

Formation personnels de direction  
stagiaires  
Académie de Grenoble

Analyse de situations professionnelles

Méthode mise au point par  
Monsieur JP OBIN, IGEN EVS

# Objectifs du module de formation

1. Découvrir une méthode d'analyse des situations problèmes
2. S'exercer sur des cas concrets
3. Utiliser la méthode dans la gestion des problématiques de l'établissement

# Les différents types d'analyse

- L'analyse de pratiques

L'événement est terminé, la conclusion est connue. L'objectif est d'évaluer, voire d'améliorer une pratique. C'est une analyse normative qui utilise un modèle celui des pratiques attendues.

- L'analyse de situations

l'événement est inachevé. L'objectif de l'analyse n'est pas d'apporter un réponse normée mais de réfléchir aux causes en apportant ou confortant des connaissances.

*Analyser signifie séparer un tout en ses éléments*

# La méthode proposée par M Obin

Elle propose d'analyser un situation en suivant trois entrées distinctes:

- la Morale

- Le Droit

- L'Ethique

# La Morale

On désigne par *morale* l'ensemble des normes impératives, des devoirs, des conduites obligatoires que se fixe un individu.

Historiquement religieuse, elle est devenue une question de conscience personnelle.

**En pratique, on examine les éventuels éléments moraux présents dans la situation, autour de deux questions bien distinctes :**

- certains comportements peuvent-ils se comprendre par les impératifs moraux de certains protagonistes ? ( attention aux morales particulières).
- l'égalité de dignité de tous a-t-elle été respectée ?

# Le Droit

Le droit est un système de normes impératives se donnant pour but les rapports à autrui et la vie en commun. Sa source est publique, sa formalisation écrite, sa structuration cohérente et hiérarchisée, un système de sanctions est attaché à son éventuel non-respect. Le droit est organisé en blocs fonctionnels (public, pénal, civil, du travail, etc.) .

**En pratique, on recherche les éléments et les aspects juridiques présents (ou qui devraient l'être) dans la situation. Les questions à se poser sont:**

- que doit-on faire (ou surtout ne pas faire) dans cette situation ?
- que devrait faire (ou surtout ne pas faire) tel protagoniste dans la situation ?
- que disent les textes (le décret de 1985, le règlement intérieur...) à ce propos ?
- d'autres parties du droit ne sont-elles pas concernées ?

# L' Ethique

les normes éthiques ne présentent aucun caractère impératif, ce sont des choix, des préférences, des recommandations, jamais des obligations.

La délibération éthique est toujours structurée par deux pôles: les valeurs et les circonstances.

La recherche de la " bonne " façon d'agir dépend de principes invariables, ceux au nom desquels on agit en général (les valeurs de l'institution, les siennes propres...) et de la connaissance du contexte .

**En pratique, on étudie la dimension éthique, autour de deux recherches successives bien distinctes :**

- l'élucidation des conduites d'acteurs, en particulier des valeurs au nom desquelles ils agissent ou proposent d'agir .

- la recherche de la meilleure (ou moins mauvaise) manière d'agir si l'on était à la place de... (du chef, de l'adjoint...).

# Bibliographie et liens

- <http://www.esen.education.fr/fr/ressources-par-type/outils-pour-agir/formation-a-l-analyse-des-situations-professionnelles/>  
pour approfondir et s'exercer .
- <http://www.jpobin.com/>  
pour découvrir la bibliographie et les rapports rédigés par M Obin.