Fédération Française des Psychologues et de Psychologie

Animer un groupe d'analyse de pratiques professionnelles

FORMATION CERTIFIANTE RECONNUE PAR FRANCE COMPETENCES

inscrite au Registre Spécifique - RS 6288

Livret de certification - 2026

L'obtention du certificat est conditionnée à la réussite à 2 épreuves :
écrit de synthèse et présentation orale

Résumé de la formation certifiante AGAP

Cette formation permet d'acquérir les compétences nécessaires pour concevoir, animer et évaluer des groupes d'analyse de pratiques professionnelles (AGAP) dans divers contextes.

Compétences acquises

- **C1** : Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap.
- **C2** : Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance…) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques.
- **C3** : Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.

Détails des Sessions 2026

Durée : 7 jours de formation (soit 49h) + 1 journée de certification en visioconférence.

Lieux : Disponible sur Paris, Marseille, Limoges.

Dates : Disponibles sur notre site internet.

Public : Psychologue, attesté par le numéro RPPS.

Taille du groupe : 6 à 12 participants.

Accessibilité : Vous êtes en situation de handicap ? Contactez-nous à siege@ffpp.net.

Tarifs 2026 : Adhérents : 2282 € nets ; Non-adhérents, employeurs : 3123 € nets

Table des matières

I. Résumé de la formation 2

II. Présentation de la FFPP 4

III. Présentation de la formation 5

1. Introduction à la formation 5

2. Contenu de la formation 6

IV. Référentiel de certification 7

1. Compétences acquises 7

2. Modalités de certification 7

3. Critères de réussite 8

V. Guide de la certification 9

1. Organisation de l'évaluation 9

2. Contenu attendu dans l'écrit de synthèse 10

3. Les éléments formels de l'écrit de synthèse 11

4. Déroulement de l'oral 11

5. Modalités de rattrapage 12

VI. Inscription et financement 13

ANNEXE 1 : Référentiel de certification 14

ANNEXE 2 : Grille d'appréciation de l'écrit de synthèse 17

ANNEXE 3 : Grille de certification (évaluation orale) 18

ANNEXE 4 : Grille d'auto-évaluation du candidat 21

II. Présentation de la FFPP

Créée en 2003, dans une dynamique fédérative pour la profession et la discipline, la FFPP rassemble praticiens et universitaires qui choisissent de réfléchir et d'œuvrer ensemble pour donner à la Psychologie une visibilité, une cohérence et une représentativité sociale qui doivent encore se renforcer. De la conception des programmes universitaires à celle des pratiques professionnelles, de l'organisation de la formation continue aux conditions du marché de l'emploi, des concertations et négociations avec les instances tutélaires aux interventions médiatiques, des textes de loi aux applications pratiques et à la déontologie, les psychologues veulent être responsables de leur discipline et impliqués dans ce qui les concerne directement.

« Fédérons-nous pour un titre unique et des pratiques au singulier.
Engageons-nous pour une Psychologie plurielle. »

Notre projet

- Se reconnaître ensemble comme professionnels au service d'une même Science humaine, riche et complexe, dans les fondamentaux communs et indissociables dont le Code de déontologie est la clé de voûte.
- Rassembler psychologues individuels et organisations de psychologues (associations et syndicats), dans le respect et la reconnaissance de la diversité des pratiques, la multiplicité des méthodes, la pluralité des modèles de référence et les spécificités des champs d'exercice.

Nos actions

- S'affirmer comme un interlocuteur majeur dans les débats qui concernent la profession ;
- Représenter la profession auprès des autorités et au sein de l'EFPA (European Federation of Psychologists' Associations);
- Soutenir les organisations de psychologues et développer les dynamiques des régions et des organisations membres.
- Promouvoir la déontologie de la profession
- Soutenir les étudiants en psychologie.

Depuis janvier 2022,
la Ffpp est reconnue QUALIOPI pour la catégorie ACTION DE FORMATION.

III. Présentation de la formation

1. Introduction à la formation

Les professionnels de la santé, de l'éducatif, du travail social, sont souvent confrontés à des situations difficiles dans lesquelles ils peuvent se sentir piégés, démunis, voire sidérés. Pris dans l'agir et la nécessité de la réponse immédiate, ils perdent peu à peu le sens de leurs actions. Devant les contraintes de plus en plus complexes, sinon paradoxales de l'institution, devant les impératifs des nouveaux managements, la souffrance au travail s'intensifie. Ils ont besoin d'un lieu où pourront s'exprimer leurs interrogations, leurs plaintes et leurs désirs. Un lieu de réflexion où ils pourront prendre le recul nécessaire pour nommer leurs affects et effectuer un travail de symbolisation quant à leurs pratiques. À partir des problèmes soulevés ou de questions identifiées, une réflexion est alors menée, permettant d'établir une liaison entre savoirs et actions. La « pratique réflexive » amène le professionnel à réfléchir sur sa propre pratique de manière critique et constructive pour analyser et améliorer ses actions. Le groupe est ce lieu d'expression, d'échange, de soutien et de définition des limites. L'animateur en est le garant. C'est lui qui porte l'assurance que les cadres seront posés et respectés. C'est par sa connaissance théorique et son expérience pratique spécifiques que le psychologue sera qualifié plus qu'un autre professionnel pour animer les groupes d'analyse de pratiques professionnelles. Cette certification valide des compétences complémentaires au métier de psychologue. Elle permet d'acquérir une expérience pratique et des connaissances théoriques suffisantes pour poser les bases et animer des groupes d'analyse des pratiques professionnelles. Les formateurs, eux-mêmes psychologues praticiens, proposent une approche rigoureuse et pratique de cet exercice particulier qu'est l'animation d'un groupe d'analyse des pratiques professionnelles. L'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles constitue un outil des psychologues de plus en plus demandé dans les institutions.

- **Pré-requis :** Avoir le titre de psychologue attesté par le numéro RPPS.
- **Durée :** 49 heures (7 jours répartis en plusieurs modules) + 1 jour de certification en visio.

2. Contenu de la formation

Le psychologue, dans sa formation initiale et quel que soit le champ théorique ou le domaine d'exercice, est peu préparé à l'animation de groupes d'analyse de la pratique professionnelle. Pourtant, il est régulièrement sollicité, reconnu compétent pour répondre aux demandes d'institutions dont les équipes sont souvent confrontées à des situations difficiles dans lesquelles elles peuvent se sentir piégées, démunies voire sidérées. Les professionnels pris dans l'agir et la nécessité de la réponse immédiate, perdent peu à peu le sens de leurs actions. Devant les contraintes de plus en plus complexes, sinon paradoxales de l'institution, devant les impératifs de nouveaux managements, l'intérêt et le sens du travail se diluent, induisant parfois une importante démotivation. Ils ont besoin d'un lieu où ils pourront retrouver le sens de leurs missions, leur confiance et leur estime professionnelles. Un lieu de réflexion où ils pourront prendre le recul nécessaire pour nommer leurs affects et effectuer un travail de symbolisation quant à leurs pratiques. Le groupe est ce lieu d'expression, d'échange, de soutien et de définition des limites. Le psychologue qui anime le groupe en est le garant. C'est lui/elle qui porte l'assurance que les cadres seront posés et respectés, c'est par sa connaissance théorique, sa déontologie et son expérience pratique spécifiques qu'il sera qualifié plus qu'un autre professionnel pour animer les groupes d'analyse de la pratique.

Thématiques abordées

- Prise de contact, présentations professionnelles et recensement des cursus, parcours, pratiques, connaissances théoriques des participants.
- Analyse de la demande, des attentes et réflexion sur l'analyse de la demande par rapport à une formation, une intervention, d'une manière plus générale :
    - Savoir évaluer les différents niveaux : la commande des dirigeants d'établissement, la demande des équipes, la demande explicite, la demande implicite.
    - Étude du dispositif : cadres/méthodologie/temporalité.
    - Construire un cahier des charges et/ou une proposition d'intervention.
    - Les conditions d'intervention (déontologie, confidentialité, articulation avec la direction...).
- Apports complémentaires théorico-pratiques sur les notions de groupe, équipe, institution, organisation.
- Posture spécifique de l'animateur, son statut et la spécificité de l'écoute.

IV. Référentiel de certification

1. Compétences acquises

- C1 : Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap.
- C2 : Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance…) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques.
- C3 : Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.

2. Modalités de certification

La certification s'obtient à l'issue de 2 épreuves :

Epreuve 1 : Écrit de synthèse

Travail d'analyse professionnelle qui est un écrit de synthèse d'une séance d'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles vécue et réellement animée par le candidat. Les correcteurs disposent d'une grille d'appréciation de cet écrit. Cet écrit est remis 21 jours avant l'oral aux membres de jury pour qu'ils puissent le lire avant l'épreuve orale. Il s'agit de la présentation d'une animation d'un groupe d'analyse de pratiques professionnelles que le candidat a vraiment réalisée. Il doit en expliquer le contexte, présenter le nombre de participants et leurs attentes, le déroulé de sa séance, les problématiques rencontrées, les solutions apportées. Ce travail comporte obligatoirement une production concrète d'outils mis en place et un bilan de ses propres pratiques (convention d'intervention, bilan de séance etc…). Dans le cas exceptionnel où le candidat n'a pas pu mettre en pratique réelle une animation de groupe avant l'épreuve d'évaluation,

la Ffpp lui fournit un cas fictif. Celui-ci est analysé par le candidat selon les mêmes critères qu'un cas réel.

Epreuve 2 : Présentation orale

Présentation orale du cas réel évoqué dans le dossier remis aux membres de jury. Le candidat doit reprendre les points clés du cas vécu ou du cas fictif, argumenter ses choix et présenter sa méthode d'animation et les difficultés éventuelles rencontrées.

- Durée de l'épreuve - 30 minutes réparties de la façon suivante : 10 min de présentation (avec diaporama, vidéo, fiche…) et 20 min d'échanges avec le jury
- Modalité : Distanciel sur zoom avec contrôle des identités par caméra.

La partie "guide de l'évaluation" présente le contenu précis attendu pendant les épreuves.

3. Critères de réussite

La note minimum de **104/130** est nécessaire pour obtenir la certification. La grille de certification en annexe présente les 3 compétences acquises ainsi que les critères d'évaluation de celles-ci.

V. Guide de la certification

1. Organisation de l'évaluation

- **Jury :** Le jury est composé de 3 membres, experts du domaine dont 2 professionnels extérieurs à la Ffpp. Ils sont sélectionnés parmi des professionnels en exercice et notamment des psychologues qui pratiquent depuis 3 ans au moins l'animation de groupes d'analyse de pratique. Par souci d'impartialité, ne pourront faire partie du jury, ni des formateurs ayant formé le groupe d'apprenants, ni, par extension, un professionnel qui est intervenu auprès des candidats.
- **Calendrier :** Évaluation dans les 3 mois après la fin de la formation afin de laisser au candidat, le temps de la mise en pratique et la rédaction du cas réel choisi. La convocation à l'épreuve orale est envoyée au candidat par courriel par le Siege de la FFPP au plus tard un mois avant l'épreuve.
- **Écrit de synthèse :** Il est transmis 21 jours avant l'oral par mail au siège de la FFPP. Le candidat a 6 semaines minimum pour sa rédaction. Dans le cas exceptionnel où le candidat n'a pas pu mettre en pratique réelle une animation de groupe avant l'épreuve d'évaluation, la Ffpp lui fournit un cas fictif. Celui-ci est analysé par le candidat selon les mêmes critères qu'un cas réel. Le cas fictif sera donné 15 jours après la sortie de la formation, dans le cas où le candidat ne peut pas organiser de séance réelle.
- **Présentation orale de l'animation réalisée :** La durée de l'épreuve est de 30 minutes (10 minutes d'exposé, avec diaporama si besoin, et 20 minutes d'échange avec le jury), en visioconférence (lien zoom, envoyé la veille de la certification).
- **Barème de notation de la certification :**
  - Compétence acquise = 5 points ;
  - En cours d'acquisition = 3 points ;
  - Non acquise = 0 point.

  Le candidat doit obtenir minimum 80% de la totalité des points pour obtenir la certification soit 104 points au minimum sur 130 points au total.
- **Résultats :** Communiqués par courriel dans les 15 jours. Le certificat de réussite est ensuite envoyé par voie postale. Les candidats reçus à la certification sont enregistrés dans la base France Compétences dans les 3 mois, conformément à la législation en vigueur.

2. Contenu attendu dans l'écrit de synthèse

Le document est composé de 4 parties principales théorico-pratiques qui permettront de montrer au jury l'acquisition des compétences à l'issue de la formation. Il s'agit d'une synthèse qui permet l'ouverture de la discussion avec le jury lors de la soutenance. Les éléments présentés dans cet écrit n'ont donc pas vocation à être exhaustifs. Néanmoins, le candidat s'attachera à présenter des éléments précis et objectivables. Par soucis de confidentialité, l'anonymat des personnes nommées dans le document sera respecté.

- **Introduction :** Cette partie doit permettre de comprendre les enjeux de l'intervention de l'animateur de groupe d'analyse de pratiques professionnelles. Ainsi, il y sera fait l'analyse de la demande et du cadre professionnel dans lequel s'inscrivent ses interventions. Le psychologue-animateur de groupe indiquera également le nombre de séances réalisées avec le groupe, la problématique de départ.
- **Description et présentation d'une mise en situation d'animateur de groupes d'analyse de pratiques :** Cette partie présente une séance d'analyse des pratiques plus en détails. Sans nécessairement la retranscrire de façon chronologique, elle permet de retracer les éléments principaux de la dynamique de groupe et l'analyse qui en est faite, la mise en place d'un cadre de confiance propice aux échanges etc… Cette partie est capitale pour montrer au jury l'acquisition des compétences d'animateur d'analyse de pratiques. Elle permet de lier les éléments concrets qui se sont manifestés le jour de la séance avec le groupe aux éléments théoriques de l'analyse de pratiques professionnelles. Le psychologue-animateur peut se reporter à la grille d'évaluation pour avoir des indications du contenu attendu.
- **L'analyse de la pratique d'animateur de groupes d'analyse de pratiques -GAP - et positionnement du stagiaire :** le stagiaire amène les éléments d'analyse qui concernent sa posture vis-à-vis du groupe, son analyse des compétences acquises et celles qui sont encore en développement. Cette partie permet au jury de vérifier que le candidat a compris quelle est la posture d'un animateur de GAP par rapport à celle d'un psychologue praticien.
- **Bilan professionnel et personnel de cette nouvelle activité et conclusion :** le stagiaire fait état du bilan global qu'il tire de la formation et des premières mises en application. Il indique également les perspectives d'évolution qu'il envisage à la suite de cette formation.

L'écrit doit également inclure :

- **Couverture :** logo de la FFPP ; titre explicite ; nom et prénom(s) du stagiaire ; dates

de remise et de soutenance.

- **Remerciements (optionnels) :** respect des règles déontologiques.
- **Sommaire :** maximum 3 niveaux de titres, pagination, table des annexes.
- **Bibliographie :** Obligatoire, aux normes APA.
- **Annexes :** paginées et citées dans le document. Elles doivent être en nombre limité et respecter la déontologie. La grille d'auto-évaluation complétée doit être jointe.

3. Les éléments formels de l'écrit de synthèse

- **Longueur :** 5 à 10 pages (hors couverture, sommaire et annexes).
- **Mise en page :** Marges 2,5 cm, interligne 1,5, justifié.
- **Police :** Times New Roman (12) ou Calibri (11).
- **Pages numérotées**
- **Tableau et figures (si nécessaires) :** Mis en forme aux normes APA
- **Toute photographie prise pendant les séances d'analyse de pratiques professionnelles doit faire l'objet d'une autorisation préalable. Les photographies des participants aux séances sont interdites.**

4. Déroulement de l'oral

Le candidat insiste sur l'analyse de sa posture en tant qu'animateur de GAP. Le jury évalue la qualité de l'expression, l'argumentation et l'adéquation de la posture en tant que psychologue-animateur de GAP par rapport à une posture de psychologue praticien. Les attentes pour la soutenance sont les suivantes :

- **Présentation rapide des grandes lignes du travail écrit**
- **Recul et distance par rapport au document écrit** permettant de donner un bilan plus complet des acquis et des compétences à consolider
- **Prolongements et perspectives suite à la formation**

5. Modalités de rattrapage

En cas de non-validation, un rattrapage est proposé sur demande écrite envoyée par mail au siège de la FFPP dans un délai de 15 jours après l'envoi des résultats.

Le candidat prendra les mesures nécessaires pour être supervisé dans sa pratique de l'analyse de pratique par le psychologue de son choix (hors formateurs). Il remettra une attestation de supervision au responsable de l'organisation des épreuves. Le rattrapage a lieu entre 6 mois et 1 an après la première session pour laisser au candidat le temps de se préparer à nouveau. Les créneaux de certification sont proposés en fonction des places disponibles et des contraintes d'organisation des sessions.

VI. Inscription et financement

La demande d'inscription et de devis se fait directement sur le site de la FFPP. Les personnes en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers sont invitées à prendre contact, au plus tôt, directement avec le siège afin d'être accueillies dans les meilleures conditions.

Financements éligibles

- Fonds propres du stagiaire (payable en 3 fois)
- Employeur
- Pôle emploi
- FIF-PL (pour les psychologues en exercice libéral)
- Compte Personnel de Formation (CPF) : Ce financement vous engage à vous présenter à la certification ; Reste à charge selon le solde de votre CPF (participation personnelle légale obligatoire, selon le tarif fixé par l'Etat)

TARIFS 2026

Adhérent FFPP : 2282€ nets

Non-adhérent et employeurs : 3123€ nets

ANNEXE 1 : Référentiel de certification

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION
Animer un groupe d'analyse de pratiques professionnelles
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir desquels le dispositif de formation visant la certification est initié :
Les professionnels de la santé, de l'éducatif, du travail social, sont souvent confrontés à des situations difficiles dans lesquelles ils peuvent se sentir piégés, démunis, voire sidérés. Pris dans l'agir et la nécessité de la réponse immédiate, ils perdent peu à peu le sens de leurs actions. Devant les contraintes de plus en plus complexes, sinon paradoxales de l'institution, devant les impératifs des nouveaux managements, la souffrance au travail s'intensifie. Ils ont besoin d'un lieu où pourront s'exprimer leurs interrogations, leurs plaintes et leurs désirs. Un lieu de réflexion où ils pourront prendre le recul nécessaire pour nommer leurs affects et effectuer un travail de symbolisation quant à leurs pratiques. À partir des problèmes soulevés ou de questions identifiées, une réflexion est alors menée, permettant d'établir une liaison entre savoirs et actions. La « pratique réflexive » amène le professionnel à réfléchir sur sa propre pratique de manière critique et constructive pour analyser et améliorer ses actions. Le groupe est ce lieu d'expression, d'échange, de soutien et de définition des limites. L'animateur en est le garant. C'est lui qui porte l'assurance que les cadres seront posés et respectés. C'est par sa connaissance théorique et son expérience pratique spécifiques que le psychologue sera qualifié plus qu'un autre professionnel pour animer les groupes d'analyse de pratiques professionnelles. Cette certification valide des compétences complémentaires au métier de psychologue. Elle permet d'acquérir une expérience pratique et des connaissances théoriques suffisantes pour poser les bases et animer des groupes d'analyse des pratiques. Les formateurs, eux-mêmes psychologues praticiens, proposent une approche rigoureuse et pratique de cet exercice particulier qu'est l'animation d'un groupe d'analyse des pratiques. L'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles constitue un outil des psychologues de plus en plus demandé dans les institutions. **Prérequis** Avoir le titre de psychologue attesté par le numéro RPPS

RÉFÉRENTIELS		
Référentiel de compétences	**Référentiel de certification**	
	Modalités	**Critères**
C1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de paroles de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap	**La certification s'obtient à l'issue de 2 épreuves** : **<u>1/ Epreuve 1 :</u>** **Travail d'analyse professionnelle** qui est un écrit de synthèse d'une séance d'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles vécue et réellement animée par le candidat. Les correcteurs disposent d'une grille d'appréciation de cet écrit. **<u>Modalité E1 :</u> Cet écrit est remis 21 jours avant l'oral aux membres de jury pour qu'ils puissent le lire avant l'épreuve orale.** C'est la présentation d'une animation d'un groupe d'analyse de pratiques professionnelles que le candidat a vraiment réalisée. Il doit en expliquer le contexte, présenter le nombre de participants et leurs attentes, le déroulé de sa séance, les problématiques rencontrées, les solutions apportées.	Le candidat a mené un entretien de cadrage avec le commanditaire pour élaborer un cahier des charges dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants…), la présence éventuelle de personnes en situation de handicap, les aménagements nécessaires pour les intégrer dans l'atelier - y compris l'accessibilité numérique en cas de séance en visioconférence et cognitive comme des supports adaptés -, le contexte et la problématique à aborder (souffrance, violence, blocage, échec…) Il identifie, lors de l'analyse de la demande et de l'élaboration du cahier des charges, les problématiques latentes ou explicites potentielles liées aux transitions numérique (télétravail, nouveaux outils, dématérialisation) et écologique (éco-anxiété, nouvelles réglementations, quête de sens au travail) pouvant impacter les pratiques professionnelles. Il inscrit la démarche d'analyse des pratiques dans le cadre plus large de la prévention des risques professionnels, et notamment des risques psychosociaux (RPS), en identifiant avec le commanditaire comment le dispositif peut contribuer aux objectifs de santé et de sécurité au travail de l'organisation.

	Ce travail comporte obligatoirement une production concrète d'outils mis en place et un bilan de ses propres pratiques. (Voir guide d'élaboration du dossier écrit joint en annexe) Dans le cas exceptionnel où le candidat n'a pas pu mettre en pratique réelle une animation de groupe avant l'épreuve d'évaluation, l'organisme certificateur lui fournit un cas fictif. Celui-ci est analysé par le candidat selon les mêmes critères qu'un cas réel. **2/ Epreuve 2 :** **Présentation orale du cas réel évoqué dans le dossier remis aux membres de jury.** **L'épreuve :** Le candidat doit reprendre les points clés du cas vécu ou du cas fictif, argumenter ses choix et présenter sa méthode d'animation et les difficultés éventuelles rencontrées. **Durée de l'épreuve** : 30 minutes répartie de la façon suivante : - 10 min de présentation (avec diaporama, vidéo, fiche…) - 20 min d'échanges avec le jury **Modalité E2** : Distanciel sur zoom avec contrôle des identités par caméra.	Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique…) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instance spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi…) Il articule théorie et pratique grâce à la constitution d'une bibliographie en référence au sujet traité afin d'alimenter les échanges et les réflexions des participants dans le cadre de l'animation Le candidat fait un tour de table pour que chaque participant se présente et exprime ses attentes (cursus, parcours, pratique…) afin de vérifier la cohérence des attendus et de l'animation proposée. Il présente le déroulé de la séance en tenant compte des attentes exprimées et en présentant les bénéfices et les limites de l'analyse de pratique (la démarche doit être volontaire, relater une expérience vécue, s'assurer que les pratiques de chacun peuvent être transposées à son propre contexte, être dans une démarche d'amélioration, pratiquer une écoute constructive…) Il favorise, le cas échéant, l'intégration des personnes en situation de handicap en levant les barrières et les préjugés du groupe, dans une dimension individuelle et collective. Il maîtrise les techniques de gestion de situations délicates et de conflits éventuels pour construire une relation bienveillante et efficace entre les participants afin de permettre à chacun de s'exprimer sans jugement de la part des autres participants et dans le respect de confidentialité.
C2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance…) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques		Le candidat adopte la posture de l'animateur du groupe en étant conscient de son statut et du rôle qu'il va avoir à jouer. Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées et un climat de confiance est établi (confidentialité des propos, cadre déontologique, tolérance, écoute active, prise de parole coordonnée…). Il crée une dynamique de groupe en passant la parole à chaque participant et en accordant un temps de paroles équitable à chacun, tout en gardant à l'esprit les objectifs de ce groupe d'échanges de pratiques. Il gère l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs…) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.
C3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et		Il présente les problèmes soumis à échanges en précisant le contexte et les circonstances. Il aide les participants, si pertinent, à verbaliser et analyser les effets concrets des transitions numérique et écologique sur leurs pratiques et

que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.		leur posture professionnelle, en favorisant le partage de stratégies d'adaptation individuelles et collectives. Il laisse, à tour de rôle, chaque participant exposer et argumenter sa pratique ou sa difficulté dans le cas évoqué en faisant respecter les règles de participation dans le groupe (prise de parole coordonnée, constructive, et dans un temps équitable). Il aide le groupe à distinguer, dans les situations exposées, ce qui relève de la difficulté individuelle et ce qui peut relever d'une problématique organisationnelle liée à la santé au travail, pour en comprendre les mécanismes, sans se substituer aux instances représentatives du personnel. Le cas échéant, il guide la réflexion du groupe sur l'adaptation de leurs propres pratiques professionnelles pour mieux accueillir et accompagner les usagers ou patients en situation de handicap. Il fait réagir les autres participants qui souhaitent commenter ou enrichir les propos, sans jugement et dans la bienveillance. Il reformule, restitue les expériences de chaque participant afin que celui-ci se sente entendu, provoque la réflexion et l'analyse constructive de ce qui vient d'être présenté Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées, consensuelles si possible.
		Il aide le participant à prendre du recul sur ses propres pratiques en écoutant et en tenant compte des réactions des autres participants. Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables. Il les aide à mettre en place des modalités de suivi des améliorations envisagées (mesure d'impact, retour d'expérience, auto-critique de ses pratiques…) Il encourage chaque participant dans une démarche engagée pour une appropriation de pratiques nouvelles et un passage à l'action réaliste par rapport à ses propres contraintes Il évalue, en fin de séance, les points forts de son intervention et ses points d'amélioration.

ANNEXE 2 : Grille d'appréciation de l'écrit de synthèse

Cette grille est utilisée par le jury pour apprécier la qualité de l'écrit de synthèse avant l'oral. Elle est formative.

GRILLE D'APPRECIATION DE L'ECRIT DE SYNTHESE			
CRITERES APPRECIATION	Très satisfaisant	Satisfaisant	Pas satisfaisant
Réalisation d'un séance d'animation d'analyse de pratiques			
Présentation du contexte - Le candidat a mené un entretien de cadrage avec le commanditaire pour élaborer un cahier des charges dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants…)			
La conceptualisation de la situation clinique (cas présenté) est clairement exprimée, à la lumière des concepts évoqués au cours de la formation			
Le cas échéant, le candidat évoque la présence de personnes en situation de handicap, et définit le plan d'action envisagé pour les intégrer dans l'atelier			
Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique…) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instances spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi…).			
Il a recensé les attentes des participants par rapport à la problématique énoncée.			
Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées ainsi que le cadre déontologique (confidentialité des propos, tolérance, écoute active, non jugement, prises de paroles coordonnées…)			
Le candidat décrit la séance réellement réalisée, en soulignant l'état de la participation des participants, le résumé des échanges, le climat général et les difficultés rencontrées			
Il explique, s'il y a lieu, comment il a géré l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs…) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.			
Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables.			
Evaluation de la séance d'animation			
Il conceptualise les difficultés des participants à la lumière des problématiques institutionnelles et déontologiques			
Le candidat met en avant l'articulation théorico-clinique			
Il fait son auto-analyse de la dynamique de groupe, à la lumière des notions vues en formation			
Il identifie et analyse les freins et les leviers possibles, à la lumière des notions vues en formation			
Il a identifié et appliqué des outils de résolution de problèmes			
Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées			
Il assure la gestion du transfert et du contre-transfert			
Il décrit sa remise en question et auto-réflexivité			
Il réalise un positionnement institutionnel vis-à-vis du prescripteur			

Remarques / Commentaires :

ANNEXE 3 : Grille de certification (évaluation orale)

Cette grille est utilisée par le jury pour l'évaluation sommative des compétences lors de l'oral. Notation : Acquis (5pts), En cours (3pts), Non Acquis (0pt).

		Niveaux d'appréciation		
Pratique		**Acquis**	**En cours d'acquisition**	**Non Acquis**
C1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap	Le candidat a élaboré un cahier des charges après un entretien de cadrage avec le commanditaire (ou étude du cas fictif), dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants…), la présence éventuelle de personnes en situation de handicap, les aménagements nécessaires pour les intégrer dans l'atelier - y compris l'accessibilité numérique en cas de séance en visioconférence et cognitive comme des supports adaptés - , le contexte et la problématique à aborder (souffrance, violence, blocage, échec…)			
	Il identifie, lors de l'analyse de la demande et de l'élaboration du cahier des charges, les problématiques latentes ou explicites potentielles liées aux transitions numérique (télétravail, nouveaux outils, dématérialisation) et écologique (éco-anxiété, nouvelles réglementations, quête de sens au travail) pouvant impacter les pratiques professionnelles.			
	Il inscrit la démarche d'analyse des pratiques dans le cadre plus large de la prévention des risques professionnels, et notamment des risques psychosociaux (RPS), en identifiant avec le commanditaire comment le dispositif peut contribuer aux objectifs de santé et de sécurité au travail de l'organisation.			
	Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique…) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instances spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi…)			
	Il articule théorie et pratique grâce à la constitution d'une bibliographie en référence au sujet traité afin d'alimenter les échanges et les réflexions des participants dans le cadre de l'animation			
	Le candidat fait un tour de table pour que chaque participant se présente et exprime ses attentes (cursus, parcours, pratique…) afin de vérifier la cohérence des attendus et de l'animation proposée.			
	Il présente le déroulé de la séance en tenant compte des attentes exprimées et en présentant les bénéfices et les limites de l'analyse de pratique (la démarche doit être volontaire, relater une expérience vécue, s'assurer que les pratiques de chacun peuvent être transposées à son propre contexte, être dans une démarche d'amélioration, pratiquer une écoute constructive…)			
	Il favorise, le cas échéant, l'intégration des personnes en situation de handicap en levant les barrières et les préjugés du groupe, dans une dimension individuelle et collective.			

	Il maîtrise les techniques de gestion de situations délicates et de conflits éventuels pour construire une relation bienveillante et efficace entre les participants afin de permettre à chacun de s'exprimer sans jugement de la part des autres participants et dans le respect de confidentialité			
C2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance…) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques	Le candidat adopte la posture de l'animateur du groupe en étant conscient de son statut et du rôle qu'il va avoir à jouer			
	Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées et un climat de confiance est établi (confidentialité des propos, cadre déontologique, tolérance, écoute active, prises de parole coordonnées…)			
	Il crée une dynamique de groupe en passant la parole à chaque participant et en accordant un temps de parole équitable à chacun, tout en gardant à l'esprit les objectifs de ce groupe d'échanges de pratiques			
	Il gère l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs…) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.			
C3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.	Il présente les problèmes soumis à échanges en précisant le contexte et les circonstances			
	Il aide les participants, si pertinent, à verbaliser et analyser les effets concrets des transitions numérique et écologique sur leurs pratiques et leur posture professionnelle, en favorisant le partage de stratégies d'adaptation individuelles et collectives.			
	Il laisse, à tour de rôle, chaque participant exposer et argumenter sa pratique ou sa difficulté dans le cas évoqué en faisant respecter les règles de participation dans le groupe (prises de parole coordonnées, constructives, et dans un temps équitable).			
	Il aide le groupe à distinguer, dans les situations exposées, ce qui relève de la difficulté individuelle et ce qui peut relever d'une problématique organisationnelle liée à la santé au travail, pour en comprendre les mécanismes, sans se substituer aux instances représentatives du personnel.			
	Le cas échéant, il guide la réflexion du groupe sur l'adaptation de leurs propres pratiques professionnelles pour mieux accueillir et accompagner les usagers ou patients en situation de handicap.			
	Il fait réagir les autres participants qui souhaitent commenter ou enrichir les propos, sans jugement et dans la bienveillance.			
	Il reformule, restitue les expériences de chaque participant afin que celui-ci se sente entendu, provoque la réflexion et l'analyse constructive de ce qui vient d'être présenté			
	Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées, consensuelles si possible			
	Il aide le participant à prendre du recul sur ses propres pratiques en écoutant et en tenant compte des réactions des autres participants			

	Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables.			
	Il les aide à mettre en place des modalités de suivi des améliorations envisagées (mesure d'impact, retour d'expérience, auto-critique de ses pratiques…)			
	Il encourage chaque participant dans une démarche engagée pour une appropriation de pratiques nouvelles et un passage à l'action réaliste par rapport à ses propres contraintes			
	Il évalue, en fin de séance, les points forts de son intervention et ses points d'amélioration			

Autres Remarques:			
	Total général		**/130**
	Cachet et signature de l'organisme certificateur		
Signatures Nom et Prénom du Jury :			

ANNEXE 4 : Grille d'auto-évaluation du candidat

Évaluez à quel point vous vous sentez capable de réaliser les différentes étapes (de 1 : pas du tout capable à 5 : tout à fait capable).

GRILLE D'AUTO-EVALUATION DU CANDIDAT					
La grille est remplie par le cadidat et transmis dans l'écrit de synthèse en annexe.					
Evaluez à quel point vous vous sentez capable de réaliser les différentes étapes de l'analyse de pratiques, en lien avec les objectifs de compétences de la formation : 1 pas du tout capable à 5 tout à fait capable					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de paroles de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap					
Mener un entretien de cadrage avec le commanditaire					
Choisir l'intervention groupale adaptée					
Appréhender les bénéfices et limites de l'analyse des pratiques					
Elaborer un cahier des charges					
Connaitre les risques de l'animation en interne avec son équipe, gérer les risques, de conflit dans les équipes					
Elaborer le plan d'évaluation de la formation					
Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance…) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques					
Intégrer des notions théorico pratiques sur les notions de groupe, équipe, institution					
Promouvoir La communication dans les groupes					
Connaitre les règles d'animation de groupe					
Elaborer les règles de participation					
Gérer l'expression émotionnelle dans le groupe					
Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.					
Faire respecter les règles de participation pour le groupe					
Choisir une situation à traiter					
Gérer la dynamique de groupe					
Mettre en situation et restituer les expériences des stagiaires					
Articuler l'analyse des pratiques avec le code de déontologie					