

INTITULÉ DE LA FORMATION

CONCEVOIR ET DÉMARRER UN GROUPE

OBJECTIFS ET CONTENU

OBJECTIFS ET CONTENU

► DÉVELOPPER DES CONNAISSANCES THÉORIQUES SUR LA CONCEPTION ET LE FONCTIONNEMENT DES GROUPES

- > Comprendre l'impact de la fondation d'un groupe sur sa construction
- > Comprendre la nécessité de créer un groupe sur des bases solides
- > Comprendre l'importance de définir l'objectif du groupe de manière claire et précise

▪ Apports théoriques de base :

- 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)
- L'enveloppe groupale et les enveloppes psychiques (D. Anzieu, Houzel D.)
- La fonction contenante (W. R. Bion, D. Mellier)
- La doline (J.-M. Noubia) et la théorie du bouc émissaire (R. Girard, R. Casanova)
- La régression (S. Freud, S. Ferenczi, D. Winnicott, J. & A.-M. Sandler, M. Hanus)
- L'identification projective, les positions schizo-paranoïde et dépressive (M. Klein)
- Le transfert dans les groupes et la diffraction du transfert (A. Bejerano, R. Kaës, R. Jatin)
- La place d'autorité, la fonction paternel et le rôle du tiers (J. Lacan, J.-P. Lebrun, J. Rouzel)
- Les fonctions phoriques (R. Kaës) et le groupe « operativo » (E. Pichon Rivière, R. Jatin)

▪ Apports théoriques spécifiques :

- Le mythe familial (R. Neuburger)
- La doline de séance et la doline du processus (J.-M. Noubia)
- Les paramètres stables et les paramètres d'ajustement (J.-M. Noubia)
- Le dispositif-cadre (R. Roussillon, G. Bleandonu) et le cadre (J. Bleger, R. Kaës)
- Les présupposés de base (W. Bion) et les craintes dans les groupes (E. Pichon Rivière)
- Les fantasmes originaires et l'illusion groupale (D. Anzieu)
- Le sentiment d'appartenance, les processus d'inclusion, de filiation et d'affiliation (approche socio-anthropologique)

OBJECTIFS ET CONTENU (suite)

► **CONSTRUIRE ET ÉCRIRE UN PROJET DE CRÉATION DE GROUPE**

- Présenter le contexte et la genèse du projet
- Présenter les personnes à l'initiative du projet
- Identifier les ressources, les soutiens et les compétences à la réalisation au projet
- Identifier et recenser les besoins des usagers
- Traduire les besoins en termes de problématique et de solution
- Recenser les différents groupes existants et leur vocation
- Identifier les contraintes à la réalisation du projet
- Définir un type de groupe et les objectifs de groupe
- Esquisser un dispositif
- Choisir le type ou les types de médiation qui pourront être utilisées
- Esquisser un cadre et une éthique de travail en groupe
- Articuler le groupe aux groupes existants et aux métacadres institutionnels
- Implanter une méthode d'évaluation du processus de groupe
- Établir un plan et des étapes de pilotage du projet jusqu'à sa réalisation

► **DÉFINIR UN TYPE DE GROUPE ET UN OBJECTIF DE GROUPE**

- Identifier le mythe fondateur du groupe
- Déterminer un type de groupe et une tâche primaire
- Différencier la tâche primaire, la tâche secondaire et la tâche auxiliaire
- Dissocier les effets attendus et les effets collatéraux
- Définir des indications spécifiques et des modalités d'inclusion
- Évaluer l'adéquation du projet aux besoins des patients

► **CONCEVOIR UN DISPOSITIF DE GROUPE**

- Définir et distinguer le dispositif et le cadre
- Différencier les types de dispositifs : en deux phases ou en trois phases
- Savoir choisir entre un dispositif en deux phases et un dispositif en trois phases
- Organiser les trois temps du groupe : pré-séance, séance et postséance
- Planifier les paramètres stables
- Planifier les paramètres d'ajustement
- Construire les dolines de séance et la doline du processus
- Établir le séquençage des séances
- Agencer et configurer l'espace de travail

OBJECTIFS ET CONTENU (suite)

► CHOISIR UNE MÉDIATION

- Connaître les différents types de médiations et la spécificité de leur médium
- Définir l'objectif précis de l'utilisation d'un médium en lien avec la tâche primaire
- Identifier les effets positifs et négatifs de l'utilisation du médium
- Identifier la portée symbolique du médium
- Identifier la portée régressive du médium
- Construire une base d'exercices pratiques et de mises en situation utilisant le médium
- Trier par catégorie l'ensemble des exercices pratiques et des mises en situation en fonction de leur capacité régressive
- Intégrer et articuler les exercices et les mise en situation au dispositif-cadre et au processus

► CONSTRUIRE UN CADRE DE GROUPE

- Distinguer la théorie implicite et la théorie explicite du cadre
- Définir le concept de cadre
- Différencier le cadre externe et le cadre interne
- Définir les différentes fonctions du cadre
- Déterminer les constantes de lieu, de temps et d'espace
- Différencier les règles fondamentale, les règles de fonctionnement et l'éthique de travail
- Connaître les différents types de métacadres
- Articuler le cadre du groupe aux métacadres

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

- **Des outils techniques concrets** : Tempeau a créé un concept innovant et singulier (La doline) pour concevoir et démarrer un groupe. A partir d'une méthodologie claire et précises, les participants auront accès à des outils techniques concrets.
- **Un dispositif innovant** :
 - Forum, groupe « operativo », photolangage , dessin partagé, *innovation game*.
 - 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