

FORMATION & INTERVENTION PSYCHOSOCIOLOGIQUE



[εkspreʝõ]

Nom féminin polyphonique



►► NOTRE ENGAGEMENT

Transformation des organisations, fluctuation des repères, accélération des processus, évolution des valeurs institutionnelles et personnelles ... Le monde du travail est plus que jamais traversé par les questions du sens et de l'efficacité.

Dans ce contexte, nous ouvrons des espaces de réflexion et de mise en action ; pour permettre aux personnes et aux équipes de prendre le temps de comprendre, de confronter leurs expériences et leurs pratiques, d'élaborer de nouvelles pistes ; pour renforcer leur pouvoir de penser et d'agir au plus près de leur réalité quotidienne.

Depuis 30 ans, l'organisme Expression conçoit et anime des dispositifs de formation et d'intervention psychosociologique pour les entreprises, les associations, les institutions publiques. Dans une logique de co-construction, nous prenons en compte les demandes et les différents points de vue des acteurs concernés.

Nous reconnaissons la subjectivité, les rapports de force, les conflits comme sources de vitalité et de créativité qui nourrissent le changement.

Cette démarche exigeante, parfois éprouvante, de remise en question, de déconstruction et d'élaboration, est soutenue par le cadre mis en place par nos intervenants. Forts de leur appartenance à un collectif pluridisciplinaire, ils s'engagent à se situer, eux-mêmes, dans une démarche de transformation.

Christine Olivier, fondatrice d'Expression et le collectif Expression



➔ SOMMAIRE

● LES FONDAMENTAUX D'EXPRESSION, NOS RÉFÉRENCES & CERTIFICATIONS

1	SEMBLABLES ET DIFFÉRENTS : <u>DIVERSITÉ ET MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ</u>	P 01
	<ul style="list-style-type: none">- Alter égaux : lutte contre les discriminations, agir pour la diversité construire l'égalité réelle- Construire l'égalité, c'est déranger les genres : genre et sexisme au travail- Sacrée diversité : pour une laïcité inclusive- De la lutte contre les discriminations à l'inclusion : manager la diversité	

2	DIVERGENCES : <u>PERSPECTIVES INTERCULTURELLES</u>	P 05
	<ul style="list-style-type: none">- Singuliers Pluriels : groupes d'analyses interculturelles- Parentalité(s), éducation(s) et maternage(s) - Détours anthropologiques : approche interculturelle de la famille et de l'éducation- Convergences : approches interculturelles dans l'accompagnement	

3	LA SOLITUDE DU CHEF : <u>MANAGER DANS LA TRANSFORMATION : UN MÉTIER À FAÇONNER</u>	P 07
	<ul style="list-style-type: none">- Se découvrir manager : définir sa posture et son rôle- Donner du sens et fédérer : susciter l'engagement- Entretenir le mouvement et la coopération : faire face à des relations interpersonnelles difficiles- Valoriser la différence face au changement : transformer les freins en leviers- S'inscrire dans la transformation : accueillir l'erreur et développer la culture des petits pas	

4	PAS D'ACCORDS : <u>L'ÉLOGE DU CONFLIT</u>	P 11
	<ul style="list-style-type: none">- Un air de désaccordéon : aménager une (petite) place à la conflictualité- Bouches à oreilles : (s') écouter pour mieux coopérer- Mécanisme de défense : déni des conflits et puissance de l'inconscient	

➔ SOMMAIRE (suite)

5	AU CŒUR DES MARGES : FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DE L'INSERTION, DE L'ACTION ÉDUCATIVE ET DU TRAVAIL SOCIAL	P 13
	<ul style="list-style-type: none">- Place de la bourse : l'argent dans la relation d'accompagnement- Un pas de côté : comment prendre du recul dans la relation d'accompagnement ?- Adolescences en ordalies : accompagner les jeunes face aux conduites à risque- Peines partagées : exclusion-précarité, faire face à la souffrance psychique- Que de débats sur les ébats ! : accompagnement à la sexualité pour professionnels de l'action éducative	
●	ZOOM sur nos dispositifs psychosociologiques <ul style="list-style-type: none">- Des vécus et des ressentis à vivre pleinement, à exprimer et élaborer avec les autres : supervision individuelle ou collective- Des liens à retisser : régulation institutionnelle ou faire face aux situations conflictuelles dans une équipe de travail- L'écouteiro : analyse des pratiques, un espace d'élaboration collective pour prendre du recul, faire évoluer ses pratiques professionnelles- Au cœur de la dynamique de groupe : le co-développement des pratiques professionnelles	P 17
●	ZOOM sur nos méthodes pédagogiques	P 20
●	ZOOM sur l'intervenant	P 23
●	ZOOM sur notre équipe	P 24
●	Contact	P 27

➤ LES FONDAMENTAUX D'EXPRESSION

RENFORCER LE POUVOIR DE PENSER ET D'AGIR DANS LA TRANSFORMATION

UNE MATIÈRE PREMIÈRE

Réalité quotidienne
Complexité et incertitude
Subjectivité et conflits
Ressentis et émotions

UN CADRE

Écoute et co-construction
Créativité
Régulation
Évaluation

DES RÉSULTATS

Intelligence collective
Responsabilité et engagement
Mise en action
Solidarité

AUTOUR DE CINQ THÉMATIQUES SPÉCIFIQUES

Diversité
et mise en œuvre
de l'égalité

Perspectives
interculturelles

Manager dans
la transformation :
un métier à façonner

Éloge du conflit

Formation et
accompagnement
des acteurs de l'insertion,
de l'action éducative
et du travail social

OU SUR MESURE



➔ NOS RÉFÉRENCES

ASSOCIATIONS

ADMR / Aurore / Emmaüs / ESAT la Châtaigneraie / Fédération des centres sociaux et socioculturels de France / Missions Locales / Association Olga Spitzer / Oppelia...

ÉCOLES

AgroParisTech / Cafoc de Nantes / École Supérieure Montsouris / Université Al Akhawayn (Ifrane - Maroc)...

ENTREPRISES

Aéroports de Paris / Adoma / Afortech / Axa / Banque de France / Bouygues / EDF / Enedis / Groupe Danone / Monoprix / OCP Répartition / Renault / Société Générale / Léon Grosse / Castorama...

INSTITUTIONS PUBLIQUES

Aquitaine Cap Métiers / Carif-Oref Pays de la Loire / C2RP (Centre Régional de Ressources Pédagogiques) / Région Grand Est / Conseil Départemental des Ardennes / Conseil Départemental de l'Essonne, Conseil Départemental des Yvelines / Conseil Départemental de Seine Saint Denis / Conseil Départemental du Loiret / Conseil Départemental du Lot et Garonne / Conseil Départemental de Seine Maritime / Communauté d'Agglomération du Val de Bièvre / Crapt Carli / Conseil Régional d'Île-de-France / CREFOR - Haute Normandie / Défi-Métiers / Espace Compétences PACA / Établissement Public d'Insertion de la Défense / GIP Alfa-Centre / INRA (Institut National de la Recherche Agronomique) / Mairie de Montrouge / Mairie de Montreuil / Mairie de Stains / Mairie de Paris / Mairie de Gennevilliers / Mairie de Dijon / Mairie d'Angers / Ministère de la Justice / Pôle Emploi / OFPRA

OPCA

Unifaf / Uniformation ...

HÔPITAUX

Assistance Publique des Hôpitaux de Paris / Assistance Publique des Hôpitaux de Marseille / Centre Hospitalier Intercommunal Robert Ballanger / Association de Santé Mentale du 13ème arrondissement de Paris / Hôpital Antoine Béchère / Centre Hospitalier de Blois / Hôpital Cochin / Hôpital Henri Mondor / Centre Hospitalier de Versailles - Hôpital Mignot / Centre Hospitalier Universitaire de Limoges / Hôpital Maison Blanche / Établissement Public de Santé Mentale de Ville-Evrard

➔ CERTIFICATIONS & RÉFÉRENCIEMENTS



1

SEMBLABLES ET DIFFÉRENTS

DIVERSITÉ ET MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ

Les inégalités et les discriminations traversent notre société, horizontalement et verticalement. Face à cette réalité, les institutions, les entreprises et les associations assument des responsabilités sociales et se dotent d'objectifs ambitieux en matière de lutte contre les discriminations, de cohésion sociale, de solidarité et d'égalité de traitement. Or, il arrive fréquemment que les professionnels, les acteurs institutionnels et associatifs s'interrogent sur la mise en œuvre concrète de tels objectifs. C'est le but de ces formation-action : partager nos capacités à agir dans le sens d'une société plus juste et construire collectivement des pratiques équitables.

Alter égaux

➤ LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, AGIR POUR LA DIVERSITÉ, CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ RÉELLE

« Les murs renversés deviennent des ponts » A. Davies

« C'est à condition de s'approprier les instruments de pensée, et aussi les objets de pensée que l'on reçoit, que l'on peut devenir un petit peu le sujet de ses pensées ; à condition, entre autres choses, de se réapproprier la connaissance des déterminismes. » P.Bourdieu

La lutte contre les discriminations peut revêtir différentes formes, qu'il s'agisse de prévenir le risque discriminatoire, de soutenir une personne discriminée, de sensibiliser ou de faire prendre conscience à des personnes, des groupes, des institutions, les mécanismes sociaux, économiques, psychologiques ou institutionnels générant

des traitements défavorables. Cette formation-action vous propose un temps de description et d'analyse des formes de discriminations repérables dans votre contexte professionnel ou associatif et l'expérimentation d'actions concrètes mises en œuvre durant l'intersession et restituées au sein du groupe de formation.

- Comment repérer les discriminations dans le cadre professionnel ?
- Quel accompagnement proposer aux personnes qui en sont victimes ?
- Et comment mettre en œuvre des pratiques professionnelles instituant une égalité de traitement ?



Construire l'égalité, c'est déranger les genres

➤ GENRE ET SEXISME AU TRAVAIL

« Qu'est-ce que le système de genre ? C'est le système cognitif qui sépare l'humanité en deux groupes totalement distincts, totalement étanches, exclusifs l'un de l'autre et totalement hiérarchisés. Qu'est-ce que le genre ? En tant que concept, il correspond à peu près à « sexe social ». »
C.Delphy

Parmi les inégalités constatées dans le monde du travail, celles fondées sur le sexe et le genre demeurent prégnantes et prennent de multiples formes, des plus violentes (harcèlement sexuel, discriminations à l'embauche, au salaire, dans l'évolution de carrière ou l'accès à la formation) aux plus sournoises. C'est notamment le cas de ce que l'on nomme le sexisme ordinaire, qui renvoie à un

ensemble d'attitudes, de propos et de comportements, en apparence anodins, qui ont pour objet ou pour effet, consciemment ou non, de délégitimer et d'inférioriser les femmes, de façon insidieuse voire bienveillante. Outre le caractère désormais « hors-la-loi » de ces pratiques, diverses études montrent qu'elles sont largement contre-productives pour les collectifs de travail.

- Quels sont les effets du sexisme au travail ?
- Comment déconstruire les préjugés sexistes et agir concrètement pour davantage d'égalité entre les sexes ?

Sacrée Diversité

➤ POUR UNE LAÏCITÉ « INCLUSIVE »

« N'importe quelle croyance peut s'énoncer, mais la plus forte demeure inconsciente sinon de son contenu, du moins de sa nature : croire, c'est croire ne pas croire. » J.Pouillon

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, les professionnels rencontrent parfois des difficultés dans l'exercice de leurs fonctions en lien avec l'expression du religieux. Le contexte, polémique, n'aide pas à appréhender ces questions de façon sereine. Censée garantir la liberté de conscience ainsi que l'égalité de traitement, la laïcité est en effet régulièrement interprétée comme un outil de neutralisation

des différences, dans l'espace public comme dans certains espaces privés tel que l'entreprise, tant pour les professionnels que pour les usagers. Par ailleurs, ce qui apparaît parfois, de prime abord, comme des conflits religieux peut relever de déplacements de problématiques plus strictement professionnelles ou institutionnelles.

- Quels sont concrètement les contenus et champs d'application des lois autour de la laïcité ?
- A qui s'applique le principe de neutralité ?
- Comment comprendre la confusion qui entoure la mise en œuvre des principes laïcs ?
- Et dans quelle mesure la laïcité peut-elle être un outil en faveur de l'égalité de traitement et la prévention et la lutte contre les discriminations ?



➤ MANAGER LA DIVERSITÉ

« "Reconnaître la diversité" pourrait en vérité s'avérer parfaitement contradictoire avec l'éloge de la variété. Cela n'aboutit-il pas, en effet, à figer, catégoriser les identités alors même qu'elles sont en mouvement ? » O.Masclet

Depuis une vingtaine d'années, le management de la diversité se propose de répondre à un cadre légal de plus en plus exigeant en matière de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à la nécessité de composer avec une diversité de profils, tant au niveau des salariés que de la clientèle des entreprises.

L'expression suscite cependant méfiance et critiques : quand le management de la diversité ne se limite pas à un effet d'annonce « cosmétique » (Diversity-washing), il amalgame souvent la multiplicité des critères en un tout informe (LA diversité) qui dénie les rapports de pouvoir inhérents à toute organisation, et peut alors

produire un effet délétère sur les ambiances de travail.

Pourtant, dès lors qu'il vise à la fois à agir pour davantage d'égalité dans le contexte professionnel et à la prise en compte de la singularité de chacun dans un cadre collectif de travail – principes de l'« inclusion » – le management de la diversité peut être bien plus qu'un recueil d'outils pour composer avec la multiplicité : une occasion de transformer organisation et pratiques professionnelles pour améliorer la « performance sociale » de l'entreprise, nécessaire à une performance économique pérenne.

- De quoi parle-t-on lorsque l'on évoque le terme « diversité » ?
- En quoi sa prise en compte est-elle un atout pour les organisations ?
- Comment concrètement mettre en œuvre un management inclusif ?
- Quelles pratiques cela implique-t-il ?





2

DIVERGENCES PERSPECTIVES INTERCULTURELLES

L'étranger est toujours un brin dérangent. De l'énormément anormal au tantinet différent, il désordonne les classements, bouscule les évidences et déborde un peu des catégories de l'altérité. Décrire et analyser nos multiples manières d'être au monde, accepter les divergences culturelles, questionner les frottements identitaires, analyser les ambivalences de nos rapports à l'altérité, chercher à combiner nos dissemblances, c'est le programme de l'interculturel. Il faut reconnaître qu'il peut être troublant. Mais il est fort hospitalier.

Singuliers Pluriels

➤ GROUPE D'ANALYSE INTERCULTURELLE

« Il pensait dans d'autres têtes et dans la sienne, d'autres têtes pensaient. C'est cela la vraie pensée. » B.Brecht

Les professionnels rencontrent fréquemment des comportements et des manières d'être qui nécessitent une analyse des rapports à l'altérité. Comment faire avec la diversité ? Comment se distancer du familier et se familiariser avec le distant ? Quelle juste distance et quelles tentatives de rapprochements interculturels ? Comment et

jusqu'à où peut-on relativiser ses propres certitudes ? Par l'analyse de situations d'incompréhensions concrètes rencontrées dans l'exercice de votre métier, nous vous proposons d'explorer ensemble des pistes de travail, singulières, et plurielles.

- Comment accueillir, comprendre et analyser des pratiques culturelles divergentes ?
- Comment construire des accommodements interculturels au travail ?
- Comment comprendre, dénouer ou réguler les conflits culturels ou identitaires qui peuvent survenir dans une relation professionnelle, au sein d'une équipe, d'une institution ?



➤ APPROCHE INTERCULTURELLE DE LA FAMILLE ET DE L'ÉDUCATION

« Les normes de conduite, les valeurs attachées dans toutes les sociétés aux diverses positions de parenté sont le socle sur lequel sont élaborées les figures du père idéal, de la petite fille modèle, du cousin exemplaire, de la mère indigne, du fils ingrat, de l'oncle maternel qui a renié ses devoirs. » M. Godelier

Nous n'avons pas tous les mêmes manières de faire parenté. Les formes de filiation, de mariage, les conceptions et les pratiques parentales, les relations intrafamiliales, l'exercice de l'éducation et du maternage relèvent de la culture, de la classe sociale, des convictions politiques et religieuses, de nos itinéraires singuliers. L'anthropologie, en tant que science humaine et sociale qui s'interroge sur l'universalité et la diversité des pratiques et

représentations humaines, nous invite à procéder à des « détours » sur ces questions : la connaissance d'autres façons de concevoir la famille, la compréhension des logiques à l'œuvre dans d'autres modes d'éducation, permettent de porter un autre regard sur ses propres pratiques et représentations. Un travail de décentration et d'ouverture à l'autre au cœur de toute démarche interculturelle.

- Comment les acteurs sociaux et éducatifs peuvent-ils composer avec la diversité des familles et des pratiques parentales ?
- Comment appréhender les conflits normatifs relevant de conceptions et de pratiques divergentes de l'éducation ?
- Par quels moyens peut-on construire des approches interculturelles de la parentalité ?

Convergences

➤ L'APPROCHE INTERCULTURELLE DANS L'ACCOMPAGNEMENT

« La notion d'interculturalité, pour avoir sa pleine valeur, doit (...) être étendue à toute situation de rupture culturelle — résultant, essentiellement, de différences de codes et de significations —, les différences en jeu pouvant être liées à divers types d'appartenance (ethnie, nation, région, religion, genre, génération, groupe social, organisationnel, occupationnel, en particulier). Il y a donc situation interculturelle dès que les personnes ou les groupes en présence ne partagent pas les mêmes univers de significations et les mêmes formes d'expression de ces significations, ces écarts pouvant faire obstacle à la communication. » G. Marandon

Les professionnels des secteurs social, médico-social, sanitaire et éducatif sont confrontés à des publics aux origines et aux cadres de références de plus en plus variés. Usagers et professionnels étant chacun porteurs de « filtres » culturels, les incompréhensions et malentendus peuvent être nombreux, renforçant les difficultés d'intégration des premiers et générant frustration et insatisfaction des seconds.

L'approche interculturelle consiste alors à tenir compte de l'existence de ces filtres – en particulier culturels – largement inconscients, dans la relation à autrui, et à développer des compétences interculturelles pour les dépasser. Dans cette perspective, elle est une démarche qui interroge, au-delà des différences culturelles, le rapport à l'altérité des professionnels dans les relations d'accompagnement qu'ils initient.

- Quels peuvent être les obstacles dans la relation à l'autre ?
- Comment les dépasser ?
- Et comment mettre en œuvre un accompagnement fondé sur une réelle coopération avec les publics accueillis ?

3

LA SOLITUDE DU CHEF

MANAGER DANS LA TRANSFORMATION UN MÉTIER À FAÇONNER

Coordonner, encadrer, animer une équipe de professionnels sont des activités qui nécessitent du temps, des connaissances et des compétences spécifiques. Dans un contexte marqué par le rythme accéléré des transformations, les capacités d'analyse, de prise de décision, ainsi que relationnelles et communicationnelles, sont plus que jamais requises pour assumer, ce qui pour nous, en paraphrasant V. de Gaulejac (1), est la finalité du management : la médiation des contradictions organisationnelles au service du sens et de l'efficacité de l'activité.

Au sein d'espaces de réflexion et de mise en action, dans la confrontation aux situations quotidiennes de chacun, nous proposons de revisiter les pratiques dans le but de les transformer. Il

ne s'agit pas de tendre vers un idéal inaccessible, mais de faire face à ses propres ambivalences, pour mieux progresser.

Nous avons pensé cinq modules comme un parcours d'accompagnement autour de moments décisifs pour le manager :

- *Se découvrir manager : définir sa posture et son rôle de cadre – la prise de poste*
- *Donner du sens et fédérer : Susciter l'engagement – nouvelle équipe / nouveau projet*
- *Entretenir le mouvement et la coopération : faire face à des relations interpersonnelles difficiles – Évaluation, conflits*
- *Valoriser la différence face au changement : transformer les freins en leviers – Réorganisations*
- *S'inscrire dans la transformation : accueillir l'erreur et développer la culture des petits pas – Retours d'expériences*

(1) Gilles ARNAUD, Jean-Philippe BOUILLOUD – « Entretien avec Vincent de Gaulejac : Le sujet au cœur des paradoxes du management », Nouvelle revue de psychosociologie 2012/1 (n° 13), p. 265-275.



» DÉFINIR SA POSTURE ET SON RÔLE DE CADRE – LA PRISE DE POSTE

« On ne peut rien apprendre aux gens. On peut seulement les aider à découvrir qu'ils possèdent déjà en eux tout ce qui est à apprendre. »
(Galilée)

Devenir manager, comme on devient parent, met en jeu un processus à la fois social, culturel et psychologique. Si l'expérience constitue bien le cœur de l'apprentissage des managers, elle doit néanmoins être transformée pour devenir une compétence. Autour des trois registres fondamentaux du management – relation,

communication, décision – de notions fondamentales – pouvoir, leadership, responsabilité – il s'agit de clarifier ses conceptions, identifier ses points d'ancrage et de progrès, pour définir ou redéfinir un positionnement managérial personnel.

- » Comment se positionner, face à des situations et des problèmes identifiés et analysés, pour agir ?
- » Comment trouver son style, en lien avec les valeurs et la culture de l'institution ?
- » Quelle feuille de route personnelle construire et suivre pour y parvenir ?

» SUSCITER L'ENGAGEMENT – NOUVELLE ÉQUIPE / NOUVEAU PROJET

« Être contraint de mal faire son travail, de le bâcler, ou de tricher est une source majeure et extrêmement fréquente de souffrance dans le travail, que l'on retrouve aussi bien dans l'industrie que dans les services ou dans les administrations » C. Dejours

Intégration des logiques de rentabilité et d'efficacité, incertitude de la transformation en cours, les professionnels ont parfois du mal à retrouver le sens du travail qu'ils effectuent quotidiennement. Or, prendre en main une nouvelle équipe, engager une équipe dans un nouveau projet, nécessitent de créer du sens et une dynamique collective, au sein d'un cadre organisationnel et institutionnel.

Cette dynamique - d'une équipe qui se confronte à la complexité de la réalité, dégage ses propres marges de manœuvre et se met en mouvement - se construit dans des moments d'échanges. Pour animer ces moments, ouvrir des espaces de production de visions partagées, il faut comprendre les processus à l'œuvre dans le fonctionnement d'un groupe.

- » Comment le manager peut-il initier et accompagner une dynamique collective ?
- » Quelle place chacun peut-il trouver en tant que sujet ?
- » Comment identifier les leviers et les freins pour progresser ensemble vers un but commun ?

Entretien le mouvement et la coopération

➤ FAIRE FACE À DES RELATIONS INTERPERSONNELLES DIFFICILES – ÉVALUATION, CONFLITS

« Un défaut qui empêche les hommes d'agir, c'est de ne pas sentir de quoi ils sont capables. » J. Bénigne Bossuet

Le métier de manager est aussi fait de relations interpersonnelles. La santé psychique se construit dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie. Le rôle du manager, au sein de son équipe, peut être modélisant, tout en favorisant l'autonomie des personnes.

Il est alors utile de reconnaître et de comprendre ses propres

attitudes, aussi bien que celles de son interlocuteur, de savoir analyser et faire face à des situations de conflit. L'entretien d'évaluation est un moment particulier et déterminant dans les dynamiques de motivation et de coopération. Repenser l'évaluation à partir de la connaissance du travail, prendre le temps de la mise en récit des situations de travail bien fait ou des difficultés, sont des atouts à découvrir.

- Comment mener un entretien, en particulier d'évaluation ?
- Peut-on reconnaître le travail à sa juste valeur ?
- Comment favoriser l'autonomie de la personne ? Comment sortir d'une situation de blocage ?

Valoriser la différence face au changement

➤ TRANSFORMER LES FREINS EN LEVIERS – RÉORGANISATIONS

« Aujourd'hui, nous devons penser l'avenir et les changements à venir comme surplombés du sceau de l'incertitude. » R. Castel

Le contexte actuel, fait de changement continu et de transitions chaotiques, implique de reconsidérer nos représentations du changement. Toute transformation demande à chacun de réinterroger sa place et de chercher des réponses créatives. Le rôle du manager est alors de soutenir les professionnels, ses collaborateurs, pour qu'ils puissent réinvestir des apprentissages et de nouvelles formes

d'organisation ; permettre à chacun de prendre conscience de sa place dans le changement en cours, de la responsabilité de « ce qu'il fait », de ses potentialités et de ses limites. Favoriser l'intelligence collective, c'est aussi savoir accueillir les rapports de force comme autant de sources de vitalité et de créativité pour nourrir le changement.

- Comment se positionner face au changement ?
- Comment chaque posture face au changement peut-elle être transformée en levier ?
- Comment développer l'intelligence collective de son équipe et sa capacité à produire des solutions créatives ?



➤ ACCUEILLIR L'ERREUR ET DÉVELOPPER LA CULTURE DES PETITS PAS - RETOUR D'EXPERIENCES

« Travailler, c'est développer son intelligence, une intelligence inventive, pour faire face au réel qui résiste. » C. Dejours

Combien de projets, d'expériences abandonnées, sans laisser de trace, si ce n'est l'amertume, la colère ou le dégoût de ceux qui y ont cru ? Or, pas de transformation sans prise de risque, sans phase d'expérimentation, sans droit à l'erreur, au tâtonnement, pour adapter l'action au réel.

Pour agir dans la continuité et le long terme, entretenir l'énergie du faire, il y a nécessité à reconnaître les résultats obtenus, succès ou

échecs. Il ne s'agit pas de construire de gigantesques chantiers, mais de mettre en œuvre des « petits gestes » réalisables dans le contexte organisationnel et pouvant faire l'objet d'un témoignage. Le retour d'expérience est une étape incontournable de toute démarche de transformation, afin d'alimenter les réflexions et la co-construction de règles ou de pratiques communes, mais aussi moment privilégié pour construire un climat de confiance propice.

- *Comment faire un bilan, reconnaître les succès et apprendre de ses erreurs ?*
- *Comment accepter la fragilité de l'expérience et valoriser les petits pas ?*
- *Comment capitaliser et laisser des traces constructives ?*

4

PAS D'ACCORDS ÉLOGE DU CONFLIT

Les conflits font partie de notre quotidien. Si, Si... Qu'ils soient en-dedans ou en-dehors, en soi, banalisés ou dramatisés, gros ou petits, qu'ils concernent une ou plusieurs personnes : ils sont là et méritent que l'on y porte attention...

Un air de désaccordéon

➤ AMÉNAGER UNE (PETITE) PLACE À LA CONFLICTUALITÉ

« Chercher comment l'être humain tel qu'il est, avec ses parties obscures, peut construire un vivre ensemble malgré et avec le conflit, de façon à en finir avec le rêve cauchemardesque d'élimination de tout ce qu'il y a en lui d'immaitrisable. L'immaitrisable, en effet, est partie prenante de la réalité humaine, et toute tentative visant à le nier ou à le formater ne peut au mieux que produire un retour du refoulé, au pire la barbarie. » M. Benasayag et A. Del Rey

Dans le cadre de notre travail, nous sommes amenés parfois à nous positionner et à exprimer un désaccord voire un refus. Or, ce désaccord ou ce refus peut être teinté d'émotions, de peur, de colère voire d'agressivité. Les relations deviennent plus tendues pourtant cela nous invite à prendre conscience de dysfonctionnements, de

problèmes, de difficultés que nous n'avions pas forcément perçus. Nous sommes confrontés aux conflits mais ces obstacles s'ils sont dépassés, peuvent être sources d'enrichissement pour nous, pour les autres, pour l'organisation du travail car ils nous obligent à trouver des solutions pour faire face à ce que nous évitions de traiter.

- Comment percevoir la conflictualité dans une approche constructive ?
- Est-il possible de faire évoluer son rapport au conflit ?
- Quelles sont les attitudes qui peuvent nous aider à traiter ces situations conflictuelles ?



➤ (S')ÉCOUTER POUR MIEUX CO-OPÉRER

« L'indicible est une maladie de la pensée. » C. Lévi-Strauss

L'écoute est fondamentale dans le cadre de la relation aux autres. Or, nous éprouvons parfois des difficultés à nous centrer sur ce que l'autre tente de nous dire, nous préparons déjà notre réplique, notre propre prise de parole sans prendre le temps parfois de ressentir

l'expression de l'autre. Nous ne supportons pas toujours ce qui est dit et nous n'écoutons plus. Nous n'avons plus l'énergie et la force d'écouter. La qualité de la coopération passe par l'écoute de ce que chacun dit mais aussi de ce à quoi il le relie.

- Dans une société rythmée par un niveau de communication ultra rapide, n'est-ce pas le bon moment pour interroger mes propres modalités d'écoute ?
- Dans quel contexte ne suis-je plus capable d'écouter ?
- Comment progresser dans mes capacités à écouter l'autre surtout quand je suis confronté à l'autre qui exprime sa différence et son désaccord ?

➤ DÉNI DES CONFLITS ET PUISSANCE DE L'INCONSCIENT

« Il est très difficile de savoir que faire, quand on n'a pas le temps pour penser. » W.R. Bion

Face à une difficulté relationnelle, nous pouvons avoir tendance à minimiser ce qui se passe.

Nous n'acceptons pas la réalité et nous nous réfugions dans un autre espace qui nous convient mieux psychologiquement. Lorsque nous sommes en relation avec des personnes en difficultés sociales, économiques, psychologiques, familiales, comment faire face à la

situation en essayant de l'analyser, de la penser ensemble ? Comment cheminer face aux logiques contradictoires, face à la transformation qui demande de la remise en cause ? Nous nous défendons tous... Si nous nous défendons, c'est que nous nous sentons attaqués...

- Comment mieux comprendre le fonctionnement des mécanismes de défense dans le cadre d'entretiens ou de conduite de groupe ?
- Déni, dénégation, évitement, fuite, mensonge : comment s'y retrouver et cerner la différence entre ces mécanismes ou ces attitudes ?
- Comment travailler avec ?

5

AU CŒUR DES MARGES

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS DE L'INSERTION, DE L'ACTION EDUCATIVE ET DU TRAVAIL SOCIAL

Les professionnels de l'insertion, de l'action éducative et du travail social rencontrent fréquemment des formes de désaffiliation, de marginalisation, de souffrances éprouvées par les groupes et les personnes qui vivent l'exclusion, la précarité, la vulnérabilité. Les formations que nous proposons visent à réfléchir et à élaborer des formes d'accompagnement constructives et contenant.

Place de la bourse

➤ L'ARGENT DANS LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT

« L'argent, qui possède la qualité de pouvoir tout acheter et tout s'approprier, est éminemment l'objet de la possession. L'universalité de sa qualité en fait la toute-puissance, et on le considère comme un être dont le pouvoir est sans bornes. L'argent est l'entremetteur entre le besoin et l'objet, entre la vie et les moyens de vivre. Mais ce qui sert de médiateur à ma vie médiatise aussi l'existence des autres pour moi. Pour moi, l'argent, c'est autrui. » K. Marx

Les professionnels de l'insertion sociale et professionnelle abordent parfois des questions relatives à l'argent avec leurs publics. Ils éprouvent alors souvent des difficultés à se positionner face à des demandes d'aides financières, surtout quand l'urgence se fait ressentir. Ils n'ont pas toujours le temps d'y réfléchir au sein de leur structure. Les critères pour allouer une aide financière

n'apparaissent pas toujours en lien avec les situations vécues. L'attribution de cette aide relève parfois davantage de la capacité du professionnel à argumenter face à une commission qui étudie de multiples dossiers. Le professionnel peut alors se sentir englué dans sa propre subjectivité pour prendre une décision.

- *Quelle est l'incidence d'une allocation dans une logique d'aide à l'indépendance économique, indissociable de l'autonomie sociale d'une part et en tant que droit et allocation conditionnelle d'autre part ?*
- *Comment favoriser une prise de distance par une analyse adaptée à des situations problématiques ?*
- *Comment consolider les postures professionnelles liées à la demande financière ?*



➤ COMMENT PRENDRE DU RECUL DANS LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT ?

« N'oublie jamais de regarder si celui qui refuse de marcher n'a pas un clou dans sa chaussure. » F. Deligny

Comment fait-on lorsqu'une phrase, une attitude, un silence d'un participant d'une action de formation ou d'une personne accompagnée sur un parcours d'insertion socioprofessionnelle nous choque, nous chagrine, nous met en colère, nous fait sourire ?

La tristesse, l'exaspération, la joie... peuvent alors nous envahir, voire nous encombrer pour une prise de recul adéquate. Cette action de formation vous aidera à mieux vous connaître pour mieux vous positionner dans la relation d'accompagnement.

- Comment être au plus près de ses ressentis lorsque nous accompagnons des personnes ?
- À quelles conditions ces ressentis peuvent-ils être exprimés et sous quelle forme ?
- Quelles sont les risques pris si ces émotions, ces sentiments envahissent les espaces de réflexion et d'échange ?

➤ ACCOMPAGNER LES JEUNES FACE AUX CONDUITES À RISQUE

« L'expression « conduites à risque », appliquée aux jeunes générations, s'impose de plus en plus pour désigner une série de conduites disparates dont le trait commun consiste dans l'exposition de soi à une probabilité non négligeable de se blesser ou de mourir, de léser son avenir personnel ou de mettre sa santé en péril. » D. Le Breton

La problématique des conduites à risque témoigne d'une quête de soi et d'expérimentations, d'une construction identitaire pour les adolescents, même si ces conduites peuvent parfois être destructrices. Les éducateurs, les intervenants sociaux se sentent parfois démunis face à ces conduites. Ils peuvent ressentir le besoin, dans un cadre sécurisé et contenant, de décrire, d'explicitier les

situations auxquelles ils sont confrontés : violence, addictions, scarifications, jeux dangereux... Ainsi, cette formation permet de prendre conscience des états de sidération, de colère, d'impuissance, de dégoût dans lesquels ils se trouvent parfois. Ensemble, nous trouverons des pistes de travail pour faire face à ces situations.

- Quels sont les types de pratiques et leurs significations ?
- Comment faire face à ces situations et avec quels moyens (réseau territorial..) ?
- Comment favoriser une communication constructive pour prévenir et accompagner ces conduites à risques ?



➤ EXCLUSION-PRÉCARITÉ : FAIRE FACE À LA SOUFFRANCE PSYCHIQUE

« La vulnérabilité essentielle de l'humain est toujours liée à la possibilité de sa non-reconnaissance. » J. Furtos

« Cette orgie de violence sociale va m'épuiser et convoquer chez moi le travail noir de la pulsion de mort. Nous tombons tous malades dans ces consultations, et nous nous maintenons, au mieux, sur le fil de l'épuisement chronique. Mais nous travaillons ensemble. » M. Pezé

Les intervenants sociaux, les agents d'accueil, les auxiliaires sociaux éducatifs sont confrontés aux souffrances psychiques et à l'exclusion. Face aux décès, aux addictions, aux violences, à la dépression, les professionnels peuvent se sentir seuls, impuissants, débordés. Comment continuer d'écouter, de parler, de recevoir, de rester en lien ? Comment ne pas baisser les bras, fuir ? Comment se positionner lorsqu'une personne accompagnée s'adonne à la

prostitution, à des actes délinquants, à des stratégies de survie qui impliquent des conduites violentes ? La demande d'aide est-elle encore possible ? Comment la susciter ? A travers cette formation nous proposons aux professionnels de tenter de mieux comprendre ce qui se passe pour eux, pour les collègues, pour l'institution face à ces réalités.

- Est-il possible d'élaborer autour de nos ressentis, de nos émotions, de nos croyances, de nos représentations pour prendre du recul à partir de situations vécues ?
- Quels sont les partenaires du soin psychique vers lesquels nous pouvons orienter ?
- Comment orienter et expliciter l'intérêt de s'engager dans un travail personnel et thérapeutique ?

Que de débats sur les ébats !

➤ ACCOMPAGNEMENT À LA SEXUALITÉ POUR LES PROFESSIONNELLS DE L'ACTION ÉDUCATIVE

« Le degré et la nature de la sexualité chez l'homme pénètrent jusque dans le plus haut sommet de son esprit. » F. Nietzsche

Harcèlement sexuel, stéréotypes sexistes, homophobie et discriminations... les difficultés liées à la sexualité et au genre abondent dans l'actualité, et le secteur social n'est pas exclu de ce constat. Dans notre réflexion, il nous paraît intéressant d'appréhender l'accompagnement à la sexualité sous un angle éducatif, et non uniquement du point de vue de la réduction des risques. Cela engage un questionnement profond de ses valeurs et de ses

représentations, en lien avec les influences familiales, sociales, religieuses qui peuvent entraîner tabous et interdits. Il est possible d'accompagner les jeunes au moyen d'un dialogue ouvert aux questions qu'ils se posent, notamment concernant leur orientation sexuelle, la découverte de la sexualité, les changements qui s'opèrent dans leur rapport à leur propre corps et le rapport à l'autre.

- Avec quelles attitudes, quelles qualités d'écoute et de compréhension pouvons-nous aborder les questions autour de la sexualité ?
- Pourquoi et comment travailler autour des stéréotypes sexués dans l'accompagnement éducatif ?
- Comment prévenir le harcèlement sexuel et les abus sexuels notamment entre mineurs et intervenir d'un point de vue éducatif lorsque nous les constatons ?





ZOOM

SUR NOS DISPOSITIFS PSYCHOSOCIOLOGIQUES

L'intervention psychosociologique s'adresse à une équipe de travail et/ou une structure d'organisation. Ainsi, ce sont les personnes concernées par les problèmes soulevés, en lien avec leur place, leur vécu, leur fonction qui prennent du recul, analysent les situations puis trouvent les moyens d'évoluer. L'intervenant garantit un cadre sécurisant, favorise et régule les échanges.

La réflexion, le sens donné au travail peuvent ainsi permettre aux professionnels de prendre de la distance et de mieux comprendre ce qu'ils vivent à travers les activités professionnelles qu'ils mènent au quotidien.

Avant de mettre en place les dispositifs, nous proposons d'échanger avec tous les professionnels concernés dans le cadre d'une rencontre exploratoire pour croiser les différentes demandes.

Des liens à retisser

➤ RÉGULATION INSTITUTIONNELLE OU FAIRE FACE AUX SITUATIONS CONFLICTUELLES DANS UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL

« Tout ce qui nous gêne nous permet de nous définir, sans infirmités point de conscience de soi. » E. Enriquez

La régulation d'équipe permet un travail sur le rapport des professionnels à leur tâche, sur les rapports des professionnels entre eux et sur le rapport des professionnels à leur institution. Ce travail facilite le repérage de la place et du rôle de chacun en lien avec les missions et les valeurs fondatrices de l'institution. Il permet de mieux

comprendre, d'analyser et de traiter les différents dysfonctionnements qui génèrent un niveau élevé de conflictualité. La régulation d'équipe peut se révéler être un préalable au travail d'analyse des pratiques dans une équipe lorsque l'évaluation et le jugement ne permettent plus des échanges fructueux.

- Comment favoriser l'implication et l'engagement de toutes les parties prenantes pour analyser et faire évoluer des situations au sein d'un service, d'une organisation ?
- Comment prendre en compte les difficultés de ses collègues dans la réalisation de leur travail ?
- Comment penser ensemble les changements et les enjeux organisationnels ?



Des vécus et des ressentis à vivre pleinement, à exprimer et élaborer avec les autres

➤ SUPERVISION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

« Il faut naviguer entre tout dire et ne rien dire » S. Tisseron

Dans la supervision, le professionnel évoque son vécu, ses émotions, ses ressentis en rapport à une situation particulière. L'objectif n'est pas centré sur la pratique mais sur ce que le professionnel met en jeu en tant que personne dans sa pratique quotidienne auprès des usagers, des clients, des patients, des collègues.

La supervision a pour but d'aider les personnes en situation potentielle ou avérée de souffrance parce que confrontées à la souffrance des autres.

C'est également un espace ressource essentiel quand l'équipe doit faire face à des événements difficiles (décès d'un membre de l'équipe ou d'un usager, agression, découverte d'un problème grave...).

Dans les dispositifs de supervision, les professionnels sont amenés à parler davantage d'eux, peut-être dans une dimension plus « intime » que dans l'analyse des pratiques. La supervision est le dispositif le plus proche d'un dispositif thérapeutique mais il s'en diffère clairement car il ne vise pas le soin psychique.

- Comment exprimer son ressenti autour d'une situation vécue au travail ?
- Quelles sont les émotions, les sentiments qui transparaissent ?
- Comment faire face aux difficultés rencontrées en reconnaissant la part de subjectivité, d'impuissance, de toute-puissance, de honte, de culpabilité ?

L'écoute

➤ ANALYSE DES PRATIQUES, UN ESPACE D'ÉLABORATION COLLECTIVE POUR PRENDRE DU REcul, FAIRE ÉVOLUER SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

« Les idées naissent de l'interaction et de l'espoir d'être entendu. » T. Gaudin

L'analyse des pratiques implique un engagement et une implication forte des participants qui accepte d'explorer ce qu'ils font, comment ils le font et les questions qu'ils se posent par rapport à cette pratique. L'intervenant a un rôle particulier car il centre ses apports sur l'analyse de ce qui émerge dans le groupe. Ce groupe se constitue alors comme un espace d'élaboration collective, favorisant l'élargissement de l'expérience de chacun et le partage des difficultés rencontrées. Concrètement, à partir d'une situation

présentée par un participant, se dégagent des axes de travail pour le groupe qui réfléchit à la situation ; chacun réagit, établit des liens avec des expériences similaires rencontrées. Chacun se mobilise dans l'analyse de la situation et dans la recherche de solutions possibles permettant d'ouvrir de nouvelles perspectives dans la façon de travailler. Des apports théoriques sont proposés par l'intervenant au moment opportun, de façon à enrichir la réflexion et à formaliser les acquis.

- Comment prendre du recul et analyser son implication au travail ?
- Comment faire face à la charge émotionnelle et aux situations vécues comme difficiles ?
- Comment élaborer des pistes de solutions pour transformer sa pratique et trouver du sens ?



➤ LE CO-DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

« Lorsqu'une personne n'est pas très sûre de ses désirs, de ses pensées ou de ses projets, le conformisme lui apporte les bénéfices du prêt-à-penser culturel et des comportements conformes. Le sentiment au fond de soi, d'appartenir à un groupe, de venir d'un couple originel étaye l'acquisition de nos comportements, l'assimilation de nos valeurs, et nos manières de nous insérer dans notre monde » B. Cyrulnik

Le co-développement des pratiques est un dispositif qui favorise d'abord l'apprentissage au sein d'un collectif et l'alternance entre l'engagement individuel et l'engagement groupal. En effet, il s'agit à partir de l'exposé d'un professionnel qui accepte d'évoquer une situation vécue, d'explorer et de mieux comprendre ce qui est dit pour amener une ou deux questions qui correspondent à une

demande. Dans une troisième phase le groupe est invité à proposer des pistes de progression voire de solutions puis le professionnel qui s'est exposé s'approprie ce qui a pu lui être renvoyé. Enfin tous les participants participent à un temps de régulation centré sur le fonctionnement du groupe.

- Quelle est la méthodologie et la démarche appropriée pour co-développer ses pratiques professionnelles ?
- Comment évoquer et questionner avec plus d'assurance notre savoir-pratique dans un groupe ?
- Comment développer des capacités d'écoute et de prise de risques relationnelles pour apprendre ensemble ?

Créons de l'intelligence collective

➤ FORMATION À L'ANIMATION DE GROUPES DE CO-DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

« Plus je suis disposé à être simplement moi-même, dans toute la complexité de la vie, plus je cherche à comprendre et à accepter ce qu'il y a de réel en ma personne et en celle de l'autre, plus il se produit de changements. Lorsque l'on touche une parcelle de vérité, on touche à l'universel. Ce qui est le plus personnel est aussi ce qui est le plus universel. » C. Rogers

Le co-développement des pratiques est un dispositif qui permet de prendre du recul à partir d'expériences professionnelles vécues. L'intervenant est davantage centré sur la méthodologie et la démarche proposées au groupe qui peut être source d'intelligence collective. Ainsi, il est nécessaire que l'intervenant se sente à l'aise face au groupe mais surtout qu'il puisse être le garant d'un espace d'échanges entre les participants y compris quand les désaccords et la subjectivité s'expriment.

Cette formation permet à des psychologues, des consultants, des formateurs, des managers de s'entraîner à se positionner pour favoriser la dynamique de groupe et à utiliser une méthodologie qui facilite l'expression et les échanges autour des pratiques mais aussi l'explicitation de solutions pour faire face aux problèmes rencontrés. Des temps d'appropriation et de régulation structurent l'évolution du groupe, celui qui conduit le groupe doit pouvoir les garantir.

- Quels sont les enjeux, intérêts, limites des groupes de co-développement des pratiques ?
- Comment conduire ce type de dispositif et se positionner face au groupe ?
- Comment faire face aux difficultés rencontrées dans la conduite de groupe ?



ZOOM

SUR NOS MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La durée des formations et interventions est adaptable en fonction des besoins et des contraintes et sera déterminée lors d'une rencontre exploratoire.

➤ DES IMAGES POUR RÉFLÉCHIR À SES REPRÉSENTATIONS ET PARLER DE SOI : LE PHOTOLANGAGE

L'intervenant expose des photos et demande à chaque participant de choisir celle qui évoque le mieux son rapport à la thématique de la formation. Comme ça, sans réfléchir quasiment. Après un temps de réflexion individuelle, chacun explique son choix. Les regards se croisent.

➤ LE PANORAMA PROBLÉMATIQUE

Comment décrivons-nous les situations relevant de la problématique qui nous rassemble ? Quels exemples concrets nous viennent en tête lorsque nous abordons des thématiques complexes ? Le panorama problématique pose d'emblée une vaste série d'exemples concrets adaptés au thème de la formation, recueillis et décrits par les participants. Il permet d'une part de faire reconnaître la variété des points de vue, des regards, des situations vécues par les participants et d'autre part de disposer d'exemples concrets pour illustrer les concepts, les notions utiles à l'analyse. Véritable outil d'articulation des subjectivités, le panorama problématique permet également à la formation de se construire à partir du réel tel qu'il est décrit et vécu par les participants.



➤ L'ANALYSE DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES VÉCUES

Nous proposons à un participant de choisir une situation qui illustre une problématique rencontrée en lien avec le thème de la formation. À partir de cette situation se dégagent des axes de travail pour le groupe qui réfléchit : chacun analyse, essaie de mieux comprendre le contexte et les enjeux, établit des liens avec des expériences similaires rencontrées. Cela permet ainsi d'ouvrir de nouvelles perspectives dans la façon de travailler en évoquant des pistes concrètes de solutions.

➤ LE THÉÂTRE SPONTANÉ

Le Théâtre Spontané est un théâtre d'improvisation sans thème pour aller à la rencontre de soi-même, des autres dans une ambiance ludique et conviviale. Approche particulièrement progressive qui tient compte du rythme de chacun. Tantôt acteur, tantôt spectateur, au gré des envies. Les temps de jeu sont entrecoupés de temps de parole pour verbaliser le vécu, les difficultés, l'enthousiasme, les sujets abordés... Il peut être un formidable outil de développement de la confiance en soi (prise de parole en public, travail sur l'image de soi, jeu verbal, corporel...).

➤ LE THÉÂTRE FORUM

À partir d'une situation vécue, les participants improvisent un jeu de rôle. La scène peut être rejouée différemment afin d'infléchir le cours des événements. L'objectif est d'impulser d'autres propositions pour que s'installe progressivement une dynamique de recherche collective. L'analyse est centrée sur les attitudes et les comportements des professionnels.

➤ LES APPORTS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

L'intervenant propose des références théoriques, conceptuelles et méthodologiques. Ce temps permet aux participants de recevoir des éclairages et des explications sur certains phénomènes, processus, mécanismes, fonctionnements, etc. et ainsi d'améliorer leurs connaissances.

➤ LE TEMPS DE LIRE

Rares sont les moments où les professionnels sont invités à lire des articles de fond sur les problématiques sociales, culturelles, psychologiques sur lesquelles ils s'investissent. Placer une pause dans la formation pour la consacrer à un temps de lecture s'avère souvent fécond et plaisant, d'autant plus lorsqu'elle est suivie par un échange sur les échos professionnels et personnels provoqués par le texte.

➤ LE DÉSACCORD, LA CONTROVERSE, LE CONFLIT COMME MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Pour stimuler la créativité, l'engagement, la recherche de solutions, la réflexion des participants, nous proposons d'explicitier des désaccords dans les consignes données, notamment dans le travail en sous-groupe.



➔ UN TEMPS POUR SLAMER

Le slam est une forme d'écriture et d'oralité fondée sur la rapidité d'exécution, le partage des points de vue et des émotions et la confiance entre les orateurs et les auditeurs. Il s'agit d'écrire dans un laps de temps assez court un texte qui sera ensuite lu au groupe dans le but de désacraliser l'écrit et de s'autoriser à exprimer un point de vue dans une ambiance bienveillante. En rimes ou en prose, en phrases ou en mots, les participants produisent un discours, font entendre leur voix et tiennent compte des autres. La pratique du slam offre une grande liberté de ton et permet d'aborder des sujets légers ou sensibles.

➔ LA RÉALISATION D'UNE MICRO-ACTION

Un écrit sur une analyse de pratique, une anecdote sur sa vie professionnelle, une micro-action réalisée après la formation pour engager des changements dans sa pratique professionnelle et en témoigner. Cet écrit peut faire l'objet d'une publication sur notre site ou sur les réseaux sociaux pour alimenter les questionnements et les réflexions d'autres professionnels.

➔ LA CONFÉRENCE PIÉGÉE

L'intervenant sur l'égalité des femmes et des hommes adopte curieusement des attitudes clairement machistes. La formatrice interculturelle décline avec autorité des préjugés culturalistes. Quelque chose ne va pas entre le fond et la forme, le contenu du message et l'attitude adoptée, les objectifs affichés et la conduite réelle... Rassurez-vous, c'est un piège ! Il s'agit de confronter les participants à un contexte paradoxal ou oppressif et d'analyser les réactions du groupe. La conférence piégée permet de réfléchir aux manières par lesquelles nous nous autorisons à remettre en question une autorité illégitime ou contradictoire. Elle est particulièrement (im)pertinente dans les interventions portant sur les discriminations, l'égalité et la justice institutionnelle...

➔ ATELIER D'ÉCRITURE

Prendre le temps de lâcher des mots, des phrases sur une page blanche, sur un ordinateur... S'engager... Sentir le vide, la peur, l'envie, le plaisir, la souffrance... Se lancer, s'arrêter puis repartir. Oser lire son écrit, se dévoiler. Se taire. Ecouter ce que l'autre, les autres ont écrit. Construire, déconstruire, avancer.

➔ UN TEMPS D'APPROPRIATION ET DE CONCRÉTISATION

À la fin de la session les participants sont invités à formuler eux-mêmes des réponses aux questions qu'ils auront formulées au début de la session. Concrètement, ils sont amenés à proposer des pistes de solutions par rapport aux attentes exprimées sur le « paper-board ».

➔ RÉGULATION DE GROUPE / QU'EST CE QUI SE PASSE ?

Vivre un temps de formation au sein d'un groupe suscite des mouvements, des réactions, des oppositions, des processus, des phénomènes qu'il est important à certains moments de verbaliser : chacun a-t-il trouvé sa place ? Le groupe est-il suffisamment bienveillant ? Pourquoi ?



ZOOM

SUR L'INTERVENANT

- Il est garant d'un espace de travail sécurisant et contenant : le cadre, où chacun peut trouver une place.
- Il pose et questionne le principe de la confidentialité.
- Il tend vers la neutralité et la conscience de son jugement et met au travail la question de la bienveillance sans complaisance.
- À l'écoute de ses ressentis et émotions, il les propose comme ressources pour le groupe.
- Il accompagne le groupe dans sa compréhension et son élaboration, favorise l'écoute et la circulation de la parole.
- Il vise à l'autonomie des personnes et des groupes : chacun a sa propre démarche pour faire évoluer ses pratiques, son vécu, les conflits rencontrés, toujours en adéquation avec un contexte (service, organisation, territoire).
- Les contenus théoriques se font dans la continuité des situations évoquées, les concepts, les notions, les méthodologies permettent d'éclairer la réflexion sur une situation.



ZOOM

SUR NOTRE ÉQUIPE

Psychosociologues, anthropologues, sociologues, psychologues cliniciens, formateurs, artistes de théâtre..., les intervenants d'Expression constituent une équipe pluridisciplinaire. Tous sont impliqués, de par leur expérience, dans des organisations du travail multiples.

Les intervenants se retrouvent régulièrement pour superviser leurs pratiques mais aussi pour confronter leurs spécificités, leurs différences et travailler ensemble autour d'un projet de formation ou d'intervention.

À l'écoute des demandes des professionnels et des structures, ils tentent aussi d'être conscients de ce qu'ils font, du sens qu'ils donnent à leurs pratiques, autour des références et des valeurs communes qui les animent.*

* Voir les fondamentaux d'Expression et notre engagement.

➔ ÉQUIPE SUPPORT

Christine OLIVIER - Fondatrice directrice – intervenante

Psychosociologue clinicienne, associée de la société Expression, j'interviens depuis plus de 30 ans auprès de professionnels dans le cadre de dispositifs de formation et d'intervention. Ce qui me passionne : créer et ouvrir des espaces de confrontation et d'analyse au sein des structures d'organisation du travail.

Mariam DIOP - Chargée de développement commercial et communication

Formée au marketing et à la vente, je participe au développement commercial et à la communication d'Expression. Pragmatique et spontanée, j'aime le travail à plusieurs mais quand les choses avancent. Je réagis à tout en disant ce que je pense et fais parfois rire mes collègues.

Sophie ESNOUF FOFANA - Responsable administrative et financière

« Vous êtes une schizophrène me disait souvent Sartre : au lieu d'adapter mes projets à la réalité, je les poursuivais envers et contre tout, tenant le réel pour un simple accessoire. » Mémoires d'une jeune fille rangée (1958), Simone de Beauvoir. C'est ainsi que chaque jour se pose la situation de devoir répondre à des demandes de plus en plus procédurières tout en tâchant de ne pas s'oublier.



Caroline ARNAUD

Psychologue du travail et psychothérapeute, j'interviens régulièrement pour accompagner les groupes ou les personnes dans une meilleure compréhension de leurs modes de fonctionnement, en mettant à jour leurs relations aux autres et à eux-mêmes. J'ai à cœur de les aider à libérer leur parole et à sortir de leur sentiment d'impasse en retrouvant une marge de manœuvre.

Charles DE CHARGERES

Psychologue clinicien-psychothérapeute, je propose des psychothérapies individuelles, de couple ou familiales ainsi que des groupes d'analyse des pratiques professionnelles. Étant formé à la thérapie familiale psychanalytique, je considère la personne comme un sujet mais aussi comme sujet du groupe, ce qui influence ma façon de penser la psychothérapie ... l'individu... et les groupes.

Isabelle GONSE

Journaliste, consultante, formatrice, j'anime surtout des formations en communication écrite et orale et des groupes de co-développement des pratiques professionnelles. D'abord salariée dans des fonctions marketing en entreprise, aujourd'hui freelance, j'ai à cœur de m'adapter aux besoins particuliers des personnes et des groupes que j'accompagne..

Mourad Hakmi

Anthropologue de formation, salarié d'Expression, je suis chargé des projets relatifs à l'approche interculturelle, la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations, la laïcité et l'égalité Femme/Homme. Autant de projets qui invitent à concilier prise en considération de l'autre et de soi.

Racky KA-SY

Psychologue, docteure en psychologie sociale, j'interviens sur la lutte contre les discriminations, le management de la diversité, l'analyse des pratiques, l'égalité Femme/Homme, la laïcité.

Je suis toujours motivée lorsque je commence une nouvelle intervention. J'aime beaucoup l'échange et la découverte des personnes que je rencontre.

Olivier LALEU

Psycho-praticien en relation d'aide, (approche centrée sur la personne, Carl Rogers), j'interviens auprès des professionnels dans leurs problématiques d'accompagnement, relation d'aide, dynamique de groupe et communication. Mon approche vise à favoriser l'implication et la créativité dans leur pratique quotidienne.

Jean-Paul LEBRUN

Gestalt praticien, je travaille sur la confiance en soi et l'intelligence collective. Mon espace de jeux est la relation à soi et à l'autre, en donnant à voir ce qui n'est pas exprimé dans les mots, autour des émotions, des ressentis corporels. J'aide les personnes à s'ajuster dans l'espace relationnel collectif.



➔ INTERVENANT.ES

Pierre LENEL

Sociologue, psycho-sociologue, associé d'Expression, j'interviens dans les champs de la lutte contre les discriminations, l'interculturalité, la laïcité, le co-développement, la gestion de conflits, la régulation et l'analyse des pratiques.

"Nous vivons avec quelques arpents du passé, les gais mensonges du présent et la cascade furieuse de l'avenir. Autant continuer à sauter à la corde, l'enfant-chimère à notre côté" - (René CHAR)

Betty MARTIN

Formatrice, professionnelle de théâtre, j'interviens dans l'accompagnement des professionnels gérant des personnes en souffrance, l'analyse de pratiques professionnelles, la gestion des émotions et des conflits, la communication, la prise de parole en public, le théâtre forum et le théâtre spontané. Mon crédo : centrage – concentration – ressourcement.

Nicolas PIERET

Animateur de groupe, psychosociologue, j'interviens dans le cadre de dispositifs d'analyses de pratiques professionnelles et d'interventions psychosociologiques. Au fil d'explorations professionnelles variées m'est venue cette idée d'aider d'autres à penser ; prétention démesurée qu'il nous faut partager. Fondateurs, des lieux de formation (CDGAI, CEÉPI, CERP, FIAP) et ce compagnonnage avec Expression ont donné assise et corps à cette antique lubie.

Lætitia RICCI

Psychosociologue, coach et accompagnatrice de la transformation des organisations et des territoires, j'interviens sur tout dispositif apte à permettre aux personnes ou équipes d'élaborer leur propre pouvoir d'agir au sein des transformations. Mes axes de réflexion, recherche et actions de formation : management / inégalités et discriminations. Mon histoire préférée : David contre Goliath.

Meriem RODARY

Anthropologue de formation, je suis formatrice et consultante spécialisée genre et interculturalité. J'interviens principalement sur les inégalités de genre et les discriminations racistes. J'aime avant tout déconstruire, car "les outils du maître ne détruiront jamais la maison du maître" (Audrey Lorde).

Karine SUBRENAT

Intervenante sur les sujets liés à la communication et à la dimension corporelle de la relation.

Ce qui m'anime ? Écouter dans son sens étymologique : ausculter les bruits de l'organisme par l'oreille. En commençant par moi-même. En entreprise, j'aime trouver le point d'équilibre entre les logiques économiques, financières et humaines.

Charlotte VASSEUR

Psychosociologue, associée d'Expression, en formation permanente, je fais des allers-retours continus entre ma pratique et des théories, des questionnements incessants sur les actions que je mène. J'apprécie le doute, et c'est cela que je partage avec les personnes accompagnées.





23 rue aux Ours 75003 Paris
tél. : 01 42 72 77 32
fax : 01 48 87 36 60

contact@expression-sarl.com
www.expression-sarl.com

Facebook / LinkedIn





QU'EST-CE QUI SE PASSE ?

Quand les choses se passent bien, prenons-nous le temps d'interroger ce qui produit des circonstances si favorables ? Comment favoriser l'implication et l'engagement de toutes les parties prenantes au sein d'une organisation ? Chacun a-t-il trouvé sa place ? Comment réagir face à une conduite, une remarque ou un comportement raciste ? Comment les professionnels abordent-ils les questions relatives à l'argent ? Comment se distancer du familier et se familiariser avec le distant ? C'est-à-dire ? Quelles stratégies mettre en place pour une personne en difficulté d'apprentissage ? Comment identifier les compétences acquises au cours de son parcours ? Et en dehors ? Comment vous dire ? Comment accrocher son lecteur ? Comment se positionner lorsqu'une personne accompagnée s'adonne à la prostitution ? Combien de temps laisse-t-on à l'autre et à soi pour s'exprimer et se faire comprendre ? Le groupe est-il suffisamment bienveillant ? Par quels moyens peut-on construire des approches interculturelles de la parentalité ? Comment préparer, conduire, animer et conclure une réunion ? Comment construire concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes ? Comment trouver son style, en lien avec les valeurs et la culture de l'institution ? La demande d'aide est-elle encore possible ? Comment la susciter ? Quels sentiers d'insertion ? Comment chacun se positionne t-il face aux changements ? Comment mettre en œuvre des pratiques professionnelles instituant une égalité de traitement ? Suis-je conscient de mes facilités et de mes ressources en expression écrite et orale ? Comment assumer ses échecs ? Comment sortir de logiques institutionnelles contradictoires ? Comment percevoir la conflictualité dans une approche constructive ? Comment aborder les conduites sexuelles avec les jeunes ? Comment constituer concrètement la laïcité comme une forme d'hospitalité interculturelle ? Comment fait-on lorsqu'une phrase, une attitude, un silence, nous choque, nous chagrine, nous met en colère, nous fait sourire ?

QU'EST-CE QUI SE PASSE ?



FORMATION & INTERVENTION PSYCHOSOCIOLOGIQUE