

INTITULÉ DE LA FORMATION

ANIMER ET COANIMER UN GROUPE

OBJECTIFS ET CONTENU

OBJECTIFS ET CONTENU

► DÉVELOPPER DES CONNAISSANCES THÉORIQUES SUR L'ANIMATION ET LE COANIMATION DANS LES GROUPES

- > Comprendre les difficultés du rôle d'animateur
- > Légitimer les craintes de l'animateur face au groupe
- > Comprendre les enjeux psychiques qui sous-tendent la coanimation

▪ 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)
- 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 contenante (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. Jaitin)
- La place d'autorité, la fonction paternel et le rôle du tiers (J. Lacan, J.-P. Lebrun, J. Rouzel)

▪ Apports théoriques spécifiques :

- La place d'autorité, la fonction paternel et le rôle du tiers (J. Lacan, J.-P. Lebrun, J. Rouzel)
- Le transfert dans les groupes et la diffraction du transfert (A. Bejerano, R. Kaës, R. Jaitin)
- L'intertransfert en situation groupale (R. Kaës)
- Le complexe d'Œdipe (S. Freud) et la castration symboligène (F. Dolto)
- La jalousie et l'envie (M. Klein)
- La rivalité et le complexe fraternel (R. Kaës)
- Les différentes techniques d'animation (approche pluridisciplinaire)
- Méthode de prise de notes et de retranscription des séances (G. Gimenez, S. Barthélémy)

OBJECTIFS ET CONTENU (suite)

▶ ANIMER UN GROUPE

- Agencer et configurer l'espace de travail
- Occuper la place d'autorité et tenir le cadre
- Énoncer le cadre et les règles de fonctionnement
- Respecter les différentes phases du dispositif
- Assurer une cohérence entre le dispositif-cadre et le processus
- Se conformer aux choix de son éthique de travail
- Créer un espace groupal contenant et sécurisant
- Favoriser la construction de l'enveloppe groupale
- Rester centré sur la tâche
- Permettre à chaque participant de développer un sentiment d'appartenance au groupe
- Ecouter le groupe (en tant qu'entité)
- Favoriser le collectif et sa dimension groupale (tout en restant centré sur la tâche)
- Donner du sens aux différentes propositions d'animation
- Insuffler un mouvement et un rythme ajustés au groupe et aux participants
- Susciter une dynamique collective, participative et collaborative
- S'adapter à la fois au groupe et aux participants

▶ COANIMER UN GROUPE À DEUX OU À PLUS DE DEUX (EN ÉQUIPE)

- Créer un référentiel commun entre les coanimateurs
- Construire un dispositif-cadre de coanimation
- Séquencer les séances de groupe
- Distribuer les places, les missions et les fonctions pour chaque séquence
- Attribuer les leaderships pour chaque séquence
- Agencer et configurer l'espace de travail

▶ ORGANISER UN TEMPS DE DEBRIEFING POST SÉANCE

- Créer un référentiel commun de débriefing entre les coanimateurs
- Construire un dispositif-cadre de débriefing
- Séquencer la séance de débriefing
- Distribuer les places, les missions et les fonctions pour chaque séquence
- Savoir déposer son vécu en tant qu'animateur, coanimateur, stagiaire, observateur ou tiers extérieur
- Savoir élaborer son vécu en lien sa place au sein du groupe et la tâche primaire du groupe
- Évaluer la séance au regard des objectifs du groupe
- Accéder à un travail de régulation des interactions entre les membres de l'équipe d'animation
- Savoir traiter les dysfonctionnements et des événements indésirables
- Accéder à un travail d'écriture, de synthèse et de retranscription des séances

OBJECTIFS ET CONTENU (suite)

► ÉVALUER LE PROCESSUS D'UN GROUPE

- Définir un objectif d'évaluation
- Identifier les biais d'observation
- Choisir une technique et des outils d'évaluation
- Déterminer des indicateurs d'évaluation
- Établir une méthode de recueil des données
- Établir une méthode de traitement des résultats
- Savoir porter une appréciation critique sur les résultats de l'évaluation
- Savoir proposer des pistes d'évolution ou des recommandations
- Savoir transmettre ou diffuser les résultats d'une évaluation
- Mesurer l'efficacité de la démarche d'évaluation utilisée

► INTÉGRER UNE PERSONNE DANS UN GROUPE EN TANT QUE STAGIAIRE, OBSERVATEUR OU TIERS EXTÉRIEUR

- Transmettre l'histoire du groupe et sa fondation
- Informer sur la tâche primaire/secondaire et le dispositif-cadre du groupe
- Informer sur l'éthique de travail du groupe
- Présenter les participants et les animateurs
- Rendre compte du processus du groupe et de ses étapes
- Décider du moment où la personne sera incluse
- Anticiper et prévenir le groupe du moment où la personne sera incluse
- Donner une place, une mission et une fonction clairement définie
- Agencer et configurer l'espace de travail

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 place des stagiaires et /ou des observateurs dans les groupes, mais aussi la place de celui qui vient évaluer un groupe en tant que ties extérieur.
- **Un dispositif innovant** :
 - Forum, groupe « operativo », photolangage , 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** : L'animateur du groupe met au travail sa position et les effets que produisent sa place, sa fonction et son rôle sur le groupe.