

# CABLER :

Un dispositif collectif pour  
accompagner l'étudiant  
dans le développement de sa  
pratique réflexive

Marc BLONDEAU (ISPG - UCL)  
Stéphanie DONDEYNE (ISPG - ULB)  
Coryse MONCAREY (HELHa)  
Alexandra PAUL (ISPG - UCL)

**Carnet du superviseur**



# Table des matières

Introduction.....	p.4	Décrire.....	p.26
Principes de base .....	p.6	Clarifier.....	p.28
Objectifs.....	p.7	Problématiser.....	p.30
La nébuleuse des dispositifs.....	p.8	Co-analyser.....	p.32
Mode d'emploi du carnet.....	p.10	Réinvestir.....	p.34
Phases de la séance d'intervision.....	p.11	S'approprier.....	p.36
Organisation de la page du haut.....	p.12	Méta-réfléchir.....	p.38
Organisation de la page du bas.....	p.13	Références.....	p.41
Dispositif.....	p.15	Annexes .....	p.45
Phase préparatoire.....	p.16	Annexes 1.....	p.46
Option: Rédiger un incident critique.....	p.18	Annexes 2.....	p.51
Option: La vidéo comme support réflexif .....	p.20	Annexes 3.....	p.69
Débuter la séance.....	p.22		
Choisir le sujet.....	p.24		





# Introduction

M. Blondeau, S. Dondeyne, C. Moncarey & A. Paul

# Introduction

## De quoi s'agit-il?

L'intervision est un outil de formation qui permet le développement de compétences professionnelles par le retour sur l'action au sein d'un groupe de pairs au moyen d'une procédure précise.

### Quelle est l'utilité pour l'étudiant ?

- Construire collectivement l'intelligibilité d'une situation particulière ou d'un incident critique. La dimension sociale de l'apprentissage permet un enrichissement de la réflexion individuelle.
- Réfléchir sur sa pratique grâce à la pratique de l'autre et aux interactions du groupe.
- Transférer les réflexions et les solutions proposées dans son propre contexte de stage.
- Réinvestir dans sa pratique.

### Quid de l'animateur?

Cet outil est destiné à des superviseurs qui accompagnent des pratiques professionnelles émergentes dans un champ de l'éducation (logopèdes, enseignants, psychologues...).

L'animateur veillera à adopter une posture de retrait, à être garant du cadre et du bon déroulement mais veillera à ce que les participants trouvent eux-mêmes les pistes de solutions sans intervenir en tant qu'expert.





## Principes de base: CABLER (Inspiré de Charlier & al., 2013)

**C**onfidentialité: tout ce qui est dit ici, reste ici.

**A**ttention aux jugements: la subjectivité ne se discute pas, les avis de l'autre doivent être tenus pour vrai.

**B**ienveillance (acceptation positive inconditionnelle) (Rogers, 2013) : Portez sur les autres un regard positif, on travaille sur des situations et non des personnes.

**L**iberté: tout le monde peut parler, mais personne n'y est obligé.

**E**ntraide (intelligibilité): la dynamique du groupe favorise l'intelligence collective.

**R**espect de soi, des autres et de la procédure

# Objectifs

Développer les compétences professionnelles, relationnelles et réflexives.

(Payette, 2000, p.41-42)

Apprendre à être plus efficace en trouvant de nouvelles façons de penser, de ressentir et d'agir dans sa pratique réflexive

Apprendre à aider et être aidé

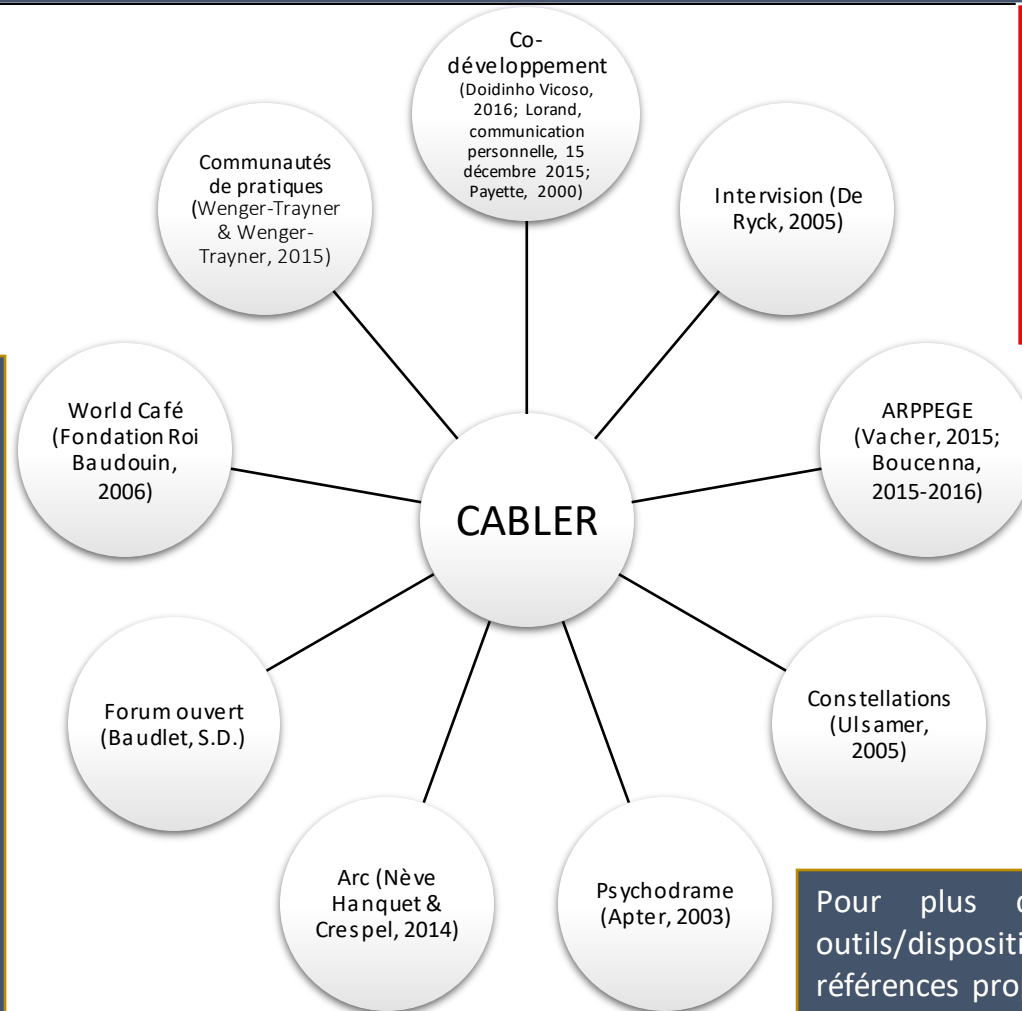
Consolider son identité professionnelle en comparant sa pratique professionnelle à celle des autres

Avoir un groupe d'appartenance professionnelle où règnent confiance et solidarité

S'obliger à prendre systématiquement un temps de réflexion sur sa pratique professionnelle

# La nébuleuse des dispositifs collectifs de formation

CABLER est à la croisée de différents outils existants. Certains outils sont plus formels et d'autres moins (le World Café et le Forum ouvert). Certains outils comme ARC, le psychodrame, les constellations appartiennent plus au champ psychologique que les autres.



CABLER est essentiellement une adaptation du co-développement, de l'intervision et du modèle ARPPEGE.

Pour plus de renseignements sur ces différents outils/dispositifs, nous vous invitons à consulter les références proposées.



# La nébuleuse des dispositifs collectifs de formation

Le CABLER est un dispositif construit sur la base de dispositifs préexistants. Il constitue une synthèse des aspects de ces dispositifs qui ont semblé les plus pertinents dans le cadre de notre pratique professionnelle

## Ce qui est commun aux différents dispositifs :

- la nécessité d'un groupe de co-analyse
- l'animateur est « extérieur »
- le respect de soi, des autres et de la procédure
- le passage obligé par différentes étapes. Exception faite pour le World Café (Fondation Roi Baudouin, 2006) et le Forum ouvert (Baudlet, s.d.) qui ont une structure différente.
- la contrainte du cadre qui libère la parole et l'analyse

## Ce que propose CABLER :

- le dispositif est rendu accessible aux superviseurs de nos différentes implantations intéressés et prêts à être accompagnés ;
- comme dans le dispositif de co-développement de Payette (2000), il y a une volonté de laisser les participants proposer des solutions ;
- comme dans ARPPEGE (Vacher, 2015; Boucenna, 2015-2016), il y a une volonté de « co-construction » (Vacher, 2015, p. 116), qui vise à construire une modélisation en groupe. Les schématisations collectives sont présentées à l'ensemble du groupe afin d'interroger les différentes conceptions du problème traité.
- comme dans de nombreux dispositifs de codéveloppement (Doidhino-Vicoso, 2012; Vacher, 2015; Boucenna, 2013,...), il y a une volonté de prendre en fin de séance, un moment de réflexion sur le processus vécu lors de l'intervision.

# Mode d'emploi du carnet

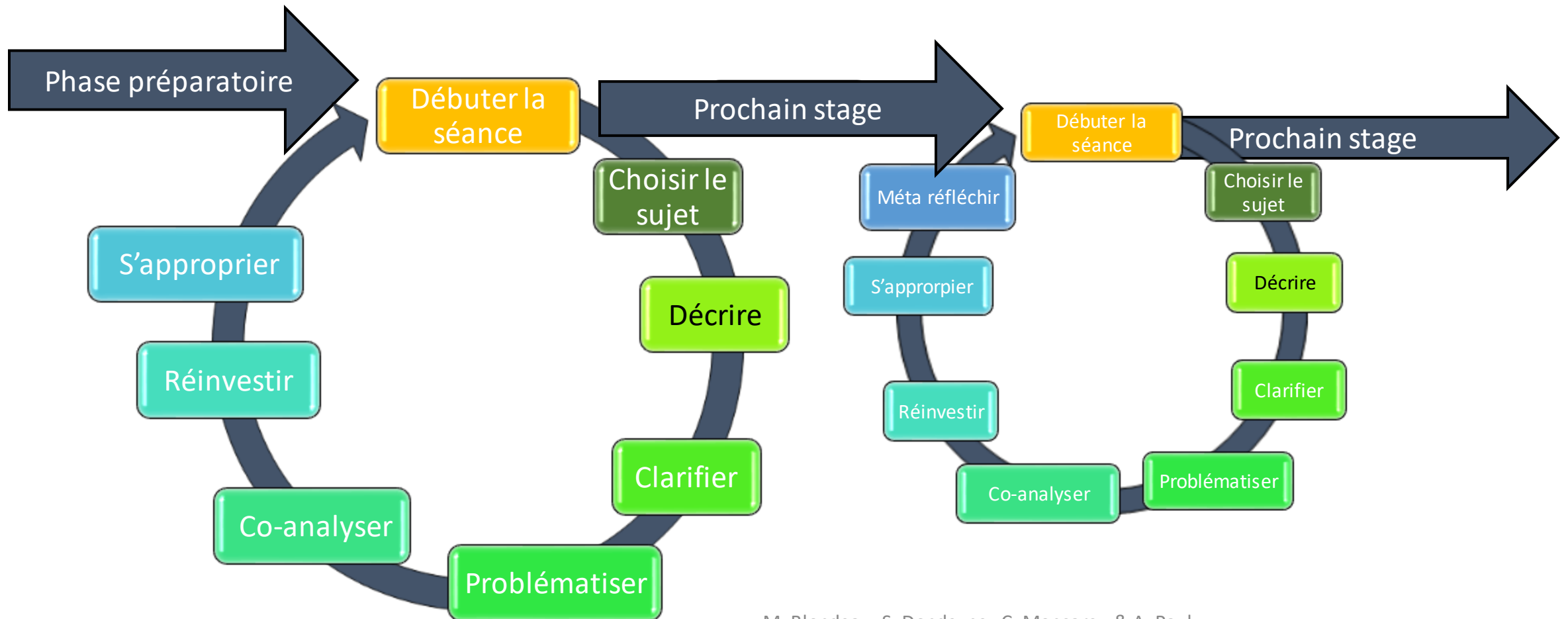
- Dans la suite du carnet:
  - la page du haut fournit au superviseur des informations sur la phase en cours
  - la page du bas offre une méthodologie à suivre

- Les fiches suivantes se veulent fonctionnelles. Elles peuvent se détacher, se rattacher, se déplacer...
- Des espaces de notes sont prévus afin d'y déposer des réflexions avant, pendant ou après l'intervision.
- Ce carnet "vit" donc en fonction de l'interviseur, du groupe qu'il anime et de leurs évolutions respectives.

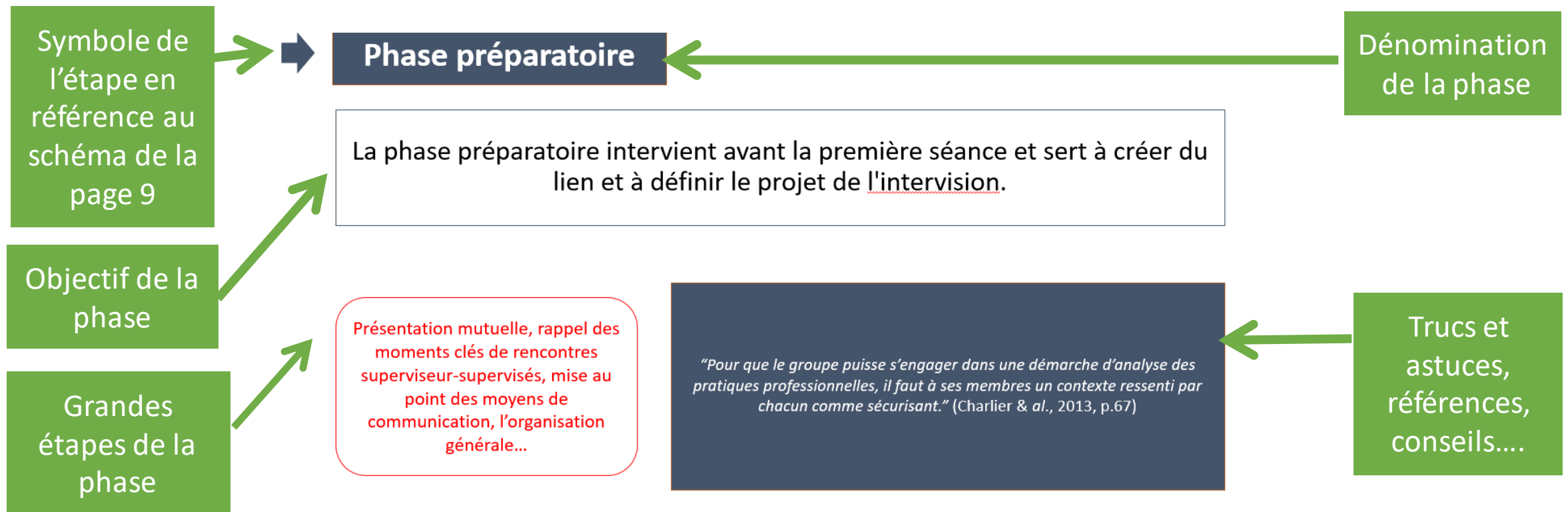
La force du dispositif réside dans la cohérence et l'articulation entre les différentes étapes qui cadrent et formalisent la réflexion en groupe.

**Le passage par toutes les étapes s'avère donc essentiel.**

# Phases de la séance d'intervision

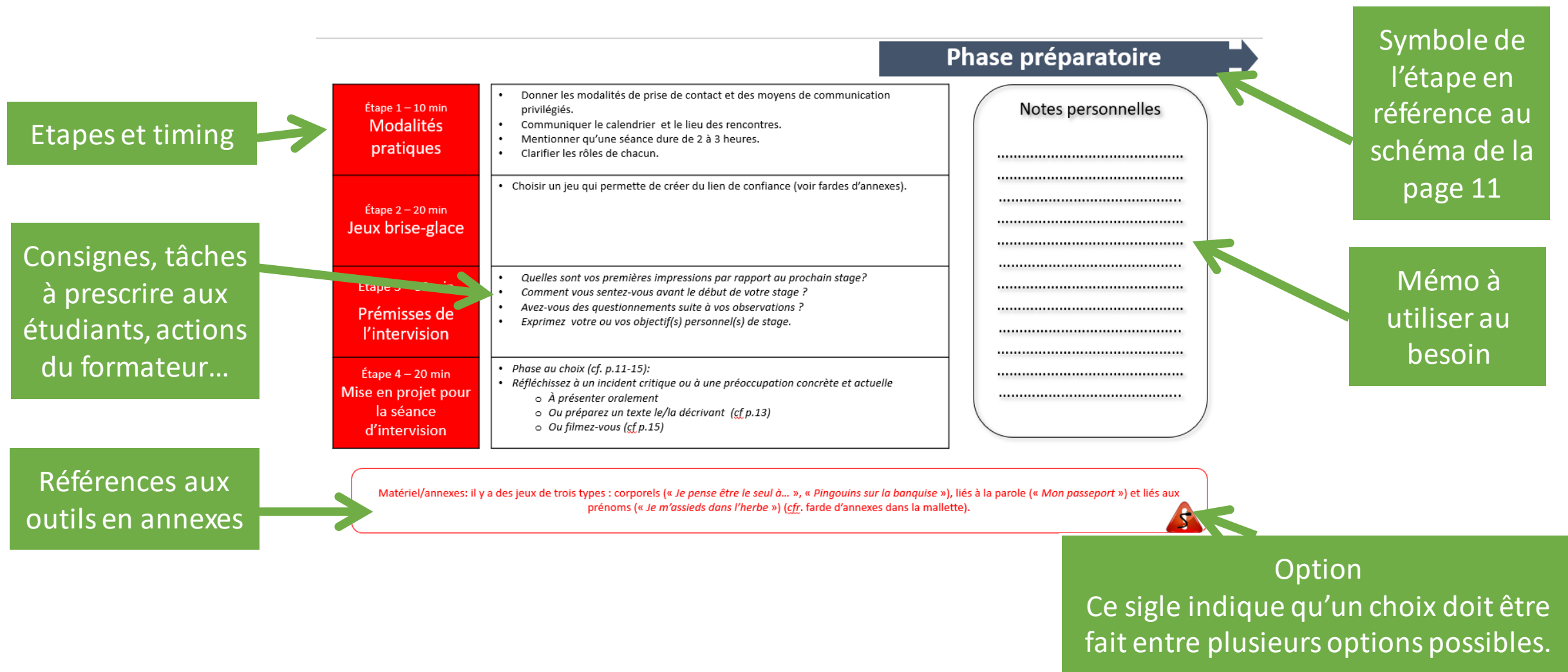


# Organisation de la page du haut





# Organisation de la page du bas



# Notes personnelles

A large rounded rectangular box with a black border and rounded corners, containing 15 horizontal dotted lines for writing.

A large rounded rectangular box with a black border and rounded corners, containing 15 horizontal dotted lines for writing.

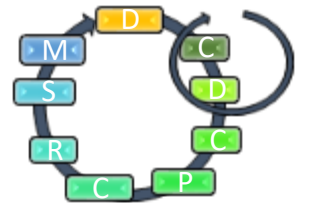


# Dispositif

M. Blondeau, S. Dondeyne, C. Moncarey & A. Paul



# Phase préparatoire



La phase préparatoire intervient avant la première séance et sert à créer du lien et à définir le projet de l'intervision.

Présentation mutuelle, rappel des moments clés de rencontres superviseur-supervisés, mise au point des moyens de communication, l'organisation générale...

*“Pour que le groupe puisse s’engager dans une démarche d’analyse des pratiques professionnelles, il faut à ses membres un contexte ressenti par chacun comme sécurisant.”*  
(Charlier & al., 2013, p.67)



Étape 1 – 10 min Modalités pratiques
Étape 2 – 20 min Jeux brise-glace
Étape 3 – 30 min Prémises de l'intervision
Étape 4 – 20 min Mise en projet pour la séance d'intervision

<ul style="list-style-type: none"><li>• Choisir un jeu qui permette de créer du lien de confiance.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Quelles sont vos premières impressions par rapport au prochain stage?</i></li><li>• <i>Comment vous sentez-vous avant le début de votre stage ?</i></li><li>• <i>Avez-vous des questionnements suite à vos observations ?</i></li><li>• <i>Exprimez votre ou vos objectif(s) personnel(s) de stage.</i></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Distribuez le carnet de l'étudiant (annexe 2)</i></li><li>• <i>Phase au choix (cf. p.18-20):</i></li><li>• <i>Réfléchissez à un incident critique ou à une préoccupation concrète et actuelle</i></li><li>• <i>À présenter oralement</i><ul style="list-style-type: none"><li>○ <i>Ou préparez un texte le/la décrivant (cf p.18)</i></li><li>○ <i>Ou filmez-vous (cf p.20)</i></li></ul></li></ul>

Notes personnelles

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

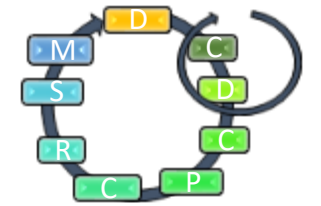
.....

.....

.....



# Option : Rédiger un incident critique



## Définition

« Un **incident critique** est un événement qui peut sembler anodin de prime abord, mais qui s'avère marquant pour le sujet et pour les personnes avec lesquelles ce sujet interagit dans son espace professionnel (...) un incident critique peut être positif, décrire une situation d'efficacité ou porter sur le dénouement d'une impasse professionnelle, l'expérience montre que ce sont plus fréquemment les situations déstabilisantes qui sont les plus propices à l'engagement du sujet dans une pratique réflexive. » (Leclerc, Bourassa & Filteau, 2010, p.17)

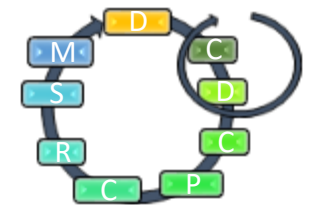
Mise en projet pour la séance  
d'intervision

- Les incidents doivent s'appuyer sur des faits vécus et non imaginés. Cela donne plus de profondeur car il y a une implication du narrateur.
- Les incidents doivent prendre place dans une interaction avec d'autres acteurs, c'est dans notre rapport aux autres que des professionnels se révèlent et se positionnent.
- « Une émotion est une forme d'excitation, généralement de courte durée, qui s'accompagne de réactions physiologiques. Ces effets disparaissent habituellement avec la fin de la stimulation qui a provoqué l'excitation. » (Tremblay L. p.162 2008)
- Les incidents doivent s'insérer dans un espace-temps limité, ceci afin de ne pas se disperser.

Inspiré de Payette et Champagne (2010) et Doidinho-Vicoso (2016)

- *Rédigez en 'je' sur une page maximum, un incident critique vécu en stage.*
- *Réfléchissez à une situation problématique vécue en interaction avec d'autres acteurs.*
- *Dans un premier temps, ciblez-vous sur les faits et décrivez l'évènement tel qu'il s'est déroulé, comme si vous étiez observateur de la situation.*
- *Expliquez le contexte, relatez les paroles et les gestes constituant l'échange. Décrivez vos réactions et vos stratégies ainsi que celles des autres participants à l'incident.*
- *Précisez les acteurs, la nature des relations entre eux, les enjeux organisationnels ou institutionnels, les sources potentielles de 'conflit'.*
- *Indiquez ensuite les émotions ressenties ainsi que les manifestations physiques et physiologiques éventuelles.*
  - ***Exemples d'émotions** : joie, tristesse, peur, colère, honte, culpabilité, anxiété, gêne, jalousie, haine, détresse, fatigue, satisfaction, doute, frustration, incertitude, impuissance, amour...*
  - ***Exemples de réactions physiques** : augmentation du rythme cardiaque, respiration ralentie ou accélérée, bouffées de chaleur, mains moites, contractions musculaires...*
- *Vous avez par ailleurs la possibilité de décrire ce que vous avez perçu de la situation, ce que vous avez pensé (en faisant cela je voulais...), vos croyances et les valeurs mises en jeu.*

# Option : La vidéo comme support réflexif



## Définition

La vidéo est à la fois un objet et un outil de réflexion (Pastré, 2008). Elle permet d'améliorer l'analyse réflexive de l'étudiant grâce au regard qu'il porte sur la pratique d'un pair et, par le phénomène du « voir en écho » (Leblanc & Sève, 2012), sur sa propre pratique.

Mise en projet pour la séance  
d'intervision

### Bénéfices pour le formé :

- confrontation au réel, au pratique, au complexe, au corporel
- motivation, engagement dans la situation de « vidéoformation »
- ...

### Bénéfices pour le formateur :

- facilité d'utilisation, légèreté, maniabilité des caméras, tablettes, smartphones...
- stockage, montage, partage, diffusion...
- sélection d'extraits, répétitions, ralentis...
- ...

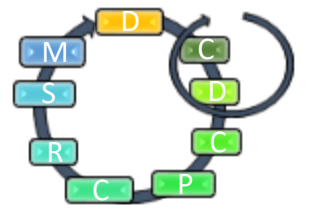
(Flandin, 2016)





- *Filmez-vous durant une leçon.*
- *Repérez un extrait de trois minutes pas forcément continues qui met en évidence un savoir faire maîtrisé ou non, ou un élément qui pose question.*
- **Conseils pratiques**
  - Un étudiant seul peut facilement disposer la caméra dans le fond de la classe.
  - La prise de son peut poser problème en cas de bruit ambiant.
  - Un étudiant ne disposant pas d'une caméra peut aisément se filmer avec son ordinateur ou une tablette. Il suffit d'activer la *webcam*.
  - Dans certains établissements, des autorisations préalables des maîtres de stage, enfants, direction et parents sont nécessaires. Dans d'autres, celles-ci sont comprises dans l'acceptation du règlement d'ordre intérieur.

# DÉBUTER LA SÉANCE



Le début de la séance permet d'accueillir le groupe et, à partir de la 2<sup>ème</sup> session, de revenir sur le cas de la séance d'intervision précédente.

Etablissement du cadre spatio-temporel, mise en place du cadre éthique, communication des objectifs de la séance...

A partir de la 2<sup>ème</sup> session d'intervision: retour sur la situation précédente.

Voici quelques conseils pour une bonne organisation, vous pouvez :

- placer les bancs en cercle, de sorte que tous se voient,
- prévoir un tableau,
- déléguer, à un participant autre que le dépositaire de la situation, la fonction de scribe.

Une séance peut varier de 2 à 3 heures.

Les règles concernent : la confidentialité – le huis-clos – le non-jugement (Boucenna, 2013, p.64) (voir Les principes de base « CABLER » p.4)

Étape 1 – 5 min  
Cadre spatio-temporel

- Communiquer le calendrier des séances ainsi que les locaux.
- Donner une estimation de la durée d'une séance.

Étape 2 – 15 min  
Cadre éthique

(inspiré de Charlier & al., 2013)

- Clarifier les règles de fonctionnement du groupe garantissant la sécurité de tous :

**C**onfidentialité

**A**ttention aux jugements

**B**ienveillance

**L**iberté

**E**ntraide

**R**espect de soi, des autres et de la procédure

- Vérifier que tous adhèrent aux règles et, si besoin, en contractualiser de nouvelles.

Étape 3 – 3 min  
Objectifs

- Communiquer les compétences et objectifs travaillés.

Étape 4 – 10 min  
Retour sur la séance précédente

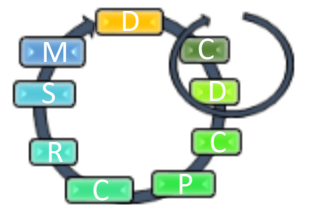
- A partir de la 2<sup>ème</sup> intervention et afin d'encourager le transfert, revenir sur la situation précédente.
- Faire le suivi des pistes et suggestions proposées.



Objectifs généraux pour les accompagnés:

- "Apprendre à être plus efficace en trouvant de nouvelles façons de penser, de ressentir et d'agir dans sa pratique actuelle
- S'obliger à prendre systématiquement un temps de réflexion sur sa pratique professionnelle
- Avoir un groupe d'appartenance professionnelle où règne confiance et solidarité
- Consolider son identité professionnelle en comparant sa pratique professionnelle à celle des autres
- Apprendre à aider et à être aidé » (Payette, 2000, p.41-42)

# CHOISIR LE SUJET



Inspiré de Payette (2000)

Cette étape permet à chacun de poser un regard sur son action et de pointer un aspect questionnant, problématique de sa pratique.

Présentation succincte des différents sujets, choix du sujet en prévenant les frustrations et suivant un *modus operandi*...

La situation doit être réelle, ponctuelle et toujours être problématique au moment de la séance (Boucenna, 2013, p.65).

L'animateur est attentif aux sujets qui sont amenés et note les redondances.

Pour prévenir les frustrations de ne pas avoir été choisi par le groupe, vous pouvez expliquer:

- qu'on veillera à alterner les dépositaires (Doidinho-Vicoso, 2012)
- qu'en travaillant sur la situation d'un pair, on travaille sur notre propre développement personnel et professionnel (Payette, 2000).

Étape 1 – 10 min  
Tour de table des sujets

Étape 2 – 7 min  
Choix de la situation  
Inspiré de Payette (2000) et Boucenna (2013)

Étape 3 – 4 min  
Mise au point

- Donner un *pitch* ou un titre à sa situation problème, son questionnement ou sa préoccupation et le communiquer brièvement. Exemple : « *J'aimerais qu'on parle d'un enfant qui a des difficultés à répondre aux activités que je propose.* » ; « *J'aimerais parler d'une difficulté avec ma maître de stage.* ».

- Choisir la situation en fonction d'/de:
  - l'urgence
  - la redondance
  - un consensus suite à une discussion
  - un vote suite à une discussion
  - ...
- Prévenir les frustrations éventuelles pour les situations non-retenues.

- *La personne qui expose sa situation est le dépositaire de la situation. Les autres étudiants sont les auditeurs (Doidinho-Vicoso, 2012).*

Notes personnelles

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

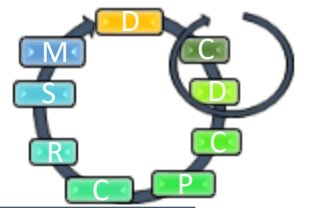
.....

.....

Matériel / Annexes: /



# DÉCRIRE



Inspiré de Payette (2000) et Charlier & *al.* (2013)

Cette étape permet au dépositaire de mettre des mots sur son problème/questionnement. C'est ainsi une première occasion de revivre et peut-être comprendre déjà autrement ce qu'il a vécu.

## Description de la situation à l'aide au choix :

- d'un exposé oral
  - d'un écrit à lire
  - d'un extrait vidéo choisi
- En fonction du choix réalisé dans la phase préparatoire (cf. p. 15).

Pour le récit et l'exposé oral : on veillera à ce que la description se fasse en termes de faits et aussi d'émotions.

Encourager les réponses aux questions : qui?, quoi?, comment?, où?, quand?, durée? (Rmq.: ne pas utiliser le « pourquoi »).

Exploiter, si besoin, le VAKOG (visuel, auditif, kinesthésique, olfactif, gustatif) (Lepineux, Soleilhac & Zerah, 1993).

Etre vigilant à bien différencier décrire et interpréter.

Le reste du groupe écoute activement sans interrompre le dépositaire.

Option 1 – 6 min  
Lecture de l'écrit

- *Le dépositaire lit le texte préparé dans lequel il décrit précisément la situation à laquelle il s'est trouvé confronté (incident critique ou préoccupation concrète et actuelle).*
- *Les auditeurs ne peuvent pas interrompre mais prennent notes de leurs questions éventuelles.*



Option 2 – 6 min  
Vidéo

- *Le dépositaire explique brièvement le contexte de son activité (type de participants, âge, moment, lieu...).*
- *Les spectateurs prennent notes de leurs questions éventuelles.*



Option 3 – 6 min  
Exposé oral

- *Décris la situation comme si tu étais spectateur de la scène. Focalise toi sur les faits et les émotions ressenties. Les auditeurs doivent pouvoir se représenter la scène aussi précisément que possible. Commence par fixer le contexte (type de participants, âge, moment, lieu...) (Boucenna, 2015-2016)*
- *Les auditeurs ne peuvent pas interrompre mais prennent notes de leurs questions éventuelles.*



Notes personnelles

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

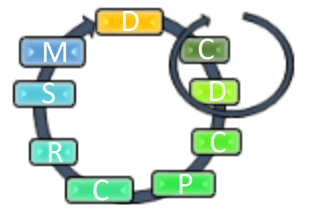
.....

.....

.....

Matériel / Annexes: /

# CLARIFIER



Inspiré de Payette (2000) et Charlier & al. (2013)

Ce temps permet au groupe de poser des questions factuelles en vue d'obtenir plus d'informations et de mieux comprendre la situation. Le jugement n'est pas permis. C'est l'occasion aussi pour le dépositaire d'entrevoir d'autres dimensions liées à sa situation.

Balisage des questions, émission  
des questions, réponses aux  
questions

*“L'idée est de rendre encore plus explicite l'implicite (...).” (A. Payette, 2000, p.44) .*

✓ : *“Comment s'organisent les réunions?”*

✓ : *“Qu'est-ce que les élèves avaient fait à l'heure précédente?”*

✓ : *“Que peux-tu nous dire de l'attitude de son supérieur?”*

L'utilisation du *“Comment”, “Qu'est-ce que”, “Quoi/Que”* permet au dépositaire de donner des informations complémentaires sans se sentir/être jugé (Boucenna, 2013).

✗ : *“Pourquoi ne pas avoir invité telle personne lors de la réunion?”*

✗ : *“Est-ce que tu as pensé à...” (Ceci sous-entend qu'on n'y a pas pensé)*

Tandis que les formulations comme *“Pourquoi”, “Est-ce que”* suggèrent que le dépositaire n'aurait pas pensé à ... et induit donc un jugement sur un acte qu'il n'aurait pas ou mal fait (Boucenna, 2013).

Le groupe ne donne ni avis, ni solution (Boucenna, 2013).

Étape 1 – 5 min  
Questionner, oui  
mais comment?

Étape 2 – 10 min  
Questions-  
réponses

- Une question de clarification permet d'obtenir des renseignements supplémentaires pour mieux se représenter ce qu'il s'est passé. Attention, il ne s'agit pas d'émettre un avis ou un jugement sur la situation.
- Donner des exemples et contre-exemples (cf. page de haut).

- Donner la parole à un auditeur qui le désire afin qu'il pose sa question.
- Vérifier que la question soit bien formulée.
- Laisser un temps de réponse au dépositaire qui a également l'opportunité d'élargir sa réflexion et de donner son point de vue.
- Donner la parole à un autre auditeur.
- Procéder comme cela jusqu'à épuisement des questions.

### Notes personnelles

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

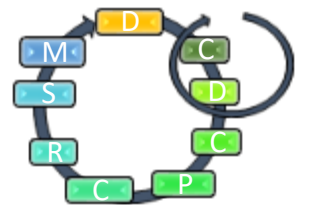
.....

.....

.....

Matériel / Annexes: /

# PROBLÉMATISER



Inspiré de Charlier & al. (2013)

« (...) problématiser consiste à isoler dans une situation un angle d'attaque pour la rendre traitable, en définissant ce qui fera l'objet de l'analyse. Ce champ d'investigation est éventuellement ciblé par une ou plusieurs questions-problèmes (...). Le projet de celui qui va analyser ou de l'animateur orientera explicitement ou implicitement le choix de la ou des question(s)-problème(s). (...) Il s'agit de poser le problème, non pas le construire ou le résoudre. » (Charlier & al., 2013, p.31)

Tour de table sur la  
problématique, expression du  
dépositaire

L'animateur est garant de la prise de parole et de la sécurité des personnes (cf. CABLER : empathie, bienveillance...).

L'animateur peut susciter la problématisation à travers différentes questions:  
Qu'est-ce qui est en jeu pour toi dans cette situation?  
Qu'est-ce qui est difficile pour toi dans cette situation ? Qu'est ce que tu souhaiterais analyser ? (Charlier & al., 2013, p.31).

« Il s'agit de poser le problème, non pas de le construire ou de le résoudre. »  
(Charlier & al., 2013, p.31).



Étape 1 – 10 min  
**Tour de table**  
« Le problème pour moi c'est... »

- *Chacun à son tour, les auditeurs vont pouvoir exposer leur formulation personnelle de la situation problème. Pour vous y aider, vous pouvez utiliser la formule suivante : 'Pour moi, le problème c'est...*
- **Attention ici aussi on ne porte pas de jugement, on ne donne pas d'avis ou de solution : le participant exprime d'une autre façon ce qu'il a compris de la situation exposée par le dépositaire et de son questionnement.**

Étape 2 – 5 min  
**Expression du dépositaire**

- Le dépositaire écoute et peut réagir aux reformulations de ses collègues
- L'animateur peut relancer la réflexion pour approfondir la problématisation : "En quoi est-ce un problème?" "Pourquoi est-ce un problème ? »
- Laisser s'exprimer finalement le dépositaire sur le problème selon lui.

Étape 3 – 2 à 5 min  
**Décision**

- Se mettre d'accord sur la problématique qui fera l'objet de la suite de l'analyse. Comment? 2 possibilités :
  - se focaliser sur une problématique soulevée par le dépositaire et l'écrire au tableau,
  - choisir ensemble la problématique sur laquelle réfléchir et l'écrire au tableau,



**Notes personnelles**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

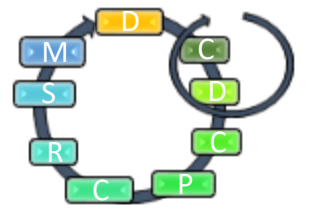
.....

.....

.....

Matériel / Annexes: /

# CO-ANALYSER



- Analyser c'est créer du sens en tissant du lien entre les composantes de la situation, en pointant les relations de ressemblances ou de différences avec des situations connues ou des référents théoriques. Pour créer ce lien, on utilise des détours (Nève Hanquet & al., 2015) : schéma, tableau, photolangage, créations artistiques...
- « C'est proposer une façon de lire la situation en lien avec la problématisation (...). Analyser suppose donc de repérer des caractéristiques (...) accessoires et contingentes, étant donné la question posée. » (Charlier & al., 2013, p.32).
- « (...) analyser suppose une multiréférentialité, ce qui revient à fonder son analyse sur des théories personnelles ou standardisées issues de différentes disciplines. » (Ardoino, 1993)

## Analyse et co-analyse

On a des outils qui demandent de mettre en relation les caractéristiques d'une situation avec les constitutants d'un modèle (schémas et grilles) et des outils qui demandent de créer une représentation graphique et/ou imagée de la situation décrite par le dépositaire (les outils créatifs).

Les outils à sélectionner sont en annexes. Le choix se fait en fonction du/de:

- la problématisation,
- groupe,
- l'expertise et de la personnalité du superviseur,
- la progression dans l'année,
- ...



Étape 1 – 5 min  
Analyse ind.

*Pendant les 5 prochaines minutes, réfléchissez à la situation problème, représentez ensuite sous forme de schéma ou de dessin, votre analyse de la situation problème. Gardez en tête que cette réflexion ne sera pas finalisée individuellement. Elle servira à nourrir une analyse collective ultérieure.*

Étape 2 – 10 min  
Analyse en gr.

*Par groupes de 3-4, partagez votre analyse. Relevez les points de convergence et de divergence. Sur base de vos échanges et du/des outils proposés, réalisez une représentation de l'analyse de la problématique de votre groupe.*

L'animateur soutient les différents groupes dans leurs réflexions. Il a la possibilité de proposer des modèles d'analyse (cf. annexe 3) pour permettre au groupe d'approfondir sa réflexion.

Étape 3 – 10 min  
Partage des analyses

Chaque groupe vient partager le fruit de sa réflexion.

Notes personnelles:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

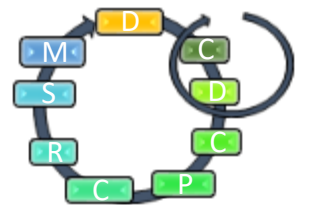
.....

Matériel / Annexe 4 :

1. « Le modèle écologique » (Bronfenbrenner,1979)
2. « Le modèle d'Ardoino » (Ardoino, 1980)
3. « Les pratiques situées dans le domaine de la réflexivité » (Donnay & Charlier, 2008)
4. « Les facteurs de risque et de protection personnels et environnementaux » (Théorêt et Leroux, 2014)



# RÉINVESTIR



Inspiré de Payette (2000) et Charlier & *al.* (2013)

Il s'agit ici d'établir un plan d'action réaliste et réalisable. Ce temps donne l'occasion au dépositaire de réfléchir à la mise en œuvre concrète du plan d'action. Il s'engage face au groupe à agir et reviendra à la prochaine séance pour faire le suivi (Charlier & *al.*, 2013).

Elaboration des pistes ou d'un plan d'action, engagement du dépositaire face au groupe...

« Pour moi, au vue de tout ce qui a été dit, un plan d'action possible serait... »

« A ta place, je ferais... »

Il est important que le dépositaire écoute d'abord le groupe avant de donner son plan d'action. Cela permet une nouvelle fois de prendre du recul.

Étape 1 – 1 min  
Réflexion ind.

- Réfléchissez individuellement aux pistes /plan d'action à proposer *en commençant par 'Pour moi, au vu de tout ce qui a été dit, un plan d'action possible serait...' et/ou 'A ta place, je ferais...'*

Étape 2 – 15 min  
Tour de table sur des pistes possibles

- *A tour de rôle, chacun exprime la piste, la suggestion qui lui semble la plus propice.*

Étape 3 – 5 Min  
Piste(s) du dépositaire

- Laisser s'exprimer finalement le dépositaire sur le plan d'action qu'il retient.

Étape 4 – 3 min  
Engagement

- S'adresser au dépositaire, lui demander si le plan d'action envisagé lui semble réaliste et réalisable et s'il est d'accord de s'engager dans la concrétisation de celui-ci. Lui proposer que la prochaine séance commence par son bilan.

Notes personnelles

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

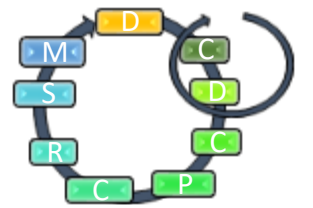
.....

.....

Matériel / Annexes: /



# S'APPROPRIER



Inspiré de Charlier & *al.* (2013) et Vacher (2015)

Il s'agit ici de dire ce qu'on retient sur soi, les contenus, le processus (Boucenna, 2015-2016; Vacher, 2015).  
C'est transformer de l'information en connaissance personnelle. C'est émettre une règle (Charlier & *al.*, 2015).

**Appropriation personnelle de la  
séance vécue**

Il s'agit ici de dire ce qu'on retient sur soi, sur les contenus ainsi que sur le processus afin de prendre conscience et de mettre en mots l'émergence de son développement tant personnel que professionnel.

Étape 1 – 3 Min  
Temps de réflexion  
ind

Étape 2 – 15 Min  
Tour de table  
et clôture

- *Par écrit, répondez aux 3 questions suivantes:*
- *Qu'avez-vous appris lors de cette intervision:*
  - *sur vous (personnellement et/sur votre pratique)?*
  - *sur les contenus?*
  - *au niveau du processus?*

- Laisser chacun s'exprimer.
- Encourager le transfert à sa propre pratique
- Remerciements aux participants et au dépositaire
- Mise en projet pour la suite

### ... l'intervision suivante (cf. l'étape 4, p.16)

- Phase au choix :
- « Réfléchissez à un incident critique ou à une préoccupation concrète et actuelle:
  - à présenter oralement
  - ou préparez un texte le/la décrivant (cfr p.18)
  - ou filmez-vous (cfr p.20) ».



### ... le futur

- Souligner l'importance de la pratique réflexive,
- Donner à chacun un temps de réflexion pour envisager les pistes concrètes d'occasion de pratiques réflexives (supervision, intervision, carnet de bord, journal créatif...),
- Moment de partage informel.

### Notes personnelles

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

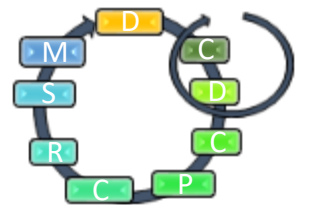
.....

.....

Matériel / Annexes: /

# MÉTA RÉFLÉCHIR

À partir de la 2ème séance.



Développer sa réflexivité c'est être en mesure de porter un regard sur son action en vue de l'analyser, la problématiser, la questionner et l'évaluer (Charlier et al., 2013; Vacher, 2015), afin de réguler son agir professionnel (Charlier et al., 2013) et de devenir un praticien réflexif (Paquay & Sirota, 2001).

Prise de la distance par rapport aux situations déposées, prise de conscience du fait qu'on mobilise un ou plusieurs domaines (champ) de connaissances (sociologie, psychologie, éthique,...)

Pour les étudiants, il s'agit de mettre en perspective leurs tendances d'analyse (c'est l'analyse de l'analyse des pratiques). Par exemple, les étudiants mobilisent des éléments des domaines relationnel ou intrapersonnel dans les différentes interventions de l'année. Et ce, autant dans le choix de la situation à analyser que dans l'analyse elle-même (Boucenna, 2015-2016; Vacher, 2015).

# À partir de la 2ème séance.

Méta réfléchir

Étape 1 – 3 Min  
Temps de réflexion  
ind

Étape 2 – 15 Min  
Tour de table  
et clôture

*Reprenez les notes prises lors des séances précédentes. Listez les problématiques qui ont été analysées, vos différents apprentissages.*

- *Que retenez-vous de tout cela ? Y a-t-il des éléments d'analyse qui reviennent souvent ? D'autres qui se font rares ? Comment pourriez-vous élargir votre réflexion ?*
- *Comment votre réflexion a-t-elle évolué en cours de séance et entre les séances ?*
- *Quels ont été vos déclics, vos prises de conscience ? A quels moments ont-ils eu lieu ?*

- Laisser chacun s'exprimer.
- Remerciements aux participants
- Mise en projet pour...

Notes personnelles

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Matériel / Annexes: /

# Notes personnelles

A large rounded rectangular box with a black border and rounded corners, containing 15 horizontal dotted lines for writing.

A large rounded rectangular box with a black border and rounded corners, containing 15 horizontal dotted lines for writing.





# Références

M. Blondeau, S. Dondeyne, C. Moncarey & A. Paul

# Références

- Apter, N. (2003). *Former par l'expérience. Méthode d'action et psychodrame*. ARFOR.ch, ass. romande des formateurs (11), 3-4.
- Ardoino, J. (1980). *Education et relations. Introduction à une analyse plurielle des situations éducatives*. Paris, Gauthier-Villars/Unesco.
- Ardoino, J. (1993). L'approche multiréférentielle (plurielle) des situations éducatives et formatives, in "*Pratiques de Formation-Analyses*", Université Paris 8, *Formation permanente*, 25-26, janvier-décembre.
- Baudlet, S. (S.D.). Le forum ouvert, outils de facilitation et d'intelligence collective. Repéré à <http://www.ciep.be/images/BoiteAOutils/FichePedagEspelurette/F.Ped.Esper82.pdf>
- Blondeau, M., Dondeyne, S., Moncarey, C. et Paul, A. (2021). CABLER : un dispositif de codéveloppement professionnel pour accompagner l'étudiant dans le développement de sa pratique réflexive. Dans B. Raucent, C. Verzat, C. Van Nieuwenhoven et C. Jaqmot (dir.). *Accompagner des étudiants: Quels rôles pour l'enseignant ? Quels dispositifs ? Quelles mises en œuvre ?* Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Boucenna, S. (2013). Le groupe de codéveloppement professionnel. In Charlier, É., Beckers, J., Boucenna, S., Biémar, S., François, N., Leroy, Ch. *Comment soutenir la démarche réflexive? Outils et grilles d'analyse des pratiques*. Bruxelles, Belgique : De Boeck. p. 62-68.
- Boucenna, S. (2015-2016). La dimension réflexive. In Van Nieuwenhoven, C. & al. *Certificat d'accompagnement des pratiques professionnelles*. Université catholique de Louvain, Louvain-La-Neuve, Belgique.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Cambier, A. C., Deprit, A., & Raucent, B. (2020). Les cahiers du LLL-N° 11-Accompagner l'étudiant·e dans le cadre de son stage.
- Charlier, É. (2012). Former des enseignants professionnels pour une formation continuée articulée à la pratique. In Paquay, L. & al. *Former des enseignants professionnels Quelles stratégies? Quelles compétences?*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Supérieur. p.119-143.
- Charlier, É., Beckers, J., Boucenna, S., Biémar, S., François, N., Leroy, Ch. (2013). *Comment soutenir la démarche réflexive? Outils et grilles d'analyse des pratiques*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Charlier, É., Beckers, J., Boucenna, S., Biémar, S., François, N., Leroy, Ch. (2020). *Comment soutenir la démarche réflexive? Outils et grilles d'analyse des pratiques*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Doidinho Vicoso, M.-H. (2016). Le co-développement pour soutenir l'insertion professionnelle des enseignants débutants. In *L'accompagnement des pratiques professionnelles enseignantes: actes de colloque*. Bruxelles, Belgique: Haute Ecole Galilée.

# Références

- Donnay, J. & Charlier, E. (2008). *Apprendre par l'analyse de pratiques : initiation au compagnonnage réflexif* (2<sup>e</sup> éd.). Namur, Belgique: Presses universitaires de Namur.
- Flandin, S. (2016). Utiliser la vidéo en formation à distance et en présentiel. In *L'accompagnement des pratiques professionnelles enseignantes: actes de colloque*. Bruxelles, Belgique: Haute Ecole Galilée.
- Fondation Roi Baudouin. (2006). Méthodes participatives, un guide pour l'utilisateur, le World Café. Repéré à [http://www.uvcw.be/no\\_index/actualite/5749-99328161683109302014103617994337118559.pdf](http://www.uvcw.be/no_index/actualite/5749-99328161683109302014103617994337118559.pdf).
- Frenay, M. & Bédard, D. (2004). Des dispositifs de formation s'inscrivant dans la perspective d'un apprentissage et d'un enseignement contextualisé pour favoriser la construction de connaissances et leur transfert. In Presseau, A. & Frenay, M. (dir). *Le transfert des apprentissages ; comprendre pour mieux intervenir*. p.241-268. Québec. Canada.
- Glasser, W; (1997). *La théorie du choix. Connue précédemment sous le nom de Théorie du Contrôle* . Montréal, Canada : La Chenelière.
- Houssaye, J. (1988), *Théorie et pratique de l'éducation scolaire, le triangle pédagogique*. Berne, Suisse : Peter Lang.
- Jobin, A.-M. (2008). *Fantaisies & gribouillis. 85 activités créatives pour tous*. Montréal, Canada: du Roseau.
- Jobin, A.-M. (2012). *Exercices créatifs zen*. Montréal, Québec: Le jour.
- Leblanc, S. & Sève, C. (2012). Vidéo formation et construction de l'expérience professionnelle. *Recherche et Formation*, 70(2), 42-60.
- Leclerc, C., Bourassa, B. & Filteau, O. (2010). Utilisation de la méthode des incidents critiques dans une perspective d'explicitation, d'analyse critique et de transformation des pratiques professionnelles. *Éducation et francophonie* XXXVIII(1), printemps, 11-32.
- Lepineux, R., Soleilhac, N. & Zerah, A. (1993). *La Programmation Neuro-Linguistique : Méthodes d'études et de stratégies d'apprentissage avec la PNL*, Paris, Nathan, coll. « Pédagogie ».
- Maes, O., Paul, A., Watteyne, M. et Doidinho Vicoso, M-H. (2018). Quels facteurs de protection soutiennent les enseignants débutants ? Les dispositifs d'insertion en font-ils partie ? Dans Van Nieuwenhoven, C., Colognesi, S. et Beusaert, S. (dir.), *Accompagner les pratiques des enseignants. Un défi pour le développement professionnel en formation initiale, en insertion et en cours de carrière* (p. 145-159). Louvain-la-Neuve, Belgique : Presses universitaires de Louvain.
- Max-Neef, Elizalde & Hopenhayn (1986) cités par Mikolajczak, M. Quidbach, J. Kotsou, I., Nélis, D. (2009). *Les compétences émotionnelles*, p.124. Paris, France : Dunod

# Références

- Nève Hanquet, C. & Crespel, A. (2014). *Gérer l'humain: l'art de créer du ressort? Le modèle ARC@ en action*. CFIP, Contact n°109, p.1-3.
- Pastré, P. (2008). La didactique professionnelles: origines, fondements, perspectives. *Travail et Apprentissage, Revue de didactique professionnelle*. Editions Raison et Passions.
- Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris, France : L'Harmattan.
- Paul, M. (2020). La démarche d'accompagnement. Repères méthodologiques et ressources théoriques. Bruxelles, Belgique : De Boeck supérieur.
- Payette, A. (2000). *Le codéveloppement: une approche graduée*. Interactions, Revue semestrielle en psychologie des relations humaines, Vol 4, N°2, automne 2000, Sherbrooke.
- Payette, A., Champagne, C. (2010). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Québec: PUQ.
- Photographie du métier d'instituteur primaire (2014). Bruxelles: SeGEC/FédESuC. Répéré à <http://enseignement.catholique.be/segec/index.php?id=2057>
- Rogers, C. (2013). *Liberté pour apprendre*. (4<sup>e</sup> éd). Malakoff, France. Dunod.
- Théôtet, M. & Leroux, M. (2014). *Comment améliorer le bien-être et la santé des enseignants?*. Louvain-La-Neuve, Belgique : De Boeck.
- Tremblay, L. (2008). *La relation d'aide. Développer des compétences pour mieux aider*. Chronique sociale. Les éditions Saint-Martin.
- Ulsamer, B. (2005). *Manuel des constellations familiales. Introduction à la pratique de la théorie systémique de Bert Hellinger*. Editions Jouvence. Chêne Bourg, Suisse.
- Université de Paix asbl (2010). *Graines de médiateurs II. Accompagner les enfants dans l'apprentissage de la gestion positive des conflits*. Namur, Belgique : Fondation Bernheim.
- Vacher, Y. (2015). *Construire une pratique réflexive. Comprendre et Agir*. Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Van Nieuwenhoven, C. & al. (2015-2016). *Accompagnement des pratiques professionnelles: formation des superviseurs d'étudiants en stage*. Document non publié. Université catholique de Louvain, Louvain-La-Neuve, Belgique (Certificat d'accompagnement des pratiques professionnelles).
- Van Nieuwenhoven, C. & al. (2015-2016). *Certificat d'accompagnement des pratiques professionnelles*. Université catholique de Louvain, Louvain-La-Neuve.
- Van Nieuwenhoven C. & Doidinho-Vicoso M.-H. (2015), Quel regard les enseignants novices portent-ils sur leurs difficultés et sur les apports d'un dispositif de codéveloppement?, in Cohen, P.-F. & Belair, L. *Evaluation et autoévaluation: quels espaces de formation?*. Bruxelles, Belgique : De Boeck. p.241-258.
- Vygotsky, L. (1933). *La dynamique du développement intellectuel de l'élève en lien avec l'enseignement*. Traduction de Ludmila Chaiguerova.
- Wenger-Trayner, E & Wenger-Trayner, B. (2015). Communities of practice: a brief introduction. Leadership Workshop. University of Oregon, 1-8. [Communities of practice: A brief introduction \(uoregon.edu\)](https://www.uoregon.edu/~wenger/)






# Annexes

M. Blondeau, S. Dondeyne, C. Moncarey & A. Paul



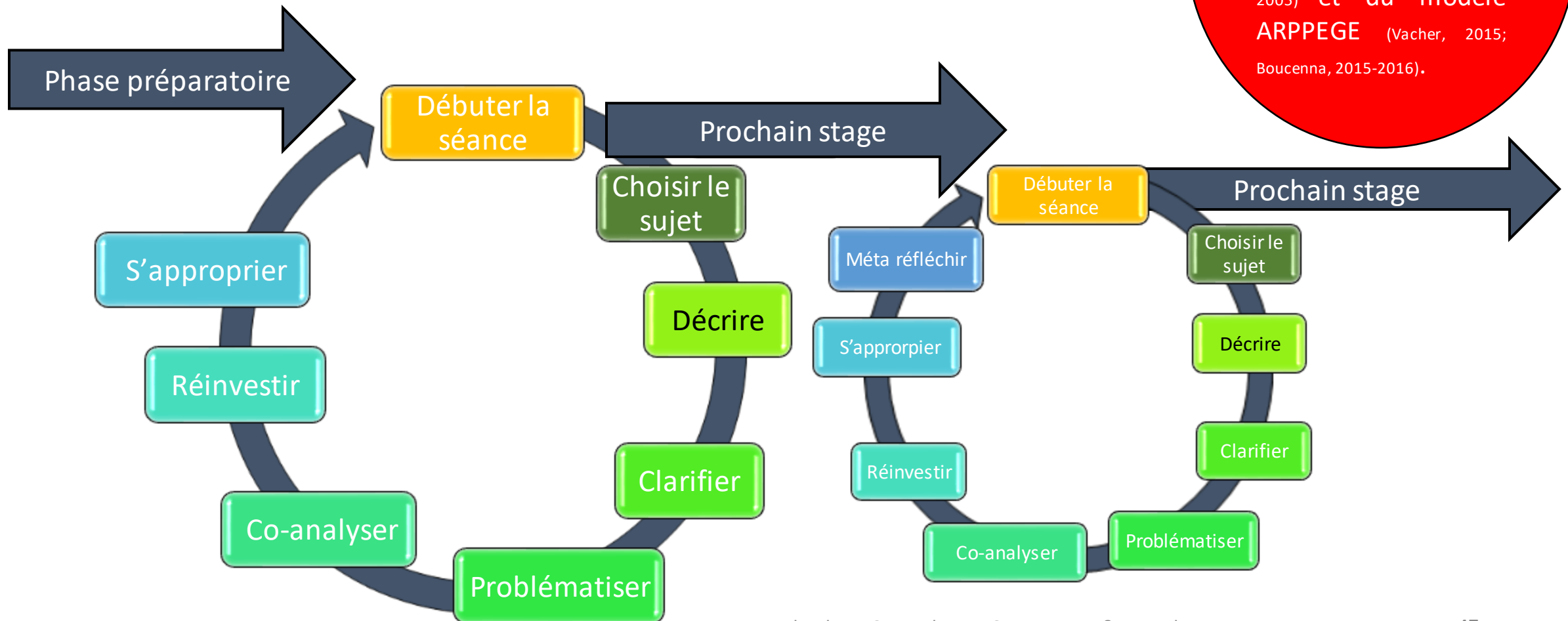


# Annexe 1: Récapitulatif du dispositif

---

# Phases de la séance d'intervision

CABLER: inspiré du co-développement (Doidinho Vicoso, 2016; Lorand, communication personnelle, 15 décembre 2015; Payette, 2000), de l'intervision (De Ryck, 2005) et du modèle ARPPEGE (Vacher, 2015; Boucenna, 2015-2016).





Étapes	Explications	Dispositif	Tps
DÉBUTER LA SÉANCE	Accueil Mise en place, balisage du cadre éthique Communication des objectifs, présentation brève des différentes étapes du co-dév'	- À tous, - En cercle sur des chaises, sans tables, l'animateur près d'un tableau	10'
CHOISIR LE SUJET	Présentation succincte des sujets (un <i>pitch</i> ), l'animateur écrit les sujets au tableau, choix d'un sujet (celui dont le sujet a été choisi s'appelle le dépositaire)	- Tour de table	10'
DÉCRIRE	Description de la situation par le dépositaire pendant 5 min	- Exposé du dépositaire	6'
CLARIFIER	Questions de clarification du groupe (pas de jugement), réponses du dépositaire	- Tous	10-15'
PROBLÉMATISER	Emission du problème, l'animateur écrit chaque problématisation au tableau Accord sur la problématisation: souvent celle formulée par le dépositaire est reprise pour l'étape suivante	- Tour de table - Dépositaire à la fin - Tous	10-15'
CO-ANALYSER	Dessin / schéma de la problématisation avec mots clés Confrontation à un modèle théorique en lien à la problématique Présentation du dessin / schéma	- Individuel - Par groupes - Chaque groupe présente	15'
RÉINVESTIR	Élaboration de pistes, d'un plan d'action possible, l'animateur prend note au tableau	- Individuel - Tour de table - Dépositaire à la fin	15'
S'APPROPRIER	Réflexion sur les apprentissages faits en cours de séance sur : soi, les contenus et le processus	- Individuel - Tour de table	10'

Étapes	Notes
DÉBUTER LA SÉANCE	
CHOISIR LE SUJET	
DÉCRIRE	
CLARIFIER	
PROBLÉMATISER	
CO-ANALYSER	
RÉINVESTIR	
S'APPROPRIER	


Date:

Groupe :

# Notes personnelles

A large rounded rectangular box with a black border and rounded corners, containing 15 horizontal dotted lines for writing.

A large rounded rectangular box with a black border and rounded corners, containing 15 horizontal dotted lines for writing.



# Annexe 2: Carnet de l'étudiant

---





# CABLER : Carnet de l'étudiant

Marc BLONDEAU (ISPG - UCL)  
Stéphanie DONDEYNE (ISPG - ULB)  
Coryse MONCAREY (HELHa)  
Alexandra PAUL (ISPG - UCL)

Ce carnet appartient à :

.....

# Introduction

## De quoi s'agit-il?

L'intervision est un outil de formation qui permet le développement de compétences professionnelles par le retour sur l'action au sein d'un groupe de pairs au moyen d'une procédure précise.

## Quelle est l'utilité ?

- Construire collectivement l'intelligibilité d'une situation particulière ou d'un incident critique. La dimension sociale de l'apprentissage permet un enrichissement de la réflexion individuelle.
- Réfléchir sur sa pratique grâce à la pratique de l'autre et aux interactions du groupe.
- Transférer les réflexions et les solutions proposées dans son propre contexte de stage.
- Réinvestir dans sa pratique.





## Principes de base: CABLER (Inspiré de Charlier & al., 2013)

**C**onfidentialité: tout ce qui est dit ici, reste ici.

**A**ttention aux jugements: la subjectivité ne se discute pas, les avis de l'autre doivent être tenus pour vrai.

**B**ienveillance (acceptation positive inconditionnelle) (Rogers, 2013) : Portez sur les autres un regard positif, on travaille sur des situations et non des personnes.

**L**iberté: tout le monde peut parler, mais personne n'y est obligé.

**E**ntraide (intelligibilité): la dynamique du groupe favorise l'intelligence collective.

**R**espect de soi, des autres et de la procédure

# Objectifs

Développer les compétences professionnelles, relationnelles et réflexives.

(Payette, 2000. p41-42)

Apprendre à être plus efficace en trouvant de nouvelles façons de penser, de ressentir et d'agir dans sa pratique réflexive

Apprendre à aider et être aidé

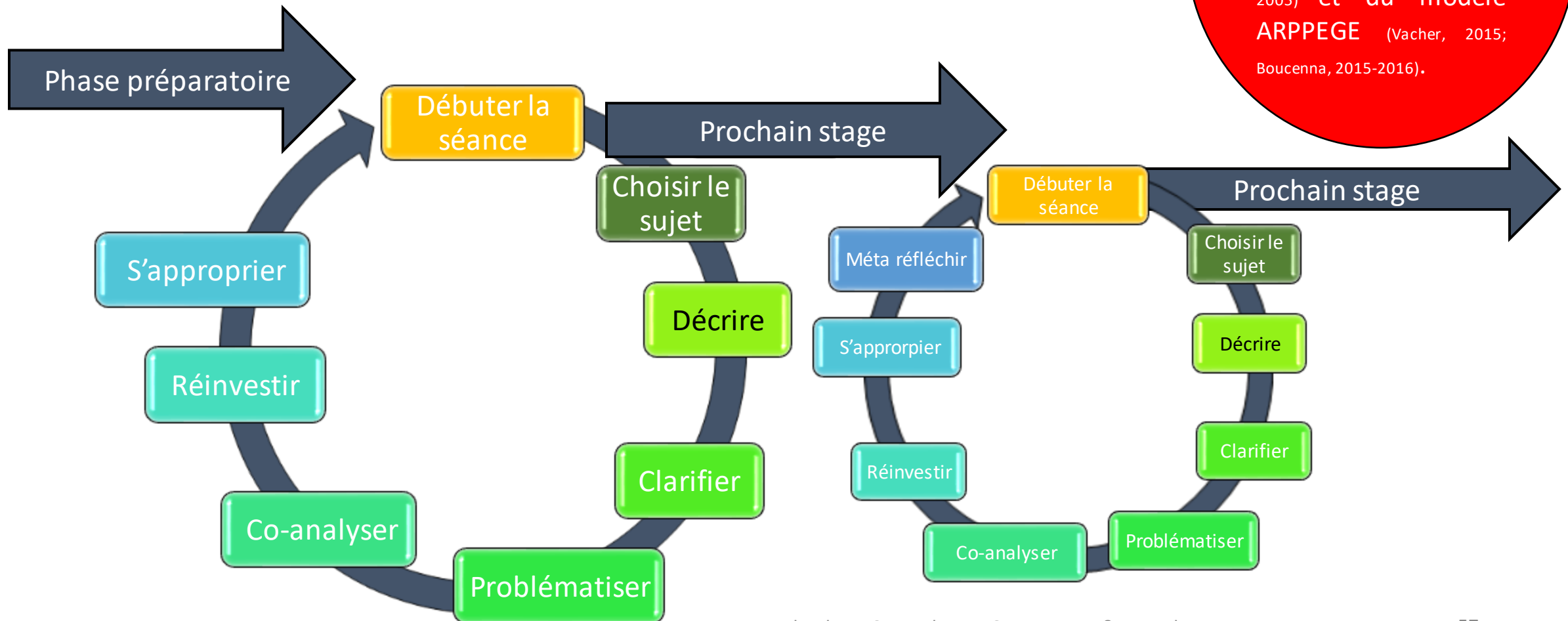
Consolider son identité professionnelle en comparant sa pratique professionnelle à celle des autres

Avoir un groupe d'appartenance professionnelle où règnent confiance et solidarité

S'obliger à prendre systématiquement un temps de réflexion sur sa pratique professionnelle

# Phases de la séance d'intervision

CABLER: inspiré du co-développement (Doidinho Vicoso, 2016; Lorand, communication personnelle, 15 décembre 2015; Payette, 2000), de l'intervision (De Ryck, 2005) et du modèle ARPPEGE (Vacher, 2015; Boucenna, 2015-2016).







# Notes personnelles

Mon analyse de la problématique : (schémas, mots clés, tableaux, mind map ...)

Co-analyser

Date:

# Notes personnelles

Réinvestir

*Pour moi, au vu de tout ce qui a été dit, un plan d'action possible serait :*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date:



# Notes personnelles

S'approprier

*Ce que j'ai appris lors de cette séance sur moi (personnellement et/sur ma pratique):*

.....  
.....  
.....

*sur les contenus*

.....  
.....  
.....

*sur le processus*

.....  
.....  
.....

Date:





# Notes personnelles

Mon analyse de la problématique : (schémas, mots clés, tableaux, mind map ...)

Co-analyser

Date:

# Notes personnelles

Réinvestir

*Pour moi, au vu de tout ce qui a été dit, un plan d'action possible serait :*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Date:

# Notes personnelles

S'approprier

*Ce que j'ai appris lors de cette séance sur moi (personnellement et/sur ma pratique):*

.....  
.....  
.....

*sur les contenus*

.....  
.....  
.....

*sur le processus*

.....  
.....  
.....

Date:

# Notes personnelles

À partir de  
la Séance 2

*Reprenez les notes prises lors des séances précédentes. Listez les problématiques qui ont été analysées, vos différents apprentissages. Que retenez-vous de plus important par rapport au travail qui a été fait ? Ecrivez ce qui émerge de vos relectures et vos réflexions générales.*


.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Méta réfléchir

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Date:



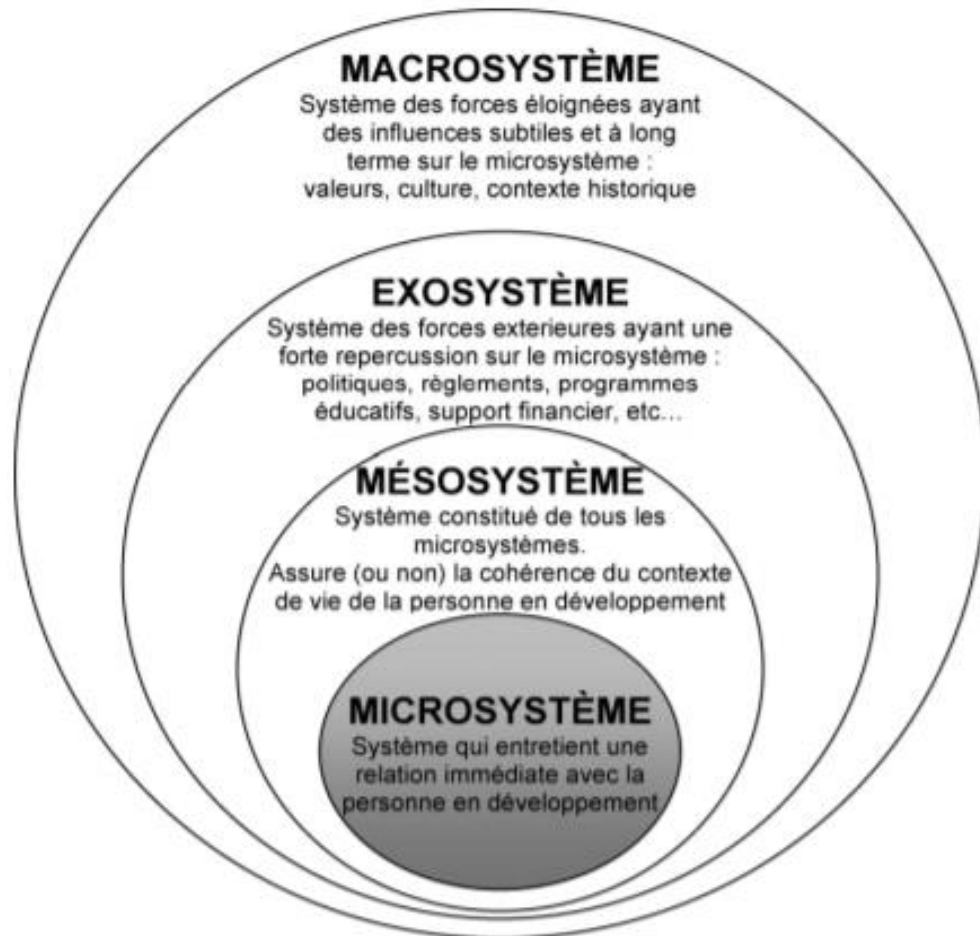


# Annexe 3 : Outils de co- analyse

---

# 1. Modèle écologique (Bronfenbrenner, 1979)

Co-analyser



## Fiche explicative du modèle :

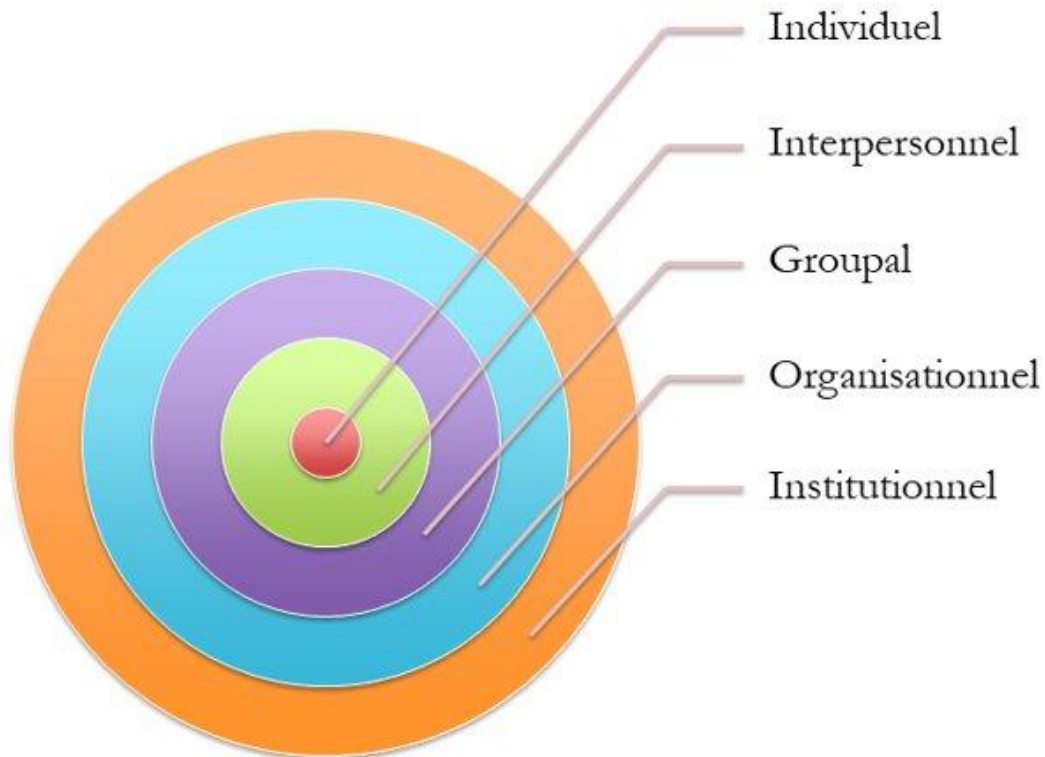
Il s'agit d'une vue aérienne du modèle. C'est une modélisation par emboîtements de milieux (inclusion), à l'image des poupées russes, qui interagissent entre eux et permettent le développement de la personne. Le mésosystème représente les interrelations entre les différents éléments du microsystème.

## Conseils pour exploiter le modèle :

- Indiquer les modes de relations entre les systèmes

## 2. Modèle d'Ardoino (Ardoino, 1980)

Co-analyser



### Fiche explicative du modèle :

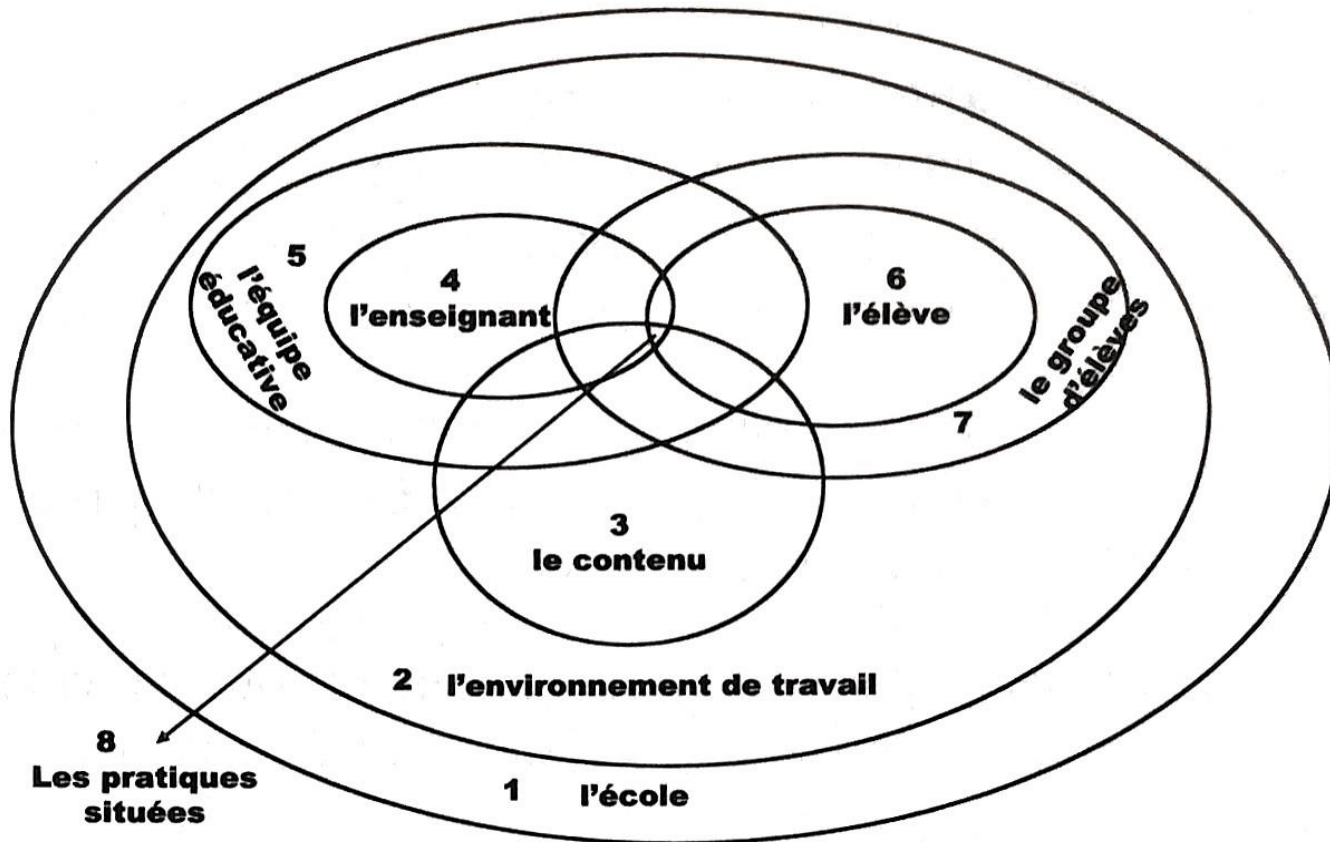
Il s'agit d'un modèle par couche. Chaque cercle est interconnecté aux autres. Il peut être lu en partant du centre, de l'extérieur ou de tout autre cercle. Il peut s'appliquer à de nombreuses situations professionnelles.

- Le niveau "individuel" concerne l'acteur au centre de la situation à analyser.
- Le niveau "interpersonnel" permet d'analyser l'acteur dans ses interactions avec les autres.
- Le niveau "groupal" met en évidence les groupes en présence dans la situation (groupe de pression, groupe porteur, leadership partagé).
- Le niveau "organisationnel" va questionner l'organisation de la sphère professionnelle (par exemple l'organisation en classe, les règles, les rituels).
- Le niveau "institutionnel" permet d'interroger le système, l'Institution de manière plus méta (par exemple: les Décrets, les lois, la politique)



### 3. Pratiques situées dans des domaines de la réflexivité (Donnay & Charlier, 2008)

Co-analyser



#### Fiche explicative du modèle :

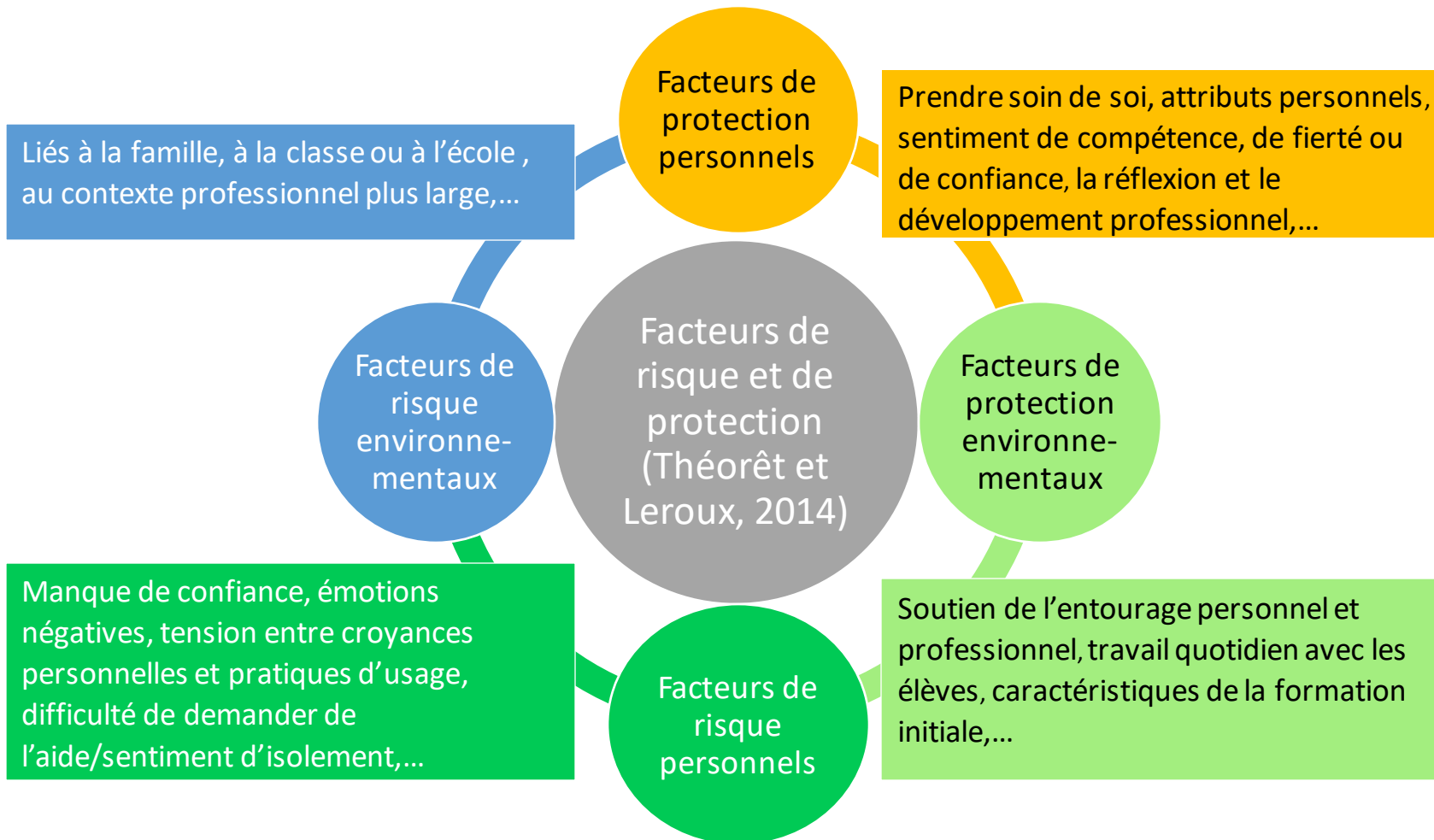
Par nature, les pratiques sont situées. Elles se développent dans un certain milieu qu'elles influencent et qui les influence en retour.

Lorsque l'acteur désire analyser ses pratiques, il peut être judicieux d'objectiver le contexte dans lequel elles surviennent.

Donnay et Charlier proposent ici un modèle qui replace les pratiques au centre de facteurs susceptibles de les influencer

# 4. Les facteurs de risque et de protection personnels et environnementaux (Théorêt et Leroux, 2014)

Co-analyser



## Fiche explicative du modèle :

Lorsqu'un individu est face à une situation difficile et stressante (facteurs de risques), il va rechercher à augmenter les ressources de protections pour contrer l'adversité.

Ce schéma, inspiré du modèle de Théorêt et Leroux (2014), décrit les facteurs qui aident les enseignants à être résilients, et ceux qui sont plutôt des obstacles au bien-être de ceux-ci.