

FICHE MÉTHODE

Ressource : <https://www.analysedespratiques.com/gease-et-analyse-des-pratiques/> par Anne DONGUY, [Intervenante en Analyse des Pratiques et Formatrice](#) | 06 60 89 73 66 | annedonguy@osmosan.fr

Démarche méthodologique d'écoute dans un cadre aidant et non contraignant.

Un apprentissage à la verbalisation des situations et des ressentis, dans le respect absolu des personnes.

Une mobilisation des intuitions et de la créativité d'un groupe de personnes autour d'une situation particulière. Le but est d'éclairer la situation exposée par un collègue, de comprendre une pratique et de jouer sur la multiplicité des regards des autres participants.

Approche plutôt réflexive et pédagogique, centrée sur les situations d'accompagnement et éducatives.

Protocole de discussion permettant à un groupe restreint (max. 10 personnes) d'élaborer des pistes concrètes pour planifier un projet ou surmonter des obstacles.

FONDEMENTS ET PRINCIPAUX CONCEPTS DU GEASE

Premier ancrage : l'implication du narrateur et le travail sur le récit.

Le premier bénéficiaire c'est celui qui apporte son histoire. L'objet d'analyse sera le travail d'implication personnelle, la relation de contre-transfert entre l'accompagné et l'accompagnant.

Rôle de l'animateur (facilitateur/conducteur) : être garant du cadre sécurisant et bienveillant en veillant à :

- L'exploration des **cinq champs d'analyse (pédagogique, didactique, institutionnel, sociologique, psychologique)**,
- Au strict **respect des quatre phases**, avec des règles de conduite et des rôles parfaitement définis pour chacun.

4 règles de fonctionnement essentielles :

- **Confidentialité** des échanges
- **Droit de non réponse** du narrateur
- **Relation de confiance** (écouter et comprendre et non juger)
- **Acceptation du cadre et implication**

L'animateur présente ces objectifs, définit quel sera son rôle dans le groupe et décline les différentes phases.

La durée totale d'une séance est d'environ 2h30 à 3h et la durée du GEASE proprement dit sur l'ensemble de la séance est de 1h30 à 2h.

Le groupe est donc une « **organisation apprenante** » et a une **fonction de régulation**.

4 PHASES

cf. [article de Donguy](#)

FICHE MÉTHODE

Absence d'animateur/facilitateur/conducteur.trice, garant.e du cadre, des 4 règles, des 4 phases. #AUTOGESTION. Adhésion nécessaire au cadre et règles par tou.te.s.

Groupe max de 10 personnes. + Rôle de gestion du temps des phases par 1 personne du groupe.

PHASE D'INITIATION

Préambule (15min)

- présentation par chaque participant.e en quelques mots brefs d'**une situation** qu'il souhaite soumettre au groupe. Celle-ci est assortie d'**une question qui précise la demande**.
- Choix par le groupe **1 situation** qui sera l'**objet du GAP**.
- **La personne choisie** est-elle appelée le.la **narrateur.trice**.

1^e phase : Narration d'un moment de pratique par un.e participant.e (10-20 min)

- Le.la narrateur.trice se place en face du groupe.
- Ille expose en détails la situation.
- Ille n'est pas interrompu.e durant cette phase.
- Les autres participant.e.s observent et écoutent attentivement. Illes peuvent également observer le langage non-verbal.
- A la fin de l'exposé, le.la narrateur.trice formule la **“bonne” question** soumise au groupe.

2^e phase : Questionnement du narrateur.trice par le groupe (20-30 min)

Les questions sur **5 champs** : **pédagogique / didactique / institutionnel / social / psychologique**.

- Les participant.e.s du groupe mènent l'enquête pour **comprendre les tenants et aboutissants de la situation**, en posant des questions ouvertes au narrateur.trice.
- Vigilance sur la cadre bienveillant par tou.te.s :
les participant.e.s ne formulent **aucune interprétation, aucun jugement ou appréciation (même positive)** ; le.la narrateur.trice peut choisir de **ne pas répondre aux questions qui génèrent chez lui.elle un malaise**.

3^e phase : Formulation des hypothèses (30-40 min)

But de ce travail : multiplier les éclairages sur le cas.

- Le.la narrateur.trice n'a pas la parole dans cette phase, mais est invité.e à **prendre des notes**.
- Tour à tour, les participant.e.s sont invités à **formuler des propositions** en distinguant le mieux possible :
 1. **des hypothèses explicatives** de compréhension de la situation,
 2. **un inventaire des possibles** dans la situation,
 3. **des propositions concrètes**.

4^e phase : Construction (5 min)

- Le.la narrateur.trice reprend la parole et **choisit les éléments** qu'elle retient dans les prises de parole faites au point 3.
- Les autres participant.e.s se taisent.

TOTAL max : 1H50. Il est autour de 12h45 ??

PHASE D'ANALYSE GLOBALE du processus d'apprentissage

(10-15mn)

À NE PAS FAIRE à la fois par absence d'un rôle pré-défini de facilitateur.trice, et par manque de temps...

Le.la **facilitateur.trice** reprend alors la parole pour exprimer **ses observations** sur la manière dont le processus s'est déroulé. Il.le renvoie aux un.e.s et aux autres **une image de ce qu'il a perçu** (relations, prises de parole, dynamique, émotions, processus, etc). Son mandat est de relever **les contre-sens, les collusions, les alliances, les oppositions**, etc. Il.le encourage tous les participant.e.s à s'exprimer librement, **sur le fond** (ce que lui a appris le cas) comme **sur la forme** (travail du groupe, intérêt du dispositif et critiques possibles).

- Qu'est-ce que je peux pointer d'important pour moi ?
- Quelles questions je me pose ?
- Qu'est-ce que je vais mettre en place ?

Les participant.e.s sont invité.e.s à opérationnaliser rapidement leurs idées pour un suivi concret.

EFFETS ET POINTS FORTS DU GEASE

Le GEASE cherche à **développer des compétences à l'analyse** et faire acquérir des connaissances par l'entraînement à l'analyse en décomposant en plusieurs éléments, afin de rechercher des savoirs cachés dans l'agir.

Le GEASE permet d'**améliorer son système d'actions**, il vise à la transformation des personnes, des habitudes, des groupes, des équipes, des institutions. C'est un puissant moteur de développement professionnel et personnel.

Les objectifs visés : Le GEASE se centre sur la **situation éducative** et son fonctionnement en plus de la pratique professionnelle. L'objet de travail est l'intrication du personnel et du professionnel. Il prend en compte les différents axes (ou dimensions) structurant la situation, la **dimension psychologique** ou personnelle, la **dimension de groupe**, la **dimension institutionnelle**. L'inconscient n'est pas l'objet de travail.

Le travail du groupe porte avant tout **sur l'analyse, le changement de regard**.

Tout le travail se fait dans le groupe et par le groupe.

Chaque participant doit s'investir, il a la triple obligation de **donner, recevoir, restituer**. Le groupe accompagne la personne par rapport à son projet ou son ressenti d'une situation. Il devient une organisation apprenante, l'objectif est de développer des compétences à l'analyse plus qu'à la recherche de solutions. On cherche à élargir son champ de vision, son prisme, sa « *carte de référence* ».

POINTS DE VIGILANCE SPECIFIQUE DANS LA MISE EN ŒUVRE

L'**animation d'un GEASE** requiert des compétences de conduite de réunion, de vigilance décontractée, de formateur confiant dans l'éducabilité du groupe, de fermeté pour la protection des personnes. Il doit être formé à l'écoute.

L'animation repose aussi sur des attitudes **éthiques** pour traiter le surgissement d'imprévus et en assumer les conséquences, de loyauté vis-à-vis des commanditaires.

Les participants acceptent **la position d'apprenant par l'action et par le groupe**. Chacun doit s'engager dans le processus d'apprentissage et s'investir dans le groupe.

Des bilans réguliers sont à prévoir dans le groupe mais également avec les commanditaires.

ORIGINE DE LA METHODOLOGIE DU GEASE

Le GEASE est **un outil d'analyse de pratiques** pensé puis élaboré par Yveline FUMAT et Jean-Bernard PATURET, de l'Université Paul Valéry de Montpellier, en 1992.