

## **Arbre décisionnel**

### **Guide d'intervention en analyse des pratiques professionnelles dans le paradigme cognitif et comportemental**

L'arbre décisionnel qui va être présenté ici permet d'évaluer la réponse à donner en séance d'analyse des pratiques face aux situations-problèmes amenées par les professionnels du secteur social, médico-social et sanitaire.

Cet arbre décisionnel s'inspire des concepts du modèle cognitif et comportemental mais peut être utilisé par tout intervenant en analyse des pratiques professionnelles.

L'arbre décisionnel permet d'une part à l'intervenant d'évaluer la réponse à donner à une situation apportée par le professionnel. Mais d'autre part, ce document offre un bon support pour expliquer l'intervention en analyse des pratiques professionnelles aux responsables de l'institution. Il permet en particulier d'insister sur l'attention que nous allons porter à éviter un des écueils de l'analyse des pratiques professionnelles, à savoir une possible concurrence avec la réunion d'équipe institutionnelle. Après des responsables de l'institution, cet arbre décisionnel permet également de décrire clairement le contenu et les modalités d'animation des séances d'analyse des pratiques.

Dans ce texte, les mots en gras font référence à des notions du paradigme cognitif et comportemental utiles en analyse des pratiques. Ces notions feront l'objet d'articles futurs.

#### **Situation problème :**

Nous partons d'une situation réelle, concrète, à laquelle ont été confrontés un ou plusieurs professionnels présents à la séance.

#### **Origine du problème :**

Le récit du professionnel de cette situation doit nous permettre une première évaluation rapide de l'origine supposée du problème :

Les origines du problème semblent-elles être liées à l'organisation de l'équipe, du travail, aux conditions matérielles ou bien à la position psychique du professionnel (attitudes, comportements, émotions, ...) ?

A ce stade de l'analyse, nous aidons simplement le professionnel à donner un récit détaillé et contextualisé de la situation mais nos questions sont parfois orientées vers l'analyse de l'origine du problème. Cette première étape va nous permettre d'avoir en tête une hypothèse sur l'origine du problème, qui nous servira de point de départ pour guider notre intervention. Cette première hypothèse sera bien sûr à re-questionner au cours du processus et au regard des éléments apportés par l'équipe.

[Texte]

## Registre d'attribution du professionnel :

Là encore, le récit du professionnel et nos interventions doivent nous permettre d'évaluer rapidement si le professionnel attribue l'origine du problème à des causes externes (organisation, matériel, hiérarchie, public,...) ou à des causes internes (mon attitude, mes émotions, mes valeurs, mes comportements...).

Plusieurs cas de figures sont possibles :

### 1)

Si l'attribution du professionnel est cohérente avec notre hypothèse: l'origine de la situation problème semble être externe, il peut être intéressant pour nous de poser clairement notre embarras et notre volonté de ne pas venir concurrencer la réunion institutionnelle. Nous pouvons ainsi renvoyer le problème en réunion institutionnelle.

Nous pouvons cependant prendre un moment\* pour aider l'équipe à clarifier le problème. Pour cela, on peut s'inspirer et s'aider des premières étapes de **la technique de résolution de problème** en TCC :

- Reconnaître clairement le problème, poser une définition claire du problème.
- Explorer les solutions possibles
- Classer les solutions.

Cette clarification n'a pas pour but de trouver une solution au problème mais plutôt d'aider l'équipe à amener le problème en réunion institutionnelle de manière plus efficiente et peut-être moins émotionnelle.

### 2)

Si le professionnel attribue une causalité interne à un problème que nous jugeons plutôt externe. Il est important de ne pas contredire immédiatement le professionnel (principes de **réactance**, de **rapport collaboratif**). Il s'agit plutôt de valider les émotions que peut ressentir le professionnel dans la situation et dans son récit et de l'amener à envisager d'autres causes possibles au problème.

L'aide des autres membres du groupe est à ce moment précieuse. Ils peuvent par leur vision personnelle de la situation, permettre d'envisager des hypothèses alternatives et ainsi permettre au professionnel de se détacher de son jugement d'attribution interne.

Si la réattribution du problème à la situation et non à la position psychique du professionnel semble pertinente, nous pouvons nous reporter au cas de figure n°1 .

### 3)

Si le professionnel attribue une causalité externe à un problème que nous jugeons plutôt interne. Il est là encore important pour le **sentiment de sécurité** et le **rapport collaboratif** de ne pas contredire immédiatement le professionnel mais de l'amener progressivement à revoir son jugement d'attribution. Dans une équipe avec laquelle l'alliance et le rapport collaboratif sont bien installés, cela peut prendre quelques minutes, dans une équipe avec laquelle le rapport collaboratif n'est pas stable, cela peut faire l'objet de la séance ou de

plusieurs séances. Les outils à notre disposition dans le modèle cognitif et comportemental sont l'écoute active, **les techniques d'entretien motivationnel**, **les techniques de restructuration cognitive**.

#### 4)

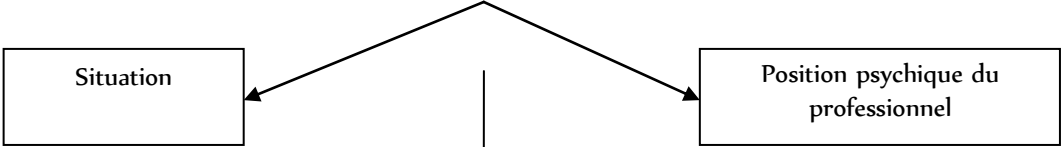
Si le professionnel et l'intervenant sont du même avis : l'origine de la situation problème semble être interne (position, attitude, comportement, pensées, émotions du professionnel), nous pourrions aider le professionnel à explorer sa réaction face à la situation (émotions, pensées, comportements)

Pour cela, dans le paradigme cognitif et comportemental et en fonction de la situation décrite par le professionnel, plusieurs outils pourront être utilisés :

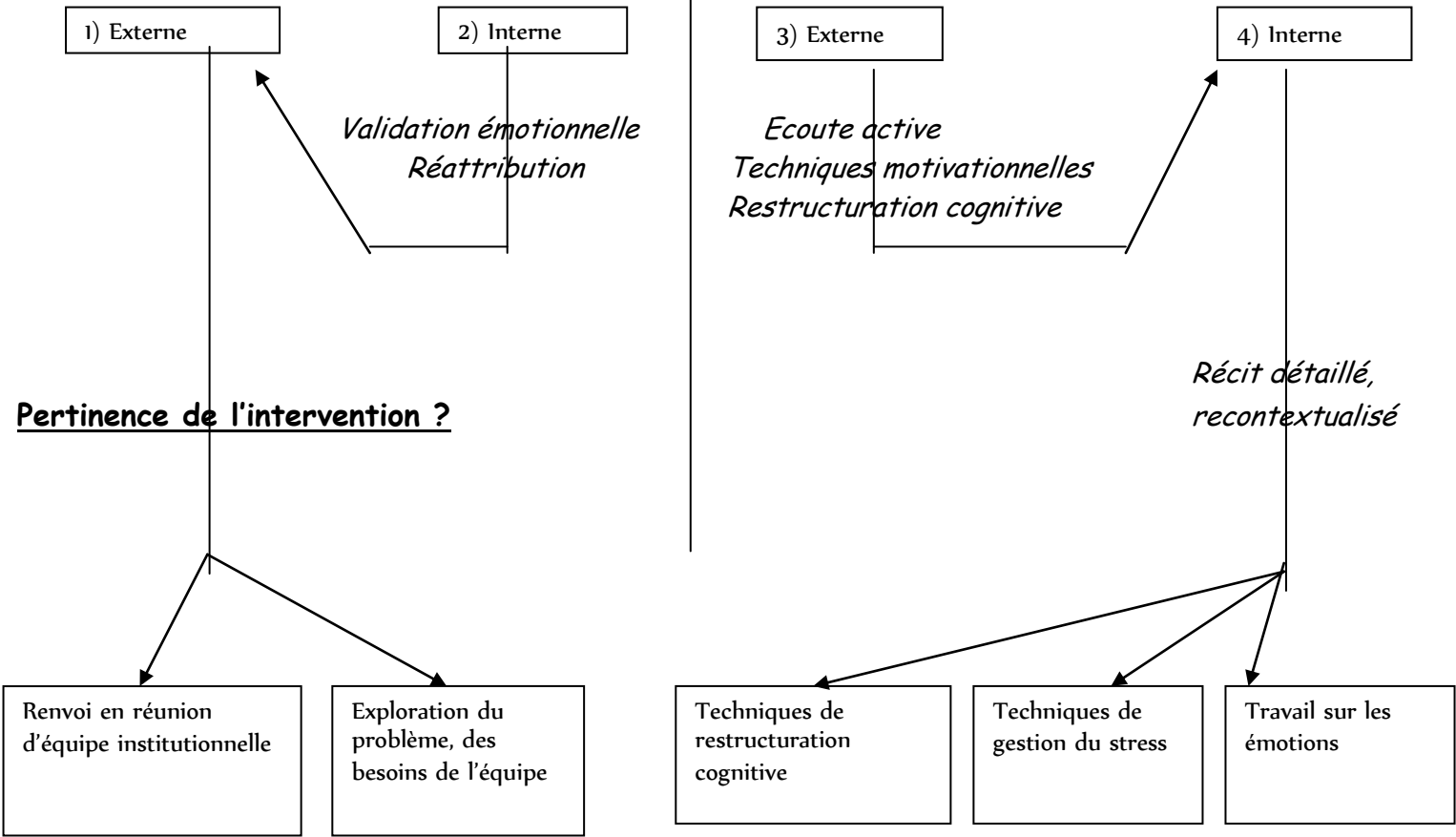
- **Techniques de recueil des pensées automatiques**
- **Techniques de restructuration cognitives**
- Apports théoriques, psychoéducation
- **Techniques de gestion du stress**
- Travail sur les **émotions** du professionnel

SITUATION PROBLEME

Hypothèse de l'intervenant sur l'origine du problème ?



Registre d'attribution du professionnel ?



Intervenant : animateur de la séance d'analyse des pratiques  
Professionnel : membre de l'équipe

[Texte]