

**Article paru dans le Psychoscope, 10/2003, p.27-28**

## **Enseignants en Intervision**

Co-crédation d'un dispositif de formation en Valais

**Le groupe d'intervision est un lieu de restauration du soi professionnel, de changement et de crédativitéd. Isabelle Truffer Moreau, formatrice, relate la mise sur pied d'une formation à l'intervision dans le cadre de la formation continue des enseignants du Valais.**

Les réflexions qui suivent sont le fruit d'une dizaine d'années de travail avec des enseignants et des enseignantes dans des contextes divers: participation à un groupe de recherche autour des besoins de formation des enseignants valaisans, interventions dans le cadre de la formation continue, supervisions de projets d'établissement, formation des praticiens formateurs. Cet article porte plus précisément sur un dispositif de formation à l'intervision, qui est né d'un malaise exprimé par les enseignants: d'une part, ces derniers veulent répondre au profil de plus en plus performant demandé par la complexité de leur tâche, d'autre part, ils assistent à la dévalorisation du statut d'enseignant dans la société. Les théories de la communication, le modèle systémique ainsi que les apports de la psychanalyse au champ éducatif constituent les différents cadres de références sous-jacents à la démarche de formation à l'intervision.

### **Le temps de la réflexion**

Nous définissons le groupe d'intervision comme un groupe de pairs centré sur l'analyse diagnostique et la régulation d'une situation éducative décrite par un membre du groupe. Il s'agit de sortir de l'urgence, de prendre un temps de respiration, de se mettre en disponibilité pour tenter d'élucider la complexité du réel qui fait le quotidien de la profession. Cette réflexion met en jeu la personne dans sa globalité, elle intègre les aspects cognitifs, relationnels et émotionnels de la personne. La démarche permet une compréhension de ses propres processus d'évolution et une humanisation du professionnel et ceci dans un cadre sûr. L'intervision met en présence et en confrontation un groupe de pairs, l'animation du groupe se fait par tournus et la complémentarité des énergies «personnalise» le groupe. L'intervision est efficace lorsque le groupe est préformé.

### **Les fondements de la démarche**

Le processus de co-crédation d'une formation à l'intervision s'est engagé au cours d'un travail d'accompagnement de deux groupes d'une douzaine de personnes, dans le cadre d'un projet institutionnel visant à introduire une culture de coopération par le travail en équipe autour de thèmes concernant l'école. Il s'agissait, à la demande de ses membres, de reprendre un groupe ayant fonctionné seul durant quelque mois. Deux types de difficultés freinaient les groupes dans leur travail. Leur production était entravée par certaines lacunes concernant les techniques de résolution de problème, les grilles de lecture des situations et les apports théoriques. Le fonctionnement du groupe posait également problème: difficulté à sortir de l'anecdotique, impression de tourner

en rond, sentiment d'impuissance et d'épuisement, difficultés à écouter l'autre sans juger, à faire face à l'hostilité contenue dans les confrontations, à vivre et gérer les rapports de force entre pairs et surtout l'impression de devoir répondre à une demande institutionnelle plutôt qu'à un réel besoin. Le groupe demande un superviseur ayant une formation supérieure à eux du point de vue théorique et ayant une expérience et une formation dans le domaine des thérapies interpersonnelles.

### **Buts et finalité de la démarche**

La première période de travail en commun a permis de:

- préciser la démarche;
- connaître les résistances et la nature psychologique du groupe;
- recenser et reconnaître les besoins auxquels la formation s'efforcerait de répondre;
- planifier l'action de formation, prévoir les étapes importantes, les échéances, les prolongements;
- se donner les moyens de l'action.

L'accord a été pris sur une formation visant à moyen terme l'autonomie complète des différents groupes, la circulation des connaissances et des compétences entre les enseignants de tous les degrés et ordres d'enseignement, le renforcement théorique concernant les dimensions relationnelles et sociologiques de la situation éducative ainsi que le développement de compétences à mieux vivre la profession. Il s'agissait donc d'allier un accroissement de savoir, une amélioration dans l'action et une maturation de savoir-être.

A ce moment là de la co-construction, l'énergie groupale s'exprime entre désir d'apprendre et peur du changement, entre déconstruction des savoirs antérieurs et construction de nouveaux cadres théoriques et pratiques, entre peur d'être dévoré par le groupe et besoin des apports de celui-ci... Un cadre éthique rigoureux est mis en place. Un contrat de formation est élaboré pour répondre aux attentes exprimées et permettre alors de construire avec les peurs conscientes et inconscientes.

### **Les outils de la formation**

#### **Le groupe**

L'outil englobant, à savoir le groupe lui-même, agit comme un support et comme un agent de formation, car il constitue par lui-même une entité, une réalité distincte des individus qui le composent. Soumis à une organisation, à des tensions positives ou négatives, il va chercher consciemment ou inconsciemment à maintenir un certain degré de cohésion pour survivre. S'il ne le fait pas, le groupe éclate. Le groupe devient un espace privilégié dans la vie quotidienne afin d'expérimenter, vivre et apprendre. Le groupe est alors:

- **Un lieu d'intégration:** les enseignants élaborent ensemble une culture commune dans laquelle chacun, de manière autonome, exerce puis assume de nouveaux rôles. La fréquence (une fois par mois durant 2 ans), l'intensité des interactions font que le groupe devient une zone d'attachement dans laquelle des phénomènes d'identification peuvent avoir lieu.
- **Un lieu de différenciation:** par la confrontation d'idées, de points de vue, chaque membre travaille à se faire une place dans le groupe. Le groupe se compare également avec d'autres groupes.

- **Un lieu de changement:** les membres se donnent des buts, ils mènent des actions; le groupe génère des processus qui font évoluer les normes, les valeurs et les croyances en vigueur originellement.
- **Un lieu de production:** le groupe offre l'opportunité pour chacun d'exprimer dans un cadre sûr, des opinions, des idées parfois divergentes mais souvent complémentaires. Ces confrontations débouchent sur des interventions innovantes de type pédagogique et/ou éducatif
- **Un déroulement ritualisé**

Plusieurs moments ponctuent la séance: (Pasini 1991)

- L'écriture de la situation (avant la séance).
- La présentation de la situation où l'enseignant verbalise ses pratiques, ses doutes, ses réussites. Le groupe écoute.
- La réponse accueillante du groupe, moment où le groupe se met en résonance avec celui qui expose, et ceci sans jugement de valeur.
- Le recadrage de la situation et de la recherche de pistes stratégiques où le groupe confirme ou redéfinit le problème, émet différentes hypothèses, propose des pistes de solutions.
- Le choix des solutions retenues par la personne qui a exposé la situation.
- La modélisation où le groupe recherche un mode d'explicitation, d'interprétation de la situation afin de dépasser le cadre d'une situation particulière pour dégager des processus généralisables.

L'organisation ritualisée a permis dans un premier temps de poser un cadre dans lequel chacun a pu explorer, grandir puis s'émanciper.

### **Une grille de lecture des situations éducatives de type systémique**

La grille de lecture permet une analyse diagnostique afin de cerner le problème réel puis d'effectuer un recadrage de la situation afin de visiter d'autres pistes stratégiques.

### **Une démarche clinique appuyée par un processus d'écriture**

Le processus comprend une étape individuelle afin de se connecter avec soi, puis une phase socialisante et enfin un dernier moment d'écriture individuelle qui prend en compte les éléments apportés par la confrontation avec le groupe de pairs (Josso 2001).

### **Evolution du groupe dans la formation**

Au début, le groupe est surtout centré sur une tâche, un problème qu'il se doit de rationaliser à l'aide des outils, des techniques dont il dispose. Il fait l'expérience de la démarche parfois difficile de la résolution de problèmes en équipe. Le groupe est tendu fortement vers la recherche de solutions immédiates que chacun des membres cherche souvent dans les techniques, les méthodes, le formateur. Le plus souvent, les situations proposées par les participants sont des problèmes liés à des choix didactiques, la source de la difficulté étant l'élève, la famille ou la méthode.

Ensuite, le besoin se déplace sur des problèmes plus spécifiquement liés à la gestion des comportements et de la discipline, tout en continuant à faire des projections sur l'élève, la famille, le système scolaire.

Progressivement le lien groupal se renforce, l'attention se recentre sur le sujet enseignant. Chacun des membres du groupe est alors prêt à réfléchir sur soi, à

identifier les représentations, les conceptions et les valeurs qui fondent ses pratiques. Il peut alors prendre en compte et partager les peurs, les difficultés mais aussi les réussites et les espoirs liés à la profession. Il s'agit parfois de casser une image idéalisée du soi professionnel pour reconnecter avec la réalité de la personne enseignante

### **Inventer des solutions**

A travers la co-construction de cette formation à l'intervision, les enseignants ont cherché à se donner les moyens d'accéder à plus d'autonomie et par là même à professionnaliser leur métier.

*«Le but étant de passer de l'exercice d'un métier fortement pensé par d'autres, relativement normalisé, balisé, assorti de consignes et de procédures standard, la qualification consistant essentiellement à appliquer scrupuleusement les procédures au moment adéquat, à un professionnel qui invente des solutions à partir d'objectifs généraux fixés par l'organisation qui l'emploie et d'une éthique personnelle en lien avec les principes édictés par la corporation ».* (Perrenoud 1994)

Cette démarche a favorisé un processus réflexif constant. En relation avec ses pairs, chacun a tenté de trouver le fil d'Ariane qui le ramenait à soi pour conscientiser autant que faire se peut les divers cadres de références, les habitus personnels et professionnels, le rapport au changement ainsi que les processus de formation et d'apprentissage qui le caractérisaient. A travers l'évaluation et la communication de ses processus d'apprentissage, le réinvestissement de l'apport du groupe, chacun a développé de nouvelles compétences.

A ce jour, 18 groupes d'intervision composés d'enseignant-es en activité sont formés pour fonctionner en autonomie complète. Lorsqu'il y a impasse au niveau du fonctionnement, le groupe peut faire appel à un superviseur.

La formation à l'intervision s'inscrit actuellement dans la formation initiale des futurs enseignants et enseignantes du Valais.

### **Bibliographie**

Josso M.-Ch.(2001): Cheminer vers soi: un processus-projet de connaissance de son existentialité. In Regards pluriels sur l'approche biographique: entre discipline et indiscipline, *Les cahiers de la section des sciences de l'éducation*, numéro 95 p. 73 FAPSE Genève.

Pasini W.(1991): La supervision pédagogique. Revue Pédagogique et Education no 5 Edit. SPR Carouge 1991

Perrenoud, P. (1994) La formation continue comme vecteur de professionnalisation du métier d'enseignant. Texte d'une conférence «La formation des personnels, accompagnement des évolutions du système éducatif», Goutelas-Marcoux 1994.

Isabelle Truffer Moreau