

MIEUX-ÊTRE

# L'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Voici une méthode de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles, récentes ou en cours, présentées par les participants dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession.

Par Laurent Gajac (\*) - [contact@conseiletservices.fr](mailto:contact@conseiletservices.fr)

Cette méthode concerne notamment les professionnels qui exercent des métiers comportant des dimensions relationnelles importantes dans des champs diversifiés de l'entreprise. Les personnes participant à un dispositif de ce type sont invitées à s'impliquer dans l'analyse, c'est-à-dire à travailler à la co-construction du sens de leurs pratiques et/ou à l'amélioration des techniques professionnelles. Une démarche d'analyse de pratiques bien comprise fait appel à de fortes compétences et ne doit pas être confondue avec de simples échanges de pratiques. La posture professionnelle d'un (ou des) accompagnant(s) nécessite des compétences particulières qui peuvent s'acquérir et/ou se développer.

## EXEMPLES DE COMPÉTENCES PARTICULIÈRES

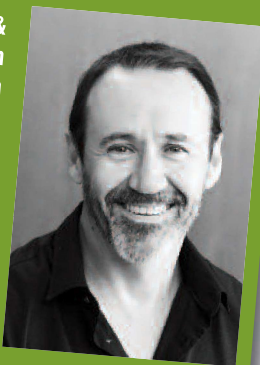
- Rechercher systématiquement la compréhension pour agir mieux et ce en questionnant l'action elle-même prise dans son contexte ;
- Adopter une démarche « *méta* » qui nécessite de se mettre à distance, puis de prendre du recul sur sa pratique ;
- Être congruent au sens développé par Carl Rogers.

## LES APPORTS POUR LES INDIVIDUS

- Le développement de la compétence à écouter l'autre ;
- La capacité de prendre du recul ;

### (\*) Laurent Gajac

Fondateur et directeur de CONSEIL & services, premier centre de formation en développement personnel de l'océan Indien, basé à La Réunion, Laurent Gajac intervient comme consultant, médiateur, coach certifié et formateur. Il conçoit et anime des sessions innovantes destinées aux entreprises, essentiellement sur les thèmes de la santé, du développement personnel, de la communication professionnelle et sur l'accompagnement humain au changement. E-mail : [contact@conseiletservices.fr](mailto:contact@conseiletservices.fr) - blog : <http://conseiletservices.fr/>



- La satisfaction d'être davantage en congruence avec des valeurs humanistes prenant en compte l'humain qui habite tout professionnel ;
- L'adoption du précepte « *apprends lui à pêcher plutôt que de lui donner le poisson* » ;
- L'acceptation de sa « *non toute puissance* » professionnelle et du doute ;
- Le besoin, dans des réunions de travail, de mettre en place un cadre organisationnel et d'explicitier des règles simples, notamment pour la régulation de la parole ;
- Le souci de confronter des points de vue différents.

## LES APPORTS POUR LES ÉQUIPES

- Mettre à jour les pratiques professionnelles nécessitant une relecture collective ;
- Mutualiser et développer les savoir, savoir-faire et savoir-être de l'équipe ;
- Développer la coopération et renforcer la cohérence des pratiques au sein de l'équipe ;
- Apprendre et développer des stratégies collectives de réflexion et de créativité en matière d'intervention.

Les entreprises n'osent pas ou ne pensent pas à la mise en place d'un groupe d'analyse de la pratique pour leurs cadres, chefs de services ou directeurs. Pourtant, la solitude et l'isolement sont souvent mis en avant lors de temps d'échanges, et le simple fait de mettre en place un espace de parole commun permettra dans un premier temps de rompre ce sentiment d'isolement.

D'après le sociologue Denis Monneuse, chercheur associé à l'IAE de Paris, spécialiste des questions de santé au travail et du management intergénérationnel, « *les cadres sont gérés de façon très individualisée par les entreprises et sont en concurrence pour monter dans la hiérarchie. Toute hésitation exprimée à haute voix pourrait être perçue comme un manque de compétence ou d'assurance. Cela contribue à les faire se renfermer sur eux-mêmes et à donner l'impression que tout va bien même si ce n'est pas le cas* ». Cette impossibilité d'exprimer une difficulté peut engendrer des conséquences sur le travail et sur la personne quelquefois dramatiques et amener le cadre à l'épuisement professionnel (Burn-out). Cet isolement et donc cette incertitude rendent pertinente la mise en place d'un espace d'accompagnement pour les cadres. Pensez-y ! ■