

Animer un atelier d'analyse de pratiques professionnelles réflexive

Présenter les objectifs de l'APPR

L'analyse de pratiques professionnelles réflexive a pour objet d'aider à comprendre dans leur complexité des situations professionnelles nécessitant des prises de décision qui ne vont pas de soi.

L'analyse de pratiques doit permettre d'identifier les variables des situations, de poser les problématiques qui y sont liées, de débattre et de juger (au sens critique) des décisions qui peuvent être prises, de comprendre et enrichir les représentations des professionnels à propos de leurs activités propres en vue d'améliorer leurs compétences professionnelles (recherche de performance).

Ceci repose sur un présupposé : l'activité du sujet dépend de ses représentations et de l'objectivation de ses perceptions.

Présenter la démarche

On part d'un récit d'expérience que l'on met en intrigue.

Il s'ensuit des jeux d'interprétation.

On recherche les résolutions les mieux appropriées.

Présenter la méthode

1. Un récit provenant d'une situation vécue (on peut dire concrète) racontée par l'un des membres du groupe
(de 15 secondes à 10 mn en général) ;
2. une phase de questions factuelles pour compléter les informations et tester les liens éventuels que chacun établit entre les faits et les événements rapportés
(selon le récit, de 5 à 30 mn maximum) ;
3. des questions "test d'hypothèses" qui visent à éprouver les interprétations des faits et les rapports de causalité envisagés ou des données d'hypothèses qui valent pour propositions de compréhension de la situation ou élargissement de cette même situation
(30 mn) ;
4. des problématiques identifiées que l'on échange au sein du groupe *(30 mn) ;*
5. des propositions de résolution argumentées
(15 mn).

Présenter le rôle des formateurs – animateurs

L'animateur est un professionnel confronté aux mêmes problématiques dans l'exercice de son métier. Le formateur (animateur) est garant du travail :

- il a la tâche de garantir la méthode ;
- il gère la dynamique du groupe ;
- il installe le cadre de travail et le tient, c'est-à-dire :
 - qu'il fait en sorte que tous les participants s'engagent dans la réflexion (principe d'adhésion et du penser ensemble) et expriment leurs points de vue, et réagit sans complaisance sans pour autant engager une polémique ;
 - qu'il évite tout ce qui peut limiter la réflexion, notamment les risques de disqualification comme les jugements de valeur, les étiquetages. Qu'il veille à assurer chacun de la bienveillance de l'autre ;
 - qu'il assure la confidentialité des informations concernant des personnes et des lieux, et donc la discrétion sur ce type d'informations échangées au cours d'une séance d'analyse de pratiques.

Principes directeurs

- Il faut réfléchir ;
- il ne faut pas empêcher l'autre de réfléchir ;
- il faut se mettre d'accord sur les désaccords ;
- la compétition au sein du groupe n'a pas lieu d'être ;
- un engagement de confidentialité est partagé par chaque membre du groupe.