



## L'ANALYSE DES PRATIQUES

En tant que dispositif d'accompagnement des équipes de travail, l'analyse des pratiques professionnelles s'envisage de plusieurs manières, selon le type d'intervenant, selon la commande de l'institution et selon les besoins des professionnels à qui elle se destine. Au regard de cette diversité des pratiques, et afin de répondre au mieux aux attentes de chacun, je propose ici de présenter la mienne, d'en expliquer ses origines, pour finir sur mes modalités d'intervention.

### Présentation de l'intervenante

---

Diplômée d'un Master en Psychologie Sociale, mention « Accompagnement des parcours professionnels » en 2006, j'ai d'abord exercée comme formatrice, puis consultante en ressources humaines. Mon activité en libérale débute fin 2008. J'y développe alors l'analyse des pratiques pour les travailleurs sociaux, l'enseignement en universités et la formation continue. Soucieuse de saisir au mieux les enjeux des professionnels (réforme sur la formation des éducateurs en 2007, mise en place de la fonction de coordination, loi sur la protection juridique des mineurs, etc.), j'ai rejoint l'ARIFTS, où je forme depuis cinq ans les futurs moniteurs-éducateurs, éducateurs spécialisés, techniques spécialisés et jeunes enfants.

Chaque année, depuis six ans, j'accompagne entre dix à douze équipes pluridisciplinaires œuvrant dans le secteur du handicap et du travail social : IME, foyers d'hébergement, foyers occupationnels ou d'accueil médicalisés, SESSAD, SIPFP, SEES, etc.

En outre, j'ai continué à me former aux techniques d'accompagnement, jusqu'à l'obtention d'un Diplôme Universitaire en 2014.

Enfin, je m'inscris dans une pratique réflexive, par le biais d'une supervision individuelle et d'échanges réguliers entre groupes de pairs.

### Mon approche de l'analyse des pratiques

---

Il n'existe pas à ce jour, de titre ou de certification professionnelle au métier « d'analyste des pratiques ». Dans ce paysage, la diversité des formations des intervenants en analyse des pratiques peut parfois contribuer à rendre la demande des institutions un peu floue.

En tant que psychosociologue, mes compétences me permettent d'intervenir, selon les besoins des équipes, sur deux grands « thèmes » :

- ▲ **Le fonctionnement d'équipe ;**
- ▲ **La posture professionnelle.**

En détaillant ces deux thèmes, mon objectif est d'expliquer en quoi le psychosociologue possède un mode d'intervention particulier, différent d'un psychologue clinicien par exemple, ou d'un systémicien.



### **Le fonctionnement d'équipe :**

J'entends par « fonctionnement d'équipe », *tout ce qui définit une équipe de travail* ; sa dynamique, sa cohésion, ses modes de communication, de prises de décision, d'organisation du travail, son leadership, et enfin son rapport à la hiérarchie, aux autres équipes, aux familles et aux bénéficiaires.

Dans ce thème, *dans un premier temps*, l'objectif de l'analyse des pratiques est d'**aider à identifier son fonctionnement d'équipe** : repérer, nommer, observer.

*Par la suite*, l'équipe doit être capable de **se questionner sur ce fonctionnement** ; est-il adapté ? Quelles sont les conséquences ? Y a-t-il un scénario de communication qui se répète ?

*Enfin, avec l'acquisition d'une certaine « maturité »*, l'équipe pourra se tourner vers une véritable pratique réflexive sur son propre fonctionnement, **en recherchant des solutions efficaces**. Comment se recentrer sur le travail ? Comment optimiser notre communication ? Comment tirer profit de chacune des compétences de l'équipe ? etc.

### **La posture professionnelle.**

Bien différente de la « fonction », qui définit les tâches du professionnel dans le cadre de ses attributions, la posture est bien plus personnelle. Elle relève d'un choix éthique, dont chacun n'a pas toujours pleinement conscience. Si dans le thème précédent, il était question d'un fonctionnement collectif, il s'agit bien ici de faire réfléchir le professionnel sur sa propre pratique, dans sa fonction d'accompagnement. Bien sûr, dans ce jeu de questionnement, par des mécanismes psychologiques d'identification, chaque situation individuelle soulevée va amener son lot de questionnements auprès des autres auditeurs.

Dans ce deuxième thème, chaque réflexion sur une situation peut amener à se questionner sur trois dimensions de l'accompagnement. *La première questionne le rapport du professionnel au « cadre »*. Comment réagit-il face au fonctionnement institutionnel ? À l'autorité (la sienne, celle des autres) ? Aux interdits ? Aux limites ? Aux demandes des bénéficiaires ? A celles des familles ? etc.

*La seconde interroge le rapport aux personnes accompagnées* ; quelles émotions ressent-il face aux situations ? Emporte-t-il ses questions de retour chez lui ? Se remet-il facilement en question (humilité) ? Comment se comporte-t-il auprès de tel ou tel bénéficiaire ?

*Enfin, la dernière dimension de l'accompagnement concerne le rapport à soi-même*. Est-il capable de saisir et de nommer son inconfort dans une situation ? Réinvestit-il son inconfort dans la situation ? Le fuit-il ? Comment peut-il s'en servir comme un élément à part entière de sa pratique professionnelle ?

## **Mes modalités d'intervention**

---

L'analyse des pratiques telle que je l'envisage est un dispositif d'accompagnement qui s'inscrit **dans le long terme**. Elle entraîne une dynamique de **changement des mentalités**, qui ne peut se faire **qu'avec le temps et la régularité** de l'exercice. Bien sûr, avec les années, il est important de faire évoluer le dispositif au regard de l'évolution des attentes et de la maturité des équipes.

Selon l'effectif des équipes, il faut compter de 1h30 à 2h maximum par séance.

L'effectif maximum est de douze à quinze professionnels par séance.

Les fréquences des séances s'étalent toutes les 6 à 8 semaines.

3, rue grille  
49100 ANGERS

06 25 58 18 03

contactez-moi@lucie-beucher.com



Le cadre est défini par l'équipe elle-même. Ainsi, à chaque début d'année nous élaborons les règles de fonctionnement de l'analyse des pratiques (confidentialité, implication personnelle, etc.). Chaque participant, ainsi que l'intervenante, s'engage à respecter et faire respecter ces règles. Le cadre est fréquemment réévalué au cours de l'année. Lors du bilan de fin d'année, il est redéfini pour l'année suivante (ajout, suppression ou modification de règles).

Il est proposé aux équipes et à l'équipe de Direction, de faire un bilan intermédiaire en cours d'année. Le bilan de fin d'année est systématiquement fait avec chaque équipe, et il est fortement recommandé aux Directions de clore l'année sur une rencontre avec l'intervenante, pour échanger ensemble sur les modifications ou ajustements à apporter pour la rentrée prochaine.

Deux conditions matérielles sont essentielles au bon déroulement des séances ;

- avoir un lieu alloué à ce temps de parole (salle de réunion, salle des familles, etc.) garantissant la confidentialité des échanges,
- avoir à disposition soit un tableau blanc, soit un tableau paper-board, permettant aux professionnels de mettre de la distance sur l'analyse d'une situation via un support visuel.

## Pour conclure

---

Le psychosociologue possède un champ de connaissances et de compétences lui permettant de proposer des accompagnements visant **un travail en profondeur**. Il s'agit de questionner les croyances et les habitudes, les attitudes réflexes et les schémas de répétition, pour permettre de modifier ou de faire évoluer les schémas de pensées et les postures professionnelles.

Ainsi, les buts finaux de mes interventions sont

- 🔺 d'optimiser leurs modes de fonctionnement en équipe, (*dimension productive*)
- 🔺 d'acquérir des outils et des ressources pour mieux prendre du recul en cas de forte implication personnelle, (*dimension relationnelle*)
- 🔺 d'intégrer leur propre singularité dans leurs accompagnements (*dimension éthique*)

*Je reste à votre écoute pour tout complément d'information.*