

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION

Animer un groupe d'analyse de pratiques professionnelles

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir desquels le dispositif de formation visant la certification est initié :

Les professionnels de la santé, de l'éducatif, du travail social, sont souvent confrontés à des situations difficiles dans lesquelles ils peuvent se sentir piégés, démunis, voire sidérés. Pris dans l'agir et la nécessité de la réponse immédiate, ils perdent peu à peu le sens de leurs actions. Devant les contraintes de plus en plus complexes, sinon paradoxales de l'institution, devant les impératifs des nouveaux managements, la souffrance au travail s'intensifie.

Ils ont besoin d'un lieu où pourront s'exprimer leurs interrogations, leurs plaintes et leurs désirs. Un lieu de réflexion où ils pourront prendre le recul nécessaire pour nommer leurs affects et effectuer un travail de symbolisation quant à leurs pratiques.

À partir des problèmes soulevés ou de questions identifiées, une réflexion est alors menée, permettant d'établir une liaison entre savoirs et actions. La « pratique réflexive » amène le professionnel à réfléchir sur sa propre pratique de manière critique et constructive pour analyser et améliorer ses actions.

Le groupe est ce lieu d'expression, d'échange, de soutien et de définition des limites. L'animateur en est le garant. C'est lui qui porte l'assurance que les cadres seront posés et respectés. C'est par sa connaissance théorique et son expérience pratique spécifiques que le psychologue sera qualifié plus qu'un autre professionnel pour animer les groupes d'analyse de pratiques professionnelles.

Cette certification valide des compétences complémentaires au métier de psychologue. Elle permet d'acquérir une expérience pratique et des connaissances théoriques suffisantes pour poser les bases et animer des groupes d'analyse des pratiques. Les formateurs, eux-mêmes psychologues praticiens, proposent une approche rigoureuse et pratique de cet exercice particulier qu'est l'animation d'un groupe d'analyse des pratiques.

L'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles constitue un outil des psychologues de plus en plus demandé dans les institutions.

Prérequis

Avoir le titre de psychologue attesté par le numéro ADELI

RÉFÉRENTIELS

Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalités	Critères
<p>C1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de paroles de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap</p>	<p>La certification s'obtient à l'issue de 2 épreuves :</p> <p><u>1/ Epreuve 1 :</u></p> <p>Travail d'analyse professionnelle qui est un écrit de synthèse d'une séance d'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles vécue et réellement animée par le candidat.</p> <p>Les correcteurs disposent d'une grille d'appréciation de cet écrit.</p> <p><u>Modalité E1 :</u> Cet écrit est remis 15 jours avant l'oral aux membres de jury pour qu'ils puissent le lire avant l'épreuve orale.</p> <p>C'est la présentation d'une animation d'un groupe d'analyse de pratiques professionnelles que le candidat a vraiment réalisée.</p> <p>Il doit en expliquer le contexte, présenter le nombre de participants et leurs attentes, le déroulé de sa séance, les problématiques rencontrées, les solutions apportées.</p>	<p>Le candidat a mené un entretien de cadrage avec le commanditaire pour élaborer un cahier des charges dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants...), la présence éventuelle de personnes en situation de handicap, les aménagements nécessaires pour les intégrer dans l'atelier, le contexte et la problématique à aborder (souffrance, violence, blocage, échec...)</p> <p>Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique...) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instance spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi...)</p> <p>Il a constitué une « base documentaire » (articles, bibliographie...) en référence au sujet traité afin d'alimenter les échanges et les réflexions des participants dans le cadre de l'animation</p> <p>Le candidat fait un tour de table pour que chaque participant se présente et exprime ses attentes (cursus, parcours, pratique...) afin de vérifier la cohérence des attendus et de l'animation proposée.</p>

	<p>Ce travail comporte obligatoirement une production concrète d'outils mis en place et un bilan de ses propres pratiques.</p> <p>(Voir guide d'élaboration du dossier écrit joint en annexe)</p> <p>Dans le cas exceptionnel où le candidat n'a pas pu mettre en pratique réelle une animation de groupe avant l'épreuve d'évaluation, l'organisme certificateur lui fournit un cas fictif. Celui-ci est analysé par le candidat selon les mêmes critères qu'un cas réel.</p> <p><u>2/ Epreuve 2 :</u></p> <p>Présentation orale du cas réel évoqué dans le dossier remis aux membres de jury.</p> <p>L'épreuve :</p> <p>Le candidat doit reprendre les points clés du cas vécu ou du cas fictif, argumenter ses choix et présenter sa méthode d'animation et les difficultés éventuelles rencontrées.</p> <p>Durée de l'épreuve : 30 minutes répartie de la façon suivante :</p>	<p>Il présente le déroulé de la séance en tenant compte des attentes exprimées et en présentant les bénéfices et les limites de l'analyse de pratique (la démarche doit être volontaire, relater une expérience vécue, s'assurer que les pratiques de chacun peuvent être transposées à son propre contexte, être dans une démarche d'amélioration, pratiquer une écoute constructive...)</p> <p>Il favorise, le cas échéant, l'intégration des personnes en situation de handicap en levant les barrières et les préjugés du groupe, dans une dimension individuelle et collective.</p> <p>Il maîtrise les techniques de gestion de situations délicates et de conflits éventuels pour construire une relation bienveillante et efficace entre les participants afin de permettre à chacun de s'exprimer sans jugement de la part des autres participants et dans le respect de confidentialité.</p>
<p>C2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance...) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques</p>		<p>Le candidat adopte la posture de l'animateur du groupe en étant conscient de son statut et du rôle qu'il va avoir à jouer.</p> <p>Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées et un climat de confiance est établi (confidentialité des propos, cadre déontologique, tolérance, écoute active, prise de paroles coordonnée...).</p> <p>Il crée une dynamique de groupe en passant la parole à chaque participant et en accordant un temps de paroles équitable à chacun, tout en gardant à l'esprit les objectifs de ce groupe d'échanges de pratiques.</p>

- 10 min de présentation (avec diaporama, vidéo, fiche...)

- 20 min d'échanges avec le jury

Modalité E2 : Distanciel sur zoom avec contrôle des identités par caméra.

C3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.

Il gère l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs...) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.

Il présente les problèmes soumis à échanges en précisant le contexte et les circonstances
Il laisse, à tour de rôle, chaque participant exposer et argumenter sa pratique ou sa difficulté dans le cas évoqué en faisant respecter les règles de participation dans le groupe (prise de paroles coordonnée, constructive, et dans un temps équitable)
Il fait réagir les autres participants qui souhaitent commenter ou enrichir les propos, sans jugement et dans la bienveillance
Il reformule, restitue les expériences de chaque participant afin que celui-ci se sente entendu, provoque la réflexion et l'analyse constructive de ce qui vient d'être présenté
Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées, consensuelles si possible.

Il aide le participant à prendre du recul sur ses propres pratiques en écoutant et en tenant compte des réactions des autres participants.

Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, par la méthode des petits pas, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables.

Il les aide à mettre en place des modalités de suivi des améliorations envisagées (mesure d'impact, retour d'expérience, auto-critique de ses pratiques, enquête de satisfaction...)

Il encourage chaque participant dans une démarche engagée pour une appropriation de pratiques nouvelles et un passage à l'action réaliste par rapport à ses propres contraintes

Il évalue, en fin de séance, les points forts de son intervention et ses points d'amélioration.