



Analyse réflexive des pratiques professionnelles

Contexte : Depuis quatre ans, l'Institut Saint Laurent expérimente, sur la base d'un cahier des charges, pédagogique, théorique et méthodologique précis, auprès des apprenants en formation initiale une nouvelle modalité d'analyse de la pratique professionnelle, dont les résultats sont extrêmement intéressants en termes d'apprentissage à la démarche réflexive et à la conscientisation des compétences professionnelles.

Quand nombres de démarches traditionnelles d'analyses de pratique ou d'études de situations éducatives venaient répondre à un besoin d'énoncés des vécus dans les actions menées, pour tenter de trouver des pistes explicatives et compréhensives, ou encore pour en construire une expérience à partir de composantes subjectives, objectives, émotionnelle et/ou affective, l'arrivée de la « logique des compétences » dans le secteur social et médico-social, comme nouvel élément central des parcours de professionnalisation, mais aussi de veille professionnelle, apporte, aujourd'hui, une modalité complémentaire d'accompagnement efficient à la conscientisation des professionnels de leurs savoirs mobilisés dans les actions.

Pour Philippe Zarifian et Yvon Minvielle, sociologues et experts en management des organisations par les compétences, la notion de compétences est un facteur déterminant des processus productifs pour les professionnels, fondée sur les capacités que mettent en oeuvre les individus dans l'action de la situation de l'emploi. Il s'agit dans la logique de compétence, de travailler sur l'« *intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente* » (1). Guy Le Boterf, expert auprès des entreprises, des organisations et des universités dans la mise en oeuvre et la gestion des compétences, écrit d'ailleurs : « *lorsque la qualification se réduit à des diplômes de formation initiale, cela ne signifie pas que la personne sache agir avec compétence* » (2), et rajoute-t-il que la logique de compétence ne s'oppose pas à la logique des diplômés mais à la « *logique travail dans l'entreprise* ».

S'adossant pleinement sur cette nouvelle « logique de compétences » initiée, dans le champ du travail social, depuis 2004, et venue, aujourd'hui, s'imposer sur tous les terrains professionnels, l'Institut Saint Laurent, soucieux de participer à une réelle dynamique professionnelle de son champ d'action, propose une déclinaison de nouvelles modalités de groupes d'analyse des pratiques professionnelles venant s'appuyer sur une réelle charte des APP, définies par des courants théoriques spécifiques et explicites, et chacune adaptée aux réels besoins et demandes formalisées de chaque terrain de pratique.

Ces GAP sont animés par des intervenants et praticiens formés et/ou sensibilisés à ces différents dispositifs :

- GAP (Groupe d'analyse de la pratique) clinique psychodynamique (Balint)
- GAP clinique cognitive et didactique professionnelle (analyse de professionnalisation et de mobilisation de compétences- Wittorski)
- Groupe d'entraînement à l'analyse de situations éducatives (GEASE – Fumat, Yveline, Paturet)
- Groupe réflexif (Schön, Vermersch, Perrenoud)
- GAP Clinique psychosociologique (Blanchard-Laville, Fablet, Moscovici)
- GAP Clinique systémique (Rogers, Watzlawick, Bateson, Erickson)
- Analyse des processus décisionnels (Michit)

(1) Philippe Zarifian – « Objectif compétence » - Pour une nouvelle logique - Editions Liaisons, 1999

(2) Guy Le Boterf – « Développer la compétence des professionnels » - Edition d'Organisation - 4ème édition - Broché Paris.

PUBLIC :

Dirigeants,
Professionnels,
Travailleurs sociaux,
Soignants,
Accompagnants du secteur
social et médico-social.

PRE REQUIS :

Connaissances du contexte
professionnel.
Etre impliqué dans des situations
professionnelles.
Etre motivé et exprimer un intérêt
majeur pour la démarche réflexive.

COÛT :

130 € /h par groupe

*Les frais de déplacements sont
en sus et pris en charge par les
institutions commanditaires.*

CONTACTS

**Directeur de l'Institut Saint Laurent /
Eric FURSTOS**

Tel : 04 78 33 46 20 -
Port : 06 60 91 14 49

Email : efurstos@institutsaintlaurent.org

**Responsable Pôle Formation continue
ISL et Lycée Don Bosco
Nathalie CARLE**

Tél. : 06 08 08 96 28 Email :
nathalie.carle@donbosco.org



Analyse réflexive des pratiques professionnelles

MODALITES

LES GAP SONT ANIMES PAR DES INTERVENANTS ET PRATICIENS FORMES ET/OU SENSIBILISES A CES DIFFERENTS DISPOSITIFS :

- GAP (Groupe d'analyse de la pratique) clinique psychodynamique (Balint),
- GAP clinique cognitive et didactique professionnelle (analyse de professionnalisation et de mobilisation de compétences-Wittorski),
- Groupe d'entraînement à l'analyse de situations éducatives (GEASE – Fumat, Yveline, Paturet),
- Groupe réflexif (Schön, Vermersch, Perrenoud),
- GAP Clinique psychosociologique (Blanchard-Laville, Fablet, Moscovici),
- GAP Clinique systémique (Rogers, Watzlawick, Bateson, Erickson),
- Analyse des processus décisionnels (Michit).

Les fiches explicatives de chaque GAP seront communiquées à la demande.

ARGUMENTAIRE

Il s'agit aujourd'hui, pour l'Institut Saint Laurent d'apporter aux terrains de pratique professionnelle différents types de groupes d'APP adaptés à leurs attentes et ainsi de déterminer :

- une meilleure lisibilité des différents types d'APP, en lien direct avec les multiples mutations du secteur social et médico-social
- de répondre aux besoins spécifiques des employeurs et des salariés en terme d'analyse de pratique professionnelle et de logique de compétence (les savoirs en action, la conscientisation des savoirs en action, la valorisation et la capitalisation des compétences) au service de l'amélioration des pratiques, ce, dans l'intérêt supérieur des « personnes concernées » (nouvelle appellation des « usagers » préconisée par le Rapport sur la place des « Usagers » remis par Marcel Jaeger pour les états généraux du travail social 2014)
- de définir, puis d'explicitier aux établissements demandeurs les orientations, les courants de pensée et les effets ou impacts visés pour chaque modalité d'APP proposée en réponse à leurs demandes formalisée d'intervention
- de sortir du lieu commun, et de la dépréciation du terme APP, parfois largement galvaudé par les travailleurs sociaux, et au final, vide de contenu et de sens et sous la forme d'une notion porte-manteau et d'habitudes peu réquisitionnées de l'APP et de sa fonction d'explicitation, de conscientisation et de réajustement d'une pratique. (Pour paraphraser Charles Péguy : « De tout ce qu'il peut y avoir de mauvais, l'habitude est ce qu'il y a de pire » - Pensées, p.53, Gallimard, 1934)

L'Institut Saint Laurent s'engage, avant toute proposition de dispositif d'APP, d'établir en amont un diagnostic (gratuit) de la demande et de besoins de l'institution et ou des équipes pour adapter le dispositif le plus pertinent et répondant le mieux aux attentes.

Pour ce faire, L'institut Saint Laurent a construit avec ses intervenants, psychologues cliniciens, cognitivistes, du travail et de la didactique professionnelle, psychosociologues, systémiciens, professionnels formés au GEASE, des fiches explicatives des différents dispositifs proposés à destinations des établissements intéressés et comportant : l'acception précise du GAP, une définition et/ou un descriptif de ce dispositif, les références théoriques du dispositif, les effets et/ou objectifs visés (en réponses à quels types de besoins ou attentes), les durées, fréquences, nombres et/ou composition des groupes (minimum et maximum) des GAP dans ce dispositif, les moyens d'évaluation du dispositif.

Le point commun des GAP proposés par l'Institut Saint Laurent est qu'ils s'inscrivent intégralement dans le concept de réflexivité, défini, entre autres par Philippe Perrenoud, professeur à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de Genève, et permettant de solidariser et de faire dialoguer les divers savoirs (3) des professionnels, entre savoir, savoir faire et savoir être. Il s'agit alors bien ici d'une réflexion au regard d'un groupe, pour apprendre, comprendre, mobiliser tous les savoirs, les compétences sur l'action, pour une réelle didactique professionnelle à même de créer un savoir professionnel sous la forme de compétences en leur donnant forme par la conceptualisation de l'action et le réinvestissement des expériences et des pratiques efficaces.

(3) Philippe Perrenoud – « Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant, professionnalisation et raison pédagogique » – Edition ESF – Issy Les Moulineaux 2008.