

**INTITULÉ DE LA FORMATION**

**LE TOUCHER RELATIONNEL  
DANS LA RELATION DE SOINS / RELATION ÉDUCATIVE**

**OBJECTIFS ET CONTENU**

► **DÉVELOPPER DES CONNAISSANCES THÉORIQUES SUR LA DIMENSION DU CORPS ET DU TOUCHER**

- Apports théoriques de base :
  - La naissance (O. Rank) et la théorie de l'attachement (D. Winnicott, J. Bowlby)
  - L'interaction précoce et l'accordage affectif (D. Stern)
  - Le développement psycho-affectif de l'enfant et les stades de développement (S. Freud)
  - Les enveloppes psychiques, le moi-peau et le double interdit du toucher (D. Anzieu)
  - La fonction contenante (W. R. Bion, D. Mellier) et la sur-contenance (G. Decherf)
  - Le cadre (J. Bleger, R. Kaës) et le dispositif-cadre (R. Roussillon)
  - Le transfert et le contre-transfert (S. Freud, J. Lacan)
  - La différence des places, la fonction paternel et le rôle du tiers (J. Lacan, J.-P. Lebrun, J. Rouzel)
- Apports théoriques spécifiques :
  - L'image du corps (F. Dolto) et le schéma corporel (P. Schilder)
  - La confusion des langues (S. Ferenczi) et la censure de l'amante (M. Fain, D. Braunschweig)
  - La doline et les zones de clavage (J.-M. Noubia)
  - Le toucher technique, le toucher relationnel et les items sensoriels tactiles (J.-M. Noubia)
  - L'échelle de bien-être, l'échelle d'inconfort et le triptyque d'élaboration (J.-M. Noubia)

► **MENER UNE RÉFLEXION SUR LA NOTION D'ÉTHIQUE ET DE BIEN-TRAITANCE À PROPOS DU TOUCHER**

- Considérer l'utilisateur 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 son propre corps et au toucher
- Différencier les parties du corps et les niveaux d'intimité que le geste du toucher implique
- Connaître les limites du toucher et les cas où il est nécessaire de s'abstenir de toucher
- Repérer la manière dont le professionnel est touché et savoir poser des limites
- Différencier le toucher s'exprimant dans le cadre professionnel de celui issu de la sphère familiale et personnelle

## OBJECTIFS ET CONTENU (suite)

### ▶ APPRÉHENDER LE TOUCHER RELATIONNEL COMME MOYEN DE COMMUNICATION

- Différencier le toucher relationnel et le toucher technique
- Différencier le toucher relationnel et le massage
- Savoir entrer en communication par le geste du toucher relationnel
- Connaître et repérer l'impact émotionnel du toucher
- Utiliser les différents types de toucher en fonction des situations

### ▶ SAVOIR SÉCURISER L'USAGER PAR LE GESTE DU TOUCHER RELATIONNEL

- Développer des capacités de contenance au travers de la posture corporelle, du regard, des mimiques, des gestes et de distance relationnelle
- Améliorer la prise en charge corporelle des usagers par le toucher relationnelle
- Développer des capacités de présence à l'autre
- Développer des capacités d'accordage relationnel et d'accordage affectif
- Contenir les manifestations émotionnelles en lien avec les effets que le toucher peut produire

### ▶ DÉVELOPPER DES CAPACITÉS À EXERCER UN TOUCHER JUSTE

- Évaluer la réceptivité de l'utilisateur dans sa capacité et dans sa disponibilité à recevoir le toucher
- Évaluer la manière (positive ou négative) dont l'utilisateur reçoit le geste du toucher qui lui est adressé
- Évaluer l'impact émotionnel du toucher sur la personne de l'utilisateur
- Savoir délivrer un toucher adapté à la sensibilité et aux capacités physiologique de l'utilisateur
- Développer des capacités de régulation fine du toucher (pression, rythme, mouvements...)
- Savoir quand toucher, comment toucher et dans quelle durée prolonger le toucher

## COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les enjeux conscients et inconscients qui sous-tendent la pratique du toucher relationnel
- Respecter la singularité de l'utilisateur : son histoire, son rapport à son propre corps et au toucher
- Utiliser le toucher relationnel comme un moyen de communication à part entière
- Différencier les types de toucher et savoir les adapter à la situation relationnelle
- Ajuster sa posture et son toucher à la sensibilité de l'utilisateur

## 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 élargi** : Les participants accèdent non seulement à une compréhension des enjeux liés au toucher, mais aussi aux enjeux liés à la question de l'intimité et de l'érotisation du lien.
- **Une formation spécifique sur le toucher relationnel** :
  - Il ne s'agit pas d'une formation sur le massage ou sur la pratique des massages
  - Les participants accèdent à des connaissances approfondies sur l'impact émotionnel du toucher, sur soi et sur « l'autre »