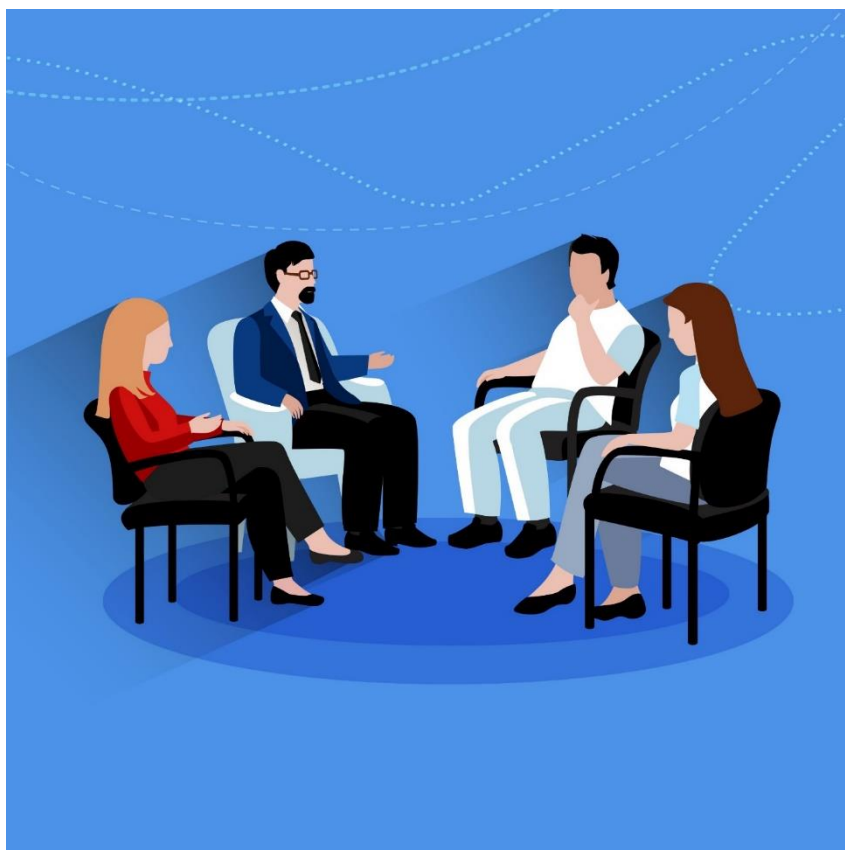




OMNIA

Psychologie du travail

Kit outil n°4 : L'analyse de pratiques



L'analyse de pratiques

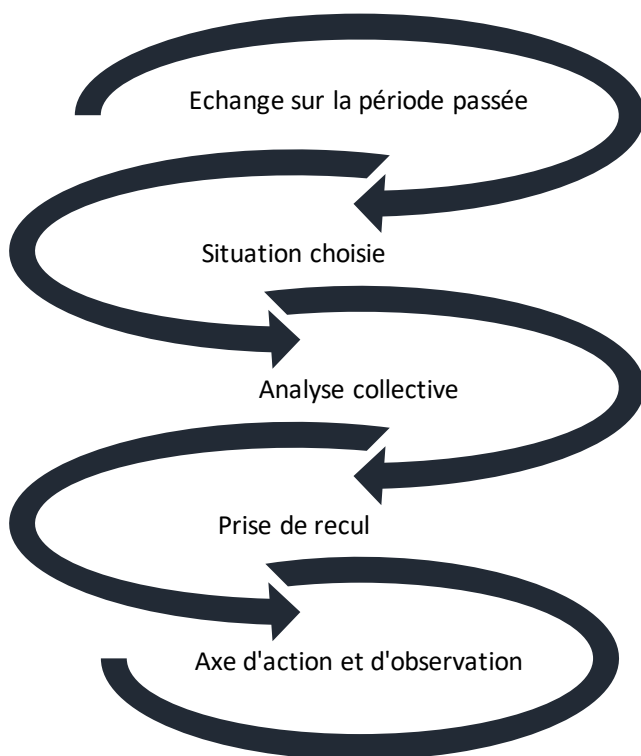
Qu'est-ce que l'analyse de pratiques ?

L'analyse de pratiques est un partage d'expérience entre pairs animée par un tiers garant du cadre et de la méthode. Méthode centrée sur le travail, les interactions et les valeurs, elle permet une prise de distance par rapport aux situations à fort engagement émotionnel, comme les pratiques médicales ou plus généralement, les métiers en contact avec le public. C'est également une occasion de trouver des solutions à des « problématiques métiers » récurrentes, ou encore, de renforcer ou regagner confiance dans sa pratique par et au travers du regard des autres dans le cadre de la prise de décision en contexte d'incertitude. Enfin, pour les professions dont l'exercice implique une pratique isolée de ses homologues, c'est une opportunité de créer, d'entretenir et de renforcer un collectif de travail.

Quand et pour qui solliciter de l'analyse de pratiques ?

La liste suivante donne quelques exemples d'utilisation d'analyse de pratiques dans différents secteurs d'activité, soumis à certains risques psychosociaux dont l'outil permet une atténuation. Cependant, cette atténuation de l'effet n'exclut pas une réflexion plus globale sur le risque psychosocial en lui-même et ses origines organisationnelles. Comme le rappelle le Code du travail (art. L4121-2), l'analyse de pratiques n'est pas à utiliser en première intention dans une démarche de prévention. En effet, il s'agit d'une mesure collective, soit, sur le plan stratégique, une mesure à mettre en place bien après l'ensemble des réflexions sur la suppression des risques, leur minoration, les actions concernant l'organisation du travail... En dehors de cette pensée préventionniste, l'outil est un espace de discussion au travail sur le travail, et en cela, il est précieux. Protéiforme, il s'adapte aux organisations et aux besoins des équipes en offrant un temps de respiration aux nombreux effets positifs sur la perception du travail par ceux qui le réalisent.

Quelles sont les modalités de mise en œuvre des groupes d'analyse de pratiques ?



Régis par la confidentialité pour l'animateur comme pour les membres qui y participent, les groupes d'analyses de pratiques doivent être constitués par des acteurs ayant la même activité professionnelle. Les groupes sont constitués de 6 à 10 personnes, de sorte de permettre à chacun une prise de parole pendant la séance. Les séances durent généralement deux heures, bien qu'il soit possible d'aménager des temps plus courts et plus réguliers en fonction des besoins organisationnels.

Chaque séance se découpe de la même manière : un temps d'échange sur la période écoulée, une situation choisie présentée par la personne qui l'a vécue, un temps d'analyse collectif, une prise de recul proposée par l'animateur, un retour par le salarié qui a témoigné et un axe d'observation et d'action choisi pour la période à venir.