

# Les effets du dispositif AAPP sur la formation des formateurs. JM Paragot. INRP. 2007

Les effets du dispositif d'Atelier d'Analyse des Pratiques Professionnelles sur les pratiques de formation des formateurs de l'IUFM de Lorraine.

## Introduction

### Cet article tente de répondre à une double nécessité :

Appartenant au groupe de travail constitué en 2006, grâce à la CD IUFM et grâce à la direction de l'INRP. Ce groupe de travail réunit des personnels chargés de la formation des formateurs dans les IUFM et des personnels permanents de la mission formation des formateurs de l'INRP.

La tâche de ce groupe est de mettre à jour les éléments nécessaires à la mise en œuvre des formations de formateurs en vue d'améliorer les pratiques des enseignants. Le rapport qui pourrait s'établir entre les résultats de la recherche et les enseignements aux élèves concernerait nécessairement la formation des enseignants et, par voie de conséquence, la formation des formateurs.

Le contexte politique actuel (Encart au BO, N°1 DU 4-1-2007) impose un cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM. Il s'agit de former aux compétences et par les compétences, dans une alternance longue entre les périodes en IUFM et les différentes périodes de stage.

L'articulation entre les théories et les pratiques doit nous aider à former les stagiaires à un métier, de les préparer à une mission.

Cet article réalise la rencontre entre notre volonté d'analyser les effets d'un dispositif de formation de formateurs sur les pratiques de formation des formés (Ici, les formateurs d'enseignants) et une commande institutionnelle par la construction de l'enquête évaluative :

« Qu'ont-ils appris ? »

Il nous permet ensuite de répondre aux critiques qui n'ont pas manqué d'être formulées à l'encontre des ateliers d'analyse de pratiques professionnelles dans notre institut et ce malgré la circulaire de 2002 à propos de l'entrée dans le métier. En dévoilant le sens du travail accompli nous espérons faire taire les rumeurs de pratiques obscures ou de savoir faire acquis par tous depuis longtemps : « Comment nous y prenons-nous ? »

Enfin nous essayerons d'apporter un éclairage quant à la manière dont il est possible de penser la construction de compétences professionnelles, de pratiques à partir des parcours singuliers de chacun des formateurs : « Quelle place pour le sujet dans la construction de ses compétences ? »

### B le cadre des ateliers : procédures et contenus de la formation aux ateliers d'APP. Il contraint, il limite et il autorise

L'idée de cadre :

Depuis 2001, dans le cadre de la formation des formateurs, et depuis bien plus longtemps dans les formations aux métiers de l'humain, il nous a paru indispensable de préciser l'importance du travail du cadre pour le maître avec la classe, le formateur avec les stagiaires, le formateur de formateurs avec les stagiaires.

L'idée de contenant, de limites, de contrat, de référent, de médiation ont toujours été au centre de nos préoccupations pédagogiques pour approcher les notions de sécurité, de développement, de conflit, d'aide, de garantie des rôles et des statuts....Ce cadre contraint, limite, autorise. Il nous aide à construire un espace de transitionnalité (Blanchard-Laville, 2004).

Dès qu'il nous a été demandé de contribuer à la formation de nos collègues de l'IUFM de Lorraine, nous avons produit un cadre qui a servi d'affichage, de référence, de contrat. Ce n'est pas la seule manière de faire, mais c'est la nôtre. C'est à partir de ce cadre que nous travaillons, que nous engageons nos collègues dans le travail d'analyse de leurs propres pratiques et que nous formons les stagiaires de l'enseignement spécialisé à la pratique réflexive sur leurs situations professionnelles.

Dans ce dernier cas, c'est d'abord un outil de formation et de co animation.

Le cadre qui suit est celui que nous utilisons et celui qui caractérise, pour une part l'échantillon des formateurs qui ont répondu à l'enquête : ils ont été formés par nos soins à l'aide de ce cadre.

Plutôt que produire ici un travail exhaustif de ce que nous faisons lorsque nous formons à et par l'analyse des pratiques, nous préférons proposer les éléments que nous donnons aux stagiaires et aux formateurs.

Notre démarche s'inspire des travaux de M. Balint (Missenard 1982) et de A. De Peretti.

Nous ajoutons un travail sur l'énonciation (Kolb, Greimas, Ricoeur), un autre sur la mise en évocation (Vermersch, 1987) et un troisième en rapport avec les associations libres (Freud, 1901).

Les deux outils qui suivent servent de base de travail en formation des formateurs.

Ils annoncent de quoi il sera question, ils posent le cadre de notre travail et le cadre que les formateurs seront amenés à garantir avec des stagiaires.

Les formateurs formés conservent ces traces et les aménagent, les transforment en fonction de leurs activités de formation et de leurs réflexions théoriques.

A l'occasion de ce travail d'enquête les collègues ont reçu en 2006, un outil supplémentaire d'évaluation et de réflexion.

Premier outil le cadre de procédures :

Préambule :

Il est nécessaire de disposer d'un cadre clairement énoncé au début.

Il joue le rôle de contrat de communication, d'annonce.

- Il permet de ne pas se perdre en route : se repérer pour les stagiaires
- Il permet d'orienter, de finaliser l'activité des participants : piloter pour le formateur

Le cadrage s'effectue à deux niveaux :

# le cadre conceptuel : de quoi allons-nous parler et depuis quel point de vue, quelle posture en parlerons-nous ? (Pour nous : "enseigner, un métier de la relation parmi d'autres")

1. le cadre fonctionnel : les règles de cet espace/ temps d'analyses de pratiques : comment allons-nous nous y prendre ? Huit temps dont deux reprises :

\* Temps 1 : "L'exposant" énonce en propre le fragment de pratique de son choix et ce à la première personne "JE".

- Temps 2 : Les participants : "NOUS" sont en écoute active avec prises de notes possibles quant à ce que chacun comprend du cadre, du cas et en quoi cela évoque des expériences personnelles et des interrogations.
- Temps 3 : "NOUS" demandons à "l'exposant" de préciser et d'explicitier (sortir de l'implicite) les éléments particuliers du contexte précis concerné ici.

Les mots du jargon, les implicites, les silences méritent alors d'être explicités, partagés, objectivés.

- Reprise 1 : L'animateur s'assure de :  
# la compréhension réciproque "JE" / "NOUS".

1. La précision du contexte qui doit éviter les effets de généralisation hâtive soit à propos de l'enfant au détriment de l'action, de la pratique contextualisée ; soit à propos d'une catégorie de faits, de pratiques, de portraits...

\* Temps 4 : Les échanges "JE" / "NOUS" sont nourris par les impressions, les compréhensions de chacun des participants qui s'adresse alors à l'objet "exposé" et non à la personne "exposant". C'est le moment de la construction de la réflexivité intersubjective et de l'altérité professionnelle.

- Temps 5 : La construction de "regards croisés" questionne la façon dont le cas rencontré fait écho dans la pratique, la culture, la sensibilité, l'histoire de chacun.
- Reprise 2 : L'animateur amène le groupe à nommer, définir ce qui est au travail (l'objet) dans le cadre conceptuel proposé au début : comment ceci fait-il sens dans les champs conceptuel, théorique, institutionnel concernés ?
- Temps 6 : C'est la clôture du travail qui voit "l'exposant" prendre de la distance avec ce qui a été partagé pendant ce temps ainsi que son analyse des effets de l'analyse de pratiques sur lui, personne professionnelle engagée dans ce cadre (temps d'appropriation, de synthèse par le sujet )

Second outil : repérage des tâches du formateur, de l'animateur, du moniteur ...

A la suite de lectures diverses sur le sujet ainsi que lors des journées de la DESCO Analyse de pratiques et professionnalité des enseignants. Paris 23 /24/01/02, actes de la DESCO, CRDP Basse Normandie, 2003. sur il est fait état du rôle, du statut parfois de ces personnes auxquelles sont confiés les ateliers d'analyses de pratiques.

Leur dénomination renvoie aux conceptions fondatrices des différentes approches qui oscillent sensiblement depuis le pôle clinique jusqu'au pôle micro enseignement ou encore laboratoire d'essais pédagogiques.

En analysant notre propre pratique de formateur par l'analyse de pratique nous proposons d'énumérer et de caractériser les tâches du professionnel dans ces moments particuliers de formation.

1. Proposer un cadre en référence aux contextes (institutionnel, pédagogique, local) de l'action d'analyses de pratiques ainsi qu'en référence avec l'objet de travail annoncé ; le négocier avec les praticiens participant au groupe en fonction de la réalité qu'ils représentent ici et maintenant, dans un espace de confidentialité.

Enfin, garantir ce cadre comme un contrat explicite valant pour une durée annoncée, dans le cadre prévu, chacun y tenant un rôle en référence avec sa place dans le groupe ou l'atelier d'analyse.

2. Créer les conditions de la mise en place du travail (confiance, écoute, confidentialité, non jugement) ainsi que rendre possibles les évolutions nécessaires (l'animateur s'adapte en faisant) c'est ce que nous appelons la fonction d'improvisation bien tempérée.
3. Protéger les personnes en se défendant de tout jugement de valeur sur l'exposant et en faisant en sorte que les tentatives en ce sens de la part des autres membres du groupe soient recadrées. C'est aussi exercer une vigilance ferme et chaleureuse afin de ne pas laisser le groupe et à fortiori l'exposant se laisser gagner par la plainte voire la complainte.
4. Référer les théories sous-jacentes au travail et à l'objet dont il est question. Il est important de lever les implicites en adoptant des "partis pris" accessibles à toutes et à tous et de s'assurer en permanence de leur compréhension dans le groupe et de leur pertinence pour l'objet du travail. C'est faire des liens.
5. Décrire le système dans lequel le groupe est en train de fonctionner et baliser les moments, les avancées du travail afin de permettre à tous et à chacun de s'y repérer en temps réel. C'est pour nous la fonction de reprise.

Le formateur introduit par ses gestes professionnels de la souplesse dans le cadre établi.  
Ceci sera un gage :

\* De l'adaptation du cadre théorique à la réalité en train de se constituer à partir des pratiques situées.

- De la réalité de la place laissée à l'imprévu, au vivant au cours d'un moment de formation et par extension, au cours d'un moment d'apprentissage.
- De la prise d'une distance vivable entre le risque de généralisation uniformisant par des modèles de prescriptions didactiques, pédagogiques, pratiques et le danger d'exténuation du pôle professionnel au profit de la plainte personnelle dans les modèles strictement psychothérapeutiques.

Après un temps long de campagne de formation (2001 à 2006), il était pertinent de s'interroger quant aux effets déclarés au regard des moyens mis en œuvre par l'IUFM pour développer cette pratique de formation imposée par les référentiels de formation.

#### **D Parti pris méthodologie : investigation par la méthode de l'enquête.**

Nous avons mis en place cette enquête en référence aux théories de l'activité.

Nous l'avons construite et présentée afin qu'elle permette à chacun des formateurs acceptant de contribuer, trois modes de pensée :

- Analyser l'activité : « je repère les éléments qui la constituent ».
- Réfléchir sa propre pratique : « ce que je comprends de ce que j'effectue ».
- Evaluer les effets de la formation : « ce que j'ai construit ».

Panel ciblé : qui et pourquoi ? Tous les formateurs de l'IUFM de lorraine (du premier ou du second degré, de l'un ou de l'autre des sites départementaux) qui ont suivi une action de formation aux AAPP depuis 2001, avec nous comme formateur.

L'auteur de l'enquête n'est pas un supérieur hiérarchique des formateurs et il n'y a pas eu de relation de subordination. Les réponses à l'enquête sont anonymes.

L'envoi de l'enquête par courrier électronique a été effectué en octobre 2006 avec des relances successives jusqu'en mars 2007, à l'aide du texte qui suit.  
« Bonjour, Dans le cadre d'une collaboration récente entre la conférence des directeurs d'IUFM et l'INRP, nous cherchons à comprendre en quoi et comment les actions de formation des formateurs ont une influence sur les pratiques de ces formateurs d'enseignants. Dans cette étude nous analyserons à l'aide des compétences que vous déclarerez, les effets éventuels de la formation en AAPP que vous avez suivie sur vos pratiques de formateurs. Si nous décelons des effets de la formation sur vos pratiques, alors serons-nous en mesure de proposer l'hypothèse que nous pouvons contribuer au développement des compétences et à la transformation des pratiques enseignantes par des actions de formation. L'objectif du groupe de travail INRP étant de renforcer les interactions entre les découvertes scientifiques et les pratiques professionnelles quotidiennes des enseignants. Merci d'apporter votre contribution à cette réflexion qui je l'espère confirmera l'importance de notre travail de formatrices et formateurs d'enseignants au service de notre mission d'éducation pour tous. »

Ce qui nous permet de travailler à partir de 26 enquêtes exploitables.

Le nombre de formateurs concernés était de 46.

Nous avons arrêté les relances en mars et débuté la saisie en Avril 2007

Les conditions de réponse : chaque formateur contacté par messagerie électronique a pu travailler seul, à son rythme dans une perspective d'auto confrontation à sa propre pratique.

Nous avons choisi de construire des items en rapport avec des compétences toutes liées à notre cadre de travail et toutes mobilisables dans d'autres scénarii de formation.

Le contenu de l'enquête est proposé en annexe.

## E exploitation de l'enquête

Nous avons utilisé le logiciel Sphinx 2 pour réaliser le recueil et le traitement des données.

### 1. Les compétences sont déclarées majoritairement identifiées et pour la plupart utilisables à renforcer ou acquises.

Les formateurs déclarent les compétences identifiées à une forte majorité :

80,8% pour le groupe A de compétences : gérer animer le groupe

88,5% pour les groupes B, garantir un cadre C, posture d'entretien, D, analyser.

Les compétences non identifiées sont rares : 16 déclarations sur 1026 possibles.

Quatre formateurs en déclarent chacun deux. Chaque déclaration concerne un groupe de compétences.

Huit formateurs en ont déclaré chacun une.

Nous pouvons dire que les compétences proposées aux formateurs dans notre enquête sont identifiées par eux et qu'elles signifient quelque chose.

Le travail sur les origines déclarées de chacune des compétences en concerne de ce fait un grand nombre (en terme d'items) et toutes car aucune n'a subi une méconnaissance sensible.

Nous ne subissons pas de déperdition de données

Dan une première approche nous proposons de poser la barre de 5 comme une limite significative.

Alors nous constatons les éléments suivants :

- le pourcentage de compétences déclarées acquises et utilisables au-delà de cette limite est de:

. GÉRER ANIMER UN GROUPE = 34,6%

. GARANTIR UN CADRE = 47,9%

. POSTURE D'ENTRETIEN = 42,2%

. ANALYSER = 23 %

- le pourcentage de compétences déclarées à renforcer au-delà de cette limite est de :

. GÉRER ANIMER UN GROUPE = 34,5%

. GARANTIR UN CADRE = 53,7%

. POSTURE D'ENTRETIEN = 61,5%

. ANALYSER = 38,4%

- le pourcentage de posture de compétences identifiées et non encore maîtrisées au-delà de cette limite est de :

. GÉRER ANIMER UN GROUPE = 7,6%

. GARANTIR UN CADRE = 3,8%

. POSTURE D'ENTRETIEN = 0%

. ANALYSER = 23 %

Nous constatons que les compétences les plus spécifiques de notre forme de travail en AAPP, celles du groupe D sont à la fois les moins représentées parmi celles déclarées maîtrisées et très représentées parmi celles qui sont identifiées mais à travailler encore.

La formation a peut être permis d'entrer dans une forme de travail pour laquelle plusieurs formateurs ne se sentent pas encore en mesure de déclarer une quelconque maîtrise, du fait d'un manque d'usage réel.

C'est pourquoi, nous mettons en place en parallèle des moments de formation en tutorat et supervision pour encourager la mise en pratique synchrone auprès de stagiaires enseignants.

Cette sensation est toutefois tempérée par les constatations suivantes qui montrent une plus grande homogénéité au niveau du renforcement de la compétence.

Nous nous appuyons sur des tableaux de croisement de données qui nous donnent des valeurs de 0 à 10 pour chacune des sommes de chacun des items « 0.1.2.3 », pour chaque groupe de compétences.

Quel que soit le facteur croisé ces valeurs restent identiques. Elles nous renseignent sur la part respective de chacune des identifications et maîtrises pour l'ensemble d'un groupe de compétences.

Elles se répartissent comme suit :

- Pour GÉRER ANIMER UN GROUPE :

7,80 utilisables dont 4,17 à renforcer et 3,63 acquises

- Pour GARANTIR UN CADRE :

8,52 utilisables dont 4,28 à renforcer et 4,24 acquises

- Pour POSTURE D'ENTRETIEN :

8,88 utilisables dont 4,80 à renforcer et 4,08 acquises

- Pour ANALYSER :

6,92 utilisables dont 4,40 à renforcer et 2,52 acquises

## 2. Le travail sur les origines déclarées.

L'origine des compétences majoritairement déclarée est celle qui indique qu'elles sont construites pendant la formation.

Cette tendance se renforce si on ajoute la réactivation au cours de la formation.

Nous nous appuyons sur des tableaux de croisement de données qui nous donnent des valeurs de 0 à 10 pour chacune des sommes de chacun des items « a,b,c », pour chaque groupe de compétences

Quel que soit le facteur croisé ces valeurs restent identiques. Elles nous renseignent sur la part respective de chacune des origines déclarées pour l'ensemble d'un groupe de compétences.

Elles se répartissent comme suit :

	Acquises avant la formation	Remobilisées pendant la formation	Acquises pendant la formation
<b>Groupe A</b>	<b>3,17</b>	<b>1,71</b>	<b>4,42</b>
<b>Groupe B</b>	<b>2,84</b>	<b>1,72</b>	<b>5,12</b>
<b>Groupe C</b>	<b>3,56</b>	<b>2,76</b>	<b>3,52</b>
<b>Groupe D</b>	<b>2</b>	<b>1,96</b>	<b>5,8</b>

La formation remplit son objectif ; à savoir, construire et/ou remobiliser des compétences.

Pour chaque groupe si on additionne les deux derniers chiffres on obtient une valeur qui confirme la pertinence de cette action de formation par les AAPP :

- GÉRER ANIMER UN GROUPE = 6,13
- GARANTIR UN CADRE = 6,84
- POSTURE D'ENTRETIEN = 6,28
- ANALYSER = 7,76

Nous pensons que le travail de formation en référence au scénario d'AAPP peut permettre aux formateurs de se former à de nombreux gestes professionnels en partant des acquis des différentes expériences professionnelles ou non déjà disponibles ( une forme de validation des acquis de l'expérience !!!) et en prenant le risque de construire des compétences inédites en les nourrissant du travail collectif, de la réflexivité et des éclairages théoriques nécessaires.

### 1. Essai de focalisation

Il nous a semblé intéressant de nous attacher plus particulièrement au groupe de compétences qui est pour nous le plus spécifique de notre approche : « analyser une activité en temps réel ».

0	1	2	3		D - Analyser une activité professionnelle en temps réel	a	b	c	
0	9	10	-----		Accepter les libres associations dans la pensée du groupe	-----	7	15	4
0	11	10	---		Faire une synthèse en temps réel	---	4	14	8
0	10	10	---		Favoriser les interrogations	---	9	11	6
1	11	7	---		Repérer les domaines professionnels émergents en temps réel	---	5	16	4
1	8	13	---		Mettre les idées en relation de sens	---	4	15	5
2	10	9	---		Eclairer la nature des liens	---	2	15	6
0	10	11	---		Rester dans une analyse à caractère professionnel	---	8	13	5
1	7	13	---		Disposer d'un cadre théorique de référence	---	2	20	4
0	8	14	---		Expliciter ce cadre	---	2	21	3
0	5	17	---		Favoriser l'activité d'analyse par les stagiaires	---	8	12	6

Trois points essentiels attirent notre attention :

- Ce qui est importé d'un autre espace de travail et/ou de formation, nous disons de l'expérience sont les compétences suivantes : accepter les libres associations dans la pensée des groupes (7+4=11), favoriser les interrogations (9+6=15), garantir une analyse à caractère professionnel (8+5=13), favoriser l'analyse par les stagiaires (8+6=14)

Nous les retenons car elles sont à la fois fortement déclarées comme déjà rencontrées auparavant (un tiers des réponses : 7, 9, 8, 8) et en même temps elles font l'objet d'une forte déclaration de maîtrise (utilisables à renforcer et maîtrisées pour une valeur dépassant les deux tiers : 19, 20, 21, 17)

- Ce qui a été construit au cours de cette formation : expliciter le cadre (21+3), disposer d'un cadre théorique de référence pour analyser (20+4), repérer les blocs émergents en temps réel (16+4), éclairer la nature des liens (15+6), mettre les idées en relation de sens (15+5). Nous ajoutons en lui réservant une place particulière la compétence « faire une synthèse en temps réel » qui obtient un bon score en objet construit (14) mais qui recueille le plus de suffrages en remobilisation (8) ce qui amène deux commentaires : une formation doit permettre de remobiliser, réactualiser des compétences « muettes ». Le travail est alors un moment de prise de conscience, de réminiscence et de mise en confiance. En outre c'est une façon de construire des liens entre des objectifs et des gestes ou des outils dont il était possible de ne pas envisager les relations jusqu'à cette occasion. D'autre part nous faisons l'hypothèse que cette compétence est exemplaire de ce que nous proposons d'appeler la notion de « précédence en formation » (Paragot 2007). Elle est déclarée déjà acquise et remobilisable pour presque la moitié (14) et identifiée fortement comme étant utilisable (21). A elle, d'autres s'associent ou en découlent comme « Repérer les domaines professionnels émergents en temps réel », « Mettre les idées en relation de sens », « Eclairer la nature des liens » pour constituer un domaine de compétences. Nous pensons que le travail de formation a eu lieu grâce à la construction préalable de la compétence à synthétiser.
- Enfin, parmi les compétences déclarées « importées de l'expérience ailleurs », trois sont renforcées dans leur caractère de possible « précédence » par l'ajout des scores de réactivation. Ce sont en ordre décroissant :
- favoriser les interrogations  $6+9 = 15 = 60\%$
- favoriser l'analyse par les stagiaires  $8+6=14= 56\%$
- garantir le caractère professionnel  $8+5=13= 52\%$

Nous remarquons que nous sommes ici dans le secteur de la posture éthique de l'expert formateur qui permet d'apprendre, garantit un cadre et favorise l'activité des stagiaires....

#### Bibliographie

BLANCHARD-LAVILLE, C. 2004. *L'analyse clinique des pratiques professionnelles : un espace de transitionnalité*. Revue Education Permanente : N° 161.  
FREUD, S. (1988). *Sur le rêve*. Paris : Gallimard.  
GREIMAS, A.J. (1966). *Sémantique structurale*. Paris: Larousse.  
LEVINE J et MOLL J. 2001. *Je est un autre*. Pour un dialogue pédagogie psychanalyse. ESF : Paris.  
MISSENERD, A. 1982. *L'expérience Balint : histoire et actualité*. Paris : Dunod.  
RICOEUR, P. 1990. *Soi-même comme un autre*. Essais Points, Seuil : Paris.  
VERMERSCH, P. 1994 *L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue*. Paris : ESF.

#### **Evaluation du dispositif de formation**

##### **aux Ateliers d'Analyse des Pratiques Professionnelles**

##### **ENQUETE D'AUTO POSITIONNEMENT INDIVIDUEL**

Objet de l'évaluation :

La formation des formateurs aux ateliers d'analyse des pratiques professionnelles.

Objectifs :

Evaluer nos pratiques de formation de formateurs à l'AAPP

Evaluer l'impact de cette formation de formateurs sur leurs pratiques de formation

#### **VOUS**

Vous êtes Formatrice

Formateur

A l'IUFM temps plein

A l'IUFM temps partiel

Pour une inspection Académique

Vous êtes titulaire du CAFIPEMF

Du master Formation de formateurs

Du DESS formation de formateurs

Vous avez bénéficié à l'IUFM de Lorraine

D'un dispositif d'accompagnement à l'entrée dans le métier de formateur

D'un dispositif de formation initiale de formateur

#### **VOUS et les AAPP**

Vous avez commencé votre formation en AAPP 2001 et avant

2002

2003

2004

2005

2006

Pendant la durée de votre formation aux AAPP

Vous avez animé des ateliers AAPP avec des stagiaires

Vous avez animé des ateliers AAPP avec des enseignants

Vous avez animé des ateliers AAPP avec des formateurs

Vous avez animé des ateliers AAPP avec des praticiens autres

Avant cette formation vous animiez des AAPP pour des stagiaires

Avant cette formation vous animiez des AAPP pour des enseignants

Avant cette formation vous animiez des AAPP pour des formateurs

Avant cette formation vous animiez des AAPP pour des praticiens autres

Vous avez bénéficié d'une formation de

Moins de dix heures

De dix à vingt heures

De vingt à trente heures

De trente à quarante

Davantage

Vous avez complété votre formation par d'autres activités

Des lectures proposées en formation

D'autres lectures

Des rencontres avec des experts en la matière

Des stages d'analyse des pratiques hors éducation nationale

#### **VOUS et vos compétences**

Nous avons réparti les compétences en quatre grands domaines :

- **A-** gérer, animer un groupe moyen de 12 à 15 personnes
- **B-** tenir, garantir un cadre contenant l'activité
- **C-** adopter une posture d'aide à l'expression de soi pour l'autre (entretien)
- **D-** analyser une activité en temps réel.

Ce questionnaire vous propose 10 compétences pour chacun de ces 4 domaines.

Dans les tableaux qui suivent, vous devrez pour chaque compétence proposée :

1. indiquer le degré d'identification et de maîtrise de celle-ci dans une échelle à 4 points (0 à 3)
  - a.





