

L'image du conseiller dans les entretiens de conseil : entre l'image donnée et l'image perçue

Pour visionner son intervention : cliquer [ICI](#)

Diaporama à télécharger : [ICI](#)

Denis LOIZON est professeur agrégé d'EPS, formateur IUFM et ESPE, chercheur en STAPS et Sciences de l'éducation (laboratoire d'accueil : IREDU, université de Bourgogne), maître de conférences HDR en STAPS à l'ESPE Université de Bourgogne-Franche-Comté.

1. Le temps de l'entretien conseil : l'opposition entre les images

Le stagiaire veut montrer toutes ses compétences au conseiller pédagogique ; le conseiller pédagogique vient conseiller, aider le stagiaire.

✚ 3 grandes catégories d'images du conseiller pédagogique perçue par le stagiaire

- L'image négative : il ne m'a dit que ce qui n'allait pas, on n'a travaillé que sur mes points faibles, j'ai cru que j'étais mis en examen, ses questions étaient très difficiles, il ne m'a pas écouté, je voulais lui parler de ..., j'ai attendu que ça se passe, il m'a démolé !!!
- L'image neutre : le conseiller pédagogique donne l'image d'un professionnel qui connaît le métier : il m'a donné de bons conseils (trucs, références...), un entretien formatif, j'ai appris à ...
⇒ un professionnel de l'enseignement mais pas forcément de la relation humaine
- L'image positive : il m'a écouté, j'ai pu lui parler de mes problèmes, il a été attentif à mes paroles, sa voix était calme, il m'a rassuré, on a travaillé dans un climat serein, j'ai vu que c'était aussi un collègue.
⇒ des qualités humaines du conseiller pédagogique valorisées par la mise en œuvre de compétences relationnelles (psychosociales)

✚ L'image perçue par le chercheur

En général, le conseiller adopte trois attitudes dominantes : investigation, évaluation et décision

Ce qu'on observe moins fréquemment : le soutien, l'interprétation, la compréhension,

Investigation (questionner, en savoir +)	vs	Soutien (encourager, consoler)
Évaluation (porter un jugement)	vs	Interprétation (révéler à l'autre ce qu'il n'a pas vu)
Décision (donner la solution, prescrire) expression)	vs	Compréhension (reformuler, écouter, faciliter

⇒ **Bilan** : on note de gros écarts entre ce que le conseiller pédagogique dit de son activité (son image, ses intentions, ses actions) et ce que les stagiaires en disent.

✚ Comment réduire l'écart ?

En analysant sa propre pratique de conseiller pédagogique (enregistrer et décoder un entretien) seul ou avec d'autres.

En travaillant sur ses compétences relationnelles (écoute, empathie, compréhension).

En travaillant sur ses compétences techniques.

2. L'entretien de conseil : réduire les écarts entre image donnée et image reçue

✚ Temporalité de l'action de conseil

⇒ **Temps 1** : en amont, des conseils pour créer un climat de confiance.

Le premier contact : faire connaissance.

- Expliquer les procédures qui vont être utilisées lors de l'entretien (le déroulement). Répondre aux questions...
- Établir un premier contrat de communication / thème d'observation de la séance (focaliser le regard et l'analyse).
- But : diminuer l'anxiété de l'étudiant (transparence).

⇒ **Temps 2** : pendant l'entretien, des conseils techniques pour maintenir la relation didactique professionnelle.

Pendant le temps de l'entretien

La position spatiale du formateur et du stagiaire : côte à côte (position d'accompagnement)

Début de l'entretien

Un « lanceur » : « je vous laisse un temps pour analyser votre pratique » (peut durer de 5' à 35' !)

Prise de notes du CP avec repérage des éléments structuraux fondamentaux (Décrire, Expliquer, Remédier).

Un temps sans intervention du formateur (pas de « parasitage »).

Après le temps d'analyse

Communication : mettre les « formes » pour ne pas agresser ; donner à l'autre la possibilité de refuser : « si vous en êtes d'accord, j'aimerais dans un premier temps » ou encore, « si vous voulez bien, j'aimerais ... »

Les questions

Des questions ouvertes : pour avoir les véritables réponses de l'étudiant et pas les vôtres ; pas de question inductive.

Pas de « pourquoi ? » : le « pourquoi » bloque la relation (demande de justification) ; devient vite très agressif quand il est utilisé souvent ; place l'étudiant en position d'élève, en situation d'examen.

Des questions en « comment ? » : on a les réponses (buts, intentions) ; accès aux procédures « routinisées » ; accès aussi aux jugements et croyances.

L'entretien

Focaliser l'entretien sur 2 à 3 points maximum : cela suppose la hiérarchisation des points à aborder ; qu'est-ce qui est important pour lui à ce moment de l'année ? (ses préoccupations) ; on va au fond de la discussion.

⇒ **Temps 3** : en aval, des conseils pour poursuivre la réflexivité du stagiaire.

Après l'entretien

Permettre au stagiaire de poursuivre sa réflexion : demander à l'étudiant un bilan écrit post visite

- Quels sont les éléments de l'entretien qui vous ont paru importants ?
- Quels sont les « changements » (évolutions) à apporter à votre pratique professionnelle ?
- Quelles sont les ressources (lectures, expériences, moments individualisés de formation) que vous pensez nécessaires pour favoriser votre développement professionnel ?

✚ La structure de l'entretien : une manière de faire possible

- Temps d'analyse de sa leçon par l'étudiant
- Temps d'échange sur quelques points choisis par l'étudiant puis par le formateur.
- Temps d'évaluation avec un média (référentiel, document ...)
- Temps de bilan du stagiaire : que retenez-vous de ce que nous venons de dire ?

✚ Les compétences nécessaires du formateur pour faciliter la conduite de l'entretien

- Montrer que l'on est attentif (écouter).
- Questionner (questions ouvertes et sur le « procédural ». Pas de pourquoi).
- Clarifier en utilisant des reformulations.
- Proposer des « possibles ».
- Aider à la décision (qu'allez-vous choisir de faire ?)
- Se rappeler : c'est l'autre qui est important (posture d'accompagnement). Il a le droit d'être différent de moi...

✚ Un rappel nécessaire

- Il faut du temps pour progresser, pour développer des compétences professionnelles, pour apprendre à analyser sa pratique...
- Faire confiance à l'étudiant, au collègue.
- L'erreur est normale et fait partie de la formation.
- L'autre est différent de moi : il n'a pas la même expérience (compétences), ni les mêmes conceptions...

✚ En guise de conclusion

Une invitation à nous interroger sur notre rapport à nous-mêmes, à l'autre, et à l'institution...
 Une invitation à la bienveillance qui ne produit que des effets positifs (sur les élèves, sur les enseignants, sur les Hommes)

Pour aller plus loin :

- [Fiche de lecture](#) sur l'entretien d'explication (Pierre Vermersch)
- [Modélisation des invariants de la conduite de classe](#) (Michel Bourbao)
- [Peut-on former les maîtres à la conduite de classe ?](#) (Michel Bourbao)