

C008

## Analyse des situations professionnelles

L'analyse des situations professionnelles et les réflexions qui peuvent être menées à leur propos permettent aux cadres de prendre une certaine distance, de nourrir leur compréhension des situations et d'élaborer de manière concertée des stratégies d'amélioration ou d'évolution. Cette formation se déroule tant en équipe de cadres, que sous forme d'un accompagnement individualisé.

### Contenu de la formation

**Objectif de la formation** : étudier des situations d'encadrement et les analyser. Favoriser la réflexion au sein de l'équipe d'encadrement pour développer l'entraide et le partage d'expérience. Permettre à chacun des cadres concernés de préciser son niveau et son espace de responsabilité.

### Contenus et méthode de travail.

En partant d'une ou de plusieurs situations de travail exposées lors de la séance de travail, l'analyse de cette situation se fait par le groupe aidé de l'intervenant. Cette analyse explore les faits, le contexte, l'historique, etc. Le plus souvent avec une grille de lecture « systémique » pour comprendre les interactions entre les différents protagonistes, les contraintes, le cadre général, les différents niveaux de responsabilité. Des références théoriques permettant une meilleure compréhension de cette situation sont apportées par l'intervenant.

Les membres du groupe interviennent et puisent dans leur propre expérience des éléments d'analyse, font des rapprochements avec d'autres situations vécues par eux ou d'autres, et les réponses apportées aux uns aident les autres par une lecture de situations comparables.

Cette mise à distance de la situation problématique et ce travail de réflexion permet la prise de conscience de sa pratique et devient ainsi source d'expérience profitable pour les situations futures.

C'est un type de travail que l'on peut appeler analyse réflexive, base de connaissances nouvelles et surtout de construction d'identité professionnelle pour chacun des participants.

Le groupe fonctionne également comme « étayage collectif » et apporte ainsi une aide en venant atténuer cette impression de solitude que rencontrent souvent les cadres dans leur unité ou face aux étudiants.

### Cadre éthique de fonctionnement.

L'intervenant s'engage à la confidentialité est la règle demandée tant à l'intervenant qu'au groupe sur les propos et situations exposées dans les séances. Sans cette exigence de confidentialité préalable, il ne peut y avoir de confiance dans le groupe et donc d'exposé de situation qui permette le travail de réflexivité demandé. De la même façon il est demandé que l'exposé de situations et les commentaires apportés le soient sans jugement de principe. Ceux ci empêchent également la production d'un vrai travail de réflexion. Autant que possible, chaque participant exposera à un moment ou un autre une situation de travail pour permettre l'implication de tous les participants et éviter des positions de « voyeurisme » plus que de travail.



## Organisation,

Séance d'une demi journée de 3heures par groupe, 6 sur l'année, à répartir en fonction des vacances scolaires et en fonction des disponibilités des uns et des autres : L'intervalle entre chaque rencontre est de 1 mois, 1mois ½ maximum pour qu'i y ait un suivi dans le travail.

## Où et quand se déroule cette formation ?

- Dans votre établissement
- Ou dans votre région dans le cadre d'un regroupement d'établissements
- Selon un calendrier à convenir

Durée	Intervenants	Public	Nombre de participants
- 3 à 6 jours	- Chantal Seuret - Martine Vanschoor	- Cadres de santé - Responsables d'équipes	Groupe de 10 personnes maximum

