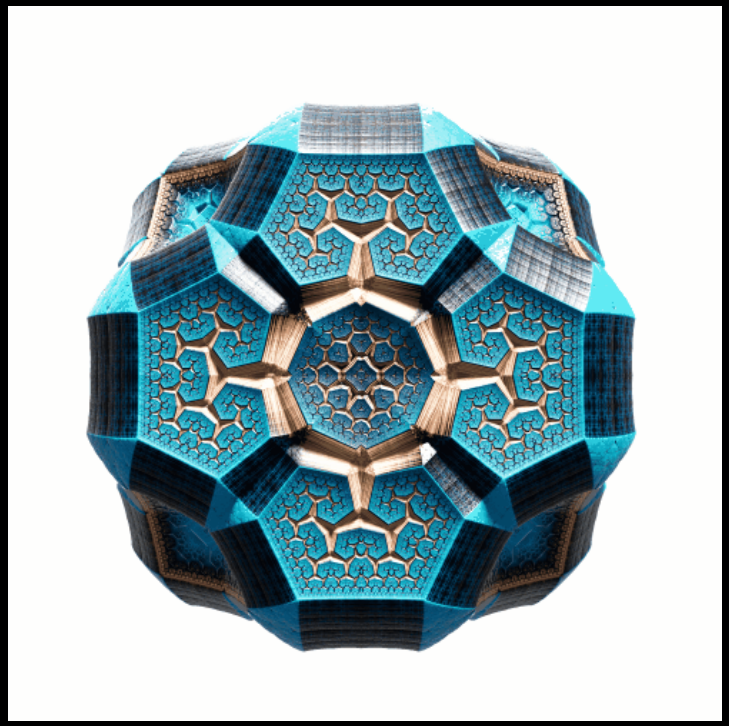
zeugma@taneb.org

www.taneb.org



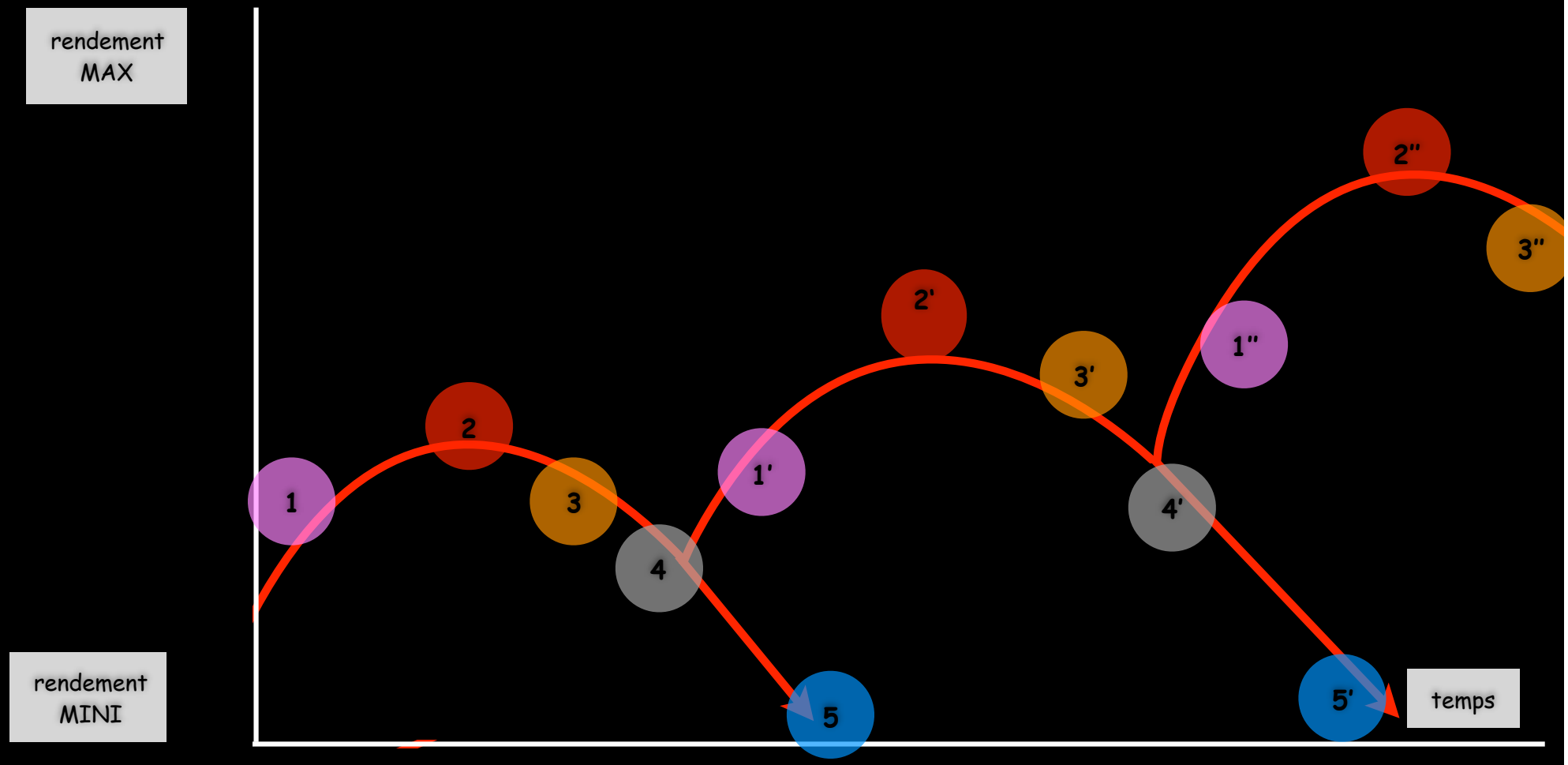
BOÎTE À OUTILS:

ANALYSE DE LA PRATIQUE

Jean-Pierre BÉNAT, Psychologue-Clinicien

ENTROPIE...

DYNAMIQUE DE GROUPE: dynamique



1/1'/1''...début de mise en oeuvre, énergie, apprentissage procédural

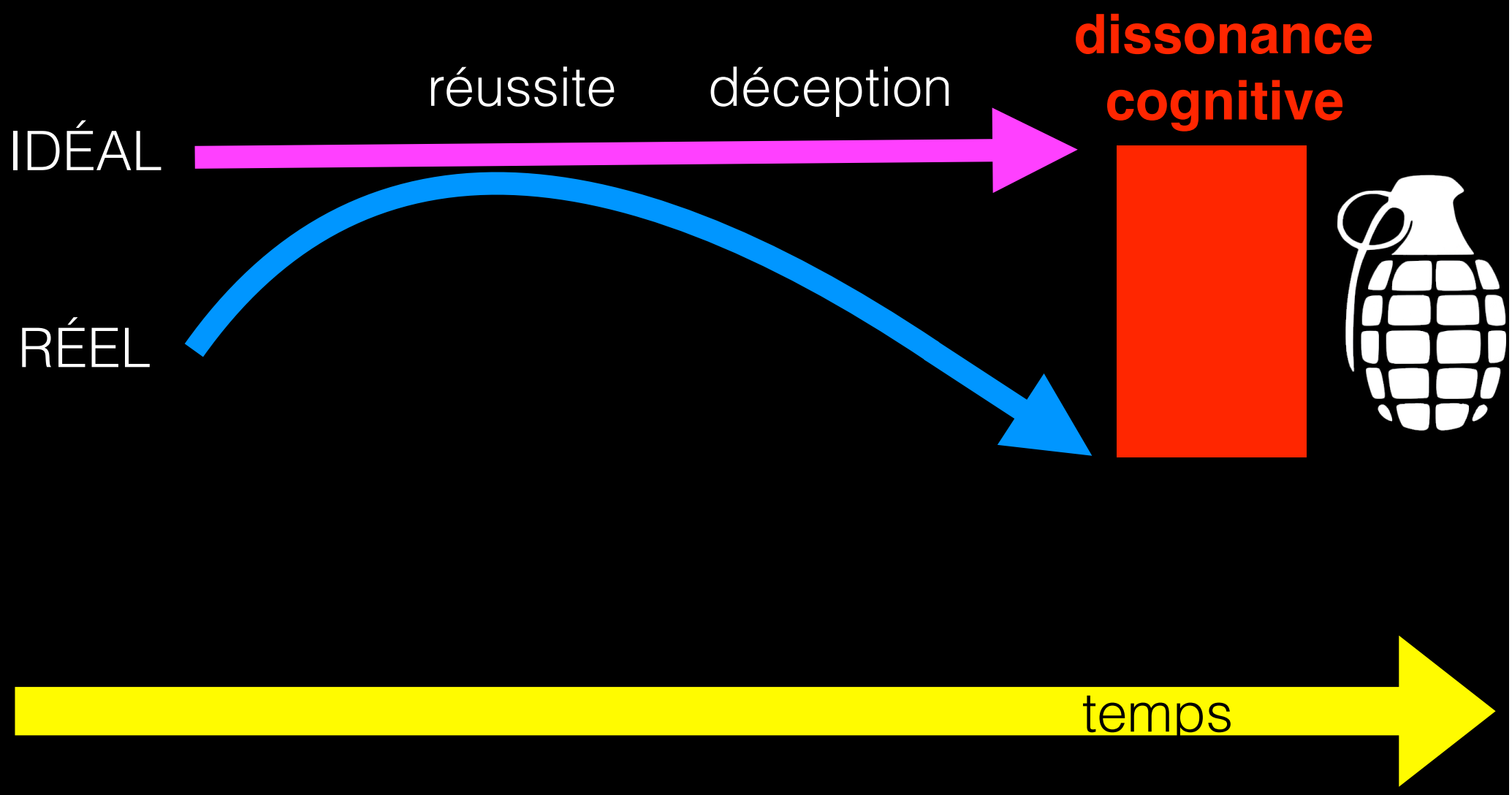
2/2'/2''... progrès explorés & accomplis, succès, défense maniaque

3/3'/3''... légère démobilisation, routine, pos. persécutive, dépressive et hystériques naissantes

4/4'... démobilisation, paresse, entropie maximale OU... renaissance

5/5'... MORT, effet Parkinson

ÉVOLUTION CRITIQUE…



OBJECTIFS : centrés essentiellement sur « l'usager » , vs supervision, centrée essentiellement sur l'Institution et le personnel

FORMATION:

- parole: libre / tolérante / exhaustive
- prise en compte des ressentis
- « déconstruction » d'UN discours
- élaboration d'un discours PLURIEL (—> «dire autrement »)

Pour les accompagnants :

Proposer un espace d'accueil et de mise en mots du vécu professionnel en lien à la relation éducative et à ses difficultés.

Favoriser l'expression et l'accueil des différences de points de vue dans la mise en œuvre des actions éducatives.

Écouter et accueillir les impacts émotionnels tout en accompagnant la mise en état ressource.

Mettre à jour les dynamiques et les enjeux sous-jacents aux problématiques présentes dans la relation d'accompagnement.

Permettre une prise de recul et de réflexion quant à ses propres modes de fonctionnement et à ses interventions éducatives.

Proposer de nouveaux outils d'analyse et différents modèles de compréhension des symptômes offrant ainsi une plus grande adaptation des réponses.

Permettre l'émergence d'hypothèses.

Favoriser la créativité et la production d'options nouvelles.

Contribuer à la reconnaissance des motivations individuelles et à leur mise en relation avec les rôles professionnels.

Aider à l'identification de ses représentations, croyances et résonances personnelles ainsi qu'à leurs incidences dans sa pratique éducative.

Mettre à jour les symétries et asymétries des relations et favoriser d'autres options que le rapport de force.

Permettre aux accompagnants de trouver, compte tenu de leur mission, de leurs compétences et de leurs aptitudes meilleure place auprès de l'usager et de décliner celle-ci en terme d'interventions et d'actions.

Veiller à différencier : la fonction et la personne, l'identité et le comportement, l'être et le faire, l'intention et l'action…

Apprendre à poser les frontières dans le respect de soi, des autres et ce, dans le cadre de sa mission.

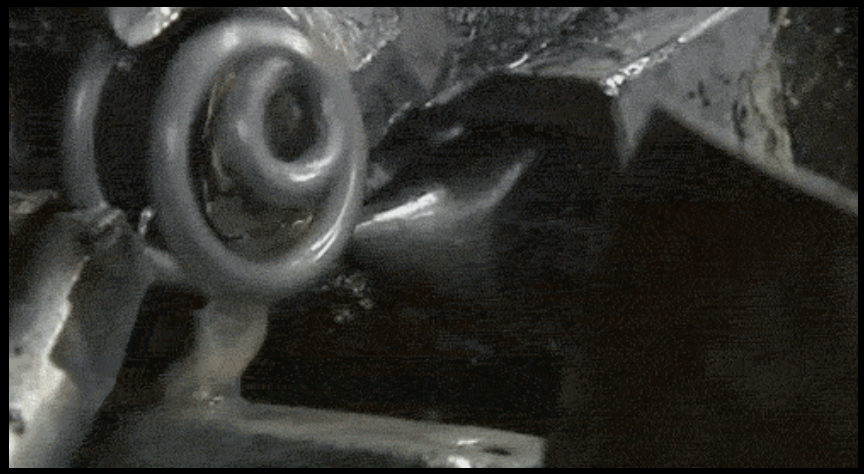
Contribuer au développement des compétences relationnelles des personnels (communication, écoute, gestion des relations).

Repérer son cadre d'action, ses champs d'intervention et les différentes articulations au sein de l'équipe.

Favoriser l'intégration d'une vision systémique des situations.

Pour l’équipe :

Mettre à jour les pratiques professionnelles nécessitant une relecture collective.
Mutualiser et développer les savoirs, 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’interventions.
S’accorder sur un sens commun aux interventions.



DÉONTOLOGIE

Préservation de la dignité, l'intégrité, la vie, la qualité de vie et l'épanouissement des personnes

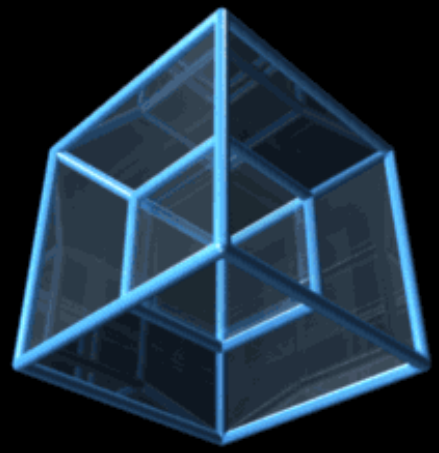
Promotion des ressources de l'équipe et de chacune des personnes

Soutien inconditionnel de tous

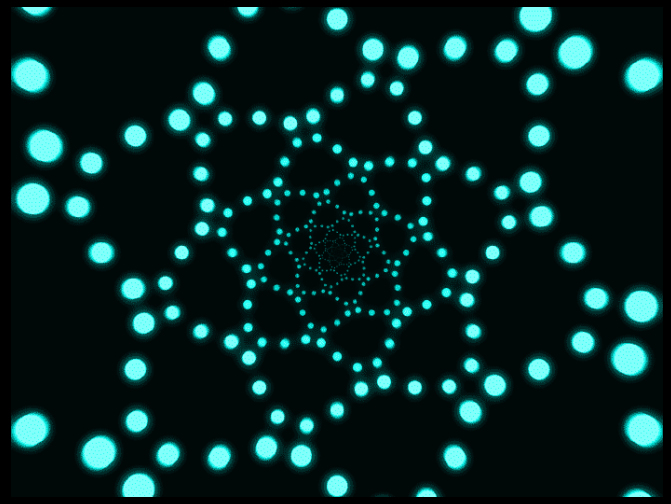
Élargissement de la conscience et la compréhension des pratiques professionnelles et de leurs conséquences

Recherche de solutions les plus profitables à tous, qui explicitent le sens des décisions et des actions

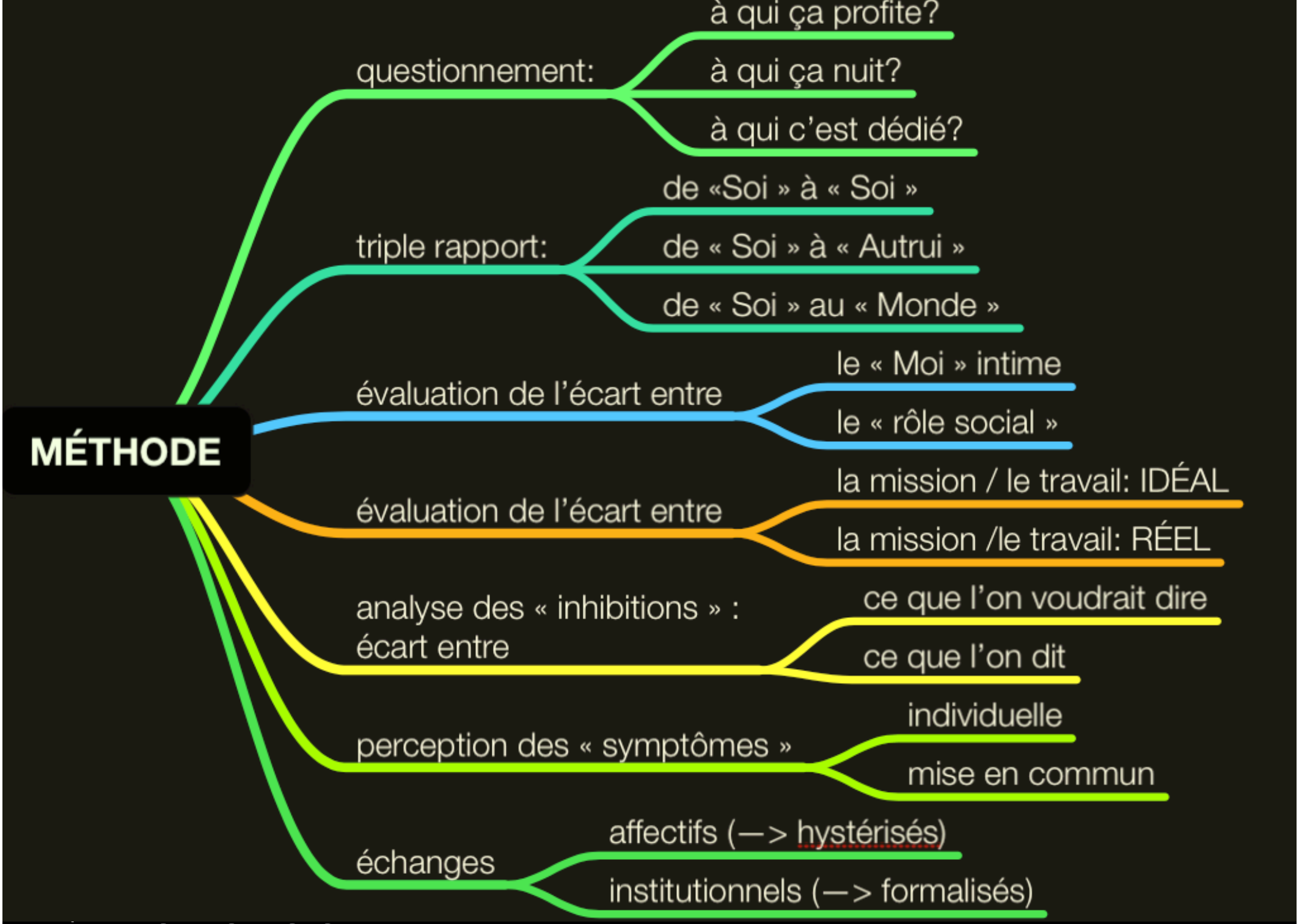
Éthique, devoir de réserve et de confidentialité



MÉTHODE



- **I/ EXPOSITION** (par un « narrateur)
  - récit « objectif »
  - récit « subjectif » (ressentis, émotions)
- **II/ EXPLORATION**
  - questionnement du narrateur par le groupe
  - prise de parole par tous les participants
  - empathie, prise en compte des ressentis comme « à élucider »
- **III/ INTERPRÉTATION**
  - le groupe propose des hypothèses (multiples, pour répondre à la complexité)
  - le narrateur écoute (prend des notes éventuellement)
  - le groupe ne cherche pas UNE vérité, mais développe les compétences individuelles et collectives à « déconstruire » une situation et la penser de manière plurielle
- **IV/ RÉACTION**
  - le narrateur reprend la parole et reformule « son » histoire
  - le récit est « clos » (–> « on n'y reviendra pas »…)
- **V/ ANALYSE: MÉTA-SÉANCE**


MÉTHODE
questionnement:
à qui ça profite?
à qui ça nuit?
à qui c'est dédié?
triple rapport:
de «Soi » à « Soi »
de « Soi » à « Autrui »
de « Soi » au « Monde »
évaluation de l'écart entre
le « Moi » intime
le « rôle social »
évaluation de l'écart entre
la mission / le travail: IDÉAL
la mission /le travail: RÉEL
analyse des « inhibitions » : écart entre
ce que l'on voudrait dire
ce que l'on dit
perception des « symptômes »
individuelle
mise en commun
échanges
affectifs (—> hystérisés)
institutionnels (—> formalisés)

AIDE AU DIAGNOSTIC

NOSOLOGIE

identification des FAITS

- ÉPIPHÉNOMÈNE
- fait PERTINENT (conjoncture)
- fait SYMPTOMATIQUE (structure)

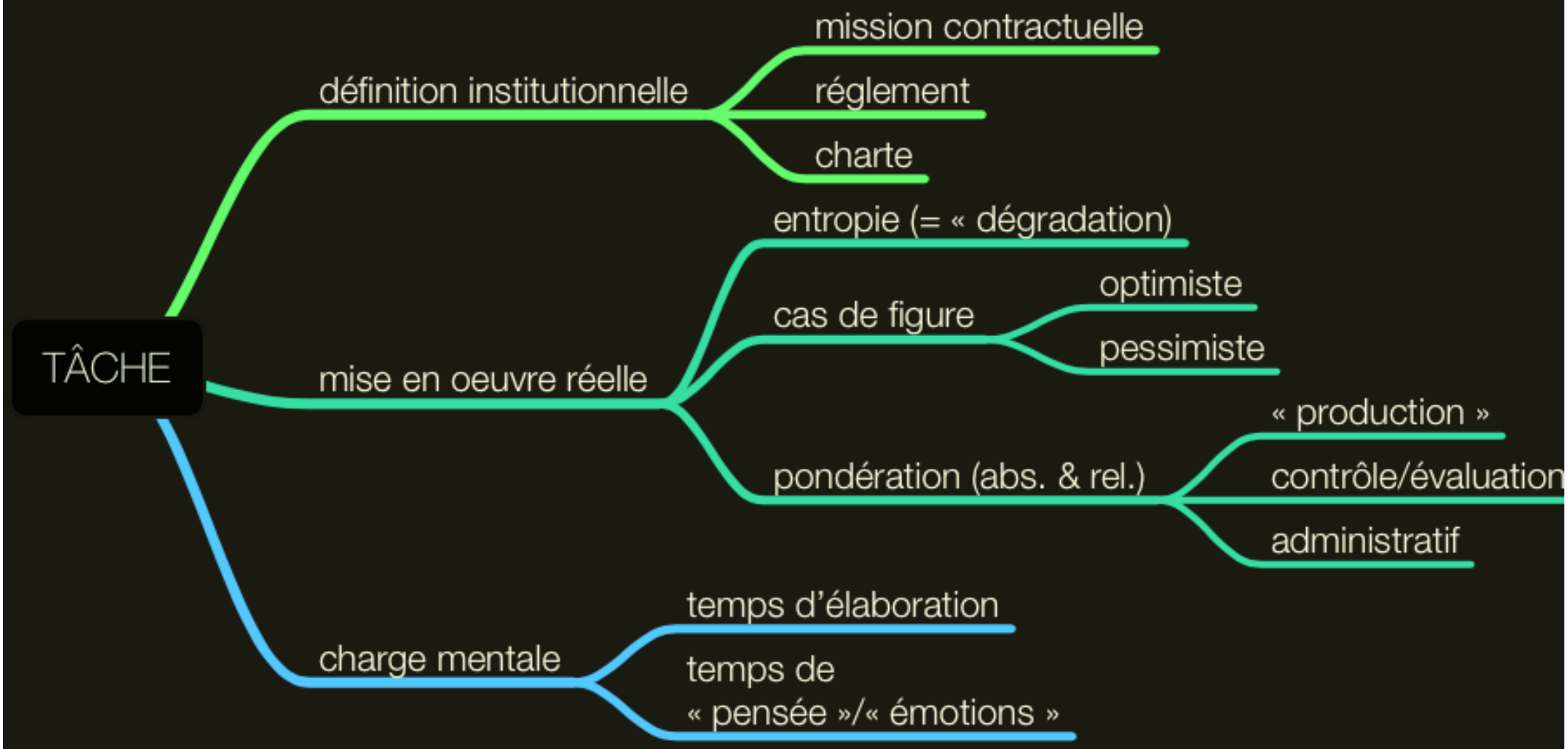
- OBJECTIFS: production /absentéisme / morbidité / turn-over
- SUBJECTIFS: rumeurs / discours / conflits / atmosphère

ÉTIOLOGIE

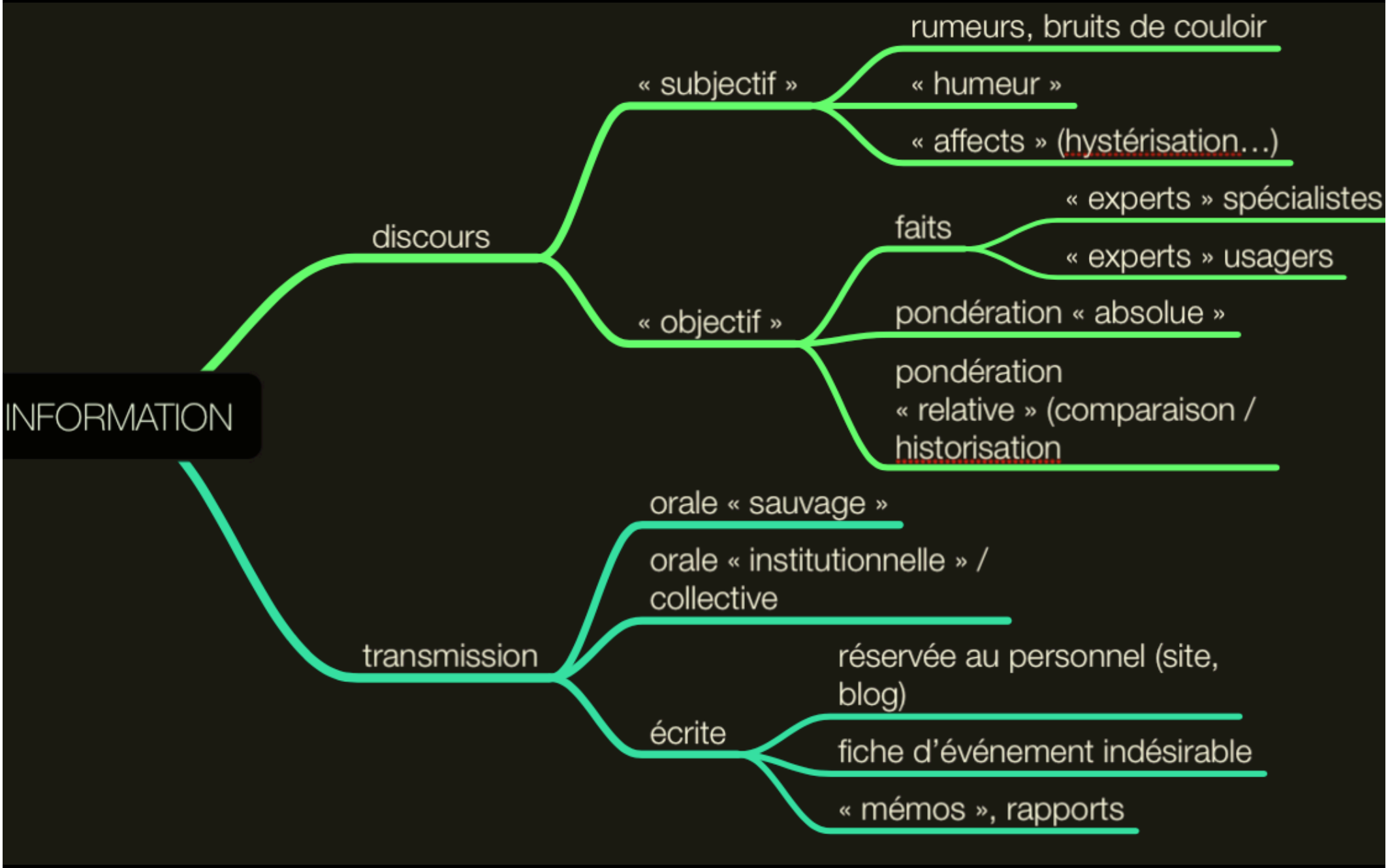
- causes EXOGÈNES: modification du CONTEXTE (éc., fin., soc.)
- causes ENDOGÈNES:
  - évolution de l'ENTROPIE
  - rapports PRINCIPES/RÉALITÉ
  - évolution des POSITIONS
  - analyse des (NON)ÉCHANGES
  - analyse des INHIBITIONS

THÉRAPIE

- PSYCHOLOGIE ("Symbolique" / postures nouvelles / échanges / verbalisation)
- MANAGEMENT (organigramme / meilleure RH)
- TECHNIQUE (veille technologique / Idées / formations / culture d'entreprise)
- GESTION FINANCIÈRE (Investissement...)



ÉVALUATION DES TÂCHES


INFORMATION
discours
« subjectif »
rumeurs, bruits de couloir
« humeur »
« affects » (hystérisation…)
« objectif »
faits
« experts » spécialistes
« experts » usagers
pondération « absolue »
pondération « relative » (comparaison / historisation
transmission
orale « sauvage »
orale « institutionnelle » / collective
écrite
réservée au personnel (site, blog)
fiche d'événement indésirable
« mémos », rapports

"Positions" / "Postures" dans le groupe

(involontaires) / (volontaires)

	"Objets" intérieurs au groupe			"O." extérieurs
Positions	Chef institutionnel	les Autres membres	le Groupe	le Monde Extérieur
1/ défense maniaque	+	+	+	-
2/ position persécutive*	-	-	-	+
3/ position dépressive	+	-	-	+/-
4/ défense hystérique	-	+	-	+/-

* une personne enkystée dans cette position peut, volontairement ou non, soit:

- se marginaliser, être bouc émissaire, victime
- se plier aux rites d'initiation PUIS intégrer le groupe, en affichant une défense maniaque

PATHOLOGIES DU GROUPE

- UNE des positions hypertrophiée
- UNE des positions absente
- Immobilité
- enkystement de l'individu dans UNE position (opportuniste d'abord, puis pensée comme son «caractère»)

SOLUTIONS ?

- DIALECTIQUE entre les positions
- VARIABILITÉ & SOUPLESSE des positions
- CHOIX DES POSTURES (passage de la «**position**» opportuniste à une «**posture**» construite, tactique)

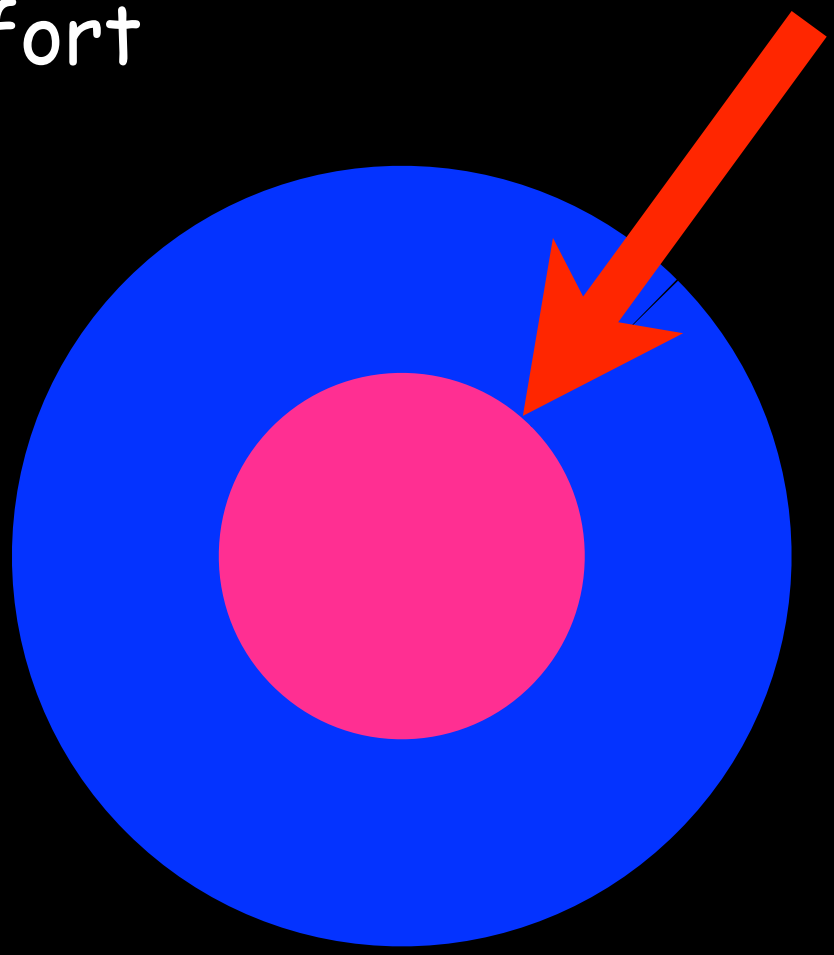
FRONTIÈRE

Psychisme

Zone de confort

Irruption

Intrusion



PRISE DE POUVOIR

- **Sémiologie:**
  - hypotonique
  - tonique
  - hypertonique

☆ **NB:**

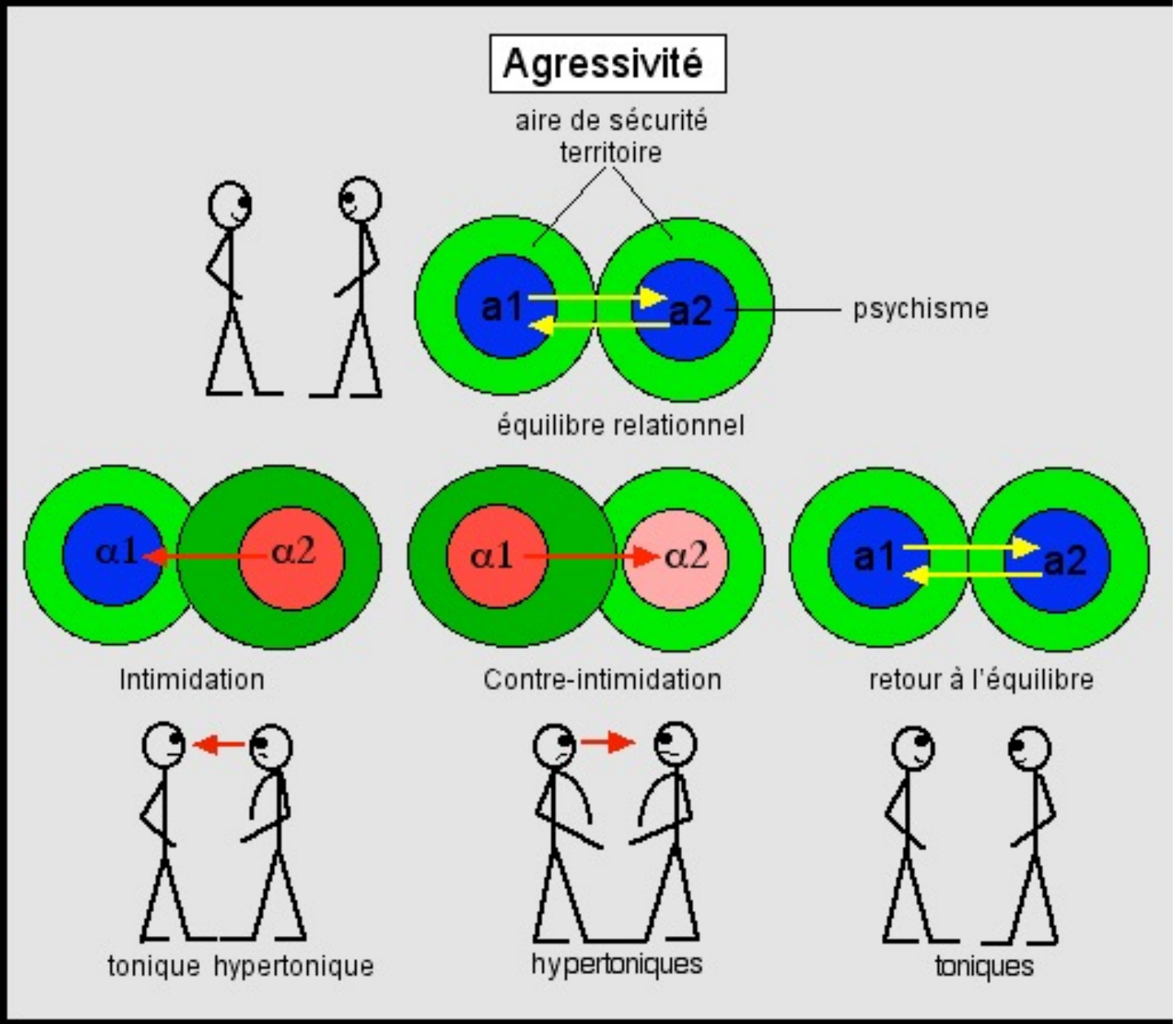
☆ pairs?

☆ « α »?

☆ « victime? »

☆ subordonné?

☆ « supérieur hierarchique »

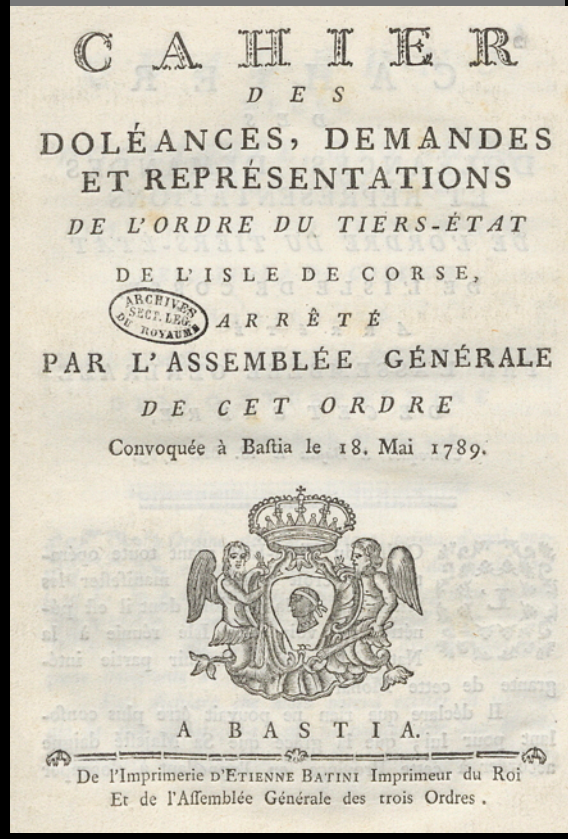


Seuil de TOLÉRABILITÉ

- écart*
  - Institution
    - idéal
    - réalité**
  - quotidien
    - tâches
      - idéal
      - réalité
    - rapports humains
      - hiérarchie
        - idéal
        - réalité
      - collègues
        - idéal
        - réalité
      - résidents
        - idéal
        - réalité
  - émotions
    - contrôlées
    - inhibantes

*: dissonance cognitive
**: ressentie , perçue, vécue

« MÉMO »


CAHIER
DES
DOLÉANCES, DEMANDES
ET REPRÉSENTATIONS
DE L'ORDRE DU TIERS-ÉTAT
DE L'ISLE DE CORSE,
ARRÊTÉ
PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
DE CET ORDRE
Convoquée à Bastia le 18. Mai 1789.

A BASTIA.
De l'Imprimerie d'Etienne Batini Imprimeur du Roi
Et de l'Assemblée Générale des trois Ordres.

- **1/ Rappel de « l'Idéal »**
  - Loi
  - Éthique
  - Charte
  - Règlement / contrat
- **2/ Énoncé des FAITS**
  - « Objectifs »
  - « ressentis » (atmosphère, ressenti…)
- **3/ Analyse des FAITS**
  - évolutions (Passé —> Présent —> Avenir)
  - identification des causes (exogènes / endogènes)
- **4/ PROPOSITIONS DE CHANGEMENT**
  - définition des missions
  - organigramme des tâches
  - réseaux d'information
  - formation

... et que dit ce silence ?

(Racine, *Bérénice*, II,5)