



# ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

## Objectifs

À l'issue de la formation, le stagiaire sera en mesure d'élargir son pouvoir d'action en évaluant précisément ses pratiques, d'envisager des pratiques différentes en découvrant de nouvelles pistes d'action, de contrecarrer les effets négatifs de la nourriture dans les pratiques professionnelles en développant ses capacités d'adaptation, de mettre à profit les expériences des autres et faire profiter les autres de ses propres expériences et d'améliorer ses performances individuelles et d'équipe.

## Public et Pré requis

À tous les professionnels évoluant dans les secteurs sociaux, médico-sociaux, éducatifs ou de la santé principalement, même si cette méthode peut s'appliquer en réalité à presque toutes les professions. Des métiers comportant une composante relationnelle prédominante, professions du soin, de l'éducation, de la formation et dans le champ social plus largement.

Aucun pré requis.

## Le rôle de l'intervenant

Le rôle de l'intervenant est de conduire les échanges dans le cadre des règles de fonctionnement de l'analyse de pratique. Il aide également à la mise au point de solutions nouvelles pour faire évoluer ou changer les situations les plus problématiques.

Il ne se pose en rien expert sur le fond, mais garant de la forme des échanges pour dégager des réponses aux problèmes que rencontrent les participants dans leurs pratiques, aux questions qu'ils se posent.

L'intervenant apporte des propositions concrètes pour dépasser la situation bloquée et aboutir à de meilleurs résultats. Il s'agit d'accompagner le groupe dans un travail constructif, et non se contenter d'évoquer des options, des possibilités, des notions générales ou abstraites.



## INFORMATION

**Isabel DOUSSET**

Formatrice certifiée  
Coach professionnelle  
Psychopédagogue

**28 ans d'expertise**

*Certifiée auprès des acteurs  
de la compétence*



*Calendrier*

**DATE À LA DEMANDE**

*Date limite d'inscription 3 jours  
avant le début de l'action*

**Lieu**

France  
Présentiel et Visioconférence

**Tarif : Sur Devis**

[isabel.dousset@gmail.com](mailto:isabel.dousset@gmail.com)

06.63.70.46.61

Siret : 450 02329 6000 38 / Code NAF 8559B

Enregistré sous le numéro 73 31 0536 31. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat"

# PROTOCOLE

## Une réunion de pairs

Sous la direction d'intervenant superviseur, des professionnels de niveaux hiérarchiques équivalents, sur la base du volontariat, se rencontrent régulièrement dans un cadre défini pour analyser leurs pratiques actuelles et les difficultés qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur métier. Il s'agit d'aborder des cas réels au niveau professionnel et relationnel (résultats insatisfaisants, solutions inefficaces, situations non abouties).

- Groupe : de 4 à 10 personnes
- Réunions : 6 à 9 séances de 2 à 3 Heures selon une fréquence mensuelle

Chacun de ces principes, qui se justifient pleinement, sont développés dans les paragraphes suivants.

## Le volontariat

En effet, l'efficacité d'un groupe d'Analyse de Pratique est fondée en premier lieu sur la demande des professionnels qui souhaitent y participer. Cette question est cruciale et dans le cas où l'institution, ou l'entreprise, décrète une participation obligatoire à de telles rencontres, les résistances des participants sont telles qu'elles aboutissent à un blocage, un fonctionnement stérile, et à un échec du dispositif. Le minimum requis est que l'on ait de la part des participants une participation acceptée.

## La taille et la composition du groupe

La taille relativement réduite du groupe permet de garantir à la fois des temps de parole suffisants et les conditions d'une écoute collective attentive, efficace, autorisant l'expression de points de vue personnels et l'analyse de thèmes assez impliquants.

De plus, l'absence de relations hiérarchiques au sein du groupe permet d'évacuer un grand nombre de phénomènes de blocage, liés au jugement, à la crainte des conséquences de l'expression publique de difficultés, etc.

## Le nombre de séances

L'engagement pour un nombre minimum de séances, défini au préalable, a pour fonction de favoriser la mobilisation des participants, le développement d'une dynamique de groupe, la création d'une pratique de travail en groupe.

Le dispositif que constitue la succession des séances permet de suivre l'évolution des situations, de réunion en réunion, et évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre.

## La règle de confidentialité des échanges

La règle de la confidentialité, selon laquelle rien de ce qui est dit, par qui que ce soit, en séance ne doit être répété à l'extérieur, est essentielle pour oser s'exprimer franchement sur ce qui pose des difficultés. Cependant, il est impossible de garantir que cette règle sera strictement respectée. Par conséquent, oser parler d'une situation difficile aux autres reste dangereux et mérite d'y réfléchir à deux fois avant de se lancer, en toute connaissance de cause.