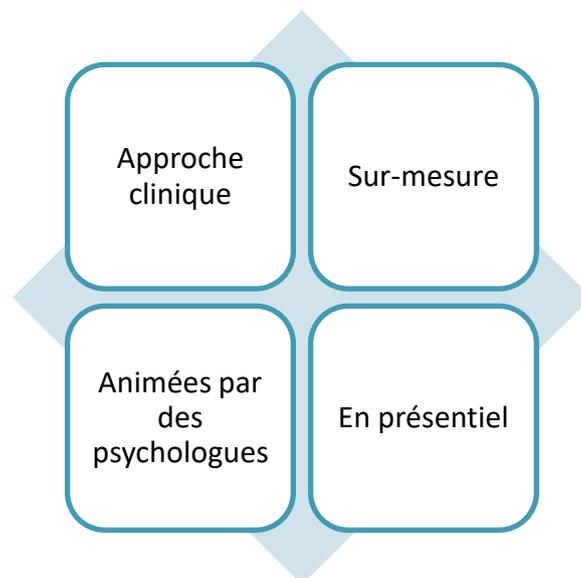


CATALOGUE DE FORMATIONS

-

2023/2024



La certification qualité a été délivrée au titre de l'activité
Actions de formation

Présentation brève

Interlignes a pour objet de développer des activités psychosociologiques dans une perspective d'action-recherche, à travers l'animation d'espaces de réflexion et de transmission.

Notre projet repose sur trois piliers.



Des pratiques

- Les psychosociologues de l'équipe réalisent des missions relevant de dispositifs de formation initiale, de formation continue et d'accompagnement d'équipe en fonction des demandes qui leurs sont adressées. Ils travaillent essentiellement dans le secteur éducatif et médico-social afin de prendre soin des équipes professionnelles, des groupes et des institutions. Dans la diversité des réponses apportées, « au chevet de », ils adoptent une position clinique.



Un cadre théorique

- Les membres de l'équipe se réclament de la clinique psychanalytique des groupes et des institutions comme référentiel théorique principal. Ils s'appuient également ponctuellement sur les cliniques systémiques, transculturelles, sociologiques et du travail. En lien avec cette forte exigence théorique, Interlignes a développé un partenariat avec le laboratoire de psychologie de l'université Paris 13 et adosse les pratiques de terrain à des activités de recherche et de développement.



Une finalité politique

- A travers sa forme juridique de SCOP ARL, Société coopérative ouvrière de production à responsabilité limitée et à capital variable, Interlignes adhère aux valeurs coopératives et entend promouvoir activement les fonctionnements démocratiques. Interlignes porte ces valeurs au cœur de l'ensemble de ces actions en visant l'appropriation d'une réflexion collective sur les fonctionnements psychiques, l'organisation de la vie collective et le lien social.

Interlignes, une méthodologie clinique en formation

Approche clinique : Interlignes se fonde essentiellement sur une clinique psychanalytique des groupes et des institutions. Cet appui théorique et méthodologique assure un socle commun à l'équipe d'intervenants tout en préservant la singularité des animations de ses membres. Les modules sont pensés, construits et transmis dans le souci d'offrir aux personnes formées des outils conceptuels et techniques leur permettant de se distancier de leur terrain, d'interroger leurs pratiques et de penser leurs relations professionnelles.

En groupe : Nous abordons une diversité de questions qui sont toutes liées plus ou moins directement aux enjeux relationnels de la construction du sujet ou aux dynamiques collectives. Il s'agit alors de travailler sur le collectif *en* groupe. En effet, les groupes restreints fournissent un cadre propice pour venir questionner en profondeur ce que la rencontre avec l'autre peut signifier pour tout un chacun.

Méthodes actives : Pour accompagner le processus de formation, l'équipe utilise des méthodes actives et propose, selon les modules, une diversité de supports (films, jeux de rôles, expériences de groupe, analyse de situations, études de cas...) afin d'illustrer les contenus théoriques et de favoriser l'expression et l'élaboration de chaque stagiaire.

Co-construction : Très attentifs à l'implication, à l'écoute des dynamiques groupales et des préoccupations de leurs membres, les intervenants adaptent leur proposition à « l'ici et maintenant » du groupe. En s'appuyant sur les ressources des participants, ils s'emploient à favoriser l'appropriation des connaissances et donc leur transformation en savoirs à travers ces espaces de questionnements et de mise en pratique. Les temps de formations, temps de co-construction, peuvent ainsi devenir l'occasion pour chacun de venir interroger son rapport subjectif au savoir. Les accompagner suppose ainsi de leur permettre de se saisir des différentes logiques et registres à l'œuvre dans leur fonctionnement afin qu'ils s'approprient au mieux leur histoire et leurs stratégies à venir.

Cohérence : Enfin, la qualité de nos interventions dépend largement de la façon dont nos dispositifs s'inscrivent dans un cadre plus global. Notre approche psychosociologique nous conduit à considérer que les capacités d'apprentissage des individus sont corrélées au climat groupal mais aussi aux dynamiques institutionnelles. C'est pourquoi nous avons à cœur de construire des partenariats de qualité et de prendre le temps d'échanger et de co-construire avec nos interlocuteurs afin de renforcer la cohérence de nos actions.

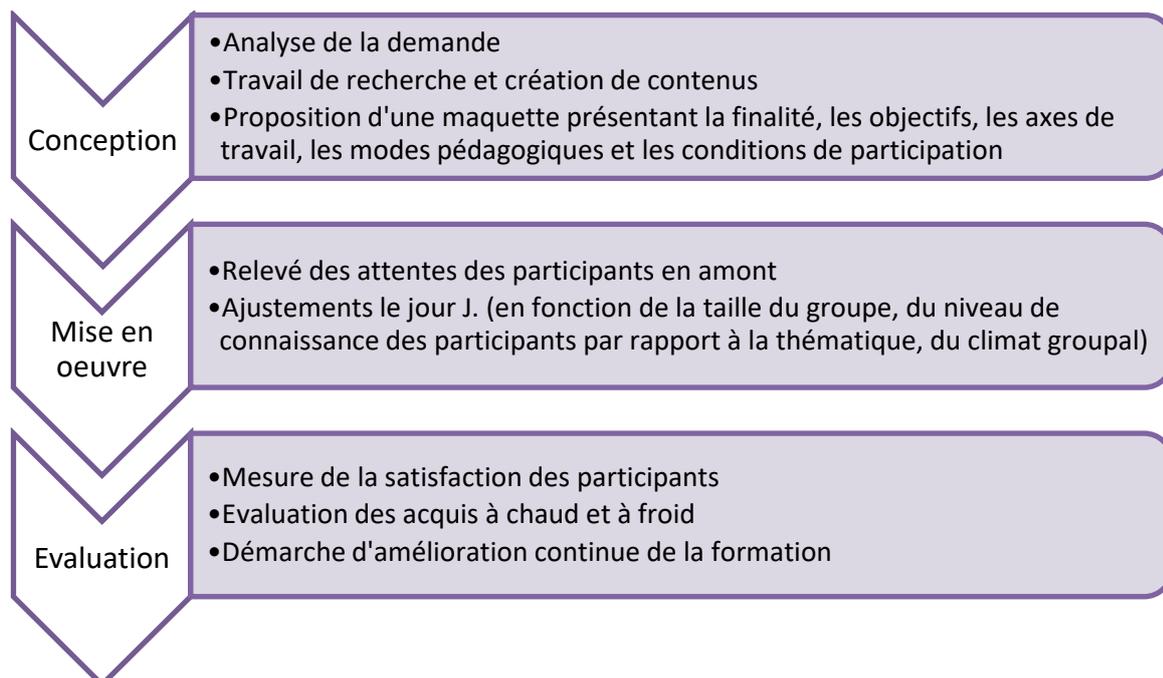
Déontologie : en tant que psychologues, nous intervenons dans le strict respect du code de déontologie des psychologues. Nous assurons une totale confidentialité du contenu des échanges.

Une construction sur-mesure

L'équipe s'efforce de proposer des réponses cohérentes en analysant les enjeux de chaque acteur impliqué. Ainsi, élaborant toujours nos trames dans l'articulation d'une thématique et d'un destinataire, nous construisons des formations sur-mesure pour être au plus près des besoins et des demandes des participants.

Ainsi, vous pouvez nous adresser votre projet de formation et nous pourrons vous proposer rapidement un projet construit au plus près de vos attentes.

Nous veillons à rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap. Pour toute demande de cet ordre vous pouvez contacter la Référente Handicap d'Interlignes : agnes.schwartz@interlignes-scop.org



Conformément à la loi 2002-2, cet outil s'insère dans la démarche qualité des structures accompagnant divers publics. Il peut être financé par votre OPCPO.

Sommaire des modules de formation

Toutes ces formations peuvent être adaptées aux spécificités de votre institution et revues en fonction de vos attentes.

Les enjeux du travail et de la vie d'équipe

Animer un groupe de travail	p.6
Souffrance psychique au travail	p.7
Composer avec l'autre au travail.....	p.8
Conflits et conflictualité.....	p. 9

La relation du professionnel au public

Ecoute, accompagnement et pratique de l'entretien.....	p.10
Respect de la vie intime, affective et sexuelle du résident	p.11
Secret professionnel et confidentialité : une responsabilité partagée.....	p.12
Relations entre familles et professionnels	p.13

Comprendre le public accompagné

Comprendre le psycho-traumatisme pour mieux accompagner.....	p.14
Drogues et conduites addictives	p.15
Gérer les conduites agressives	p.16

PUBLIC

Toute personne amenée à animer un groupe de travail

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Conduire un groupe : Favoriser la résolution de la tâche
- ✓ Faciliter la communication dans un groupe
- ✓ Aider au maintien d'un climat groupal opérant

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ Mises en situation
- ✓ Temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

5 jours (35 heures)

COUT

4500€ + frais transport

Développer des produits ou des services innovants implique de mobiliser chaque salarié en vue de construire des solutions créatives. Le travail groupal est le moyen le plus adapté pour y parvenir ; la position de l'animateur conditionne toutefois son efficacité, c'est pourquoi il est crucial d'y être bien préparé.

FINALITE

Conduire une réunion de travail repose sur une diversité de compétences qui conjuguent savoirs, savoir-faire et savoir-être. En effet, au-delà des techniques d'animation, c'est affaire de posture. Armé d'une bonne connaissance des dynamiques de groupes et des enjeux de la communication, l'animateur de groupe pourra déployer une écoute de ce qui se joue dans l'ici et maintenant.

OBJECTIFS

- ✓ Des représentations aux éléments de définition : se familiariser avec le groupe et ses dynamiques
- ✓ Repérer les 3 fonctions inhérentes à l'animation et apprendre à les endosser
- ✓ Entre techniques et savoir-être, travailler son style d'animation
- ✓ Acquérir de l'aisance pour conduire un groupe en prenant en compte ses dimensions socio-affectives

AXES

- **Généralités sur le groupe**
Catégorisation des groupes ; irréductibilité des faits de groupes ; leadership, rôles, statuts ; représentations du groupe entre désir et résistance
- **Les fonctions internes à assurer dans la conduite d'un groupe**
Production (des besoins aux objectifs) ; facilitation (communication, écoute et techniques de reformulation) ; régulation (affects, émotions, imaginaire)
- **Les spécificités d'un groupe de travail**
Différencier processus primaires et secondaires, évaluer le climat groupal, appréhender les enjeux psychiques du travail
- **L'animation**
Poser un cadre, accueillir la parole de chacun, soutenir la conflictualité, s'appuyer sur le processus de transformation, stimuler la créativité

PUBLIC

Tous professionnels travaillant en équipe ou en contact avec un public

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Prise de distance
- ✓ Empathie
- ✓ Décentrage
- ✓ Communication
- ✓ Ecoute

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Apports théoriques
- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ photolangage
- ✓ temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

COUT

2000€ + transport

Travailler en équipe, côtoyer des collègues, c'est aussi composer au quotidien avec la santé mentale des uns et des autres et mettre la sienne à l'épreuve du travail. Dépression, troubles du comportement, névroses, psychoses... sont souvent méconnus et peuvent laisser l'entourage professionnel démuni et susciter des craintes.

FINALITE

Mieux comprendre les personnes souffrant de pathologies psychiques et favoriser leur intégration dans le milieu de travail

OBJECTIFS

- ✓ Se familiariser avec les notions de base en santé mentale
- ✓ Apprendre à repérer les troubles psychopathologiques au travail
- ✓ Développer des pratiques et des approches tenant compte de la spécificité des personnes touchées par un trouble psychique

AXES

- **Repères en santé mentale**
Quelles sont nos représentations de la santé mentale ? Comment se construit la stabilité psychique et qu'est ce qui la menace ? Notions de vulnérabilité psychique et sociale. Comment et pourquoi des troubles apparaissent ?
- **Des clefs pour observer et décrire**
Comment repérer les troubles psychopathologiques ? Reconnaître les différentes pathologies et les symptômes associés. Faire la différence entre le normal et le pathologique.
- **Accompagner la souffrance psychique**
Quel sens donner à un comportement déroutant ? Comment aborder un salarié qui souffre visiblement, qui ne veut pas en parler ? Quels troubles impactent directement le travail ? Quelle distance prendre pour se protéger soi-même ?
- **Maintien dans l'emploi**
Quels aménagements possibles ? Quels écueils à éviter ? Quels passages de relais possibles ? Connaissance du cadre légal.



Module de formation

Composer avec l'autre au travail

PUBLIC

Tous professionnels

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Renforcer ses capacités à dialoguer dans les relations professionnelles
- ✓ Pouvoir échanger lors de situations conflictuelles

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Photolangage
- ✓ Mises en situation
- ✓ Temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques
- ✓ Apports théoriques

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

PRIX

2000€ + frais transport

Au travail, le lien social est central. C'est à partir de là que découle la cohésion sociale permettant ainsi aux professionnels de pouvoir travailler les uns avec les autres. De ce fait, mieux appréhender la notion d'altérité permet d'éviter des situations de conflits (mauvaise ambiance, phénomène de clans, discriminations...) ou d'incompréhension. Accueillir l'autre dans sa singularité permet une diversité au travail garante d'innovation, de coopération et de créativité.

FINALITE

Amener les participants à réfléchir sur les différences au travail et comprendre les enjeux qu'ils sous-tendent.

OBJECTIFS

- ✓ Identifier les principaux repères identitaires et professionnels.
- ✓ Repérer les impacts des différences dans les situations de travail, les relations d'équipe, la santé et le bien-être de l'individu.
- ✓ Favoriser l'ouverture d'esprit et la tolérance.

AXES

Les représentations sociales

Travailler avec autrui suppose de parler un langage commun.

Apprendre ce qu'est une représentation sociale permet de reconnaître le vécu subjectif de chacun ainsi que sa singularité. C'est une condition nécessaire afin d'échanger et de dialoguer de façon constructive avec un autre individu.

Préjugés, stéréotypes et discrimination

A partir de quels mécanismes se construisent-ils? Qu'impliquent-ils?

En partant de situations rencontrées, comprendre et analyser comment ces « clichés » peuvent être source de souffrance au travail : stigmatisation, baisse de l'estime de soi, exclusions sociales...

De la différence à la diversité

Reconnaître la différence d'autrui c'est aussi accepter nos propres imperfections.

Réduire l'angoisse générée par l'inconnu en impliquant les participants à développer de la curiosité face à l'altérité, vecteur d'une attitude et d'une écoute bienveillantes envers autrui.

Interlignes - SCOP à responsabilité limitée et capital variable

Siège social : 15 rue Jean-Antoine de Baïf, 75013 Paris

SIRET : 822 367 397 00020 APE : 7220Z



Module de formation

Conflits et conflictualité

PUBLIC

Tout professionnel exerçant des fonctions d'animation

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Ecouter et faire en sorte que les personnes d'écoutent
- ✓ Faire circuler la parole
- ✓ Analyser une situation de conflit
- ✓ Gérer ses émotions
- ✓ Développer une posture de tiers

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Apports théoriques
- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

COUT

2000€ + frais transport

Tout collectif est traversé par des mouvements de dissensions, de tensions, des désaccords qui sont inévitables et même féconds pour avancer et alimenter la créativité. Cependant, lorsque cela prend la forme d'un climat délétère, entravant les possibilités d'échanger librement et impactant la capacité de se mettre au travail, il est nécessaire d'intervenir afin de ne pas laisser le conflit s'installer durablement. Mieux comprendre la complexité des dynamiques à l'œuvre s'avère alors un atout précieux pour aborder ces situations.

FINALITE

Permettre aux professionnels de faire évoluer leurs pratiques dans des situations conflictuelles à travers une meilleure compréhension des dynamiques à l'œuvre.

OBJECTIFS

- ✓ Identifier les différentes causes du conflit et les registres à travers lesquels il s'exprime
- ✓ Interroger sa posture face à un conflit et ses défenses spontanées
- ✓ Développer des aptitudes à la régulation de conflits

AXES

- **Conflits et conflictualité, quelles définitions, quelles représentations ?**
Manifestation d'une différence, antagonisme, opposition, tensions, émotions, désaccords, polarisations... Repérer comment cela se joue dans un collectif.
- **Les origines du conflit et ses voies d'expression**
De l'intrapsychique à l'intersubjectif, des registres mobilisés aux comportements observés. Comprendre les fonctions du conflit, différencier conflit et conflictualité
- **Résoudre, gérer et réguler les conflits**
Pratiques de médiation et négociation. Savoir poser un cadre favorisant l'écoute et l'expression de chacun. Faire circuler la parole. Reformuler.

Interlignes - SCOP à responsabilité limitée et capital variable

Siège social : 15 rue Jean-Antoine de Baïf, 75013 Paris

SIRET : 822 367 397 00020 APE : 7220Z

PUBLIC

Bénévoles et professionnels dans le champ social

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Techniques d'entretien
- ✓ Communication
- ✓ Ecoute active
- ✓ Maitrise du cadre
- ✓ Compréhension empathique des situations

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ Mises en situation d'entretien, jeux de rôles
- ✓ temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

COUT

2000€ + frais transport

La dimension relationnelle est au cœur des actions d'accompagnement dans le champ du travail social. Les liens établis avec les bénéficiaires amènent les intervenants à devoir interagir dans des situations souvent complexes, dans lesquelles de nombreux facteurs viennent nuire ou entraver la communication. Comprendre et analyser la demande, gérer les relations difficiles, identifier les ambivalences, les non-dits, les motivations sous-jacentes, sont autant d'exigences qui s'imposent quotidiennement aux professionnels et bénévoles qui accompagnent les bénéficiaires dans leurs parcours.

FINALITE

Amener les professionnels et bénévoles à une meilleure qualité d'écoute vis-à-vis des usagers, à savoir poser un cadre d'entretien et en maîtriser les techniques d'animation.

OBJECTIFS

- ✓ Travailler sa propre posture dans la relation d'aide et d'accompagnement
- ✓ Améliorer l'écoute en situation d'entretien formel et informel
- ✓ Développer ses capacités à mener un entretien

AXES

- **Communication**

Qu'est ce que communiquer ? Quelles sont nos attitudes dans nos échanges avec autrui ? L'explicite et l'implicite, le verbal et non-verbal. De quoi est porteur le langage ? Enjeux relationnels, culturels, groupaux et institutionnels dans la communication. L'invisible et l'inconscient dans le langage.

- **Ecoute**

Qu'est-ce qu'être à l'écoute ? Attentes, projections, représentations. L'impossible neutralité : la nécessaire prise en compte de sa propre subjectivité. Que se passe-t-il lorsqu'un tiers (traducteur) médiatise l'échange et y introduit sa propre subjectivité ?

- **Pratique de l'entretien**

Quelle est notre posture d'entretien ? Les approches non-directive, semi-directive et directive. Ecoute active, reformulations, questionnements. Cadre et règles déontologiques.



Module de formation

Respect de la vie intime, affective et sexuelle du résident

PUBLIC

- ✓ Ensemble du personnel de l'établissement

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Apports théoriques et législatifs
- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques
- ✓ photolangage

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Réflexion sur sa propre implication et posture
- ✓ Prise de hauteur
- ✓ bienveillance
- ✓ Ecoute
- ✓ empathie

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

COUT

2000€ + transport

La vie intime et affective des résidents peut être une dimension délicate à accueillir en institution. Bien souvent, les professionnels n'y sont pas préparés, se retrouvent dans l'inconfort et peuvent avoir du mal à trouver une réponse adéquate aux besoins d'intimité. La reconnaissance du droit à la vie privée, affective et intime (loi du 2 janvier 2002) est un enjeu majeur de l'accompagnement du résident.

FINALITE

Favoriser des pratiques professionnelles en institution qui tiennent compte de la vie affective et intime des résidents.

OBJECTIFS

- ✓ Connaitre le cadre légal du respect de l'intimité et la vie affective en institution
- ✓ Développer des pratiques et des approches permettant de respecter des temps et lieux sécurisant favorisant l'intimité du résident
- ✓ Identifier les pratiques professionnelles pouvant être à l'origine d'atteintes à l'intimité des résidents
- ✓ Prendre conscience de la différence entre accompagnement et intrusion dans la vie affective des résidents

AXES

- **Questionnement de son propre rapport à la vie intime des résidents**
Comment se construisent nos représentations de l'intimité et de la sexualité ? Quels sont les tabous qui recouvrent ces notions et rendent difficile l'acceptation de cette dimension en EHPAD ? Qu'est ce qui peut mettre mal à l'aise ?
- **Les conditions d'une prise en charge adaptée et bienveillante**
Que dit le cadre légal ? Se pencher sur la subjectivité du résident : comment vit-il son besoin d'intimité ? Que faire de la notion de consentement en matière de sexualité pour des personnes âgées avec démence ? Où situer la limite entre accompagnement et intrusion ?
- **La prise en compte de la vie intime, un positionnement professionnel à construire**
Comment penser en équipe une posture adaptée à ces réalités ? Quelles peuvent être les types d'approche dans la prise en charge et l'accompagnement ? Comment penser ces questions avec les familles ?

*Interlignes - SCOP à responsabilité limitée et capital variable
Siège social : Chez ESS'pace - 15 rue Jean-Antoine de Baïf - 75013 Paris
SIRET : 822 367 397 00020 ; APE : 7220Z*



Module de formation

Secret professionnel et confidentialité : Une responsabilité partagée

PUBLIC

- ✓ Ensemble du personnel de l'établissement

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Apports théoriques et législatifs
- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Discerner les types d'informations à partager ou pas
- ✓ Communiquer adéquatement au regard de l'éthique
- ✓ Maitriser le cadre légal

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

COUT

2000€ + transport

D'abord défini comme un devoir professionnel, le secret est également devenu, avec les lois du 2 janvier et du 4 mars 2002, un droit des personnes accueillies, soignées ou accompagnées. Dans le contexte d'une prise en charge par une équipe pluridisciplinaire, il importe de comprendre les logiques et les finalités de ce devoir professionnel, entre la faculté de se taire et le devoir de parler.

FINALITE

Permettre aux professionnels de maîtriser le devoir de discrétion.

OBJECTIFS

- ✓ Comprendre les notions de secret et de confidentialité, entre droit des usagers et devoir professionnel
- ✓ Construire une posture professionnelle autour de ces notions
- ✓ S'engager dans une démarche de réflexion sur la dimension éthique
- ✓ Harmoniser la réponse institutionnelle au devoir de discrétion en impliquant l'ensemble des professionnels

AXES

- **Discrétion, confidentialité, secret professionnel et déontologie**

Historique, définitions et cadre légal. En quoi est-il contraignant ? Quel est le rôle des professionnels auprès de la personne, entre droit des usagers et devoir professionnel ? Comment concilier le secret professionnel, le droit à l'intimité et à la vie privée, avec l'obligation ou la faculté de parler ? Pourquoi est-ce important de taire certaines informations face aux usagers ?

- **Le secret, entre préservation et violation : une question d'éthique**

Qu'est-ce qu'un secret ? Quelles sont les informations concernées ? Être émetteur ou destinataire de l'information, être dépositaire d'un secret : quelle posture adopter ? Quelles sont les conséquences de la violation d'un secret ?

- **Les implications pratiques en matière de posture professionnelle**

Comment gérer le droit à la vie privée face aux demandes des familles ? Comment articuler la dimension éthique entre les différentes logiques métiers ?

*Interlignes - SCOP à responsabilité limitée et capital variable
Siège social : Chez ESS'pace - 15 rue Jean-Antoine de Baïf - 75013 Paris
SIRET : 822 367 397 00020 ; APE : 7220Z*



Module de formation

Relations familles / professionnels

PUBLIC

Ensemble du personnel de l'EHPAD

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Apports théoriques
- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ photolangage
- ✓ temps d'échanges
- ✓ Mises en situation
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Communiquer
- ✓ Analyser une situation de conflit
- ✓ Savoir dégager des chemins de résolution
- ✓ Gérer ses émotions
- ✓ Développer sa souplesse

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

COUT

2000€ + transport

L'accompagnement de personnes âgées en institution conduit les professionnels et les familles à établir des liens. Les sensibilités mutuelles sont mobilisées et sollicitent des émotions des deux côtés. Pourtant ces relations sont loin d'être symétriques, les réalités des uns venant se heurter à celles des autres. Si ces relations peuvent être apaisantes, elles savent aussi être conflictuelles, stressantes et difficiles à gérer pour les professionnels.

FINALITE

Amener les professionnels à développer une dynamique relationnelle satisfaisante auprès des familles.

OBJECTIFS

- ✓ Repérer les registres impliqués dans l'interaction et la communication avec autrui
- ✓ Identifier les enjeux de ce qui noue la relation triangulaire professionnels / familles/ résidents
- ✓ Analyser les origines et déclencheurs de conflits avec les familles ainsi que les facteurs pouvant les désamorcer
- ✓ Etablir les conditions favorables à un climat partenarial

AXES

- **Les relations aux familles, un équilibre fragile**
En quoi le contexte familial, institutionnel et sociétal ; les rapports de place et les émotions complexifient-ils les relations avec les familles? Entre culpabilité et culpabilisation ; sentiment d'étrangeté et intrusion, comment poser du sens ?
- **Les mécanismes de la conflictualité et du conflit**
En quoi les besoins et attentes des familles sont-ils spécifiques? Quelles sont les sources des incompréhensions et malentendus? Comment préserver la conflictualité sans basculer dans le conflit ouvert? Comment éviter la répétition des mêmes schémas?
- **Préserver les liens, enjeu majeur de l'accompagnement**
Quel cadre se prête le mieux à l'établissement d'une bonne collaboration ? Comment l'instaurer et s'en servir pour stabiliser les relations ?

PUBLIC

Toute personne amenée à travailler avec un public vulnérable psychologiquement

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Construire la relation en tenant compte de la vulnérabilité psychique de l'autre
- ✓ Travailler son positionnement
- ✓ Repérer les signes alarmants

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ Temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé en clinique des groupes

DUREE

1 jour (7 heures)

COUT

1000€ + frais transport

Les équipes travaillant auprès de publics en grande vulnérabilité psychique (migrants, victimes de violences, personnes en situation de grande précarité...) sont parfois démunies, en manque de ressources pour comprendre la souffrance. Elles ont à faire face à des situations complexes pouvant rendre l'accompagnement plus compliqué et amenant à une multitude de questions : que puis-je faire des signes de détresse que la personne exprime ? Comment interpréter une non-demande tandis que les besoins sont manifestes ? Comment articuler les différentes prises en charge ?

FINALITE

Amener les professionnels (travailleur social, accueillant, soignant, personnel socio-éducatif...) à cerner les mécanismes psychiques à l'œuvre en cas de traumatisme et délimiter son périmètre d'action pour accompagner et orienter au mieux.

OBJECTIFS

- ✓ Acquérir des repères théoriques sur le traumatisme psychique
- ✓ Mieux comprendre l'impact psychologique des événements traumatiques
- ✓ Réfléchir à sa place dans l'accompagnement

AXES

- **Historique de la prise en charge du trauma**
Premières prises en charge, l'apport de la psychanalyse, la différence entre trauma de type I et II
- **Comprendre la survenue d'un trauma**
Les facteurs, les variables individuelles et situationnelles, éléments de sémiologie
- **L'accompagnement des personnes**
Les mécanismes de projections à repérer, les difficultés induites par un trauma dans l'accompagnement, la délimitation de son périmètre d'action, le travail pluridisciplinaire et l'orientation

PUBLIC

Tous professionnels

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Connaissance de l'addiction
- ✓ Capacité relationnelle
- ✓ Evaluation des besoins et adaptation des réponses

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Photolangage
- ✓ Temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques
- ✓ Apports théoriques
- ✓ Projection - débat

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé en clinique des groupes

DUREE

2 jours (14 heures)

PRIX

2000€ + frais transport

Consommations d'alcool, de produits stupéfiants, de médicaments, etc., peuvent concerner les personnes dans leur vie privée mais également sur leur lieu de travail, bien que cela ne soit la plupart du temps invisible. L'usage peut être occasionnel, nocif ou aller jusqu'à la dépendance. En contexte professionnel, cela peut avoir des répercussions sur la capacité à se mobiliser sur sa tâche, mais aussi sur les relations, la dynamique de groupe et l'état émotionnel de chacun.

FINALITE

Mieux comprendre les addictions en contexte professionnel et développer des réponses adaptées

OBJECTIFS

- ✓ Cerner les situations où des personnes sont sous l'effet de drogues et/ou engagées dans des conduites addictives.
- ✓ Comprendre les mécanismes à l'œuvre dans l'apparition et l'évolution d'une addiction.
- ✓ Comprendre les résistances que peuvent exprimer les addicts à l'égard des soins

AXES

- **Drogues, Addictions : Quels repères pour quelles représentations ?**
Histoire, définitions et épidémiologie - Les produits et leurs effets
Faciliter le contact avec des personnes souffrant d'addiction en saisissant les caractéristiques des conduites et des situations ainsi que leur rapport propre à celles-ci.
- **Réalités des conduites addictives et des consommations : comprendre et évaluer**
Les problématiques liées à la consommation de produits psychoactifs et aux addictions - Notion de risque et de prise de risque - Outils d'évaluation
Comprendre l'addiction dans un parcours de vie, saisir la fonction psychique des drogues. Le triangle d'Olivenstein : une personne, un contexte, un produit. Les addictions aux drogues, à l'alcool, aux médicaments, au jeu.
- **La consommation sur le lieu de travail : comment gérer**
Déni et prise de conscience - impacts sur le travail
Liens entre consommations et troubles du comportement sur le lieu de travail. Les enjeux relationnels face à une personne souffrant de troubles addictifs. Les outils de prévention des addictions en institution. Les ressources externes



Module de formation

Les conduites agressives des résidents : vers une prise en charge adaptée

PUBLIC

Ensemble du personnel de l'EHPAD

COMPETENCES MISES AU TRAVAIL

- ✓ Ecouter et s'écouter
- ✓ Communiquer
- ✓ Se distancier dans les conflits
- ✓ Gérer ses émotions
- ✓ Développer sa créativité face à des situations paraissant bloquées

METHODES PEDAGOGIQUES

- ✓ Apports théoriques
- ✓ Travaux en petits et grands groupes
- ✓ temps d'échanges
- ✓ Analyse de situations vécues et mutualisation de bonnes pratiques

PREREQUIS

Aucun

ANIME PAR

1 psychologue spécialisé.e en clinique des groupes

COUT

2000€ + frais transport

DUREE

2 jours (14 heures)

Les soignants travaillant en EHPAD sont régulièrement confrontés à des situations d'agressivité, voire de violence, provenant des résidents. Ces vécus répétés peuvent engendrer chez les professionnels un sentiment d'impuissance, de désarroi, de peur, de sidération, d'angoisse et d'échec. Cela peut conduire à des formes d'épuisement professionnel et d'agressivité adressée en réponse. La difficulté à mettre du sens sur ces comportements peut mettre à mal l'accompagnement et la qualité de la relation soignant/soigné.

FINALITE

Permettre aux professionnels de faire évoluer leurs pratiques pour améliorer l'accompagnement face à des résidents présentant des conduites agressives ou d'opposition.

OBJECTIFS

- ✓ Identifier les principaux facteurs pouvant influencer sur les comportements agressifs des résidents
- ✓ Consolider la relation d'aide à travers les situations conflictuelles vécues
- ✓ Réduire le retentissement des conduites agressives sur les soignants
- ✓ Se doter de techniques visant à prévenir les comportements agressifs

AXES

- **L'agressivité comme modalité d'expression**
Entre démence et tentative de délivrer un message, quel sens accorder aux conduites agressives des résidents ? Qu'est ce qui, dans cette agressivité, relève du psychologique, de l'interpersonnel et de l'institution ?
- **Les leviers, freins et limites à la relation d'aide mise à l'épreuve de la violence**
Comment maintenir une relation de bienveillance alors que le soignant lui-même peut se sentir parfois maltraité ? Comment se rendre disponible et se mettre à l'écoute de la personne âgée lorsque celle-ci développe des comportements qui mettent à mal le lien ?
- **Les ressources pour accueillir et transformer l'agressivité**
Face à la violence, quelles réponses apporter ? Comment se sentir moins démuni face à celle-ci ? Quelle distance prendre ?

*Interlignes - SCOP à responsabilité limitée et capital variable
Siège social : 15 rue Jean-Antoine de Baïf, 75013 Paris
SIRET : 822 367 397 00020 APE : 7220Z*



*Interlignes - SCOP à responsabilité limitée et
capital variable*

*Siège social : Chez ESS'pace – 15 rue Jean-Antoine
de Baïf – 75013 Paris*

*SIRET : 822 367 397 00020
APE : 7220Z*

www.interlignes-scop.org

contact@interlignes-scop.org



*Interlignes - SCOP à responsabilité limitée et
capital variable*

*Siège social : Chez ESS'pace – 15 rue Jean-Antoine
de Baïf – 75013 Paris*

*SIRET : 822 367 397 00020
APE : 7220Z*

www.interlignes-scop.org

contact@interlignes-scop.org