

RECUEILLIR DES TRACES SUR SON PROPRE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL¹

Pour qui ? Cette fiche pratique s'adresse aux formateurs, aux professeurs des écoles, aux inspecteurs, dès lors que le professionnel souhaite s'auto-évaluer sur son propre développement professionnel.

Pourquoi ? Cette fiche pratique présente des conseils ou des méthodes pour recueillir des traces sur son développement professionnel.

Cette fiche pratique présente des techniques et des propositions pour recueillir des traces aux personnes intéressées par cette démarche. Elle est complémentaire avec les autres fiches techniques.

[Quelque chose de contre-intuitif](#)

[Des techniques de recherche pour recueillir des traces](#)

[Un apport pour analyser ses traces : le temps](#)

QUELQUE CHOSE DE CONTRE-INTUITIF

Recueillir des traces consiste à aller rechercher des informations, parfois claires d'elles-mêmes (comme le cadre horaire d'une formation, communiquée en amont) et parfois pas.

La plupart des informations d'un développement professionnel effectif échappent à la perception quotidienne. En effet, on ne se pose pas à chaque instant ou tous les jours de son travail la question de savoir si quelque chose a changé, même de discret (voire d'invisible), dans la façon de faire.

Or peu d'apprentissages au travail se traduisent par des actions flagrantes, notamment parce que la profession est constituée d'un ensemble de gestes professionnels qui s'acquièrent avec l'expérience et dans l'exercice de la fonction.

De plus, adopter une posture réflexive n'est pas intuitif car il s'agit d'une posture qui consiste à se prendre soi-même comme l'objet de l'attention, à des fins d'éclaircissement ou de compréhension (voire d'auto-évaluation). Dans ce cas, la personne est à la fois celle qui enquête et celle enquêtée : à ceci près qu'elle n'enquête pas sur tout, mais sur des aspects de son travail et de sa formation.

Pour faciliter ces actions réflexives de recueil de traces, voici quelques techniques utilisées dans la recherche.

¹ Il est considéré dès à présent que la notion de « développement professionnel » constitue un contexte de formation propre, entendue comme des apprentissages par et dans l'expérience accompagnés ou secondés par des interventions de formateurs, dans son activité actuelle ou à venir. Ainsi, le développement professionnel est propre à chaque personne professionnelle.

DES TECHNIQUES DE RECHERCHE POUR RECUEILLIR DES TRACES

Ces différentes techniques ont comme point commun de ne pas prendre trop de temps ni d'organisation : mieux vaut répéter plusieurs fois par jour ou par semaine quelque chose, qu'essayer de bien faire d'un seul coup un processus nouveau et élaboré.

- **Le carnet ou journal (de bord ou de route)** : L'intérêt de cette méthode est qu'elle allie un outil matérialisé (le carnet) et un but spécifique de son usage (ici, prendre des notes sur son développement professionnel). Ce carnet ne doit être utilisé, dans un premier temps, que pour prendre des notes sur des éléments de son développement professionnel. Par exemple, avant de rentrer en constellation, rédiger ses attentes à l'égard de cette formation, puis les accompagner d'une justification : *Pourquoi est-ce que j'attends ceci ?* Ces traces écrites de départ pourront être utilisées au milieu, puis vers la fin de la constellation par exemple, pour observer ce qui a changé, ce à quoi la formation a répondu et ce qui reste en attente. Ces rédactions peuvent être accompagnées de photos prises dans la formation ou dans la classe, pour illustrer une réalisation correspondante.
- **La photoscopie** consiste à prendre en photographie quelques éléments de base de sa profession ou des éléments didactiques en lien avec la formation. Par exemple : le bureau de classe, la classe, son sac, etc. ; ou les ouvrages-clés, un type d'exercice utilisé, un créneau horaire de l'enseignement sur le planning hebdomadaire. L'intérêt est de prendre à chaque changement (une nouvelle réunion de constellation, un retour de vacances) les mêmes éléments, puis de les comparer. *Qu'est-ce qui a changé ? qu'est-ce qui est resté ?* L'important est de se questionner sur les raisons du changement ou de la permanence, en se demandant ce que cela veut dire de soi, au travail.
- **La vidéoscopie** peut fonctionner dans le même ordre d'idée, à ceci près que la personne filmée, c'est soi-même, notamment dans l'exercice de son travail. En cela, on peut se filmer à chaque séance correspondant à la discipline étudiée en constellation, durant par exemple toute la durée de la formation. La vidéoscopie permet aussi de constituer un support pour analyser, seul ou accompagné, en utilisant un entretien sur la base du visionnage : *Pourquoi ai-je fait ceci à ce moment-là ? À quoi je pensais ? Dans cette interaction, comment je voyais les choses ?* L'entretien soutient de potentielles prises de conscience ou de nouveaux apprentissages, qui serviraient de supports pour accompagner le développement professionnel de la personne.
- **L'entretien entre pairs ou l'entretien réflexif** : Recueillir des traces de son développement professionnel peut être aussi favorisé par l'énonciation et le dialogue. L'énonciation d'abord permet d'exprimer quelque chose. Or dire et s'écouter dire peut favoriser en même temps que l'expression une compréhension de quelque chose : c'est la prise de conscience. En ceci, discuter avec un pair peut être aidant : à deux, une personne joue le rôle de l'interviewer et l'autre de l'interviewé, puis on change les rôles. À trois, une autre personne prend des notes de ce qui se dit puis les donnera à la personne interviewée : elle lui fait part en cela autant de ses propres mots que de sa façon de comprendre les choses. L'entretien peut être enregistré, de façon à pouvoir se réécouter.
- **Un entretien en groupe** peut tout à fait se conduire aussi, notamment pour faciliter le croisement des points de vue et prendre du recul sur ses propres façons de voir.

- **Le portfolio** est un outil mêlant le carnet de route et la photocopie, avec des critères d'observation préparés en plus. Le portfolio permet de conserver en un seul endroit des informations sur son développement professionnel et de formaliser ses analyses à l'aide de critères : c'est la plus-value par rapport aux deux outils cités. Ces critères consistent à anticiper des changements, ici sur son développement professionnel. Ils peuvent provenir : du formateur qui annonce ses objectifs de formation ; de soi-même, qui identifie des changements souhaités ou attendus ; des collègues-pairs qui peuvent fournir des idées ; d'autres sources estimées utiles pour son projet. Le portfolio fonctionne par « à coup » : c'est à son propriétaire de le remplir à son rythme, certains critères se prêtant mieux sur un plus long terme que d'autres. L'intérêt est de rapprocher les différentes informations remplies sur chaque critère, au cours de la formation, pour en tirer des compréhensions sur chacun d'entre eux, et ainsi observer des progrès ou changements positifs par ici, et des manques restants par-là.

UN APPORT POUR ANALYSER SES TRACES : LE TEMPS

Un élément peut aider à analyser les traces : le temps. En effet, toute action « prend du temps ». Cela vaut pour son propre développement professionnel, qui est constitué non seulement par les temps de formation ou d'apprentissage, mais aussi par un temps propre (de compréhension, d'utilisation, d'acceptation, etc.).

De plus, le développement lui-même prend « son » temps, et pour faciliter son déploiement, les contextes de travail doivent favoriser l'essai des actions et des réflexions élaborées en formation.

Enfin, le développement professionnel repose sur une tension temporelle particulière : celle de la rencontre entre les connaissances acquises avec le temps (passé) et les connaissances (re)découvertes en formation (présent) à conduire lorsque le moment viendra dans son contexte (futur).

Savoir que cela est à faire, puis peut être fait dans son contexte professionnel, et enfin que cela a été fait sont trois connaissances différentes et entremêlées.