



OBJECTIFS

L'analyse des pratiques professionnelles est un outil d'évolution qui doit permettre de :

- auto-évaluer et revisiter les pratiques utilisées, les accomplissements et les résultats
- comprendre l'écart entre la tâche et l'activité, entre le prescrit et le réel (*ce qui doit être fait et ce qui est fait*)
- identifier les points forts et points faibles
- développer un questionnement pour faire évoluer et améliorer une pratique
- développer une posture réflexive



PROGRAMME

L'analyse des pratiques professionnelles est une démarche de pensée, une manière de regarder ce que nous faisons et comment nous le faisons, de l'approfondir, d'en disséquer les parties et d'en considérer les détails, d'en évaluer les qualités et les faiblesses. Au sens des pratiques analysées, il s'agit de notre agir au quotidien, de nos manières de faire au plan relationnel, organisationnel, technique.

Cette démarche consiste donc à examiner notre conduite, à en comparer les résultats obtenus avec les objectifs proposés, à mettre nos interventions en perspective avec les valeurs profondes de notre profession ou avec les principes humanistes, scientifiques ou professionnels qui les régissent.

Introduction

- Présentation du formateur
- Présentation de l'action et de ses objectifs :
 - Mise au point sur ce que n'est pas une analyse de pratiques (*une thérapie, une évaluation, un lieu de babillage foisonnant...*)
 - Ce que doit être l'analyse de pratiques (*une assistance et une évolution professionnelle*)

Tour de table

- Brainstorming des sujets à traiter :
 - Sujets qui posent problème
 - Sujets ordinaires, du quotidien, pour lesquels on prend souvent pour acquis qu'ils répondent aux critères de qualité humaniste, organisationnelle ou technique, mais...
- Choix des sujets à analyser (*contextualisés et objectifs*)

Analyse de pratiques

Pour chaque sujet choisi :

- Description de la situation choisie :
 - Quoi ? enjeu, compétences...
 - Qui ? personnes en interaction
 - Quand ? contexte pour le salarié, le patient et le service
 - Où ?

- Réflexion sur la situation, questionnement (Pourquoi ? Comment ? C'est ? Ce n'est pas ?...)
- Identification des points positifs et ceux à améliorer
- Comment faire ?
- Qui devrait intervenir ?
- Manque-t-il des données ? – Organisation des recherches
- Définition du mode d'action
- Quelles démarches ? Par Qui ?
- Définition et organisation du suivi
- Récapitulation finale

Conclusion et bilan de l'action de formation