Echange sur les Analyses de Pratique Professionnelle

Bilan des interventions

- Partager ce qui est utile pour l'équipe et les professionnels

La "commande"

- Quelle est la commande faite par la hiérarchie auprès de PEGASE processus ? - Sur quelles bases la contractualisation s'est elle faite ? (besoins, attente, objectifs formulés)
- Comment l'APP a t elle été présentée aux professionnels ?
- Quelle cohérence entre la commande de la hiérarchie et les besoins/attentes des professionnels ?
- Nécessaire exploration fine du contexte par PEGASE processus en amont

Des difficultés récurrentes et partagées pour inscrire un travail cohérent et de fond en APP

- Manque de prévisibilité de la disponibilité réelle des professionnels
- Turn over important dans certaines équipes - Manque de permanence - Equipes fluctuantes
- Equipes incomplètes - Parfois pas les mêmes professionnels d'une séance à l'autre - Nouvelles personnes - Nécessite de se représenter à chaque séance
- L'absence de certains permettent parfois autre chose dans le groupe
- Conflits dans les équipes

La construction de la relation

- La construction de la relation avec les équipes et chaque professionnel peut prendre du temps
- Besoin de rejoindre les professionnels "là où ils sont" avant / afin d'engager le travail
- Elle peut être empêchée ou génée par les psychologues lorsqu'ils sont présents et qu'ils se positionnent comme "des espions de la hiérarchie" et discrédite l'intervenant auprès de la direction

Quand intervenir n'est plus possible, n'a pas de sens, ne permet pas de réaliser un travail de qualité...

- Limites d'intervention - Seuil d'acceptation - Quand et comment dire l'inconfort et lorsque ce n'est pas possible de continuer ?
- Quel soutien et prise de relais possible par PEGASE processus ?
- "Dégager" le formateur et remettre la discussion au comité pedagogique et entre les parties signataires de la convention d'intervention
- Exploration des dysfonctionnements par PEGASE processus
- Ajouter les conditions de fin de contrat dans la convention avec le client ?
- Le formateur et PEGASE processus sont liés par un contrat de travail ou de prestation. Ils ne peuvent pas y mettre fin de manière unilatérale

Quand le changement d'intervenir est-il souhaitable / indispensable ?

- Impression parfois de "tourner en rond" avec une équipe - "Que puis-je apporter de plus à l' équipe ?"
- Ouverture vers un autre intervenant après plusieurs années d'intervention auprès d'une même équipe ?
- Maintien de l'intervenant qui apporte une référence et des repères pour l'équipe, en particulier lorsque le contexte institutionnel est inconfortable ?
- Ecouter le ressenti de l'intervenant face à cette question du changement ou du maintien
- Pas de règle à ce jour sur ce sujet à PEGASE processus - Gestion au cas par cas
- Changement ou maintien de l'intervenant régulièrement formulé par le client lors des renouvellement

La composition des groupes

- Place des stagiaires ?
- Place des psychologues ?
- Place des Chefs De Service

Vers une définition d'une charte de l' APP partagée avec le client et les professionnels

- Définir les conditions de confort pour les équipes et pour les intervenants
- Etre prévenu des changements en amont
- 5 règles du groupe : Confidentialité, bienveillance, absence de jugement, on ne parle que de ce qui est professionnel, on peut dire STOP
- Charte à ajouter à la proposition pédagogique envoyée au client en amont des interventions
- Eteindre son portable

Presented with XMind