

## Programme de formation

### **METHODOLOGIE ET ANALYSE DE SITUATIONS COMPLEXES :**

IMPLEMENTATION DES ACQUIS, ANALYSE, ACCOMPAGNEMENT ET  
EVOLUTION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

*Si tu veux connaître, apprends à agir!*  
HEINZ VON FOERSTER

8/2 jours



## Préambule

Les lois (2002, 2007, 2016 et 2022) et les schémas départementaux, considèrent la protection des personnes (enfants, mineurs, adultes en situations de vulnérabilité) comme essentielle et incontournable.

Ils insistent de plus en plus sur l'optimisation des compétences des bénéficiaires afin qu'ils soient acteurs de leur devenir. Ce changement de posture dans le travail éducatif, social, thérapeutique bouleverse les pratiques des professionnels.

Cette intervention de formation propose d'accompagner l'adaptation au changement par une réflexion et une élaboration au plus proches de la pratique quotidienne pour permettre aux professionnels d'être en cohérence avec ces nouveaux paradigmes.

Les séances sont régulières, réparties dans le temps et se déroulent sur site avec les équipes concernées. Ce dispositif permet aux participants de consolider et développer leurs compétences individuelles et collectives.

La formation repose sur la prise de conscience des demandes et des actions pour construire des schémas de vigilance et d'anticipation en se dotant d'outils pratiques et théoriques. Il s'agit de mettre en perspective des situations concrètes, de les confronter au regard croisé de chacun des membres du groupe, du formateur et de l'approche systémique des phénomènes humains afin de mieux comprendre ce qui *bloque, émeut, contrarie* tant au niveau strictement professionnel que des représentations personnelles. Ceci en vue d'envisager des moyens de modifier la pratique. La priorité est mise sur l'analyse des représentations, l'apport de concepts théoriques et l'étude d'alternatives pour agir *différemment*.

## Concepts et références

Sans exclure toute autre approche, la formation se concentre sur des analyses basées sur le contexte et les interactions.

L'approche systémique permet de penser les difficultés et de prendre des décisions en fonction du contexte relationnel qui lie tous les partenaires concernés selon le paradigme que tous les comportements s'articulent les uns aux autres. La réflexion s'ancre dans la recherche de propositions tenant compte des jeux et enjeux relationnels. Il s'agit de penser les interventions en termes de changement où chacun est potentiellement auteur, locuteur, initiateur et acteur.

La formation propose de :

- Penser l'intervention en y intégrant l'interaction de tous les acteurs
- Créer des stratégies d'intervention qui valorisent la place de chacun, et optimisent les compétences de tous (bénéficiaires, professionnel(le)s, partenaires).
- Disposer de grille de lecture et de méthodologies qui fondent ces perspectives dans la pratique

## Objectifs professionnels

La formation est essentiellement centrée sur la pratique professionnelle.

Elle doit permettre à chacun de percevoir en quoi son intervention, singulière et spécifique, peut s'inscrire dans un processus fondé sur la compétence de tous.



Les objectifs sont :

- Offrir un espace de partage médiatisé d'expression des situations professionnelles vécues, individuelles et collectives, en avoir une lecture théorisée ;
- Face aux situations *lourdes* émotionnellement, créer un espace sécurisé de mise en mots et de distanciation personnelle et professionnelle ;
- Étayer un processus de métacognition favorisant une réflexion collective ;
- Bénéficier de réelles pistes opérationnelles et alternatives d'intervention ;
- Envisager la complexité de situations qui nécessitent l'intervention de multiples services (travail en transversalité) ;
- Réassurer les équipes en faisant émerger les potentiels de compétences dont elles disposent ;
- Intégrer les concepts théoriques nécessaires à une approche systémique des situations professionnelles ;
- Etc.

*Au terme de cette action de formation, chaque agent pourra évoluer dans ses pratiques et postures professionnelles avec une nouvelle approche de la relation qui le lie tant à son équipe qu'aux bénéficiaires directs de sa pratique. Chacun, respectant son champ spécifique d'action, les responsabilités qui lui incombent, percevra la pertinence de son rôle dans une intervention globale au service de ces bénéficiaires.*

## Contenu général et fil conducteur

Le contenu de la formation s'articulera autour de trois axes fondamentaux d'une intervention éducative ou psycho-médico-sociale

### 1. Créer la relation

Créer un espace d'intervention qui favorise l'émergence des compétences de chacun est le point de départ incontournable de toute intervention éducative et psycho-médico-sociale. Quel que soit le partenariat envisagé (professionnels-familles-bénéficiaires, professionnels et professionnels, il s'agit de créer un fonctionnement relationnel où chacun se sent respecté dans sa dignité, ses attentes, ses limites, ses compétences.

### 2. Collecter de l'information pertinente

Dans nombre de situations, les intervenants sont engloutis dans un torrent d'informations qui leur apparaissent souvent indispensables et qui, pourtant, « perturbent » la compréhension qu'ils peuvent se donner, de leur rôle et de la problématique vécue par les bénéficiaires (enfants, adolescents, adultes, famille, etc.), comme de celle vécue par le réseau de professionnels. **Sélectionner l'information pertinente**, permettre à l'autre de préserver un **jardin secret**, l'amener à questionner lui-même ses propres représentations et accepter que ces dernières questionnent celles de l'intervenant s'avèrent plus qu'utile à la relation ainsi tissée (Travail sur la transversalité : que partager, que dire et que taire : limite du secret professionnel).

### 3. Définir des objectifs relationnels.

Créer au plus vite un processus relationnel où le bénéficiaire, les intervenants connaissent **les objectifs et limites de leurs partenariats**, fonder ces partenariats sur l'**optimisation des compétences et ressources spécifiques de chacun** sont les paramètres essentiels d'une dynamique d'émancipation.

Co-construire des objectifs relationnels est une démarche qui permet à chacun de se vivre dès le départ comme acteur essentiel et indispensable d'un projet plutôt que consommateur de services.

De plus, cette mise en lumière des objectifs poursuivis par les différents partenaires permet de mieux définir les engagements des uns et des autres. En cela, elle favorise une dynamique d'**évaluation commune**.

## FONDEMENT

Le constructivisme et l'approche systémique des phénomènes humains sont la philosophie et l'épistémologie à partir desquels le regard sur le travail social sera posé.

L'apprentissage de techniques de communication issues de divers courants : thérapie brève, thérapie familiale, intervention systémique, PNL... permettront aux participants d'acquérir directement des savoir-faire utiles dans leur pratique.

## Méthode et outils

L'approche proposée utilise des techniques ajustées aux besoins et aux demandes des participants en adaptant l'intervention au travers les étapes suivantes :

- Recueil des situations.
- Mises en situation
- Travail coopératif de tous les participants
- Apports théoriques ciblés

### Déroulement type d'une séance.

#### 1. Phase de démarrage

Cercle de parole : espace d'échange ouvert aux participants pour communiquer sur ce qui s'est passé au sein des situations travaillées lors de la séance précédente. Retour sur les propositions envisagées.

#### 2. Phase de présentation

- Des volontaires racontent au groupe des situations professionnelles qui les préoccupent. Il s'agit de situations vécues directement par les narrateurs.
- Choix des situations qui seront travaillées ou des thèmes qui seront traités.

#### 3. Phase d'exploration

- Recueil d'informations – Questions sur les faits par les participants.

Cette phase sert à documenter la situation présentée pour que le groupe en ait une meilleure représentation.

#### 4. Phase de construction collective de l'analyse

- Propositions d'hypothèses ou de piste de réflexion de la part de tous les participants.
- Mise en situation, simulation.
- Apport au travers de concepts théoriques ciblés.



Les membres du groupe expriment leur opinion pour essayer de comprendre les phénomènes décrits. Ils doivent argumenter en s'appuyant sur les faits qui leur ont été présentés et sur leurs savoirs (constitués ou expérientiels)

Participants et animateur imaginent des solutions et des perspectives d'avenir.

#### 5. Phase de synthèse

- Analyse du déroulement de la séance
- Analyse des points d'affirmation, de résistance, de transformation, de détente et de retournement du processus d'analyse induit par la séance.
- Synthèse des savoirs mobilisés et des méthodes utilisées

L'animateur est le garant du bon déroulement des débats entre les participants, veillant particulièrement à ce qu'aucun jugement négatif des actions ne soit établi.

Pour rappel : les Intervenants respectant les fondements épistémologiques et philosophiques de CORTEX-Formation.fr, veilleront à mettre les participants en **posture de compétence**. La pédagogie est essentiellement praxéologique et maïeutique : **créer un processus qui fera émerger un savoir-être, un savoir-faire, un savoir-accompagner collectifs**.

Cinq règles éthiques cadreront les moments de travail :

1. Le respect du secret et de la confidentialité des échanges. Chacun doit s'y sentir en sécurité d'exprimer ses questions, ses ressentis et ses réflexions.
2. Rien de ce qui ne sera dit ne pourra se retourner contre quelque participant.
3. Les séances ne consisteront jamais en des moments de culpabilisation mais en des temps de responsabilisation.
4. La séance d'analyse des pratiques n'est jamais un espace de prise de décision.
5. Toute question renvoyant au fonctionnement de l'organisation de l'institution sera travaillée pour être renvoyée vers l'interlocuteur ad hoc.

Enfin, (et ceci est un des fondements incontournables de notre approche pédagogique), notre processus d'animation de ces temps de travail est porté par une dynamique d'évaluation permanente.

Au terme de l'action de formation, les professionnels recevront une grille d'évaluation qui sera communiquée à qui de droit.

## Public

Le groupe de *formation à la méthodologie et analyse de situations complexes* sera constitué d'un maximum de 14 personnes dont la liste est à l'appréciation du commanditaire. La présence des chefs de service est fortement souhaitée. Le public concerné est toute personne désignée par le directeur d'une association, organisation, institution, conseil départemental, commanditaire de la formation.

Prise en compte du handicap : Il est demandé au commanditaire d'informer le prestataire de toutes les mesures prises pour favoriser la participation de tout participant porteur d'un handicap (ou besoin spécifique) et de veiller à la mise en œuvre de ceux-ci.

## Prérequis

Au-delà des conditions reprises ci-dessus, l'unique condition d'accès est de travailler dans le secteur éducatif ou psycho-médico-social.

## Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

- **Durée**

Cette formation se déroulera en 24 heures sur 8 jours. **Les séances durent minimum trois heures sur site.** (Nous conseillons des séances de trois heures, quitte à en diminuer la fréquence)

Dates : à définir avec le commanditaire

- **Éléments matériels de la formation**

**Salle de formation** : une salle suffisamment spacieuse que pour accueillir 14 personnes (un cercle de chaises sans table) qui auront des exercices en sous-groupes à mener tout au long de la formation. Si la salle n'est pas suffisamment spacieuse, le commanditaire s'engage à proposer des locaux annexes.

**Équipements divers mis à disposition** : un paperboard et différents feutres

**Documentation** : un document, accompagné de références de nombres d'articles et de livres seront envoyés au commanditaire qui se chargera de les communiquer aux participants avant ou après le dispositif de formation

Le commanditaire est sollicité pour qu'au moment de pause, une tasse de café, jus de fruit et quelques viennoiseries soient proposés aux participants.

- **Compétences du formateur**

Les formateurs sont éducateurs spécialisés, assistants de service social, psychologues, psychiatres et/ou professeurs d'université. De plus, tous ont une formation en approche systémique des phénomènes humains. Ils ont une connaissance fine des propositions de Guy AUSLOOS et de Guy HARDY dans le domaine de l'intervention systémique stratégique orientée solution. Ils ont tous suivi un perfectionnement en intervention d'aide contrainte avec Guy HARDY. Ils participent régulièrement à des supervisions et à des séminaires de remise à niveau.

## Tarif

Cette formation est dispensée pour un groupe de **maximum 14 participants**.

Les conditions financières peuvent être obtenues via l'adresse [info@cortex-formation.fr](mailto:info@cortex-formation.fr)

## Suivi et évaluation

- **Exécution de l'action**

Les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action sont :

- Les feuilles de présence émargées par les stagiaires et le formateur ;
- L'évaluation des acquis en fin de session ;
- L'évaluation de la posture au travers de jeux de rôles supervisés ;
- L'évaluation continue menée au terme de chaque temps de formation.



- **Modalités d'évaluation des résultats (ou d'acquisition des compétences)**

Les moyens mis en place pour déterminer si le stagiaire a acquis les connaissances ou les gestes professionnels précisés dans les objectifs sont :

- L'évaluation de sa posture au travers de jeux de rôles supervisés. Retour du formateur.
- Les fiches d'évaluation à chaud communiquée au commanditaire dans le mois suivant la fin de la formation

