodologie ? Quels sont mes niveaux privilégiés d'analyse ? Quelles théories me « parlent » ?

Choix de définir ce que l'on partage ou non avec le groupe

Chacun garde une trace de ses réflexions personnelles et retours, pour soi



8. Le·la demandeur·euse réinvestit dans l'action professionnelle

Le·la demandeur·euse fait de l'analyse du groupe une nouvelle base d'approfondissement : il choisit quelques pistes d'action et mènera une expérimentation sur le terrain

Laisser résonner les hypothèses et continuer de faire évoluer son regard sur la situation et sa pratique

Mener de nouvelles observations, plus fines

Faire émerger de nouvelles réflexions sur son rôle, sur sa fonction, la situation, la problématique, ses besoins...

De nouveaux questionnements apparaissent-ils ?

Développer des savoirs et des méthodes

Exploiter les ressources découvertes

Augmenter son pouvoir d'agir

9. Lors de la séance suivante, le·la demandeur·euse restitue au groupe ses expérimentations, transferts, apprentissages, observations, réflexions...

Faire un suivi au fur et à mesure des séances

Notes personnelles ...



Tableau d'analyse : hypothèses / pistes / thématiques / ressources...

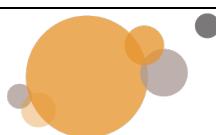
TABLEAU D'ANALYSE

Situation de :
Date :

Question-cible : Comment puis-je, en tant que Éducateur / MSSP en formation, ?
HYPOTHESES de COMPREHENSION	PISTES D'ACTION	Ressources pour analyser & Ressources pour agir
<p>Voici comment, personnellement, j'analyse la situation présentée. Je fais l'hypothèse que telle cause produit tel effet Selon moi, tel mécanisme est à l'œuvre et produit tel effet</p>	<p>Voici ce que je propose à l'exposant de mettre en place. Voici quels pourraient être les premiers pas. Voici quelle pourrait être la stratégie.</p>	

TABLEAU D'ANALYSE

Quelles sont les thématiques soulevées par la situation ? (ex : autorité et pouvoir, cadre et limites floues, aide sous contrainte, dilemmes dans des situations complexes, confiance en soi, positionnement personnel dans la collaboration, ...)	Quelles sont mes résonances par rapport à la situation ? Dans mon propre passé, quelles situations (personnelles ou professionnelles) font écho avec cette situation ? Où sont les points de correspondance entre l'événement passé et l'événement présent ? Et si je reviens à aujourd'hui , quel sens puis-je donner au fait que cette résonance est activée et que ce sentiment est amplifié ici et maintenant ?	Quelle image ai-je de la situation présentée ? Quel titre puis-je donner à la situation ?
---	--	---



Travailler avec l'intelligence symbolique

Photolangage, métaphores, jeu de cartes, titre, schéma, dessin, boîtes FLEMO, sculptures humaines, ... Pour exprimer autrement sa compréhension de la situation...



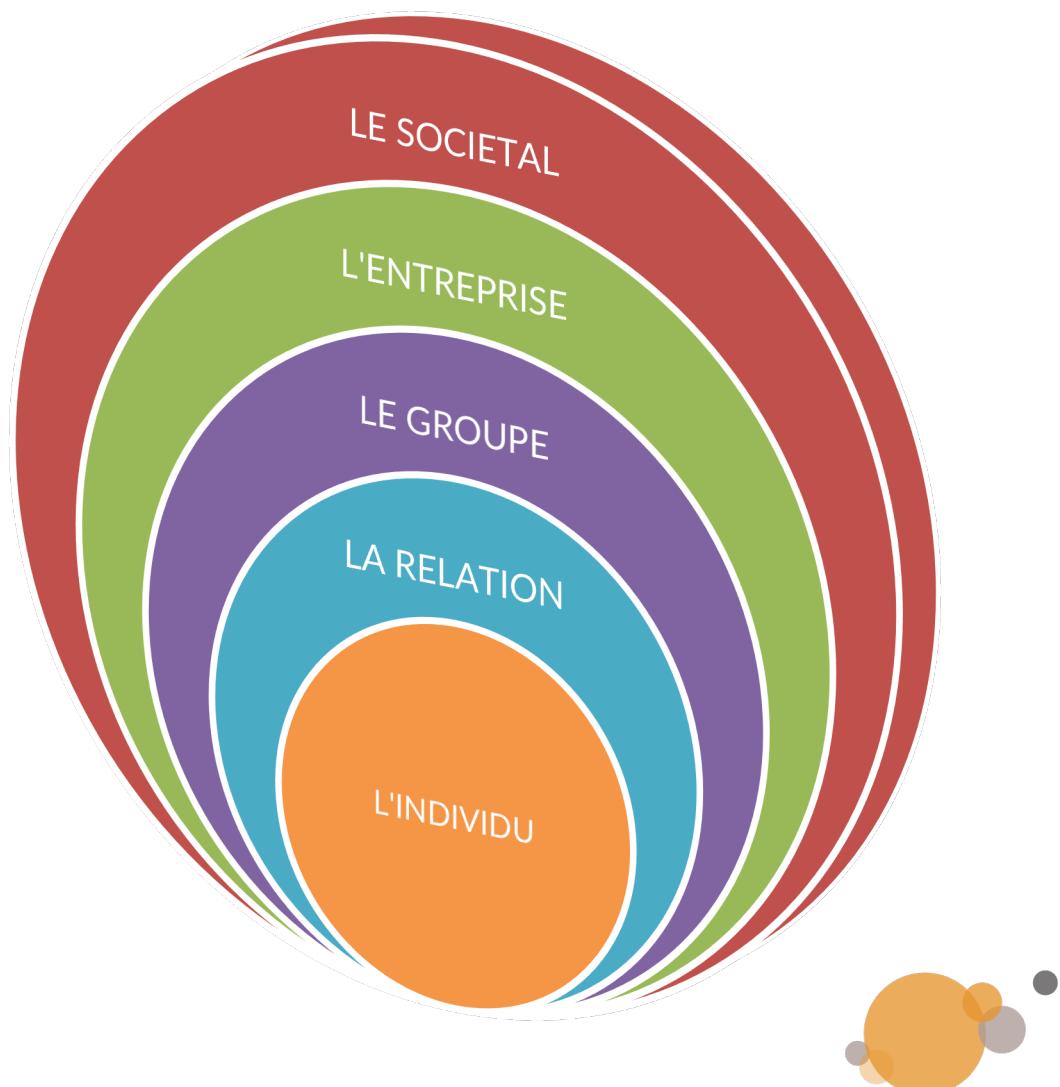
La grille d'Ardoino et les niveaux d'enjeux

Que dit la théorie ?

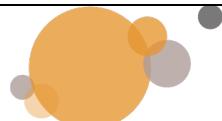
Toute situation peut se décomposer en plusieurs niveaux. Chacun de ces niveaux possède son propre fonctionnement et renvoie à certains types d'enjeux. De plus, il existe, pour chacune de ces sphères, des théories et des savoirs correspondants. L'analyse doit nous permettre d'identifier les enjeux qui traversent la situation ainsi que les savoirs qui permettent de l'appréhender.



Jacques Ardoino



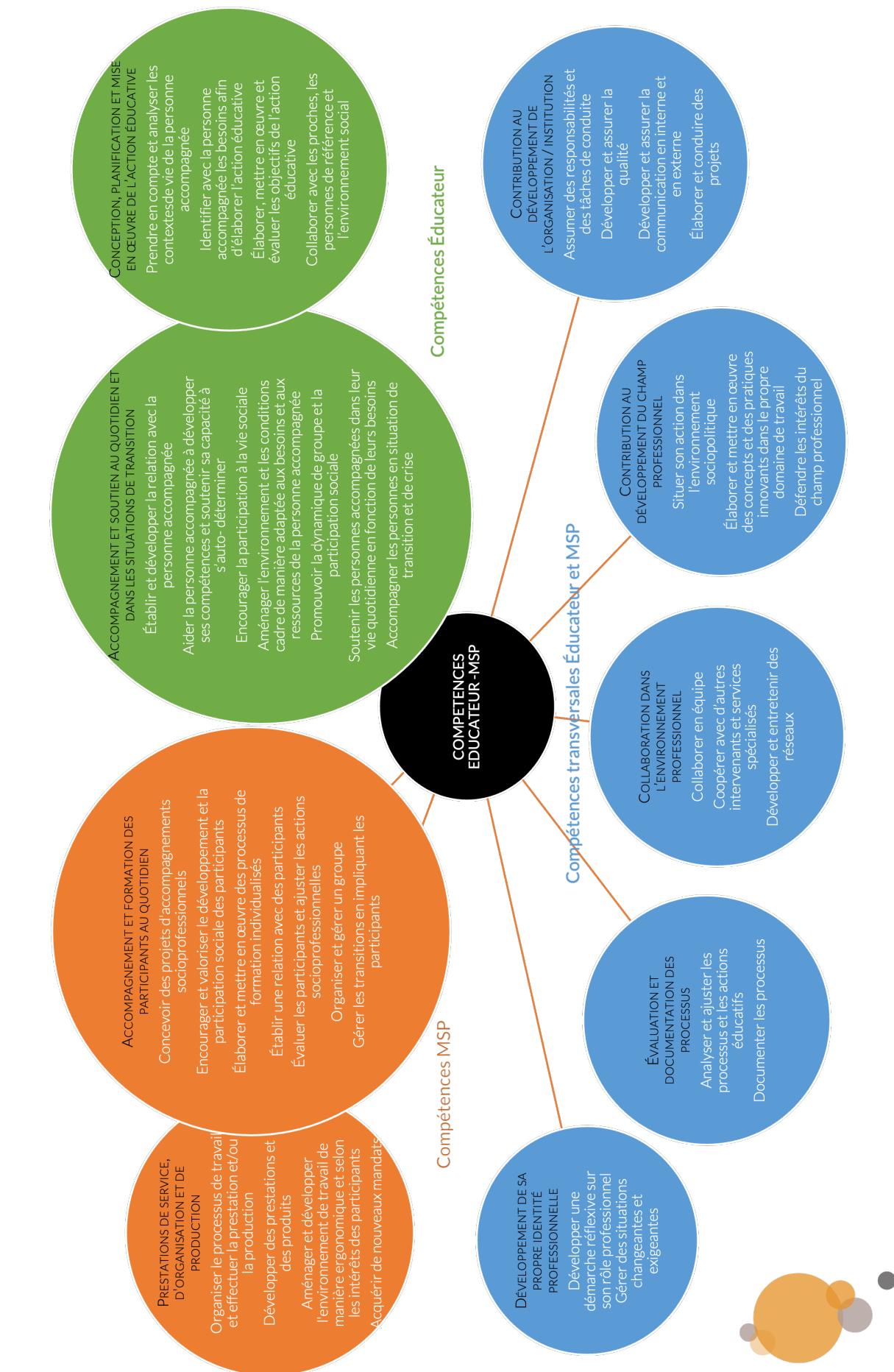
Le SOCIETAL	<p>Nous avons grandi dans un modèle culturel qui nous a fourni des repères sous forme de valeurs, de règles, de façons de penser, de se comporter. Les grandes institutions sociales comme la famille, l'école, le monde du travail, l'État nous ont permis d'intérioriser ces codes, qui sont aussi modelés par les grandes entreprises et le monde de la culture. Ainsi la société définit-elle les lignes de comportement, de pensée, et de consommation qui sont autant de références, de modèles, de normes. Cela influence notre quotidien.</p> <p>Ex : les réseaux sociaux et leur influence sur la jeunesse, le développement des tâches administratives dans les institutions, le new public management, l'individualisation des projets, l'injonction à la performance et à la responsabilité individuelle dans le travail...</p>
L'ENTREPRISE son organisation, son fonctionnement, le pouvoir	<p>L'organisation du travail dans l'entreprise est réglée par des documents formels et processus : organigramme fonctionnel et cahiers des charges, mission, règlements et protocoles, organisation et horaires, répartition des secteurs, processus de prise de décision. Chacun se situe dans la collaboration et les enjeux institutionnels.</p> <p>Ex : la manière dont chacun gère dans la vie de l'entreprise, les rapports de pouvoir, la charge de travail avec sa marge de manœuvre, sa carrière, les rapports avec la hiérarchie, les conflits.</p>
Les GROUPES leurs dynamiques, leurs mécanismes	<p>L'ambiance, l'intégration et l'exclusion, alliances et rapports de force, émulation, leadership, bouc émissaire, résistances et sous-groupes, pouvoir, la reconnaissance, les relations affinitaires, phases, règles explicites / implicites, triangulation sauveur – victime – bourreau Qui prend quel rôle ? Quelle fonction a tel comportement dans le groupe ?</p> <p>Ex : un groupe qui se soude pour exclure les nouveaux venus...</p>
Les RELATIONS leurs « couleurs », leurs modalités	<p>Ce qui se joue entre deux personnes : le type et les modalités de leur relation, visibles à travers les émotions, les liens, les attitudes. L'attachement, le conflit, la jalousie, la confiance, l'interdépendance, le transfert, le respect, la domination, l'estime...</p> <p>Ex : l'estime réciproque entre deux collègues, la sympathie ressentie pour des parents ou un résident, un conflit latent avec un responsable...</p>
Les INDIVIDUS leurs caractéristiques	<p>Ce qui serait caractéristique de la personne et la définirait : sa personnalité, ses besoins, ses croyances, ses motivations, ses intérêts, ses valeurs, son tempérament, son histoire de vie, sa pathologie, ses rêves, ses résistances, etc.</p> <p>Ex : une personnalité borderline ou colérique, un enfant hyperactif, jeune impulsif, une collègue militante ...</p>



Notes personnelles



Les compétences interprofessionnelles d'Éducateur·trice et de MSP (PEC 2021)



Évaluer sa progression

Dans le cadre du module RePo, les animateur·trice·s d'APP sont amenés à donner un feedback aux étudiant·e·s sur la base de quatre critères : implication, rigueur méthodologique, réflexivité et coopération.

Les étudiant·e·s doivent eux-mêmes se situer dans l'acquisition des outils de l'APP. Afin de rendre ces critères plus concrets, chaque critère a été décliné en une série d'indicateurs observables. Il n'est pas possible d'avoir un regard exhaustif sur tous ces indicateurs. Toutefois, il est intéressant d'en faire une sélection pour mesurer son évolution. De cette manière, l'étudiant·e et l'animateur·trice pourront croiser leurs regards sur l'acquisition de ces outils durant tout le processus. A la fin du 1er cycle, l'animateur·trice produit un rapport sur la base de ses observations.

Critères ● Indicateurs (=observable)	Autoévaluation par l'étudiant·e	Feedbacks de l'animateur·trice
Implication ● Ponctualité ● Fiabilité ● Respect des délais		
Rigueur méthodologique ● Formuler correctement des hypothèses de compréhension ● Décrire une situation de manière complète et synthétique ● Intégrer les niveaux de réalité d'Arduino dans sa réflexion pour décomposer la situation ● Se situer dans la méthodologie (étapes) ● Utiliser des théories pour soutenir sa réflexion		



<p>Réflexivité</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Intégrer le point de vue de l'autre dans sa réflexion et sa remise en question ● Retracer le processus et dire les apprentissages réalisés ● Nommer ses apprentissages (y. c. métacognitifs) ● Nommer les points de repères théoriques qui soutiennent sa réflexion ● Identifier ses émotions (introspection) et celles des autres ● Je peux faire des hypothèses de compréhension avant de proposer des pistes d'action ● Nommer ses résonances et expliciter le rapport qu'elles entretiennent avec la famille de situations ● Différencier le « je », le « on » et le « nous » ● Se situer dans son évolution et identifier les marges de progression 	
---	--



<p>Coopération</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pratiquer l'écoute active ● Prendre la parole régulièrement et argumenter ● Retenir les jugements de valeur sur l'autre, les comportements, l'institution et s'ouvrir au regard de l'autre ● Questionner pour amener l'autre à s'ouvrir à de nouveaux points de vue ● Respecter le contrat de communication / le cadre du groupe ● Savoir amener des idées (argumentation) de manière constructive ● Faire des feedbacks en retenant ses jugements 	
--	--



Mes pistes de développement. Ce que j'aimerais mettre en place :

Quel cadre nous donnons-nous pour bien fonctionner ?



Mon rapport au cadre, mon rapport à l'autre, à un travail collectif :

.....

.....

.....

Mes besoins pour un travail de ce type :

.....

.....

.....

Mes besoins par rapport au groupe :

.....

.....

.....

Bibliographie

Voici quelques ressources pour approfondir certains aspects, se documenter, chercher d'autres outils



Sculpture de D. Perret-Gentil. Crédit photographique F. Charrin

Ce Guide pour l'Analyse de Pratique fait partie d'un article à publier sur
www.analysedepratique.org

Les sites internet ci-dessous offrent de nombreux articles et références

<https://www.analysesdespratiques.com/les-approches-de-l-analyse-des-pratiques/>

<https://www.philippeclauzard.fr/2022/03/analyses-de-pratiques-professionnelles-en-question-cours-complementaire.html>

Manuels de référence, simples et accessibles

Boucenna, S., Thiébaud, M. & Vacher, Y (2022). Comment accompagner avec l'analyse de pratiques professionnelles ? De Boeck Supérieur. Collection Guides pratiques

Charlier, E., Beckers, J., Boucenna, S., Biemar, S., François, N., Leroy, C. (2013). Comment soutenir la démarche réflexive ? Outils et grilles d'analyse des pratiques. Bruxelles : De Boeck

Crespel, A. & Nèvre-Hanquet, C. (2018). Faciliter l'intelligence collective. 35 fiches pour innover, co-construire, mettre en action et accompagner le changement. Paris : Eyrolles

L'APP, c'est aussi un réseau : Association Romande des Spécialistes en Analyse de Pratique (ARSAPP)

<https://arsapp.ch>

Sur la résonance

Elkaim, M. L'expérience personnelle du psychothérapeute : approche systémique et résonance. Psychothérapies, Vol. 24, 2004, N° 3, pp. 145-150 <https://www.cairn.info/revue-psychotherapies-2004-3-page-145.htm>



Elkaim, M. La résonance en supervision et en formation. De Boeck Supérieur | « Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux » 2008/2 n° 41 | pages 119 à 130.
<https://www.cairn.info/revue-cahiers-critiques-de-therapie-familiale-2008-2-page-119.htm>

Sur la grille d'Ardoino et les niveaux d'enjeux

Pirotton, G. Comprendre les réalités sociales : questions de niveaux. In
<https://gerardpirotton.be/organisations-theories/niveaux-d-ardoino/>

Ardoino J., Éducation et relations. Introduction à une analyse plurielle des situations éducatives (1980). Paris, Gauthier-Villars/Unesco. p. 148-152.

Quivy R., Ruquoy D., Van Campenhoudt L., Malaise à l'école. Les difficultés de l'action collective, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1989, p. 88-94. In :
<https://books.openedition.org/pusl/14465#ftn1>

Groaters, D. Les niveaux d'observation et d'analyse de la réalité socio-éducative. La grille d'Ardoino. In : <https://www.meta-educ.be/wp-content/uploads/2020/11/Grille-dArdoino.pdf>

Competentia. Boîte à outils de plan de formation. Voir Étape 3 - fiche 17(p. 33) in
<https://www.competentia.be/sites/competentia.be/files/2019-06/Bo%C3%A9te%20%C3%A0%20outils%20Plan%20de%20formation.pdf>

Sur la position meta

Thiébaud, M. et Bichsel, J. (2019). Temps « méta » dans les groupes d'analyse de pratique. In Revue de l'analyse de pratiques professionnelles, No 14, pp. 97-112.
<http://www.analysedepratique.org/?p=3190>

Sur la demande

Amiguet, O. et Julier, C. (2007). L'intervention systémique dans le travail social. Repères épistémologiques, éthiques et méthodologiques. Genève: IES

Malarevicz, J. A. (2017). Réussir son coaching. Une approche systémique. Tours : Pearson

Livres et articles généraux sur l'analyse de pratique et la réflexivité

Alföldi, F. (2017). L'analyse des pratiques en travail social. Malakoff : Dunod

Balas-Chanel, A. (2014). La pratique réflexive dans un groupe, du type analyse de pratique ou retour de stage. In *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, 2, pp 28-49.
<http://www.analysedepratique.org/?p=1062>

Balas Chanel, A. La pratique réflexive, une valse à 7 temps ? Expliciter n°93, janvier 2012

Donnay, J. Charlier, E. (2008). Apprendre par l'analyse de pratiques. Initiation au compagnonnage réflexif. Namur : Presses universitaires de Namur

Robo, P. (2005) Pourquoi, comment analyser sa pratique professionnelle ? Le nouvel éducateur – n° 172 – Octobre 2005

http://probo.free.fr/ecrits_app/pourquoi_comment_analyser_nel_educateur.pdf

Thiébaud, M. L'analyse de pratique entre professionnels. Présentation résumée. Récupéré <https://www.formaction.ch/themencode-pdf-viewer/?file=https://www.formaction.ch/wp-content/uploads/thiebaud-groupe-analyse-de-pratiques-presentation-resumee.pdf#zoom=auto>

Thiébaud, M. (2016). Travailler avec des hypothèses dans l'analyse de pratiques professionnelles en groupe. In *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, 7, pp 16-27. <http://www.analysedepratique.org/?p=1996>.

Schémas et protocoles méthodologiques d'analyse de pratique :

Guide du Gease 8 étapes. Chocat, J.

Extrait du fascicule d'accompagnement du SAPP rédigé par Fabienne Compère (les différentes méthodes d'analyse de pratique). <https://www.analysedepratique.org/wp-content/uploads/annexe-compere-revue-app-janv2016.pdf>

Phases d'un GFAPP – Patrick Robo in : Pourquoi, comment analyser sa pratique professionnelle ? Le nouvel éducateur – n° 172 – Octobre 2005
http://probo.free.fr/ecrits_app/ecrits_app.htm

Proposition d'une base de contrat de confiance. In Comment soutenir la démarche réflexive (ouvrage collectif, réf. ci-dessus, p. 67)

QZOQCP in : L'analyse de situation pour la résolution de problème. Durand, C. (2003). <https://cadredesante.com/spip/IMG/pdf/doc-161.pdf>

Pour aller plus loin

Blanchard-Laville, C., Fablet, D. (Eds.) (2003). Travail social et analyse des pratiques professionnelles. Dispositifs et pratiques de formation. Paris : L'Harmattan

Balas-Chanel, A. (2013). La pratique réflexive. Issy-les-Moulineaux : Elsevier Masson

Cifali, M., Giust-Desprairies, F. (Dir.) (2008). Formation clinique et travail de la pensée. Bruxelles : De Boeck

Etienne, R. & Fumat, Y (2014). Comment analyser les pratiques éducatives pour se former et agir ? Bruxelles : De Boeck.

Kotsou, I. (2012). Intelligence émotionnelle et management. De Boeck

Lamy, M. Propos sur le GEASE. Expliciter n°43. Janvier 2001.

http://probo.free.fr/textes_amis/propos_sur_le_gease_m_lamy.pdf

Maccio, C. Animation des groupes. Éditions Chronique sociale, 9ème édition

Vermesch, P. Les fonctions de questions. In Expliciter, n°65, juin 2006

https://grex2.com/assets/files/expliciter/Les_fonctions_des_questions.pdf

Photographie de Jacques Ardoino :

http://www.arianesud.com/bibliotheque/aa_auteurs/ardoino

