

## INTITULÉ DE LA FORMATION

# CONTENIR LES MANIFESTATIONS ÉMOTIONNELLES DANS UN GROUPE

## OBJECTIFS ET CONTENU

### OBJECTIFS ET CONTENU

#### ► DÉVELOPPER DES CONNAISSANCES THÉORIQUES SUR LE FONCTIONNEMENT ET LA GESTION DES AFFECTS DANS LES GROUPES

- > Comprendre l'utilité et la plus-value, en tant qu'animateur, de travailler avec ses émotions
- > Comprendre la violence à laquelle les situations de groupe peuvent confronter
- > Comprendre la nécessité de contenir la vulnérabilité ou la détresse des participants dans un groupe
- > Comprendre l'importance, en tant qu'animateur, de gérer ses propres émotions et de se protéger

#### ▪ Apports théoriques de base :

- Le développement psycho-affectif de l'enfant et les stades de développement (S. Freud)
- Le développement psycho-affectif de l'enfant et les stades de développement (S. Freud)
- L'accordage affectif (D. Stern) et l'espace transitionnel (D. Winnicott)
- Le groupe interne, l'appareil psychique groupale et les fonctions phoriques (R. Kaës)
- Le pacte narcissique, le pacte dénégatif et les alliances inconscientes (R. Kaës)
- Les craintes de groupe (E. Pichon Rivière) et l'illusion groupale (D. Anzieu)
- L'enveloppe groupale et les enveloppes psychiques (D. Anzieu, Houzel D.)
- La fonction contenant (W. R. Bion, D. Mellier)
- La doline (J.-M. Noubia) et la théorie du bouc émissaire (R. Girard, R. Casanova)
- Les fonctions phoriques (R. Kaës) et le groupe « operativo » (E. Pichon Rivière, R. Jatin)
- La place d'autorité, la fonction paternel et le rôle du tiers (J. Lacan, J.-P. Lebrun, J. Rouzel)

#### ▪ Apports théoriques spécifiques :

- Les émotions de bases ( M. Mikolajczak) et le partage social des émotions (B. Rimé)
- Les compétences émotionnelles ( M. Mikolajczak)
- L'intelligence émotionnelle (P. Salovey, J. Mayer)
- La dissonance cognitive (L. Festinger) et la dissonance émotionnelle (R. Hochschild)
- Le concept d'épuisement professionnel ou Burn out
- La régression (S. Freud, S. Ferenczi, D. Winnicott, J. & A.-M. Sandler, M. Hanus )
- La régulation des émotions (J. Gross), le coping et la gestion émotionnelle (R. Lazarus)
- L'identification projective, les positions schizo-paranoïde et dépressive (M. Klein)
- Le transfert dans les groupes (A. Bejerano, R. Kaës) et le transfert pentavectorielle (R. Jatin)
- L'intertransfert en situation groupale (R. Kaës)

## OBJECTIFS ET CONTENU (suite)

### ► MENER UNE RÉFLEXION ÉTHIQUE SUR LA PLACE ET LE RÔLE DES AFFECTS AU TRAVAIL

- Considérer l'usager comme un sujet à part entière et non pas comme un « objet de soin »
- Repérer les manifestations de fragilité ou de détresse d'un usager dans la relation qu'il entretient à ses propres affects
- Définir la place et le rôle des affects dans le monde du travail : existe-t-il des émotions professionnelles qui seraient à différencier des émotions personnelles ?
- Comprendre le rôle et la gestion des émotions dans le rapport à l'épuisement professionnel (Burn out)
- Examiner le rôle et la gestion des émotions dans le rapport au harcèlement moral et sexuel
- Étudier les mécanismes du bouc émissaire au regard de la gestion des émotions en groupe
- Ouvrir un champ de réflexion sur le silence des émotions ou la culture du tabou

### ► REPÉRER L'IMPACT ET LES EFFETS DE RÉSONNANCE DES ÉMOTIONS DANS LES GROUPES

- Connaître les émotions base et leur échelle d'intensité
- Différencier les types d'angoisses dans les groupes (angoisses archaïques, angoisses œdipiennes)
- Identifier et mesurer l'impact des émotions à court, moyen et long terme
- Identifier les formes de dissonances émotionnelles
- Repérer les risques et les effets d'une contagion des émotions dans les groupes
- Comprendre le fonctionnement et les mécanismes du bouc émissaire dans les groupe
- Mesurer l'impact négatif d'une gestion des émotions incontrôlée et incontrôlable en situation professionnelle

### ► SAVOIR ACCOMPAGNER ET CONTENIR L'ÉMERGENCE DES ÉMOTIONS DANS LA RELATION AUX PARTICIPANTS ET AU GROUPE

- Développer des capacités de « présence affective » dans la relation aux participants
- Développer des capacités d'accordage affectif dans la relation aux participants
- Aider les participants à mettre des mots sur leur émotions et exprimer leurs ressentis
- Améliorer l'accompagnement et la prise en charge des affects des participants au sein du groupe
- Savoir gérer les comportements ou les personnalités difficiles
- Savoir gérer et médiatiser les conflits
- Savoir gérer les comportement limite ou pathologique

## OBJECTIFS ET CONTENU (suite)

### ▶ SAVOIR GÉRER SES ÉMOTIONS, LES VERBALISER ET LES UTILISER AU SERVICE DU TRAVAIL DE GROUPE

- Développer ses compétences émotionnelles
- Développer des capacités et des stratégies afin de réguler ses émotions en tant qu'animateur
- Savoir exprimer ses émotions de manière adaptée à la situation
- Utiliser ses émotions pour comprendre et accompagner les participants dans le groupe
- Comprendre et utiliser ses émotions pour comprendre les enjeux transfert et du contre-transfert en situation groupale

### ▶ SAVOIR GÉRER SES ÉMOTIONS, LES VERBALISER ET LES UTILISER AU SERVICE DU TRAVAIL DE COANIMATION

- Développer des capacités d'intelligence émotionnelle et d'intelligence collective
- Savoir déposer et exprimer ses émotions de manière adaptée à la situation
- Développer des capacités et des stratégies permettant de réguler ses émotions
- Savoir partager son vécu émotionnel en coanimation
- Savoir accueillir le vécu émotionnel des coanimateurs, des stagiaires ou des observateurs
- Développer des capacités de contenance des émotions auprès des coanimateurs
- Utiliser ses émotions comme levier dans le cadre de l'analyse de pratique professionnelle

## COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les enjeux conscients et inconscients qui sous-tendent la création d'un groupe et son démarrage
- Écrire et présenter un projet de création de groupe
- Définir un objectif de groupe
- Elaborer un dispositif de groupe
- Savoir utiliser une médiation ou un objet médiateur
- Poser un cadre de travail et énoncer des règles

## MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

En fonction du type de public accueilli en formation et du nombre de participants – petit groupe (3 à 6), groupe restreint (6 à 15), groupe large (16 à 25) , grand groupe (25 à 60) ou très grand groupe (au-delà de 60) –, de leurs besoins et du contexte, TEMPEAU® construit des dispositifs singuliers et adaptés permettant aux stagiaires d’optimiser leur capacité de compréhension et d’appropriation :

- Apports théoriques, études de cas concrets et de situations vécues.
- Alternance de travail en petit groupe et en grand groupe
- Dispositif innovant : forum en grand collectif, groupe « operativo, *world café*, spatiogramme, classe inversée, etc.
- Mises en situation : exercices pratiques, jeux de rôle, jeu du Roi/Reine, dessin collectif, *Innovation games*, *drumcircle*, etc.
- Travail à partir de supports : carte, photos, séquences vidéo, etc.

## PERSONNEL CONCERNÉ

Cette formation s’adresse à tous les professionnels salariés des :

- Institutions sanitaires, sociales et éducatives.
- Établissements et services médico-sociaux.
- Organisations, entreprises et collectivités.
- Associations de bénévoles ou d’aide à la personne.

Cette formation s’adresse à tous les professionnels évoluant dans le contexte d’un statut de profession libérale, de travailleur indépendant ou d’autoentrepreneur.

Cette formation s’adresse à tous les personnes en situation de reprise d’étude ou de reconversion professionnelle.

## PRÉREQUIS

Aucun prérequis n’est ciblé pour cette formation.

## TARIFS

En fonction du nombre de participants – petit groupe (3 à 6), groupe restreint (6 à 15), groupe large (16 à 25) , grand groupe (25 à 60) ou très grand groupe (au-delà de 60) – et du nombre de jours de formations (1 jour à plusieurs jours), **les tarifs des formations intra sont établis sur devis** (nous consulter).

## ATTESTATION

Une attestation de participation est remise à tous les participants à la fin de la formation.

## DISPOSITIF D'ÉVALUATION

S'inscrivant dans une logique de professionnalisation, toutes les formations sont validées par différents niveaux d'évaluation :

- Une évaluation auto formative un travail de recueil de données est mené dès le début de la formation auprès des participants afin de situer leur niveau de connaissances acquises au regard des connaissances que ceux-ci doivent acquérir. Les acquis et les connaissance ante formation sont évalués par l'intermédiaire d'une mise en situation (type forum), un test ou d' un quiz de connaissances
- Une évaluation formative est réalisée par le formateur en cours d'apprentissage, pendant le travail pédagogique, ce qui permet d'ajuster en permanence les actions pédagogiques aux besoins des participants. Elle se construit grâce à l'observation directe du formateur, aux feedbacks quotidiens, aux échanges d'expériences vécues et aux verbalisations à but d'applications professionnelles.
- Une évaluation pratique est réalisée en cours de formation, par des mises en situation professionnelle en binôme, en petit groupe ou en grand groupe, à partir d'exercices pratiques (protocole de mise en œuvre des pratiques, contrôles par expérimentation, productions, jeux de rôle...).
- Une évaluation des compétences acquises pendant la formation est réalisée selon un référentiel de compétences défini et établi pour chacune des sessions . À la fin de la session de formation, le formateur fait passer à chaque professionnel une évaluation écrite, vérifiant l'intégration des connaissances théoriques et techniques acquises durant la formation, par l'intermédiaire d'un QCM.
- Une évaluation de satisfaction de la formation « à chaud » : à l'issue de la formation, les participants pourront évaluer le degré de satisfaction de la formation oralement (tour de table) et par écrit (questionnaire de portant sur leur impression générale, la pédagogie, le contenu, l'atteinte des objectifs et les conditions d'organisation de la formation.
- Une évaluation de satisfaction de la formation « à froid » : entre 3 et 6 mois après la fin de la formation (à distance) distance), les participants pourront évaluer l'impact de la formation nouveau questionnaire de satisfaction)). Les participants pourront ainsi évaluer la façon dont la formation a pu ou pas modifier leur posture, leurs comportements, leurs techniques et leurs compétences au sein de leur pratique professionnelle au quotidien, dans des situations en lien avec le thème traité lors de la formation.

## POINTS FORTS ET PLUS-VALUE DE CETTE FORMATION

- **Un champ d'application élargie** : les participants pourront approfondir la compréhension de la violence (liée à l'émotions de colère, de haine, de peur...) dans les groupes et le syndrome du bouc émissaire qui peut en résulter dans certaines situations.
- **Un dispositif innovant** :
  - Forum, groupe « operativo », photolangage , dessin partagé, analyse séquence vidéo (Méthode Tempeau), jeux de rôle (multiplication dramatique)
  - Les apports théoriques interviennent seulement dans le dernier tiers de la formation
- **Une formation congruente** : le groupe et les participants explorent le fonctionnement et le mécanisme de leurs propres affects à l'intérieur du groupe de formation