

# DONOMA FORMATION

---

## PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

Organisme de formation professionnelle  
par le théâtre

Agréé Qualiopi



Gérontologie



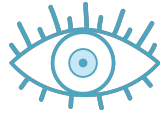
Handicap



Grande Précarité



# Sommaire



Notre engagement .....	2
L'accompagnement dans la durée .....	3
Nos partenaires .....	4

## Gérontologie .....6

<b>La formation par le théâtre</b> .....	7
Deux approches complémentaires .....	8
Les thématiques en gérontologie .....	9
La formation en pratique .....	10
La bienveillance de soi et de l'autre .....	11
Les troubles du comportement.....	12
Les troubles psychiatriques de la personne vieillissante.....	13
Les relations harmonieuses avec la famille .....	14
La gestion des conflits .....	15
L'accompagnement de la fin de vie.....	16
La cohésion d'équipe .....	17
La cohésion de l'équipe encadrante .....	18

## Handicap .....19

<b>La formation par le théâtre</b> .....	20
Deux approches complémentaires .....	21
Les thématiques en Handicap .....	22
La formation en pratique .....	23
La bienveillance de soi et de l'autre .....	24
Les relations harmonieuses avec la famille .....	25
L'accompagnement du désir et de la sexualité .....	26
La gestion des conflits .....	27
La cohésion d'équipe .....	28
La cohésion de l'équipe encadrante .....	29
La formation Handicap en ESAT .....	30
La bienveillance de soi et de l'autre en esat - pros.....	31
La bienveillance de soi et de l'autre en esat - travailleurs en situation de handicap .....	32

## La méthode du théâtre forum .....33

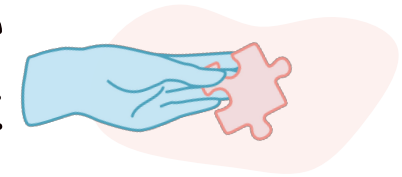
Exemples de thématiques .....	34
Les étapes du théâtre forum .....	35

## Grande précarité.....36

La méthode du théâtre forum pour les établissements et les fondations en relation avec la grande précarité .....	36
---	----

Contacts Donoma .....	37
Notre équipe .....	37
Nos contacts .....	38

# Notre Engagement



S'inscrivant dans une démarche sociale et solidaire, Donoma Formation s'appuie sur les outils du théâtre pour aider les professionnel·le·s à faire évoluer leurs pratiques.

Cette méthode permet au personnel soignant et non-soignant, d'observer et de prendre du recul face aux situations complexes rencontrées dans leur quotidien.

Au cours de nos formations, les participant·e·s se questionnent et se mettent en lien pour chercher des alternatives communes adaptées.

Guidés par nos formateur·ice·s, outils et résolutions sont expérimentés dans un climat bienveillant.

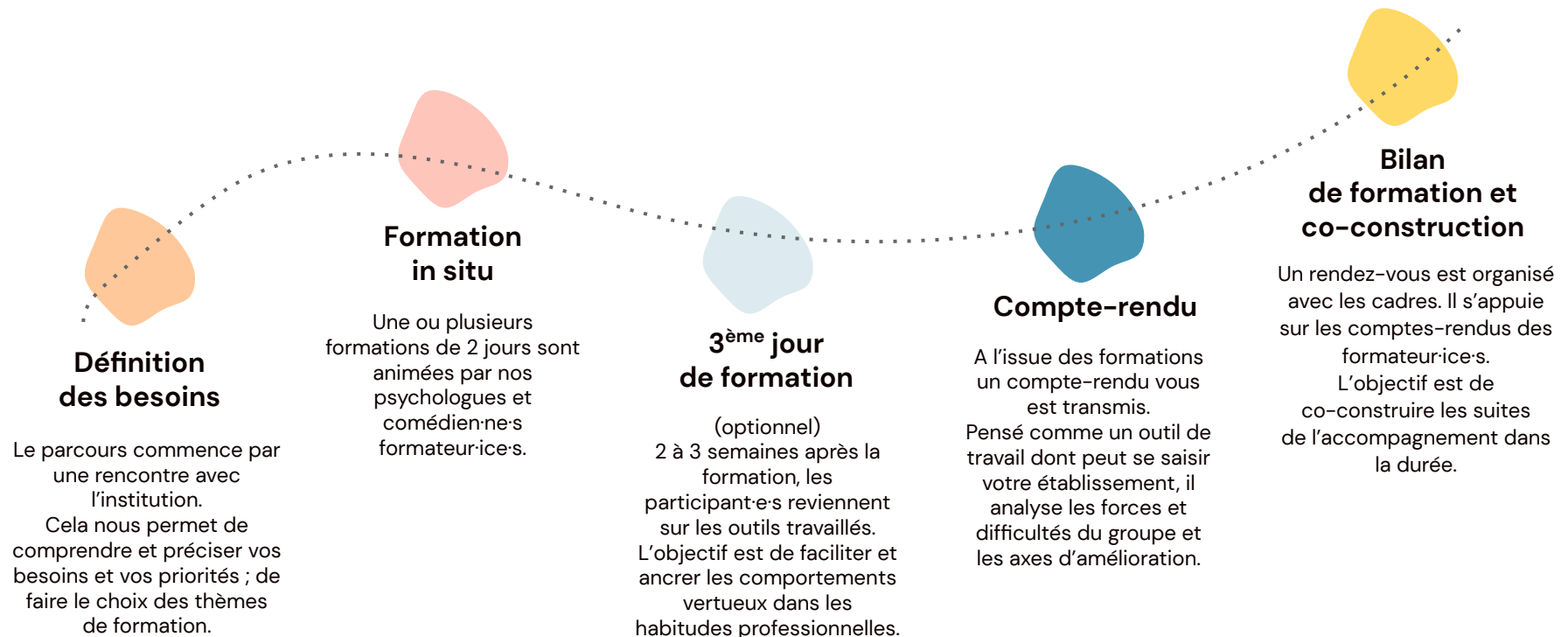
Les changements individuels et collectifs s'amorcent alors, grâce à la prise de conscience et la mise en action.

Donoma Formation s'engage pour une meilleure prise en compte sociétale des personnes vulnérables, ainsi qu'une meilleure reconnaissance du handicap, de la dépendance et des professionnel·le·s qui les accompagnent.



# Un accompagnement dans la durée

Donoma formation travaille sur l'ensemble des fondamentaux permettant aux équipes de rester quotidiennement dans le champ de la bienveillance. Les premières formations dans la vie de l'établissement amorcent des prises de conscience et des changements de pratiques. Il est essentiel d'inscrire ces changements dans la durée, c'est pourquoi nous pensons l'accompagnement comme un parcours.



# Nos partenaires

## Gérontologie



# Nos partenaires

## Handicap

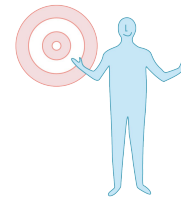




# Gérontologie

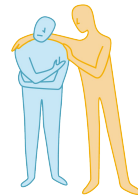


# La formation par le théâtre



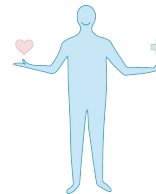
## Objectif

Apporter un nouveau regard à sa pratique professionnelle, remettre en question ses habitudes, expérimenter les savoirs et les intégrer dans sa pratique



## Pour le personnel soignant et encadrant

Groupes de 8 à 13 personnes



## Formation animée par un·e psychologue et un·e comédien.ne

Les deux formateur·ice·s portent deux regards complémentaires qui articulent la connaissance et sa mise en pratique



# La formation par le théâtre

## Deux approches complémentaires

### 1er jour

Le ou la **psychologue formatrice** transmet des connaissances et outils clés grâce à des exercices pratiques dans une dynamique collective.

### 2ème jour

Le ou la **comédienne formatrice** fait le pont entre les connaissances et leur mise en pratique.

Les mises en situation explorent les résolutions des difficultés professionnelles. Les scènes sont jouées collectivement, ce qui renforce la réflexion et la cohésion de l'équipe.

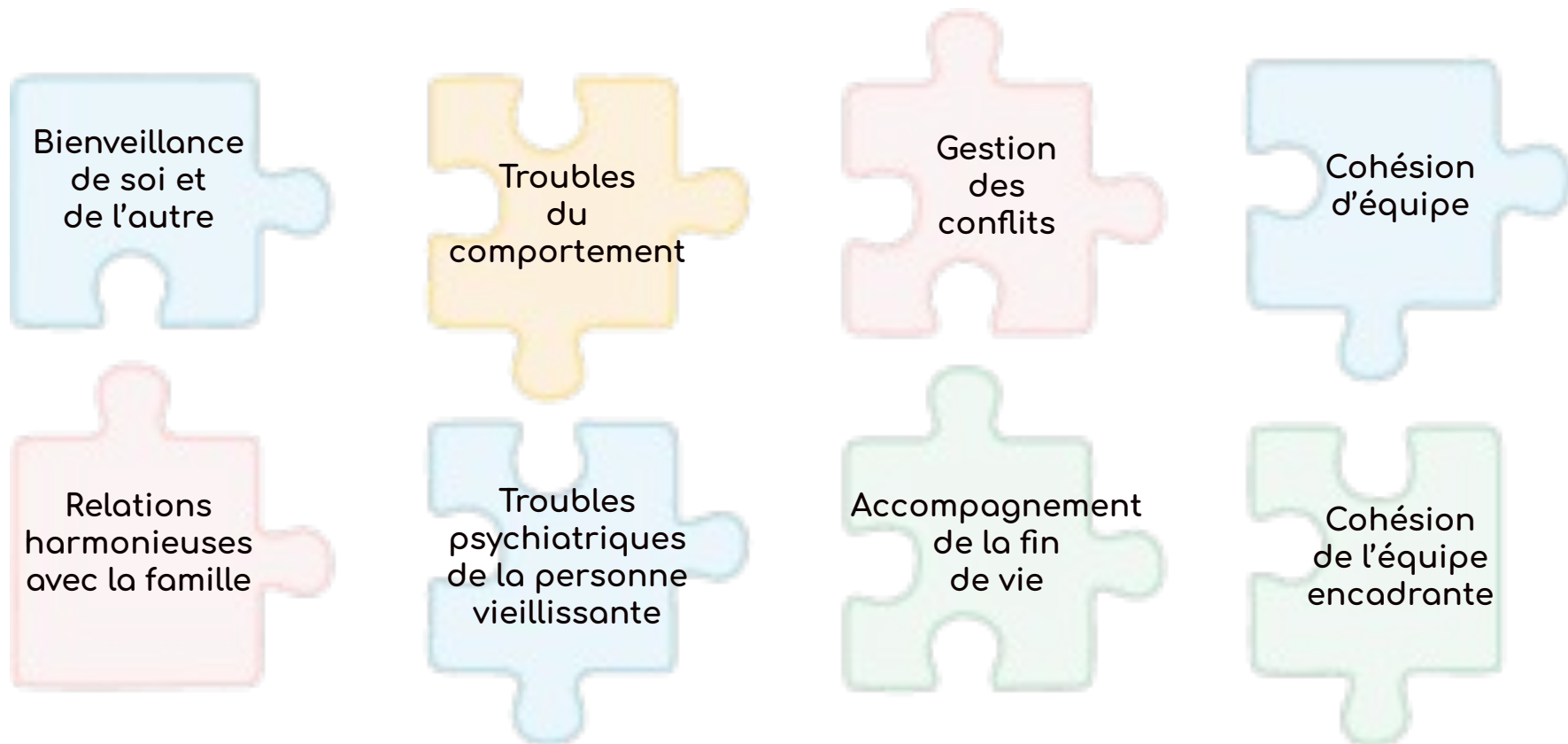
### 3ème jour

(Optionnel)

2 à 3 semaines plus tard, avec le ou la **comédienne formatrice**, les participant·e·s re-travaillent les outils qui ont été les plus difficiles à mettre en pratique, afin d'ancrer les changements dans la durée.

# Les thématiques

## Gérontologie



Quel que soit le thème choisi,  
vous pouvez demander un « **focus** » sur une sous-thématique.

*Exemple* : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » communication apaisée entre collègues.

## Gérontologie

# La formation en pratique

### Lieu

Au sein de  
votre établissement

### Durée

2 jours  
+ 3ème jour  
(optionnel)

### Horaires

9h30 à 17h



### Public concerné

Tous·tes professionnel·le·s des  
structures en lien avec des  
personnes âgées :  
EHPAD, résidence autonomie,  
USLD, SSR, SSIAD, clinique  
géronto-psychiatrique, etc.

### Composition des groupes

Groupes de 8 à 13 personnes  
La mixité des fonctions et des  
hiérarchies est préconisée pour  
favoriser l'échange d'expériences  
et renforcer la cohérence des  
pratiques.



## La Bienveillance de soi et de l'autre

Formation première de notre organisme, elle est la base de tout accompagnement des personnes vulnérables.

Nous abordons également la bienveillance de soi, incontournable pour rester bienveillant envers l'autre.

**Objectif pédagogique :** Travailler en équipe à la construction de réponses adaptées aux besoins des personnes accompagnées, dans leur temporalité, selon leur pathologie et leur histoire individuelle.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » habitudes langagières entre collègues.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s élaborent une définition de la **bienveillance** (envers soi-même, la personne accompagnée, le collègue, la famille, l'institution), puis de **l'autonomie et la dépendance**.
- Ils explorent alors les **besoins de la personne vulnérable** (être accompagnée, soutenue, écoutée...).
- Cela leur permet alors d'identifier les **facteurs de risques** si l'on ne répond pas à ces besoins, et d'en comprendre les origines (méconnaissance des pathologies, matériel manquant, surinvestissement des familles...).
- Les stagiaires recherchent ensuite collégialement des pratiques bienveillantes et élaborent une boîte à **outils concrets pour un accompagnement adapté** : connaissance du parcours de vie, habitudes langagières, juste distance, etc.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s **éprouvent la position de vulnérabilité et de dépendance** via des exercices pratiques.
- Au travers de **misés en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Une résidente de 80 ans atteinte d'Alzheimer, veut sortir chercher ses enfants à l'école. Une aide-soignante s'y oppose, la résidente se fâche.

- Permet de travailler sur les conséquences du mensonge, la connaissance de la pathologie, l'utilisation d'un langage non-binaire, etc.



## Les Troubles du comportement

Apprendre à accompagner les troubles du comportement s'inscrit dans le parcours de la bienveillance. En avoir une expertise juste permet de répondre aux besoins de la personne touchée.

**Objectif pédagogique :** Travailler en équipe à la construction de réponses adaptées aux besoins des personnes atteintes de troubles du comportement liés à des pathologies neurodégénératives.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : Les troubles du comportement « focus » transmission entre collègues.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s élaborent la définition d'un trouble du comportement et explorent les **besoins d'une personne touchée**.
- Différentes pathologies sont abordées : **Alzheimer, Parkinson, démences fronto-temporales, vasculaires**, etc.
- Un travail particulier sur **Alzheimer** permet aux participant·e·s de comprendre le lien entre les zones du cerveau touchées et les différents troubles associés. Les stagiaires font alors la **différence entre vieillissement classique et vieillissement pathologique** et prennent conscience du **caractère involontaire des troubles**.
- Ils identifient les **différentes causes qui peuvent créer/renforcer un trouble** : émotionnelle, médicamenteuse, psychiatrique, etc.
- Le groupe élabore collégalement une **boîte à outils concrets** pour un accompagnement adapté et une cohérence des soins.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Au travers de **misés en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, résident, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadapés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Une résidente de 82 ans déambule dans les couloirs à 3h du matin, en frappant à toutes les portes et en appelant sa maman pour l'accompagner à la chorale. L'AS intervient.

- Permet de travailler les alternatives au mensonge, la recherche du besoin caché, le langage non-verbal et l'écoute active.



## Les Troubles psychiatriques de la personne vieillissante

De plus en plus fréquents en institution, les professionnel·le·s se trouvent souvent démunis et apeuré·e·s face à l'expression de ces troubles.

Mieux les connaître permet un accompagnement plus ajusté ainsi qu'une meilleure maîtrise de ses émotions.

**Objectif pédagogique :** Travailler en équipe à la construction de réponses adaptées aux besoins des personnes vieillissantes atteintes de pathologies psychiatriques.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : Les troubles psychiatriques « focus » accueil d'un vacataire.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s apprennent à **identifier et différencier les principales pathologies psychiatriques** : phobie, dépression, bipolarité, schizophrénie, paranoïa, syndrome de Diogène, etc.
- Cela leur permet:
  - o D'avoir des **repères face à l'expression de ces troubles**
  - o De **dédramatiser les pathologies psychiatriques** pour contredire les peurs et le sentiment d'échec de ne pas parvenir à « soigner » la personne
  - o De **différencier maladies neurodégénératives et pathologies psychiatriques**.
- Le groupe **élabore collégialement une boîte à outils concrets pour un accompagnement adapté** aux différents troubles.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s **expérimentent, de façon concrète et pratique, les comportements à adopter** en fonction des différents troubles.
- Au travers de mises en **situation inspirées du quotidien professionnel**, ils observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et de percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Un résident de 67 ans parle toujours très bas et demande aux soignants de chuchoter. Il entend des voix menaçantes et y répond de façon très agressive.

- Permet d'identifier le trouble, de travailler la connaissance de la pathologie, la communication active.





## Les Relations harmonieuses avec la famille

La famille du résident est un partenaire essentiel pour un accompagnement équilibré. Il s'agit ici de donner une juste place, tant à la famille qu'au professionnel.

**Objectif pédagogique :** Trouver la juste distance pour apaiser les tensions, être à l'écoute du vécu émotionnel des familles et se centrer sur le bien-être de la personne vulnérable et la qualité de son accompagnement en partenariat avec ses proches.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : Les relations avec les familles « **focus** » évolution d'une pathologie neurodégénérative.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s explorent leur propre **représentation de la personne âgée**, puis celle que peuvent en avoir les familles.
- Ils s'interrogent sur les différences entre vieillissement « classique » et vieillissement pathologique.
- Le groupe explore les différents **ressentis des familles** et les étapes du deuil lié au placement et à la dépendance de leur proche.
- Des exercices donnent aux stagiaires des outils pour **limiter les interprétations et malentendus** et améliorer la compréhension mutuelle.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- En participant à des mises en situation inspirées du quotidien professionnel, le groupe expérimente des **outils concrets** pour faire face, en équipe, à des familles envahissantes, exigeantes, agressives, etc.
- Les résolutions de scènes permettent aux participant·e·s de chercher comment **faire de la famille un partenaire de l'accompagnement**.

Exemple de scène : Une fille ramène à son père son dessert préféré : un éclair au chocolat. L'AS s'y oppose pour éviter une fausse-route, un protocole ayant été mis-en-place. La fille se fâche.

- Permet de travailler l'anticipation et la communication active, de contredire le langage binaire et l'imposition.



## La Gestion des conflits

Identifier les origines d'un conflit et expérimenter la méthode de la communication apaisée permet aux professionnels de désamorcer des conflits latents ou déclarés.

**Objectif pédagogique** : Identifier en équipe ce qui est en jeu dans les conflits en observant les situations afin de désamorcer les tensions. Chacun devenant ainsi un acteur de la résolution.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La gestion des conflits « focus » interculturelité.

### Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne formatrice**

- Les participant-e-s identifient les différents **acteurs du conflit** : collègue, personne accompagnée, famille, institution, soi-même.
- Cette réflexion les mène à faire un état des lieux des **conflits les plus souvent rencontrés**.
- Grâce à des exercices et des mises en situation, ils déterminent les **origines des conflits** : désaccords liés à **l'identité, l'interculturalité, au territoire** (équipe/contre-équipe, ancienne/nouvelle), à **la fonction**, etc.
- Des **résolutions sont expérimentées** et une **boîte à outils concrets** est élaborée collégialement, permettant de sortir du conflit.
- Un travail est mené sur l'identification des **émotions** et sur le **rôle de nos interprétations** et de leurs conséquences.
- Le groupe expérimente la méthode de la **communication apaisée**, réponse aux émotions et interprétations.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant-e-s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.) permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : C'est dimanche, la fille d'un résident vient le chercher pour un repas de famille. Elle découvre que son père a des taches sur son pull et qu'il est mal coiffé. Elle s'en prend vivement à l'AS qu'elle croise.

- Permet de travailler à entendre le message caché de la famille (souffrance, frustration) et utiliser les outils de la communication apaisée...



## L'Accompagnement de la fin de vie

La fin de la vie vient toucher aux limites intimes de chacun.

Prendre en compte ce que cela suscite en nous, professionnel-le, comme chez le résident et ses proches, permet un accompagnement humain et ajusté.

**Objectif pédagogique :** Trouver la juste distance pour accompagner la personne en fin de vie et ses proches.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : Fin de vie « **focus** » accompagnement des familles.

### Jour 1 et 2 avec le ou la **psychologue formatrice**

- Les participant-e-s disposent d'un espace pour exprimer les situations difficiles auxquelles ils ont été confrontés.
- Ils travaillent à définir la fin de vie et à s'accorder sur une **vision commune de l'accompagnement**.
- Le groupe revient sur les **grands principes des soins palliatifs** (Loi Leonetti et Claeys-Leonetti).
- Des exercices et des mises en situation permettent aux participant-e-s :
  - o De trouver un état de **bien-être** et de **relaxation**, permettant la disponibilité et la juste posture,
  - o De soulager la souffrance par des méthodes non-médicamenteuses,
  - o De différencier autonomie et dépendance pour **préserver le plus possible l'autonomie** de la personne,
  - o De **décoder l'expression non verbale** des émotions et des besoins de la personne accompagnée comme de ses proches.
- Les participant-e-s expérimentent, de façon concrète et pratique, les **comportements à adopter face à des familles** en processus de deuil.
- Ils abordent la reconnaissance de ses propres difficultés et de celle de ses collègues et le rôle de la **cohésion dans l'équipe**.

Exemple de scène : Une résidente est en fin de vie. Sa fille insiste pour la nourrir par voie buccale. Une AS entre dans la chambre et tente de la convaincre d'arrêter d'essayer de lui donner à manger.

- Permet de travailler la double compétence humaine et technique, l'écoute active, les langages corporel et énergétique.



## La Cohésion d'équipe

S'interroger sur la place que l'on occupe dans une équipe et la réajuster, renforce la cohésion et la cohérence des pratiques. Cela permet un meilleur accompagnement des résident·e·s.

**Objectif pédagogique :** Comprendre le travail en équipe et sur quoi il repose. Savoir adapter sa position et la cohérence de ses actions dans l'équipe.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La cohésion d'équipe « focus » vie affective et sexuelle de la personne âgée.

### Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne formatrice**

- Les participant·e·s travaillent sur la **cohérence des pratiques** et la **fluidité** entre les différents membres.
- Par des exercices pratiques ils cherchent à :
  - o réaliser un objectif à plusieurs sans qu'un leader ne soit désigné
  - o observer comment le groupe s'organise (ou pas !) et quelle place chacun·e y occupe : retrait, soumission, opposition...
  - o identifier les **différents types de leadership** et celui auquel ils appartiennent
  - o expérimenter comment assurer sa part mais aussi **faciliter le travail des autres**
  - o passer le relais dans l'équipe, savoir s'appuyer sur ses collègues en cas de difficultés.
- Le groupe questionne un accompagnement collectif, sans être dans une position de jugement.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place du collègue, de la personne accompagnée, de la famille, permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Une nouvelle AS demande de l'aide pour s'occuper d'un résident agressif. Elle commence le soin seule en attendant son collègue et reçoit une claque. Son collègue arrive et banalise la violence du résident. L'AS sort, furieuse.

- Permet de travailler la cohérence des pratiques, l'anticipation, l'organisation du travail face à la pathologie.



## La Cohésion de l'équipe encadrante

Travailler à la cohésion entre cadres permet de bâtir une vision commune de l'accompagnement et de l'organisation du travail. Ils pourront ainsi impulser les valeurs de l'établissement à leur équipe.

**Objectif pédagogique :** Travailler sur la posture du cadre pour responsabiliser son équipe et la rendre plus autonome. Adopter une posture collégiale avec les autres encadrants pour porter les valeurs de la structure et organiser la cohérence des pratiques.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La cohésion d'équipe cadre « focus » fidélisation des équipes.

### Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne formatrice**

- Par des exercices pratiques les participant-e-s cherchent :
  - o ce qu'induit la **fonction du cadre dans l'équipe**
  - o à réaliser un objectif à plusieurs sans qu'un leader ne soit désigné
  - o à identifier les **différents types de leadership** et celui auquel ils appartiennent
  - o ce qui motive la cohésion d'équipe, l'accord de ses membres, et ce qui permet l'objectif commun
  - o à prendre en compte le ressenti des professionnel-le-s (charge de travail, fatigue, stress, etc.)
  - o à **rendre l'équipe plus autonome** en l'associant à la réflexion et la mise en oeuvre du travail
  - o à s'accorder avec les autres cadres de la structure.
- Au travers de mises en **situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant-e-s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.) permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Le directeur appelle la cadre de santé dans son bureau : il est passé dans les étages et plusieurs résidents ne sont pas encore lavés avant l'arrivée des familles. La cadre explique que l'on demande aux professionnels de s'adapter au rythme des résidents et que certains sont très dépendants. La discussion se tend.

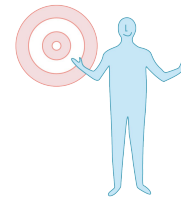
- Permet de travailler à bâtir les valeurs d'un accompagnement, une cohérence de pratiques.



Handicap

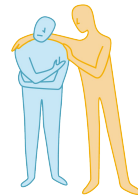


# La formation par le théâtre



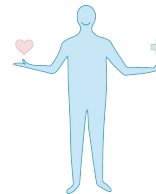
## Objectif

Apporter un nouveau regard à sa pratique professionnelle, remettre en question ses habitudes, expérimenter les savoirs et les intégrer dans sa pratique



## Pour le personnel soignant et encadrant

Groupes de 8 à 13 personnes

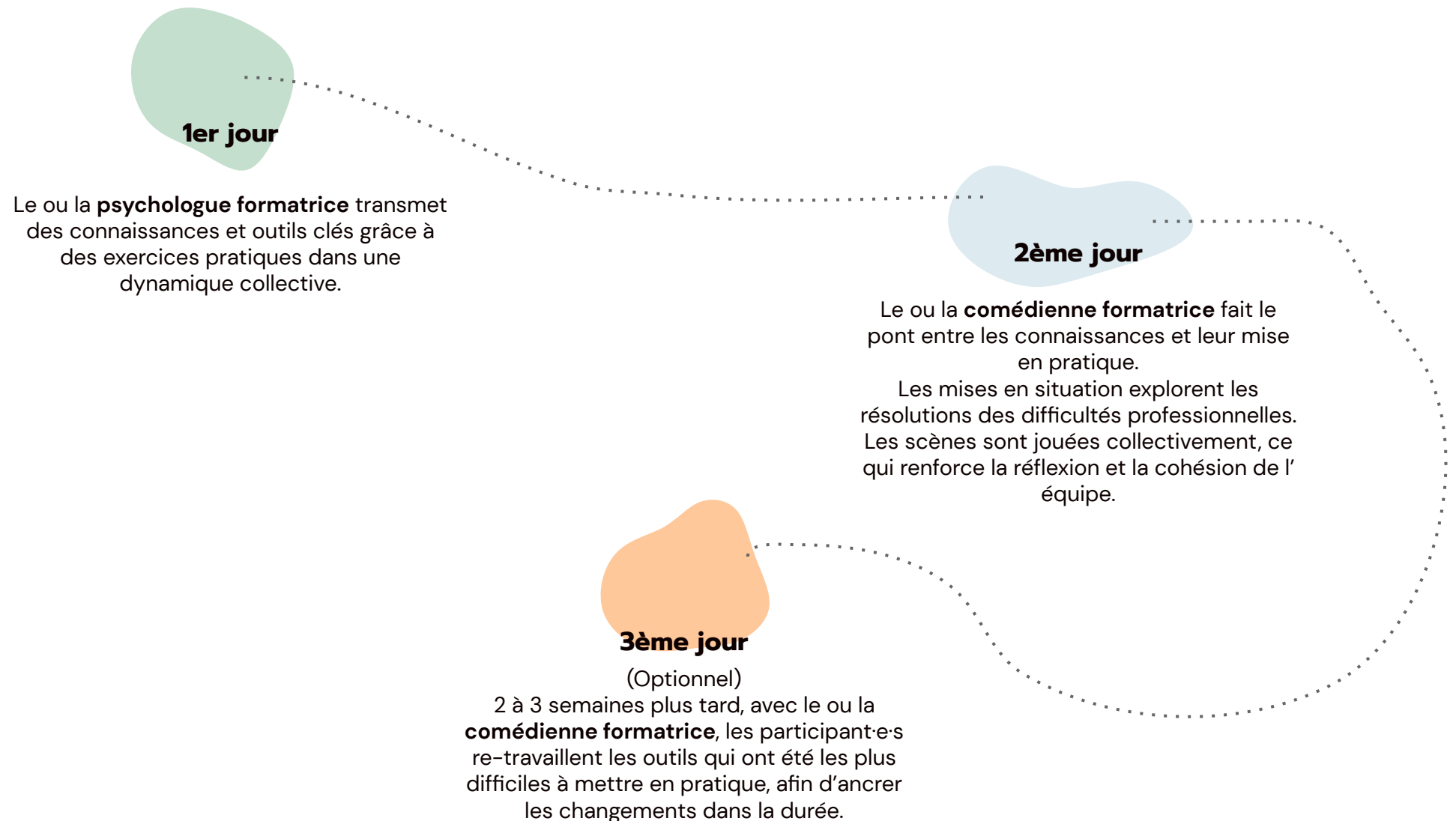


## Formation animée par un·e psychologue et un·e comédien.ne

Les deux formateur·ice·s portent deux regards complémentaires qui articulent la connaissance et sa mise en pratique

# La formation par le théâtre

## Deux approches complémentaires



# Les thématiques

## Handicap



Quel que soit le thème choisi,  
vous pouvez demander un « **focus** » sur une sous-thématique.

*Exemple* : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » communication apaisée entre collègues.

## Handicap

# La formation en pratique

### Lieu

Au sein de  
votre établissement

### Durée

2 jours  
+ 3ème jour  
(optionnel)

### Horaires

9h30 à 17h



### Public concerné

Tous·tes les professionnel·le·s en  
lien avec des personnes en  
situation de handicap : FAM, CAJ,  
IME, MAS, ESAT, IMPRO, DITEP, etc

### Composition des groupes

Groupes de 8 à 13 personnes  
La mixité des fonctions et des  
hiérarchies est préconisée pour  
favoriser l'échange d'expérience  
et renforcer la cohérence des  
pratiques.





## La Bienveillance de soi et de l'autre

Formation socle de notre organisme, elle est pour nous la base de tout accompagnement de personnes fragilisées. Nous abordons également la bienveillance de soi, incontournable pour accompagner la bienveillance de l'autre.

**Objectif pédagogique :** Travailler en équipe à la construction de réponses adaptées aux besoins des personnes accompagnées, dans leur temporalité, selon leur pathologie et leur histoire individuelle..

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » habitudes langagières entre collègues.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s élaborent une définition de la **bienveillance** (envers soi-même, la personne accompagnée, le collègue, la famille, l'institution), puis de **l'autonomie et la dépendance**.
- Les professionnel·le·s explorent alors les **besoins de la personne vulnérable** (être accompagnée, soutenue, écoutée...).
- Cela leur permet alors d'identifier les **facteurs de risques** si l'on ne répond pas à ces besoins, et d'en comprendre les origines (méconnaissance du handicap, problèmes de transmission, incompréhension des familles...).
- Les participant·e·s cherchent collégialement des pratiques bienveillantes et élaborent une boîte à outils concrets pour un **accompagnement adapté** : cohérence des pratiques, connaissance du parcours de vie, habitudes langagières, juste distance, etc.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s **éprouvent la position de vulnérabilité et de dépendance** via des exercices pratiques.
- Au travers de **misés en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes professionnels inadaptés, et de percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Une résidente demande à l'éducatrice un câlin avant d'aller à la douche. L'éducatrice s'y oppose. La résidente s'agite et refuse la toilette. Une autre professionnelle intervient : conteste sa collègue et donne la douche à sa place en acceptant le câlin.

- Permet de travailler sur la juste distance, la cohésion d'équipe et l'écoute active.



## Les Relations harmonieuses avec les familles

La famille est un partenaire essentiel pour un accompagnement équilibré.

Elle est parfois même à l'origine de la création des institutions.

Il s'agit ici de donner une juste place, tant au professionnel qu'à la famille.

**Objectif pédagogique :** Trouver la juste distance pour apaiser les tensions, être à l'écoute du vécu émotionnel des familles et se centrer sur le bien-être de la personne vulnérable et la qualité de son accompagnement en partenariat avec ses proches.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : Relation aux familles « focus » sexualité des usagers.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s observent les représentations qu'ils ont des personnes en situation de handicap, puis celles qu'en ont les familles.
- Le groupe explore les différents **ressentis possibles des familles** liés à la dépendance de leur proche.
- Des exercices donnent aux stagiaires des outils pour **limiter les interprétations** et **améliorer la compréhension mutuelle**.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- En participant à des **misés en situation inspirées du quotidien professionnel**, le groupe expérimente des outils concrets pour faire face, en équipe, à des familles envahissantes, exigeantes, agressives, etc.
- Les résolutions de scènes amènent les participant·e·s à chercher comment **faire de la famille un partenaire** de l'accompagnement.

Exemple de scène : Une résidente porte des chaussures orthopédiques depuis 2 mois. Sa mère trouve ça disgracieux et refuse qu'elle les porte. Un éducateur intervient.

- Permet de travailler l'anticipation et la communication active, de contredire le langage binaire et l'imposition.





## L'Accompagnement du désir et de la sexualité

Droit fondamental, l'expression de la sexualité des personnes en situation de handicap laisse souvent les professionnels démunis.

Travailler en équipe à l'accompagner permet de lui donner un cadre sécurisé et rassurant.

**Objectif pédagogique :** Travailler en équipe à la construction de réponses adaptées aux désirs et besoins des personnes accompagnées liés à leur sexualité.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : Désir et sexualité « focus » autodétermination.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- Les participant·e·s s'interrogent sur les **représentations et préjugés** que chacun·e a sur la sexualité des personnes en situation de handicap.
- Ils expriment leurs limites et résistances dans cet accompagnement (fonction, religion, responsabilité, etc.).
- Le groupe explore les **risques liés à la non-satisfaction des besoins affectifs et sexuels**.
- Au travers de situations, une réflexion collective est menée sur les moyens à disposition pour intervenir lorsque, par exemple :
  - o la famille est intrusive ou en opposition,
  - o le consentement n'est pas complètement déterminé.
- Le groupe redéfinit, par le cadre législatif et la mission de l'institution, que l'accès à la sexualité est un **droit fondamental**.
- Les stagiaires élaborent collégialement une boîte à outils concrets pour un accompagnement adapté.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s éprouvent la position de vulnérabilité et de dépendance via des exercices pratiques.
- Par des  **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, chacun·e observe ses comportements et leurs conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, public, famille, etc.) permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Durant l'atelier d'arts plastiques, deux jeunes échangent caresses et baisers, provoquant une tension chez les autres jeunes. L'éducatrice-spécialisée doit intervenir.

- Permet de travailler sur la double compétence, le lieu d'échange, l'expression des besoins.



## La Gestion des conflits

Identifier les origines d'un conflit et expérimenter la méthode de la communication apaisée, permet aux équipes de désamorcer des conflits latents ou déclarés.

**Objectif pédagogique :** Identifier en équipe ce qui est en jeu dans les conflits en observant les situations afin de désamorcer les tensions. Chacun-e devenant ainsi acteur-ice de la résolution.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La gestion des conflits « focus » respect des protocoles.

### Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s identifient les différents **acteur-ice·s du conflit** : collègue, public accueilli, famille, institution, soi-même.
- Cette réflexion les mène à faire un état des lieux des **conflits les plus souvent rencontrés** dans une structure.
- Grâce à des exercices et mises en situation, les participant·e·s déterminent les **origines des conflits** : désaccords liés au **territoire** (équipe ancienne/nouvelle, éducative/paramédicale), à la **fonction**, à la **vision de la prise en charge**, etc.
- Un travail est mené sur l'identification des **émotions** et sur le **rôle de nos interprétations** et de leurs conséquences.
- Le groupe expérimente la **méthode de la communication apaisée**, réponse aux émotions et interprétations.
- Ils **expérimentent des résolutions** et élaborent collégalement une boîte à outils concrets permettant de sortir du conflit.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Se mettre à la place de l'autre (collègue, public accompagné, famille, etc.), permet d'expérimenter des alternatives aux réflexes inadaptés, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Le père d'un jeune ramène son fils au foyer avec un sac de fast-food. Un protocole alimentaire a été mis en place pour son fils en surpoids. Les deux professionnels accueillant le père sont en désaccord sur la réponse à lui adresser. La tension monte entre les trois.

- Permet de travailler le besoin caché de la famille, la cohérence des pratiques, la communication apaisée.



## La Cohésion d'équipe

S'interroger sur la place que l'on occupe dans une équipe et la réajuster, améliore la cohésion et la cohérence des pratiques. Cela permet un meilleur accompagnement des personnes vulnérables.

**Objectif pédagogique :** Comprendre le travail en équipe et sur quoi il repose. Savoir adapter sa position et la cohérence de ses actions dans l'équipe.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La cohésion d'équipe « focus » habitudes langagières entre collègues.

### Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Les participant·e·s travaillent sur la **cohérence des pratiques** et la **fluidité** entre les différents membres.
- Par des exercices pratiques ils cherchent à :
  - o réaliser un objectif à plusieurs sans qu'un·e leader ne soit désigné·e
  - o observer comment le groupe s'organise (ou pas !) et quelle place chacun·e y occupe : retrait, soumission, opposition...
  - o identifier les différents **types de leadership** et celui auquel ils appartiennent
  - o expérimenter comment assurer sa part mais aussi **faciliter le travail des autres**
  - o passer le relais dans l'équipe, savoir s'appuyer sur ses collègues en cas de difficultés.
- Le groupe questionne un accompagnement collectif, sans être dans une position de jugement.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant·e·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Cela permet aussi de ressentir la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), d'expérimenter des alternatives ajustées, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Un stagiaire demande de l'aide pour s'occuper d'un résident désinhibé. Il commence le soin seul en attendant son collègue et reçoit une caresse inadaptée. Son collègue arrive et banalise l'acte du résident. Le stagiaire sort, furieux.

- Permet de travailler l'accueil, l'anticipation, la cohérence dans l'accompagnement.



## La Cohésion de l'équipe encadrante

Travailler à la cohésion entre cadres permet de bâtir une vision commune de l'accompagnement et de l'organisation du travail. Ils pourront ainsi animer les valeurs de l'établissement auprès de leurs équipes.

**Objectif pédagogique :** Travailler sur la posture du cadre pour responsabiliser son équipe et la rendre plus autonome.

Adopter une posture collégiale avec les autres encadrants pour porter les valeurs de la structure et organiser la cohérence des pratiques.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : Cohésion d'équipe cadre « focus » bien-être au travail.

### Jour 1 et 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Par des exercices pratiques les participant-e-s cherchent :
  - o à réaliser un objectif à plusieurs sans qu'un-e leader ne soit désigné-e
  - o à identifier les **différents types de leadership** et celui auquel ils appartiennent
  - o ce qu'induit la **fonction du cadre dans l'équipe**
  - o ce qui motive la cohésion d'équipe, l'accord de ses membres, et ce qui permet l'objectif commun
  - o à rendre l'équipe plus autonome en l'associant à la réflexion et la mise en oeuvre du travail
  - o à s'accorder avec les autres cadres de la structure.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien professionnel**, les participant-e-s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Cela permet aussi de ressentir la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), d'expérimenter des alternatives ajustées, et d'en percevoir les effets bénéfiques.

Exemple de scène : Suite à des violences récurrentes d'un jeune envers un autre, un père de famille demande son exclusion. L'équipe est divisée : certains pensent que c'est leur rôle de stabiliser ce jeune ; les autres professionnels expriment qu'il n'a rien à faire dans l'établissement. Le directeur doit statuer.

- Permet de travailler sur une vision commune de l'accompagnement, sur la cohérence des pratiques et sur l'anticipation.



# Handicap Formation en ESAT



## Formation spécifique ESAT La Bienveillance de soi et de l'autre - professionnel·le·s

Formation en lien avec la Bienveillance de soi et de l'autre pour les travailleurs.

Elle renforce le dialogue entre l'ensemble des membres de l'ESAT et prépare le meilleur accueil à l'expression des besoins des usagers.

**Objectif pédagogique :** Construire des réponses adaptées aux besoins des travailleur·euse·s en situation de handicap en ESAT, dans leur temporalité, selon leur handicap et leur histoire individuelle.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » gestion de l'agressivité.

### Jour 1 avec le ou la **psychologue-formatrice**

- A travers des exercices, les participant·e·s font l'expérience de la dépendance et de son accompagnement et explorent les **besoins de la personne vulnérable**.
- Ils identifient les **facteurs de risques si l'on ne répond pas à ces besoins** et en explorent les origines (méconnaissance du handicap, cadences de travail, opposition des familles...).
- Les professionnel·le·s élaborent collégialement une **boîte à outils concrets** pour un accompagnement adapté : double compétence, habitudes langagières, juste distance, etc.

### Jour 2 avec le ou la **comédienne-formatrice**

- Des **misés en situation inspirées du quotidien professionnel**, permettent de traiter :
  - o des relations entre professionnel·le·s et travailleur·euse·s
  - o de la cohérence des pratiques entre professionnel·le·s
  - o du lien relationnel dans le travail
  - o de la fonction plurielle de l'ESAT.
- Les participant·e·s observent leurs comportements et leurs conséquences. Cela permet aussi de ressentir la place de l'autre (collègue, personne accompagnée, famille, etc.), d'expérimenter des alternatives ajustées et d'en percevoir les effets bénéfiques

Exemple de scène : Un travailleur en situation de handicap psychique fait une crise en atelier. Le professionnel n'identifie pas que l'origine de la crise est une rupture médicamenteuse lors des vacances avec sa famille.

- Permet de travailler sur la connaissance du parcours de vie et du handicap, sur la double compétence humaine et technique.





## Formation spécifique ESAT La Bienveillance de soi et de l'autre

-travailleur·euse·s en situation de handicap

Formation en miroir avec celle des professionnels, elle permet aux travailleurs d'exprimer leurs besoins en amont d'un débordement émotionnel ou d'un repli sur soi.

**Objectif pédagogique :** Recueillir les besoins des travailleur·euse·s liés à la bienveillance, leur permettre d'observer les situations à rééquilibrer. Acquérir des outils d'expression des besoins et valoriser cette expression.

Possibilité de faire un « **focus** » sur une sous-thématique.  
Exemple : La Bienveillance de soi et de l'autre « focus » vie affective.

### 1 jour avec le binôme **psychologue** et **comédien·ne-formateur·ices**

- Les participant·e·s évoquent des situations auxquelles ils pensent lorsqu'on parle de bienveillance.
- Des exercices pratiques leur permettent d'éprouver de la **bienveillance envers soi-même et envers l'autre**.
- Au travers de **mises en situation inspirées du quotidien en ESAT**, les travailleur·euse·s observent leurs comportements et en identifient les conséquences. Cela leur permet aussi de ressentir la place de l'autre. Sont abordés :
  - o la relation moniteur/travailleur,
  - o la relation entre travailleurs,
  - o **en fonction des besoins du groupe** : le lien relationnel au travail, la pression au travail, la vie affective, etc.
- Les travailleur·euse·s expérimentent l'**expression ajustée de leurs besoins et de leurs émotions**.

Exemple de scène : Deux travailleurs sont contraints de travailler ensemble alors qu'ils ne s'entendent pas.

- Permet de travailler la politesse, le questionnement, reconnaître son ressenti pour exprimer son besoin de façon bienveillante.



## La méthode du théâtre forum

# Le théâtre forum

Outil d'observation et de réflexion collective, **le théâtre forum** invite le public à prendre du recul sur une thématique définie, et à imaginer ensemble des changements de regard et de posture face à la problématique posée.

Des comédiens-médiateurs professionnels jouent de courtes scènes qui s'arrêtent sur une situation bloquée. Les participants sont alors invités à élaborer des pistes de résolution, d'abord par la discussion puis en testant ces solutions collectives dans les mises en situation.



Intervention de 3 heures




20 à 70 participants

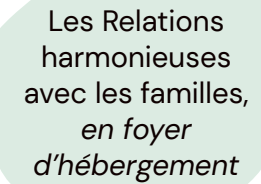


Thématiques adaptées en fonction des besoins et problématiques spécifiques

## Exemples de thématiques en théâtre forum




Gérer la violence des jeunes en cohésion d'équipe,  
*en DITEP*



Les Relations harmonieuses avec les familles,  
*en foyer d'hébergement*

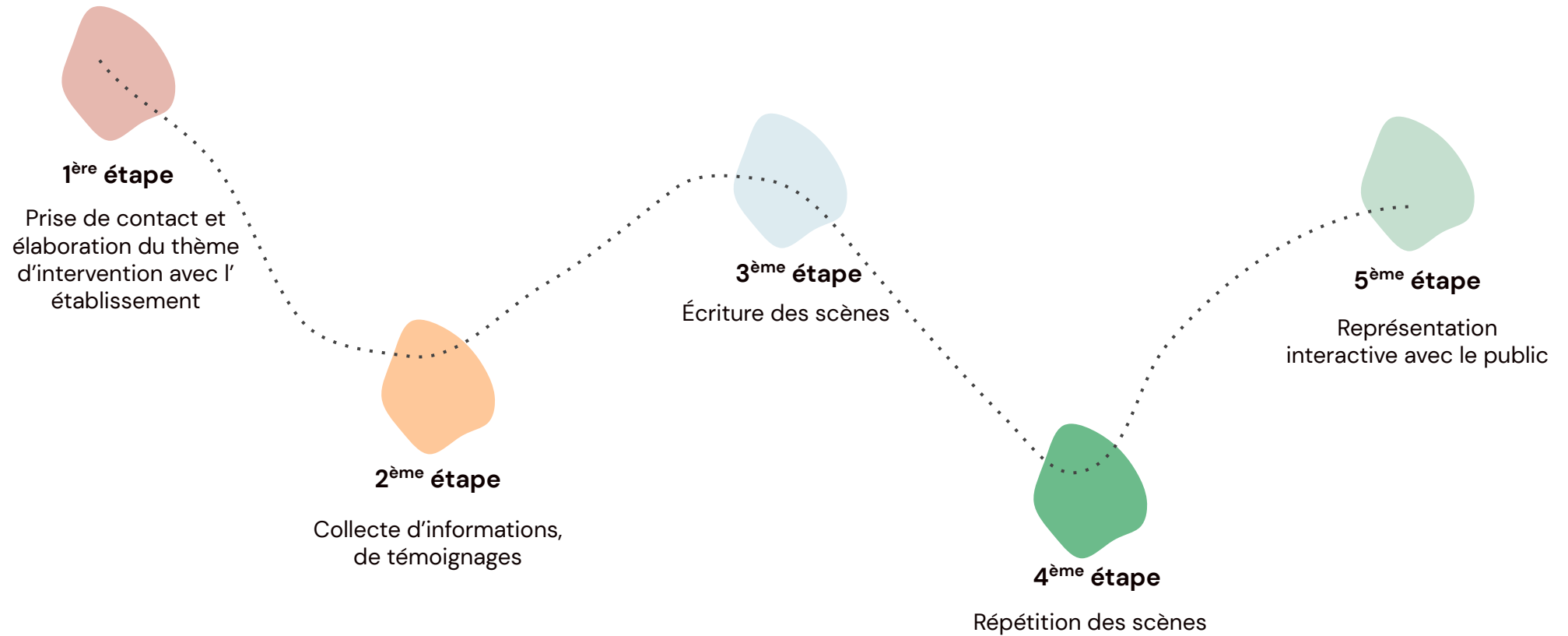


La cohésion d'équipe,  
*en IMPPRO*



La Bienveillance de soi et de l'autre,  
*en EHPAD*

## Les étapes du théâtre forum



## Théâtre Forum pour les structures travaillant sur la grande précarité



Nous intervenons dans le monde de la grande précarité avec l'outil du théâtre forum.

Le thème d'intervention est choisi avec l'institution ou la fondation afin d'entrer en résonance avec les problématiques quotidiennes rencontrées entre professionnels ou au contact des personnes précaires.

Lors de la représentation, les professionnels présents, sans distinction de fonction, sont encouragés à participer et à réfléchir ensemble aux réponses adaptées et aux réactions à éviter.

Une fois qu'une solution est imaginée, les personnes du public se portant volontaires sont invitées à rejouer la scène avec les comédiens, en intégrant la résolution collective.

Ces résolutions jouées leur permettent d'expérimenter les nouveaux outils et les nouvelles pratiques imaginées, trouvant les clés qui leur semblent les plus justes, en situation réelle.

Exemples d'interventions :

- Fondation Casip-Cojasor sur la thématique de l'accueil
- Samu social sur le thème de la bienveillance
- Fondation Abbé Pierre sur l'articulation des métiers
- Hôpital de Nanterre sur la bienveillance dans l'accueil par les urgentistes du bus du Samu Social
- Sauvegarde du 78 sur le management agile
- CHRS Poterne des Peupliers sur les troubles psychiatriques
- AMLI sur le thème de la fracture numérique

## L'équipe

### Les formateur·ice·s

- **Psychologues** de terrain, exerçant en ESMS handicap et/ou gérontologie
- **Comédien·ne·s** formateur·ice·s expérimentés dans le domaine médico-social

Expert·e·s des thématiques handicap et/ou gérontologie et de la pédagogie active par le théâtre, les professionnel·e·s de Donoma se forment en continu aux évolutions du domaine de la santé.

### Le bureau

Responsable pédagogique, administratrice, chargé·e·s de développement et de communication construisent avec vous votre parcours d'accompagnement.





## Contacts

[formateur.theatreforum@gmail.com](mailto:formateur.theatreforum@gmail.com)

07.83.72.69.42

2 rue Baudin, 93400 Saint-Ouen

<https://www.donomaformation.com/>