

GUIDE DE L'ÉVALUATION de la FORMATION :

ANIMER DES GROUPES D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Table des matières

L'approche par compétences en formation professionnelle.....	2
I. Organisation de l'évaluation (aspects administratifs)	2
1. Composition et rôle du jury lors de l'évaluation	2
2. Convocation et organisation de l'épreuve d'évaluation.....	2
3. Aménagement de l'évaluation	4
4. Documents de fin de formation et procédure de rattrapage	4
II. Evaluation des compétences acquises	5
1. Contenu attendu du document.....	5
2. Les éléments formels de l'écrit de synthèse d'une séance	7
III. La soutenance	7
Annexe 1 : Grille d'appréciation de l'écrit de synthèse.	9
Annexe 2 : Grille d'évaluation des compétences.....	10
Annexe 3 : Grille d'auto-évaluation du candidat	13

L'approche par compétences en formation professionnelle

L'évaluation, dans le cadre d'une formation professionnelle certifiante, doit permettre de valider l'acquisition des compétences par les stagiaires à l'issue de la formation.

Pour rappel, les objectifs de la formation sont d'être capable, à l'issue de la formation :

- D'élaborer un contexte favorable d'intervention
- De concevoir un cadre pour le groupe
- De mener une séance type d'analyse des pratiques professionnelles

Les compétences visées sont les suivantes :

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.

I. Organisation de l'évaluation (aspects administratifs)

1. Composition et rôle du jury lors de l'évaluation

Le jury est composé de 3 membres, experts du domaine dont 2 professionnels extérieurs à l'Organisme certificateur composé comme suit :

- Ces professionnels seront 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.

2. Convocation et organisation de l'épreuve d'évaluation

L'évaluation de la maîtrise des compétences visées par la certification est organisée 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 date de l'épreuve lui est communiquée au plus tard le dernier jour de la formation. 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.

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

1/ Epreuve 1 : Écrit de synthèse d'une séance

Travail d'analyse professionnelle qui est un écrit de synthèse d'une séance d'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles vécue réellement par le candidat.

L'épreuve :

Cet écrit est remis 15 jours avant l'oral aux membres de jury pour qu'ils puissent le lire avant l'épreuve. Le candidat a 6 semaines après la sortie de la formation pour rédiger ce document.

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.

Le cas fictif sera donné 15 jours après la sortie, dans le cas où le candidat ne peut pas organiser de séance réelle.

Les correcteurs disposent d'une grille d'appréciation de cet écrit (voir annexe 1, page 8)

Modalité E1 : Ecrit remis 4 semaines avant la date de la certification par courriel à l'adresse siege@ffpp.net

C'est la présentation d'une animation d'un groupe d'analyse de pratique professionnelle que le candidat a vraiment réalisée, ou le cas fictif que lui aura donné l'organisme certificateur.

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.

2/ Épreuve 2 : présentation orale de l'animation réalisée

Présentation orale du cas réel (ou fictif) évoqué dans l'écrit de synthèse d'une séance, remis aux membres de jury.

L'épreuve :

Le candidat doit reprendre les points clés du cas, 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 si besoin...)
- 20 min d'échange avec le jury

Modalité E2 : Distanciel sur zoom avec vérification de l'identité par caméra. Le candidat s'assure des moyens matériels à sa disposition pour le jour de l'épreuve.

La notation est effectuée au moyen d'une grille certificative de compétences (voir annexe 2, page 9).

Cette présentation d'un cas réellement vécu, ou d'un cas fictif, effectuée devant le jury, permet d'évaluer la maîtrise des compétences visées par la certification. **Le jury dispose de grilles certificatives des compétences.**

Le barème de ces grilles est le suivant :

- Une compétence acquise est notée 5 points,
- Une compétence en cours d'acquisition est notée 3 points
- Une compétence non acquise est notée 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.

3. Aménagement de l'évaluation

Les personnes dont la situation de handicap nécessite des aménagements spécifiques doivent nous contacter au plus tard au moment de la convocation aux épreuves, par mail, à l'adresse siege@ffpp.net.

Conformément aux recommandations de France Compétences¹, les aménagements proposés des modalités d'évaluation traduisent « des aménagements possibles du poste de travail que le futur titulaire pourra être amené à rencontrer dans sa vie professionnelle ».

4. Documents de fin de formation et procédure de rattrapage

A l'issue des épreuves de certification, le jury prendra la décision finale d'octroi (ou non) de la certification.

Les candidats sont informés des résultats, par courriel du Siège de la FFPP (avec accusé de réception), dans les 15 jours qui suivent les épreuves finales.

En cas de validation de la certification, le candidat reçoit un certificat de réussite à la certification « Animer un groupe d'analyse de pratiques professionnelles ».

En cas de non-validation de la certification, un rattrapage est proposé. Le candidat doit en faire une demande écrite dans les 15 jours qui suivent les résultats de la certification.

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.

Il pourra alors se présenter à nouveau aux épreuves finales de certification, lors d'une prochaine session.

¹ https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/05/NOTE_Certification-professionnelle-et-handicap_V-mai-2021.pdf p.5

II. Evaluation des compétences acquises

1. Contenu attendu du document

➤ Couverture

Elle comprend : le logo de la FFPP ; le titre explicite du document, indiquant par exemple, le contexte de l'analyse de pratiques ou quelques mots clés de la problématique ; le nom et prénom(s) du stagiaire ; les dates de remise et de soutenance.

➤ Remerciements

Ils sont laissés à l'appréciation du stagiaire et doivent respecter les règles déontologiques de la profession de psychologue, en particulier le secret professionnel et l'anonymat.

Toutes les personnes citées nommément dans cette partie doivent avoir données leur consentement en amont.

➤ Sommaire

Le sommaire comporte au maximum 3 niveaux de titres, la pagination pour chaque titre et chaque sous-titre, la table des annexes si nécessaire.

Le document est ensuite composé de 4 parties 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.

Partie 1 : 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.

Partie 2 : Description et présentation d'une mise en situation d'animateur de groupes d'analyse de pratiques.

Cette partie présente une séance d'analyse de 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 avec les 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.

Partie 3 : L'analyse de la pratique d'animateur de groupes d'analyse de pratiques -GAP - et positionnement du stagiaire

Dans cette troisième partie, 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.

Partie 4 : Bilan professionnel et personnel de cette nouvelle activité et conclusion

Dans la dernière partie du document, 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.

Enfin, le document est constitué de deux dernières parties, la bibliographie (obligatoire) et des annexes (éventuellement).

➤ Bibliographie :

Elle est obligatoire et doit comporter toutes les références citées dans le texte. Elle doit être écrite aux normes APA¹.

➤ Annexes :

Elles doivent être précédées d'une table des annexes qui doit également apparaître dans le sommaire général. Elles doivent être paginées en chiffres arabes. Elles doivent toutes être citées dans le document, et les notes de bas de page doivent renvoyer précisément aux pages des annexes correspondantes.

Les annexes ne sont pas indispensables : elles seront en nombre limité et le corps du texte doit pouvoir être lu et compris sans lecture des annexes. Les annexes permettent d'illustrer ou de compléter un propos présent dans le corps du document, par exemple un schéma permettant l'analyse d'une situation, une convention d'intervention type etc....

Le recours aux annexes doit respecter les règles déontologiques de la profession de psychologues.

La grille d'auto-évaluation du candidat sera complétée et jointe au document dans les annexes (voir annexe 3 page 11).

2. Les éléments formels de l'écrit de synthèse d'une séance

Ici sont regroupés tous les éléments permettant une mise en forme standardisée du texte. Ils correspondent globalement aux normes d'écriture APA².

L'écrit de synthèse est composé de 5 à 10 pages, hors annexes. Il doit permettre l'ouverture de la discussion avec le jury lors de la soutenance. Il n'a donc pas vocation à être exhaustif.

Synthèse des éléments formels :

- Marges de la page : 2,5 cm haut, bas ; 2 à 2,5 cm pour les côtés gauche et droite
- Alignement : justifié
- Interligne : 1,5
- Police : times new roman (12 pts) ou calibri (11pts)
- Pages numérotées (haut de page, à droite)
- Possibilité d'intégrer un en-tête à condition qu'il soit pertinent (titre des parties/chapitres par exemple).
- Pour la mise en forme des paragraphes, retrait de première ligne de 0.5 pt à 1 pt maximum
- Mise en forme des illustrations et tableaux : Les illustrations doivent être titrées, référencées, légendées, datées directement sous leur cadre, selon les normes APA. Les tableaux doivent être numérotés et légendés directement sous leur cadre, selon les normes APA.

Toute photographie prise pendant lors des séances d'analyse de pratiques professionnelles doit faire l'objet d'une autorisation préalable. Les photographies des participants aux séances sont interdites.

III. La soutenance

La soutenance dure environ 30 minutes, soit environ 10 minutes d'exposé, 20 minutes d'entretien suite à quoi le jury délibère.

La soutenance ne consiste pas en une relecture des éléments décrits dans le document. Le stagiaire peut donc adopter un plan de soutenance différent de celui du document. Le stagiaire insistera en particulier sur l'analyse de sa position d'animateur et sur le bilan qu'il peut tirer du suivi de cette formation.

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

² Le rappel des normes APA et des tutoriels sont disponibles sur ce lien : <https://apastyle.apa.org/>

Le jury appréciera la qualité de l'expression et de la communication, ainsi que la capacité à argumenter les réponses aux questions posées à l'aide des théories et de la mise en pratique. Il remplira une grille certificative pour chaque candidat et l'enverra par courriel au siège de la FFPP. Les grilles d'appréciation de l'écrit de synthèse et d'appréciation des compétences pourront être communiquées au stagiaire sur demande auprès du siège de la FFPP.

Annexe 1 : Grille d'appréciation de l'écrit de synthèse.

NOM du CANDIDAT :		DATE		
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 :				
Signatures Nom et Prénom du Jury :				

Annexe 2 : Grille d'évaluation des compétences

Nom et Prénom du stagiaire:		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 (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 3 : Grille d'auto-évaluation du candidat

GRILLE D'AUTO-EVALUATION DU CANDIDAT					
La grille est remplie par le candidat et transmis dans l'écrit de synthèse en annexe.					
<i>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</i>					
	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					