

Thème : Les conditions de réussite d'un atelier d'analyse.	
Question de travail : En quoi certains facteurs vont-ils influencer le bon déroulement d'une pratique d'analyse ?	
Cadre conceptuel :	Réflexion :
<p>Dans l'ouvrage de PAYETTE Adrien et CHAMPAGNE Claude, <i>Le groupe de Codéveloppement professionnel</i>, les auteurs dégagent cinq conditions de succès au déroulement d'une activité en groupe d'analyse.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation et ouverture : « La motivation à s'améliorer comme praticien, à devenir plus compétent ». L'ouverture aux autres est un facteur prépondérant. Ils citent : « La réflexion avec d'autres exige que les participants soient intéressés à parler de leur propre pratique et soient ouverts aux réactions que les autres auront à l'égard de cette pratique ». Nécessite certaines qualités : maturité, confiance en soi, une simplicité, esprit scientifique, authenticité. Le risque étant que chacun parle de soi pour soi ! Cette ouverture est imprévisible, irrégulière, influencée par la dynamique de groupe, son expérience, son vécu et les valeurs portées par l'ensemble du groupe. La confiance est essentielle. Cependant, ouverture ne signifie pas « raconter sa vie » sans limites. 2. L'engagement de chacun : « Fonctionne selon le principe de l'auberge Espagnole ». Ils stipulent que « chacun tire un profil proportionnel à son investissement et chacun est stimulé (ou freiné) par le degré d'engagement des autres. » S'exprime par : l'assiduité, la qualité de la présence, la participation, le respect de la confidentialité. Cependant chacun doit demeurer autonome dans son engagement : jusqu'où veut-il ou peut-il aller ? 	<p>Ouvrage très intéressant. Reprends l'approche que présentée sur ce site internet. À consulter sans modération ! (Voir Bibliographie).</p> <p>1) Cette motivation n'est pas innée. Elle est en partie conditionnée par différents facteurs. La psychologie sociale évoque à ce sujet : → la valence (l'importance) accordée à une situation vécue ou à vivre. Que peut m'apporter (ou m'apporte) de participer à cet atelier, de m'y engager ? → Le mode d'attribution causale aux situations vécues : internalisation ou externalisation : suis-je acteur de ce que je vis ? Ou bien est-ce les événements qui conditionnent mon vécu ? → Mon histoire de vie : qu'ai-je vécu auparavant dans mes situations d'apprentissage ? → L'image que j'ai de moi : estime de soi, le sentiment que j'ai d'être (ou pas) à la hauteur au cours de cet atelier.</p> <p>En tant qu'organisateur ou animateur du groupe j'explore ces différentes dimensions et notamment au travers du discours.</p> <p>De ce fait, il semble difficile pour certains sujets de s'inclure dans un groupe d'analyse : peu d'intérêt ressenti, sentiment de subir les situations vécues, des échecs scolaires, faible estime de soi, sentiment de ne pas pouvoir être aidant ou de ne pas pouvoir progresser.</p>

3. **Attitude d'aide et climat de confiance** : éviter toutes attitudes agressives, d'hostilité sans être pour autant dans une complaisance naïve ! « Un esprit critique vigoureux, mais respectueux, non hostile » → climat de confiance.
Relève d'une question éthique, affective mais aussi technique au sens d'une « ingénierie sociale ».
4. **Maturité morale et politique** : tenir compte de la réalité sociale, psychologique dans le monde du travail.
5. **Organisation et animation du groupe de codéveloppement** : les auteurs évoquent l'intérêt de tenir compte des caractéristiques des participants. De plus la qualité de l'animation est essentielle : « L'animation devra se faire efficace et discrète ; l'animateur n'est pas le centre du groupe, ni le consultant en chef. » Il est au service du groupe à tous les niveaux : organisationnels, des membres du groupe, du bon déroulement de l'atelier. Savoir trouver la bonne formule d'atelier en tenant compte des critères et enjeux de la situation.

En matière d'ouverture, la fenêtre de Johari permet de montrer l'intérêt de demander un feed-back et d'en renvoyer un au groupe afin d'élargir la zone de connaissance de soi (Zone 1)

2) La notion d'ingénierie sociale est intéressante : le groupe forme un système ou la somme des participants est différente de la somme des individualités. Un groupe va naître, évoluer dans le temps (dans un sens comme dans un autre), mûrir ou dépérir ! Dans tous les cas, il dégage une énergie à exploiter au mieux. Même une séance qui ne se déroule pas comme on le souhaite est toujours riche d'enseignement pour l'animateur.

Par conséquent, le déroulement nécessite une maîtrise du travail de groupe afin de ne pas créer des conflits difficiles à corriger par la suite. Ce qui ne veut pas dire qu'il faut rechercher à tout un consensus : les conflits socio-cognitifs dans le respect de chacun sont par essence formateurs.

3) Le respect des règles : l'étudiant (ou le professionnel) a le choix de ne pas vouloir y participer (il existe d'autres approches d'analyse de pratiques). Maintenant s'il décide de s'y engager, il faut respecter certaines règles et notamment l'assiduité. C'est un engagement vis-à-vis de lui-même et surtout envers les autres participants.

4) Le rapport au temps : le groupe va se découvrir, découvrir aussi l'approche méthodologique, va établir des liens avec l'intérêt de continuer à s'y engager ou pas... Il faut du temps, quelques séances pour apprécier l'évolution de cette approche.

5) Doit-on constituer les groupes, garder les mêmes participants ? C'est difficile de tout vouloir maîtriser. Dans l'idéal, je tenterais de

dire oui. Maintenant en pratique, on peut partir du postulat que la dynamique d'accompagnement du groupe est un facteur influent. Ne jamais perdre espoir tout en étant aussi réaliste !

6) La préparation de la séance :

→ C'est à l'organisateur ou à l'animateur à prévoir un cadre de travail agréable, confortable. A faire avant le début de la séance. Ne pas perdre de temps et d'énergie à rassembler des chaises et des tables !

→ Eviter de laisser les participants dans l'incertitude (surtout lorsque le groupe découvre cette approche). La part imaginaire risque de prendre le dessus sur la réalité. Il peut être intéressant de prévoir une première réunion d'informations, présenter le cadre du travail, les règles et quels liens avec la formation. Quand l'atelier débute, il a déjà un vécu !

7) Le travail sur soi en tant qu'animateur : même si ce n'est pas un groupe de thérapie, il faut savoir porter une réflexion sur soi en situation. Une supervision semble être nécessaire. Personnellement, je passe par l'écriture de la séance et l'échange. Bien souvent j'admets dans le groupe en position de superviseur des étudiants (cadres par exemple, d'autres formateurs). Un échange en fin de séance me renseigne en partie à partir de leur vécu spontané.

Auteurs :