

# Table des matières

<b>Présentation générale</b>	2-5
■ Les objectifs du champ social et éducatif	2
■ Les garanties de l'Institut	2
■ Nos références	2
■ Notre conception de la formation dans le social et l'éducatif	3
■ Pour quel public ?	3
■ Dans quel but ?	3
■ Une méthodologie pratique et active	3
<b>Présentation de nos formateurs</b>	4
<b>Vos référents à l'Institut d'Analyse Transactionnelle</b>	5
<b>Demandez nos autres catalogues de formations</b>	5
<b>Ecoute - Relation d'aide</b>	6-13
■ L'accueil : l'art de la rencontre	6
■ Faire alliance avec les familles	7
■ Et si on écoutait avant d'intervenir ?	8
■ La place des émotions dans l'accompagnement	9
■ De la plainte à la demande	10
■ Accompagner ou remorquer ?	11
■ Accompagner pour... être acteur de sa vie. Comment en susciter l'envie ?	12
■ Gestion du stress : l'appivoiser	13
<b>Conflits et douleurs sociales</b>	14-20
■ Gestion des situations liées à l'agressivité	14
■ Les émotions réprimées et la maltraitance	15
■ Le professionnel, la souffrance sociale et la violence	16
■ Traumatismes et résilience	17
■ Les interventions de crise. Quand on parle d'urgence	18
■ Du conflit destructeur au conflit créateur	19
■ La médiation. Les nouvelles compétences de lien social	20
<b>Autorité et parentalité</b>	21-27
■ Etre parent, cela peut-il s'apprendre ?	21
■ L'assistante sociale dans sa relation aux parents.	22
■ Etre parent et accompagner les enfants des autres	23
■ Les nouvelles formes d'autorité	24
■ Enfants d'aujourd'hui... Quelles attitudes ajustées, entre la répression abusive et le laisser faire ?	25
■ Adolescence, autorité, autonomie	26
■ Initiation à la médiation familiale. Les nouvelles compétences du lien familial et conjugal	27
<b>Accompagnement vers l'autonomie</b>	28-31
■ Autonomie et dépendance	28
■ Lorsqu'il est question d'argent	29
■ La sexualité chez les personnes handicapées	30
■ Pour une communication et prise de parole affirmée en réunion	31
<b>Gestion et dynamique d'équipe</b>	32-36
■ L'Analyse Transactionnelle au service de ma pratique	32
■ Optimiser sa pratique professionnelle	33
■ Le travail en équipe ou en réseau	34
■ La dynamique de travail en équipe. Entre coopération et compétition ?	35
■ Penser et construire une équipe efficace	36

# Présentation générale

L'Institut propose une palette de thèmes de formation en INTRA ajustables aux besoins des professionnels des différentes structures des secteurs social et éducatif. A la demande, ces mêmes thèmes peuvent être proposés en formation INTER, sous réserve d'un effectif suffisant.

## ✓ Les objectifs des formations dans le champ social et éducatif

- Le développement des compétences des professionnels.
- L'optimisation de l'efficacité, de l'énergie et du temps.
- Le travail en équipe et en réseau.
- L'affirmation de son style professionnel.

## ✓ Les garanties de l'Institut

Une équipe de formateurs qui :

- A l'expérience du secteur social et éducatif.
- A des compétences multi-référentielles (Analyse Transactionnelle, communication non violente, approche systémique, approche Gordon...)
- Conçoit, prépare, évalue les formations dans une dynamique d'équipe.
- Participe régulièrement à des formations de formateurs.
- Bénéficie de supervisions de leur pratique de formateurs.

## ✓ Quelques unes de nos références

L'Institut intervient auprès :

- **Des professionnels du secteur handicap** à l'ATI, les Papillons Blancs, les AFEJI, AGAP, les ESAT, l'AGSS de l'UDAF, Le Conseil Général du Nord...
- **Des professionnels du secteur enfance** au Conseil Général du Nord et du Pas-de-Calais, dans les PMI, à l'EPDSAE, à l'AGSS de l'UDAF, l'Institut Social Lille Vauban, l'association Premiers Pas, les villages enfants SOS, les haltes garderies, la Direction Enfance de la Ville de Mouvaux...
- **Des professionnels visant l'accompagnement social** au CCAS de Caudry, l'Institut Social de Charleroi, Le Conseil Général du Nord, la Fédération des centres sociaux du Nord, CITEO...

N'hésitez pas à prendre un rendez-vous pour élaborer ensemble un projet qui corresponde spécifiquement à vos besoins et à vos objectifs



Christine DELGRANGE  
Christine PROTIN  
**03 20 40 75 93**

## ✓ Notre conception de la formation dans le social et l'éducatif

Nous visons la formation des professionnels et prenons en compte les éléments contextuels de chaque mission, les compétences spécifiques à acquérir et la dimension personnelle.

Cette conception favorise :

- L'émergence de projets élaborés avec la personne (et non pour elle), les groupes ou les équipes qui contribuent à les rendre acteurs et responsables.
- Le développement d'attitudes d'observation et d'écoute des manifestations de résistance et d'opposition des personnes. Elles peuvent être liées à de l'angoisse, à des difficultés passagères, à de la méfiance, etc... Autant donc les comprendre pour éviter l'étiquetage des personnes accompagnées.
- Le développement de solutions et de systèmes d'actions au delà du discours ambiant de victimisation qui renforce une attitude résignée et négative chez les personnes accompagnées et les professionnels. Par exemple : « - Il n'est pas motivé. », « - Avec elle, c'est toujours comme ça... », « -J'ai beau lui dire, elle n'en fait qu'à sa tête. ».
- L'accompagnement des situations de crise pour aider au processus de renoncement, de perte ou de frustration « de ce qui ne sera plus comme avant » pour ouvrir à la préparation à « devenir comme après ».

## ✓ Des formations pour quel public ?

Les professionnels spécialisés dans : l'accompagnement, l'animation de groupes de parole, la guidance parentale, l'éducation familiale, l'aide à la petite enfance, l'accompagnement tutélaire des personnes handicapées, les interventions de rue, la médiation, l'insertion socio-professionnelle, la gestion des ressources humaines, le management d'équipes,...

## ✓ Dans quel but ?

- Acquérir de nouvelles compétences relationnelles, des savoirs, des capacités d'observation et d'analyse pour répondre aux enjeux et évolutions de sa mission.
- S'ouvrir à de nouvelles perspectives (Analyse Transactionnelle et autres approches) dans l'analyse des situations rencontrées.
- Trouver un lieu de questionnement et de partage avec d'autres professionnels.
- Découvrir et apprendre des modalités d'intervention.
- Favoriser l'autonomie des personnes accompagnées et participer au soulagement des formes actuelles de souffrances individuelles, familiales et groupales.
- Travailler efficacement en équipe et en réseau.
- Affirmer son style professionnel.

## ✓ Une méthodologie pratique et active

Elle repose sur le principe de « **pas de concepts sans expériences vécues, pas d'expériences vécues sans concepts** ».

Nous visons le transfert des compétences dans la pratique réelle des professionnels. Ainsi, à partir d'études de cas, nous structurons des mises en situations pratiques (supports écrits, jeux de rôle, exercices...) et des échanges ou débats, en grands ou sous-groupes.

Le montage des groupes à effectif réduit (6 à 12 personnes) favorise ces interactions.

Des apports théoriques viennent compléter et éclairer les mises en situation.

## Présentation de nos formateurs

- ✓ **Laurent DAMIENS** Psychothérapeute depuis 12 ans. Titulaire du CEP (certificat européen de psychothérapie). Analyste Transactionnel certifié PTSTA (champ psychothérapie). Maître praticien en PNL certifié (Université Lille III, international NLP). Formateur didacticien en Analyse Transactionnelle (PTSTA c).
- ✓ **Christine DELGRANGE** Psychologue (DESS). Formatrice en Relations Humaines et Communication, formée à l'Analyse Transactionnelle (en contrat CTA-Psychothérapie). Psychothérapeute. Superviseure. Directrice de l'Institut d'Analyse Transactionnelle.
- ✓ **Jean-Luc DELANNOY** Psychothérapeute et thérapeute de couple. Formateur en Relations Humaines. Cursus de formation en Analyse Transactionnelle (Ecole Lilloise de Psychothérapie Intégrative). Diplôme Universitaire de Formation à la Médiation (DUFM).
- ✓ **Véronique DELANNOY** Psychothérapeute et thérapeute de couple. Formatrice en Relations Humaines. Cursus de formation en Analyse Transactionnelle (Ecole Lilloise de Psychothérapie Intégrative). Diplôme d'Éducatrice spécialisée auprès de personnes toxicomanes. Formée en PNL et en Gestalt-thérapie.
- ✓ **Catherine GRAUX** Formatrice en Relations Humaines. Formée à l'Analyse Transactionnelle en contrat de certification (CTA-Education). DE d'assistante de service social. Formée à la Relation d'aide et à l'Analyse systémique.
- ✓ **Jérôme JADOT** Psychothérapeute. Ingénieur de gestion. Formé à l'Analyse Transactionnelle (en contrat CTA-psychothérapie). Formateur en Relations Humaines et Communication. Conseiller en organisation. Superviseur d'équipes de professionnels.
- ✓ **Emmanuelle KOTLAR** Formatrice en Relations Humaines. Conseil en bilan de compétences. Analyste Transactionnelle (CTA-Champ Education). Diplômée de l'EDHEC. Diplômée en Gestion des Ressources Humaines. Chargée de mission à l'Université de Lille 1.
- ✓ **Annick LEVEQUE** Psychothérapeute. Formatrice en Relations Humaines et Communication. Formée à l'Analyse Transactionnelle (en contrat CTA-psychothérapie). Superviseure.
- ✓ **Myriam MOUCHIE** D.E. d'éducatrice spécialisée. Formatrice en Relations Humaines et Communication. Formation à la Gestalt. Cursus de formation en Analyse Transactionnelle (Ecole lilloise de psychothérapie intégrative). Psychothérapeute. Thérapeute systémique familiale et conjugale.
- ✓ **Agnès PETIT** Formatrice en relations humaines. Superviseure. Thérapeute en guidance. Analyste Transactionnelle Certifiée (CTA - guidance). Conseillère en Economie Sociale et Familiale. Formée au Diplôme Universitaire de Pédagogie Familiale. Certifiée Aletha Solter (psychologue Suisse-américaine, auteure de "Pleurs et colères des bébés")
- ✓ **Manuela REQUILLART** Psychothérapeute. Formée à l'Analyse Transactionnelle. Formatrice en Relations Humaines et Communication. Superviseure. Formée à l'accompagnement du deuil.
- ✓ **Marie-Christine SEYS** Professeur de lettres, Analyste Transactionnelle (CTA-Education). Didacticienne et superviseure (TSTA) certifiée par l'EATA. Formatrice de chefs d'établissements, d'enseignants et de personnels d'encadrement scolaire tous niveaux. Superviseure d'équipes, conduite de groupes, formation de formateurs. Consultante en éducation. Accompagnement de parents et d'adolescents (en individuel ou en groupe).
- ✓ **Laurence TAVERNIEZ** Formatrice en travail social. Master de Sciences Humaines et Sociales. Formée à l'Analyse Transactionnelle, à la théorie des organisations et à la communication professionnelle. Educatrice spécialisée de formation et 20 ans d'expériences de terrain.
- ✓ **Catherine VERWAERDE** Educatrice spécialisée auprès de personnes handicapées. Formatrice en Relations Humaines et Communication. Formée en Analyse Transactionnelle et CNV. Intervenant dans les écoles de service social et d'éducation spécialisée. Psychothérapeute.
- ✓ **Gérard WOUTS** Educateur spécialisé auprès de personnes handicapées. Délégué à la protection des majeurs. Juge d'assesseur au tribunal pour enfants. Intervenant dans les écoles de travailleurs sociaux. Titulaire du diplôme universitaire de formation à la communication. Formateur en Relations Humaines et Communication. Cursus de formation en Analyse Transactionnelle (Ecole lilloise de psychothérapie intégrative).

## Vos référents à l'Institut d'Analyse Transactionnelle



### Christine DELGRANGE

Directrice de l'Institut  
Formatrice en Relations Humaines  
et Communication

✓ 03 20 42 07 91 [iat.delgrange@orange.fr](mailto:iat.delgrange@orange.fr)



### Christine PROTIN

Responsable des formations générales  
à la relation et à la communication.  
Conseillère en formation

✓ 03 20 40 75 93 [iat.protin@orange.fr](mailto:iat.protin@orange.fr)



### Jean-Michel DESREUMAUX

Gestionnaire administratif  
Assistant de formation \*

✓ e-mail uniquement : [institut-at@orange.fr](mailto:institut-at@orange.fr)  
\* Prestataire de services

Vous souhaitez  
Nous contacter ?

03 20 40 75 93  
[institut-at@orange.fr](mailto:institut-at@orange.fr)  
[www.institut-at.com](http://www.institut-at.com)



**L'Institut**  
d'Analyse Transactionnelle

L'Institut d'Analyse Transactionnelle

169, rue Sadi Carnot  
59350 Saint André lez Lille

## Demandez nos autres catalogues de formations



N'hésitez pas à demander  
nos autres catalogues  
de formations  
ou retrouvez-les sur notre  
site internet

[www.institut-at.com](http://www.institut-at.com)



## L'accueil : l'art de la rencontre

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



✓ **PUBLIC CONCERNE**  
Tous les professionnels.

✓ **PRE-REQUIS** Aucun

✓ **NATURE DE L'ACTION**  
L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

✓ **CONTRÔLE DES CONNAISSANCES**  
Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

✓ **SUIVI ET SANCTION**  
Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

✓ **LIEU**  
Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

✓ **INFO**  
Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

L'accueil des bénéficiaires est une étape fondamentale de l'action sociale.

C'est pourquoi, il est important que l'accueil soit vécu comme un espace de communication dans lequel l'accueilli se sente suffisamment à l'aise et en position égale avec l'acteur social pour s'exprimer et clarifier sa situation actuelle.

L'attitude du professionnel est essentielle : il a à développer une attitude d'écoute de ce que la personne vit et ressent en évitant les attitudes directives ou de conseils sous la forme de questions/réponses ou des manifestations de préjugés.

✓ **OBJECTIFS**

- Définir ce qu'est l'accueil et ses enjeux.
- Développer les attitudes favorables à l'accueil et notamment sans préjugés, a priori ou interférences liées à la réputation, au diagnostic et aux stigmatisations.
- Mettre en évidence l'incidence des réactions instinctives d'attrait ou de répulsion mises en œuvre dès le premier contact visuel avec l'autre.
- Acquérir des outils de communication pour permettre à l'autre d'être un partenaire dans une relation d'égal à égal.
- Entendre les éléments de l'histoire vécue exprimés en encourageant toutefois davantage l'accueilli à se centrer sur un projet du présent et de l'avenir.
- Apprendre à réorienter les personnes vers les bons services.

✓ **CONTENU**

- Les obstacles à l'accueil et les attitudes favorables.
- Les conditions psychologiques et matérielles propices à un accueil de qualité.
- Les différents styles d'accueil et de communication et leurs effets sur l'interlocuteur.
- L'écoute, la reformulation, le questionnement, l'analyse des besoins, la compréhension de la demande.
- L'accueil des différents sentiments et leurs messages.
- La gestion de l'information: renseigner, se renseigner, orienter...
- L'exploration des situations d'accueil difficiles.

✓ **METHODE PEDAGOGIQUE**

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Faire alliance avec les familles

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Participants maximum : [ 12 ]

Au début de toute relation professionnelle, volontaire ou contrainte, l'alliance entre le professionnel et les familles accompagnées est la clé de voute de l'accompagnement.

L'alliance se crée dans cette prise de connaissance réciproque, respectueuse et non jugeante où le professionnel se met au service de la famille pour l'accompagner contractuellement vers des objectifs à définir conjointement. Cette alliance peut être plus ou moins longue à se créer, en fonction des familles, de leurs fragilités et de leur histoire y compris avec les services sociaux.

C'est la patience du professionnel, sa bienveillance, son écoute respectueuse qui favoriseront (et parfois cela ne suffira pas) ces premiers contacts de mise en confiance.

Comment être à l'écoute de ce que la famille vit dans le cadre de l'aide contrainte et aussi de l'aide volontaire ? Comment, dès le démarrage de la mesure, les premiers entretiens avec la famille, faire alliance et rester tiers dans la relation aux familles ?

### ✓ OBJECTIFS

- Utiliser les outils et méthodes de l'écoute active et empathique dans le cadre d'une relation d'aide afin d'éviter les obstacles à la communication et permettre aux parents de se sentir entendus.
- Décrire les pensées, décoder les sentiments et les besoins qu'ils indiquent, ainsi que les comportements non verbaux des personnes accompagnées.
- Susciter l'expression des sentiments des parents et ne pas y réagir de façon défensive.
- Inciter les parents à déployer leurs compétences dans le cadre de l'aide contrainte.
- Gérer efficacement les situations de conflit, notamment vis à vis des réactions disproportionnées, de la manipulation et des attitudes violentes de la part des personnes accompagnées.
- Maintenir une position professionnelle de tiers dans une relation de respect réciproque.
- Maîtriser les techniques de confrontation empathique.

### ✓ CONTENU

- Les critères et les obstacles d'une écoute professionnelle active et empathique : Attitudes et procédés (Théorie d'Analyse Transactionnelle, approche GORDON et Communication non violente)
- Gestion des conflits et les confrontations : Fenêtre de perception et les deux zones d'acceptation et d'inacceptation.
- Le message « Je »
- Les sentiments et les besoins qui en découlent.
- Les résonances internes, le transfert et le contre-transfert.
- Les jeux psychologiques.
- Le respect inconditionnel (positions de vie).
- Les conditions de l'alliance avec les familles dans le cadre des mesures AEMO.
- La notion de « Tiers ».

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.



## Et si on écoutait avant d'intervenir ?

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Chacun se croit naturellement capable d'écouter. Et pourtant, comme professionnels, sommes-nous toujours conscients de nos interprétations, jugements, projections qui filtrent ou transforment la compréhension des problèmes de fond des personnes accompagnées ?

Ecouter est un art bien plus difficile qu'il n'y paraît ! Et cependant, l'écoute conditionne la qualité et l'efficacité d'un entretien, d'un accompagnement.

Par une écoute véritable, nous pouvons être en lien avec l'autre ainsi qu'avec nous-mêmes ; nous pouvons percevoir ce que chacun souhaite, quels sont les enjeux en présence et aider à la compréhension des problèmes de fond.

En tant que professionnels de la relation d'aide, l'écoute verbale et non verbale (émotions, attitudes corporelles...) est un moyen privilégié d'accès à ce que vit l'autre. Elle favorise ainsi dès le premier accueil l'établissement d'un dialogue satisfaisant et la prise de conscience de ce qui se dit à l'intérieur de soi dans le contact à l'autre.

Comment, en effet, rester en relation avec l'autre, garder la juste distance, dans des situations où parfois nous sommes touchés ?

### ✓ OBJECTIFS

- Prendre conscience de son niveau d'écoute professionnelle et le développer.
- Expérimenter ce qu'est une véritable écoute de l'autre en profondeur.
- Repérer les obstacles personnels et contextuels à une écoute réelle de l'autre.
- Développer l'écoute active, accueillir et comprendre avant de proposer des solutions et de convaincre.
- Pouvoir entendre et refléter les pensées mais aussi les sentiments et les besoins sous-jacents au discours et manifestations corporelles de l'autre.
- Comprendre la demande de l'interlocuteur ou l'aider à la formuler.
- Identifier son propre seuil de tolérance par rapport au vécu de l'autre et à ses réactions, valeurs, comportements...
- Sentir l'impact sur soi de l'écoute de l'autre et l'incidence que cela a dans l'accompagnement.

### ✓ CONTENU

- Les critères d'une écoute professionnelle.
- La place de l'écoute dans l'accompagnement.
- L'écoute empathique et la reformulation : attitudes et procédés.
- Les obstacles à l'écoute.
- Les conditions psychologiques et matérielles à l'écoute (rapport espace et temps).
- Les sentiments : les principaux registres et leurs manifestations.
- L'analyse des besoins et des demandes.
- Les résonances internes, le transfert et contre-transfert.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## La place des émotions dans l'accompagnement

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

En tant que professionnels, en devenant plus conscients des émotions qui nous traversent, des stimuli qui les génèrent, des besoins qu'elles indiquent, des fonctions qu'elles remplissent, nous trouvons avec plus d'aisance les manières d'exprimer notre puissance sans nous agresser mutuellement ou sans être complaisants.

Par contre, si nous sommes coupés de l'observation, de la conscience et de la connaissance des émotions, quelqu'un en paie le prix, soi-même ou un autre. C'est la porte ouverte aux crises.

Quand les émotions agissent en nous à notre insu, nous agissons sous leur emprise, entrons dans la spirale de l'incompréhension et utilisons alors notre autorité pour contraindre plutôt que pour protéger, pour exiger plutôt que stimuler, punir plutôt que sanctionner, exiger plutôt que pour encourager.

### ✓ OBJECTIFS

- S'entraîner à écouter et à refléter les émotions des personnes et du professionnel lui-même avant d'intervenir.
- Identifier les émotions qui nous habitent.
- Observer les stimuli qui génèrent les colères, les peurs, les tristesses et les joies, les besoins qu'elles traduisent et les moyens de les utiliser de manière constructive.
- Passer de la réaction impulsive ou automatique, résultant de l'éducation reçue et des expériences de vie, à l'action adaptée à la situation et aux acteurs.
- Apprendre à exprimer quelque chose de difficile, conseiller, donner du feed-back aux parents de manière à ce que les messages soient acceptables pour ceux-ci.

### ✓ CONTENU

- La distinction entre pensées, comportements et émotions.
- L'émotion comme indicateur d'un besoin.
- L'empathie, le message « je », la demande.
- Les positions de vie.
- Les signes de reconnaissance.
- Éléments de psychogenèse, prenant en considération le phénomène actuel de la toute-puissance des enfants insuffisamment bordés (enfants rois).

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## De la plainte à la demande

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

C'est la souffrance qui est le point de départ de la rencontre avec un acteur social. Une plainte est exprimée en lien avec ce qui est perçu consciemment de la souffrance. Elle n'est en général que l'expression d'une problématique latente, plus complexe, qu'il vaut mieux prendre en considération.

A la manière d'un trou de serrure attendant sa clé, elle indique une attente de soulagement, parfois assortie d'un sentiment d'urgence. Dans la situation difficile qu'il traverse et qui le traverse, le bénéficiaire de l'action sociale ne peut d'emblée formuler une demande définie, claire et explicite et des projets face à la situation difficile. C'est là une finalité du contrat entre l'acteur social et le bénéficiaire.

Cette finalité supposera préalablement de dégager un temps et un espace pour identifier les émotions, les pensées, les comportements, les éléments d'angoisse, les éléments transférentiels, les résistances.

L'action sociale est vouée à l'échec quand l'écoute de ces phénomènes est insuffisante.

### ✓ OBJECTIFS

- S'entraîner à écouter la plainte dans sa formulation première et apprendre à distinguer la plainte formulée de la problématique latente qu'elle exprime.
- Identifier les réactions instinctives que suscite la plainte chez le professionnel.
- Mobiliser des attitudes qui aident la personne à clarifier ses besoins et ses attentes dans la situation problématique évoquée.
- Déterminer qui fait quoi, où, quand, comment, pour combien de temps, pourquoi ?
- Définir la responsabilité de chacun dans la résolution de la situation, stimuler et soutenir les ressources du bénéficiaire de l'action sociale.

### ✓ CONTENU

- Le contrat et ses dérives.
- Les trois dimensions: besoin, désir et demande.
- Les niveaux explicites et implicites de la demande.
- Le processus et le contenu.
- Les attitudes facilitant l'expression et le changement.
- Les comportements de passivité.
- Les jeux psychologiques.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Accompagner ou remorquer ?

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

D'un côté, élaborer un projet pour l'autre, prendre en charge, contraindre... et de l'autre, vouloir la compétence et viser l'autonomie.

D'un côté, pousser, remorquer, ... et de l'autre souhaiter la participation et l'initiative.

Comment sortir de ces contradictions ? Comment éviter l'impuissance face aux contraintes institutionnelles ?

Qu'est-ce qu'accompagner ? Corriger des erreurs ? Répondre à des demandes ? Résoudre des problèmes ? Activer un processus de responsabilisation mutuelle ?

### ✓ OBJECTIFS

- Elaborer la pratique du contrat et décrire ses dérives pour les prévenir.
- Développer des pistes concrètes pour sortir de la passivité, passer de la plainte à une demande active, dépasser l'ambivalence des situations de dépendance pour aller vers la responsabilisation, l'affirmation et l'autonomie de la personne.
- Identifier les attitudes qui suscitent rébellion et/ou passivité souvent à l'insu des protagonistes.
- Mobiliser des attitudes qui aident la personne à exprimer son vécu, clarifier ses besoins et ses attentes dans la situation de l'aide contrainte.
- Apprendre à écouter les émotions en jeu dans la situation.
- Elaborer un projet d'accompagnement visant des changements minimes en ancrant les capacités plutôt que de s'attarder sur les manques et les fragilités.
- Définir la responsabilité de chacun dans la résolution des situations, stimuler et soutenir les ressources du bénéficiaire de l'action sociale.

### ✓ CONTENU

- Le contrat et ses dérives.
- Les trois dimensions : besoin, désir, demande.
- Les niveaux implicites et explicites de la demande.
- L'angoisse, pulsion menant à la fuite, l'inhibition ou l'agression.
- Les jeux psychologiques.
- Les attitudes facilitant l'expression et le changement (la position ok/ok, la relation Adulte/Adulte).
- La pratique du travail en réseau.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Accompagner pour... être acteur de sa vie

Comment en susciter l'envie ?

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Dans l'accompagnement des bénéficiaires (demandeurs d'emploi, jeunes sans projet, majeurs protégés...), le travailleur social se trouve « coincé » entre les politiques sociales qui visent l'autonomisation dans des logiques de résultats en vue de subventions et le projet autre de la personne qui peut se satisfaire de sa situation actuelle.

Comment développer une pratique professionnelle à la rencontre de ces dynamiques opposées ?

Comment sortir de l'impuissance face aux contraintes institutionnelles ?

Comment élaborer un projet pour l'autre (sans l'autre) et viser l'autonomie ?

Comment susciter l'envie de se mettre en projet, se mobiliser et aider à sortir de la passivité ?

### ✓ OBJECTIFS

- Utiliser deux attitudes complémentaires : l'empathie et la confrontation lors des entretiens avec les bénéficiaires.
- Susciter l'envie d'être acteur et de se mobiliser dans un projet de vie.
- Elaborer le projet avec les bénéficiaires en suscitant l'expression de leurs besoins.
- Questionner la pratique du contrat, son intérêt et ses dérives.
- Identifier les résistances au changement liées à l'inertie, la passivité et la peur...
- Identifier dans la situation du bénéficiaire, qui a le problème et qui demande le Changement ? Pour qui ? Pourquoi ?
- Accompagner individuellement la mise en œuvre précise des projets identifiés.

### ✓ CONTENU

- La fonction positive du rêve comme mise en perspective du projet de vie du bénéficiaire.
- La pratique du contrat.
- Les facteurs de changement.
- Les différents modes de résistances : les 4 comportements de passivité, les messages contraignants, etc.
- La différence entre autonomie et indépendance.
- Les interactions entre les sentiments, les besoins, les désirs et les demandes de changement.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Gestion de stress : l'apprivoiser...

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Qui, en tant que professionnel, n'a pas vécu de situation de stress ou n'est pas parfois soumis au stress des personnes accompagnées ?

A petites doses, dans des situations difficiles ou d'urgence, il est surmontable et acceptable, mais s'il devient quotidien, alors il est un frein à l'action et aux relations avec les autres.

Comment donc l'accueillir, en comprendre le sens et mieux l'apprivoiser pour maintenir son efficacité professionnelle ?

### ✓ OBJECTIFS

- Développer la capacité d'écoute empathique face au stress de l'autre.
- Découvrir les attitudes adéquates pour aider à l'expression et lutter contre la passivité.
- Identifier les drivers (messages contraignants) en tant que médiateurs des réactions de stress.
- Repérer les besoins personnels non satisfaits, sources possibles de stress.
- Identifier le seuil de tolérance face aux événements.
- Repérer comment chacun est producteur de stress par l'interprétation qu'il donne aux événements.
- Prendre conscience de la pression que chacun peut exercer sur lui-même à son insu et comment chacun est auteur de stress pour autrui.
- Explorer les origines du stress : sociétales, organisationnelles, professionnelles, personnelles et événementielles.

### ✓ CONTENU

- Les thèmes liés directement au stress : Définition du stress, différents types et facteurs de stress, prévention, aspects positifs et négatifs, échelle de stress...
- Les concepts d'analyse transactionnelle qui éclairent la thématique du stress et sa régulation : messages inhibiteurs et contraignants, méconnaissances, signes de reconnaissance, comportements de passivité, triangle d'autonomie, attitudes bénéfiques ou à éviter...
- Les notions de débriefing et métacommunication.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Gestion des situations liées à l'agressivité

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Face aux situations empreintes d'agressivité, les professionnels se trouvent parfois démunis, submergés eux-mêmes par leurs propres émotions et ils manquent de repères pour intervenir de manière ajustée et efficace.

### ✓ OBJECTIFS

- Différencier l'agressivité du comportement violent et du sentiment de colère dans les situations vécues comme conflictuelles.
- Distinguer les manifestations d'agressivité réactionnelle, et derrière chaque violence ou manifestation d'agressivité, chercher à identifier les émotions, désirs, besoins et angoisses qui n'ont pu s'exprimer autrement.
- Définir ce qu'est le conflit, son intérêt dans la relation et comment le gérer.
- Identifier et explorer les normes, croyances et jugements sociaux et professionnels qui empêchent l'expression de la colère ou de la peur et les font dériver vers la violence.
- Identifier ce qui peut susciter de la violence chez soi, comme professionnel et chez l'autre dans les interactions avec l'autre.
- Repérer et analyser ses réactions face aux conflits, ses sentiments face à la colère (la sienne et celle des autres) ou la frustration.
- Identifier les facteurs de fragilisation qui amènent à une perte de contrôle de soi (comme la fatigue, la routine, le manque de soutien et/ou de reconnaissance, la répétitivité des comportements difficiles...).
- S'entraîner à pratiquer l'empathie ou l'écoute active et explorer les émotions réprimées face aux situations vécues.
- Permettre aux personnes d'exprimer ce qu'elles vivent comme situation de violence pour leur permettre de se sentir écoutés sans être jugés.
- Savoir exprimer des signes de reconnaissance positifs.

### ✓ CONTENU

- Les définitions : différencier la colère, l'agressivité et la violence.
- Les différents sentiments, leurs messages, les besoins qu'ils indiquent et les conséquences possibles de leur répression.
- Les situations de conflits « malsains » ou jeux psychologiques, ce qui les enclenche et comment en sortir.
- L'articulation nécessaire entre la Protection, la Permission et la Puissance.
- L'écoute empathique.
- Attitudes propices pour prévenir, désamorcer et gérer les manifestations agressives et de violence sous toutes leurs formes.
- Les différentes formes de passivité (qui maintiennent la violence).
- Les signes de reconnaissance.
- La récupération après une interaction violente : Récupération individuelle et collective. Régulation en équipe. Notion de réparation.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Les émotions réprimées et la maltraitance

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées.  
Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Dans le fond, si nous nous sentons bien loin de la violence physique, jusqu'à quel point pouvons-nous affirmer être exempts de tout comportement maltraitant ?

### ✓ OBJECTIFS

- Définir ce qu'est la maltraitance, ses différents visages et les atteintes à l'intégrité de la personne humaine.
- Analyser les dérives possibles et les conséquences de certains de nos comportements face aux personnes accompagnées.
- Elaborer et développer des moyens réfléchis de prévention.
- Explorer le lien entre comportement maltraitant et émotions réprimées.
- Apprendre à exprimer les émotions contenues face aux événements professionnels marquants où il y a eu suspicion de maltraitance ou de comportements estimés maltraitants.
- Analyser les facteurs de risque individuels et organisationnels, mettre en œuvre un dispositif de prévention et réagir à une situation de maltraitance.

### ✓ CONTENU

- Différenciation entre la violence, le harcèlement, l'abus, l'agression et l'agressivité.
- Les attitudes à risques génératrices de maltraitance et les contextes.
- Les différents sentiments, leurs messages, les besoins qu'ils indiquent et les conséquences possibles de leur répression.
- Les moyens de prévention de la maltraitance.
- Les trois temps de l'intervention : l'avant, le pendant, l'après-coup.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Le professionnel, la souffrance sociale et la violence

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées.  
Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Poussés par le désir d'efficacité et de résultats, les professionnels s'impliquent parfois de telle manière qu'ils passent, à leur insu, de "l'accompagnement" au "sauvetage", en se substituant à l'autre. La personne accompagnée est maintenue dans ce cas, contrairement aux intentions, dans une position d'assistée. Elle voit son existence, sa place et son identité menacées et tente de les préserver.... parfois avec violence. Comment réagir devant ces comportements ?

Le professionnel quant à lui, risque l'usure, l'épuisement professionnel, le "burn-out" s'il se sent régulièrement dans l'impuissance, l'insécurité, le découragement, la surcharge, et ne trouve pas de lieux pour en parler. Comment ne pas faire éponge ? Comment ne pas se murer ? Comment agir sans complaisance et sans hostilité ?

Nos sociétés sont aujourd'hui caractérisées par la violence qu'elles secrètent et qui s'exerce sur les groupes et sur les individus les plus vulnérables. La violence, la maltraitance et les préjudices qu'elles génèrent, minent l'estime de soi, atteignent l'identité individuelle et effilochent les liens sociaux autant que la solidarité. Sans en avoir toujours conscience, ces phénomènes animent les agissements des individus et les politiques sociales.

### ✓ OBJECTIFS

- Apprendre à créer une bonne alliance pour nourrir une relation de confiance et identifier le vécu et les émotions des personnes avant de proposer des solutions, de conseiller, de convaincre.
- Identifier la souffrance de l'accueilli et son propre seuil de tolérance vis-à-vis de la souffrance d'autrui.
- Développer des attitudes ajustées face à l'échec, l'impuissance, le découragement.
- Repérer les manifestations de violence et se positionner de façon optimale aux niveaux personnel, relationnel et organisationnel.
- Développer une politique de réelle prévention, et non d'évitement des situations de conflits.

### ✓ CONTENU

- Différenciation entre l'agressivité, la colère et la violence.
- Les formes de violence : des plus observables aux plus souterraines.
- La violence comme comportement passif : que traduit-elle ?
- Les temps d'action: la prévention (avant), l'intervention (pendant) et le traitement (après)
- La question des sanctions: la sanction n'est ni une punition ni une répression.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Traumatismes et résilience

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Participants maximum : [ 12 ]

*"Vous vous rendez-compte ! Ça fait un an qu'elle ne sort plus de chez elle je sais que c'était grave son accident mais quand même ...on voit bien qu'elle n'a rien ! Elle devrait se bouger !"*

*"Dans mon service des bébés meurent chaque semaine, tout le monde fait comme si cela ne compte pas, on passe vite à autre chose pour tenir... mais je sens bien que cela me mine."*

*"Je suis bénévole dans une association d'accueil de femmes battues. Depuis quelques temps, je fais des cauchemars violents, je suis toujours sur le qui-vive, je sursaute au moindre bruit ... je ne comprends pas pourquoi ?"*

Ces discours, vous les avez peut être déjà entendu dans votre pratique professionnelle. Ils montrent à quel point il est difficile de vivre avec un traumatisme, que l'on ait été victime directe ou par identification, que l'on vive dans l'entourage direct de la victime ou que l'on assure le suivi de la personne ou de sa famille.

Comme le traumatisme physique en médecine, le psycho traumatisme est souvent décelé par ses conséquences, les symptômes qu'il génère. Or, en médecine comme dans le domaine de la pensée, les symptômes peuvent être masqués et le traumatisme n'est alors révélé que plus tard, de manière inopinée ou à l'occasion d'un nouveau choc. Enfin, selon les circonstances ou les personnes, un même événement peut être vécu comme traumatisant ou non. Il peut être à l'origine d'une vie brisée comme d'un nouveau départ c'est le concept de résilience défini, entre autres, par Boris Cyrulnick.

De nos jours, des cellules psychologiques sont mises en place pour tenter de prendre en charge les éventuelles séquelles d'un trauma. De l'ignorance totale du problème, nous sommes passés à une attitude laissant croire que quelques entretiens peuvent tout résoudre.

Or, l'attitude de l'entourage familial et professionnel de la personne victime a un impact important sur la résolution du traumatisme. Il en est de même pour celle des soignants ou des accompagnateurs des familles : assistantes sociales, éducateurs, enseignants, personnel médico-social, médecins. Différentes prises en charge sont nécessaires selon que l'évènement vienne de se produire, qu'il ait eu lieu quelques jours auparavant, ou quelques années avant l'entretien.

### ✓ OBJECTIFS

- Savoir identifier un psycho-traumatisme.
- Découvrir les différentes réactions au stress et les précautions à prendre à la suite d'un évènement stressant majeur.
- Comprendre l'impact du trauma sur la personne.
- Savoir aider à son niveau "à chaud", "à froid".
- Identifier les facteurs aggravants ou réducteurs de l'impact du traumatisme.
- Comprendre et permettre l'amorçage des mécanismes de résilience.

### ✓ CONTENU

- Classifications DSM IV CIM 10
- Principes de la résilience
- Les facteurs aggravants ou réducteurs de l'impact du trauma
- Syndrome post traumatique et névrose psycho traumatique

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.



## Les interventions de crise

Quand on parle d'urgence

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Un jeune refuse de rentrer chez ses parents prétextant qu'ils le battent... - Un homme est expulsé de son logement et se retrouve à la rue... - Une mère arrive un vendredi soir à 17h car elle est sans ressources et n'a rien pour nourrir ses enfants en bas âge... - Un père, fusil à l'épaule, menace de tuer sa femme et ses enfants si quiconque s'approche... - Une famille réfugiée a reçu un avis d'expulsion du pays...

Autant d'exemples de crises auxquels le professionnel peut être confronté. La crise est un moment subit et décisif dans lequel une personne ou un groupe se retrouve dans une situation qui fait obstacle à son quotidien.

Cet obstacle paraît au premier abord infranchissable. Les moyens habituels de résolution qu'ont développés les personnes semblent inefficaces. Si ce sentiment d'impuissance perdure, il génère une désorganisation personnelle, relationnelle et sociale. Pourtant, la crise est une opportunité réelle de changement. Elle suppose donc un renoncement à une situation antérieure et une ouverture vers le futur.

Si la crise comporte une dimension de complexité et d'angoisse, elle offre aussi un stock important d'énergie disponible. Comment l'utiliser comme un levier ?

### ✓ OBJECTIFS

- Ecouter et contenir les émotions.
- Mettre en œuvre les interventions en situation de crise.
- Mener et cadrer un entretien.

### ✓ CONTENU

- Définition de la crise, les temps de la crise et les types d'urgence.
- Les interventions de crise et les limites des systèmes d'action.
- Le processus de deuil : du renoncement à un état passé à l'ouverture vers une situation neuve.
- La charge émotionnelle : accueil et validation des émotions.
- Les enjeux de la crise.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Du conflit destructeur au conflit créateur

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Que nous les aimions ou non, les conflits sont présents au quotidien, sous toutes leurs formes, dans nos relations professionnelles et sociales.

Comment, dès lors, comprendre le sens du conflit, en percevoir l'utilité, savoir à quel niveau il se situe ? Ainsi, exemple, un conflit relationnel peut être l'expression d'un conflit organisationnel, un conflit avec la hiérarchie peut être le résultat d'un hiatus souvent vécu entre la pratique du terrain et les impératifs de subvention... A un niveau personnel, comment apprendre à oser dire, se défendre, argumenter, confronter, se faire entendre quand c'est nécessaire, différer quand c'est nécessaire ?

### ✓ OBJECTIFS

- Expérimenter les attitudes et le processus de négociation, s'entraîner à la négociation et au processus de la médiation.
- Distinguer les différents types de conflits et faire un diagnostic correct tenant compte des dimensions institutionnelles, relationnelles et personnelles.
- Faire la différence entre un conflit sain, 'créateur' et un conflit "mal-sain", destructeur. («Jeux psychologiques», jeux de pouvoir, manipulation)
- Explorer les peurs et autres sentiments qui amènent l'évitement des conflits ou des réactions inadéquates et repérer ses zones de fragilité.
- Apprendre à prendre du recul dans une situation de conflit, notamment vis à vis des réactions disproportionnées, de la manipulation et des attitudes violentes.

### ✓ CONTENU

- Les représentations et les différents types du conflit.
- Les paradoxes du conflit (par exemple : il est désordre mais aussi il est organisateur).
- L'impact du vécu émotionnel en situation de conflit. Du bon et du mauvais usage du reproche.
- Les objectifs, stratégies et enjeux d'une négociation.
- La concertation, la négociation, la médiation...

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## La médiation

### Les nouvelles compétences de lien social...

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



#### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

#### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

#### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

#### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

#### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

#### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

#### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Si de tous temps, des personnes faisant autorité sont intervenues comme tiers pour traiter des conflits, la conception actuelle de la médiation révèle de nouveaux besoins sociaux et manifeste une volonté de régulation sociale différente, faite pour tous et par tous.

La médiation repose, en effet, sur une philosophie sociale qui privilégie la responsabilisation des personnes et des groupes, elle vise à renouer les liens sociaux, à relancer la communication et à créer de nouvelles solidarités.

Les travailleurs sociaux sont souvent appelés à intervenir comme tiers dans cette re-création du lien social.

#### ✓ OBJECTIFS

- Poser et tenir le cadre en tant que médiateur.
- Mener une médiation de A à Z et utiliser les interventions adéquates.
- Mettre en œuvre l'attitude médiatrice dans les situations professionnelles et personnelles de la vie courante (médiations informelles)
- Favoriser la communication entre les parties et leur compréhension réciproque pour permettre l'émergence et la concrétisation de nouvelles options.
- Repérer les tentatives d'alliance, identifier ses propres penchants et développer le sens de l'impartialité.

#### ✓ CONTENU

- Les différentes conceptions et formes de la médiation.
- Le processus complet d'une médiation et ses étapes.
- Les fonctions et attitudes du médiateur.
- Les caractéristiques et la spécificité de la médiation sociale.
- L'éthique de la médiation citoyenne.
- L'analyse des besoins et des enjeux sous-jacents aux conflits.

#### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Etre parent, cela peut-il s'apprendre ?

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

L'évolution des mœurs et de la société a des répercussions fortes sur la fonction parentale aujourd'hui qui n'est plus définie et cadrée comme autrefois ; On parle de plus en plus de « déclin de l'autorité », de « désarroi des enseignants », ou de « détresse même de certains parents »...

Les enfants sont vécus comme déconcertants, agités voire violents verbalement ou physiquement.

L'adolescence est vue comme une période de crise « obligée » qui effraye.

Comment, en tant que professionnels, accompagner les parents dans leur fonction éducative et les aider à dédramatiser ce rôle ?

Comment renforcer leur légitime autorité et leur confiance en leurs capacités et ressources ? Comment les inviter à être plus créatifs ?

### ✓ OBJECTIFS

- Cerner les responsabilités et les limites de la fonction parentale.
- Analyser ce qui a influencé notre propre conception de la parentalité et nos choix éducatifs pour mieux accompagner les autres parents.
- Identifier des attitudes et procédures favorisant une guidance parentale protectrice et sereine et prenant en compte les différents besoins et ressources des acteurs.
- Poser une autorité « juste » en lien avec la loi et les réflexions actuelles sur la question.
- Savoir décoder les comportements des enfants et ados.

### ✓ CONTENU

- Le rôle des parents ou figures parentales dans la construction de l'identité et dans la relation à l'autre et au monde (la notion de scénario)
- La croissance entre dépendance et autonomie : Protections et Permissions spécifiques pour grandir
- Les différents styles d'autorité, leurs effets et leurs limites.
- Des « outils » utiles pour accompagner et soutenir les parents dans l'exercice quotidien de leur fonction.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## L'assistante sociale dans sa relation aux parents

### Comment se positionner face aux divergences éducatives ?

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



#### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

#### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

#### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

#### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

#### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

#### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

#### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Dans la relation éducative, on ne peut éviter des heurts, des quiproquos et des difficultés variées. Comme dans toute relation, des conflits plus ou moins sévères naissent entre les assistantes maternelles et les parents.

Ces conflits peuvent être liés à des manques de communication, des difficultés à oser dire, des divergences de points de vue dans l'éducation des enfants, de valeurs, d'émotions qui nous envahissent et dont on ne sait que faire, etc.

Chacune a ses habitudes, ses expériences, ses références personnelles et manières de réagir dans l'éducation des enfants. Chacune peut aussi avoir des représentations différentes du travail d'assistante maternelle.

Comment donc réagir avec discernement en tant que professionnelle et tenir compte des divergences éducatives et de valeurs dans l'accompagnement des enfants des autres ?

#### ✓ OBJECTIFS

- S'entraîner à l'écoute (verbale et non verbale) de soi et de l'autre.
- Reformuler ce qui a été entendu tant au niveau verbal qu'au niveau non verbal (les émotions, les manifestations corporelles, etc.) de façon à garder la juste distance avec les parents.
- Apprendre à s'exprimer et à donner du feedback aux parents de manière à ce que les messages soient acceptables pour ceux-ci et que la communication soit aisée.
- Donner son point de vue en tant que professionnelle et s'affirmer.
- Observer ce qui génère les colères, les peurs, les tristesses et les joies ; repérer les besoins qu'elles traduisent et les moyens de les utiliser de manière constructive.
- Analyser les éventuels conflits pour les anticiper de manière constructive.
- Passer de la réaction impulsive ou automatique à l'action adaptée à la situation présente et aux différents interlocuteurs.

#### ✓ CONTENU

- Les outils d'analyse des situations professionnelles.
- Les critères d'une écoute professionnelle.
- L'écoute empathique et la reformulation.
- Les obstacles à l'écoute.
- Les sentiments et les besoins associés.
- La régulation des conflits.

#### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Etre parent et accompagner les enfants des autres

Durée minimum proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

La fonction d'assistante familiale est à la fois riche et complexe. Elle consiste en un accompagnement personnalisé avec la définition d'un projet éducatif pour des enfants en danger ou sans liens familiaux stables.

Les situations rencontrées par les assistantes familiales sont lourdes socialement, psychologiquement et affectivement. Leur désir est grand de suppléer aux défaillances du parent d'origine en espérant rendre l'enfant plus heureux.

Cette mission n'est pas toujours tenable à la hauteur des espoirs mis par les AF car l'enfant lui-même la « met à mal ». Ainsi, les situations difficiles vécues avec l'enfant, les remarques parfois reçues des éducateurs ou des psychologues provoquent de la dévalorisation.

Cette formation vise à soutenir et aider les AF dans le développement de nouvelles compétences et postures professionnelles face aux situations complexes vécues avec l'enfant.

### ✓ OBJECTIFS

- Développer des capacités d'écoute des émotions, désirs, besoins et projets de l'enfant.
- Identifier son style éducatif et ses propres réactions et comportements, en explorer le sens et les effets sur l'enfant.
- Identifier et mettre du sens vis à vis des comportements perturbateurs des enfants en étudiant chaque situation et définir les besoins qu'ils manifestent à travers leurs comportements, leur langage...
- Exemple : Peut-être jouent-ils avec les AF ce qu'ils ont vécu dans leur famille d'origine ? Peut-être cherchent-ils à faire échec au placement pour retourner dans leur famille ? Etc.
- Apprendre à réguler, au sein de la famille et de la fratrie, les conflits liés à l'arrivée de l'enfant accueilli et les modifications du système familial que cela génère.
- Explorer les résonances personnelles et le vécu au cours des séparations avec l'enfant, ainsi que celui de l'enfant dans ces mêmes situations.
- Identifier et développer ses capacités d'empathie, d'assertivité et de confrontation.

### ✓ CONTENU

- La différence entre sentiments et besoins. Leurs interactions et significations.
- La différence entre l'agressivité, la colère et la violence.
- L'écoute empathique et la reformulation.
- Les résonances internes, le transfert et le contre-transfert.
- La régulation des conflits.
- Les attitudes facilitant l'expression.
- Les compétences partielles des parents, la nécessité d'une parentalité imparfaite.
- L'assistante familiale comme tuteur de résilience.
- Le cadre et les limites.
- Les signes de reconnaissance.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Les nouvelles formes d'autorité

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

« J'ai beaucoup de mal à me faire entendre de mon équipe. Même en haussant le ton, rien n'y fait... »

« Les élèves n'ont plus la notion des limites : ils se rebellent contre tout ! »

« Je n'arrive pas à me faire respecter ! L'autorité ne s'apprend pas : on en a ou on n'en a pas ! »

L'autorité, notion pleinement humaine par excellence, semble concerner tous les âges et traverser les différents domaines de la vie sociale ou professionnelle.

Au cours de la formation, nous nous interrogerons sur ce qui se joue de notre propre histoire et de nos modèles personnels dans notre manière de concevoir et d'exercer l'autorité... Nous pourrions ainsi éclairer nos croyances et renouveler éventuellement nos comportements, et nous exercer à utiliser des « outils » nouveaux.

### ✓ OBJECTIFS

- Définir le concept d'autorité et son évolution face à de nouveaux questionnements ; distinguer « Autorité » et « Pouvoir ».
- Identifier l'origine des situations conflictuelles liées à l'exercice de l'autorité.
- Envisager et expérimenter les options à mettre en œuvre en vue d'une autorité juste et appropriée aux personnes et aux situations et s'entraîner pour aider aussi les personnes en difficulté par rapport à l'autorité.

### ✓ CONTENU

- Le concept d'autorité, à la lumière des réflexions de F. Dolto, M. Rufo, G. Mendel, E. Berne, C. Steiner... et des praticiens que nous sommes !
- Quelques concepts d'AT au service de la compréhension de l'autorité et en réponse aux situations problématiques dans le champ professionnel comme :
  - ↳ Etats du moi et transactions efficaces. Passivité, jeux psychologiques et jeux de pouvoir. Positions de vie, croyances et scénario.
- Quelques outils au service d'un exercice éclairé de l'autorité : punition et sanction ; contrats ; régulation ; etc...

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Enfants d'aujourd'hui...

Quelles attitudes ajustées, entre la répression abusive et le laisser faire ?

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Enfants rois? Enfants proies ? Élèves tyrans ? Educateurs ou enseignants malmenés ? Qui est victime ? Qui est bourreau ?

Ces questions renvoient à un thème plus fondamental: la relation enfants et adultes, c'est pour quoi faire ? S'aimer ? Se disputer ? Bouder ? Etre rival ? A tout moment, ça peut déraiser : l'un joue avec les nerfs de l'autre, l'autre sort de ses gonds.

La tendance est trop souvent encore de recourir à une logique binaire où tout se décline en perdants et gagnants. On imagine encore trop souvent que quand rien ne va plus, la meilleure réponse est la rigidité du bâton, et pourtant...

### ✓ OBJECTIFS

A partir d'études de cas de situations explosives ou bloquées avec des enfants :

- analyser la situation qui se produit,
- prendre du recul, même minime,
- agir en tiers,
- s'entraîner à intervenir.

### ✓ CONTENU

- Description du phénomène des enfants rois.
- Le contexte sociétal actuel.
- Le collage ou la rupture: Symbiose, indépendance et autonomie.
- Victime, Persécuteur et Sauveur. Les jeux psychologiques ou la situation seuil par seuil.
- Pistes pour passer de la rigidité à la fermeté bienveillante.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Adolescence, autorité, autonomie

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées.  
Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

### ✓ OBJECTIFS

- Décrire différentes manières de permettre aux adolescents d'affirmer leur autonomie dans le cadre d'une autorité "la plus juste et la plus éclairée" possible...
- En tant que responsable d'adolescents, à l'école ou ailleurs (institutions, associations), modéliser des comportements facteurs de croissance.

### ✓ CONTENU

- Croyances relatives à l'exercice de l'autorité.
- Besoins spécifiques à l'âge de l'adolescent.
- Les limites et les permissions utiles pour prévenir les jeux psychologiques ou de pouvoir.
- Les contrats possibles pour une relation aidante...

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Initiation à la médiation familiale

### Les nouvelles compétences du lien familial et conjugal

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



#### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

#### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

#### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

#### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

#### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

#### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

#### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Les travailleurs chargés de l'action sociale auprès des familles sont régulièrement confrontés à devoir jouer un rôle de tiers dans les problèmes de couple et à intervenir dans la re-création du lien familial.

Dans l'accompagnement des familles, ils sont souvent témoins de conflits de couples, de tensions familiales et ils ressentent parfois de grosses difficultés à intervenir efficacement.

Ils ont donc besoin de s'approprier les bases de la médiation familiale dans l'optique d'enrichir leur pratique quotidienne et leur travail avec les familles.

#### ✓ OBJECTIFS

- Mettre en œuvre les compétences spécifiques de la médiation familiale, l'attitude médiatrice, dans les situations professionnelles de la vie courante.
- Identifier les objectifs de l'entretien avec le couple (formel ou informel) et l'analyse des demandes. S'entraîner à le pratiquer dans le contexte de l'aide médico-sociale et dans une perspective de protection de l'enfance.
- Utiliser des outils favorisant la communication du couple et la compréhension réciproque des conjoints.
- Elaborer des interventions qui tiennent compte du fonctionnement systémique du couple et de la famille.
- Favoriser l'émergence et la concrétisation de nouvelles options.
- Clarifier sa place, son rôle, ses attitudes comme intervenant.
- Analyser ses propres réactions et implications dans ces situations de couple.
- Repérer et analyser les tentatives d'alliance, identifier ses propres penchants et développer le sens de l'impartialité.
- Identifier la nature et l'objet des conflits.
- Identifier les limites de la médiation familiale dans le cadre de l'aide contrainte.

#### ✓ CONTENU

- Le système conjugal, la communication, les étapes de la vie d'un couple, le sens des crises.
- Les conflits, les jeux psychologiques, l'agressivité des couples et leur gestion notamment pendant les rencontres avec les agents.
- Les bases et caractéristiques de la médiation familiale.
- Les fonctions et attitudes du médiateur.
- La déontologie du médiateur. Eléments d'éthique.
- Réflexion collective sur la faisabilité et l'intérêt de l'introduction des bases de la médiation familiale dans les pratiques professionnelles.

#### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Autonomie et dépendance

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées.  
Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

L'autonomie n'a pas toujours été valorisée au cours de l'histoire comme elle l'est aujourd'hui. Par ailleurs, elle ne l'est pas aujourd'hui, non plus, par toutes les cultures. C'est la société industrielle entre autres, centrée sur l'individu, qui privilégie pour des raisons essentiellement économiques, la valorisation de l'indépendance et de l'autonomie.

Pour d'autres raisons, sans doute, les politiques sociales privilégient également l'autonomie comme un signe d'équilibre. Les pratiques sociales s'articulent autour de l'autonomie comme un objectif.

On n'a jamais autant parlé d'autonomie qu'aujourd'hui, ni vu autant de pathologies de la dépendance, qu'elle soit affective, financière, alimentaire...

### ✓ OBJECTIFS

- Identifier dans la situation problématique, qui a le problème? Et qui demande le changement pour qui ? Pour quoi ?
- Identifier les résistances au changement et les prendre en considération plutôt que comme des obstacles.
- Élaborer un projet d'accompagnement prenant en considération ces dimensions.

### ✓ CONTENU

- L'autonomie, la dépendance, l'indépendance.
- La dépendance nécessaire et la dépendance pathologique.
- Dépendance et co-dépendance.
- L'individuation, la séparation et la rupture.
- La question du manque et de la frustration.
- L'excès de contrôle: les jeux de pouvoir.
- Le manque de contrôle: l'inhibition de l'action.
- Les règles de la dépendance.
- Les addictions.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Lorsqu'il est question d'argent

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

- « Je me suis saigné aux quatre veines pour toi »
- « Je vais te couper les vivres »
- « Je ne dois rien à personne »
- « Gagner sa vie »
- « Perdre sa vie à la gagner »...

Quand il est question d'argent, il est question de monnaie d'échange et de valeur symbolique.

L'argent, charnière entre l'économique, le social et le psychologique, peut selon les personnes prendre valeur de puissance ou d'impuissance, d'identité sociale, d'autonomie, de valeur personnelle... Il est par définition un objet trans-actionnel, insigne de pouvoir, de domination ou de handicap, injure ou marque d'un savoir (faire).

Quel sens prennent alors la créance, la dette, le vol, la mise sous tutelle, l'argent de poche, la gratuité d'un service, le chèque en bois, l'allocation, la gratification, l'avarice, le fait de dilapider...

### ✓ OBJECTIFS

- Explorer la relation à l'argent dans ses aspects psychologiques, sociaux et relationnels.
- Permettre aux professionnels qui traitent d'argent avec leurs « clients » de mieux comprendre ce qui se passe pour les personnes qu'ils accompagnent dans leur relation à l'argent.

### ✓ CONTENU

- Enjeux de la relation à l'argent, du côté du professionnel et du côté de celui avec qui il travaille.
- L'argent comme substitut d'énergie vitale, de protection, d'importance, d'autonomie.
- Les scénarios de la cigale, la fourmi et du moucheron (Alain Crespelle).

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## La sexualité chez les personnes handicapées

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

La sexualité est inhérente au développement de l'être humain et à sa dynamique. Pourtant dans l'accompagnement des personnes handicapées ou polyhandicapées, elle est souvent vécue comme problématique car elle s'expose à la vue, aux peurs, aux jugements et aux risques d'interprétation des accompagnants.

Le droit à la sexualité, le droit à la procréation, la référence à la normalité, les attitudes à adopter, les réponses à apporter sont autant de questions auxquelles se trouvent confrontés les professionnels chargés d'accompagner au quotidien les personnes handicapées.

Les projets institutionnels ont évolué dans le même temps que le travail des équipes pluridisciplinaires mettant l'accent sur l'épanouissement, la socialisation et l'autonomie. Les représentations sociales même si elles restent génératrices de difficultés pour les personnes avec une déficience intellectuelle ont évolué et leur vie affective et sexuelle est considérée par de nombreux professionnels comme un facteur d'épanouissement personnel.

Si notre conception de la personne déficiente intellectuelle est celle d'une personne à part entière, nous devons favoriser la connaissance de leur corps, les informer de l'exercice de ce corps dans les relations affectives et sexuelles et des conséquences de ces relations sur eux-mêmes et leur environnement.

### ✓ OBJECTIFS

- Repérer le positionnement des accompagnateurs vis-à-vis de la sexualité des personnes handicapées et le rapport au corps.
- Identifier les freins personnels, ceux de l'équipe, des parents, les freins structurels et organisationnels, les freins légaux et sociétaux en matière de sexualité des personnes handicapées.
- Décrire les conséquences actuelles du déni ou de l'évitement du sujet sur le comportement des personnes handicapées. Ex : *On dénie la sexualité mais on impose la contraception aux femmes.*
- Identifier les peurs, attitudes et autres sentiments (infantilisation, dégoût, « angélisation »...) liés à la représentation de la personne handicapée et à la prise en compte de ses besoins sexuels.
- Reconnaître les obstacles institutionnels à la prise en compte de la dimension sexuée chez les personnes handicapées.
- Lever les tabous, libérer la parole sur le sujet, confronter les interdits.

### ✓ CONTENU

- Représentations sociales du handicap et de la sexualité.
- Apports psychologiques sur le développement de la sexualité chez l'être humain.
- Apports juridiques (textes législatifs, cadre institutionnel...)
- La vie de couple et la sexualité en foyer.
- L'éducation à la sexualité chez la personne handicapée.
- Les moyens à mettre en œuvre en foyer.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Pour une communication et prise de parole affirmée en réunion

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Quel que soit son statut et sa mission, il n'est pas toujours aisé de prendre la parole dans le cadre de réunions ou de groupes de travail et d'affirmer son point de vue en fonction du rôle qui nous est imparti. Pas facile non plus d'écouter la parole des autres sans y réagir avec impulsivité.

Comment développer son assertivité ? Oser dire, quel que soit son interlocuteur et écouter avec une juste distance ? Réagir avec recul et discernement ?

### ✓ OBJECTIFS

- Apprendre à s'exprimer en « message je » de manière précise, claire et ajustée.
- Oser prendre la parole en public dans le cadre de réunions.
- Analyser et reformuler les pensées mais aussi les sentiments et les besoins sous-jacents au discours et manifestations corporelles de l'autre.
- Identifier les émotions qui nous habitent.
- Observer les stimuli qui génèrent les colères, les peurs, les tristesses et les joies, les besoins qu'elles traduisent et les moyens de les utiliser de manière constructive.
- Identifier les réactions impulsives ou automatiques liées aux émotions et aux expériences de vie pour adopter une action adaptée aux situations et aux acteurs.
- Acquérir des outils de communication permettant de donner du feed-back de manière acceptable pour les destinataires.

### ✓ CONTENU

- « Le message je » et la demande.
- La distinction entre pensée, sentiments et comportements.
- Les sentiments : les principaux registres, leurs manifestations et les besoins qui y sont liés.
- L'écoute empathique et la reformulation.
- Les obstacles à l'écoute.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## L'Analyse Transactionnelle au service de ma pratique

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



L'Analyse Transactionnelle (AT) propose un ensemble de différents concepts riches et complexes qui sont exprimés dans un langage accessible à tous et facilement assimilable. Ces concepts peuvent ensuite être concrètement mis en application sur le terrain dans les situations professionnelles les plus complexes.

### ✓ PUBLIC CONCERNE

Les managers (responsables d'équipe, chefs de service, responsables de formation...)

### ✓ PRE-REQUIS Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

### ✓ OBJECTIFS

- S'approprier des outils concrets pour observer, analyser et intervenir dans les situations professionnelles au quotidien.
- Développer ses compétences et affirmer son positionnement professionnel vis-à-vis des publics accompagnés, de son équipe de travail, des partenaires et des institutions, grâce à des interventions ajustées.

### ✓ LES THEMES CENTRAUX PROPOSES (au choix selon les besoins)

- **L'étude de cas de situations professionnelles variées**  
Quelles sont les aptitudes et compétences à développer pour « évaluer » et faire face à la complexité ? De quels outils pouvons nous disposer ?
- **L'art de travailler en équipe**  
Faire équipe, manager, exercer son autorité : quelles représentations, quelles attentes les uns des autres, quelles difficultés, quelles ressources ?
- **Intervenir avec efficacité**  
Intervenir, venir entre : quels enjeux, quelle position, quelles intentions, quel mode d'intervention, quels effets ?
- **Accompagner**  
Accompagner la personne, accompagner l'accompagnateur, accompagner l'équipe, accompagner les projets : compétences relationnelles, compétences pédagogiques, compétences organisationnelles, managériales..
- **Le changement**  
Faire face à des changements conjoncturels, conduire un changement nécessaire, subir le changement...

### ✓ CONTENU

La théorie organisationnelle de Berne, les méconnaissances, les jeux psychologiques, le contrat, les signes de reconnaissance, le système parasitaire, les états du Moi, les transactions, le rôle institué et le rôle social, l'exercice de l'autorité, les 3P : Protection, Permission, Puissance...

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Optimiser sa pratique professionnelle

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Cette démarche de formation s'avère de plus en plus indispensable pour les raisons suivantes: les travailleurs sociaux rencontrent souvent des situations lourdes, socialement, psychologiquement et affectivement. Ils ont le besoin de lieux qui leur permettent d'élaborer ensemble des pistes ou des options, de construire des outils, de se former grâce aux éclairages théoriques de l'intervenant, de sortir de la solitude, de partager avec d'autres, de pouvoir compter sur l'écoute et les ressources des collègues.

### ✓ OBJECTIFS

- Décrire plus précisément ce qui se passe et sortir des perceptions floues, identifier les difficultés rencontrées.
- Prendre du recul et analyser les diverses composantes de la situation.
- Apprendre à analyser les causes, élaborer des hypothèses de signification des difficultés rencontrées et partager des idées et options possibles dans un contexte donné.
- Intégrer les techniques de la démarche réflexive d'analyse de la pratique.
- S'approprier de nouveaux outils théoriques d'analyse et les expérimenter.
- Avoir une vision plus claire du contexte institutionnel.
- Créer et affiner son propre style d'accompagnement.
- Être conscient des attitudes relationnelles et de leurs effets.
- Approfondir les différents processus mis en œuvre dans la relation individuelle et collective, notamment en animation de groupe.

### ✓ CONTENU

- Les outils et grilles d'analyse des situations issus de l'AT (Etats du Moi, Jeux psychologiques, méconnaissances, signes de reconnaissance...)
- Les étapes à franchir : des indices d'un problème au problème lui-même et la recherche de solutions.
- Les attitudes mises en œuvre.
- Transfert et contre transfert.
- Le processus parallèle.
- La grille des principales problématiques rencontrées.
- Le diagnostic psychosocial.
- Les 5 niveaux d'Ardoino.
- L'analyse de la demande.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## Le travail en équipe ou en réseau

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Tous les professionnels spécialisés dans les secteurs social, médico-social et éducatif.

### ✓ PRE-REQUIS Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Certains services privilégient des pratiques en «face à face» en recourant peu à la collaboration en équipe et avec un réseau. Or, le travail en équipe et en réseau apporte plus de cohérence, de soutien, de cohésion, de collaboration fructueuse et une plus claire vision de son champ d'action et de ses limites.

Utiliser trop peu le soutien de l'équipe et du réseau est source de sur-stress. Ce qui conduit à une forte rotation de personnel et à la fragilité de la santé des professionnels et occasionne des coûts importants à tous les niveaux de la société.

Par ailleurs, se priver du recours à l'équipe et au réseau en faveur du «face à face» affecte la qualité des prestations : risque élevé que l'observation des situations se fasse selon un regard de nature affectif, rivalités entre intervenants ou institutions (qui a raison ?), maigre distanciation émotionnelle avec la situation des bénéficiaires, manque de confrontation aux pairs et d'apprentissage par des pairs plus expérimentés, manque de questionnement des pratiques, risque d'actions automatiques ou routinières, réduction d'options possibles, contradictions, répétitions...

Comment constituer un réseau ? Comment développer une pratique où le professionnel s'appuie sur ses partenaires ? L'équipe et le réseau : avantages à y recourir ? Difficultés au quotidien ?

### ✓ OBJECTIFS

- Développer un espace de coordination.
- Clarifier les objectifs dans les équipes et entre les partenaires, les fonctions de chacun, les procédures à développer.
- Etablir entre les membres un mode de communication direct et respectueux.
- Mettre en place un espace méthodologique entre pairs (incluant aussi le parrainage des plus «jeunes» professionnellement par les plus «anciens», le co-entretien, les réunions d'équipe, les temps d'intervision, d'échanges (in)formels,...
- Développer un espace de résilience dans lequel il sera possible d'analyser une véritable évolution de la situation et viser une succession de changements minimes plutôt qu'un changement radical.

### ✓ CONTENU

- Les objectifs et les enjeux du travail en équipe.
- Les fonctions requises, les rôles de chacun, les modes de délégation.
- Les procédures à développer.
- La qualité des relations interpersonnelles.
- La résilience.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]



## La dynamique du travail en équipe

Entre coopération et compétition ?

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Les managers (responsables d'équipe, chefs de service) et leur équipe.

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Participants maximum : [ 12 ]

Conflits permanents, confusion des rôles, parodie de collaboration, rivalités, contradictions entre le discours et les actes, suspicion mutuelle, piétinement des projets, absence de distanciation émotionnelle par rapport aux situations rencontrées, résolution arbitraire des conflits....

Ou... Collaboration, stimulation, partage des tâches, respect des rôles et des personnes, émulation, confrontation respectueuse et productive, gestion saine des conflits, questionnement des pratiques, motivation, créativité...

Question de personnes, de relations interpersonnelles, de management, structure institutionnelle, de contexte ?

### ✓ OBJECTIFS

Fédérer une équipe autour d'un objectif et des valeurs communes.

- Analyser ce qui nous rassemble et ce qui pose problème et nous met en conflit.
- Identifier les besoins insatisfaits et décider des actions à mettre en œuvre et des collaborations à développer pour y répondre.
- Resituer la place, le rôle et les missions de chacun au sein de l'équipe afin de mieux les positionner dans un projet collectif.

Développer des espaces de travail et de régulation.

- Construire le travail en équipe où chaque membre apporte sa collaboration au projet en fonction de sa mission spécifique et est reconnu par les autres dans sa compétence particulière.
- Décrire et analyser ensemble les situations problèmes dans le respect de soi et de l'autre, et définir ensemble des solutions.

Construire des relations interpersonnelles stimulantes.

- Développer un mode de communication direct et respectueux de soi et de l'autre en osant dire ce qui convient et aussi ce qui ne convient pas dans un souci de concertation et de résolution des problèmes.
- S'entraîner à communiquer à partir « du message je » pour exprimer ses pensées, sentiments et besoins dans une situation.
- Reformuler les pensées, sentiments et besoins de l'autre et analyser d'abord ce qui touche, sans réagir impulsivement.

### ✓ CONTENU

- Les attentes et représentations mutuelles liées aux rôles dans une équipe de travail.
- Le rôle, le moi et la personne. A Crespelle.
- Les objectifs et les enjeux du travail en équipe.
- La grille de J. Ardoino : 5 niveaux d'analyse pour comprendre et intervenir.
- Les repères de la Théorie Organisationnelle de Berne. La place du leader.
- La qualité des relations interpersonnelles.
- La régulation dans la recherche d'une réponse juste aux difficultés.
- L'écoute et la reformulation. Le message « Je » : approche Gordon.
- Les comportements de passivité.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.



## Penser et construire une équipe efficace

Durée  
minimum  
proposée

[ 2 jours ]



### ✓ PUBLIC CONCERNE

Les managers (responsables d'équipe, chefs de service, responsables de formation...)

### ✓ PRE-REQUIS

Aucun

### ✓ NATURE DE L'ACTION

L'action de formation entre dans la catégorie des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

### ✓ CONTRÔLE DES CONNAISSANCES

Au choix, selon le formateur : QCM, exercices théoriques, exercices pratiques/mise en situation devant le formateur avec rapport d'évaluation.

### ✓ SUIVI ET SANCTION

Feuilles de présences émargées. Attestation de fin de formation.

### ✓ LIEU

Au sein de votre structure ou à l'Institut d'Analyse Transactionnelle.

### ✓ INFO

Cette formation est adaptable selon les besoins de votre structure et en fonction de la spécificité des missions des professionnels.

Véritable chef d'orchestre, le responsable d'équipe met en musique des acteurs dont les besoins, les attentes et les logiques sont souvent différentes.

Comment assumer efficacement ce rôle d'encadrement et optimiser la compétence collective ? Comment observer ce qui se passe, prendre du recul et intervenir de manière adéquate pour assurer la cohésion d'équipe face aux missions ?

Comment créer un esprit d'équipe, impliquer les individus dans une action unie tout en respectant l'individualité, La créativité, l'initiative et l'autonomie de chacun ? Comment concilier le projet de l'individu, le projet de l'équipe et le projet de l'Institution ?

### ✓ OBJECTIFS

- Identifier ses représentations concernant les missions et les objectifs de l'équipe ainsi que les fonctions et les rôles de chacun.
- Discerner et analyser l'environnement actuel de la structure : le contexte économique et social, l'inscription dans un système, les pressions qui s'exercent sur la structure et sur l'équipe.
- Percevoir et analyser la dynamique de relationnelle l'équipe : style de management, autorité, jeux de pouvoir, gestion des conflits, cohésion et dynamique de groupe, motivations et besoins, forces et faiblesses.
- Repérer ses attitudes préférentielles en équipe et leurs impacts sur l'équipe.
- Repérer les processus de passivité et d'évitement au sein de l'équipe.
- Expérimenter les attitudes et les processus de confrontation, d'affirmation de soi et de négociation dans une relation "OK - OK".
- Définir des pistes, des stratégies d'intervention et des systèmes d'action adaptés afin d'optimiser l'efficacité, l'énergie et le temps dans les modes d'accompagnement des bénéficiaires.

### ✓ CONTENU

- La TOB : les frontières et la dynamique du groupe, les leaders..
- La structuration du temps.
- Les jeux psychologiques.
- Pouvoir et autorité.
- La motivation.
- La régulation.

### ✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Apports théoriques, exercices pratiques et théoriques, jeux de rôle, mises en situation, échanges ou débats en grands et sous-groupes, analyse d'études de cas.

Participants maximum : [ 12 ]