

ACTES 2ÈME PARTIE

6èmes Journées Pros de la FFACH

TOULON - 28 et 29 janvier 2017



LES FORMATIONS AU SEIN DE NOS ASSOCIATIONS, vecteurs de professionnalisme et de qualité.

RESTITUTIONS DES **EXPOSÉS EN PLÉNIÈRES** du dimanche 29/01/2017

Elles étaient introduites ainsi : *"Leur principe est de bénéficier d'éclairages et d'expériences venant d'associations de clowns hospitaliers mais aussi de partenaires spécialistes et institutionnels."*

• **1ère plénière : ORGANISER UNE FORMATION :**

A. REPERER SES BESOINS EN FORMATION ET EXPERIENCES DE CHEMINEMENT - p 2

- Sarah Thuillier de l'Association **Les Têtes de l'Art** à Marseille : Repérer les besoins en formation.
- **Caroline Simonds** du **Rire Médecin** Paris : Evolution de la formation des comédiens sur 25 ans.
- **Stella Aucharles des Clowns Stéthoscopes** à Bordeaux et **Stéphane Van De Rosieren des Clowns de l'Espoir** à Lille : expérience d'accompagnement d'une association par une autre.

B. DES RESSOURCES POUR SE FORMER - p 5

- **Caroline Diot, F.O.L. Toulon**, Coordinatrice Vie Associative : Ressources pour les bénévoles. [cf Doc PDF](#)
- **Monika Susini, AFDAS** Déléguée Régionale PACA-Corse : Repérer les dispositifs de financement. [cf Doc PDF](#)

• **2ème plénière : FORMATIONS, EXPERIENCES ET COMPETENCES :**

Introduction de Salva Condro : Que signifie se former ? Pourquoi et comment se forme-t-on? [cf Doc PDF](#)

A. DIFFERENTES APPROCHES DE LA FORMATION ARTISTIQUE

- **Marianne Clarac**, comédienne clown au **Rire Médecin** de Paris..
- **Carole Devillers**, comédienne clown et co-fondatrice de **Vivre aux Eclats** de Lyon. [cf Doc PDF](#)

B. ACCOMPAGNEMENTS PSYCHOLOGIQUES ET ANALYSE DE PRATIQUE

- **Dorothée Dherbecourt**, psychologue superviseur pour Les Clowns de l'espoir à Lille. [cf Doc PDF](#)
- **Martine Nectoux**, **Analyse de Pratique**, infirmière clinicienne, formatrice secteur médico-social.
- **La supervision dans l'association Soleil Rouge (Grenoble)**. [cf Doc PDF](#)

C. TRANS-FORMATIONS AVEC LES STRUCTURES DE SOIN ET LES PARTENAIRES

- **Corinne Grimaud, AG2R Midi Pyrénées*** : Comment les associations, membres administratifs, comédiens et bénévoles, montent en compétence en communiquant avec les partenaires et mécènes.
* partenaire de **La Compagnie du Bout du Nez**, représentée par **Gilles Padié**.

Ci-après nos relevés de notes, lorsque nous n'avons pas de contributions transmises par les intervenant(e)s. Sinon voir les pdf des contributions transmises.

Plénières en présence de tous les participants, invités et partenaires, dont :

Mme Bockor, du Ministère de la Culture
Mme Herczeg de AG2R PACA et Mme Grimaud de AG2R Midi Pyrénées
Mme Monika Susini de l'AFDAS PACA et Corse
Mme Genviève Levy 1er Adjointe au Maire et député de la 1ère circonscription du Var.
Mme Naccache de la Maif.

9h Introduction du modérateur, Salvatore CONDRÒ, sociologue Aix-Marseille Université :

La Fédé est le lieu et le moyen d'ouvrir un espace de réflexion, d'information, de débat sur la question de la formation. Nous devons rester attentifs à la transversalité de cette question :

- Les clowns sont en nombre et spontanément c'est la formation des clowns qui occupe d'abord nos esprits. Mais l'on doit aussi penser aux bénévoles et aux salariés, l'efficacité des uns et des autres dépendant de la synergie des acteurs qui font nos associations.

- Cet espace de réflexion s'enrichit en collaboration avec nos partenaires qui permettent à nos projets d'avancer, raison de leur présence ce matin avec nous.

- La mutualisation est aussi l'un des sujets de la matinée, pour qu'en partant d'ici il soit possible de passer à l'action.

Première plénière :

ORGANISER UNE FORMATION

A - REPERER SES BESOINS EN FORMATION ET EXPERIENCES DE CHEMINEMENT.

9h15 - Sarah Thuillier - Les Têtes de l'Art (Marseille).

L'association Les Têtes de l'Art a une activité d'accompagnement des associations culturelles, elle accompagne La Vie en Clown depuis quelques temps.

Beaucoup de points communs entre les besoins d'une entreprise et d'une asso de Clowns Hospitaliers. Les associations de clowns n'ont pas que des salariés, ni que des permanents.

Pour bien orienter vos recherches de contenu de formation et des moyens financiers, il faut d'abord identifier :

- Qui a besoin de formation ? (entre salariés permanents ou intermittents, entre bénévoles dirigeants ou de terrain) car les sources de financement seront différentes selon ces catégories.
- D'où vient le besoin, qui a identifié le besoin ?

=> Une des personnes employées

=> La structure, à l'occasion de l'analyse de ses activités

=> Besoin imposé par des obligations légales (dans le cas d'emploi aidé, ou service civique, ou habilitation par exemple)

Selon les cas, vous n'engagerez pas le dialogue avec les personnes formées et les financeurs de la même manière.

Les OBJECTIFS du projet de formation

Certaines formations sont longues, pouvant conduire à un diplôme. Elles peuvent aussi être courtes, collectives ou individuelles : par exemple pour s'adapter à un poste de travail, ou à l'évolution d'une activité. Elles peuvent servir à approfondir et développer ses connaissances pour obtenir un titre, un diplôme, une justification, la VAE dans le cadre d'un projet de réorientation ou de reconversion (2è partie de carrière).

LES RÉPONSES selon les salariés :

Salariés permanents.

La formation est une obligation de l'employeur. Il faut un entretien annuel d'évaluation et un entretien biennal professionnel.

Il faut concevoir et formaliser un processus d'accueil et d'intégration.

Il faut formaliser un plan de formation annuelle pour tous les salariés

Conduire une démarche de GPEC : "Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences". Cela a un coût.

Salariés intermittents

Pour l'employeur : vérifier la qualification et les habilitations obligatoires.

Co-construire une politique volontaire cohérente et transparente

Pour le salarié

S'informer sur ses droits et les dispositions

Se mettre en relation avec l'AFDAS qui est l'interlocuteur privilégié

Bénévoles et volontaires

Pour les Services Civiques : le tutorat est obligatoire.

Pour les bénévoles de terrain : formaliser un processus d'intégration et un accompagnement sur le terrain

Pour les bénévoles dirigeants : établir une répartition des rôles claire.

9h40 - Caroline Simonds : la formation continue, une priorité au Rire Médecin depuis sa création. (Le Rire Médecin, Paris, Nantes, Orléans, Tours, Marseille, Nancy)

"Je suis une militante obsessionnelle de la formation du Clown Hospitalier car ce n'était pas du tout un métier il y a 30 ans. Après une université de théâtre et un parcours de théâtre de rue, je me suis sentie comme un poisson dans l'eau en arrivant comme 6^e clown à *Clown Care Unit* en 1988 à NY. L'hôpital est aujourd'hui la plus grande scène pour les clowns au monde. En 88 notre action était surtout basée sur les prouesses, puis on m'a dit, « lavez-vous les mains 3 fois par jour ». Puis on s'est intéressé à la relation, une fois on a eu un rabbin pour nous parler des impairs à ne pas commettre.

Ma première formatrice était Elisabeth Kübler Ross « L'enfant et la mort », car un jour, après avoir pris un enfant dans mes bras, il s'est trouvé qu'il meure 20 minutes après. Alors je me suis lancée dans l'autoformation en lisant ses livres.

Je suis venue en France pour voir si je pouvais jouer dans les hôpitaux, et on a commencé avec Anne. Ça fait partie de ma culture de me poser des questions, d'apprendre et de transmettre. Lecoq et ses comédiens qui savent improviser ont été une bonne base. Aux USA la transmission avec les soignants n'était pas du tout dans l'esprit de l'asso, mais arrivée en France, nous avons pu développer cela tout de suite.

Transmission d'infos médicales sur les enfants, puis rédiger un compte-rendu, et faire ensuite un compte-rendu mensuel par chaque clown.

On a ensuite commencé le compagnonnage avec des professionnels de santé, on n'a jamais eu l'intention de devenir thérapeute, nous on repère ce qui va bien, mais pour comprendre ce qui va bien, on doit savoir ce qui ne va pas.

C'est magnifique de collaborer sur la formation, les français sont des obsessionnels de la formation et j'en suis ravie.

9h50 : Stella Aucharles (Clowns Stéthoscopes, Bordeaux), Stéphane Van de Rosieren (Clowns de l'Espoir, Lille) : L'accompagnement d'une asso sur un processus de professionnalisation.

Stella

A l'occasion d'une rencontre de clowns hospitaliers au Luxembourg, organisée par les Clowns de l'Espoir de Lille, le groupe de clowns bénévoles de « Pour de Rire » (Bordeaux), qui n'avait pas spécialement de formation, et faisait plutôt de l'animation, a demandé un audit aux Clowns de l'Espoir.

Le groupe avait conscience de ses limites, le président de l'association était très demandeur. 12 personnes sur les 26 de l'association ont participé à l'audit puis à l'accompagnement. Cela a duré environ 6 ans.

Stéphane

Tout a commencé par un week-end pour observer et évaluer les besoins en formation de l'association "Pour de Rire" qui nous sollicitait.

Suite à l'audit artistique, il y eu un audit de la collaboration au CHU (à l'époque Pour de Rire était affiliée aux Blouses Roses). Après cet état des Lieux, le président de l'asso a demandé aux Clowns de l'Espoir de proposer un programme d'accompagnement.

Il y a eu un travail avec la direction du CHU, une proposition de formation artistique.

Mais il y a eu un vrai travail d'écoute sur la vérité du terrain, il ne s'agissait pas de dupliquer notre modèle, mais plutôt de dupliquer le processus de réflexion qui nous a amené à notre modèle actuel. Il y a un tronc commun entre nos deux assos aujourd'hui, mais il y a aussi des spécificités, et c'est ce qui fait que ça dure.

Ce compagnonnage a permis de définir :
la formation initiale, le recrutement des clowns
la formation continue sous forme d'une réunion mensuelle
le recrutement d'un permanent.

QUESTIONS de la salle :

A Caroline Simonds : Comment as-tu trouvé les moyens pour toujours mettre en place des formations ?

- Venant des USA, je ne pouvais pas envisager de ne pas payer des comédiens pour une formation que j'exigeais. Ce n'est pas sexy de défendre un budget de formation, mais il y a de temps en temps des entreprises ou des fondations qui nous accompagnent, c'est rare mais il faut aller à la pêche. Il ne faut pas attendre d'avoir des budgets pour former les équipes, il faut absolument chercher les fonds. Si on veut transmettre la résilience, il faut nourrir la tête et l'âme. La formation est aussi importante que la pratique, je suis une militante de la formation. Les finances c'est une question de militance, c'est aussi important que le travail du clown.

Salvatore Condro : une élaboration commune de projet, une co-construction avec le partenaire financier permet de sortir de la logique de guichet.

B - DES RESSOURCES POUR SE FORMER

10h : Caroline Diot - F.O.L (Ligue de l'enseignement) Toulon, CF. Doc complet en PDF joint.

Coordnatrice Vie Associative : Ressources en formation pour bénévoles élus ou responsables d'activités.

La FOL est une fédération d'associations d'éducation populaire. Elle anime un CRIB financé par l'état (Centre de ressource et d'information des bénévoles) dans chaque département .

Ce sont des centres départementaux gratuits d'appui à la vie associative, spécialisé dans l'accompagnement des bénévoles. Les CRIB organisent des formations, auxquelles chaque association peut s'inscrire et chaque association peut solliciter le FDVA (Fonds pour le Développement de la Vie Associative) de manière autonome.

L'appel à projet FDVA permet de développer ses propres formations internes et d'obtenir : jusqu'à 500€ pour 6h pouvant aller jusqu'à 5 jours -> 2500€

Les CRIB peuvent accompagner pour le dépôt de candidature à l'appel à projet.

Localement il existe aussi des Pôles d'Appui à la Vie Associative (PAVA), et des Maisons des associations, qui peuvent aider à l'élaboration du projet.

- Christian, des « Boules au Nez » en Dordogne : grâce à la Ligue de l'Enseignement (FOL), ils ont pu développer leur projet, n'auraient jamais pu exister sans la Ligue.

- Dame de Rire pour enfants hospitalisés Montpellier : Fait des appels réguliers au CRIB, accompagnement bienveillant, précieux et professionnel.

- Mme Bockor, du Ministère de la Culture : dans le domaine de l'éducation populaire, le ministère de la culture apporte son soutien financier à la Ligue de l'enseignement.

10h13 : Monika Susini - AFDAS PACA-Corse. CF. Doc PDF joint.

Deuxième plénière

FORMATIONS, EXPERIENCES ET COMPETENCES

9h15 : Introduction Salvatore Condro

Qu'est-ce que se former ? Pourquoi et comment on se forme ? -> **CF. Doc PDF joint.**

A - DIFFERENTES APPROCHES DE LA FORMATION ARTISTIQUE

- Marianne Clarac, comédienne clown au Rire Médecin de Paris : diversité de l'accompagnement artistique. Parrains marraines, journées d'observation, cafés clowns, journées soignants, coachings...

Une dizaine de formations par an : journée, week-end, semaine artistiques / théoriques

données par comédiens en interne ou par les personnes extérieures (santé ou artistique)

Accompagnement individuel sur cheminement de personne et d'artiste par un parrain

11 « anciens » qui ont chacun un groupe de filleuls

1 fois par an = table ronde, chaque parrain invite ses filleuls à partager leurs expériences (libre ou thématique).

Partage de parole en petits groupes, nécessaire car grosse structure

1 fois par an : rencontre individuelle parrain-filleul, pour se questionner sur là où il en est personnellement dans son parcours, dans son investissement dans la compagnie.

Eventuellement identifier des compétences spécifiques : formation, référent dans un hôpital, travailler sur plusieurs lieux... identifier les souhaits

Chaque clown transmet.

Produire une sorte de compte-rendu 3 fois par an sur ces questions. Envoyé au parrain/marraine + gens du bureau (sauf si partie confidentielle).

Coaching = accompagnement artistique personnalisé par un coach (un clown de la compagnie) 2 fois par an
Journée dédiée au clown artiste : priorité (on ne voit pas toutes les chambres).

Contact en amont : quels sont les chantiers, les points qu'il souhaite travailler. Objectif également d'optimiser le travail de duo

Pendant la journée: le coach donne des indications, provocations de jeu, puis analyse de ce qui se passe (complicité, conflit, changement de personnage).
débriefing à chaud puis rapport envoyé aux clowns et aux parrains/marraines

Journées particulières: pour les clowns référents dans un service, tous les deux ans

Regards croisés:

Clowns viennent en civil une journée pour interroger les équipes de soins : discussion, comment on travaille ensemble, affiner les besoins, questions des équipes

alternativement, tous les 2 ans également: clown extérieur au projet + personne du bureau

Café clown dans les services : une demie journée de jeu + une demie journée d'échange avec les soignants

Formation des internes nouvellement arrivés : présentation du travail de clown hospitalier, internes posent des questions. Occasion de parler des opportunités de travailler ensemble

Institut de formation du RM: 7^e promotion : Formation initiale des comédiens pendant 5 mois : formation certifiante. Temps sur le terrain, temps théorique.

Caroline: dans les formations dynamiques, les comédiens ont un échange avec les parents et enfants
Aller à la rencontre sans prévenir, en civil, pour échanger avec les personnels, les parents etc.
mise bout à bout de toutes ces informations remplace les bilans avec les équipes qui devenaient fastidieux

- Carole Devillers, comédienne clown depuis 20 ans, co-fondatrice de Vivre aux Eclats de Lyon : l'accompagnement artistique à Vivre aux Eclats : trainings, résidences, coachings et suivi sur le terrain...

[Intervention complète cf Doc PDF](#)

Au départ, il y a 20 ans = training hebdo entre clowns. Puis formateur extérieur, une journée par mois + coaching en parallèle + stages organisés par eux-mêmes ou invités par d'autres assos.

Mais comment utiliser ce qui est appris en formation, dans le travail ?

D'où le choix en 2010 d'embaucher un directeur artistique, qui a un regard plus global, et définit la formation dont chaque clown a besoin, débouchant sur un travail en résidence de 2 ou 3 fois une semaine dans l'année.

Collaboration direction asso + responsable artistique = permet d'optimiser les actions de formations et de les mettre au service des objectifs de l'association.

Remarque d'Andréa (stagiaire en anthropologie):

Le rapport des soignants aux clowns change tout dans le travail de clown. Il y avait une marge de progression sur le travail avec les soignants. De là ont émergé d'autres besoins de formation. Ou des thèmes de résidence, par ex le costume, ou bien le jeu en gériatrie (favoriser les entrées indirectes), ou bien les différences de relation avec les soignants selon le lieu de résidence.

10 jours de formation des soignants d'EHPAD par les clowns, sur la finesse de la relation.

- Dorothee DHERBECOURT, psychologue superviseur d'équipe pour Les Clowns de l'espoir à Lille.

Partant du constat que les clowns ont besoin d'être soutenus et accompagnés face à la souffrance et à la violence qu'ils rencontrent, de prendre du recul vis à vis de leur pratique et d'y mettre du sens, un dispositif de supervision a été mis en place.

NB : la supervision s'adresse à la personne et non au personnage ; le but étant d'inciter chacun à "déposer le nez", à "ne pas se cacher derrière" car il n'est pas facile de parler de soi, d'utiliser le "JE". Les termes C et MS (*Marchands de sable, conteurs du soir...*) seront utilisés dans le sens de personne dans cet exposé.

Dès le début, pour les Clowns de l'Espoir, il s'agit d'un exercice de co-construction entre l'association et les psy (psychologues et psychothérapeutes).

En février 1999, à l'initiative de Guy Claude STA et de Stéphane Vanderosieren fondateurs de l'association des clowns de l'espoir, ont débuté les premières animations de supervision pour clowns avec Christine PETITJEAN psychothérapeute.

Les MS s'y associent par la suite, puis 2 supervisions distinctes sont organisées d'une part du fait de la spécificité de chacun mais d'autre part du fait du nombre croissant de participants.

Aujourd'hui, 4 espaces de supervision de 2h30 environ et à des créneaux différents sont proposés : 2MS et 2 C ; nous sommes 3 superviseurs (2 psychologues cliniciens et 1 psychothérapeute).

Environ 10 à 12 intervenants sont présents par supervision.

Indépendamment de leur fonction au sein de l'association (exemple des responsables artistiques), durant le temps de la supervision, chacun engage sa participation en tant que clown ou marchand de sable.

Parallèlement, le groupe de superviseurs se réunit 1 fois par trimestre avec C.PETITJEAN afin de faire le point sur le vécu du groupe.

Définition de la supervision :

Espace de parole où le clown hospitalier peut parler librement de l'exercice de sa pratique professionnelle à travers un ressenti, des émotions, des difficultés.

Cet espace d'écoute, de neutralité, de bienveillance, est sécurisé par la règle de confidentialité, le respect du cadre posé par le superviseur et l'engagement de chaque participant à s'y conformer : **confidentialité, respect, confiance sont les bases essentielles de mon exposé.**

Dans un souci de protection des personnes et de leurs propos, la parole déposée ne peut être ni trahie, ni instrumentalisée, ni réutilisée hors contexte, quel qu'en soient les fins.

(la parole peut être aussi pouvoir)

Ceci permet à chacun d'élaborer une réflexion sur sa pratique selon son rythme et sa temporalité, sans que cela suppose d'emblée de réponse concrète ou immédiate.

Les thèmes abordés individuellement peuvent ainsi faire échos auprès du collectif mais c'est le groupe qui va porter chacun des thèmes et des émotions associées.

Exemples de thèmes

- *la relation avec l'hôpital : avec les enfants, les parents, les soignants , l'institution*
- *la découverte du milieu du soin : pathologies complexes, douleur, traumatismes, précarité, fin de vie...*
- *le travail en binôme : comment se trouver, se rejoindre, se comprendre, s'écouter, se dire...*
- *l'investissement personnel et ses échos face à la violence, à la maltraitance, à la détresse sociale et affective*
- *l'évolution du clown : son costume, son nom...*
- *l'arrivée et le départ de l'association*

La parole déposée n'est soumise à aucun jugement, ni sanction autoritaire. on a le droit de ne pas être d'accord et s'opposer sans pour autant s'affronter "je pense que.. » « je n'ai pas vécu la chose comme toi... »

Mouvements de transferts et de contre-transferts prennent tout leur sens dans la supervision. (« je me sens agressé par ce parent » (ou ce soignant) alors que ce dernier a simplement besoin de se défouler).

Objectifs de la supervision :

- Contribuer à la qualité des interventions des clowns à l'hôpital
- Contribuer au bien-être du clown dans l'exercice de sa pratique et l'aider à y réfléchir, à y mettre du sens
- Regarder autrement (être plus éclairé)
- Apprendre à analyser ses émotions et à les contrôler

Effets :

- Ecouter
- Se ressourcer
- Partager
- Echanger
- Elaborer
- Transmettre
- S'imprégner (de l'âme de l'asso)
- Accueillir («nouveaux arrivés»)
- Se cultiver par le développement des savoirs faire et être du clown hospitalier

Le superviseur régule la parole et contient, ce qui permet au clown de nommer et d'élaborer.

Notre neutralité de superviseur et notre connaissance du terrain doit nous permettre d'envisager la situation exposée de manière distanciée.

La **régularité** de ces réunions permet de souder l'équipe des clowns et des MS, de réfléchir, d'analyser sa pratique, de se libérer pour être "plus léger" lors des interventions auprès de l'enfant hospitalisé.

Questions diverses : Supervision obligatoire ou pas ? Non, mais vivement recommandée

Conclusion :

La mise en place de la supervision n'a pas la prétention de résoudre à elle seule tous les problèmes.

En revanche, elle y contribue dans le cadre de la mise en place d'outils spécifiques : formations, formation continue, analyse de pratique (cas concret de la pratique).

Il s'agit pour chaque clown d'apprendre, de s'épanouir individuellement au service du collectif, dans le respect, la confiance et l'engagement que cet exercice impose.

La supervision n'est pas là pour combler "lorsque l'on en a besoin", ni lorsque l'on se pose des questions ; il s'agit d'un espace de co-construction, d'élaboration, de transmission ayant pour effet de se perfectionner mutuellement, de s'enrichir et d'améliorer la pratique professionnelle.

Chacun y a sa place quelque soit son niveau d'expérience.

Nous faisons confiance aux processus de chacun.

question Caroline: est-ce que les dirigeants qui sont aussi clowns participent aux supervisions? cela peut mettre en «danger» les autres clowns car hiérarchie

- Réponse: difficile de changer de casquette / si on se pose la question c'est déjà un bon point de départ. Important d'y participer.

En réflexion: supervision pour les directeurs artistiques

- Martine Nectoux, Analyse de Pratique, infirmière clinicienne, formatrice secteur médico-social.

La question de la présence de la hiérarchie se pose partout. Pour elle: très important que la hiérarchie y participe aussi car tous appartiennent à l'association, important pour la dynamique de l'équipe = concerne tous les gens engagés dans la vie de l'association.

Question aussi de la compétence du formateur : comment il fait pour qu'il n'y ait pas de répercussions négatives pour la suite.

Dorothee: la question est compliquée et se pose tout le temps

- Pauline vivre aux éclats: comment faire quand les questions posées ont un lien plutôt avec l'orga de l'asso (bureau, CA etc).

Dorothee : le boulot est d'accompagner la parole, pas de trouver des solutions. On y faire ressortir les problématiques

- Pauline : Si des besoins de formation émergent: quel lien avec le bureau, la direction de l'asso?

Dorothee : souvent c'est le groupe qui fait remonter les choses naturellement vers les responsables artistiques. si problématiques récurrentes, les superviseurs en parlent et le transmettent à l'organisation de l'asso

Martine Nectoux : c'est le rôle de l'animateur de voir apparaître les problèmes

Supervision au service du travail d'équipe. « vous travaillez en équipe, montrez moi vos cicatrices»

espaces de formation, à financer comme tel.

financement au long terme

témoignage: un personne pose ce qui le préoccupe, les autres la questionnent

Dorothee: confidentialité

supervision: se passe dans un temps donné - difficile de le rapporter dans un autres espace, car le superviseur n'est plus là pour garantir le cadre.

Ce qui ne sort pas : ce qui a trait à l'individu. Par contre des problématiques peuvent ressortir

Pour elle la supervision n'est pas de la formation mais elle est là pour y contribuer, faire remonter les besoins.

Martine Nectoux : Vous vous posez les bonnes questions. Par exemple: quelle formation privilégier?

On a parlé de régularité: Au fur et à mesure de la vie d'un groupe, il y aura des thématiques récurrentes. -> des priorités de formation vont se dégager.

On a évoqué la réticence à se faire former : on entend se faire formater, et on MN est pas du tout là dedans -> défend une pédagogie interactive, réflexive: de l'expérience et le partage d'expérience nait un savoir. L'animateur met en lumière et pousse dans les retranchements pour questionner les difficultés.

Le cursus de formation au long cours permet de vérifier par soi même comment on progresse. Les retours en supervision permettent de mettre ça en lumière.

Formation attrayante: c'est vraiment le cas de l'analyse de pratique. C'est aussi un challenge pour le formateur -> choisissez bien votre animateur.

Pour un groupe de parole avec du vécu émotionnel il faut du psy. En analyse de pratique tout est toujours rattaché à notre mission, notre rôle, notre fonction. La dimension très personnelle ira se travailler ailleurs.

Faire fructifier ce qu'on a appris:

Evaluation Vs questionnaire de formation: l'impact d'une formation est dur à mesurer.

Auto évaluation: piste très intéressante. Gardez ça pour vous, ressortez le des années plus tard pour voir où vous en êtes.

3 questions: avec quoi vous êtes arrivé, avec quoi vous partez, où vous voulez vous former?

Cette question se pose sur trois plans: théorique, pratique et émotionnel.

- Sylvie Daillot : La supervision à Soleil Rouge à genoble, modalités et fonction. Témoignage préparé par Michel Rousseau et Sylvie Daillot, clowns à Soleil Rouge

CF. Doc PDF joint.

- Corinne Grimaud, AG2R Midi Pyrénées * : Comment les associations, membres administratifs, comédiens et bénévoles, montent en compétence en communiquant avec les partenaires et mécènes.

* partenaire de La Compagnie du Bout du Nez, représentée par Gilles Padié.

Co-construction et Trans-Formation depuis 2004 autour d'un projet sociétal.

Corinne GRIMAUD :

Même si on est dans nos institutions, on se rejoint sur des enjeux sociétaux , ont est impactés par quelque chose qui nous impacte. Lors de notre rencontre avec Gilles, j'ai senti que quelque chose se passait avec ce projet, et je ne savais pas encore quoi. Je suis ravie d'entendre que vous êtes sorti de la logique de guichet avec une institution comme la notre. Si vos métiers bougent et évoluent, les nôtres aussi. Et quand vous évoluez, vous participez à faire bouger les nôtres aussi. Mon métier dans l'action sociale a beaucoup bougé, et ce premier que je suis depuis 13 ans a participé à son évolution. Tous les acteurs qui sont concernés par le vieillissement peuvent se retrouver sur des thématiques communes. Allons ensemble plus loin et plus haut.

Au-dessus de l'AG2R, il y a l'AGIRC ARRCO, et l'une de ses grandes orientations est d'accompagner le vieillissement.

Essayons d'élever le débat: si on sait bien POURQUOI on est ensemble, on inventera ensemble le COMMENT.

Gilles Padié:

Grâce à notre relation et en dépit de notre culture différente, on a appris à s'écouter et entendre ce qu'on met derrière les mots. On regarde comment nos objectifs peuvent être communs. Nous réfléchissons avec les directions de CHU aux moyens nécessaires pour avancer.

Aujourd'hui des psy et autres pro de 6 EHPAD travaillent avec nous en groupe de travail sur l'action et les moyens. Nous y associons la région et autres acteurs institutionnels concernés par ces objectifs liés au vieillissement.

Remarque du public:

- C'est pas les clowns qui vont en analyse de pratique et qui se forment, ce sont les comédiens. Au moins ici, soyons vigilant sur le vocabulaire.

- Réponse de Marianne: En ce qui concerne les « regards croisés»: 2 clowns qui travaillent dans le service vont à la rencontre de gens avec lesquels nous avons le moins facilement de contact, nous allons rencontrer toutes les professions sans distinction hiérarchique et établissons un dialogue informel.

CONCLUSION des Journées

Salva : Si la formation est l'élément décisif pour les clowns, la condition pour que les clowns interviennent est que l'environnement associatif ne soit pas oublié dans cette dynamique de formation collective, et quand je parle d'environnement associatif, j'inclus les partenaires.

Clôture : PERSPECTIVES de la Fédé en matière de formation Gilles et Sylvie du Pôle formation de la Fédé:

Nous avons constitué au sein de la fédé des pôles, et nous animons tous les 2 le pôle «mutualisation et formation».

Ces journées et ces échanges participent de la formation dans le sens où elles nous permettent de prendre de la hauteur, de donner des directions, de faire un pas de côté et d'imaginer de nouvelles directions.

Le fait de se constituer en fédé a créé un lieu où l'on reçoit de nombreuses demandes. On sent aussi que l'on a de nombreuses compétences complémentaires, et on se dit que cela fait partie de la mission de la fédé d'aller encore plus dans le sens de l'accompagnement.

Comment pouvons-nous accompagner les PROJETS ASSOCIATIFS, puisque nous sommes une fédé d'asso, et pas d'individus. On pense que c'est essentiel de partager la question avec nos partenaires pour mieux nommer notre projet commun, le professionnaliser, et l'enrichir. Dans cet envie de partage, de transmission et d'accompagnement, il n'y a pas d'idée de formater. On n'est pas dans une recherche de modèle, mais d'exigence partagée.

Mot du Président de la Fédé, remerciements à tous et mot pour Jean Pierre Doucet qui quitte la présidence de Bises de Clown. Mot de remerciement de Jean-Pierre de Bises de Clown.