

# Table des matières

□ <b>Compétence H4 - Réfléchir aux problèmes de la pratique et les résoudre au sein d'une équipe collégiale</b> .....	3
□ Dimensions .....	5



# □ Compétence H4 - Réfléchir aux problèmes de la pratique et les résoudre au sein d'une équipe collégiale

\*« Résoudre ensemble, c'est plus que trouver une solution ; c'est tisser un savoir collectif qui rend l'équipe plus intelligente que la somme de ses membres. »\*

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet H — Réfléchir](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **identifier, analyser et traiter collectivement les problèmes concrets de la pratique formative** au sein d'une équipe collégiale, en utilisant des **méthodes structurées de réflexion partagée** (interview, co-développement, analyse de pratiques) pour **produire des solutions exploitables et enrichir la professionnalité de chacun**.

## □ Exemples de contenus

\*« Un problème partagé est un problème à moitié résolu. Un problème résolu collectivement est une compétence acquise par tous. »\*

- Conseils/interview collégiaux : principes, éthique, cadre.
- Formes et modèles de conseils collégiaux (groupe de co-développement, analyse de pratiques, supervision d'équipe).
- Méthodes de processus dans les conseils collégiaux (étapes, rôles, régulation).

## □ Critères de performances

- Collabore activement avec d'autres formateur-riche-s dans une démarche de résolution de problèmes.
- Rend exploitables les résultats de conseils collégiaux pour ses propres actions et décisions pédagogiques.
- Participe à l'animation et à la régulation des processus collectifs de réflexion.

## □ Questions ouvertes

- Selon vous, quelle est la **condition préalable la plus importante** pour qu'une séance d'interview ou de co-développement fonctionne réellement et ne tourne pas à la simple plainte ou au conseil hâtif ?
- Comment gérez-vous la tension entre le besoin d'**efficacité** (trouver une solution pratique) et le besoin de **profondeur** (comprendre les causes systémiques d'un problème) dans un temps d'échange collectif limité ?
- Comment faites-vous pour vous assurer que les **solutions élaborées en groupe** sont

effectivement **mises en œuvre et évaluées** par la personne qui a apporté le problème, et comment capitalisez-vous sur ces retours d'expérience ?



Penser au **contrat clair** en début de processus collégial : confidentialité, non-jugement, posture de consultant (on ne donne pas de conseils, on aide à réfléchir), répartition du temps. C'est le ciment de la confiance.

**Le pouvoir du collégial ne réside pas dans le consensus mou, mais dans la confrontation bienveillante de regards différents sur une même réalité.**

graph TD
 A[Apport d'un Cas Concret par un Participant] --> P[Présentation de la Situation Problématique];
 P --> Q[Questionnement Clarifiant par le Groupe];
 Q --> E[Exploration Collective des Hypothèses & Causes];
 E --> S[Synthèse & Formulation de Pistes d'Action];
 S --> E[Engagement sur un Plan d'Expérimentation];
 E --> Su[Suivi & Retour d'Expérience à une Session Ulérieure];
 style A fill:#fff3e0 style Q fill:#e3f2fd style S fill:#e8f5e8

## □ Définition des modèles théoriques

### □ Les fondamentaux

- **Différencier les formats** : Savoir quand utiliser l'analyse de pratiques (compréhension), le co-développement (résolution de problème), la supervision (soutien et régulation).
- **Respecter les rôles** : Dans un processus structuré, distinguer clairement le rôle du "client" (qui apporte le problème), des "consultants" (qui aident à réfléchir) et de l'"animateur" (qui garde le cadre et le temps).
- **Privilégier le questionnement sur le conseil** : La fonction du groupe est d'aider le client à élargir sa perception du problème, pas de lui apporter des solutions toutes faites.
- **Clôturer par un engagement concret** : Toute séance doit déboucher sur au moins une piste d'action testable que le "client" s'engage à expérimenter.

### □ Le Groupe de Co-développement Professionnel (GCP - Payette, Champagne)

Méthode structurée en 6 étapes où un groupe de pairs aide l'un de ses membres (le "client") à résoudre une préoccupation professionnelle réelle, à apprendre de son expérience et à développer son savoir-agir.

- **À quoi sert-il ?** → Résoudre des problèmes complexes en intégrant l'intelligence collective. Développer une posture réflexive et une capacité à s'aider entre pairs.
- **Comment l'utiliser ?** → 1) **Exposé** du problème par le client. 2) **Clarification** par des questions de fait. 3) **Contrat** sur la demande d'aide du client. 4) **Consultation** : le groupe réagit, partage des idées, des ressemblances, sans donner de conseils directs. 5) **Synthèse** et

plan d'action par le client. 6) **Apprentissages** et régulation du processus par le groupe.

- **Exemple** : Un formateur expose sa difficulté à gérer un participant très critique. Le groupe l'aide, par des questions et des partages d'expérience, à analyser ses propres réactions, les besoins cachés du participant, et à construire une stratégie d'intervention adaptée.

### □ L'Analyse de Pratiques Professionnelles (APP)

Démarche collective centrée sur l'analyse détaillée d'une situation professionnelle vécue par l'un des participants, dans le but de comprendre les processus à l'œuvre, les enjeux sous-jacents et de développer une posture d'analyse.

- **À quoi sert-elle ?** → Dépasser le niveau de l'action immédiate pour comprendre le "pourquoi" des situations. Développer l'analyse systémique et la prise de recul. Moins orientée solution immédiate que le co-développement.
- **Comment l'utiliser ?** → Le "présentateur" décrit une situation de manière très factuelle. Le groupe explore ensuite cette situation à travers différentes grilles de lecture (théoriques, systémiques, institutionnelles). L'accent est mis sur la complexité, les contradictions, les non-dits. L'objectif est d'**élucider** plus que de résoudre.
- **Exemple** : Analyser l'échec d'une séquence pédagogique non pas pour trouver "ce qu'il fallait faire", mais pour comprendre les représentations des apprenants, le contrat pédagogique implicite, les effets de la dynamique de groupe qui ont conduit à cet échec.

## □ Dimensions

### □ Méthodes et processus de travail collégial

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
—	—	—
□ <b>Méthodes de Diagnostic Collectif</b> (Identification et cadrage des problèmes)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Processus de Résolution Structurée</b> (Étapes, rôles, animation)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Techniques Créatives et de Questionnement</b> (Brainstorming, QQQCCP, métaphore)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Analyse de Pratiques et Rétroaction</b> (APP, débriefing d'équipe)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>
□ <b>Supervision et Intervision d'Équipe</b> (Posture du superviseur, cadre éthique)	<a href="#">□ Détail</a>	<a href="#">□ Preuve</a>

□ Chaque dimension explore un aspect spécifique du travail réflexif en équipe.

### □ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
—	—	—
□ <b>Guide d'animation d'une séance de co-développement (6 étapes)</b>	Fiche mémo détaillant le déroulement, le timing, les consignes pour chaque étape et le rôle de l'animateur. Idéal pour débiter ou pour garantir la rigueur du processus.	<a href="#">□ Voir le guide</a>

☐ <b>Canevas de préparation et de synthèse “Client/Consultant”</b>	Deux fiches : une pour le <b>client</b> (préparer son cas, formuler sa demande) et une pour les <b>consultants</b> (noter questions, hypothèses, idées pendant la consultation). Favorise la structuration et la capitalisation.	☐ <a href="#">Voir le canevas</a>
⚖️ <b>Grille de régulation d'un groupe collégial (climat, processus, résultats)</b>	Outil d'auto-évaluation pour le groupe en fin de séance, sur 3 axes : le climat de confiance, le respect du processus, l'utilité perçue des résultats. Permet d'ajuster le fonctionnement au fil du temps.	☐ <a href="#">Voir la grille</a>

## ☐ Synthèse rapide

### Clés de réussite identifiées :

- **L'alliance avant tout** : Sans un climat de confiance et de bienveillance radicale, les participants n'oseront pas partager leurs vraies difficultés.
- **La discipline du processus** : Respecter scrupuleusement les étapes et les temps (surtout l'étape de clarification par les questions) est ce qui protège de la dérive vers le café du commerce ou le jugement.
- **Le retour d'expérience systématique** : Demander au “client” de revenir à la séance suivante sur ce qu'il a testé et ce qu'il a appris boucle la boucle de l'apprentissage et valorise l'effort collectif.

### Points de vigilance :

- **Le piège du conseil** : La tentation est grande de dire “À ta place, je ferais...”. Il faut continuellement recentrer sur le questionnement et le partage d'expérience.
- **La confidentialité absolue** : Ce qui se dit dans le groupe doit y rester. C'est une règle non négociable à rappeler régulièrement.
- **L'équilibre participation** : Veiller à ce que tous participent, et à ce que les personnalités plus affirmées ne monopolisent pas l'espace.

### ☐ Ce que j'ai appris :

- **La puissance du questionnement neutre** : Une bonne question (“Qu'est-ce qui est le plus difficile pour toi dans cette situation ?”) ouvre bien plus de portes qu'un bon conseil.
- **Je ne suis pas seul·e** : Beaucoup de problèmes que je pensais uniques sont en fait partagés. Cette normalisation est en soi un puissant facteur de résilience.
- **Mon rôle change** : En tant que participant, je passe alternativement de “client” vulnérable à “consultant” ressource. Cela développe une grande flexibilité de posture.

### ⚠️ Ce que je veux améliorer :

- **Mieux animer les phases de synthèse** : Aider le “client” à tirer l'essentiel des échanges parfois riches et épars.
- **Gérer les cas “sans solution évidente”** : Certains problèmes sont structurels ou très personnels. Apprendre à accepter que le processus sert parfois juste à clarifier et à soutenir, pas à résoudre.
- **Développer des méthodes hybrides** (en présentiel et à distance) pour maintenir le lien collégial dans des équipes dispersées.

## □ Outils maîtrisés :

- Animation des 6 étapes du co-développement.
- Posture de questionnement consultant (sans jugement, sans conseil).
- Création et maintien d'un cadre sécurisant pour les échanges.

## □ Outils à approfondir

- Techniques de facilitation de grands groupes en mode collégial.
- Méthodes d'analyse systémique appliquées à l'analyse de pratiques.
- Utilisation d'outils numériques collaboratifs pour des interventions à distance.

### Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

Le **co-développement** s'appuie fortement sur l'**apprentissage social (Bandura)** et le **socio-constructivisme**. L'**Analyse de Pratiques** mobilise des cadres **systémiques** et **phénoménologiques**. La **supervision** intègre des aspects **psychodynamiques** et de **développement professionnel**.

### Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **non-jugement** et de **suspension de l'envie de conseiller**. Et le principe **d'égalité dans la différence** : Nous sommes tous à la fois experts de notre pratique et en apprentissage. Aucun expert extérieur n'est nécessaire.

### Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

Je participe moi-même régulièrement à des groupes de pairs en tant que "client". Je fais aussi évaluer les séances que j'anime avec la grille de régulation. Enfin, je documente les cas traités (anonymisés) et les solutions émergentes pour créer une **base de connaissances partagée** au sein de mon équipe ou de ma communauté de pratique.

## □ Réflexion personnelle

H4 a transformé mon rapport à la difficulté professionnelle. Avant, un problème était une **charge personnelle** dont il fallait s'acquitter seul, parfois avec une pointe de honte ("je n'aurais pas dû avoir ce problème"). Maintenant, un problème est une **ressource collective**, une occasion d'apprentissage pour moi et pour mon équipe.

La découverte la plus marquante a été la **force libératoire du cadre structuré**. Savoir que pendant 20 minutes, je vais pouvoir exposer mon cas sans être interrompu par des conseils, mais juste par des questions pour m'aider à voir plus clair, c'est incroyablement puissant. Cela m'a aussi appris à **écouter autrement** quand je suis en position de consultant : écouter pour comprendre le système de la personne, pas pour plaquer ma solution.

\*« Je pensais que travailler en équipe, c'était se répartir les tâches. J'ai appris que la plus grande valeur du collégial est de se répartir l'intelligence, de mutualiser les angles de vue pour éclairer les zones d'ombre de notre pratique. »\*

## □ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a évolué de **praticien solitaire** à **membre actif d'une communauté réflexive**. Je ne suis plus un îlot de compétence, mais un nœud dans un réseau d'apprentissage mutuel. Je suis un **passeur** : je fais bénéficier les autres de mon regard, et je reçois le leur.

Je me perçois maintenant comme un **jardinier de l'intelligence collective**. Mon rôle, quand j'anime, est de créer les conditions (le cadre, le climat) pour que l'intelligence du groupe puisse s'exprimer et se concentrer sur le problème d'un de ses membres. Je suis aussi un **archiviste des apprentissages**, veillant à ce que les solutions trouvées et les prises de conscience ne se perdent pas, mais nourrissent la mémoire et la culture professionnelle de l'équipe.

---

## □ Bibliographie

- Payette, A., & Champagne, C. (1997). \*Le groupe de co-développement professionnel\*. Presses de l'Université du Québec.
- Blanchard-Laville, C., & Fablet, D. (2000). \*Analyser les pratiques professionnelles\*. L'Harmattan.
- Paul, M. (2004). \*L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique\*. L'Harmattan.
- Vacher, Y. (2015). \*Le métier de superviseur. Rôle, posture, déontologie\*. Érès.

---

## □ Navigation

- ← Retour à la [Compétence H — Réfléchir](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

---

[carnet](#), [H4](#), [collégial](#), [intervision](#), [co-développement](#), [analyse pratiques](#), [résolution problème](#), [équipe](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h4\\_problemes](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h4_problemes)

Last update: **2026/06/09 08:42**

