

analyse de pratiques et professionnalisation

Richard Wittorski

Chapitre de l'ouvrage coordonné par C. Blanchard-Laville et D. Fablet (2003), *Travail social et analyse des pratiques professionnelles* (p. 69-89). Paris : L'harmattan, Savoir et Formation.

Qu'on les appelle « groupes de pairs » ou « groupes d'analyse de pratique », les moments de réflexion collective sur les pratiques professionnelles en formation ou au travail sont de plus en plus fréquents. Notre propos consistera tout d'abord à mettre à jour les enjeux de l'analyse de pratique, enjeux à la fois pour le travail, pour la formation et pour les professions, singulièrement dans le secteur social. Ensuite, nous précisons la différence que nous voyons entre analyse de pratiques et analyse du travail et tenterons d'expliquer la diversité des pratiques d'analyse de pratiques de manière à insister, dans un quatrième temps, sur les processus et résultats de l'analyse de pratiques en évoquant un séminaire proposé à des travailleurs sociaux à l'ETSUP (Ecole Supérieure de Travail Social). Pour finir, nous situerons l'analyse de pratique au sein des formes et voies de professionnalisation, considérant que l'analyse de pratique remplit une double fonction de professionnalisation des individus et des activités de travail, ce qui contribue d'ailleurs à expliquer l'intérêt social qui lui est porté aujourd'hui.

les enjeux de l'analyse des pratiques professionnelles

La réflexion menée par des professionnels au sujet de leurs propres pratiques (souvent appelée analyse de pratiques) rencontre aujourd'hui un vif intérêt tant dans les entreprises que dans les milieux de la formation. Les raisons sont probablement multiples: évolution des formes

de travail et appel à de "nouvelles" compétences, enjeux de professionnalisation d'activités émergentes et/ou de reprofessionnalisation d'activités existantes et développement de nouvelles formes de formation plus articulées avec les situations de travail.

On constate tout d'abord en effet une transformation importante des systèmes de travail: remise en cause des logiques tayloriennes et fordienne et développement de formes d'organisation du travail plus flexibles qui conduisent à déléguer aux ouvriers devenant des "opérateurs", la gestion des changements. D'un ouvrier discipliné et spécialisé dans un petit nombre d'opérations manuelles de travail, on passe ainsi à un opérateur qui doit s'adapter à des situations de travail changeantes et mobiliser des compétences tournées vers un accompagnement intellectuel de la production (analyser, diagnostiquer,...). Par ailleurs, ces nouvelles formes d'organisation suscitent l'apparition, en situation de travail, de nouveaux savoirs professionnels contextualisés que les entreprises cherchent à capitaliser pour professionnaliser l'organisation et les individus (apparition dans les discours et pratiques du "knowledge management" traduisant cette préoccupation).

Dans le champ du travail social, outre des évolutions récentes des systèmes d'activités (dûes notamment à l'apparition de nouvelles mesure, à l'évolution des publics, à une certaine « rationalisation » du travail social), on constate des évolutions importantes des contours et contenus de certaines professions et l'apparition de nouvelles activités (médiateurs sociaux,...) qui posent la question de la "(re)professionnalisation" conjointe des individus et des activités (dans l'espace des professions).

Ainsi, et pour répondre à ces enjeux, de nouvelles formes de formation apparaissent dont le point commun

réside dans l'articulation plus étroite des contenus de formation avec les situations de travail (voire leur intégration à l'image des formations intégrées au travail). Celles-ci font explicitement appel, dans bon nombre de cas, à une activité de formalisation des pratiques professionnelles par les salariés pour assurer cette articulation.

Dans ce contexte, l'analyse de pratiques est utilisée comme un outil de professionnalisation à la fois des personnes (développement de compétences liées à la prise de recul par rapport à l'action, production de connaissances sur l'action), des activités (repérer et classer les nouvelles pratiques pour redéfinir les contours d'une profession), et des organisations (construire le système d'expertise de l'entreprise et la base de connaissances partagées: le "knowledge management").

Dans l'industrie, les premières démarches d'analyse de pratiques, qui ne portaient d'ailleurs pas ce nom, ont été observées dans les cercles de qualité. Il était demandé aux salariés de décrire leurs façons de faire lorsque un problème de non qualité était détecté. On proposait aux salariés des outils très précis de description et d'analyse puis de résolution de problème. Très vite ces démarches ont fait des émules, sous d'autres appellations mais l'objectif était essentiellement d'augmenter la qualité ou l'efficacité du travail. Dans le secteur social, la supervision qui peut relever d'une démarche d'analyse de pratiques ne poursuit pas avant tout un objectif d'efficacité au travail mais un objectif de régulation psychologique pour l'essentiel. Cette pratique fortement influencée par la dynamique de groupe apparue dans les années 1970, permet aux travailleurs sociaux de résoudre des problèmes de travail en équipe, de surmonter des vécus professionnels difficiles. Les références psychologiques et psychanalytiques sont omniprésentes. Les techniques utilisées peuvent être diverses : entretien de groupe,

témoignages individuels au sujet de situations professionnelles mal vécues,..... En fait, on peut dire que le choix des référents théoriques/disciplinaires, des outils dépend largement des objectifs fixés aux dispositifs qui sont mis en œuvre et aux cultures professionnels des secteurs concernés.

**analyse de pratiques ou analyse du travail :
clarification des mots**

La différence entre les deux expressions « analyse de pratiques » et « analyse du travail » n'est pas toujours clairement établie. Pourtant, l'un des premiers points de différence réside dans le fait que ces deux démarches s'inscrivent dans des champs disciplinaires distincts, correspondent à des enjeux souvent différents, et placent l'auteur des pratiques analysées dans des postures opposées. L'analyse de pratiques relève davantage du champ de la formation d'adultes alors que l'analyse du travail relève de celui de l'ergonomie ou de la psychologie du travail. L'analyse de pratiques est réalisée par le professionnel lui-même qui analyse ses propres pratiques à l'aide d'un animateur que nous pourrions qualifier de « méthodologue ». Souvent d'ailleurs cette analyse est réalisée en groupe avec d'autres professionnels qui partagent les mêmes situations de travail.

L'analyse du travail quant à elle relève d'une logique d'observation par un expert extérieur du travail réalisé par le professionnel dont on analyse les pratiques. De ce point de vue, la place du professionnel n'est pas la même. Dans un cas il est l'analyste de sa pratique, dans l'autre il fait l'objet d'une analyse extérieure (cette différence doit néanmoins être pondérée par le développement de pratiques récentes de co-analyse de l'activité dans le champ de l'analyse du travail). Cette distinction est évidemment à mettre en lien avec les enjeux poursuivis par les deux démarches. L'analyse de pratiques,

du fait de cette implication totale du salarié dans l'auto-analyse de ses pratiques a pour enjeu une certaine « conscientisation » par le salarié de ses propres capacités voire le développement d'une flexibilité identitaire. En effet, dès lors que le salarié est impliqué dans l'analyse de ses pratiques, il prend de la distance par rapport à son action et développe une capacité à gérer ses pratiques. L'analyse de pratiques réalisée de manière collective, avec une équipe de travail naturelle par exemple, peut avoir ainsi pour enjeu d'améliorer le travail d'équipe tout en redéfinissant les règles d'échange entre les acteurs. On peut dire qu'il s'agit d'une logique d'autoprescription et d'autochangement. L'analyse du travail poursuit d'autres enjeux qui sont ceux traditionnellement de la psychologie du travail : l'adaptation d'un système de travail aux salariés, l'analyse de besoins en formation... Il s'agit souvent (mais pas toujours) de mesurer des écarts entre des pratiques observées de l'extérieur et des standards existants dans l'organisation.

une diversité de pratiques d'analyse de pratiques

Dans les faits, on constate la mise en œuvre de dispositifs d'analyse de pratiques très divers. Cette diversité s'explique probablement par la combinaison de deux facteurs : la « théorie de l'action professionnelle » mobilisée implicitement par l'animateur de la séance d'analyse de pratiques (c'est à dire la façon dont son animation repose sur une conception implicite particulière de ce qu'est l'action professionnelle) d'une part et l'intention sociale donnée au dispositif mis en œuvre, d'autre part. La combinaison de ces deux facteurs donne à voir des pratiques d'analyse de pratiques différentes.

D'une part, en effet, les animateurs des groupes d'analyse de pratiques fondent leur animation sur une conception de l'action professionnelle qui peut varier quant à la façon d'entrevoir les liens entre la théorie et la

pratique. Ces conceptions sont souvent implicites mais déterminent les pratiques d'analyse de pratiques :

- certains considèrent que la théorie, le savoir « objectif » doit guider la pratique professionnelle : les professionnels ont besoin de savoirs théoriques pour organiser leur action. Ces animateurs ont alors tendance, lors des séances d'analyse de pratiques qu'ils animent, à reporter toute action professionnelle décrite par les participants à des éléments théoriques, voire à « mesurer » la conformité des actions décrites avec les principes théoriques susceptibles de les guider ;

- certains considèrent que l'action professionnelle recèle des savoirs, des principes tout aussi « valables » que les savoirs théoriques, « officiels ». Ces animateurs ont tendance à organiser la conduite des groupes en faisant prendre conscience aux participants des principes qui guident leur action et à les engager dans un travail de formalisation de ces principes implicites validés par le groupe comme étant efficaces ;

- certains considèrent que l'action professionnelle est conditionnée par le rapport acteur-situation-public sur un plan soit psychologique ou affectif (l'animation relève alors plutôt d'une logique psychanalytique) soit symbolique au sens des représentations, façons de penser et significations accordées par les individus aux situations rencontrées (l'animation relève alors plutôt d'une logique d'analyse du travail) ;

- d'autres, enfin, considèrent que le professionnel participant à ces séances est « relativement incompetent » et que l'analyse de pratiques a alors pour objectif de lui prescrire les bonnes pratiques.

La diversité de ces théories implicites qui guident les animateurs dans la conduite des séquences d'analyse de pratiques est à articuler avec les intentions sociales données aux dispositifs mis en œuvre :

- une intention de construction des contours d'une profession. L'enjeu est ici la professionnalisation d'un

métier c'est à dire la construction des contours d'une nouvelle professionnalité et la pratique de l'animateur repose souvent sur un travail de formalisation collective des pratiques en savoirs d'action ;

-une intention d'aide et de soutien des professionnels en vue de surmonter les difficultés quotidiennes rencontrées au travail. L'enjeu est ici celui du développement du professionnalisme c'est à dire de l'efficacité de l'exercice professionnel. L'animateur a alors tendance à fonder son animation sur l'analyse de situations problèmes vécues par les participants ;

-une intention d'évaluation des professionnels. L'enjeu est ici la mesure de la conformité des pratiques par rapport à une certaine conception « officielle » des pratiques professionnelles du secteur concerné (on a à faire ici à une nouvelle forme d'évaluation professionnelle) ;

-une intention de formation de futures professionnels dans le cadre d'une logique de formation initiale (l'exemple de la formation des enseignants dans les IUFM). L'enjeu est ici celui de la professionnalisation des individus c'est à dire de la construction de la professionnalité de nouveaux acteurs souhaitant s'insérer dans l'espace professionnel concerné.

processus, résultats et effets de l'analyse de pratiques : le cas d'un dispositif relevant du secteur social

Nous partirons de l'exemple d'un dispositif d'analyse de pratiques proposé à l'ETSUP (Ecole Supérieure de Travail Social) que nous animons depuis 1999.

Ce dispositif s'inscrit dans la formation DSTS (Diplôme Supérieur de Travail Social). Il a pour objectif d'initier les stagiaires à une démarche de développement des compétences par et dans l'analyse de pratiques. Les stagiaires constituent souvent un groupe hétérogène de

travailleurs sociaux venant d'horizons divers.¹

Les séances commencent par des apports théoriques permettant de comprendre les enjeux et les formes d'utilisation et de conduite de l'analyse de pratiques. Un travail spécifique de définition de mots (compétence, savoir, connaissance, capacité, analyse de pratiques, analyse du travail) y est réalisé. Dans un deuxième temps plusieurs séances sont consacrées à la mise en œuvre d'une démarche d'analyse de pratiques qui se déroule en trois temps :

- un premier temps de définition par le groupe de deux ou trois pratiques communes (par exemple la conduite de réunion, la délégation,...) qu'il souhaite particulièrement travailler et d'identification de critères d'amélioration de ces pratiques (qualité,...) au regard des insatisfactions qu'il ressent aujourd'hui dans la mise en œuvre de ces pratiques ;

- un deuxième temps de mise à jour en sous groupes des pratiques actuelles à propos de la première pratique choisie : il s'agit là de décrire dans le détail comment chacun des stagiaires s'y est pris pour réaliser cette pratique. L'animateur va de groupe en groupe aider les participants à mettre en mots leurs pratiques. Il est demandé aux stagiaires d'essayer de formaliser en compétences les pratiques ainsi décrites et de les ranger dans un portefeuille de compétences individuel qui leur est distribué. A l'issue des travaux de groupe, une synthèse et une capitalisation collectives des pratiques est réalisé par l'animateur : les énoncés de pratiques proposés par les stagiaires sont repris et organisés, l'animateur demande

¹ Les stagiaires sont des salariés venant des secteurs de l'assistance sociale et de l'éducation spécialisée pour l'essentiel, qui viennent en formation quelques journées par mois à l'ETSUP. Le DSTS qui est leur est proposé en un an les prépare à des fonctions de cadre ou de formateur dans les organisations sociales. La validation du DSTS est réalisée par la soutenance d'un mémoire nécessitant une articulation entre leur problématique professionnelle et un travail théorique.

alors aux stagiaires de chercher des dimensions transversales (des axes organisateurs des pratiques : par exemple les grandes étapes de la réalisation d'une pratique) et des indicateurs de variabilité (qui expliquent les écarts individuels de pratiques : par exemple la nature du public...),

-un troisième temps consiste à demander aux stagiaires, sur la base des énoncés de pratiques formalisés, des axes organisateurs de ces pratiques et des indicateurs de variabilité dégagés, de définir collectivement les contours de nouvelles pratiques au regard des critères d'amélioration définis au début. Ce qui fait consensus est alors retenu.

L'ensemble des productions écrites et orales est alors formalisé par l'animateur.

Si on procède à l'analyse de la logique de fonctionnement de ce dispositif, on peut repérer un double mouvement de transformation des actions individuelles en savoirs partagés et de production de nouveaux savoirs collectifs pour l'action. Le premier processus s'opère quand les stagiaires décrivent, les uns après les autres, leurs façons de travailler. Il y a alors mise au jour des connaissances acquises dans l'action professionnelle par la mobilisation de représentations passées. Nous appelons cela le partage des formes de pensées individuelles à propos du travail par l'explicitation des pratiques.

Le deuxième processus consiste en un questionnement collectif sur les changements à apporter. Ce questionnement a tendance à interroger les cadres de perception habituels et individuels du travail et peut conduire à la construction d'un nouveau cadre de perception collectif du travail qui traduit une nouvelle forme de pensée collective à propos du travail.

Cette transformation des cadres de perception favorise alors la production de représentations nouvelles anticipatrices de changement sur les pratiques

professionnelles. Ces nouvelles représentations sont de nature collective et non partagées car elles sont co-produites à partir d'une nouvelle façon collective de penser le travail. C'est donc par le recadrage ou la constitution d'un cadre de perception collectif nouveau du travail que la production de changement est rendue possible. Autrement dit, c'est parce que les stagiaires voient, en tant que groupe, leur travail différemment qu'ils sont capables de produire des représentations nouvelles anticipatrices de changement sur les pratiques. Ces deux processus traduisent le passage d'une logique du travail partagé au travail collectif ainsi que l'élaboration d'une pensée commune.

Le premier processus (partage des formes de pensée individuelles) assure, selon nous à la fois un "retour sur l'action" et la transformation des actions individuelles habituellement mobilisées au travail en savoirs partagés : c'est la transformation de l'action en connaissances sur l'action. Il permet l'apprentissage à partir de l'action (à partir de son action et de celle des autres présents dans le groupe).

Le deuxième processus permet de développer un apprentissage tourné vers la préparation de nouvelles actions: c'est la production collective de nouveaux savoirs pour l'action. Par ailleurs, on constate, au fil des séances que les stagiaires apprennent à prendre du recul par rapport aux situations qu'ils vivent, ils en parlent d'une façon plus détachée, probablement est-ce le témoin de la construction, par et dans le processus d'analyse de pratiques, d'une compétence tournée vers l'analyse de son action. Ce double mouvement participe de ce que nous pourrions appeler un processus de professionnalisation des stagiaires.

Contribution de l'analyse de pratiques à la professionnalisation

On l'a vu précédemment, l'analyse de pratiques permet le développement de certaines compétences et elle semble bien être utilisée comme telle par bon nombre de promoteurs de ces dispositifs. L'auto-analyse par le professionnel de ses pratiques lui permet d'apprendre de ses pratiques, d'apprendre de l'écoute des autres, dans la mesure où le dispositif est collectif et de co-construire par anticipation de nouvelles façons de faire. C'est une manière efficace de susciter de la part du professionnel une prise de recul par rapport à ses pratiques et un apprentissage depuis son activité professionnelle habituelle. Nous pourrions appeler compétence de processus la compétence ainsi développée à l'occasion de l'exercice d'analyse de ses pratiques, c'est à dire une compétence tournée vers l'analyse de son action. Une telle compétence est fortement valorisée dans les systèmes de travail aujourd'hui puisqu'elle permet de rendre un professionnel moins « rigide », en d'autres termes capable de changer plus facilement ses modes opératoires. Nous défendons ci-après l'idée selon laquelle l'analyse de pratique participe ainsi de la professionnalisation des individus. Mais comment définir la professionnalisation ?

Le mot “ professionnalisation ” revêt selon nous trois sens différents :

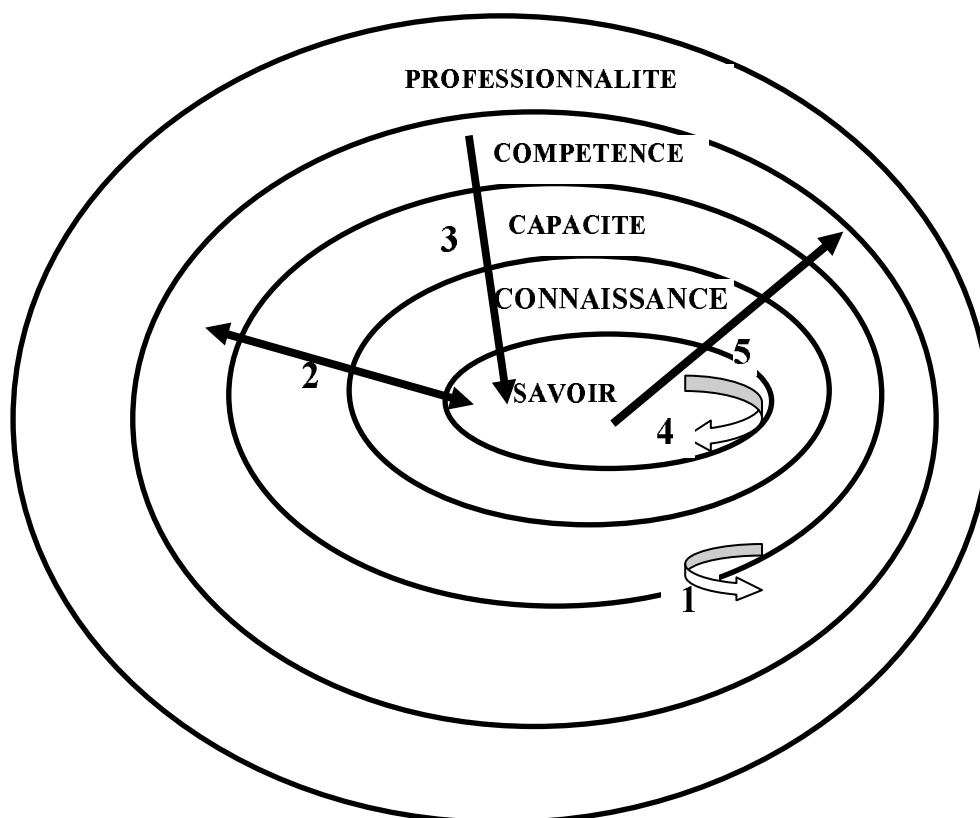
- la professionnalisation des activités, au sens de l'organisation sociale d'un ensemble d'activités (création de règles d'exercice de ces activités, reconnaissance sociale de leur utilité, construction de programmes de formation à ces activités,...) ;
- la professionnalisation des organisations, au sens de la construction d'un discours par l'organisation sur elle-même (formalisation de règles de gestion,...)
- la professionnalisation des acteurs, au sens à la fois de la transmission/production de savoirs et de compétences -

considérées comme nécessaires pour exercer la profession
- et de la construction d'une identité de professionnel .

La professionnalisation est donc soit un processus de négociation , par le jeu des groupes sociaux, en vue de faire reconnaître l'autonomie et la spécificité d'un ensemble d'activités, soit un processus de formation d'individus aux contenus d'une profession existante. Dans le premier cas, il s'agit de construire une nouvelle profession, et dans le second de former des individus à une profession existante.

Situons maintenant l'analyse de pratiques dans les formes de professionnalisation existantes et montrons sa spécificité (les mots utilisés dans le schéma qui suit sont définis dans le glossaire).

Les cinq voies de professionnalisation par la formation et le travail



La première voie de professionnalisation correspond au modèle de la formation sur le tas : les situations professionnelles nouvelles exigent de l'individu la production - par tâtonnement et essais-erreurs - de compétences nouvelles dans l'action : il s'agit d' " une logique de l'action " .

La deuxième voie de professionnalisation renvoie au schéma de la formation alternée: il y a une itération entre la transmission de savoirs théoriques, en classe, et la production de compétences en stage : il s'agit d'une " logique de la réflexion et de l'action " .

La troisième voie de professionnalisation correspond aux situations où l' " analyse des pratiques " est mise en oeuvre en entreprise ou en organisme de formation. Elle consiste à formaliser les compétences implicites produites dans l'action (voie 1) et ainsi à les transformer en savoirs d'action. Les compétences sont mises en mots et transformées en savoirs communicables validés par le groupe, ils deviennent ainsi transmissibles à d'autres : il s'agit d' " une logique de réflexion sur l'action " .

La quatrième voie de professionnalisation correspond également à l'analyse de pratiques mais lorsqu'il s'agit de situations de définition anticipée de nouvelles pratiques, par les professionnels eux-mêmes. Ils

définissent par anticipation de nouvelles pratiques - au regard de critères d'amélioration- qu'ils mettront en oeuvre ensuite de retour au travail: il s'agit d' " une logique de réflexion pour l'action ".

Notons que ces voies 3 et 4 correspondent tout autant à des voies de professionnalisation des individus qu'à des voies de professionnalisation des activités ou des organisations. En effet, on constate que des professions se construisent parfois ainsi : les professionnels se réunissent et formalisent leurs pratiques et/ou en définissent de nouvelles. Les « référentiels » ainsi élaborés seront utilisés pour définir des emplois, structurer le secteur et proposer des moyens de formation. Le mouvement est similaire quand il s'agit pour une organisation de se professionnaliser.

La cinquième voie de professionnalisation caractérise la formation initiale « traditionnelle » où il s'agit de transmettre des savoirs théoriques « disciplinaires ». Nous retrouvons ici l'hypothèse - encore dominante - sur laquelle repose la formation initiale sans alternance : la formation transmet des savoirs qui sont supposés pouvoir s'investir plus tard dans des pratiques, notamment sous la forme de compétences lorsque les individus se retrouvent en situation professionnelle. Il s'agit d'une " logique de l'intégration/assimilation ". Se pose alors la question épineuse du transfert : comment ces savoirs s'investissent-ils dans les pratiques?

Ces cinq voies de professionnalisation peuvent être précisées, du point de vue de leur dynamique, de la façon suivante :

1. par l'action seule : par essais-erreurs, par ajustements successifs et par adaptation progressive des comportements, sans accompagnement réflexif. Cela conduit à produire des routines relativement figées,

efficaces dans certaines situations présentant à chaque fois les mêmes caractéristiques, surtout des situations qui appellent directement des compétences connues : ces routines ont tendance à devenir spécifiques. Ce processus tend à induire chez l'acteur une certaine posture par rapport au travail qui, lorsque les situations changent, agit comme une force de résistance au changement. Les compétences ainsi produites sont, en référence à J. Leplat, des "compétences incorporées" au sens de "compétences d'action incorporées à l'action".

2. par la combinaison action et réflexion sur l'action : par "tâtonnement assisté" c'est à dire par une itération entre une démarche d'essais-erreurs et une posture de réflexion/ questionnement par rapport à la situation et à l'action produite. Ce processus s'observe notamment lorsque l'acteur individuel ou collectif est placé devant une situation nouvelle. Nous pouvons appeler ces compétences, des compétences " maîtrisées " ou " intellectuelles " : elles ont tendance à faire plus facilement l'objet de transferts à des situations différentes.

3. par la réflexion rétrospective sur l'action et

4. par la réflexion anticipatrice de changement sur l'action :

Ces deux processus ont pour point commun l'exercice de la pensée sur les actes. Ils s'observent notamment à certains moments explicitement prévus pour analyser des pratiques professionnelles en vue ou bien de les formaliser (3) ou de les changer (4). Les acteurs de ces groupes élaborent et utilisent dans le même temps de nouvelles compétences à l'occasion de l'analyse de leurs pratiques. Il s'agit de "compétences de processus" au sens de "compétences sur le processus d'action".

5. par l'acquisition de savoirs théoriques : par " intégration/assimilation " de savoirs nouveaux. Ce processus s'accompagne souvent d'une mise en œuvre de

ces savoirs à l'occasion d'études de cas ou d'exercices en formation. Elle s'accompagne ainsi, pour l'apprenant, d'un processus de production de " compétences méthodologiques " , par exemple résolution de problèmes, analyse, etc,....

On le voit, l'analyse des pratiques professionnelles constitue les voies 3 et 4 de professionnalisation présentées. Elle a pour caractéristique de professionnaliser à partir des pratiques réelles de travail ou en vue de définir des pratiques nouvelles.

L'analyse des pratiques comme dispositif de professionnalisation des individus, des activités et des organisations simultanément ou séparément

	Profession- nalisation des activités	Profession- nalisation des individus	Profession- nalisation des organisations
Dévelop- pement identitaire	Identité sociale d'une profession	Identité socioprofes- sionnelle individuelle, collective	Identité collective, organisation- nelle= culture organisationnelle
Dévelop- pement des compéten- -ces, savoirs, connais- sances, capacités	Savoirs (savoirs désignés/ formalisés) et capacités	Connaissances et compétences (dimensions subjectives)	Savoirs et capacités formalisés

Au total, l'analyse de pratiques professionnelles semble bien remplir plusieurs fonctions. L'analyse rétrospective permet de mettre à jour les pratiques professionnelles souvent ignorées (bien sûr ignorées par l'environnement de travail mais souvent également par le salarié lui-même) contribuant ainsi à faire émerger le système d'expertise d'une profession (et ainsi parfois à construire les nouveaux contours d'une profession). Cette analyse rétrospective suscite également le développement de savoirs partagés (entre les personnes du groupe) et des apprentissages individuels (apprendre de la mise à jour de sa pratique). Quant à elle, l'analyse anticipatrice de changements à propos des pratiques assure une fonction de production d'une identité de groupe, entre les professionnels-analystes, elle permet également de définir de nouveaux savoirs d'action professionnels qui constituent les contours d'une nouvelle professionnalité. L'analyse de pratiques, qu'elle soit rétrospective ou anticipatrice, permet à l'individu de développer des compétences de processus qui lui permettent de gérer ses pratiques. Les démarches d'analyse de pratiques constituent donc des moyens de professionnalisation ou de « reprofessionnalisation » tant des activités que des individus. Elles remplissent conjointement des fonctions de formation des personnes (professionnalisation) à partir du travail réel, d'évaluation des pratiques professionnelles et de constitution d'identités professionnelles communes.

Bibliographie :

Wittorski R. (2001), « Entretien avec... », *Forum : professionnalisation et analyse des pratiques en service social*, n°59, 2-4

Wittorski R. (2001), « La professionnalisation en questions », *Centre de Recherche sur la Formation (éd.), Action et Identité*, 93-115

Wittorski R. (2002), « Enjeux, fonctions et effets de l'analyse des pratiques professionnelles », *Documents de recherche en médecine générale*, n°59, 23-29.

Glossaire des mots utilisés dans l'article:

-savoir : “ un énoncé communicable socialement validé ” (en référence aux travaux menés par un groupe de recherche sur les savoirs d'action au CNAM). Il s'agit donc d'un énoncé descriptif ou explicatif d'une réalité, établi et reconnu par et dans une communauté scientifique et culturelle donnée, à une époque donnée (certaines lois de la physique classique, par exemple). Ils sont disponibles dans les encyclopédies, manuels et ouvrages spécialisés du lieu et de l'époque considérée (sous forme de tablettes d'argile, rouleaux de papyrus ou de parchemin, de papiers ou de livres, de fichiers,..).

-connaissance : elle est le processus et le résultat du processus d'intériorisation et d'intégration, par l'individu, des savoirs qui lui sont transmis ou bien qu'il contribue à produire mais aussi le processus de construction d'informations nouvelles à partir de l'expérience personnelle.

-capacité : il s'agit d'une disposition à agir relativement transversale. Les capacités sont des compétences décontextualisées, des potentialités d'action acquises, non investies dans l'action mais disponibles pour agir. Ainsi, la capacité de résoudre des problèmes pourra être mise en œuvre sous la forme de compétences particulières dans des situations différentes, selon que l'individu est confronté à un problème mathématique, un problème d'organisation du travail,.... Il s'agit pour autant chaque fois de la même capacité.

-professionnalité : renvoie à l'ensemble des compétences reconnues par une profession comme caractérisant celle-ci.