

[εkspresjõ]

Expression :

Nom féminin polyphonique



## NOTE D'INTENTION

---

Nous intervenons auprès des personnes, des équipes et des structures depuis 25 ans. Pour faire face aux situations vécues, nous ouvrons des espaces pour favoriser les échanges et l'expression des divergences.

Dans une société plus que jamais marquée par la crise économique, les inégalités, les changements d'organisation, la fluctuation des repères et l'évolution des valeurs institutionnelles, il est fondamental de prendre le temps de comprendre ce qui est à l'œuvre au sein d'un collectif de travail, puis de mettre en place un dialogue où les parties prenantes s'expriment pour faire face aux problèmes rencontrés.

Les dispositifs proposés, actions de formations et interventions, prennent en compte les demandes et les logiques différentes, voire contradictoires. Cette démarche exigeante, parfois éprouvante de remise en cause, de déconstruction et d'analyse est soutenue par le cadre mis en place par nos intervenants. Forts de leur appartenance à une équipe pluridisciplinaire, ils s'engagent à se situer, eux aussi, dans une démarche de transformation.

Christine Olivier  
Directrice d'Expression

---





## ➤ SOMMAIRE

---

①	TON SUR TON : la communication professionnelle	p 01
②	RÈVEIL DU JUSTE : lutte contre les discriminations et mise en œuvre de l'égalité	p 03
③	LES SOURCES HUMAINES : encadrement d'équipe/ management	p 05
④	FICELLES PÉDAGOGIQUES ET FILS CONDUCTEURS : formations de formateurs	p 09
⑤	PAS D'ACCORDS : appréhender les conflits	p 11
⑥	DIVERGENCES : perspectives interculturelles	p 13
⑦	AU CŒUR DES MARGES : formation des acteurs de l'insertion, de l'action éducative et du travail social	p 15
⑧	SOURIANTS AU TRAVAIL : questionner l'ambiance, questionner le sens	p 19
⑨	LES LIENS DU SENS : interventions psychosociologiques	p 21
	Zoom sur nos méthodes pédagogiques	p 24
	Notre équipe / Contact	p 27
	Références	p 29
	Labels	p 30

---

# 1

## TON SUR TON : LA COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

Aujourd'hui, quel que soit le secteur, la communication professionnelle est primordiale, que ce soit dans le cadre de l'écrit ou de l'oral.

Se positionner, écouter son interlocuteur pour interagir, pouvoir conduire et restituer l'essentiel d'une réunion, savoir rédiger des rapports, des mails, ce n'est pas toujours une mince affaire !

### Poids plumes

#### ➤ LES ÉCRITS PROFESSIONNELS

*« Écrire, essayer méticuleusement de retenir quelque chose, de faire survivre quelque chose, arracher quelques bribes précises au vide qui se creuse, laisser quelque part une trace, une marque ou quelques signes. » G. Perec*

Comment accrocher son lecteur ? Comment gagner en pertinence et en rapidité lorsqu'il faut rédiger un écrit professionnel ? Cette formation propose de réinterroger ses pratiques d'écriture. Il s'agit de prendre conscience de nos freins et de nos leviers

lorsque nous écrivons. Nous ne sommes pas seuls à rencontrer des difficultés ! Comment, avec le groupe, transformer son positionnement, écrire plus lisiblement, intégrer les normes, la culture et le style de l'institution tout en prenant en compte le sien ?

2 jours de formation

1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement

2  
+

1



# Soigner sa réunionite

## ➤ CONDUIRE ET ANIMER UNE RÉUNION

« Réunionite : N.f. Plaisant. Manie de faire des réunions. Cadres atteints de réunionite aiguë. » Le Petit Robert

En ces temps qui nécessitent tant de coordination et d'articulation, nous pouvons avoir fréquemment le sentiment que la réunion déraile et part en rebonds... parfois redondants. Et pourtant, il semble possible d'établir un ordre du jour, de propo-

ser des règles d'échange, de distribuer la parole, de séquencer les moments et de se fixer quelques objectifs raisonnables, voire atteignables ! Comment préparer, conduire, animer et conclure une réunion ?

2 jours de formation  
1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement

2  
+

# La communication : une histoire d'écoute

## COMMUNICATION ET THÉÂTRE SPONTANÉ - UNE FORMATION INNOVANTE À LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC ◀

" Je ne sais ce que j'ai dit que quand on m'a donné la réponse. » V. Satir

2 jours de formation  
1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement

2  
+

Dans un cadre ludique et convivial, voici une formation à la prise de parole en public, qui intègre la pratique du Théâtre spontané, une approche originale visant notamment à favoriser le développement de la confiance en soi. Entre pratique, apports théoriques et partage

d'expériences au sein du groupe, chacun pourra questionner son rapport à la communication verbale et non verbale et appréhender l'importance de l'écoute de l'auditoire dans la transmission du message.

# Voix au chapitre

## ➤ ÊTRE PLUS À L'AISE EN EXPRESSION ÉCRITE ET ORALE - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles. » Sénèque

Suis-je conscient de mes facilités et de mes ressources en expression écrite et orale ? Et à l'inverse, ai-je déjà réellement interrogé mes difficultés ? L'expression écrite et orale occupe une place prépondérante dans notre société.

Comment alors développer ses capacités à l'écrit et/ou à l'oral, en repérant ses propres points d'aisance pour mieux surmonter ses blocages ?

De 5 à 15 séances  
De 3 heures

5-15  
3



# 2

## RÉVEIL DU JUSTE :

### LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 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 formations-action : partager nos capacités à agir dans le sens d'une société plus juste et construire collectivement des pratiques équitables.

## Égaux trips

➤ 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. Comment mettre en œuvre des pratiques professionnelles instituant une égalité de traitement ?

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.

2 jours de formation  
2 jours de retour sur expérience  
et approfondissement





# À fleur de peau

## ➤ AGIR CONTRE LE RACISME AU TRAVAIL

« Le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de justifier une agression ou un privilège. » A. Memmi

« Et cela a un impact réel et très concret sur la vie des gens et la façon dont est structurée la société. »

H. Kebabza

« Il est impossible de faire comme si ces bornes n'existaient pas, et je n'ai pas le coeur à les contourner. »

B. Coulibaly

Le racisme peut se manifester dans de nombreux contextes professionnels : par le rejet ou l'évitement de l'altérité, des comportements xénophobes, des remarques empreintes de préjugés, des attitudes implicites et des discriminations. Comment réagir

face à une conduite, une remarque, un comportement ou un fonctionnement perçu comme raciste ? Comment un professionnel, une entreprise ou une institution peuvent-ils prévenir, réguler, sanctionner, déconstruire, éduquer contre le racisme ?



## Construire l'égalité, c'est déranger les genres

### INTERSECTIONNALITÉ ET ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ◀

« 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

La notion de genre en sciences sociales permet de comprendre en quoi la différence observable entre les sexes peut souvent apparaître comme la justification naturelle de la différence socialement construite entre les genres et en particulier dans la division sexuelle des fonctions, des statuts et des pouvoirs. Dans la plupart des cultures, des classes sociales et des périodes historiques, l'orchestration sociale des genres s'avère inégalitaire. Dans la société française contemporaine, on assiste actuellement à une remise en question croissante du sexisme mais les inégalités persistent néanmoins

dans de nombreux champs (économique, politique, éducatif, familial, médico-social, etc).

Comment construire concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes ? Comment déconstruire les préjugés sexistes ? Comment reconnaître le droit de chaque personne à choisir ses comportements sociaux et culturels, ses goûts et sa sexualité, quel que soit le genre qui lui est assigné ?

Cette formation-action propose d'analyser les rapports sociaux de sexes et de construire une démarche pertinente pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

2 jours de formation  
2 jours de retour sur expérience  
et approfondissement



Autres formations (disponibles sur notre site) :

+ Vers une puériculture égalitaire : égalité des sexes, interculturalité et mixité sociale pour la petite enfance

+ « L'intervenant égalité avait l'air un peu macho... » : Conférence "piégée" pour la sensibilisation à l'égalité femme/homme



# 3

## LES SOURCES HUMAINES : ENCADREMENT D'ÉQUIPE / MANAGEMENT

Coordonner, encadrer, animer une équipe de professionnels sont des activités qui nécessitent du temps mais aussi des compétences spécifiques.

Il s'agit de prendre en compte la particularité et la singularité de chaque situation mais aussi de prendre des décisions, des risques, d'assumer son pouvoir, d'ouvrir des espaces de confrontation et de négociation avec les différentes parties prenantes.

Les capacités d'analyse, de réflexion, de prise de recul sont plus que jamais requises pour faire face aux enjeux institutionnels, aux paradoxes et aux contraintes du contexte économique et social.

## Échos... Errances... Et cohérences

### FORMATION À L'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

*« Dans l'approche clinique, l'accès au sens n'est pas considéré comme celui d'un dégagement du « bon » ou du « vrai » mais comme élaboration du sens que prennent les situations pour ceux qui les vivent. »*

*F. Giust Desprairie*

Les cadres peuvent être amenés à conduire des temps de réunions centrés sur les enjeux et les implications présents dans les pratiques professionnelles. Il s'agit de permettre à chacun d'identifier et de clarifier des difficultés pour mieux y faire face. Ces espaces permettent de développer la capacité d'écoute et de réflexion de chacun. Ces temps

d'échanges sont alors un moyen de construire la dynamique de l'équipe qui se confronte ainsi à la complexité de la réalité. Les problèmes soulevés sont analysés, des pistes peuvent être envisagées.

Le cadre doit être conscient, toutefois, des limites de ce dispositif quand il est lui-même impliqué dans l'organisation.

4 jours de formation

Étalés sur 4 mois

4  
+



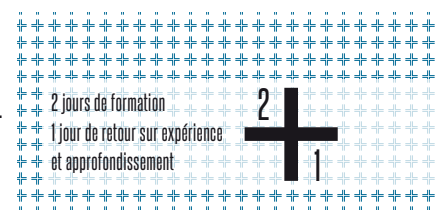
# Ensemblier

## ► COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT D'UNE ÉQUIPE DE TRAVAIL

« L'individu ne peut-être considéré indépendamment des groupes dans lesquels il est inséré, ou d'où il provient. » J-C. Rouchy

L'équipe, constituée de professionnels différents et complémentaires, peut être un moyen de faire face à des enjeux et des difficultés importantes à certaines conditions. Le cadre doit être aujourd'hui en mesure de comprendre les processus à l'œuvre dans le fonctionnement d'un groupe : groupes

d'appartenance, illusion groupale, phénomène de régression, bouc émissaire, clivages, régression, dépendance, autonomie, opposition, conflits, déni des différences. Plus que jamais, nous devons identifier les leviers et les freins pour amener un collectif de travail à progresser ensemble vers un but commun.



# Souples statures

## ASSUMER SA POSTURE ET SON RÔLE DE CADRE ◀

« Le pouvoir est indissociable de la relation et de la coopération. Il est l'objet de toutes les ambivalences. »  
E. Enriquez

2 jours de formation  
1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement



Il s'agit de clarifier ses conceptions du pouvoir. Comment l'exercer dans la relation avec les autres ? 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 dans laquelle chacun travaille ?

# Réaménagements

## ► CONDUIRE LE CHANGEMENT D'ORGANISATION D'UNE ÉQUIPE

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

Il est important de s'interroger sur nos représentations du changement : s'agit-il d'adaptation, d'innovation, de rupture, de bouleversement, de changement paradigmatique (changement qui remet en cause notre représentation du monde, du travail, des relations aux autres, de l'organisation) ?

Comment chacun se positionne t-il face aux changements ? Colère, révolte, deuil, dépression, déni, régression, acceptation, résignation, joie, ouverture.... Comment repérer ces différentes phases et y faire face en affrontant la réalité ?



# Champs du changement

## ➔ ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS QUI CONNAISSENT DES RESTRUCTURATIONS

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

Le dispositif permet aux personnes de reprendre confiance en leurs capacités et de mieux vivre les changements professionnels auxquels elles sont confrontées. Etre acteur de son parcours professionnel passe, selon nous, par une meilleure compréhension des orientations de sa structure, des évolutions, des enjeux et des implications qui en découlent. De même, une prise de conscience des savoirs mis en œuvre dans le cadre de ses missions passées et actuelles participe à ce dynamisme.

Dans ce contexte, il s'agit de soutenir les professionnels pour qu'ils puissent réinvestir des apprentissages, de nouvelles formes d'organisation du travail. Les modules tant individuels que collectifs aident à se confronter au changement pour reprendre confiance en soi dans de meilleures conditions et ainsi développer ensuite des savoir-faire professionnels. Comment identifier ses compétences acquises au cours et/ou hors de son parcours professionnel ?

Séances individuelles et collectives	--
Nombre à définir	-





# 4

# FICELLES PÉDAGOGIQUES ET FILS CONDUCTEURS : FORMATIONS DE FORMATEURS

Le formateur, permanent ou occasionnel, exerce ses missions de formation dans un contexte en pleine évolution, souvent instable dans lequel interagissent différents plans : institutionnels, organisationnels, psychologiques et psychosociologiques, économiques, juridiques... Aussi, l'expertise technique ne suffit pas au professionnel pour transmettre des savoirs.

Le dispositif de formation de formateurs est ainsi conçu de manière à développer des compétences de formateurs pour adultes sur les aspects pédagogiques du métier. Il permet aussi de resituer et de définir son action de formation en lien avec les spécificités et les évolutions de son environnement.

## Chœurs croisés

### ➤ L'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE FORMATEURS

*« Dans la perspective plus large du débat public, la démocratie doit accorder une place capitale à la garantie de la libre discussion, et à une interaction née de la délibération, à la fois dans la pensée et dans la pratique politique. » A.Sen*

Former nécessite de la part des professionnels une prise de distance. Ainsi, les formateurs, permanents ou occasionnels, peuvent eux-mêmes subir des situations de stress dans leur environnement professionnel, dans leurs relations avec leurs collègues, leurs partenaires, leurs responsables hiérarchiques. Comment sortir de logiques institutionnelles contradictoires ? Comment transmettre des savoirs lorsqu'un stagiaire est contraint de participer ? Quelles stratégies mettre en place pour une personne en difficulté d'apprentissage ? Comment

assumer ses échecs ? Toutes ces tensions rejouent sur leurs comportements en situation de formation.

Les sentiments d'impuissance, de démotivation, d'exigence, de frustration, vécus par les stagiaires, peuvent aussi envahir les formateurs et les empêcher d'agir, voire de penser sereinement. Mettre en lumière ses émotions et affects agis dans la relation de formation s'inscrit dans le processus de formation.

C'est l'objet de l'analyse de la pratique professionnelle.

De 6 à 10 séances de 3 heures

6-10

Échelonnées sur 6 mois

6

# Palettes pédagogiques


## ► LA CONCEPTION, LA CONDUITE ET L'ÉVALUATION D'UNE ACTION DE FORMATION

« Seul le maître qui, par ce qu'il ignore, oblige l'autre à trouver par lui-même, est un maître émancipateur. »  
J. Jacotot

Savoir analyser les demandes de formation est essentiel pour concevoir une session en lien avec les pratiques professionnelles des participants. Ainsi la prise en compte du contexte institutionnel mais aussi des attentes et des positionnements des professionnels devient incontournable pour pouvoir conduire le groupe en formation. Par ailleurs,

le formateur occasionnel est en mesure de favoriser la dynamique de groupe mais aussi d'animer des temps d'appropriation et de régulation. Le formateur travaillera sur la construction de différentes séquences en lien avec les moments de la journée, l'articulation entre le contenu et les méthodes pédagogiques.

2 jours de formation  
2 jours de retour sur expérience  
et approfondissement



## Corps à l'ouvrage

### ÉCOUTER SON CORPS EN FORMATION ◀

« Les mots manquent aux émotions. » V. Hugo

2 jours de formation  
1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement



Écouter son corps, réagir, entendre ses émotions, donne au formateur des informations sur le climat, l'ambiance, la dynamique du groupe. En prenant conscience des affects qui le traversent, le formateur peut appréhender les interactions au sein du groupe. Ainsi si je me sens impuissant(e) face à une situation délicate vécue par un stagiaire, cette

émotion peut refléter l'impuissance du groupe à trouver une solution pour la personne. Cette formation, au travers de mises en situation, de théâtre-forum, de théâtre spontané, permet au formateur de mieux écouter le langage de son corps.

# 5

## PAS D'ACCORDS : APPRÉHENDER LES CONFLITS

Les conflits font partie de notre quotidien. Si, si... Qu'ils soient en-dedans ou en-dehors, avec soi, une ou plusieurs personnes, banalisés ou dramatisés, gros ou petits : 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

Comment percevoir la conflictualité dans une approche constructive ? Est-ce que cela est possible ? Il s'agirait d'abord de la poser, pour oser l'approcher, l'observer et ainsi mieux comprendre son fonctionnement. Aussi de déposer ses ressentis pour tenter d'analyser

son propre rapport au conflit et le(s) contexte(s) dans le(s)quel(s) il se manifeste. Et puis également de proposer des pistes pour accompagner la conflictualité vers une sortie structurante.

2 jours de formation  
2 entretiens individuels d'1 heure  
2 jours de formation





# Bouches à oreilles

➔ (S')ÉCOUTER POUR MIEUX CO-OPÉRER

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

Et si nous revisitions nos fondamentaux en communication pour tenter d'améliorer notre relation aux autres ... et à soi ? Et si la qualité de la coopération passait par l'écoute de ce que chacun dit mais aussi de ce à quoi il le relie ? A priori nous le faisons automatiquement, c'est ce que nous pensons. Mais en réalité, combien de

temps laisse-t-on à l'autre et à soi pour s'exprimer et se faire comprendre ? Dans une société rythmée par un niveau de communication ultra rapide, n'est ce pas le bon moment pour interroger ses propres modalités de communication pour pouvoir développer leur potentiel ?

2 jours de formation  
1 jours de retour sur expérience  
et approfondissement

2  
+1

## Mécanismes de défense

DÉNI DES CONFLITS : PUISSANCE DE L'INCONSCIENT ◀

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

2 jours de formation  
1 jours de retour sur expérience  
et approfondissement

2  
+1

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 psychiquement. 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 ? Comment travailler avec ?



# 6

## 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 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 ? 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'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 !

1/2 journée par mois  
en inter ou en intra  
de 6 à 12 séances

1/2  
6-12



# Parentalités

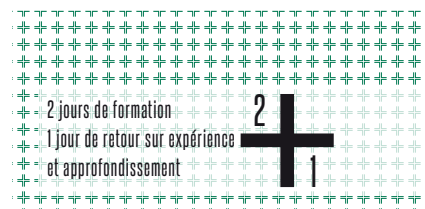
## ➤ APPROCHES INTERCULTURELLES DE LA FAMILLE ET DE L'ÉDUCATION

« 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 et l'exercice de l'éducation relèvent de la culture, de la classe sociale, des convictions politiques et religieuses, de nos itinéraires singuliers. 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 ?

2 jours de formation  
1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement

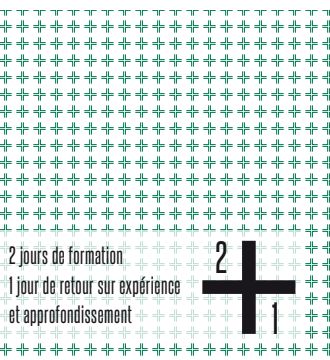


## Sacrée Diversité

### LA LAÏCITÉ COMME HOSPITALITÉ INTERCULTURELLE ◀

« 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

2 jours de formation  
1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement



La question de la diversité religieuse et de la laïcité se pose actuellement dans un contexte particulièrement polémique. Alors que la laïcité garantit la liberté de conscience et le respect de la diversité, nous assistons à une certaine focalisation médiatique et politique sur les pratiques religieuses des minorités. Ces controverses ont un impact sur l'action sociale et éducative. Des lignes de clivages particulièrement marquées ont introduit des formes d'incompréhension de la laïcité. Par ailleurs, des conflits d'ordre politique et

religieux sont rendus d'autant plus épineux qu'ils s'entrecroisent avec des questions institutionnelles, sociales et culturelles. Or, ce qui apparaît parfois, d'un premier abord, comme des conflits religieux ou culturels peut relever de déplacements d'autres problématiques plus strictement professionnelles ou institutionnelles. Comment constituer concrètement la laïcité comme une forme de respect de la diversité des consciences, de la liberté d'expression, comme une forme d'hospitalité interculturelle ?

Autres formations (disponibles sur notre site) :

- + Prendre soin de l'autre : pour une approche interculturelle de la santé
- + Cohabitats : diversité culturelle et manières d'habiter
- + « Carnets de correspondances » : la diversité culturelle à l'école



# 7

## AU CŒUR DES MARGES : FORMATION 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 contenantantes.

## 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*

Comment les professionnels de l'insertion sociale et professionnelle abordent-ils les questions relatives à l'argent avec leurs publics ? Comment se positionnent-ils face aux demandes d'aides financières de leurs publics, avec parfois un sentiment d'urgence ? Ces questions autour des représentations de l'argent font-elles l'objet d'élaboration au sein leur structure ?

Que devient l'accompagnement sans aides financières ?

Cette action de formation vise à réfléchir à son positionnement professionnel par rapport à toutes ces questions, ce qui demande un travail personnel sur ses propres représentations et ses usages de l'argent, sur les valeurs qui y sont associées.

2 jours de formation  
1 jour de retour sur expérience  
et approfondissement

2  
+

1

# Un pas de côté

## ➤ 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

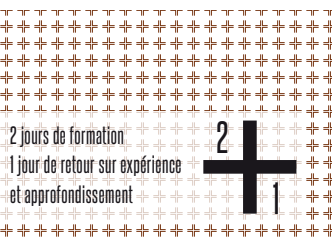
sourire ? La tristesse, l'exaspération, la joie... peuvent alors nous envahir, voire nous encombrer pour une prise de recul adéquate. Cette action de formation vous aidera à mieux vous connaître pour mieux vous positionner dans la relation d'accompagnement.



# Adolescences en ordales

## 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.

# Peines partagées

## ➤ EXCLUSION-PRÉCARITÉ : FAIRE FACE À LA SOUFFRANCE PSYCHIQUE

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

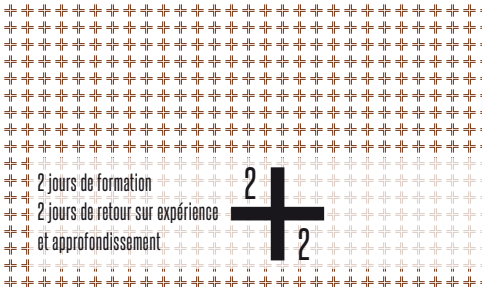
J. Furtos

« 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.

2 jours de formation  
2 jours de retour sur expérience  
et approfondissement



### Autres formations (disponibles sur notre site) :

- + Un thème tabou ? Comment aborder les conduites sexuelles avec les jeunes ?
- + On tient les murs. Jeunesses marginalisées, quels sentiers d'insertion ?
- + Comment vous dire ? Image de soi et hygiène corporelle





# 8

## SOURIANTS AU TRAVAIL

QUESTIONNER L'AMBIANCE, QUESTIONNER LE SENS

Le rire, la satisfaction et le plaisir s'invitent aussi au travail. Quand les choses se passent bien, prenons-nous le temps d'interroger ce qui produit des circonstances si favorables ? A l'origine des demandes de formation, il y a bien souvent des problématiques, un état de crise, un conflit, des difficultés ou des incertitudes. Ressentons-nous donc le besoin de réfléchir surtout quand « ça va mal » ? Ces formations vous proposent d'interroger la place et les usages de l'humour au travail, le plaisir et le sens que vous associez à vos métiers, car il y a peut-être, là aussi, quelques outils à partager.

### L'humour du métier

➤ COMMENT PEUT-ON RIRE EN TRAVAILLANT ?

« Le rire n'a pas de plus grand ennemi que l'émotion. Je ne veux pas dire que nous ne puissions rire d'une personne qui nous inspire de la pitié, par exemple, ou même de l'affection : seulement alors, pour quelques instants, il faudra oublier cette affection, faire taire cette pitié. Le comique exige donc, pour produire tout son effet, quelque chose comme une anesthésie momentanée du cœur. » H. Bergson  
« S'il nous était permis de généraliser, nous serions fort tentés de rapporter le caractère spécifique du comique que nous recherchons au réveil de l'infantile, et de concevoir le comique comme la récupération du "rire infantile perdu." » S. Freud  
« L'humour est la politesse du désespoir. » B. Vian

Que se passe-t-il quand l'humour, le fou-rire, l'ironie ou la dérision s'invitent au travail ? Parfois communicatif, mobilisateur et hospitalier, le rire peut aussi générer de l'incompréhension, un sentiment d'être exclu, mis à distance ou

déconsidéré. Ce stage de formation vous proposera de raconter et d'analyser la place du rire dans votre métier, les usages et les dérapages de la relation comique, afin d'esquisser les conditions favorables d'un rire partagé.

2 jours de formation

2





# Ports de plaisances

## ➤ PLAISIR ET SENS AU TRAVAIL

*« 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*

Les expressions argotiques servant à désigner le travail sont souvent connotées négativement : le turbin, le taf, le boulot, le gagne-pain, le trimard, la bricole, le bûchage ou le charbon soulignent plutôt la nécessité ou la pénibilité du métier que l'utilité sociale ou la réalisation de soi. Il devient désormais banal de rappeler l'étymologie du terme, tripalium, instrument de torture, et force est de constater que les chansons portant sur le travail évoquent davantage le gras du labeur que les joies du métier.

Traversées par des logiques de rentabilité, d'efficacité, soumis de plus en plus à l'emprise du modèle gestionnaire, les profes-

sionnels ont parfois du mal à retrouver du plaisir, un sens au travail qu'ils effectuent quotidiennement. Quelle place peuvent-ils alors trouver en tant que sujet ? Nous proposons d'ouvrir des espaces de transformation pour prendre le temps de préserver la réflexion et la prise de recul.

Cette formation vise à aborder les professionnels par leurs chefs d'œuvre, par un partage des sentiments du travail bien fait, par des anecdotes qui construisent la vocation, sur la place de l'entraide, de la solidarité professionnelle, sur l'attachement aux valeurs d'un métier, sur ces petits bonheurs qui confèrent sens et dignité à nos métiers.

2 jours de formation

2





# L'écouteiro

## ➤ ANALYSE DES PRATIQUES OU PRENDRE DU RECUL POUR COMPRENDRE, PENSER SON VÉCU PROFESSIONNEL

« 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. Le 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.

Durée variable en fonction  
des demandes et du contexte  
entre 4 et 10 demi-journées sur 3 mois à 8 mois



# Zoom sur nos méthodes pédagogiques

## ➤ 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... 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 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'expliciter des désaccords dans les consignes données, notamment dans le travail en sous-groupe.

## ▶▶ 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.

## ▶▶ 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 ?

# Notre équipe

Psychosociologues, anthropologues, psychologues cliniciens, formateurs, les intervenants d'Expression constituent une équipe d'intervenants impliqués, de part leurs expériences, dans les organisations du travail.

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, des références et des valeurs communes qui les animent.

## CONTACT

Expression SARL

23, rue aux ours 75003 Paris

tél : 01 42 72 77 32 / fax : 01 48 87 36 60

[contact@expression-sarl.com](mailto:contact@expression-sarl.com)

[www.expression-sarl.com](http://www.expression-sarl.com) / [f](#) / [in](#)

## Équipe permanente salariée :

### ➤ CHRISTINE OLIVIER, DIRECTRICE - INTERVENANTE

Psychosociologue clinicienne, associée de la société Expression, j'interviens depuis plus de 25 ans auprès de professionnels dans le cadre de dispositifs de formation.

Ce qui me passionne : créer et ouvrir des espaces de confrontation et d'analyse au sein des structures d'organisation du travail.

### ➤ DELPHINE BARBERA, INTERVENANTE

Spécialisée en pédagogie, formatrice-consultante et associée au sein de la société Expression, je suis responsable du secteur professionnalisation des acteurs de l'insertion et anime des formations, individuelles et collectives, sur la communication interpersonnelle. Je suis particulièrement attirée par les éléphants respectueux des coquelicots.

### ➤ BRIAC CHAUVEL, INTERVENANT

Anthropologue de formation, associé au sein de la société Expression, j'interviens principalement sur les questions interculturelles dans l'action sociale et éducative, sur la lutte contre les discriminations et le racisme, sur l'égalité des femmes et des hommes. On dit de moi que j'aime couper les cheveux en quatre mais c'est surtout pour chatouiller nos capillarités.





## ➤ MARIAM DIOP, CHARGÉE DE DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

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.

## ➤ ANNE LESUEUR, INTERVENANTE

Formatrice, associée de la société Expression j'ai un attrait pour faire jongler les mots, pour adoucir ses maux... Mais pas que. Dans l'accompagnement, ou avec les groupes, l'échange pour apprendre de soi et des autres. J'aime que ça tiraille, que ça discute, que ça diffère, que ça comprenne pour que chacun puisse se saisir de cet espace pour bouger ses représentations.

## ➤ CHARLOTTE VASSEUR, INTERVENANTE

Psychosociologue, associée de la société 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.

## ➤ INTERVENANTS OCCASIONNELS

BRIGITTE BRIGOT, Psychologue clinicienne // SOPHIE BLAMPIN, Psychologue clinicienne associée

MÉLODIE COHEN ETAVE, Psychologue clinicienne // MURIÈLE DINAHET, Consultante associée

MARIA GRÉCU, Anthropologue // MOURAD HAKMI, Anthropologue // OLIVIER LALEU, Formateur

PIERRE LENEL, Sociologue associé // FAYCAL MEGHERBI, Juriste // CLAIRE ROLLET, Psychologue clinicienne

## ➤ AUTRES ASSOCIÉS

GILBERT GASPARUTTO, Écrivain

JEAN-LUC VERREAUX, directeur opérationnel de l'institut des futurs souhaitables



# Références

## ➤ ASSOCIATIONS

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

## ➤ 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 / Groupe Danone / Monoprix / OCP Répartition / Renault / Société Générale / Léon Grosse / Castorama

## ➤ INSTITUTIONS PUBLIQUES

ARIFOR / AMILOR / Aquitaine Cap Métiers / Carif-Oref Pays de la Loire / C2RP (Centre Régional de Ressources Pédagogiques) / Conseil Général des Ardennes / Conseil Général de l'Essonne / Conseil Général du Loiret / Conseil Général du Lot et Garonne / 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 / Ministère de la Justice / Pôle Emploi

## ➤ 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

## ➤ OPCA

Unifaf – Uniformation ...

# Labels

## ➤ OPQOF

Office Professionnel De Qualification Des Organismes De Formation

## ➤ OGDPC

Organisme Gestionnaire Du Développement Professionnel Continu





---

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

■ adresse : 23 rue aux Ours 75003 Paris  
tél : +33(0)1 42 72 77 32 // fax : +33(0)1 48 87 36 60

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

