

### ● Obligation générale de sécurité de l'employeur :

Tout employeur a une **obligation générale de sécurité vis-à-vis de ses employés** (article L. 4121-1 du Code du travail). Il lui revient d'évaluer les risques y compris psychosociaux et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger non seulement la santé physique mais aussi la santé mentale de ses salariés.

Ces mesures comprennent :

- **des actions de prévention des risques professionnels ;**
- **des actions d'information et de formation ;**
- **la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**

### ● Epuisement professionnel :

c'est un symptôme commun à toutes les professions en tant que **manifestation d'une expérience psychique et physique négative liée à un stress émotionnel chronique** causé par un travail face auquel l'individu n'arrive plus à s'adapter. Il entraîne une diminution de l'accomplissement personnel au travail et, pour les professions d'aide, la déshumanisation de la relation.

### ● Stress au travail :

selon l'Agence européenne de la santé au travail et l'Institut national de recherche et de sécurité (Inrs), **le stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'a une personne des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.** Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité.



Estelle Nouhra  
psychologue clinicienne  
psychothérapeute

N'hésitez pas à contacter :

Estelle Nouhra  
Psychologue clinicienne - Psychothérapeute  
spécialisée en santé publique,  
formée par l'Inrs aux fondamentaux de la  
prévention des risques professionnels

Tél. : 07 83 96 98 87  
contact@psychologue-nouhra.fr

et pour toute information :  
www.psychologue-nouhra.fr

31, rue Gaston de Foix  
33260 La Teste de Buch

N° ADELI 339318172  
N° SIRET 510 000 821 00015

## Les groupes d'analyse de pratiques professionnelles

un **espace de questionnement**  
pour les professionnels, une **activité**  
**réflexive menée en groupe pour :**

-  porter un **regard distancié** face à sa réalité professionnelle
-  élaborer des pistes de **compréhension** de son activité, lui donner un **sens**
-  échanger des connaissances et développer un **savoir commun**
-  se construire une **identité professionnelle**
-  enrichir les **questionnements institutionnels et organisationnels**



Estelle Nouhra  
psychologue clinicienne  
psychothérapeute

« Un espace singulier qui permet au participant de se poser, de parler de son travail, des aspects que l'on ne peut percevoir dans l'action et aussi des souffrances au travail. »

Les groupes d'analyse de pratiques s'inscrivent avant tout dans une **perspective de formation et de professionnalisation, se distinguant ainsi des simples groupes de parole**, même s'ils reposent sur une pratique de la parole en groupe autour de l'exercice professionnel des participants.

Les séances concernent à chaque fois un **thème particulier**, en lien direct avec les pratiques des professionnels du groupe.

L'analyse de pratiques repose sur des dispositifs dans lesquels les sujets sont invités, dans un cadre dont un **animateur** (en général professionnel lui-même des domaines analysés) est le garant, 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**.

La **régulation** ainsi instaurée au sein du groupe d'analyse de pratiques l'empêche de se transformer en un lieu déversoir des plaintes et/ou de défouloir envers la hiérarchie ou l'institution.

Chaque séance est **organisée en différentes phases** propres à la poursuite et à l'accomplissement des objectifs assignés au groupe.

## • Les objectifs des groupes d'analyse de pratiques :

- **prévenir les risques psychosociaux** : préserver la santé physique et psychique des professionnels en prévenant les risques d'isolement, d'épuisement professionnel et de souffrance au travail,
- **travailler sur l'identité professionnelle** : la construire, la maintenir ou la restaurer, lui donner du sens, valoriser les professionnels,
- **améliorer sa pratique** et plus largement la prise en charge des personnes bénéficiaires au travers d'actions pour améliorer leur bien être et leur qualité de vie,
- **identifier les situations évaluées comme difficiles et sources de stress**, distinguer les aspects modifiables ou non d'une situation difficile, identifier des **ressources** pour proposer et choisir les **stratégies** à adopter,
- formaliser des **savoirs et savoir-faire transférables et communicables** révélés par l'analyse collective des situations.



« Grâce au fonctionnement groupal, un outil d'aide à la compréhension et d'élaboration de principes utilisables dans des situations concrètes parfois ou souvent complexes. »

## • Déroulement de l'action :

- des **séances régulières** (en général une fois par mois),
- les séances des groupes d'analyse et de régulation des pratiques se déroulent sur **deux heures**,
- les séances sont organisées **en phases (exposition, exploration, interprétation, réaction et synthèse)** et selon un principe de confidentialité et de respect de l'autre.

## • Évaluation :

Toute action doit être évaluée

- par rapport aux attentes des **participants**,
- vis-à-vis de la **direction**.

Cette évaluation permet en outre de créer un lien entre les instances organisationnelles et la pratique de terrain et constitue un facteur de pérennisation des leviers d'action sur **l'organisation du travail**.

Par analyse des pratiques professionnelles, Fablet et Blanchard-Laville (2000) désignent « *les activités qui, sous cette appellation ou une appellation similaire, sont organisées dans un cadre institué de formation professionnelle initiale ou continue, [et qui] concernent notamment les professionnels qui exercent des métiers (formateurs, enseignants, travailleurs sociaux, psychologues, thérapeutes, médecins, responsables de ressources humaines...) ou des fonctions comportant des dimensions relationnelles importantes dans des champs diversifiés (de l'éducation, du social, de l'entreprise...)* ».

