

Séquence	Thème	Objectifs pédagogiques	Contenu	Outil/ Technique	Durée	Commentaires
I.	Présentation de l'intervenant	- Etablir le contact			5 min	Diapo 1 Présenter rapidement le projet
II.	Présentation des participants Introduction à la notion d'aide et de contexte interculturel	- Etablir le contact - Libérer la parole - Faire le point sur les connaissances	Présentation des participant.es (prénoms, expériences à Eris, profession) Demander à tout le groupe de définir les termes « contexte interculturelle » et « aider ».	Tour de table Support tableau	15 min	Diapo 2 – Poser la question : J'aimerais savoir comment dans votre expérience vous vous représentez l'aide ? Pouvez-vous définir les termes « interculturel » et « aider » ?
III.	Synthèse des connaissances Exposé des objectifs du stage Poser le cadre	- Valoriser les apports de chacun - Se positionner par rapport à eux - Connaître les objectifs de la formation - Mettre en confiance - Structurer l'échange - Favoriser l'appropriation des objectifs de la formation par les	Présenter une définition des deux termes précédents ; développer ensuite les objectifs généraux de l'atelier Annonce du plan ; des modalités de fonctionnement	Support tableau Présentation orale	5 min	Diapo 3 Diapo 4

		participant. es				
IV.	Introduire au cadre global de l'aide	<ul style="list-style-type: none"> - Informer sur le cadre éthique, culturelle et contextuelle - Sensibiliser à notre cadre de référence et au cadre de référence de l'autre - Sensibiliser à la psychologie sociale 	Présenter le cadre éthique en s'appuyant sur les illustrations des choses qui sont à faire et à ne pas faire	Présentation orale Support tableau Support papier	5 min	Diapo 5 – Montrer que le cadre éthique est le cadre global et qu'il est composé du cadre contextuel
			Présentation du cadre contextuel	Support tableau	5 min	Diapo 6 – Demander s'ils connaissent des ressources disponibles qui leur permettent de se préparer ? Diapo 7 – parler des ressources présentes sur le diapo
			Présentation du cadre culturel	Support tableau	5 min	Diapo 8 – Lien le cadre éthique et global et associer le principe de dignité au cadre culturel Demander à chacun de répondre à la question qui suis-je ? Et écrire les réponses au tableau Expliquer que c'est une expérience de psychologie sociale Souligner les attributs personnels et les attributs sociaux et expliquer qu'ils peuvent varier en fonction des cultures

			Illustrer par une expérience et par des appuis théoriques de psychologie sociale	Support tableau	5 min	Diapo 9 Diapo 11
			Sensibiliser les participant.es aux questions culturelles à se poser avant d'aider.	Support papier	15 min	Diapo 12 – Leur demander de lire les questions sur le support papier et demandez s'il y a des choses qui peuvent les surprendre dans ces questions et pourquoi. Montrer des expériences où il est important d'en avoir conscience
V.	Introduire la notion d'ethnocentrisme	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les participant.es à deux types d'ethnocentrisme qui valorise l'autre - Expliquer pourquoi ces formes d'ethnocentrisme ont un impact négatif dans l'accompagnement - 	En s'appuyant sur les apports théoriques de la psychologie sociale, l'intervenant.e définit le terme d'ethnocentrisme et en présentera deux formes et les problématiques qu'elles causent	Support tableau	5 min	Diapo 13 Diapo 14
VI.	Quizz	<ul style="list-style-type: none"> - Tester les connaissances des participant.es 	Présenter leur le QCM et demandez-leur d'y répondre	Support tableau	10 min	Diapo 15 Diapo 16 Diapo 17 Diapo 18 Diapo 19

		- Valoriser leur acquisition				Diapo 20
VII.	Débriefing des participants	<ul style="list-style-type: none"> - Juger l'intérêt de l'atelier pour les participants - Faire l'état des lieux du travail réalisé - Revenir sur les idées préconçues - Structurer la première partie de formation - Présenter la prochaine étape 	Discussion avec le groupe ; Présenter les objectifs atteints ; Présenter les objectifs prochains	Présentation orale Support tableau	5 min	<p>Diapo 21</p> <p>Poser la question : Qu'est-ce que vous avez appris ?</p> <p>Montrer les objectifs atteints :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les différents cadres pour aider de manière responsable - Être sensibilisé aux différents cadres culturels - Être sensibilisé à la psychologie sociale <p>Poser la question : Qu'est-ce qu'il nous reste à apprendre ?</p> <p>Objectifs prochains :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser aux mécanismes adaptatifs - Acquérir une méthode qui favorise le pouvoir d'agir, plutôt que la dépendance - Expliquer qu'avec les contraintes de la formation, c'est seulement une auto-formation, mais que vous avez présentés les ressources disponibles pour s'auto-former et qu'elles seront aussi à la fin
VIII.	Introduire la méthode des PSP en cas de situation d'urgence	<p>Faire connaître la méthode et le guide des PSP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Être sensibiliser à la perspective culturelle des mécanismes adaptatifs 	Présenter les étapes des PSP ; Présenter l'étape d'observation Présenter des théories psychosociales	Support tableau	5 min	<p>Diapo 22 – Expliquer que la partie précédente correspond à la première étape des PSP qui est de se préparer</p> <p>Diapo 23</p> <p>Diapo 24</p> <p>Diapo 25</p> <p>Diapo 26 – Décrire un exemple concret pouvant être rencontré au sein de l'association</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Être sensibiliser à la psychologie sociale - Favoriser l'application de ces méthodes au cadre de l'association 	Présenter l'étape « <i>faire face</i> » et transmettre des apports théoriques de la psychologie sociale	Support tableau	15	<p>Diapo 27 – Poser la question : et maintenant, quand on a observé, comment aider ?</p> <p>Diapo 27 – Préciser que l'on passe à l'étape « Aider à faire face »</p> <p>Diapo 28 – Présenter les différentes étapes pour « Aider à faire face »</p> <p>Diapo 29 Diapo 30 Diapo 31 Diapo 32 - Faire le lien entre les conseils de la méthode des PSP et les théories ⇔ soutien social perçu Diapo 33 – Faire le lien entre les conseils de la méthode des PSP et les théories ⇔ techniques inclusives pour aider la personne à ce qui est le mieux pour elle en évitant de calquer notre cadre de référence Diapo 34 – Donner un exemple concret Diapo 35 - Faire le lien entre les conseils de la méthode des PSP et les théories ⇔ techniques inclusives pour aider la personne à ce qui est le mieux pour elle en évitant de calquer notre cadre de référence Diapo 36</p>
IX.	Apports pratiques sur la transmission d'information et la fin d'une intervention d'aide	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir quoi et ne pas quoi transmettre - Savoir comment le transmettre - Faire le lien entre les autres dispositifs/personnes 	Présentations des conseils concrets tirés du guide des PSP de l'OMS (2012)		5 min	<p>Diapo 37 Diapo 38 Diapo 39 Diapo 40 - Donner un exemple concret qui peut arriver au sein de l'association</p>
X.	Mise en situation Débriefing des participants	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la compréhension des participants 	Proposer un scénario		2 min	<p>Diapo 41 Diapo 42</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier les connaissances apprises durant les parties précédentes - Vérifier l'acquisition de la méthode - Guider leurs pratiques et répondre à leurs questions - Valoriser leur production collective et personnelle 	<p>Séparer le groupe en 3 groupes dans le meilleur des cas, sinon 2. Les consignes sont que les groupes doivent détailler les points sur lesquels il faut faire attention et expliquer pourquoi. Chaque groupe s'occupe d'une partie de l'intervention</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De la préparation à l'écoute 2. Aider à se calmer à Aider à gérer ses problèmes 3. Aidez les personnes dans leur recherche de soutien social à la fin de l'intervention 	<p>Papier-crayons Ressources disponibles Support papier</p>	15	Guider les personnes
--	--	---	---	---	----	----------------------

			Restitution par l'une des personnes choisies par le groupe	Présentation orale Support tableau	10	Guider les personnes
XI.	Transition finale	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la motivation - Favoriser le contrôle perçu - Favoriser le soutien perçu - Favoriser le sentiment d'efficacité - Faire le lien avec cette méthode et des situations rencontrées au sein de l'association , mais aussi à l'extérieur 	<p>Féliciter les participant.es de la formation et souligner leurs réussites ; Montrer dans quelles situations au sein de l'association et à l'extérieur cette méthode peut leur être utile pour aider, comprendre l'autre et lutter pour ses valeurs ; Montrer l'utilité de cette méthode pour faire attention à soi ; Montrer l'encouragement et le soutien de l'organisation</p>		10 min	<p>Diapo 43 – poser la question qu'est-ce que vous avez appris ?</p> <p>Diapo 44 – Présenter ce qui a été appris et montrer ce que cela peut apporter aux participant.es Poser la question : qu'est-ce qu'il faut faire maintenant ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - C'est une introduction, donc ce qui est important maintenant, ça serait de continuer à s'auto-former avec les ressources qui vous sont proposées - Continuellement évaluer cette formation pour qu'elle soit fiable et dynamique dans le temps



Aider dans un contexte interculturel

Introduction aux connaissances et aux
compétences d'aidant

Commandé par l'association Eris

Délivré par Victor Philippon, étudiant en Master 2 de
Psychologie sociale



Année 2023



eris



UNIVERSITÉ
LUMIÈRE
LYON 2

Présentation

— université
— LUMIÈRE
— LYON 2

eris The logo for 'eris' features the word 'eris' in a lowercase, sans-serif font. The 'e' is yellow, 'r' is purple, 'i' is purple, and 's' is purple. To the right of the text is a yellow speech bubble icon.

Définition

- **Aider** : avoir un comportement qui apporte une assistance à une ou plusieurs personnes dans des situations (Fiske, 2008)
- **Un contexte interculturel** : Espace dans lequel se côtoient des personnes qui ont des origines culturelles différentes (Cohen-Emerique, 2015)

Plan de la formation

- **Objectifs principaux :**
 - Connaître une méthode de l'OMS sur les premiers secours psychologiques, réappropriée et adaptée au cadre de l'association
 - Sensibiliser au rôle de la culture à partir de la psychologie sociale
- **Objectifs intermédiaires, savoir comment :**
 - se préparer
 - Aider à faire face
 - Transmettre des informations
 - Terminer votre action d'aide
- **Exercice - scénario**

Aider de manière responsable

Ethiquement, c'est respecter :

- La sécurité des personnes
- Leur dignité
- Les droits des personnes

À FAIRE ✓

- » Être honnête et digne de confiance.
- » Respecter le droit de la personne de prendre ses propres décisions.
- » Connaître et mettre de côté vos préjugés et à priori.
- » Bien expliquer à la personne que, même si elle refuse votre aide sur le moment, elle peut la solliciter plus tard.
- » Respecter la vie privée de la personne et assurer la confidentialité de son histoire, si cela est approprié.
- » Adopter une attitude appropriée en tenant compte de la culture, de l'âge et du sexe de chaque personne.

À ÉVITER ✗

- » Ne pas profiter de votre position de personne aidante.
- » Ne jamais demander de l'argent ou un service en échange de l'aide que vous apportez.
- » Ne jamais faire pas de fausses promesses ou donner de fausses informations.
- » Ne pas exagérer vos compétences.
- » Ne pas imposer votre aide, ne pas être intrusif ou insistant.
- » Ne pas pousser les personnes à vous raconter leur histoire.
- » Ne pas divulguer l'histoire des personnes que vous aidez.
- » Ne pas juger la personne sur ses actes ou ses sentiments.

Aider de manière responsable

Au niveau du contexte, c'est :

- Se renseigner sur l'association dans laquelle vous apporter votre aide
- Se renseigner sur le public que vous allez aider
- Se renseigner sur les services et les soutiens existants
- Se renseigner sur les questions de sécurité



Aider de manière responsable

Au niveau du contexte, c'est :

- Se renseigner sur la situation dans laquelle vous apporter votre aide
- Se renseigner sur le public que vous allez aider
- Se renseigner sur les services et les soutiens existants
- Se renseigner sur les questions de sécurité





Aider de manière responsable

Culturellement, c'est :

- Connaître sa propre culture et ses propres croyances
- Savoir que les personnes qui viennent d'autres cultures peuvent avoir des croyances différentes
- Laisser de côté nos préjugés et nos stéréotypes éventuels



Illustration expérimentale

Expérience de Cousins (1989) :

Participants : lycéens et étudiants américains et japonais

Tâche 1 : « Qui suis-je » ? 2 à
fois

Tâche 2 : Se décrire soi dans
plusieurs situations précises
(moi à la maison, etc.)

Illustration expérimentale

Résultats

Tâche 1

- Les auto-descriptions étaient plus concrètes et spécifiques à un rôle social pour les Japonais
- Les auto-descriptions correspondent davantage de caractérisations de traits ou d'attributs psychologiques pour les Américains.
- Même résultat que chez les Indiens.

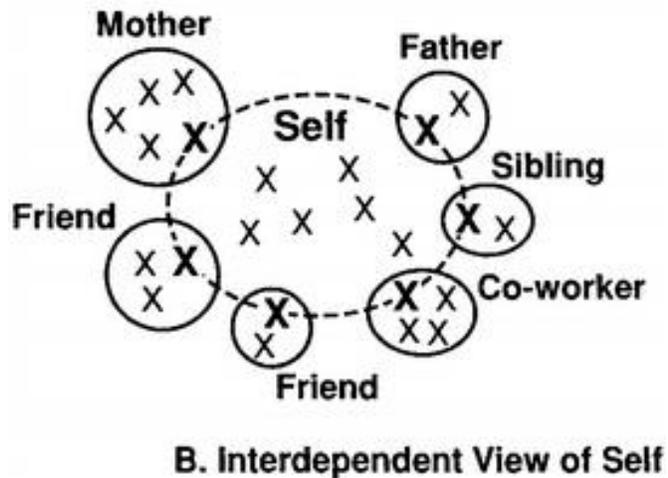
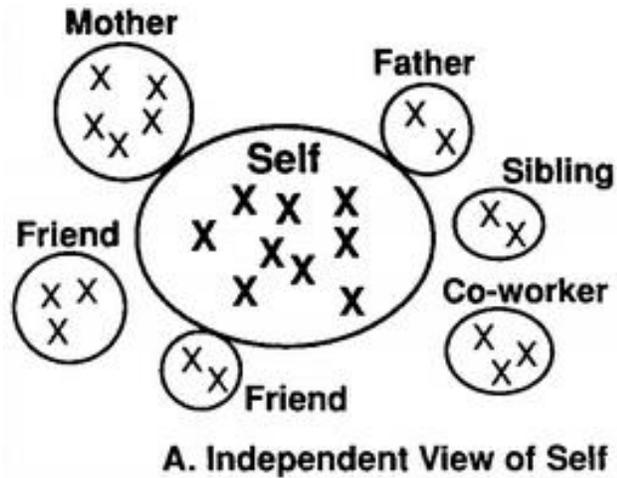
Tâche 2

- Les auto-descriptions sont nuancées pour les Américains
- Les auto-descriptions étaient inverses, c'est-à-dire qu'elles étaient plus personnelles que les Américains

Interpretation

- les Japonais sont plus habitués à se représenter dans des situations sociales spécifiques, tandis que les américains sont plus habitués à penser à « Je » sans situation et de manière abstraite.

Sociétés occidentales



Sociétés non- occidentales

Explications théoriques

- Soi interdépendant : l'unité du Soi c'est le groupe
- Soi indépendant : l'unité du Soi c'est l'individu lui-même

(Markus et Kitayama, 1991 ; Petit, 2022)

Concrètement

- (OMS, 2012)

PENSEZ AUX QUESTIONS SUIVANTES QUAND VOUS VOUS PRÉPAREZ À OFFRIR LES PSP DANS DES CADRES CULTURELS DIFFÉRENTS :

Habillement	<ul style="list-style-type: none">• Dois-je m'habiller d'une certaine manière en signe de respect de la culture locale ?• Les personnes affectées ont-elles besoin de certains vêtements pour conserver leur dignité et respecter leurs coutumes ?
Langue	<ul style="list-style-type: none">• Comment se salue-t-on généralement dans cette culture ?• Quelle est la langue parlée ?
Genre, âge et pouvoir	<ul style="list-style-type: none">• Les femmes nécessitant des PSP doivent-elles uniquement avoir des contacts avec des femmes aidantes ?• À qui m'adresser ? (est-ce au chef de famille ou au responsable de la communauté) ?
Contact physique et comportement	<ul style="list-style-type: none">• Quelles sont les coutumes et usages pour ce qui est du contact physique ?• Est-il convenable de prendre la main de quelqu'un ou de lui toucher l'épaule ?• Y a-t-il des attitudes particulières qu'il faut prendre en compte dans les échanges avec les personnes âgées, les enfants, les femmes (ou autres) ?
Croyances et religion	<ul style="list-style-type: none">• Quels sont les différents groupes ethniques et religieux représentés parmi les personnes en détresse ?• Quelles croyances ou pratiques sont importantes pour les personnes affectées ?• Quel est leur point de vue ou explication concernant ce qui s'est passé ?



Pourquoi délimiter ce cadre éthique ?

Eviter l'exotisme :

- Idéaliser l'autre et l'ailleurs
- Attrait pour le différent

Conséquences :

- Moins sensible aux changements culturels et aux évolutions personnels induites par la migration dans le pays d'accueil
- L'assignation forcée



Pourquoi délimiter ce cadre éthique ?

Eviter de minimiser voire nier la différence

Conséquences :

- Moins sensible à l'observation des différences de l'autre
- Ne pas respecter la dignité et la culture de la personne dans l'accompagnement

Ressources : Cohen-Emerique, M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social: Théories et pratiques*. Presses de l'EHESP. <https://doi-org.bibelec.univ-lyon2.fr/10.3917/ehesp.cohen.2015.01>



Mini-quizz



Pour aider de manière responsable,
que dois-t-on prendre en compte ?



Mini-quizz



Pour aider de manière responsable,
que dois-t-on prendre en compte ?

- **La culture**
- **L'éthique**
- **Le contexte**



Mini-quizz



Quelles sont les trois principes du cadre éthique ?

Au niveau contextuel, citer deux ressources qui peuvent vous aider à vous préparer.



Mini-quizz

Quelles sont les trois principes du cadre éthique ?

La dignité, la sécurité et les droits des personnes

Au niveau contextuel, citer deux ressources qui peuvent vous aider à vous préparer.

La fresque de la migration, le Guide Watizat



Mini-quizz



Citer deux raisons qui font qu'il est important du rôle central de la culture.



Mini-quizz

Citer deux raisons qui font qu'il est important du rôle central de la culture.

L'exotisme

Nier la différence

Débriefing des participants

— université
— LUMIÈRE
— LYON 2

eris 

Les principes d'actions des PSP

Se préparer

Observer

Aider à faire face

Transmettez des informations

Terminer votre action

Les principes d'actions des PSP

Se préparer

Observer

Aider à faire face

Transmettez des informations

Terminer votre action



Les principes d'actions des PSP

Observer

- Les personnes ayant clairement des besoins comme un accès à des services
- Les réactions de détresse émotionnelle

Les principes d'actions des PSP

Observer – ATTENTION

- Tout le monde ne montre pas sa détresse émotionnelle. Il faut donc être vigilant et observer d'autres symptômes (maux de tête, insomnie, tremblements, perte d'appétit, etc.)
- Les personnes qui montrent des signes de détresses profonde durable ont besoin de recevoir un soutien plus important que les seuls PSP





Les principes d'actions des PSP

Observer aussi :

- Les personnes aidantes disponibles près de vous
- L'environnement dans lequel vous êtes pour savoir s'il est secure ou non

Les principes d'actions des PSP

Se préparer

Observer

Aider à faire face

Transmettre des informations

Terminer votre action

Les
principes
d'actions
des PSP

Aider à faire face

Ecouter

Aider les personnes à se calmer

Aider les personnes à gérer leurs problèmes

Aider les personnes au travers du soutien social et communautaire

Aider à faire face

Apports théoriques

Le modèle de Lazarus et Folkman (1984) et le rôle de la culture dans nos stratégies d'adaptation (Tweed, White & Lehman, 2004).



Il explique que notre détresse émotionnelle causée par un problème varie en fonction de nos ressources sociales disponibles



On parle de soutien social perçu et non de soutien social effectif

Aider la personne à gérer les problèmes

Apports théoriques

Nous n'avons pas les mêmes perceptions de nos problèmes en fonction de nos orientations culturelles, et cela impacte, au moins en partie, nos stratégies d'adaptation et leur efficacité (Tilley & al., 2020)

Redonner confiance aux capacités de la personne ou de sa communauté (Schaubroeck & al., 2000)

Rechercher des informations pour résoudre les problèmes (individuellement ou collectivement réduit le stress et permet de faire face (Lazarus & Folkman, 1984; Paulhan, 1992 ; Allen & Smith, 2015)

Les personnes qui ont une orientation individualiste vont chercher à contrôler l'environnement (Tweed, White & Lehman, 2004 ; Heine & al., 1999)

les personnes qui ont une orientation collectiviste vont chercher à se contrôler elles-mêmes (Tweed, White & Lehman, 2004 ; Heine & al., 1999)

Les personnes qui ont une orientation collectiviste vont aussi plus avoir tendance à faire face à leurs problèmes en priant ou pratiquant des rituels individuellement ou en collectivités (Allen & Smith, 2015)

Ecouter

- Aborder la personne en prenant en compte sa culture
- Demandez-leur si vous pouvez les aider.
- Trouvez si possible un endroit sûr et calme pour parler
- Demander leur quels sont leurs besoins et leurs préoccupations
- Ne la poussez pas à parler
- Écoutez respectueusement, sans porter de jugement

Aider la personne à se calmer

- Restez près de la personne
- Rappelez-lui que vous êtes là pour l'aider et qu'elle est en sécurité, si c'est vrai

Si une personne se sent détachée de la réalité ou déconnectée de son environnement, il peut être utile de l'aider à lui faire prendre conscience d'elle-même et de ce qui l'entoure. Conseillez-lui de :

Poser les pieds par terre et de sentir le contact avec le sol

Taper des doigts ou des mains sur ses genoux

Remarquer ce qui n'est pas angoissant dans ce qui l'entoure, comme les choses qu'elle peut voir, entendre ou ressentir. Demandez-lui de vous dire ce qu'elle voit et entend

Inciter la personne à se concentrer sur sa respiration, et à respirer lentement.

Aider la personne à gérer les problèmes

Pour lui donner confiance, et contrôle sur la situation

- Demander à la personne de se rappeler comment elle a affronté des situations difficiles par le passé, et souligner sa capacité à réagir et gérer la situation actuelle
- Demander à la personne ce qui l'aide à se sentir mieux et encouragez-la à utiliser des stratégies d'adaptation positives.
- Si une personne vous explique que la religion à une place centrale pour elle, vous pouvez lui proposer de trouver un endroit et un moment pour prier ou pratiquer des rituels car cela peut l'aider à surmonter la douleur et la souffrance et apporter un grand réconfort et de l'espoir.

Concrètement

- (OMS, 2012)

***Découragez
les stratégies
d'adaptation
négatives***

- » Ne consommez pas de drogues, ne fumez pas et ne buvez pas d'alcool.
- » Ne dormez pas toute la journée.
- » Ne travaillez pas tout le temps sans vous reposer ou vous détendre.
- » Ne vous isolez pas de vos amis et de vos proches.
- » Ne négligez pas votre hygiène personnelle.
- » N'ayez pas de comportement violent.

Aider la personne à gérer les problèmes

Pour l'aider à évaluer la situation, sans apporter de jugement et sans répondre aux besoins de la personne à sa place :

- Demandez-lui de réfléchir à ce qu'elle doit accomplir immédiatement et à ce qui peut être remis à plus tard
- Définissez avec la personne ce qui est le plus important pour elle à ce moment précis, et aidez-là à exprimer ses priorités en les classant par ordre croissant d'importance

Aider la personne à rechercher du soutien social

Apports théoriques

- Les personnes font face à leurs problèmes en faisant appel à leurs communautés, en gardant leurs relations sociales ou en cherchant davantage (Lazarus & Folkman, 1984)
- Le soutien communautaire est important pour les personnes vivant ou originaire de culture collectiviste qui privilégient leurs communautés et ses membres (Wei & al., 2012)

Guide appliquée

- Identifier les soutiens dont la personne dispose dans la vie (amis, famille, chefs religieux, communautés spirituelles)
- Aider les personnes à communiquer avec eux

Les principes d'actions des PSP

Se préparer

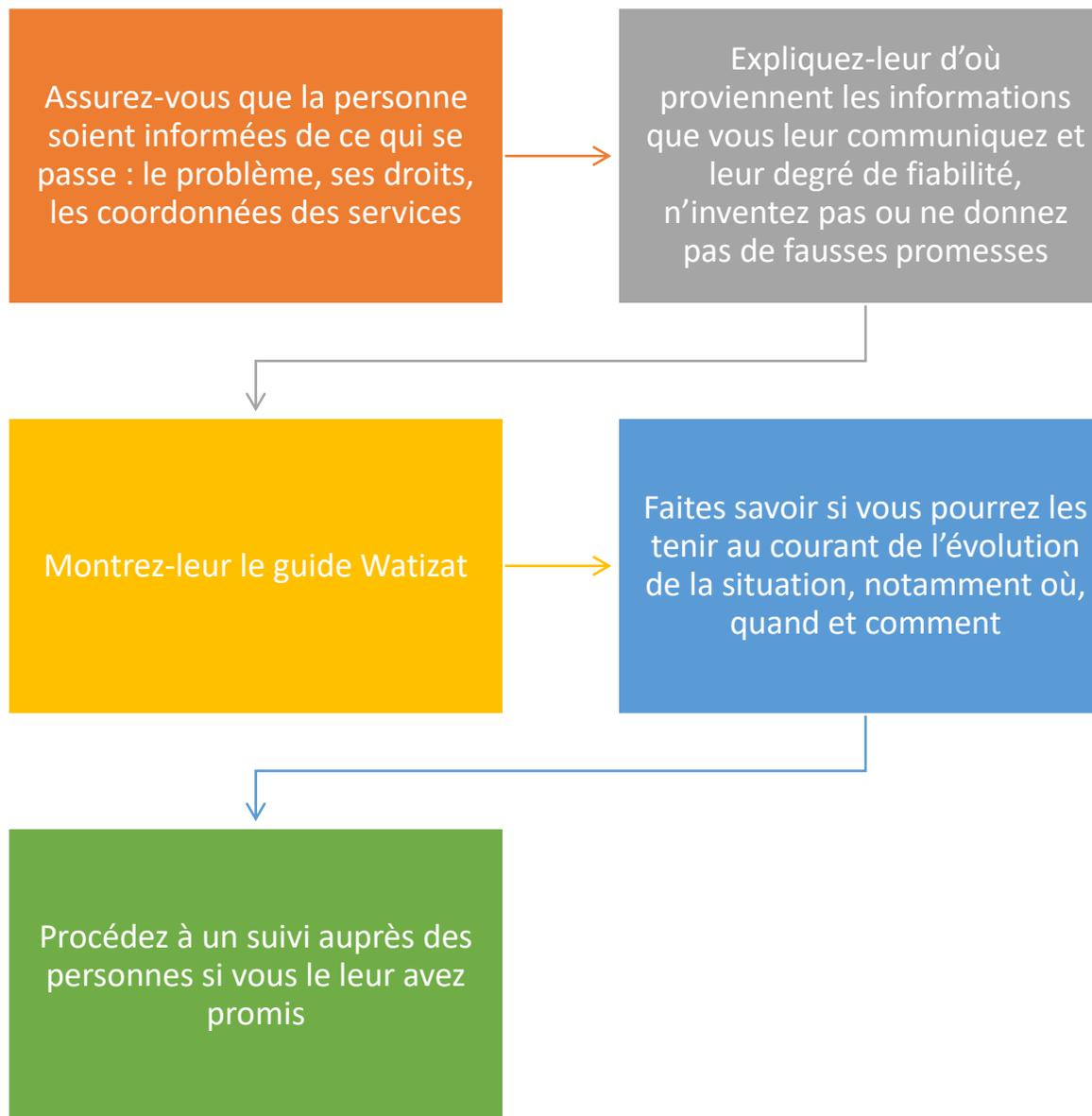
Observer

Aider à faire face

Transmettez des informations

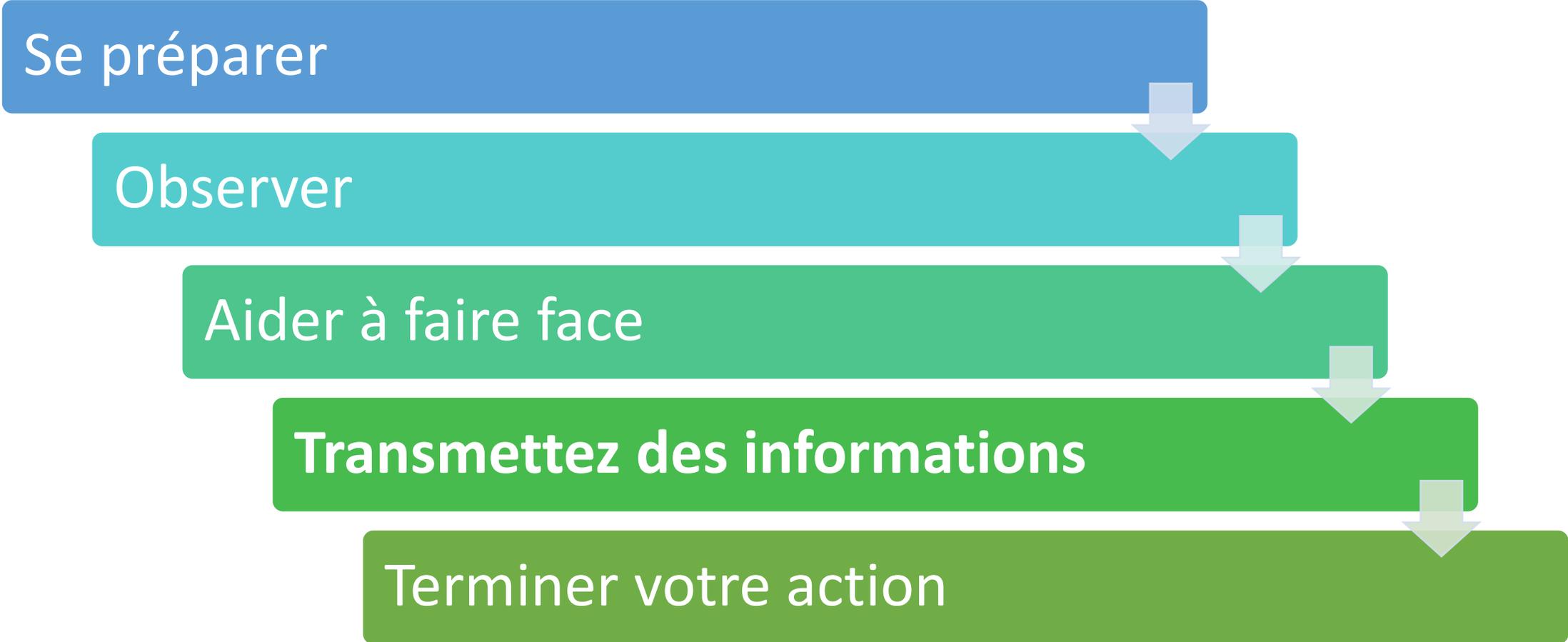
Terminer votre action

Transmettre des informations



Les principes d'actions des PSP

Se préparer



```
graph TD; A[Se préparer] --> B[Observer]; B --> C[Aider à faire face]; C --> D[Transmettez des informations]; D --> E[Terminer votre action];
```

Observer

Aider à faire face

Transmettez des informations

Terminer votre action

Terminer votre action de PSP

Si c'est approprié, expliquez à la personne que vous partez

Si une autre personne prendra la relève pour l'aider, de l'association ou d'un autre organisme, essayez de la lui présenter.

Si vous le pouvez, expliquez-lui à qui elle doit s'adresser et de la part de qui pour sécuriser son parcours

Quelle que soit l'expérience que vous avez eue avec la personne, quittez-la de manière positive en lui souhaitant bonne chance.

Exercice

eris The logo for 'eris' features the word 'eris' in a lowercase, sans-serif font. The 'e' is yellow, and the 'ris' is purple. To the right of the text is a yellow speech bubble icon.

Exercice

Scénario : Cela fait un moment que je suis au sein de l'association et que je donne des cours de français aux personnes exilées, après m'être formé grâce au MOOC sur le FLE qui est mis à ma disposition, j'ai aussi participé à une fresque de la migration, j'ai donc quelques chiffres sur le parcours migratoire et administratif.

La consigne est de vous mettre par groupe de 2-3 et d'utiliser la méthode des PSP décrite juste avant pour savoir si vous pouvez aider et de quelle manière.

Le premier groupe travaillera sur l'étape de la préparation à l'écoute, tandis que le groupe 2 travaillera de l'aide à se calmer à la fin de l'action des PSP

Débriefing

eris

— université
— LUMIÈRE
— LYON 2

Cette formation à quoi elle peut vous servir maintenant ?



Cette formation peut vous servir à avoir davantage confiance en vos capacités pour accompagner



Elle peut servir à votre arrivée à Eris pour savoir sur quoi et comment se renseigner d'une part, et d'autre part, de savoir comment réagir en cas de situation d'urgence



Cette méthode permet d'avoir une meilleure compréhension de l'autre, mais aussi de vous-même.



Se sentir utile et de manière responsable



Se protéger

Bibliographies

- **Apports théoriques :**

- Allen, G. E., & Smith, T. B. (2015). Collectivistic coping strategies for distress among Polynesian Americans. *Psychological services, 12*(3), 322.
- Fiske, S. (2008). *Psychologie sociale*. De Boeck Supérieur.
- Heine, S. J., Lehman, D. R., Markus, H. R., & Kitayama, S. (1999). Is there a universal need for positive self-regard?. *Psychological review, 106*(4), 766.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2014). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. In *College Student Development and Academic Life* (pp. 264-293). Routledge.
- Paulhan, I. (1992). Le concept de coping. *L'année psychologique, 92*(4), 545-557.
- Petit, A. S. (2022). *Faire face à l'infection au VIH/Sida en Guyane: une étude en psychologie sociale de la santé sur les processus d'ajustement des professionnels. le s de l'accompagnement et des personnes vivant avec le VIH dans un contexte multiculturel* (Doctoral dissertation, Université de Lyon).
- Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., & Xie, J. L. (2000). Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses to stressors and control: A cross-cultural study. *Journal of Applied Psychology, 85*(4), 512-525.
- Tilley, J. L., Farver, J. M., & Huey, S. J., Jr. (2020). Culture, causal attribution, and coping in chinese college students in the united states. *Asian American Journal of Psychology, 11*(2), 79-87.
- Tweed, R. G., White, K., & Lehman, D. R. (2004). Culture, stress, and coping: Internally-and externally-targeted control strategies of European Canadians, East Asian Canadians, and Japanese. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 35*(6), 652-668.
- Wei, M., Liao, K. Y., Heppner, P. P., Chao, R. C., & Ku, T. (2012). Forbearance coping, identification with heritage culture, acculturative stress, and psychological distress among chinese international students. *Journal of Counseling Psychology, 59*(1), 97-106.

Bibliographies

- **Apports pratiques :**

- Guide des premiers secours psychologique de l'OMS (2012) :
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44779/9789242548204_fre.pdf

- **Ressources :**

- Guide Watizat
- Mooc d'apprentissage du français au primo-arrivant
- Fresque de la migration de Kabubu

Fin

— université
— LUMIÈRE
— LYON 2

eris 

Exercice – Scénario

Cela fait un moment que je suis au sein de l'association et que je donne des cours de français aux personnes exilées, après m'être formé grâce au MOOC sur le FLE qui est mis à ma disposition, j'ai aussi participé à une fresque de la migration, j'ai donc quelques chiffres sur le parcours migratoire et administratif.

1. Est-ce que je suis suffisamment préparé pour aider de manière responsable au sein de l'association ? Pourquoi ?
2. Je suis actuellement en train de donner un cours, à que dois-je faire attention ?
3. Je constate qu'une personne n'est pas concentrée et qu'elle a l'air fatiguée et plutôt d'humeur triste. Elle a certainement besoin d'aide, que dois-je prendre en compte avant de lui proposer mon aide ?
4. Le cours est terminé. Je souhaite lui proposer mon aide, comment dois-je l'aborder ?
5. Elle se met à pleurer, comment l'aider à se calmer ?
6. Elle s'est calmée. Comment l'aider à gérer ses problèmes ?
7. Vous avez vu avec elle ce qui est prioritaire et ce qui l'est moins. Que pouvez-vous faire pour apporter aux personnes les informations nécessaires et les mettre en contact avec une structure d'aide concrète ?

Guidage

Exemple de questions pour guider les groupes lors de la mise en situation :

Quelles sont les différentes étapes de la méthode des PSP ?

A quoi vous devez faire attention quand vous observez ou écoutez ?

Avant d'aider, il faut d'abord s'assurer de quoi ?

Il faut d'abord se poser une question à soi-même, laquelle ?

Être prêt, c'est être préparé à quoi ?

Pourquoi il faut faire attention à l'environnement autour ?

Quand vous abordez cette personne, comment vous pouvez lui proposer votre aide et leur apporter du réconfort ?

Comment aider une personne à faire face à ces problèmes ?

- Est-ce que j'ai connaissance de son entourage ?

Que pouvez-vous faire pour apporter aux personnes les informations nécessaires et les mettre en contact avec une situation d'aide concrète ?

- Est-ce que j'ai connaissance des organismes et des dispositifs qui puisse lui apporter une aide concrète ?
- Est-ce que j'ai des ressources qui peuvent lui permettre d'y avoir accès ?
- Qu'est-ce qui peut entraver l'accès aux informations ou aux services offerts ?

Quand je termine l'aide apportée, quelles questions dois-je me poser ?

- Est-ce que j'ai aidé la personne à ce qu'elle gère sa détresse émotionnelle ?
- Est-ce que j'ai aidé la personne à avoir accès aux informations dont elle avait besoin pour répondre à ses besoins et ses préoccupations ?
- Est-ce qu'il y a une autre personne qui va s'occuper d'elle ?
- Est-ce que j'ai fait le lien entre cette personne et elle ?

Evaluation de la formation

1. Avez-vous été satisfaits de la formation ?

Une seule réponse possible.

Pas du tout satisfait

1

2

3

4

5

6

7

Très satisfait

2. Est-ce que cette formation vous paraît utile dans le cadre de vos missions au sein de l'association ?

Une seule réponse possible.

Pas du tout utile

1

2

3

4

5

6

7

Très utile

3. Avez-vous des commentaires à nous exprimer pour que nous continuions à améliorer cette formation ?

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Séquence	Thème	Objectifs pédagogiques	Contenu	Outil/technique	Durée	Commentaires
I.	Capter les connaissances sur les principes de la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le point sur les attentes des participants - Activer leurs connaissances 	Chaque personne participe	Support tableau	10 min	Diapo 2 – Poser la question : A quoi est-ce que vous vous attendez au niveau de cette formation ?
II.	<p>Synthèse des connaissances déjà acquises</p> <p>Exposé des objectifs</p> <p>Poser le cadre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser les apports de chacun et la production - Se positionner par rapport à eux - Connaître les objectifs de la formation - Mettre en confiance - Structurer l'échange - Favoriser l'appropriation des objectifs de la formation par les participant.es 	En s'appuyant du powerpoint, l'intervenant.e développe des objectifs généraux de la formation et annonce le plan	Support tableau Présentation orale	5 min	Diapo 3 Diapo 4
III.	Présentation des principes de la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser aux principes de la formation - Expliquer pourquoi ce sont les principes de la formation - Sensibiliser à la psychologie sociale 	Introduction aux principes des Enseignements explicites	Support tableau	5 min	Diapo 5 – Expliquer que ces notions méritent d'être davantage travaillées. L'association mettra donc des plans de professionnalisation à ce sujet et nous vous suggérons de lire le document de Rosenshine, disponible sur Google et que vous retrouverez dans la bibliographie

			Introduction aux principes de l'analyse de la demande		5 min	Diapo 6 – donner un exemple en modifiant le public à qui est adressé la formation
			Introduction aux principes de l'évaluation		10 min	Diapo 7 -
IV.	Débriefing des participants	<ul style="list-style-type: none"> - Jauger l'intérêt de l'atelier pour les participant.es - Faire l'état des lieux du travail réalisé - Revenir sur les idées préconçues - Se positionner par rapport à eux - Présenter la prochaine étape 		Présentation orale	5 min	<p>Diapo 8 – Est-ce que vous avez des questions ? Est-ce que vous voulez revenir sur certaines notions dans la mesure du temps disponible ? Qu'est-ce que vous avez appris ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser aux principes théoriques de la formation - Sensibiliser à l'approche objective et scientifique <p>Qu'est-ce que nous allons voir ensuite ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fournir des outils et des ressources et vous montrer étape après étape comment mettre en place ces principes
V.	Présentation et démonstration des outils de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Présenter de l'outil : guide de formation - Présentation des objectifs pédagogiques - Montrer la fonction du guide de formation 	En s'appuyant sur le guide de formation de cette formation, présenter l'outil, son utilité, sa fonction et ses composantes	Support tableau Papier	10 min	Diapo 9 - Relier les objectifs pédagogiques avec les principes théoriques de la formation

		<ul style="list-style-type: none"> - Faire acquérir une méthode d'analyse de la demande - Présenter le cahier des charges et rendre compte des différents points de l'analyse de la demande 	<p>En s'appuyant sur le modèle de Lasswell, expliquer comment faire une analyse de la demande et comment la présenter clairement dans le cahier des charge</p>	Support tableau	5 min	Diapo 10 Diapo 11 - Relier l'analyse de la demande faite avec avec la théorie de la méthode
		<ul style="list-style-type: none"> - Présentation des indicateurs pour évaluer la formation - Présentation des outils - Démonstration de leur utilisation 	<p>En s'appuyant sur les principes de l'évaluation, présenter les indicateurs et les outils d'évaluation qui ont été construit en cette occasion</p>			Diapo 12 Diapo 13
VI.	Travail de groupe	<ul style="list-style-type: none"> - Jauger les connaissances acquises - Guider leurs pratiques et répondre à leurs questions - Vérifier l'acquisition de la méthode 	<p>Se mettre par petit groupe ; donner un outil guide de formation et cahier des charges Consignes : Présenter les outils Mettre en évidence l'analyse de la demande dans le cahier des charges et expliquer pourquoi</p>		5 min	

			Présenter l'outil : guide de formation Ranger les objectifs pédagogiques dans les principes de la formation			
			Préparer le travail par groupe		15 min	
			Restituer		10 min	
VII.	Débriefing des participants	<ul style="list-style-type: none"> - Jauger l'intérêt de l'atelier pour les participant.es - Faire l'état des lieux du travail réalisé - Revenir sur les idées préconçues - Se positionner par rapport à eux - Présenter la prochaine étape 	Discussion avec le groupe ; Présenter les objectifs atteints ; Présenter les objectifs prochains	Présentation orale Support tableau	5 min	
VIII.	Transition finale	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser leur production collective et personnelle - Favoriser la motivation - Favoriser le contrôle perçu - Favoriser le soutien perçu 	Donner des retours positifs sur la mise en situation ; montrer à quoi ça va servir de savoir évaluer la formation, mais aussi comment	Support tableau Présentation orale	10 min	

		<ul style="list-style-type: none">- Favoriser le sentiment d'efficacité- Faire le lien avec cette méthode et des situations rencontrées au sein de l'association, mais aussi à l'extérieur	cela peut servir d'autres ; Montrer qu'ils sont plusieurs à avoir acquis ces méthodes et que vous allez pouvoir vous aider ;			
--	--	---	---	--	--	--



Former aux outils de formation

Commandé par l'association Eris

Délivré par Victor Philippon, étudiant en Master 2 de
Psychologie sociale

Présentation

— université
— LUMIÈRE
— LYON 2

eris The logo for 'eris' features the word 'eris' in a lowercase, sans-serif font. The 'e' is yellow, and the 'ris' is purple. To the right of the text is a yellow speech bubble icon.

Objectifs pédagogiques



INTRODUIRE AUX BASES
THÉORIQUES DES PRINCIPES
DE LA FORMATION



POUVOIR UTILISER LES
OUTILS DU KIT DE
FORMATION



SENSIBILISER AUX PRINCIPES
SCIENTIFIQUES



Plan de la formation

- Présentation des outils de la formation initiale et sur leurs manières de les utiliser
 - Sensibiliser sur les principes la formation
 - Démonstration des outils du kit de formation des Enseignements explicites
- Travail en groupe
- Transition finale

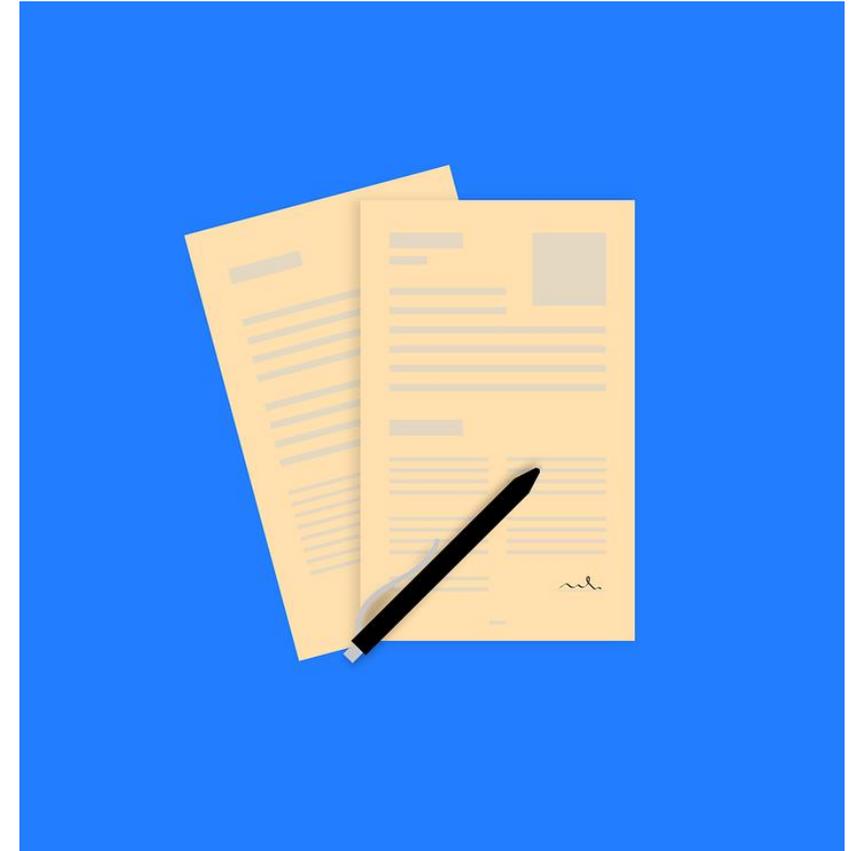
Présentation des principes des Enseignements explicites

- Dix principes d'enseignements basés sur des recherches, ainsi que des suggestions applicables en classe.
 1. Révisions quotidiennes
 2. Présenter les nouveaux contenus par petites étapes
 3. Poser des questions
 4. Fournir des modèles
 5. Guider le travail des élèves
 6. Vérifier la compréhension des élèves
 7. Obtenir un taux de réussite élevé
 8. Fournir des aides pour les tâches difficile
 9. La pratique autonome
 10. Les révisions hebdomadaires et mensuelles(Rosenshine, 2010)



Présentation des principes de l'analyse de la demande

- Adopter une posture compréhensive de la commande
- Dégager l'explicite et l'implicite
 - Les motivations
 - Les enjeux
 - Identifier les limites
 - La volonté de changement
 - Négociation



Présenter les principes de l'évaluation de la formation

L'évaluation est une étape indispensable

Objectif : vérifier l'impact de la formation sur les pratiques

5 niveaux d'évaluation : la satisfaction, les acquis, les conduites en mise en situation, sur le terrain et l'impact sur les bénéficiaires (Leclercq, 2020)

Comparer avant – après pour mesurer l'impact



Il faut bien cibler les indicateurs qui sont sensibles à ce qu'on souhaite impulser



Débriefing

— université
— LUMIÈRE
— LYON 2

eris The logo for 'eris' features the word 'eris' in a lowercase, sans-serif font. The 'e' is yellow, 'r' is purple, 'i' is purple, and 's' is purple. To the right of the text is a large, stylized orange speech bubble.

Démonstration d'outils de formations

Présentation du guide et du contenu de formation :

- Poser un cadre chronologique et pédagogique de la formation
- Connaître le matériel dont nous avons besoin

Séquence	Thème	Objectifs pédagogiques	Contenu	Outil/technique	Durée
	Capter les connaissances sur les principes de la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le point sur les connaissances, les représentations et les attentes des participants - Activer leurs connaissances 	Chacun participe pour énoncer les principes de la formation	Support tableau	10 min
	Synthèse des <u>pré-requis</u> Exposé des objectifs Poser le cadre	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser les apports de chacun et la production - Connaître les objectifs de la formation - Mettre en confiance - Structurer l'échange - Favoriser l'appropriation des objectifs de la formation par les participants 	Il développe ensuite les objectifs généraux de l'atelier Annonce du plan ; des modalités de fonctionnement	Support tableau Présentation orale	5 min



Démonstration de l'analyse de la demande

- Le modèle de Lasswel (QQOQC) :
 - Quoi – nature du projet
 - Pourquoi – changements attendus, enjeux : que se passerait-il si on ne faisait rien ?
 - Qui – identifier une population cible, des décideurs, des partenaires
 - Où – secteur d'activité, environnement...
 - Quand – délais, étapes, contraintes, historique
 - Combien – budget
 - Comment – démarche envisagée, condition de réussite



Présentation du cahier des charges

Les contacts

Les objectifs

La prise en charge

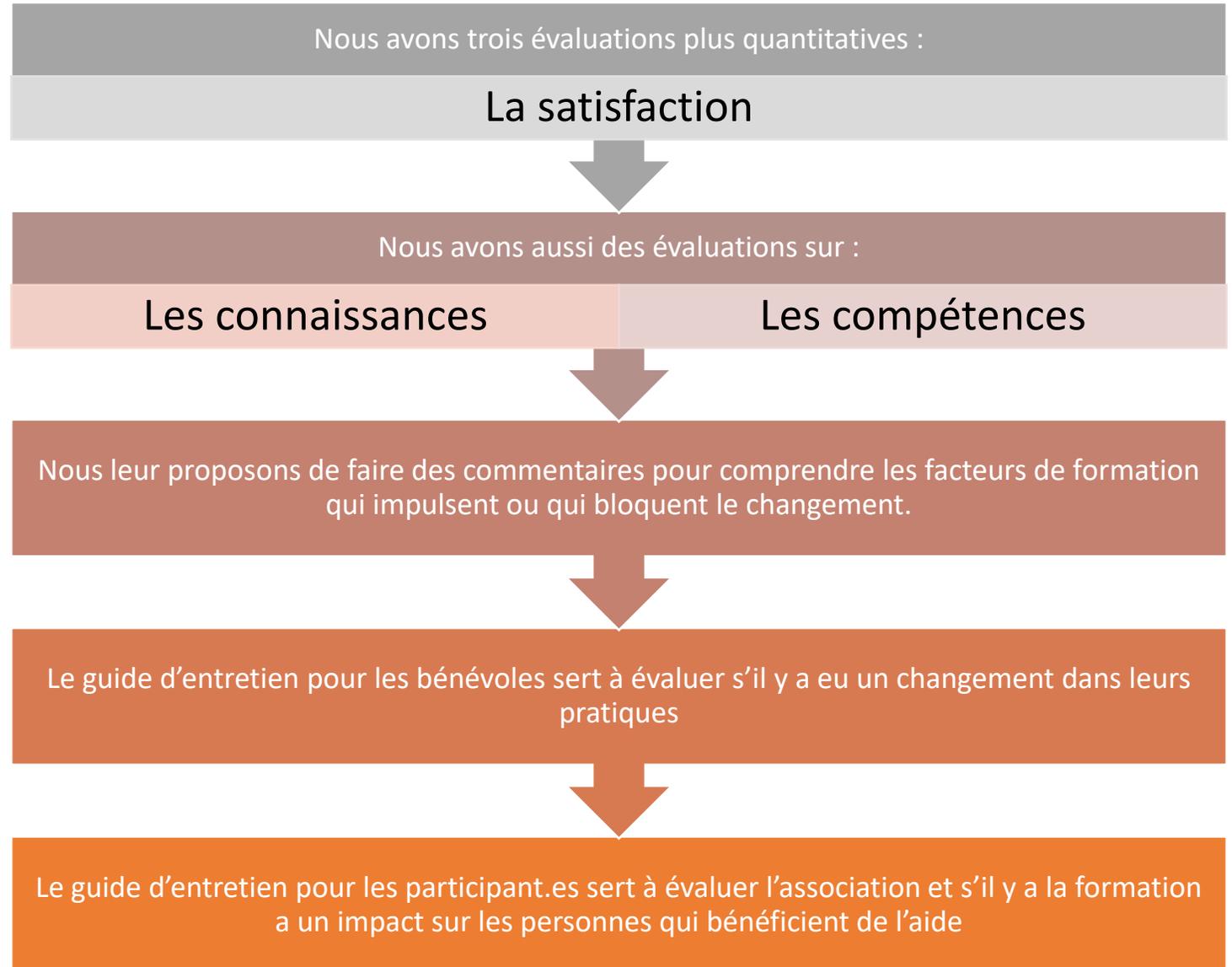
Le guide de formation

Le plan d'intervention

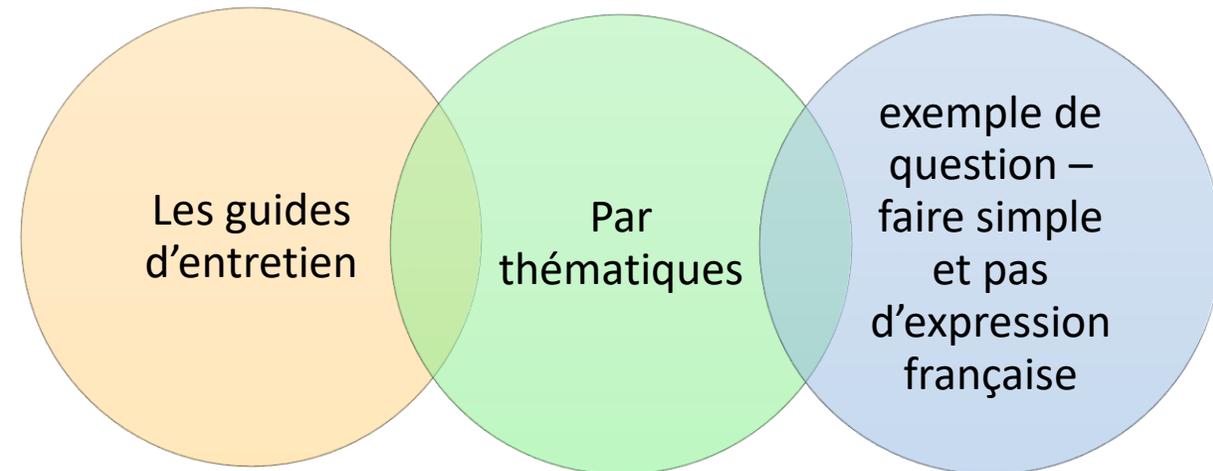
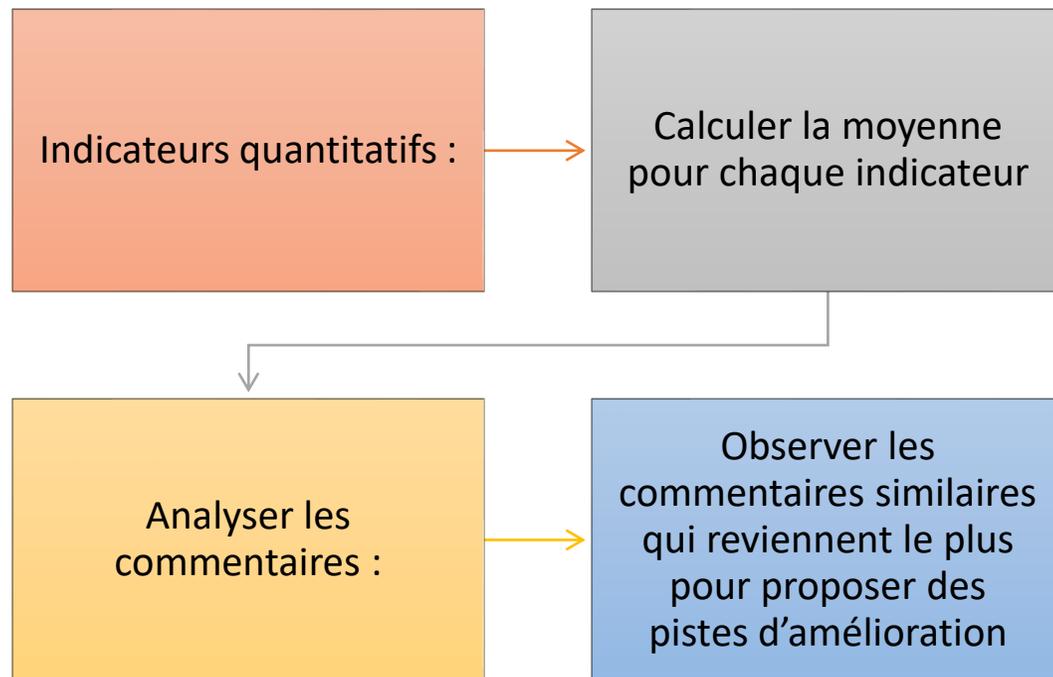
Le support

L'évaluation

Présenter
des
indicateurs
pour
évaluer la
formation
précédente



Démonstration de la manière d'utiliser les outils d'évaluation



Travail de groupe

- Consigne :
- Former 2 ou 3 groupes
- Chaque groupe aura un outil de formation de la formation et devra le présenter

Dans sa présentation, il devra :

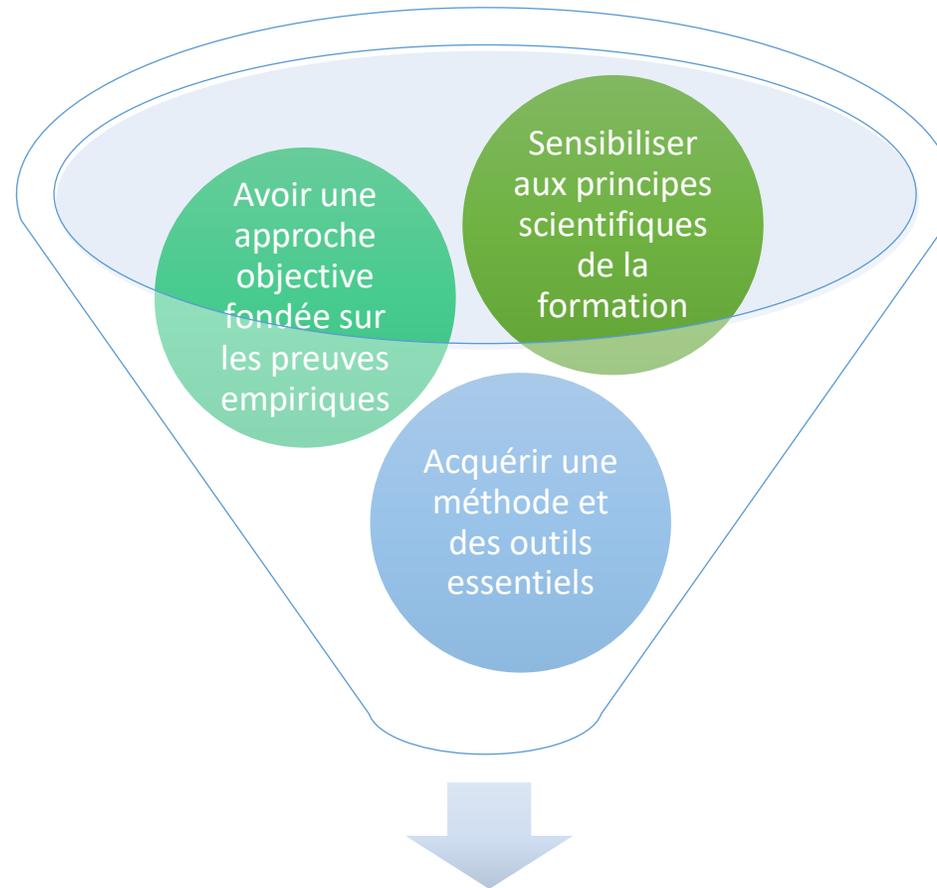
- Relier les principes théoriques aux outils pratiques
- Montrer leurs fonctions
- Et montrer comment les utiliser



Transition finale

eris 

Cette formation est utile à quoi ?



La rendre évolutive et adaptable en fonction des besoins de l'association

Bibliographies

Apports théoriques :

- Leclercq, D. (2020). Concevoir le cahier des charges d'une formation et des ses évaluations. *HygièneS*, 28(5).
- Rosenshine, B. (2010). Principes d'enseignement. *Série pratiques éducatives*, 21, 1-31.

Evaluation de la formation

1. Avez-vous été satisfaits de la formation ?

Une seule réponse possible.

Pas du tout satisfait

1

2

3

4

5

6

7

Très satisfait

2. Est-ce que cette formation vous paraît utile dans le cadre de vos missions au sein de l'association ?

Une seule réponse possible.

Pas du tout utile

1

2

3

4

5

6

7

Très utile

3. Avez-vous des commentaires à nous exprimer pour que nous continuions à améliorer cette formation ?

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.