

La Validation de groupe

Guide complet pour l'enseignement des formations de niveau 2, praticien de la Validation de groupe

Par Vicki de Klerk-Rubin
Master certifié de la Validation
Mars 2011

Introduction

Ce livret, rédigé par des enseignants en Validation, a été développé afin de devenir une ressource pour vous aider à animer des formations sur la Validation de groupe. La Validation de groupe présente dans les travaux de Naomi Feil est la base de ce livret. Cependant, la majorité des techniques spécifiques au groupe n'ont jamais été écrites. Elles sont transmises verbalement, d'un enseignant en Validation à un autre, et transmises aux futurs enseignants pendant leur formation. J'ai puisé dans mes 20 années de pratique dans l'animation de groupes de Validation et de formations, les collègues ont ajouté leurs idées. C'est mon souhait de rassembler au même endroit toutes les informations disponibles sur le travail de la Validation de groupe, y compris le matériel qui n'a jamais été rédigé, afin d'offrir aux enseignants en Validation toutes les ressources dont ils ont besoin afin d'enseigner la formation de niveau 2, praticien en Validation de groupe.

Dans les parties 1 et 2, je propose des informations basiques sur les groupes en général et la Validation de groupe en particulier. Une partie de ce matériel peut être utile aux stagiaires des formations de niveau 2. Les éléments les plus importants de ces sections sont repris dans la présentation PowerPoint. Ces pages peuvent être rassemblées pour créer un livret de travail pour les stagiaires.

La troisième section est inédite, dans ce sens qu'aucune des informations n'a été le sujet de travaux sur la Validation auparavant. J'ai essayé de décrire toutes les techniques utilisées dans l'animation d'un groupe de Validation. Je souhaiterais que cette section soit alimentée au fur et à mesure que de nouvelles techniques sont développées. Si vous avez d'autres idées concernant les techniques pour les groupes, merci de me les faire parvenir. Je vous en serai très reconnaissante.

La quatrième section décrit la façon dont les enseignants en Validation devraient appréhender l'enseignement de la formation de niveau 2. Vous y trouverez des idées pour rendre l'enseignement de cette formation plus simple et plus efficace. La majorité de ces informations n'ont jamais été rédigées et sont issues de l'expérience de Naomi Feil et d'autres brillants animateurs de groupe.

Le reste de ce livret est du matériel que j'ai développé pour mon propre usage et que vous pouvez utiliser en tout ou partie. Cela comprend mon programme pour la formation ainsi que la présentation PowerPoint qui va avec et tous les exercices que j'utilise. J'ai également inclus les critères d'évaluation (récemment mis à jour), une fiche de révision pour les stagiaires qui souhaitent se préparer pour l'examen écrit de manière plus institutionnelle et tous les documents et formulaires nécessaires.

Le travail de groupe procure de la joie aux personnes âgées et aux soignants avec lesquels nous travaillons et en génère également pour nous. Cela nous encourage à enseigner cette formation avec toute la qualité dont nous sommes capables. J'espère que ce livret permettra de soutenir les enseignants afin qu'ils se sentent plus sereins et compétents lorsqu'ils enseignent tout en améliorant les standards de qualité de l'enseignement de la Validation.

Respectueusement,

Vicki de Klerk
vdeklerk@vfvalidation.org

Théorie basique du groupe + Principes de Validation.....	5
Qu'est-ce qu'un groupe ?.....	5
Les principes de la Validation et le travail de groupe.....	6
Objectifs d'un groupe de Validation.....	8
Quelles sont les différences entre la Validation de groupe et la Validation individuelle ?.....	10
Éléments d'un groupe de Validation	13
Les membres du groupe.....	13
L'animateur de groupe.....	14
Copraticiens/coanimateurs	18
Placement.....	20
Les rôles.....	22
Suivre le programme	24
Sujets de discussion.....	31
Chansons/musique	33
Activités	36
Rafraîchissements	37
Démarrer un groupe de Validation	38
Requis pour un groupe de Validation.....	39
Techniques de Validation de groupe.....	43
Prérequis importants.....	43
Lorsqu'un membre du groupe monopolise la conversation	43
Pour approfondir la discussion.....	43
Pour encourager le dialogue entre les MG	44
Lorsqu'un membre quitte le groupe définitivement, ou lorsqu'un membre meurt	44
Quand personne ne veut parler ou chanter (stimuler la communication verbale).....	45
Faire une transition douce entre les différentes parties du programme	45
Lorsqu'un membre du groupe veut partir au milieu de la réunion	46
Créer de l'énergie dans le groupe	46
Stimulation des rôles.....	46
Utiliser les touchers réancrants ou non dans un groupe de Validation.....	47
Communiquer avec le coanimateur	47
Recevoir des invités dans le groupe	48
Lorsque tous les MG sont en fauteuils roulants/en mauvaise santé/n'ont pas d'énergie.	49
Lorsque quelqu'un ne veut/ne peut pas assister à la réunion.....	49
Gérer les interruptions.	49
Changer de sujet pendant la discussion.....	50

Enseigner la formation de niveau 2, praticien de Validation de groupe.....	51
Lettre d'introduction et mise en place.....	51
Sur la question du travail personnel	53
Intervision/supervision.....	53
Enseigner la façon de faire une présentation.	54
Conclusion	56
Préserver la Qualité à ce niveau.....	58
Programme de la formation de niveau 2 – Animateur de groupe de Validation.....	60
PowerPoint pour la formation de praticien en Validation, niveau 2	70
Exercices pour la formation d'animateur de groupe	80
Évaluation d'enregistrement de groupe de Validation	82
Guide révision pour les stagiaires	84
Formulaires et documents utiles.....	86
Tâches de l'animateur de groupe.....	87
Compte rendu d'une réunion de Groupe de Validation	88
Évaluation des progrès	90
Conditions requises pour la Certification – Travail Intersession : Comptes rendus écrits.....	91
Intervision :.....	92

Théorie basique du groupe + Principes de Validation

Qu'est-ce qu'un groupe ?

Définition du mot groupe :

« Un groupe est une entité sociale dynamique composée de deux individus minimum. Ces individus interagissent de façon interdépendante, pour atteindre un ou plusieurs objectifs communs au groupe ou des objectifs individuels de même nature... Chaque membre du groupe influence chacun des autres membres mais est également influencé par eux à un certain niveau. »

Bertcher¹

Cette définition par Harvez Bertcher s'applique aux groupes en général. Il existe plusieurs types de groupes créés autour d'activité, croyance ou intérêt spécifique : les clubs de sports, les associations professionnelles et les rassemblements religieux. Il y a également les groupes thérapeutiques, qui ont en commun un objectif de mieux-être au fil des séances en groupe. Il existe également différents groupes thérapeutiques : groupes de thérapie, groupe de formation, groupe d'entraide, groupe de soutien, groupes de rencontre ou d'intérêt commun.

Les groupes thérapeutiques peuvent différer par leur emplacement, leur taille, la sélection des membres, le contenu du groupe, les objectifs, la durée, les normes, la dynamique, le style d'animation et la cohérence (les forces qui maintiennent le groupe).

Le cheminement d'un groupe thérapeutique passe par le partage, le développement de la confiance, la prise de décision et le sentiment d'intimité.

Grâce à ce cheminement, les membres du groupe bénéficient² :

- D'un lieu où les difficultés psychosociales peuvent être résolues ;
- D'un lieu où l'on reconnaît leur besoin de reconnaissance ;
- D'un lieu pour lequel ils peuvent avoir un sentiment d'appartenance, dont ils sont membres ;
- D'un lieu dans lequel ils peuvent remplir un rôle (rôle de remplacement) ;
- De soutien émotionnel ;
- De bons modèles ;
- De nouvelles idées pour gérer des situations problématiques.

Tous ces points font partie du travail de la Validation de groupe.

Dans beaucoup de groupes, il existe des rôles typiques comme le régisseur, le modérateur émotionnel, le mouton noir, le médiateur, etc. Ces rôles naturels se dévoilent au cours de la vie du groupe. Les valeurs et les normes qui se développent dans un groupe participent au sentiment de cohésion. Ces "règles" procurent un sentiment d'appartenance.

L'atmosphère d'un groupe thérapeutique encourage le respect et le soutien des uns pour les autres. Généralement, l'adhésion du groupe est fermée – la sélection des membres est faite avec beaucoup d'attention et est basée sur plusieurs critères.

Le travail en groupe avec des personnes âgées diffère légèrement du travail en groupe avec des individus plus jeunes. En général, lorsqu'il travaille avec des personnes âgées, l'animateur de groupe

¹ *Group participation : techniques for leaders and members*, H. J. Bertcher, SAGE publications, California, 1994

² *Working with Older Adults: Group process and Techniques*, I. Burnside, M G. Schmidt, 3^{ème} édition, Jones and Bartlett Publishers, Boston, 1994

prend un rôle plus actif ou plus directif ; les faiblesses physiques des membres du groupe comme la perte d'audition doivent être prises en considération. De même, la dynamique du groupe sera modifiée par les pertes de mémoire éventuelles, la capacité limitée à se concentrer et le plus faible niveau d'énergie. Il est également important de noter que lors du travail avec les personnes âgées désorientées la majorité des barrières, règles et préjugés habituels concernant les différences culturelles et la hiérarchie sociale n'existent plus. Les différences ethniques et sociales deviennent moins importantes. C'est sans doute la sagesse du grand âge de se concentrer principalement sur des questions universelles.

Un groupe de Validation est considéré comme thérapeutique puisque l'un des objectifs est le mieux-être des personnes, dans ce sens que les membres du groupe (MG) se sentent souvent mieux après une séance de Validation de groupe, ils peuvent exprimer des émotions douloureuses (qui sont ensuite soulagées), ils se sentent utiles lorsqu'ils remplissent leur rôle dans le groupe et ils se sentent également, nous l'espérons, valorisés lorsqu'ils ont la possibilité de parler de sujets importants en étant entendus. Ces objectifs sont très proches des principes de la Validation.

Les principes de la Validation et le travail de groupe

Vous trouverez ci-dessous les 11 principes de la Validation (révisés en 2007). J'ai essayé par différents moyens d'intégrer ces principes à l'enseignement de la Validation de groupe et ainsi lier le travail de groupe à la théorie.

1. Chaque personne âgée est unique et a de la valeur.

Dans un groupe, chaque personne vient avec son énergie, ses compétences, ses idées et son lot de problèmes à résoudre. Chaque individu est écouté et encouragé à exprimer ce dont il a envie à ce moment précis et est valorisé. Les rôles sont distribués afin de correspondre au mélange unique de besoins et d'expérience de chaque personne.

2. Les personnes âgées mal orientées et désorientées devraient être acceptées comme elles sont, nous ne devrions pas essayer de les changer.

Un programme est nécessaire pour donner à la Validation de groupe une structure. La structure permet au groupe de fonctionner et d'atteindre l'objectif fixé. Il est toutefois possible d'adapter la structure pour qu'elle corresponde mieux aux objectifs du groupe. Par exemple, lors d'une session particulière, le sujet de discussion est "qu'est-ce qu'il est important de transmettre entre les jeunes générations et leurs aînés ?". Le sujet peut facilement dériver vers la perte d'un père ou d'un mari, en passant par le retour de la guerre d'un soldat chez lui pour finir par le fait de se soutenir les uns les autres dans un groupe. L'animateur de groupe (AG) accepte les sujets présentés par les membres du groupe (MG) et s'en arrange.

3. L'écoute empathique crée la confiance, réduit l'anxiété et restaure le sentiment de dignité.

Voilà un des nombreux objectifs du travail de la Validation de groupe. L'AG n'est pas le seul à écouter, les autres MG le font également en suivant l'exemple de l'animateur et du coanimateur. L'orateur se sent soutenu par tous les membres du groupe. Les rituels du groupe deviennent rapidement familiers (généralement après 4 à 8 sessions hebdomadaires) et cela permet de développer la confiance et de réduire l'anxiété. Deux techniques importantes pour le groupe découlent de ce principe : l'AG encourage

les MG à se parler et à s'écouter. Les rituels se mettent en place lorsque l'on fait attention à réunir le groupe chaque semaine, le même jour à la même heure et au même endroit ; au sein du groupe, le programme devient un rituel lorsqu'il est répété chaque semaine.

4. Les sentiments douloureux qui sont exprimés, reconnus et validés par un interlocuteur de confiance s'apaisent.

Dans un groupe de Validation, tous les sujets de discussion doivent avoir une base émotionnelle. En donnant la possibilité de parler de sujets sensibles, on espère que les MG pourront exprimer des sentiments douloureux et se sentir soulagés. Un AG utilise l'attitude de base de respect et d'empathie afin de permettre cela. Lorsqu'un MG ne respecte pas les émotions d'un autre MF, l'AG doit protéger la personne qui exprime ses sentiments.

5. Il y a un sens sous-jacent au comportement des personnes très âgées désorientées

Ce principe de Validation est essentiel et tient plus de l'attitude validante de base que de la structure ou des actions propres à un groupe. Un AG sait que tout ce qu'un MG fait (pendant une session ou non) a un sens et est important.

6. Les raisons sous-jacentes au comportement d'une personne très âgée mal orientée ou désorientée peuvent être l'expression d'un ou plusieurs besoins humains de base.

L'expression des besoins humains de base est encouragée à l'aide de différents éléments d'un groupe de Validation. Clairement, le choix d'un sujet de discussion est lié aux besoins humains de base. La distribution des rôles aux MG est également une expression des besoins de la personne. On espère que grâce à la performance de ce rôle, le besoin humain de base individuel sera comblé.

7. Lorsque la mémoire des faits récents diminue et que la parole s'estompe, les comportements appris tôt dans l'enfance refont surface.

Ce principe explique principalement le comportement des individus en phase 3, les mouvements répétitifs. De ce fait, il n'est pas vraiment pertinent dans le cadre du travail en groupe. Cela étant dit, lorsqu'une personne en phase 3 rejoint un groupe de Validation, l'AG peut comprendre les comportements répétitifs et si nécessaire, les expliquer aux autres MG qui sont inquiets ou qui font des commentaires. Par exemple, si un MG en phase 3 a tendance à marteler, il est possible d'utiliser ce martèlement dans une activité – frapper une balle. Si la personne émet régulièrement des sons, on peut inclure ces sons dans une chanson qui sera ensuite chantée par l'ensemble du groupe. Enfin, l'utilisation du toucher réancrant est plus que jamais recommandée, de la même façon qu'ils sont utilisés dans la Validation individuelle.

8. Les symboles personnels utilisés par les personnes très âgées mal orientées ou désorientées sont des personnes ou des objets d'aujourd'hui (du temps présent) qui représentent des personnes, des objets ou des concepts du passé qui sont chargés d'émotion.

L'utilisation des symboles propres à chaque MG est comprise par l'AG. Il est important que l'AG ait consciencieusement recueilli l'histoire de vie de chaque MG et qu'il ait fait suffisamment de séances de Validation individuelle pour développer une relation

intime. Lorsqu'un symbole devient problématique pendant une séance de groupe, il peut être expliqué de manière validante par l'AG aux autres MG.

9. Les personnes âgées mal orientées ou désorientées vivent à plusieurs niveaux de conscience, souvent simultanément.

Les AG ne mentent jamais aux MG. Cela fait partie de l'attitude validante de base.

10. Quand un ou plusieurs de leurs cinq sens défont, les personnes très âgées mal orientées ou désorientées stimulent et utilisent leurs "sens intérieurs". Elles utilisent les "yeux de leur esprit" et écoutent les sons venus de leur passé.

Ce principe est lié au fait d'accepter les MG comme ils sont et de comprendre qu'il y a une raison valable lorsqu'un MG voit quelque chose qui nous est invisible.

11. Les événements, émotions, couleurs, sons, odeurs, goûts ou images déclenchent des émotions qui à leur tour réveillent le souvenir d'émotions du passé. Les personnes âgées régissent dans le présent de la même façon qu'ils l'ont fait dans le passé.

Une fois de plus cela permet aux AG d'avoir un aperçu du comportement de la personne malorientée ou désorientée. C'est également en lien avec le principe d'accepter tous les comportements qui sont exprimés pendant une séance en groupe. De plus, le programme du groupe comprend des pauses rafraichissement pendant lesquelles sont servis encas et boissons. Un des objectifs de cette partie du programme est de déclencher des anciens modèles de comportements sociaux. Pour certains MG, le simple fait de faire partie d'un groupe de personnes déclenche des souvenirs et des comportements sociaux.

Objectifs d'un groupe de Validation

Naomi Feil inclut des informations de base sur le travail de Validation de groupe dans ses deux livres, *Validation, la méthode Feil* et *Validation, Mode d'emploi*. Elle y explique que les objectifs de la Validation de groupe sont de stimuler :

- l'énergie
- les rôles sociaux
- le sens de l'identité
- l'interaction
- l'expression verbale
- les comportements sociaux
- la sensation de Bien-être et de plaisir.

Un groupe doit également :

- réduire l'anxiété
- prévenir l'évolution vers l'état végétatif
- réduire le besoin de calmants ou autres contraintes physiques
- réduire le syndrome d'épuisement dans les équipes soignantes.

Ces objectifs de la Validation de groupe font échos et complètent les objectifs d'autres genres de groupes thérapeutiques (voir la section "Qu'est-ce qu'un groupe"). Une courte discussion sur ces objectifs, plus généraux, des autres groupes thérapeutiques nous apporte un nouveau point de vue sur les avantages et les limites des groupes de Validation.

- Un groupe est un lieu où les difficultés psychosociales peuvent être résolues.

Dans les groupes de Validation, l'accent est mis sur le cheminement de chaque individu plutôt que sur le résultat réel ou les décisions prises par le groupe. Les difficultés psychosociales sont souvent discutées au sein du groupe mais il est possible que le problème ne soit jamais résolu. L'objectif est le processus d'interaction, de discussion et d'écoute les uns des autres et pas le fait de trouver une réponse à un problème spécifique. Comme c'est le cas pour la Validation individuelle, le praticien ne peut pas résoudre le problème ou les améliorer.

- Un groupe est un lieu où l'on répond au besoin de reconnaissance.

Le besoin de reconnaissance fait partie de l'attitude validante (voir la discussion concernant le 2^{ème} principe de Validation) et on y répond en donnant à chaque MG un rôle qui correspond à ses propres besoins et expériences. La personne n'est pas seulement acceptée mais également estimée pour qui elle est. Enfin, du moment qu'un MG n'en blesse pas un autre, tous les comportements sont acceptés dans le contexte de l'évolution du groupe.

- Un groupe est un lieu où l'on peut avoir un sentiment d'appartenance, dont on est membre

Construire un sentiment d'appartenance est l'un des aspects importants de l'animation d'un groupe de Validation, les différentes façons d'accomplir cela seront discutées ultérieurement. Cela ne fait pas partie des objectifs du groupe de Validation mais apparaît comme un but dans différentes parties du programme.

- Un groupe est un lieu dans lequel on peut remplir un rôle (rôle de remplacement)

Les MG de Validation ont des rôles attribués qui leur donnent l'opportunité de renforcer le sentiment de bien-être, satisfont le besoin d'être utile et donnent un sens fort d'identité. Cet objectif est ponctuellement consolidé tout au long du programme du groupe.

- Un groupe offre du soutien émotionnel

Le soutien émotionnel fait partie du travail de groupe comme de la Validation individuelle. Cela fait partie intégrante du quatrième principe de la Validation. L'expression des émotions, l'acceptation par l'AG de toutes les émotions et le soulagement ressenti suite à l'expression d'émotions douloureuses sont le cœur de la méthode de Validation.

- Un groupe propose de bons modèles.

Le fait de proposer de bons exemples induit que certains changements chez les MG sont attendus ou souhaités, cela ne correspond pas à la Validation. Cependant, même si cela n'est pas un objectif, on remarque souvent que les MG reproduisent le comportement de l'AG. Lorsqu'un AG écoute avec attention, souvent les MG écoutent également et réagissent aux autres MG. On observe également que l'imitation se fait également entre l'AG, le coanimateur et les autres personnes de l'équipe qui s'intéressent au groupe.

- Le groupe propose de nouvelles idées pour gérer des situations problématiques.

Découvrir de nouvelles idées ou résoudre des problèmes n'est pas un objectif de la Validation pour deux raisons principales : les personnes désorientées ont généralement des pertes importantes de la mémoire à court terme et ne sont pas capables de retenir de nouvelles informations. Avoir une attitude validante signifie que l'on accepte que le grand vieillard ne peut plus ou ne veut plus apprendre de nouvelles choses. L'interaction et la communication sont les deux choses que vise l'AG.

Les objectifs de la Validation de groupe sont atteints grâce aux actions et à l'attitude de l'AG, du coanimateur (CA) ainsi qu'à l'aide de plusieurs éléments issus d'un groupe de Validation standard.

- L'énergie des MG est stimulée par des contacts visuels et physiques et grâce à l'énergie de l'AG. Le chant en début et fin de séance de groupe développe l'énergie tout comme le contact physique entre les MG. Les personnes désorientées ont souvent une capacité d'attention limitée ; l'activité physique crée de l'énergie particulièrement quand la concentration sur les échanges verbaux est perdue.
- Les rôles sociaux sont encouragés par la distribution personnalisée et individualisée des rôles aux MG. Cela sera détaillé un peu plus loin.
- Le sentiment d'identité est stimulé par l'encouragement continu ou le soutien de ces rôles. Ce sentiment est également renforcé par l'attention particulière et l'estime donnée à chaque MG pendant une session en groupe.
- L'interaction entre les MG ainsi qu'avec l'AG est stimulée à chaque instant d'un groupe de Validation.
- L'amélioration de l'expression verbale est stimulée par l'AG grâce aux techniques de Validation, en particulier pendant la partie discussion du programme. D'une manière générale, les interactions générales sont encouragées tout au long de l'évolution du groupe.
- Les contrôles sociaux sont souvent vus comme un résultat de l'évolution du groupe. Cela fait écho au principe de Validation selon lequel les événements, émotions, couleurs, sons, odeurs, goûts ou images déclenchent des émotions qui à leur tour réveillent le souvenir d'émotions du passé. Les personnes âgées réagissent dans le présent de la même façon qu'ils l'ont fait dans le passé. Par exemple, lorsqu'une personne âgée désorientée est mise dans la situation d'une "soirée cocktail", elle réagit comme elle l'aurait fait par le passé. Les mains d'habitude tremblantes, tiennent le verre droit, les personnes qui restent assises et silencieuses autour de la table du repas, se parlent. Le groupe peut stimuler des souvenirs de la famille, des relations familiales et le comportement social d'être en famille. Cela fait appel à la mémoire implicite des membres. D'aucuns réfèrent à cela comme la mémoire qui reste dans nos doigts ou dans nos actions. La mémoire implicite ou procédurale est stimulée dans les aspects sociaux de l'évolution du groupe. Ce type de mémoire reste lorsque la mémoire cognitive supérieure fait défaut. Le travail de groupe renforce cela.
- Les sentiments de bien-être et de bonheur sont souvent le résultat d'une séance de groupe réussie. Même si des sujets tristes ou déprimants ont été discutés, clôturer la séance sur une note positive fait partie du travail de l'AG.

Quelles sont les différences entre la Validation de groupe et la Validation individuelle ?

Les AG utilisent l'attitude validante et les techniques de la Validation individuelle. Cependant, l'utilisation de techniques spécifiques au groupe ainsi que la présence de plusieurs individus avec lesquels interagir sont davantage bénéfiques pour les membres d'un groupe de Validation.

Des interactions constructives avec d'autres personnes désorientées : les interactions verbales entre les MG sont activement encouragées par les AG. Les MG font tour à tour des commentaires, critiquent ou donnent leur avis sur la manière de réagir ; comme l'AG protège chaque personne et qu'une atmosphère de confiance s'est développée, les MG se sentent en sécurité pour s'exprimer au sein du groupe. Les AG encouragent également activement les MG à s'écouter les uns les autres et à interagir.

Un sentiment d'appartenance à une communauté : chaque partie du programme du groupe offre des possibilités de développer un sentiment de "nous", autrement dit un sentiment d'appartenance à une même communauté. C'est un des besoins humains de base : avoir le sentiment de faire partie d'un ensemble plus grand, ce besoin est particulièrement ciblé dans les groupes de Validation. S'asseoir en cercle, se tenir les mains lorsqu'on chante ensemble, écouter et interagir les uns avec les autres, se

lancer une balle en cercle, manger et boire ensemble sont autant de manières de développer un esprit de groupe.

L'occasion de jouer des rôles anciens et familiers : les rôles sont attribués aux MG selon l'histoire de chacun et l'ensemble de ses besoins actuels. Par exemple, le sentiment d'estime de soi d'un ancien directeur de banque pourrait être renforcé par le rôle de président. Cet ancien rôle familial pourrait être exercé dans le groupe et le besoin de reconnaissance ou de statut de ce vieux monsieur serait ainsi comblé. Le groupe offre de nombreuses possibilités de ce genre à travers les rôles standards et les différentes parties du programme qui dépendent de ces rôles et des comportements sociaux spécifiques, comme les rafraichissements.

Être encouragé(e) à retrouver des comportements sociaux : les comportements sociaux sont liés avec notre manière d'interagir avec les autres dans des situations dites sociales. Certains comportements sont acceptés en société et d'autres non. Dans les groupes de Validation, les comportements sociaux sont les suivants : se regarder les uns les autres, se parler, se toucher dans la limite de ce qui est socialement acceptable, boire et manger tout en discutant, en racontant des blagues, en débattant et en exprimant des sentiments.

Discuter avec les autres de sujets importants : la partie discussion d'un groupe de Validation est centrée sur un ou plusieurs sujets liés aux émotions ou besoins importants pour un ou plusieurs MG à ce moment précis. Le sujet peut changer au fur et à mesure de la discussion quand les besoins des MG évoluent. Les sujets sont énoncés comme un problème que le groupe doit résoudre. De cette façon chaque MG est concerné et participe à la discussion d'une façon ou d'une autre. Le fait de discuter de problématiques chères aux MG à ce moment leur procure également un sentiment d'importance, d'appartenance et de valeur.

La possibilité d'écouter les autres et de proposer ses idées et ses ressentis : la majorité du temps d'un groupe de Validation est passé à écouter et à discuter les uns avec les autres. On peut dire que la principale tâche de l'AG est de s'assurer que les MG ont assez d'occasions d'interagir avec leurs propres capacités, leur humeur du moment.

En comparant les objectifs d'un groupe de Validation et de la Validation individuelle, on observe que certains se rejoignent et que d'autres sont propres au travail en groupe ou au travail individuel.

Objectifs d'un groupe de Validation :

Stimuler :

- l'énergie
- les rôles sociaux
- le sens de l'identité
- l'interaction entre les membres
- l'expression verbale
- les comportements sociaux
- la sensation de bien-être et de plaisir.

Un groupe doit également :

- réduire l'anxiété
- prévenir l'évolution vers l'état végétatif
- réduire le besoin de tranquillisants ou de contraintes physiques.
- réduire le syndrome d'épuisement si fréquent chez les équipes soignantes ou chez les familles

Objectifs de la Validation individuelle :

À court terme :

- amélioration de la communication verbale et non verbale
- amélioration de la capacité à se mouvoir et meilleur bien-être physique
- les soignants sont plus joyeux et ont plus d'énergie
- les soignants et les personnes âgées désorientées sont moins stressés.

À long terme :

- développement du sentiment d'estime de soi
- accompagne le cheminement vers la résolution de conflits du passé laissés en suspens
- évite le repli vers l'état végétatif
- réduit parfois l'anxiété et la colère
- améliore les contrôles sociaux
- réduit l'utilisation de contraintes chimiques et physiques
- augmente le sentiment de bien-être
- maintien des personnes âgées à domicile
- aide les familles à communiquer avec leur proche désorienté ou malorienté.

Éléments d'un groupe de Validation

Les membres du groupe

Un groupe de Validation est composé de 4 à 8 personnes qui sont toutes, comme le dit Naomi Feil, de grands vieillards désorientés. Ils doivent faire partie de la population concernée par la Validation. N. Feil explique que vous pouvez avoir jusqu'à 10 personnes si les 10 sont dans la phase de confusion temporelle et qu'elles aiment discutées. Cependant, on ne recommande cela qu'aux AG expérimentés et particulièrement compétents.

Les groupes de Validation ne conviennent généralement pas aux personnes malorientées car souvent elles ne sont pas à l'aise avec des personnes désorientées. Un membre du groupe qui n'a de cesse de critiquer les autres entrave le développement de la confiance et de la sécurité. Sans confiance et/ou sans sécurité, les MG n'interagiront pas ou n'exprimeront pas leurs sentiments. N. Feil explique que ponctuellement, une personne malorientée pourra bénéficier du fait d'être dans le groupe comme assistant de l'AG, par exemple un musicien qui joue d'un instrument ou un "secrétaire" qui relève les présences. D'autres animateurs de groupe ont trouvé que les personnes malorientées peuvent prendre part aux groupes de Validation lorsqu'elles ne répondent pas négativement aux actions ou expressions des MG désorientés et aiment être dans le groupe. En d'autres mots, la personne malorientée doit tirer profit du groupe et y apporter quelque chose, comme tout le monde.

La plupart des membres du groupe sont en phase 2, la confusion temporelle. Un groupe doit être composé en majorité de personnes verbales qui aiment discuter avec les autres. Cela rend l'interaction verbale plus simple (et c'est un objectif important du travail en groupe).

Il est également possible d'inclure une ou deux personnes en phase 3, les mouvements répétitifs. Les personnes qui ont des mouvements répétitifs doivent tirer profit du travail en groupe et être en mesure de donner quelque chose également. Cependant ces individus ne doivent pas déranger le bon déroulement du groupe par des comportements répétitifs qui seraient gênants pour les autres. Si un AG ressent qu'une personne en particulier bénéficierait du groupe, il faudra qu'il s'assure que les mouvements répétitifs parfois dérangeants peuvent être stoppés par l'utilisation d'"ancrages", un contact visuel, une caresse ou en étant assis à côté d'une personne en particulier. Souvent les personnes avec des mouvements répétitifs, qui ne parlent plus vraiment, recommencent à parler pendant les groupes de Validation. L'intégration dans une dynamique de groupe peut provoquer des changements significatifs dans le rapport aux autres des personnes désorientées, et sur leur potentiel besoin de se soustraire à la réalité.

Le nombre de membres du groupe est très important et dépend des compétences de l'AG ainsi que du nombre de CA dans le groupe. Un groupe de moins de 4 membres fait porter beaucoup de responsabilités à chacun des MG pour faire avancer la conversation et souvent cela leur demande trop de concentration et de compétences verbales. Un trop petit groupe peut devenir difficile pour un AG. Avec 8 MG, l'AG doit être très compétent afin de s'assurer que chacun tire profit et apporte quelque chose à la dynamique du groupe, et il lui faut au moins un CA compétent pour l'assister. On conseille aux AG débutants de commencer avec 4 ou 5 MG pour développer leurs compétences avec un groupe et réussir à intégrer les techniques de Validation pour qu'elles deviennent des automatismes. La plupart des débutants se rendent compte qu'ils pensent davantage aux éléments spécifiques au groupe et ne se concentrent pas sur les techniques de Validation. En commençant avec un petit groupe, cela rend le processus d'apprentissage plus simple et plus efficace. Au fur et à mesure que l'AG se sent plus à l'aise avec les techniques et le procédé du groupe, il peut ajouter de nouveaux membres.

Au moment du choix des membres pour votre groupe de Validation, il est utile d'avoir plusieurs éléments en tête :

Trouvez le président(e), l'hôte/hôtesse et le chanteur, ce sont les rôles cruciaux qui donnent à votre groupe de la structure et le rendent plus simple à animer. Le choix de ces trois rôles influence donc le bon fonctionnement du groupe ou son échec.

Essayez de trouver des personnes qui aiment réellement être avec les autres et communiquer d'une façon ou d'une autre. Une personne qui ne parle pas mais qui a du plaisir à être avec les autres et qui a un bon rapport aux autres est autant un élément positif du groupe qu'une personne en confusion temporelle qui parle à tout le monde tout le temps.

L'animateur de groupe

Un animateur de groupe a beaucoup de responsabilités et doit être préparé à l'avance pour assurer sa réussite. Les points suivants sont les étapes essentielles au bon fonctionnement du groupe de Validation.

- Avant la réunion du groupe

Pendant les premières étapes de la création d'un groupe de Validation dans un établissement où il n'y a jamais eu de Validation auparavant, il est essentiel de passer du temps à discuter avec les membres du personnel. Vous aurez besoin de leur soutien, et travailler librement renforcera les chances de succès de votre groupe. Il est également important d'avoir l'aval de l'administration. Le manque de soutien de la part de l'équipe de direction peut avoir des conséquences importantes. Le personnel voudra savoir ce que vous faites dans un groupe de Validation, quels résidents peuvent devenir membres, quelles ressources seront nécessaires et à quels résultats s'attendre.

C'est le travail de l'AG de maintenir une bonne communication avec le personnel. Il est grandement recommandé que l'AG donne des rapports périodiques pendant les réunions de service et qu'il s'assure que les registres du groupe (ce qu'il se passe à chaque séance) sont disponibles à la consultation pour les membres de l'équipe. Dans la mesure du possible, cela doit être mis en place à l'avance. Plus les autres personnes ont d'informations sur le groupe, plus elles vous soutiendront. Assurez-vous de parler aux membres de l'équipe qui travaillent avec les résidents avant chaque réunion du groupe afin de savoir ce qu'il s'est passé depuis la dernière fois ; y a-t-il eu des répercussions ou des problèmes rapportés par les MG ou s'il y a de nouvelles informations au niveau de leur santé.

Naomi Feil m'a parlé de ses premières expériences dans le développement de groupes de Validation à la maison de retraite Montefiore à Cleveland, USA. Lors d'une grande réunion du personnel, l'administrateur a dit " elle est aussi folle que les personnes avec qui elle travaille." Cette phrase a déclenché une absence totale de soutien de toutes les personnes avec qui elle travaillait. Les infirmiers interrompaient sa séance en groupe pour emmener les MG ailleurs ; on donnait aux MG des sédatifs et d'autres médicaments juste avant le début de la séance pour qu'ils ne répondent pas, l'équipe en cuisine ne fournissait jamais de rafraîchissement et les autres membres du personnel entraient dans la salle pendant les réunions.

Il est important que vous trouviez un lieu adéquat pour votre groupe et que vous vous assuriez qu'il est réservé chaque semaine, le même jour à la même heure. Tout cela sera détaillé dans la partie : *commencer un groupe de Validation*. Pour l'instant, il est important de garder à l'esprit qu'une des choses qui fait le succès d'un groupe est la création de rituels. Même les personnes en confusion temporelle et qui souffrent d'importantes pertes de la mémoire à court terme vont développer des rituels et se souvenir des éléments du groupe. Même si l'AG ne peut pas être présent, il faut que le groupe se réunisse. Les rituels se développent grâce à la régularité des réunions.

Il va falloir choisir les membres du groupe. Si c'est votre premier groupe, commencez avec quatre personnes dont au moins trois peuvent et aiment discuter avec les autres. Assurez-vous de bien connaître ces personnes ; les séances de Validation individuelle devraient vous permettre d'établir une histoire de vie plutôt détaillée qui vous permettra de choisir leurs rôles et de déterminer le placement dans le groupe. Les rôles et le placement font l'objet d'une discussion détaillée plus loin dans le chapitre. Il est possible de discuter de ces rôles avec les membres du groupe potentiels lors de conversations individuelles, l'AG décide des rôles en amont de la première réunion du groupe.

Il vous faudra choisir et peut-être former un CA. N'importe qu'elle personne qui souhaite et peut être présente à chaque réunion du groupe peut être un CA. Quand deux animateurs de groupe sont tour à tour le CA de l'autre dans leur groupe, cela fonctionne très bien ou lorsqu'un praticien en Validation apporte son soutien et ses connaissances pratiques. Cependant, les personnes qui n'ont pas été formées à la Validation peuvent être d'excellents CA. Les qualités requises chez un bon CA et les connaissances nécessaires sont discutées dans la prochaine partie.

Avant chaque réunion du groupe, l'AG, parfois avec l'aide du CA, doit préparer à l'avance certaines séquences du programme du groupe. Les sujets de discussion et les activités peuvent varier entre les réunions, cela doit être préparé à l'avance.

- Pendant la réunion du groupe

Les AG insufflent leur énergie au groupe. Cela se fait en étant centré, en établissant un contact visuel avec chaque personne, en utilisant le toucher et les touchers réancrants. Les MG sont encouragés à partager leur énergie en établissant un contact visuel, en se serrant la main et en se parlant. Les disputes entre les MG stimulent l'énergie et ne devraient pas être pas découragées sauf si cela génère des craintes et des peurs chez les MG.

Maintenir un environnement sécuritaire est très important, si les MG ne se sentent pas en sécurité, ils n'exprimeront pas leurs émotions ou leurs besoins. Les MG ne se menaceront ou ne se blesseront pas forcément. Si un MG est en colère contre un autre MG, il est important que l'AG s'assure que les deux protagonistes se sentent en sécurité dans le cadre de cette dispute. L'espace physique doit également être sécurisé : les interruptions par des personnes tierces doivent être limitées.

Les interactions verbales entre les MG sont facilitées par l'AG qui utilisera les techniques de groupe décrites plus loin dans ce livret. Même s'il y a des interactions dans chaque partie du groupe, il devrait y en avoir davantage pendant la discussion.

Pendant une réunion du groupe, l'AG soutient les rôles individuels des MG à trois occasions distinctes : 1) au moment des salutations, à l'ouverture, 2) pendant l'exécution du rôle et 3) à la fin pendant les mots de conclusion. C'est à travers l'interprétation réussie des rôles que les MG ressentent le sentiment d'utilité et d'estime de soi. Les rôles sont bien plus que de simples éléments du travail de groupe. Soutenir ces rôles doit devenir intuitif pour l'AG. Il y a souvent plusieurs petites occasions pendant une séance de groupe pour mentionner un rôle, l'appeler et l'intégrer au déroulement. Ces occasions ne sont pas écrites et n'arrivent pas de la même façon chaque semaine. C'est la partie créative du travail de groupe, un aspect qui se développe en parallèle de l'expérience, de la créativité et des compétences de l'AG.

Surveiller et développer l'énergie des MG peut se faire de plusieurs façons. Un AG comprend et accepte que les personnes âgées désorientées ont une capacité de concentration limitée et qu'elles peuvent gérer une conversation sur un sujet pendant environ 15/20 minutes. L'activité physique ou le chant sont autant de manières d'augmenter l'énergie du groupe de manière non verbale. Le toucher

augmente également l'énergie, particulièrement chez les personnes en phase 3. Nous discuterons de manière plus détaillée de la courbe d'énergie typique d'un groupe de Validation dans ce chapitre.

Un AG doit toujours être attentif aux émotions de chacun des MG. Comme pour la Validation individuelle, un AG observe et calibre en permanence chaque MG, et ce, pendant toute la durée de la réunion. L'expression des émotions est l'essence de la Validation, cela prend le dessus sur toutes autres problématiques. C'est notre objectif.

L'AG doit avoir au moins deux sujets de discussion préparés (nous en parlerons un peu plus loin dans ce chapitre).

Pendant une séance de groupe, le CA doit être un soutien actif pour les MG tout en assistant l'AG. Les tâches et le rôle d'un CA sont discutés plus loin dans le chapitre.

En plus de stimuler les interactions verbales, un AG encourage également les interactions non verbales entre les MG. Cela peut se traduire par le fait de se serrer la main, se toucher pour apporter un soutien émotionnel, servir la nourriture ou les boissons, faire une activité ou se regarder.

- Après la réunion

Après chaque réunion du groupe, l'AG et CA prennent le temps d'évaluer ensemble ce qu'il s'est passé pendant la séance. Ils remplissent les formulaires d'évaluation et préparent la prochaine séance. C'est également un temps pendant lequel chacun peut avoir un feedback sur son travail.

Il est important que les informations circulent auprès des autres membres du personnel. Lorsqu'un MG a eu un moment particulièrement émotionnel, les émotions peuvent exploser une fois la séance terminée. Si l'équipe y est préparée, elle ne sera pas surprise, et peut être qu'elle sera préparée et saura comment gérer les émotions exprimées. Souvent les MG n'agissent pas de la même façon dans le groupe et à l'extérieur. C'est pour cela qu'il est très utile pour le personnel de savoir qu'une personne, d'habitude muette, s'est exprimée intelligiblement dans le groupe. Partager les informations sur les MG est une aide pour tout le monde et permet de créer une relation positive avec les membres de l'équipe. Travailler sans partager l'information peut générer de la méfiance et de la peur. Il est conseillé de laisser à disposition du personnel qui travaille avec les MG quotidiennement tous les documents concernant le groupe.

- Au fur et à mesure que le temps passe

Impliquer les membres du personnel chaque semaine aide l'AG à différents niveaux. D'autres personnes ayant des contacts réguliers avec vos MG peuvent vous informer sur les effets ou non du groupe sur chaque individu. Il est important que l'AG sache si une personne a d'importantes réactions aux réunions du groupe. Le travail de groupe demande souvent des efforts supplémentaires de la part des équipes : elles doivent faire en sorte que les MG soient prêts à l'heure pour la séance hebdomadaire ; elles doivent prendre en compte les réunions du groupe pour prévoir les autres activités (coiffeur, pédicure, visites des familles, thérapies, visites du médecin, etc.) ; l'équipe en cuisine est également sollicitée pour préparer la nourriture et les boissons servies pendant le groupe et pour connaître les régimes spécifiques éventuels des MG ; les animateurs peuvent également aider à développer de bonnes activités pour le groupe. Enfin, tout le personnel peut vouloir en apprendre davantage sur la Validation et comment cette méthode fonctionne.

Une bonne façon de partager l'expérience du groupe avec les autres membres de l'équipe est de les inviter à une séance du groupe. Il est conseillé de faire cela une fois que l'AG est à l'aise avec son

groupe et qu'il sent qu'un(e) invité(e) ne sera pas une source de distraction. La façon de gérer les invités à une séance de groupe de Validation sera discutée plus loin dans ce livret.

Une autre façon de partager les informations sur les réunions du groupe est de s'assurer que les documents concernant le groupe sont disponibles pour la consultation par les équipes chaque semaine. Selon les documents utilisés dans l'établissement, les évaluations du groupe de Validation peuvent être jointes au dossier de chaque MG ou placées dans un dossier séparé avec toutes les évaluations du groupe. Assurez-vous de laisser de la place sur le document pour que les membres du personnel puissent écrire leurs idées et commentaires concernant le comportement des MG après la séance, une fois qu'ils ont réintégré leur routine quotidienne.

Il est également utile d'impliquer les proches de façon récurrente. Cela leur permet d'avoir la possibilité d'entendre ou de voir comment leur proche se comporte dans le groupe et éventuellement de noter des astuces qui les aideront à communiquer et à rendre leur visite plus épanouissante.

Après avoir organisé mon groupe pendant plusieurs mois, développé une équipe de Validation et vu les résultats positifs chez tous mes MG, j'ai organisé une réunion pour les familles. Nous nous réunissions en fin d'après-midi (18 h convenait à tout le monde) pendant une heure, tous les quatre mois à peu près. Plusieurs membres de l'équipe étaient présents. Nous avons commencé par partager avec les membres des familles les résultats positifs que nous avons observés chez leur proche au cours des derniers mois. Ils pouvaient nous poser toutes les questions qu'ils souhaitaient, puis nous regardions les enregistrements pendant une dizaine de minutes. Les familles nous ont dit qu'elles appréciaient ces réunions.

Voir la liste des **tâches d'un animateur de groupe** dans la section "formulaires et documents utiles".

- Si l'AG ne peut pas être présent à une réunion du groupe

Il y aura inévitablement des semaines où les AG ne pourront pas être présents à une séance de groupe comme pendant les vacances, en cas de maladie ou d'absences. Quand bien même la régularité est primordiale dans l'animation d'un groupe, les réalités de la vie doivent également être prises en compte. Pendant les trois premiers mois, les rituels sont mis en place, des choix sont faits et la routine s'installe. Les MG "apprennent" que les jours de réunion du groupe sont particuliers. Ils commencent à se "souvenir" de ce qui vient après dans le programme du groupe et ont souvent hâte d'investir leur rôle. Une fois que ces rituels sont mis en place, il est alors plus simple pour les MG de supporter l'absence de l'AG. Après plusieurs mois dans un groupe, les GM ne sont pas regardants sur la personne qui anime le groupe, tant que cette personne utilise le même programme, connaît les techniques et travaille avec une attitude validante.

Il y a différentes façons de gérer l'absence de l'AG à une réunion :

1. Le CA peut prendre la place de l'AG. Si le CA travaille avec une attitude validante et connaît le programme, tout se passera bien pour les MG et les rituels seront renforcés – même quand le CA n'utilise pas constamment les techniques de Validation de groupe. Le risque principal est que le groupe de Validation se transforme temporairement en chorale ou en goûter, mais c'est loin d'être la pire des choses qui puissent arriver. Au moins, les MG se réunissent et passent du bon moment ensemble. En suivant le programme, les rituels et certains rôles seront même éventuellement renforcés.
2. Si le CA est un AG, la situation est alors très simple. Il prend simplement la place de l'AG et avec un peu de chance se trouve un CA pour le groupe. On en vient naturellement au travail d'équipe.

3. Travailler en équipe permet davantage de souplesse et de partage des responsabilités de l'AG. S'il y a une équipe de personnes formées et prêtes à suppléer au rôle d'AG ou de CA, les vacances, maladies et autres problèmes de programmation deviennent plus simples. Les MG n'auront aucune difficulté à s'adapter à différents AG tant que ces derniers utilisent l'attitude de base et les techniques de Validation.

Ma première expérience de groupe s'est faite en Hollande, ça a aussi été mon expérience de groupe la plus réussie. Je pense qu'un des facteurs déterminants a été de travailler avec une équipe de personnes qui pouvaient être des AG ou des CA. La première fois que nous avons mis en place un groupe de Validation dans cette maison de retraite, j'étais l'AG et nous avons une équipe de 6 à 8 personnes intéressées par la Validation. Au bout d'un an, j'avais formé ces personnes à la Validation individuelle et en groupe. Chaque semaine, pendant la réunion il y avait au moins 2 des membres de cette équipe présents. Si d'autres membres de cette équipe étaient disponibles, deux travaillaient à mes côtés et les autres s'asseyaient en dehors du cercle et prenaient des notes. Pendant le débrief d'après réunion, ces membres supplémentaires nous apportaient énormément de feedback et partageaient leur ressenti. Après cette première année, la plupart des membres de l'équipe étaient parfaitement capables d'animer un groupe de Validation. Je prenais souvent le rôle de CA lorsqu'un autre membre prenait celui d'AG. De cette façon nous pouvions nous soutenir les uns les autres et être à l'aise dans les différents rôles. Les MG acceptaient et répondaient à chaque AG de la même façon. Ils ne se souvenaient pas des individus mais ils se rappelaient de l'attitude et y réagissaient.

Copraticiens/coanimateurs

Les copraticiens ou coanimateurs (CA) d'un groupe ont plusieurs tâches qui dépendent de leur relation avec l'AG. Certains AG aiment travailler avec une personne plus volubile quand d'autres préfèrent une personne centrée davantage sur la logistique. Il n'y a pas de règle concernant ce qu'un CA peut ou non faire ou dire. L'essentiel est que les MG sachent qui est responsable du groupe. Les personnes désorientées ne peuvent pas facilement gérer une double concentration, ils ne doivent pas avoir à faire des efforts pour comprendre qui est l'AG. Voilà une liste des nombreuses tâches qu'un CA peut accomplir :

- Aider à accompagner et raccompagner les résidents qui participent à la réunion
- Aider dans la partie activité physique du programme
- Préparer les rafraichissements avant le début du groupe
- Être assis auprès de la personne nécessitant une attention supplémentaire
- Sortir du groupe une personne qui trop perturbatrice ou qui doit aller aux toilettes
- Aider à évaluer les progrès après la réunion
- Aider à préparer la prochaine réunion
- Prendre la direction du groupe quand c'est nécessaire ou prévu.

Un autre facteur essentiel au succès d'un groupe est l'attitude validante et les techniques de Validation utilisées par le CA. Parfois il est possible que 2 AG travaillent ensemble et se soutiennent en étant à tour de rôle animateur ou coanimateur. Certains AG ont du mal à s'ajuster au rôle de CA, mais c'est une expérience très utile, de plus il est recommandé que chaque AG ait au moins une expérience en tant que coanimateur. Cela permet d'avoir un autre point de vue sur le groupe. Il est parfois possible d'avoir un praticien en Validation en tant que coanimateur. C'est une très bonne chose et pas seulement du point de vue de l'AG, cela ouvre de nombreuses possibilités d'apprentissage au praticien.

La plupart des AG trouvent leur CA parmi leurs collègues. Dans ce cas, il est nécessaire de former les collègues intéressés pour qu'ils deviennent CA d'un groupe. Lorsque vous cherchez un CA, essayez de vous concentrer sur les personnes intéressées par la

Validation et par ce que vous faites/avez fait. Cherchez les personnes qui font déjà preuve de respect pour les personnes âgées et d'empathie. Il est déjà arrivé que des membres des familles soient CA.

Qualités requises pour être un CA :

- Engagement et fiabilité – La personne doit être à l'heure et l'AG doit pouvoir compter sur elle pour faire les choses convenues ;
- Volonté d'apprentissage – la personne doit apprendre le programme du groupe, apprendre les chansons utilisées et connaître certaines techniques de Validation ;
- Une attitude dénuée de jugement – la personne doit pouvoir travailler avec des résidents en utilisant l'attitude validante ;
- La capacité d'être en empathie – comme expliqué ci-dessus ;
- Respect des résidents – comme expliqué ci-dessus ;
- Intérêt sincère pour le travail de Validation de groupe – Si votre CA n'est pas intéressé, cela se ressentira dans toutes ses actions et aura un impact direct sur les membres du groupe.

Il y a des avantages à devenir CA d'un groupe. Les CA partagent la joie des réunions en groupe. Ces groupes sont souvent très amusants et changent de l'ordinaire et du traintrain quotidien. Les CA voient souvent le groupe comme le rayon de soleil de leur semaine.

Les CA apprennent de nouvelles compétences qui leur seront utiles dans d'autres activités. Les compétences de la Validation aident à développer de meilleures relations avec les résidents et permettent de simplifier le moment de la toilette et de l'habillage ainsi que d'autres activités du quotidien. La satisfaction professionnelle grandit en parallèle de la relation qui se développe entre le CA et les MG. Cela a été prouvé dans plusieurs études³.

Cela vient en grande partie du fait qu'il y a davantage de communication entre les CA et les résidents. Une fois que le CA apprend à bien communiquer avec les MG, il peut utiliser ces compétences avec tous les résidents.

Assurez-vous que le CA sait exactement ce qui l'attend, que ce soit en termes de temps, d'énergie ou de participation. Afin de communiquer clairement ces informations, il est préférable de le faire par écrit. En termes de temps, un CA doit prévoir au minimum 2 heures pour chaque réunion hebdomadaire. Voici un exemple de planning :

- De 9 h 30 à 10 h pour mettre en place la salle et aider à accompagner les résidents à la réunion ;
- De 10 h à 11 h pour la séance à proprement parler ;
- De 11 h à 11 h 30 pour le feedback et les retours sur la séance.

Un AG doit former les AG avant la première réunion du groupe. Une courte formation de 2 heures devrait suffire pour parler des compétences et des thèmes listés ci-dessous.

Compétences requises chez un CA :

- Se centrer
- Calibrer : observer finement
- Canaliser l'énergie
- Les techniques de Validation, particulièrement le "toucher réancrant" et " le miroir"

³ Gunther (2004) Évaluation des effets d'une formation de praticien sur la pratique.
Evaluationsstudie über die Praxiserfolge von Validation nach Feil am Beispiel eines TERTIANUM ZiP Validation-Anwenderseminars.

- Connaitre les chansons du groupe par cœur (expliquez-lui pourquoi nous n'utilisons pas de partition. Cela ne vous empêche pas de lui fournir un document avec les chansons qu'il pourra ramener chez lui et apprendre).

La pratique des points énumérés ci-dessus peut se faire avec des exercices.

Un CA doit comprendre les thèmes suivants :

- Le programme du groupe de Validation : les différentes parties d'un groupe et leurs objectifs ;
- Les objectifs du groupe de Validation : ce que nous essayons d'accomplir ;
- Les rôles dans un groupe : pour quelle raison tel rôle est confié à tel membre du groupe ;
- Les différences entre réorientation dans la réalité, réminiscence et groupe de Validation.

Vous pouvez expliquer ces différents sujets aux CA et leur donner des documents écrits.

Autres points à discuter :

- Confidentialité : quelles informations peuvent être données en dehors du groupe ?
- Quelles sont les informations importantes à communiquer à l'équipe ?
- Comment gérer les émotions et les réactions lors des réunions du groupe ?
- Éventualités : comment gérer les "situations difficiles" : que faire si ?

Expliquer le rôle du CA afin qu'il sache à quoi s'attendre (tout ou partie des éléments ci-dessous) :

- Aider à accompagner et raccompagner les résidents participants à la réunion
- Aider dans la partie activité physique du programme
- Préparer les rafraichissements avant le début du groupe
- Être assis auprès de la personne nécessitant une attention supplémentaire
- Sortir du groupe une personne qui deviendrait trop perturbatrice
- Aider à évaluer les progrès après la réunion
- Aider à préparer la prochaine réunion
- Prendre la direction du groupe quand c'est nécessaire ou prévu.
- Aller voir les MG après la séance pour s'assurer qu'ils vont bien.

Placement

Dans un groupe de Validation, tout le monde s'assied en cercle, assez proche pour pouvoir toucher la personne assise à côté. Il ne doit pas y avoir de table ou de meuble au centre du cercle, cela stopperait la circulation d'énergie et empêcherait les MG de se voir et donc de se concentrer visuellement les uns sur les autres. Les types de chaises utilisées ont également son importance. Dans la mesure du possible, utilisez des chaises sans accoudoir, les MG pourront ainsi s'atteindre plus facilement et prendre la main ou toucher leurs voisins. D'un autre côté, les accoudoirs permettent aux personnes âgées de s'asseoir ou de se lever plus facilement et leur permettent de rester plus indépendants, sans parler du fait que cela épargne le dos des soignants. Rappelez-vous que les objectifs principaux d'un groupe de Validation sont de générer de l'énergie et de la communication non verbale, toutes deux étant largement influencées par le toucher et le contact visuel des MG entre eux. C'est très simple de comprendre que si les chaises sont trop éloignées, le niveau d'énergie du groupe est plus bas et l'AG doit davantage travailler pour établir des connexions entre les MG. Dans la mesure du possible, essayez d'asseoir les personnes en fauteuil roulant sur des chaises normales. Si ce n'est pas possible, enlevez les repose-pieds afin que le fauteuil puisse intégrer autant que possible le cercle formé par les autres chaises.

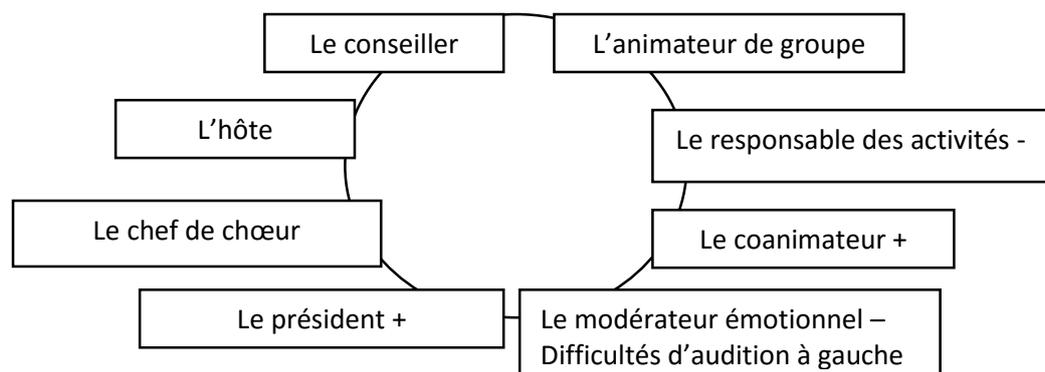
Au moment de préparer la première réunion du groupe, il est important de réfléchir au placement des chaises en prenant en considération les éléments suivants. Gardez à l'esprit que pendant les premières

séances du groupe, vous pourrez modifier l'ordre de placement. N'hésitez pas à tester différentes combinaisons de placement jusqu'à trouver celui qui conviendra le mieux aux objectifs du groupe.

Critères à respecter afin d'organiser un placement efficace pour la réussite d'un groupe de Validation :

- Il faut créer un cercle fermé, sans meuble supplémentaire. Tout le monde doit pouvoir se toucher facilement.
- Affinités/inimitiés : mettre des personnes qui s'entendent bien l'une à côté de l'autre peut être une bonne ou une mauvaise chose. Si ces deux personnes passent leur temps à discuter entre elles, cela enlève complètement l'esprit de groupe. Placer deux personnes qui ne s'entendent pas du tout à côté peut se révéler stimulant pour le groupe, mais cela peut également enlever l'esprit de groupe.
- Énergie : certaines personnes ont peu d'énergie, d'autres en ont beaucoup. Essayez de créer un cercle d'énergie équilibré. Ne placez pas toutes les personnes énergiques d'un côté et inversement. Placez une personne pleine d'énergie à côté d'une autre avec moins d'énergie. Gardez à l'esprit que l'AG et CA sont censés être énergiques. L'énergie peut être affaiblie par les problèmes de placement suivants :
 - Des personnes avec peu d'énergie les unes à côté des autres dans une partie du cercle
 - Des chaises trop éloignées ou trop imposantes
 - Des chaises de différentes tailles, profondeurs et styles
 - Une table au milieu du cercle

Exemple : (les + et les – indiquent le niveau normal d'énergie des personnes)



- Difficultés physiques : les personnes avec des difficultés d'audition, des problèmes de vue ou qui sont aveugles ont besoin du soutien du CA ou de l'AG. Le CA peut répéter ce qui a été dit dans la "bonne" oreille de la personne sourde ou peut donner des indices visuels à la personne aveugle. Les capacités du CA à voir ce qu'il se passe dans le groupe seront diminuées s'il se concentre sur les besoins d'un seul MG nécessitant une assistance particulière.
- Difficultés émotionnelles (pleurs, gémissements...) : certains MG pleurent souvent et ont besoin de soutien émotionnel. Même si l'expression des émotions fait effectivement partie des objectifs du groupe, cela peut parfois devenir gênant qu'un MG agisse de la même façon à chaque réunion, focalisant ainsi le groupe entier sur les pleurs d'une personne. Rappelez-vous que les besoins du groupe sont prioritaires sur les besoins d'une personne (la plupart du temps). Cela sera discuté plus en détail dans la partie *Techniques de Validation de groupe*. Il est important de maintenir la dynamique du groupe sans être interrompu ou ralenti à chaque réunion par une MG. Il existe différentes manières de gérer une personne qui exprime la même émotion à chaque réunion, et qui est liée au placement.

- Si le MG a besoin d'une personne type, "mère aimante" pour rester concentré sur les problématiques du groupe, assurez-vous qu'il soit assis à côté d'une telle personne.
- Si le MG a besoin d'un ancrage physique pour rester concentrer dans le groupe, assurez-vous que cette personne soit assise à côté du CA ou de l'AG et que vous avez mis en place un ancrage dans les sessions de Validation individuelle.

Cela ne s'est produit qu'une seule fois, une MG était assise en face de moi dans le cercle. À chaque fois que nos regards se croisaient, elle se mettait à pleurer. Elle savait que j'allais l'écouter, la "valider" et elle avait beaucoup de tristesse à exprimer. Je travaillais aussi avec elle pendant des séances de validation individuelle et je répondais à son besoin de s'exprimer à l'extérieur du groupe. Lorsque je l'ai déplacé afin que nos regards se croisent moins facilement, les pleurs constants se sont arrêtés.

- Les personnes en phase 3 ont généralement moins d'énergie et doivent s'asseoir à côté d'une personne très énergique. De plus, certaines personnes en phase 3 ont besoin d'un ancrage pour empêcher que leurs mouvements n'entraient la dynamique du groupe. Voir la partie *Techniques de Validation de groupe* pour plus d'informations.
- Logistique ou placement des membres du groupe pour éviter les distractions (encas, porte, fenêtres) : certains MG sont distraits par le fait de regarder par la fenêtre, il est donc préférable de les assoir dos aux fenêtres. Le fait de voir la porte pour certains MG peut déclencher leur volonté de quitter le groupe, il est donc préférable qu'ils soient dos à la porte. D'autres personnes veulent manger dès qu'elles aperçoivent les rafraichissements, il est donc préférable de les installer de sorte qu'elles ne puissent pas les voir.
- Les connexions entre les personnes doivent se faire en fonction des besoins de chaque MG. Un homme à qui sa femme manque devrait être assis à côté d'une femme à qui le mari manque. Une femme qui éprouve le manque de sa mère devrait s'asseoir à côté d'une femme très maternelle.

Les rôles

Dans un groupe de Validation, on essaye de donner à chaque MG un rôle en lien avec son histoire personnelle et ses besoins actuels par rapport à l'identité, l'utilité, le statut et l'estime de soi. Certains rôles font avancer le programme du groupe et sont, d'après Naomi Feil, essentiels au groupe de Validation. Ces rôles sont : le président/la présidente, le/la chef de chœur et l'hôte (-esse). Vous avez besoin de ces personnes pour commencer un groupe. Au fil du temps, vous pouvez trouver des rôles pour les autres MG, en fonction de ce que vous connaissez d'eux dans le groupe et de leurs besoins.

Chaque rôle doit remplir au moins l'un des critères suivants :

- La personne doit se sentir respectée et honorée d'avoir ce rôle ;
- La personne doit avoir une meilleure estime d'elle-même ;
- La personne doit pouvoir revivre d'anciennes activités (des compétences de vie) ou des comportements qui la mettent à l'aise. Par exemple, un ancien directeur de banque peut revivre des souvenirs des réunions qu'il présidait ;
- La personne doit pouvoir résoudre des problématiques anciennes. Par exemple, un homme qui a toujours voulu être le président de son association sans jamais y parvenir peut trouver son compte en devenant président.

L'AG peut faire preuve de beaucoup de créativité pour trouver des rôles qui conviennent aux MG. Dans un de ses écrits, N. Feil décrit un homme qui était le dernier d'une fratrie de 14 enfants et qui à la fin de sa vie a commencé à crier "Fermez là" aux autres résidents. Naomi Feil lui a donc donné le rôle du

"Fermeur (de bouche)" ; il commençait chaque réunion du groupe en donnant un coup de marteau et en criant "Fermez là !". Les autres MG se taisaient et écoutaient. Cela répondait au besoin de ce monsieur d'être entendu, à son besoin d'identité.

Choisissez un nom pour le rôle qui parle au MG afin qu'il le trouve intéressant et respectueux. Si vous demandez "Voudriez-vous devenir notre président ?" et que le MG répond non, vous pouvez lui demander si être la personne qui accueille les autres lui convient davantage. Le nom du rôle à proprement parler n'est pas important, c'est trouver une façon de remplir les besoins du MG qui est essentiel. Parfois une personne peut être un peu réticente à prendre un rôle ou refuse simplement. L'AG devra essayer de lui proposer de différentes façons avant d'abandonner. La plupart du temps les MG répondent bien aux invitations qui ressemblent à "Cela nous aiderait vraiment/le groupe gagnerait beaucoup si vous acceptiez d'être le... du groupe." Les personnes sont souvent moins réticentes à participer si elles savent qu'on a besoin d'elles ou qu'elles aident les autres. Cela parle à leur besoin humain de base.

Si vous avez deux personnes pour un rôle, il est possible de le diviser afin que chacune d'elle puisse remplir une partie du rôle. Par exemple, l'une peut ouvrir la réunion et l'autre la clôturer ; une personne peut distribuer les biscuits et l'autre servir les boissons ; une personne peut diriger le chant d'ouverture et le second s'occuper du chant de fin.

Une fois qu'un rôle est distribué et que le MG le remplit convenablement, ne le changez plus. Retirer un rôle qui renforce le sentiment d'estime de soi pourrait avoir des conséquences désastreuses sur un MG. Cela étant dit, il est possible qu'un MG se lasse d'un rôle au bout d'un moment, il faudra alors lui en trouver un nouveau. Un exemple : pendant 2 ans, un homme dans mon groupe a eu le rôle de président. Au bout de 2 années, il ne voulait plus de ce rôle. Son besoin de statut, d'être écouté et honoré était satisfait. Ses besoins avaient changé, il voulait ensuite avoir davantage de contacts avec les femmes, nous lui avons donc donné le rôle d'hôte, et il distribuait les biscuits. Il aimait particulièrement choisir les plus beaux biscuits pour les donner à ses amies et entrer en contact physique avec elles.

Vous saurez qu'un rôle ne convient pas ou plus si un MG :

- Ne répond plus positivement lorsque vous l'invitez à la réunion plus de 3 semaines de suite ;
- Ne répond plus positivement lorsqu'on lui demande de remplir son rôle dans la réunion plus de 3 semaines de suite ;
- Ne remplit pas son rôle du tout pendant plus de 3 semaines ;
- Dit qu'il ne veut plus remplir ce rôle, pendant (plus ou moins) 3 semaines de suite (3 est un chiffre arbitraire, cela dépend de la personne et de sa détermination) ;
- Ne semble pas heureux ou ne semble pas bénéficier de l'énergie de la dynamique du groupe.

Rôles possibles pour les membres du groupe :

- **Le président ou la personne chargée de l'accueil** : quelqu'un qui aime diriger, être écouté, qui a, par le passé dirigé différents groupes (associations, club de sport...) ou quelqu'un qui l'a toujours voulu.
- **L'hôte** : une personne qui a du plaisir à aider les autres, qui se définit comme étant une mère nourricière ou quelqu'un qui aide les autres au niveau professionnel.
- **Le chef de cœur** : quelqu'un qui s'exprime facilement à travers le chant ou qui est content de pouvoir chanter ou de connaître plusieurs chansons (peut-être a-t-il fait partie d'une chorale ou d'un groupe de chant).
- **Le modérateur émotionnel ou le consolateur** : une personne qui console les autres ou qui est à l'aise quand d'autres personnes expriment des émotions douloureuses et qui veut les aider.

- **Le lecteur de poésie** : une personne qui connaît bien la poésie et qui aime réciter des poèmes aux autres (cela est également vrai pour les conteurs et les lecteurs de prière).
- **Le secrétaire** : un ancien secrétaire qui aime prendre des notes (même si ce qui est écrit n'a pas de sens ou est illisible). La prise de note à proprement parler n'est pas un objectif ou une attente, c'est le fait que la personne se sente importante qui l'est.
J'ai eu une ancienne secrétaire une fois qui aimait particulièrement compter le nombre de personnes présentes pour le "compte rendu de la réunion".
- **Le chorégraphe/le chargé de l'activité** : une personne qui s'exprime par le mouvement. Ce rôle est souvent donné à une personne en phase 3. Pour un ancien gymnaste, un athlète ou une personne fière de sa condition physique, ce rôle est parfait.
- **Le conseiller** : une personne qui a) aime dire aux autres ce qu'ils doivent faire, b) une personne attentionnée/prévenante, c) une personne qui veut un statut ou être reconnu pour sa sagesse. Plusieurs besoins humains de base peuvent être satisfaits par ce rôle.
- **Le blagueur** : une personne qui fait des blagues à longueur de temps et qui peut se qualifier de "blagueur". Ce type de personne est fier d'avoir le mot pour rire dans toutes les situations.
- **Le conteur** : une personne qui raconte les mêmes histoires encore et toujours et qui a besoin d'être écoutée car un besoin insatisfait ou un traumatisme se cache derrière l'histoire. En donnant à la personne l'occasion d'être écoutée chaque semaine, son besoin de raconter une histoire et de s'exprimer sera satisfait.

Certains rôles interviennent à des moments précis et établis dans l'ordre des événements du groupe. Nous en discuterons plus tard dans la partie *Suivre le programme*. D'autres rôles ne sont pas liés à un moment précis et peuvent intervenir quand l'AG le décide. Le chargé de la prière, le lecteur de poésie, le conteur ou le blagueur peut jouer son rôle à différents moments du programme. Essayez de trouver le moment où l'énergie du groupe sera augmentée par l'intervention d'un tel rôle. Cela peut être au début du groupe, à la fin de la discussion, après l'activité (pendant que l'hôte prépare les rafraichissements), pendant les rafraichissements ou comme partie intégrante du rituel de clôture. Nous en discuterons davantage dans la prochaine section.

Suivre le programme

Un groupe de Validation suit un déroulement d'évènements précis et distincts. Le programme suit un ordre particulier pour une bonne raison, il est important que l'AG en soit convaincu. L'énergie et la concentration des MG sont généralement de bons indicateurs. Certaines occasions peuvent se prêter à une modification de l'ordre des événements, nous en parlerons à la fin de cette section.

- Avant chaque séance du groupe

Avant chaque séance, il est important que l'AG rende visite à chaque MG pendant quelques minutes. Pendant ce court instant de Validation individuelle, l'AG fait un certain nombre de choses : il se reconnecte avec le MG, il lui rappelle que le groupe va se réunir et qu'il a un rôle important. L'AG prend la "température émotionnelle", c'est-à-dire qu'il décrypte quelles émotions ou problématiques semblent importantes à ce moment. Généralement, ces courtes séances donnent des sujets de discussion qui peuvent être utilisés dans la séance en groupe.

L'AG doit faire une dernière vérification de la salle dans laquelle le groupe va se réunir afin de s'assurer que tout est en place. La musique, les rafraichissements et le matériel nécessaire pour l'activité doivent être prêts à utiliser. Si l'AG doit interrompre le rythme du groupe pour trouver la bonne chanson ou aller chercher les rafraichissements, la dynamique du groupe sera rompue. La préparation est importante pour le succès de la réunion. Une bonne coordination et un travail d'équipe entre l'AG et le CA rendent tout cela plus facile.

- Amener les MG sur le lieu de la réunion du groupe

Il existe différentes manières d'y arriver dans le calme en fonction de l'aide supplémentaire que vous obtiendrez des autres personnes et de la capacité des MG à marcher ou à rouler jusqu'à la salle. C'est mieux quand les MG arrivent en même temps afin qu'ils puissent se saluer et qu'il y est un sentiment de camaraderie. Il n'est pas recommandé qu'une ou deux personnes restent assises seules pendant 5 minutes pendant que l'AG et le CA vont chercher les autres. L'AG peut accompagner quelques personnes jusqu'à la salle de réunion et rester avec elles pendant que le CA (ou d'autres personnes si nécessaire) va chercher le reste des MG. Souvent, les MG peuvent s'entraider, vous pouvez alors former une sorte de cortège, en chantant et en vous rendant jusqu'au lieu de la réunion. Cela permet de gagner de l'énergie et de commencer la réunion sur une bonne note. Passer de la musique entraînante peut également augmenter le niveau d'énergie et stimuler les MG au niveau sonore tout en leur donnant un bon pressentiment pour la suite.

- La séance du groupe – l'ouverture et la naissance du groupe

Une fois que tout le monde est assis sur la chaise qui lui est assignée, l'AG salue individuellement chaque membre du groupe, en se levant et en se déplaçant devant chaque personne, au niveau de ses yeux, pour lui serrer la main et l'accueillir dans le groupe⁴. C'est également à cette occasion que l'AG rappelle à chacun son rôle. Assurez-vous de toucher chaque personne que ce soit par une poignée de main ou en mettant votre main sur leur épaule ou en utilisant un toucher réancrant pour stimuler davantage d'énergie ou de concentration. Pour illustrer ce passage, imaginez que l'AG est une lampe torche, qui éclaire chaque personne avec son énergie pendant quelques instants. Cela ne prendra pas énormément de temps, peut-être 30 secondes par personne. Si le MG commence à exprimer des sentiments ou des besoins, il est important de ne pas chercher à les approfondir à ce moment-là. Vous pouvez lui promettre d'en parler plus tard, assurez-vous de vous en rappeler plus tard (ou demandez au CA de vous le rappeler). Ce n'est pas un moment de Validation individuelle, cela exclurait les autres MG. C'est un temps pour augmenter l'énergie du groupe.

L'AG invite maintenant le président ou la personne chargée de l'accueil à "ouvrir la réunion". Dans la mesure du possible, faites en sorte que la personne se lève et gère seule, cela lui procurera encore plus d'honneur et d'attention. Le contenu de ce qui est dit importe peu. Ce qui est important c'est qu'il y ait une ouverture "officielle" du groupe. Il est important que le président ressente qu'il a un statut particulier, qu'il est écouté et qu'il se valorise. Les salutations peuvent se faire de plusieurs façons : le président se lève et fait un discours ; le président reste assis (s'il ne peut pas se lever) et l'AG peut se mettre à genoux devant lui pour lui donner plus d'importance, de statut en lui tenant la main pour lui donner son énergie, son soutien physique et ses encouragements ; le président peut également serrer la main de chaque personne et accueillir individuellement chaque MG à la réunion. L'AG devra peut-être aider le président à aller voir chaque personne, vous pouvez alors présenter chaque MG au président et leur proposer de se serrer la main. Si le président a du mal à trouver les bons mots, l'AG peut lui faire des propositions pour stimuler la réflexion. Par exemple : " dites bienvenu dans le "groupe des amis" à tout le monde.", ou "Commençons". Vous ne voulez pas faire le rôle à sa place, mais simplement stimuler les pensées qui peuvent mettre un peu de temps à se mettre en route au début.

⁴ Vous pouvez donner un nom à votre groupe, mais ce n'est pas obligatoire. Certains AG trouvent que c'est plus simple d'inviter les MG au "groupe du mercredi", " groupe du soleil" ou n'importe quel autre nom qui convient. Au début vous pouvez en discuter au sein du groupe, demander au conseiller ou au président ce qu'il en pense et décider d'un nom pour votre groupe.

Gardez à l'esprit que vos objectifs pendant cette ouverture sont d'augmenter le niveau d'énergie du groupe et de développer un sentiment "d'appartenance au groupe"⁵.

Une fois que tout le monde est assis, l'AG invite tous les MG à se tenir la main et demande au chef de chœur de lancer la "chanson d'ouverture". Le chef de chœur commence alors à chanter la chanson d'ouverture, toujours la même. Cela fait partie du rituel d'ouverture. Si certains MG ne veulent pas se donner la main, ne les forcez pas. Encouragez-les à se toucher car cela permet de se sentir plus proche les uns des autres et développe l'énergie du groupe, certaines personnes ont toutefois du mal à le faire. Si cela commence à poser problème ou si ça fait perdre de l'énergie, il est préférable de placer la personne qui ne veut pas donner la main à côté de l'AG ou du CA. L'AG ou le CA pourront alors toucher l'épaule ou le genou de cette personne pour fermer le cercle pendant la chanson. Le choix de la chanson d'ouverture sera discuté plus en détail un peu plus loin. L'objectif principal de cette chanson d'ouverture est d'augmenter le niveau d'énergie et de développer un sentiment d'appartenance. Si le chef de chœur a besoin d'aide pour se rappeler de la chanson, l'AG peut l'aider en lui soufflant les premiers mots puis en le laissant mener la chanson. Faites particulièrement attention à ne pas assurer le rôle à sa place. Souvent, il suffit que l'AG dise : "Mr Martin, vous êtes le chef de chœur ? Pourriez-vous commencer à chanter notre chanson d'ouverture *"Dans les jardins de mon père"* (ce sont les premières paroles de la chanson, cela aide M. Martin qui continuera la chanson).

Il *peut* être intéressant d'avoir un poème ou une prière à ce moment-là. Gardez à l'esprit les objectifs suivants, le poème ou la prière doit accomplir chacun de ces objectifs :

- Augmenter l'énergie des MG ;
- Augmenter le sentiment d'estime de soi, d'honneur, de reconnaissance et de valeur de la personne qui a ce rôle ;
- Peut déclencher des souvenirs d'aller à l'église, à la synagogue ou à la mosquée et de se sentir en sécurité ;
- Augmenter l'énergie du groupe ;
- Développer un sentiment d'appartenance au groupe.

Si le poème ou la prière ne remplissent pas ces objectifs, alors ils pourront se faire à un autre moment dans le programme. À ce moment précis tout doit être mis en œuvre pour renforcer l'énergie et le sentiment de groupe. Si cela ne se produit pas maintenant, la suite du programme ne se déroulera pas facilement.

Une fois de plus, il est nécessaire que l'AG soutienne les MG à remplir leur rôle sans prendre leur place.

- La vie du groupe

Discussion

L'interaction verbale est la clé de voûte de cette partie. L'AG présente le sujet de la discussion comme un problème banal que le groupe pourrait résoudre. Les objectifs de la discussion sont :

- augmenter la communication verbale
- Résoudre un problème ensemble
- Partager ses sentiments
- Offrir la possibilité d'exprimer des sentiments.

C'est le cœur de la Validation de groupe. Nous parlerons du choix des sujets plus tard. Ce qu'il est important de retenir ici, c'est que l'AG arrive préparé avec au moins deux sujets de discussion possible

⁵ À plusieurs reprises, j'utilise l'expression sentiment d'appartenance au groupe. Par cette expression je sous-entends être ensemble dans un rassemblement social, de se soutenir les uns les autres. C'est un sentiment de force, de camaraderie d'amitié et d'être lié les uns aux autres.

qui éveilleront l'intérêt des MG. Si un des sujets ne déclenche pas de discussion entre les MG, peut être que le second sujet le fera. Souvent, un MG à qui l'AG rend visite juste avant le groupe sera la source d'inspiration du sujet de la discussion.

Les problématiques chargées en émotion qui sont importantes à ce moment précis font les meilleurs sujets car elles stimulent l'interaction verbale. Il existe plusieurs façons de commencer une discussion. En voilà une : "Mr Walker m'a parlé ce matin d'un souci qu'il avait. Je peux en parler au groupe, Mr Walker ? *[Attendre sa réponse]* La femme de Mr Walker lui manque terriblement aujourd'hui. Quelle est la meilleure façon pour gérer le manque d'un être aimé ? Mme Jones, vous êtes notre conseillère, pourriez-vous dire à Mr Walker ce que vous en pensez ?"

Il ne faut pas s'attendre à une évolution logique de la discussion. Si un MG change de sujet, l'AG s'adapte et continue avec le nouveau sujet. Trouver la "réponse" ou réellement résoudre le problème n'est pas important ; c'est le fait de discuter les uns avec les autres qui l'est. Les AG tombent souvent dans le piège d'essayer de faire parler chacun des MG, les uns après les autres dans l'ordre de placement, en leur posant à chaque fois la même question. Dans ce cas, ce n'est pas une discussion de groupe mais plutôt des séquences de dialogues isolées. Une des tâches très importantes de l'AG est d'encourager les interactions entre les MG, il pourra le faire à l'aide des différentes techniques de groupe qui existent. La plupart du temps le rôle de l'AG est simplement d'encourager les MG à se parler, puis de s'asseoir et d'attendre jusqu'à ce qu'ils aient besoin d'un nouveau stimulus. Moins l'AG parle, mieux c'est !

Pendant la discussion, on peut faire appel au conseiller, au consolateur ou/et au modérateur émotionnel pour qu'ils remplissent leur rôle. On peut demander au conseiller d'aider à prendre une décision ("Pensez-vous qu'on arrête là notre discussion pour commencer l'activité?"). Le consolateur/modérateur émotionnel peut être appelé lorsqu'un MG exprime ses émotions et qu'il a besoin de soutien émotionnel. ("Mme Dumont se sent triste. Pouvez-vous la consoler?") L'AG doit être attentif à toutes les occasions qui se présentent pour qu'un MG remplisse son rôle.

L'AG peut sentir lorsque les MG ont assez parlé. Ils parlent moins ; les phrases sont incomplètes ou n'ont plus vraiment de sens. Il y a plus de pauses entre les phrases, le niveau d'énergie des MG diminue. Il n'y a plus de concentration et la conversation n'est plus logique. À ce moment-là, l'AG résume ce qui a été dit afin de mettre fin à la discussion pour passer à autre chose. Le résumé doit reprendre ce qui a été dit et aider à ce que chaque MG se sente reconnu pour sa participation. Le but de ce résumé est d'augmenter le sentiment d'amour-propre de chacun. En plus, il est possible d'aider à développer un sentiment de groupe en trouvant un fil rouge qui lie chacune des interventions. J'appelle cela "prendre de la hauteur". Cela signifie trouver un thème général qui englobe tout. Voici un exemple :

"Mme Smith dit que sa fille lui manque. Mr Weil a parlé de ce qu'il a vécu pendant la guerre avec ses compagnons. Mme Walker a dit que son fils venait la chercher tous les samedis avant de la jeter ici à nouveau. Et Mademoiselle Young voudrait savoir où elle doit aller après. On dirait qu'il nous manque tous quelque chose ou que l'on se sent tous un peu perdu. Pensez-vous qu'on puisse s'entraider en étant dans ce groupe ?"

Le but de cette dernière question n'est pas de lancer une nouvelle conversation, mais plutôt de sentir que l'on est tous lié ou connecté les uns aux autres. L'AG amène alors rapidement le groupe vers le point suivant du programme.

Activité/mouvement/musique

L'AG demande maintenant au président ou au conseiller si c'est l'heure de l'activité. Les personnes âgées désorientées ne peuvent se concentrer que pendant un moment et leur capacité à suivre une conversation est plutôt courte, même dans le cadre du groupe. Ils ont besoin de stimuler leur énergie avec des actions non verbales, c'est pour cette raison qu'une activité physique qui stimule l'interaction fonctionne si bien à ce moment précis. Les objectifs de la partie activité sont les suivants :

- Augmenter le niveau d'énergie grâce aux mouvements physiques ;
- Développer un sentiment d'appartenance grâce à la communication non verbale.

Si vous avez un responsable des activités, c'est à lui que revient la tâche de démarrer l'activité. Il existe de nombreuses activités physiques possibles, nous en parlerons plus tard. Néanmoins, le facteur important ici est de garder à l'esprit que l'AG doit se concentrer sur le fait d'encourager les interactions : se regarder, se toucher, bouger ensemble. Si l'activité n'augmente pas le niveau d'énergie de chaque MG, alors il faut changer d'activité. Le matériel nécessaire à l'activité doit être préparé à l'avance. Si le MG ou le CA doit sortir pour aller chercher une balle ou un chiffon, cela cassera la dynamique et l'énergie sera perdue. La musique aide énormément. Choisissez de la musique entraînante que les MG apprécient. Il est possible de chanter les chansons ou de passer un CD. La plupart du temps les MG aiment chanter sur la musique du CD.

Une fois que le niveau d'énergie a augmenté, l'AG termine l'activité en demandant au chargé de l'activité "est-ce que cela suffit ?" Après avoir eu une réponse positive, l'AG peut alors dire "c'est l'heure des rafraichissements".

Rafraichissements

C'est un temps pour manger et boire ensemble dans un cadre social, comme un cocktail ou une pause-café, cela fonctionne bien. De cette façon, l'AG peut atteindre les objectifs de cette partie du programme :

- Augmenter les comportements sociaux familiers ;
- Créer des interactions de manière détendue ;
- Les bavardages.

Demandez à l'hôte de faire le service. Ce qui est essentiel ici, c'est de permettre à l'hôte de réellement remplir son rôle et ne pas trop l'aider. L'AG apporte l'aide nécessaire pour permettre à l'hôte de servir les boissons et les encas (ou les deux) à chaque MG en établissant un contact visuel et/ou physique. De cette façon l'hôte se sent utile, valorisé et ressent un sentiment d'identité et d'appartenance. L'AG et le CA peuvent lui simplifier la tâche de plusieurs façons différentes : s'assurer que les boissons et les encas sont prêts avant le début de la séance, faire en sorte que les tasses ou les verres ne soient pas trop lourds et remplis seulement à moitié afin qu'il n'ait pas peur de les renverser et de ne pas y arriver, s'assurer que la nourriture est placée de façon stable sur le plateau afin que l'hôte puisse se déplacer facilement. Choisissez de la nourriture que tout le monde aime, qui est facilement manipulable et adaptée au régime de chacun. Vous aurez peut-être à discuter de la situation de chaque MG (diabétique, faible en calories) avec les autres membres de l'équipe afin d'être sûre qu'il n'y a pas de problème.

Il est possible d'avoir plusieurs hôtes, si un ou plusieurs MG peuvent bénéficier d'un tel rôle. Une personne peut se charger des boissons, une autre servir les encas et la troisième distribuer les serviettes.

Il est également possible de demander au chargé de la prière de dire une courte prière avant de manger – si cela convient à tous les MG. Il est également possible de demander au chef de chœur de chanter une chanson "à boire" avant les boissons. Tout le monde peut chanter et trinquer à la fin. C'est une très bonne façon de développer le sentiment d'appartenance au groupe.

Mettre de la musique en fond renforce l'impression d'être en soirée. Encouragez les bavardages mais faites attention à ne pas basculer dans une autre conversation profonde et émotionnelle. Cela fatiguerait trop les MG à un moment où l'objectif est de maintenir le niveau d'énergie stable. Si les MG entre eux se mettent spontanément à parler de choses sérieuses, l'AG n'essaie pas de les arrêter, il s'adapte à leurs besoins. Il sera peut-être ensuite nécessaire d'augmenter le niveau d'énergie une fois de plus avant la fin de la réunion.

Lorsque de très grands vieillards désorientés sont mis dans des situations sociales familières, leur ancien comportement ressurgit. Ces personnes ont partagé des pauses-café et sont allées à de nombreuses soirées au cours de leur vie, lorsqu'elles reconnaissent les modèles sociaux, le souvenir de la façon d'agir en conséquence refait surface. Plus précisément, il vous arrivera de voir qu'une personne d'habitude tremblante tient sa tasse de thé sans bouger ; une personne qui ne parle pas aux autres en temps normal va souvent commencer à discuter pendant une réunion en groupe. C'est le travail de l'AG de créer le décor social d'antan afin que les MG se rappellent des comportements sociaux correspondants.

C'est également à ce moment que l'AG peut se reposer pendant quelques minutes et observer les MG. Il est possible que ce soit silencieux quand les personnes mangent ou boivent. Assurez-vous de rester centré.

Le chargé de la prière ou le conteur peut intervenir à ce moment. Si une des personnes finit toujours de boire ou de manger avant les autres qui mettent plus de temps, vous pouvez lui proposer de raconter une histoire. Il est important que l'histoire lui vienne spontanément et que ce ne soit pas un poids pour la personne.

Dans mon cas, un de mes MG racontait en boucle deux histoires sur des traumatismes de sa vie. Elle le faisait pendant les séances individuelles mais aussi pendant les réunions du groupe. Je n'avais pas trouvé de rôle pour cette personne, je lui ai donc proposé de raconter une de ses histoires au groupe chaque semaine, quand elle avait fini de manger et de boire. Elle a éprouvé beaucoup de satisfaction à être la "conteuse" et c'était pour elle l'occasion d'exprimer ce dont elle avait besoin.

Les serviettes, les verres ou les tasses sont ramassés à la fin de la pause rafraîchissement par l'hôte, l'AG ou le CA, en fonction de ce qui fonctionne le mieux pour le groupe. Gardez à l'esprit que l'énergie du groupe ne doit pas se disperser, si le fait de débarrasser procure un sentiment d'estime de soi et d'identité à l'hôte, il doit avoir la possibilité de le faire. L'AG demande alors (au président) s'il est l'heure de clôturer la réunion ; s'il y avait de la musique de fond pendant les rafraîchissements, elle est maintenant éteinte, le groupe commence le rituel de clôture.

- La clôture

L'AG invite le chef de chœur à commencer la chanson de fin. Il est important que cette chanson soit agréable à chanter pour tout le monde et qu'elle remplisse les objectifs suivants :

- Augmenter le niveau d'énergie ;
- Développer un sentiment d'appartenance au groupe ;
- Renforcer et établir une humeur positive.

Une fois de plus, il est important que le chef de chœur ait l'honneur de diriger la chanson et qu'il se sente utile – faites donc attention à ne pas prendre sa place. Si le chef de chœur a besoin d'aide, l'AG peut dire "Mr Walker, pouvez-vous s'il vous plait commencer à chanter notre chanson de fin "ce n'est qu'un au revoir mes frères" ? (C'est la première phrase de la chanson.) Essayez de faire en sorte que tous les MG se donnent la main avant le début de la chanson. Cela permettra d'augmenter le niveau d'énergie et de développer un plus grand sentiment d'appartenance. C'est mieux si la chanson est bien rythmée pour développer l'énergie. Si l'énergie n'augmente pas à la fin de la chanson, essayez de la chanter une deuxième fois.

L'AG demande maintenant au président de clore la réunion. Comme pour l'ouverture, le président peut se lever et s'adresser au groupe ; le président peut rester assis et l'AG s'agenouiller devant lui

pour lui donner plus d'énergie, de soutien et d'importance. Gardez à l'esprit les objectifs. Si le président ne trouve pas ses mots, l'AG peut lui proposer son aide sans toutefois prendre sa place.

Une fois que tout le monde est assis, l'AG dit au revoir à chaque membre du groupe. C'est le dernier "coup de jus" et cela donne à chaque MG le sentiment qu'il a contribué au groupe. Chaque personne est reconnue dans son rôle. Les objectifs du tour de clôture sont :

- Donner un sentiment d'accomplissement ;
- Maintenir une énergie positive et forte ;
- Prolonger le sentiment de communauté ;
- Faire un lien avec la prochaine réunion.

L'AG s'agenouille devant chaque membre du groupe, établit un contact oculaire et touche la personne. "Mme X, merci d'avoir été notre présidente aujourd'hui. Vous nous avez vraiment aidés à démarrer sur une note positive et à terminer merveilleusement bien, comme toujours. J'espère que vous serez à nouveau notre présidente la semaine prochaine. Mme Y, vous étiez une hôtesse parfaite aujourd'hui. Je vous remercie pour votre aide si précieuse. La semaine prochaine, on mettra tout en place pour vous, comme d'habitude. Mr W, je vous remercie d'avoir été notre chargé des activités. Vous faites toujours du bon boulot. Et Mme B, vous étiez merveilleuse en chef de chœur. Vous nous avez maintenu sur le bon ton. Merci, et j'espère que vous nous dirigerez à nouveau la semaine prochaine."

L'AG doit dire de façon claire que la réunion est maintenant terminée et qu'il est temps de partir. À ce moment, les membres du groupe sont mis dans une situation sociale. C'est important qu'ils ne restent pas seuls après un tel moment afin que les bénéfices du groupe perdurent. Programmer la réunion pour qu'elle se termine juste avant un repas est une très bonne idée. Tout le monde peut alors rejoindre la salle à manger. Si ce n'est pas le cas, il est préférable que les MG soient emmenés dans un endroit où ils pourront interagir avec d'autres personnes et continuer d'avoir le comportement social qui a été stimulé par le groupe.

Après chaque réunion, il est conseillé que l'AG et le CA s'assoient ensemble au calme pour faire 15 à 30 minutes de feedback et d'évaluation. C'est à ce moment qu'ils remplissent les formulaires de documentation. C'est l'occasion de discuter de ce qui s'est passé, le CA peut donner son feedback concernant la gestion du groupe à l'AG. C'est une aide. Les plans et les changements éventuels pour la semaine qui suit se font également à ce moment.

Au final, un groupe de Validation prend ½ heure avant le début de la réunion, 40-60 minutes de réunion à proprement parler et 15 à 30 minutes d'évaluation. Les AG débutants devraient prévoir plus de temps avant et après la réunion. Les groupes avec peu de MG qui s'expriment verbalement durent généralement moins longtemps.

Raisons susceptibles de changer l'ordre des évènements :

Naomi Feil a développé le programme du groupe de façon à atteindre les objectifs. Néanmoins, dans certaines circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt du groupe, il est parfois préférable de modifier le programme.

Une MG exige que les rafraichissements soient servis immédiatement, il n'a de cesse de le répéter, peu importe les efforts de l'AG. Elle interrompt la chanson d'ouverture et le discours d'accueil du président. Cela dérange tous les autres MG et ils arrêtent de parler. Lorsque l'AG essaye de lancer le sujet, aucun des MG ne répond.

Dans cette situation, faire patienter la MG jusqu'aux rafraichissements impacterait davantage la dynamique du groupe. Il sera plus facile de remplir les objectifs d'interactions, de communication et d'augmentation du niveau d'énergie en commençant par les rafraichissements.

L'AG oublie de proposer au président d'ouvrir la réunion, il s'en rend compte de son erreur juste avant de lancer le sujet de discussion.

Si l'AG ne reconnaît pas son erreur, le président pourrait se sentir exclu et n'aurait pas l'occasion de ressentir le sentiment d'estime de soi, d'utilité et d'identité qu'il éprouve normalement quand il tient son rôle. C'est important que l'AG s'arrête et dise : "Attendez un peu, j'ai fait une erreur, j'ai oublié de demander à notre président d'ouvrir la séance. On ne peut pas continuer si notre président ne nous fait pas commencer du bon pied. Mme Taylor, s'il vous plaît, accepteriez-vous de vous lever maintenant pour ouvrir la réunion ?"

L'hôtesse a besoin d'aller aux toilettes vers la fin de la discussion. Le CA l'accompagne mais ils ne sont pas de retour avant la fin de la discussion.

L'AG a alors plusieurs choix : le groupe peut attendre jusqu'au retour de l'hôtesse, c'est possible aussi longtemps que le niveau d'énergie reste relativement stable et que les MG ne s'ennuient pas trop au point de vouloir quitter les lieux. Une autre possibilité est de passer directement à la partie activité et d'attendre l'hôtesse pour servir les rafraîchissements. On pourrait également imaginer donner le rôle d'hôte à quelqu'un d'autre, mais cela serait désastreux pour l'hôtesse, elle se sentirait probablement très mal de ne plus avoir son rôle.

Sujets de discussion

Les critères pour reconnaître un bon sujet de Validation de groupe sont les suivants :

- Le cœur du sujet doit être émotionnel ;
- Il ne doit pas faire référence au temps ou à la saison ;
- Il ne doit pas être formulé comme un problème à résoudre ;
- Il doit être lié aux besoins universels, aux sentiments ou à une tâche non résolue.

Tous les sujets peuvent être utilisés pour la Validation de groupe mais leur formulation est essentielle. Généralement, un bon sujet est formulé comme une question ouverte, cela permet aux MG d'y répondre plus facilement. Il est parfois possible de commencer par une affirmation ou une question fermée, dans ce cas, pensez à enchaîner avec une question ouverte. Exemple : peut-on pleurer quand on est triste ? (question fermée) Qu'en pensez-vous, Mme Smith ? (Question ouverte.)

Créer des situations pendant lesquelles les MG peuvent prendre des décisions rend le groupe plus fort et donne un sentiment d'unité. Proposer plusieurs sujets possibles est une façon de créer de telles situations. Par exemple : "Qu'est-ce qui est le plus important lorsqu'on vieillit : être en bonne santé ou avoir de bons amis ?" Ils peuvent également prendre des décisions concernant le groupe à proprement parler "comment devrions-nous appeler notre groupe ?" C'est mieux si les MG ont un rôle actif dans le choix des chansons d'ouverture et de fermeture, les activités qu'ils veulent faire, en résumé ils devraient toujours être inclus dans le processus décisionnel du groupe.

Si l'AG énonce le sujet et attend simplement une réponse, ce sera difficile pour les personnes âgées d'y répondre. Il est préférable de demander à une personne en particulier, l'AG utilise le contact oculaire et les touchers si nécessaire afin de stimuler les MG pour qu'ils répondent.

Voilà quelques suggestions de formulation adaptée selon les sujets :

LES AMIS:

- Qu'est-ce qui définit un bon ami ?
- À quoi servent les amis ?
- Qu'attendez-vous ou que recherchez-vous chez un ami ?

LA MÈRE :

- Qu'aimez-vous particulièrement à propos des mères ?

- Est-ce que l'amour maternel s'arrête à un moment ?
- Qu'est-ce qui fait une bonne mère ?
- Qu'avez-vous appris de votre mère ?
- Qu'est-ce que ça signifie d'être une bonne mère ?

LE FOYER :

- Qu'est-ce qui fait un bon foyer ?
- Qu'est-ce que vous aimez dans votre foyer ?
- Qu'est-ce qui vous aide quand votre maison vous manque ?

LES ENFANTS:

- Que faites-vous quand vos enfants vous manquent ?
- Qu'est-ce qui définit une bonne fille ou un bon fils ?
- Quand on ne s'entend pas avec ses frères et sœurs, comment fait-on ?

LE VIEILLISSEMENT :

- Quelle est la chose la plus difficile quand on vieillit ?
- Qu'est-ce qui est le mieux quand on vieillit ?
- Qu'est-ce qui vous manque le plus par rapport au fait d'être jeune ?

SE SENTIR TRISTE (ou HEUREUX)

- Que faites-vous quand vous êtes triste (heureux) ?
- Est-ce qu'on peut pleurer quand on est triste ?
- Qu'est-ce qui vous rend le plus triste ?
- Qu'est-ce qui vous rend heureux ?
- Quel était le moment le plus heureux de votre vie ?

LE TRAVAIL

- Qu'est-ce que la vie sans travail ?
- Est-ce que le travail est la chose la plus importante pour vous ?
- Qu'est-ce qu'on fait quand on arrête de travailler ?

LES HOMMES/LES FEMMES/ÊTRE MARIE

- Est-ce que c'est bien de se marier ?
- Qu'est-ce qui fait une bonne épouse/un bon époux ?
- Comment savez-vous que vous êtes amoureux ?

Faites attention à ne pas glisser dans la réminiscence. Il est parfois plus simple de concentrer la conversation sur les souvenirs du passé. Quand bien même il y a des moments où cela est possible, si la conversation reste centrée sur les souvenirs, le groupe ne permettra pas aux MG d'explorer leurs besoins et émotions actuels. C'est particulièrement important quand un MG raconte une histoire de son passé. Même si c'est une belle occasion pour la personne d'exprimer une problématique non résolue, cela peut être ennuyant pour les autres. Dans ce cas, c'est important que l'AG accorde un moment à la personne pour qu'elle exprime ses émotions avant d'inclure les autres MG à la discussion. De la même façon, il est important de ne pas centrer la conversation sur des événements du présent. Cela ne permettrait pas aux MG de s'exprimer. Si un MG parle d'un événement récent ou d'un fait d'actualité, c'est à l'AG d'accorder à cette personne un moment pour qu'elle puisse s'exprimer avant de "prendre de la hauteur" afin de trouver une approche plus émotionnelle ou en rapport avec les besoins pour que tout le monde puisse participer à la discussion. Voilà un exemple : Mme Smith se plaint car son fils ne lui a pas rendu visite la veille. Elle est clairement en colère. L'AG attend que Mme Smith ait fini d'exprimer sa colère, sans lui poser de question ou seulement une ou deux pour

l'aider, puis se tourne vers une autre personne du groupe et lui demande "Comment peut-on réagir lorsqu'une personne aimée nous déçoit ?"

Rappel : lorsque vous faites la tournée des MG juste avant le groupe, soyez toujours à l'affût d'un bon sujet de discussion. Le sujet que vous aviez déjà choisi reste un plan de secours. Préférez toujours le sujet qui fait écho aux émotions des MG, c'est à ça que sert un groupe de Validation. Donc si un MG dit qu'il ne se sent pas bien et ne veut pas décevoir les membres du groupe, le sujet peut facilement devenir : que faites-vous quand vous vous décevez ?

Pendant la discussion, les MG passeront souvent certains sujets. C'est important que l'AG respecte les besoins de chaque personne et permette au sujet de sauter tout en maintenant une certaine continuité afin que chaque personne du groupe puisse être connectée, contribuer et interagir avec les autres. Des techniques spécifiques sur ce point sont décrites dans la partie *Techniques des Validation de groupe*. Pour le moment, il est simplement important de retenir qu'il est possible d'être "hors sujet", ce n'est pas la peine que l'AG s'efforce à toujours recentrer la conversation sur le sujet qu'il avait préparé lorsqu'il est clair que les MG veulent parler d'autre chose.

Chansons/musique

La musique et les chants sont des éléments importants des groupes de Validation. Chanter génère de l'énergie. Les personnes qui ont arrêté de parler chanteront souvent des chansons apprises dans leur enfance. Le chant peut permettre d'exprimer des émotions, c'est également une façon de développer un sentiment de communauté et de cohésion.

Les chansons utilisées dans le groupe de Validation sont les mêmes que celles utilisées pendant les séances de Validation individuelle puisqu'elles correspondent à l'histoire des MG. Ce sont de vieilles chansons qui ont été apprises par cœur plus tôt dans leur vie. Les chansons actuelles n'auront pas d'effet. Il faut également veiller à ce que les chansons correspondent aux lieux où les MG ont grandi, cela peut nécessiter un peu de recherches de la part de l'AG et du CA.

Les chansons sont utilisées à différents moments du groupe :

Il peut y avoir de la musique de fond pour l'arrivée des MG dans la salle.

Les chansons d'ouverture et de clôture doivent être bien sues et plaire à chacun des MG.

Les chants utilisés pendant la vie du groupe peuvent être moins connus, du moment que le chef de chœur les connaît et les apprécie. Pendant la partie discussion, une chanson peut être utilisée pour aider la personne à exprimer ses émotions. Pendant l'activité, il peut y avoir de la musique de fond, ou parfois, chanter devient l'activité à part entière. Pendant les rafraichissements, chanter peut être un élément qui s'ajoute à l'ambiance de fête. Le chargé peut chanter sa chanson préférée seule à un moment donné, ce n'est pas un problème (par exemple pendant l'activité ou les rafraichissements). La musique est généralement un élément positif.

D'un autre côté, un groupe de Validation n'est pas une chorale. Gardez à l'esprit que les objectifs du groupe sont atteints principalement pendant la partie discussion.

Par définition, on ne distribue jamais de partition pour les chansons du groupe, puisque les MG sont censés les connaître par cœur. Si l'AG et/ou le CA ne connaissent pas les chansons, lire une partition les déconcentrera car ils ne pourront plus faire leur travail d'observation, de soutien, de validation et de motivation. On ne valide pas une feuille de papier.

Sujets et besoins dans les chansons
(France, depuis les années 30)

AMIS :

Avoir un bon copain
Les copains d'abord

MÈRE :

Maman, la plus belle du monde
Une chanson douce

FOYER :

La montagne
Dans le jardin de mon père
Ces gens-là
Méditerranée
Douce France

ENFANT :

Au clair de la lune
Mon p'tit quinquin (région Nord)
LA mère Michèle

VIEILLISSEMENT :

Mes belles années
Les feuilles mortes
On n'a pas tous les jours 20 ans

TRISTESSE :

Tout va très bien, Madame la Marquise
Plaisir d'amour

TRAVAIL :

Maréchal nous voilà

HOMME/FEMME/ÊTRE MARIE/AMOUR :

J'ai des amours
Marinella
La vie en rose
J'attendrai
Le plus beau Tango du monde
Les amants de Saint-Jean
Marinella
Parlez-moi d'amour
L'amour est un bouquet de violettes

JOIE :

Ma pomme
Y'a d'la joie
Boum !

MANQUE DE QUELQU'UN OU QUELQUE
CHOSE :

Que reste-t-il de nos amours ?
C'est si bon

SOLITUDE :

Seul ce soir
Le soleil et la lune
Vous, qui passez sans me voir

DOULEUR/COLÈRE :

Quand on a que l'amour
Sous les ponts de Paris

CHANSONS À BOIRE :

Boire un petit coup
Chevalier de la Table ronde

Chansons et leurs besoins humains associés

Voici des exemples de besoins qui peuvent être exprimés/remplis en chantant de vieilles chansons. Cela dépend de l'histoire personnelle du patient.

Pendant un exercice, les stagiaires doivent essayer de trouver ces associations, de penser à des exemples dans l'histoire personnelle du patient où les chansons pourraient stimuler ou remplir des besoins.

En petits groupes, les stagiaires peuvent remplir un document, écrire sur un tableau paperboard ou autre pour partager l'information.

Cela peut aussi être fait en réunion plénière, comme une discussion où l'on prend des notes sur un paperboard, un tableau ou autre.

Informations générales sur le fait de chanter des vieilles chansons	Augmente le sentiment d'estime de soi Le cerveau et la parole sont stimulés
Berceuse	Être nourri Sécurité/sureté
Chansons associées avec la mère	Être aimé et appartenir Exprimer ses sentiments (la tristesse, l'amour, la paix) La reconnaissance Résolution de tâches laissées en suspend
Les marches militaires et autres chansons militaires	Appartenir à un groupe Être respecté Avoir un sens et un but Être reconnu Exprimer ses émotions (la colère, la fierté) Résolution de tâches laissées en suspend
Chansons d'amour	L'expression sexuelle Être nourri, en sureté et en sécurité Exprimer ses sentiments (amour et tristesse) Avoir un rôle dans la vie Résolution de tâches laissées en suspend
Les chansons enfantines	Donner de l'amour et nourrir Exprimer ses sentiments (amour, tristesse) Être utile Identité, estime de soi Résolution de tâches laissées en suspend
Chants religieux	Être nourri, en sureté et en sécurité Être aimer, appartenir
Chants traditionnels Ex. : anniversaire, Noël	Confiance Faire partie d'un tout Être aimé (ainsi que stimuler d'anciens rituels et comportements sociaux)

Activités

Le rôle des activités est de stimuler les interactions entre les MG et de restaurer l'énergie sans trop solliciter leurs capacités mentales/verbales. Les grands vieillards désorientés ont une capacité de concentration limitée. À la fin de la partie discussion du programme, la majorité des MG ne seront plus concentrés. C'est même la façon la plus facile pour l'AG de comprendre qu'il est temps de finir la discussion – les personnes parlent moins et le niveau d'énergie est très bas. L'activité physique permet aux MG d'interagir et de communiquer non verbalement. En gardant cela à l'esprit, la plupart des activités fonctionnent, vous aurez la possibilité d'en tester plus d'une.

Les éléments-clés d'une bonne activité pour un groupe de Validation sont :

- les MG interagissent ;
- Il n'y a pas besoin de parler ;
- Les MG connaissent l'activité et l'apprécient ;
- L'activité restaure l'énergie et développe le sentiment d'appartenance au groupe.

Exemples d'activités qui fonctionnent généralement plutôt bien :

- Se lancer un ballon tout en écoutant de la musique rythmée
(Le ballon doit être facile à attraper et à lancer pour les MG : "un ballon de plage par exemple. Certains utilisent des ballons gonflables, mais pour certains MG ils s'avèrent trop légers et difficiles à contrôler).
- Agiter des écharpes sur de la musique énergique
(Pour les MG qui ont un faible niveau d'énergie, cette activité fonctionne bien même si elle ne remplit pas l'objectif d'interaction).
- Tendre un grand morceau de tissu entre les MG et l'utiliser comme trampoline pour faire rebondir une balle dessus tout en écoutant de la musique rythmée.
(La balle doit être légère afin de ne pas blesser les MG si elle rebondit sur leur tête, mais pas trop légère non plus, pour ne pas s'envoler et devenir une distraction plus qu'autre chose).
- Jouer à des jeux d'adresse traditionnels comme la pétanque ou autres jeux du même genre des années 20, 30 ou 40.
(Pensez à ne pas utiliser les versions enfant de ces jeux, les MG pourraient s'en sentir rabaissés.)
- Jouer des instruments de musique tous ensemble – il est possible de le faire en écoutant de la musique.
(N'utilisez pas des instruments pour enfants (jouets). Trouvez de vrais bongos, des triangles, des maracas et d'autres instruments de percussion qui sont faciles à prendre en main et à utiliser. Si une des personnes ne veut pas jouer d'instrument, elle peut être la chef d'orchestre).
- Faire le chef d'orchestre sur de la musique rythmée avec une baguette (ou avec les mains).
- Danser sur les musiques préférées de leur jeunesse.
(Même les personnes en fauteuil roulant peuvent être déplacées sur le rythme de la musique. Cette activité est particulièrement efficace si plusieurs MG éprouvent le manque de leur partenaire).

Soyez créatifs, essayez différentes activités tout en vous assurant qu'elles remplissent les objectifs du programme.

Ce n'est pas nécessaire de faire la même activité chaque semaine. L'AG peut tester de nouvelles activités chaque semaine. Au bout d'une année, 2 ou 3 activités se détachent et fonctionnent à chaque fois. Vous pouvez tout à fait alterner entre ces 3 activités.

Le choix de la musique est important : elle doit être rythmée. Si les MG chantent avec la chanson, c'est un plus.

Rafraîchissements

Cette partie du programme a pour but de :

- Développer les comportements et rôles sociaux familiers ;
- Créer des interactions de manière détendue ;
- Favoriser les contacts oculaires ;
- Stimuler les bavardages.

Les comportements sociaux familiers réapparaissent lorsque les MG font des activités qu'ils ont faites toute leur vie. Quand ils étaient jeunes, ils avaient l'habitude de prendre le café avec d'autres personnes, d'aller à des soirées pour se détendre. La partie rafraîchissement du groupe de Validation est faite pour déclencher ces souvenirs ou comportements enfouis au plus profond. Même si une personne ne se rappelle pas réellement être allée à une fête par le passé, les comportements sont stockés un peu comme la "mémoire musculaire". Les personnes qui d'habitude ne peuvent pas tenir une tasse sans trembler tiendront sans problème leur verre dans un groupe. Les personnes qui n'ont pas pour habitude de discuter avec les autres résidents commenceront à bavarder avec leurs voisins. Voilà ce que signifie "développer les comportements sociaux familiers".

Souvent, les MG seront silencieux, et cela ne pose pas de problème. Ils peuvent être fatigués et ont besoin de rassembler leurs forces. L'AG essaiera de stimuler les bavardages en démarrant une conversation avec un ou plusieurs MG. Mais si cela ne fonctionne pas, ne vous inquiétez pas, détendez-vous et profitez de cette pause. C'est également l'occasion pour l'AG de s'asseoir et de se recentrer.

Utiliser une musique rythmée et facile à chanter pour les MG aidera à créer de l'énergie positive. Souvent les MG commenceront à chanter sur la musique de fond. Une fois de plus, il est important de choisir des musiques qui stimulent ce genre de réactions chez les MG.

Les rafraîchissements doivent être faciles à attraper et aux goûts des MG. Les boissons doivent convenir aux différentes cultures : un verre de vin en France, une tasse de café en Hollande, un verre de jus de fruits aux États-Unis... Le contenant doit être facile à tenir et à moitié rempli afin de ne pas risquer de le renverser. Cela ne signifie pas que les MG ne peuvent pas utiliser de la vaisselle raffinée. Une tasse de thé en porcelaine rappellera à certains MG les rendez-vous auxquels ils allaient quand ils étaient jeunes. Un verre de bière réveillera les souvenirs d'être assis au bar avec ses amis. Si l'établissement et les régimes alimentaires des MG le permettent, il est envisageable de servir de l'alcool pendant les rafraîchissements. Concernant la nourriture, tout convient. Au Japon, les MG préfèrent des encas salés ; en Allemagne, du pain noir avec du saindoux étalé dessus sera très apprécié, en Hollande il est impensable de servir autre chose que des cookies avec le café, des fruits en morceaux, des bonbons, des crackers, du fromage – cela n'a pas d'importance tant que c'est facile à manger et que les MG apprécient. C'est la tâche de l'AG ou du CA de préparer les rafraîchissements avant le début du groupe afin de simplifier le travail de l'hôte. La nourriture doit être prête à distribuer

et les boissons déjà versées dans les verres, ou au moins prêtes à être versées si l'hôte aime les verser elle-même dans les verres.

Plusieurs éléments peuvent être ajoutés à cette section du programme selon les souhaits des MG et les rôles qui leur conviennent. Une personne peut se charger de distribuer les serviettes, une autre peut servir les boissons, une troisième s'occuper des encas. Cela peut également être l'occasion de demander à une personne de dire une prière ou de chanter une "chanson à boire".

Dans un de mes groupes, une des femmes finissait toujours très rapidement de boire et de manger et restait ensuite assise à ne rien faire pendant 10 minutes. Je lui ai donné le rôle de conteuse et je l'ai invité à raconter une histoire à ce moment-là. Elle attendait ce moment avec impatience chaque semaine.

Démarrer un groupe de Validation

Un groupe de Validation a lieu chaque semaine, le même jour à la même heure et au même endroit. Cela doit être organisé en collaboration avec tous les services de l'établissement dans lequel vous travaillez.

C'est important que le groupe ne soit pas interrompu. Passer des accords à l'avance aidera à ce que cela soit possible. Chaque établissement a son propre fonctionnement, l'AG doit prendre en compte les questions de logistique pure avant de choisir un jour et un horaire pour le groupe :

- Rendez-vous chez le coiffeur/barbier ;
- Visite des familles ;
- Rendez-vous chez le pédicure ;
- Rendez-vous réguliers chez le médecin/prises de sang ;
- Autres activités du MG ;
- Horaires des repas ;
- Programme des infirmiers pour la prise de médicaments, traitements, etc. ;
- Routines quotidiennes : toilettes, bains, habillement, etc. ;
- Kinésithérapie.

Au final, il est préférable que le groupe se réunisse le matin car les MG seront plus alertes, parleront davantage et seront en mesure de se concentrer davantage. Personnellement, je trouve que 10 h 30 est une bonne heure. Après l'heure de réunion du groupe, les MG peuvent aller prendre tranquillement leur repas et s'installer dans la salle à manger commune.

Il est important de maintenir la communication avec les autres services et les personnes de l'établissement. Le personnel ne peut pas toujours se rappeler des jours/heures de réunion, aidez-les. D'après mon expérience, accrocher une affiche dans les pièces communes (infirmerie, salle de pause, tableau d'affichage, etc.) est très efficace. L'affiche doit lister l'heure, le jour, le lieu et les noms des MG.

La communication inclut également de faire un rapport régulier sur ce qu'il se passe pendant chaque réunion. Dans la mesure du possible, c'est bien si l'AG fait partie des réunions interservices du personnel pour faire un rapport. Ce rapport peut inclure les changements chez les MG, des choses importantes qui ont été dites pendant la réunion et les sujets qui ont suscité un intérêt particulier peuvent se révéler être des informations utiles pour le personnel. Par exemple, il peut être important pour l'équipe de savoir si un MG a parlé de son expérience traumatisante pendant la guerre.

Des échanges réguliers avec les membres de l'équipe qui travaillent avec les résidents au quotidien sont très importants pour de nombreuses raisons. Si une réunion a été particulièrement éprouvante pour un MG, il y a de fortes chances pour qu'il exprime beaucoup d'émotions une fois le groupe

terminé, l'équipe doit le savoir afin d'être préparée. Si l'équipe n'est pas tenue au courant, elle pourrait penser que le groupe a un effet négatif. Alors que si l'AG explique ce qu'il s'est passé pendant le groupe chaque semaine, tout en soulignant l'importance pour tout un chacun d'exprimer ses sentiments douloureux, le personnel sera plus à même de supporter l'expression des sentiments qui suivront. Si certains membres de l'équipe sont intéressés, l'AG peut expliquer les principes de base de la Validation et donner quelques outils ou faire des suggestions pour les aider à gérer les personnes qui expriment des émotions douloureuses. Le personnel connaît les résidents. Si l'AG a besoin de conseil pour savoir quelle personne profitera davantage de faire partie d'un groupe ou a besoin de feedback pour savoir comment les MG se comportent dans les jours qui suivent la réunion du groupe, l'équipe du personnel sera une bonne source d'informations.

C'est l'occasion parfaite pour mentionner l'importance d'établir une relation avec les membres des familles. Les filles, les fils, les gendres/brus et les partenaires peuvent avoir des points de vue intéressants pour le groupe. Ces proches sont des puits d'informations sur les MG, cela vous aidera à choisir les rôles et les sujets de discussion. Plus vous en savez sur les MG, mieux vous les validerez. Les membres des familles peuvent avoir à donner leur autorisation écrite pour que leur proche fasse partie du groupe. Dans ce cas, il vous faudra expliquer les bénéfices à faire partie d'un groupe et rassurer les familles si elles ont des questions ou des inquiétudes. Les proches peuvent être invités à l'une des réunions du groupe afin qu'ils voient et qu'ils entendent ce qui s'y passe. Une fois que les membres des familles savent que leur proche suit une activité hebdomadaire, il y a moins de chance qu'ils interrompent le groupe ou qu'ils viennent lui rendre visite pendant la réunion du groupe. En plus, les familles peuvent y apprendre des astuces pour améliorer la communication avec leur proche.

Un mercredi, je suis arrivée à la maison de retraite où j'animais mon groupe hebdomadaire. Comme d'habitude, j'ai rendu visite à tous les MG pour leur rappeler la réunion et pour voir comment ils allaient. Quand je suis revenue pour les accompagner à la réunion, mon hôtesse avait disparu. J'ai demandé à ma collègue "Où est Mme Smith ?", elle m'a répondu que sa fille était venue lui rendre visite. J'ai couru pour trouver Mme Smith et sa fille qui se dirigeaient vers la cafétéria. J'ai expliqué à la fille que nous étions sur le point de débiter notre groupe de Validation et que nous avions vraiment besoin de Mme Smith car elle était notre hôtesse. La fille s'est confondue en excuse d'avoir oublié que c'était le jour du groupe et m'a dit qu'elle ne pouvait pas venir un autre jour. Je l'ai spontanément invitée à venir assister au groupe en lui disant "vous pourriez trouver cela très intéressant de voir ce que nous faisons." J'ai proposé à la fille de s'asseoir sur une chaise à l'extérieur du groupe, derrière sa mère. Pendant la réunion, Mme Smith n'était pas particulièrement active jusqu'à un moment où, pendant la partie conversation, elle a dit "j'ai une fille merveilleuse. Elle fait tellement pour moi." J'étais assise en face de Mme Smith, je pouvais voir la mère et la fille assise derrière, les yeux larmoyants. Après la réunion, pendant le feedback, on a proposé à la fille de venir pour donner ses impressions et poser des questions. Elle a dit à quel point elle avait été ravie d'assister à la réunion du groupe et qu'elle ne savait pas que sa mère pensait cela d'elle.

Requis pour un groupe de Validation

- Une pièce privative qui peut se fermer

J'ai animé des groupes dans les chambres des résidents, dans un coin de la salle de vie, dans la salle de kinésithérapie, dans la salle d'affichage et dans la salle de réunion. Même s'il est fort sympathique d'être dans une jolie pièce lumineuse et colorée, ce n'est pas si important que ça. Ce qui l'est en revanche, c'est peu de distraction et le sentiment de sécurité. Une pièce avec beaucoup de fenêtres peut être trop distrayante pour les MG. S'il fait trop chaud ou trop froid dans la pièce, ce ne sera pas agréable et les MG ne seront pas à l'aise, et ça les perturbera. Il faut également veiller à avoir une pièce assez grande pour y mettre les chaises et les fauteuils roulants des MG.

- Un nombre suffisant de chaises

C'est peut-être inutile de le rappeler, mais c'est important de s'assurer que l'on s'est occupé de la logistique de base avant la réunion. L'AG aura du mal à se centrer s'il doit courir à droite et à gauche pour trouver une chaise à la dernière minute. Dans la mesure du possible, les MG sont assis sur des chaises plutôt que dans des fauteuils roulants. Cela donne un sentiment de normalité et déclenche des comportements sociaux familiers. Les chaises faciliteront les contacts entre les MG, ils se lèveront et s'assièront plus facilement et ils se sentiront en sécurité. Naomi Feil a toujours dit qu'il fallait des chaises sans accoudoir, ce qui est encore mieux quand le MG se sent en sécurité sur sa chaise. Cependant si une personne a peur de s'asseoir sur une chaise sans accoudoir, alors c'est le besoin du MG qui est primordial, et cette personne doit pouvoir s'asseoir dans une chaise avec accoudoir. Il en va de même pour les personnes en fauteuil roulant, s'ils bougent facilement sur une chaise normale, c'est très bien. Si cela les fait se sentir en danger, ce n'est pas la peine de les forcer. N'utilisez jamais de grands fauteuils de salon ou des chaises trop profondes qui sont trop difficiles à déplacer. Ils sont très jolis mais ils seront autant d'obstacles aux objectifs du groupe.

- Les rafraichissements

Les rafraichissements doivent être préparés à l'avance (les boissons froides peuvent être versées dans les verres à l'avance). Rappelez-vous de ne remplir les verres ou les tasses qu'à moitié ; les encas doivent être disposés sur les plateaux pour que ce soit plus facile pour l'hôte à porter. Un beau plateau en argent qui serait trop lourd ne renforcera pas le sentiment d'estime de soi de l'hôte. Les serviettes doivent également être prêtes à utiliser, si elles sont nécessaires.

- Le lecteur K7/CD et musique

Soyez prêt à lancer votre musique. Ne vous retrouvez pas dans la situation de devoir trouver la bonne piste sur la K7 ou le CD, le niveau d'énergie et de concentration des MG risquerait de diminuer. Au minimum, cela mettrait une forte pression sur l'AG pour réussir à maintenir le faible niveau d'énergie jusqu'au début de l'activité.

- Le dossier de Validation de groupe

Tous les documents sont à classer dans un dossier pour garder une trace écrite du groupe. Pensez à y mettre des formulaires d'évaluation vierges. Après chaque réunion, il est important que l'AG et les CA s'asseyent pour évaluer ce qu'il s'est passé et prévoir la prochaine réunion. Dans le cadre d'une formation AGV, ces formulaires sont à rendre à l'enseignant de la formation. En dehors de la formation, ces documents sont importants pour plusieurs raisons :

- Ils aident l'AG à suivre le progrès du groupe et de chaque MG, ils sont également très utiles pour faire des rapports (réunions du personnel, etc.) ;
- Si l'AG veut écrire un article sur son groupe, ces informations seront précieuses ;
- Ils permettent à l'AG de voir sa propre évolution en tant qu'AG.

Il est possible de ranger ce dossier dans un endroit accessible à l'équipe, pour qu'elle puisse le consulter. Certains AG écrivent directement dans le dossier personnel du résident. Il est important de trouver une manière d'informer le personnel de ce qu'il se passe pendant chaque réunion.

La documentation peut également être utilisée pour des recherches ou pour documenter un article sur les groupes de Validation. Les formulaires permettant d'évaluer le comportement de chaque membre du groupe en se basant sur des critères de base sont autant d'aides pour voir les progrès individuels (ou non) et les quantifier. Même si ce n'est pas le but de ces documents, il est important de le savoir. Nous avons besoin des recherches et des publications. On ne sait jamais, un des stagiaires pourrait mener une recherche à l'avenir, ça vaut la peine d'en parler pendant la formation.

- Préparation des membres du groupe avant la réunion

Tous les MG doivent être habillés, avoir pris leur petit-déjeuner (s'ils en prennent un), être allés aux toilettes et être prêts à venir à la réunion à l'heure prévue. L'équipe des soignants a besoin de savoir qui doit être prêt à quelle heure. L'AG et le CA peuvent aider si nécessaire, afin de ne pas rajouter de stress au programme de la matinée. C'est une des questions à aborder lorsque l'on présente le groupe de Validation dans un établissement.

- Aider à accompagner les membres du groupe à la réunion et à en revenir

Si la majorité de vos MG peuvent marcher seuls, alors vous n'aurez pas besoin de beaucoup d'aide. Mais si la plupart d'entre eux sont en fauteuils roulants, alors vous aurez besoin d'un membre du personnel pour vous assister. Prévoyez-le à l'avance afin que le déplacement jusqu'à la salle de réunion se fasse calmement et ne soit pas stressant pour les MG ou l'AG.

- Un temps pour évaluer après la réunion

Il est important de prévoir au moins ½ heure, une fois tous les MG raccompagnés à l'activité suivante, pour faire une évaluation de ce qu'il s'est passé pendant le groupe. Au début, il vous faudra peut-être plus de temps. Même après des années passées à animer des groupes de Validation, l'AG et le CA ont toujours besoin d'évaluer ce qu'il s'est passé, de remplir les évaluations et de prévoir la prochaine réunion. Avec de l'expérience et de la pratique, cela peut se faire en 15 minutes.

- Se mettre d'accord avec le personnel pour ne pas être interrompu pendant la réunion

Cette question doit être abordée au moment où l'AG présente le principe d'un groupe de Validation dans un établissement. Si vous êtes malgré tout interrompu, parlez-en aux personnes concernées tout en restant courtois et respectueux. Si la communication est mise en place dès le début, il y a toujours des possibilités de travailler sur les problèmes. Gardez à l'esprit qu'il y a une raison derrière chaque comportement, même derrière celui des personnes orientées.

- Se mettre d'accord sur la façon de tenir l'équipe informée des progrès du groupe

Nous avons déjà abordé ce point plus haut, mais il est important d'en reparler ici. La communication est un élément crucial à la réussite des groupes de Validation. Les AG doivent être capables de bien communiquer avec les personnes âgées désorientées, mais également avec leurs collègues.

- Avoir l'accord des familles ou des responsables légaux des MG pour qu'ils fassent partie d'un groupe, surtout si vous filmez les réunions (il vous faudra la permission de filmer les MG).

La page suivante récapitule les différents éléments à avoir en tête lorsqu'on prépare un groupe. C'est une liste non exhaustive, chaque enseignant en Validation peut ajouter des éléments qu'ils pensent nécessaires.

Pièges logistiques à éviter

- Prévoir suffisamment de temps pour la mise en place des réunions : de cette façon vous pourrez résoudre les problèmes éventuels avant qu'ils ne surviennent.
- Travailler en lien avec les services pour éviter d'éventuelles difficultés d'organisation (soins, régimes, activités).
- Bien connaître les résidents : portent-ils des lunettes, des appareils auditifs ? Ont-ils un régime particulier ? Prévoyez ce genre de choses.
- Laisser un rappel hebdomadaire à l'attention de l'équipe. Expliquez clairement quels résidents, à quelle heure et où. Les soignants sont très occupés, ne partez pas du principe qu'ils s'en rappelleront.
- À l'issue d'une réunion, prévoir ce dont on a besoin pour la suivante, décidez qui se chargera de quoi.
- Si la réunion du groupe n'est pas suivie par un repas, assurez-vous que vos résidents sont bien pris en charge.
- Travailler en collaboration avec les familles pour éviter les visites au moment de la réunion de groupe.
- Si les effets secondaires des médicaments posent problème, prenez le temps avec l'équipe soignante de revoir la réglementation de l'établissement et les procédures. La plupart du temps il existe des solutions pour résoudre le problème.

Techniques de Validation de groupe

Prérequis importants

Toutes les techniques utilisées pour la Validation individuelle peuvent également être utilisées en groupe. Lorsque l'on anime un groupe pour la première fois, la plupart des futurs AG se concentrent sur ce qui est nouveau (le programme, les rôles...) et oublient d'utiliser les techniques apprises pendant le praticien. Une fois que la logistique pour animer un groupe est intégrée et que vous êtes plus à l'aise, il est temps de revoir les techniques de Validation, parmi les plus utiles : la reformulation, la polarité et le questionnement par les opposés. Ces techniques stimulent l'interaction.

Centrer et observer chaque MG est une étape indispensable de tout travail de Validation. Un AG peut se centrer en utilisant des respirations profondes ou des ancrages pendant la réunion, par exemple au moment des rafraichissements ou en écoutant la discussion.

Même si l'AG ne peut pas tout voir, il doit faire particulièrement attention au niveau d'énergie des MG, à leurs réactions, à leur ennui, aux signes de manifestation émotionnelle et ainsi de suite. C'est la tâche du CA d'être également centré et d'observer. Si nécessaire, le CA peut informer l'AG d'une réaction forte pendant le groupe.

Ne sous-estimez jamais la sagesse des personnes âgées. L'AG est responsable du groupe, mais il ne devrait jamais hésiter à faire appel à la sagesse de ses MG que ce soit pour des idées ou du soutien. Quand vous ne savez pas quoi faire, demandez au conseiller ou au président. Si une situation délicate se présente, demandez conseil sur la façon de la gérer. J'ai toujours aimé l'histoire que Naomi Feil raconte d'un homme qui a déboutonné son pantalon pendant une réunion du groupe. Naomi s'est tournée vers la femme avisée qui était assise à côté de ce monsieur et lui a demandé "Mme Smith, M. Jones vient de déboutonner son pantalon. Que devons-nous faire ?" Mme Smith a souri, a regardé le pantalon déboutonné de Mr Jones et lui a dit "Vous, vous avez dû combler votre femme." M. Jones a reboutonné son pantalon.

Lorsqu'un membre du groupe monopolise la conversation

L'AG donne 1 ou 2 minutes d'attention individuelle intense, en utilisant des techniques individuelles, puis encourage la personne à parler à un autre membre du groupe "Mme Smith, pourriez-vous dire cela à M. Jones qui est là ?"

L'AG utilise le contact oculaire et le toucher (si approprié), reformule ce que la personne a dit avec émotion afin que le MG sache qu'il a été entendu, puis lui promet de reparler de ce problème une fois le groupe terminé ou à un moment plus approprié.

Pour approfondir la discussion

L'AG utilise des techniques individuelles pour explorer les besoins ou sentiments sous-jacents, puis reformule le besoin ou le sentiment et fait un lien avec un autre membre du groupe : "Mme Smith, ces personnes vous ont mises en colère. (En se tournant vers un autre MG), M. Jones, Mme Smith a été réveillée trop tôt par ces personnes et s'est mise très en colère. Qu'est-ce qui vous met en colère ?"

Faites un lien entre les sentiments d'une personne et le groupe. "M. Trossler a peur de mourir. Avez-vous peur de mourir ?"

Trouvez un mécanisme d'adaptation et utilisez-le. Par exemple : Mme Schwartz se plaint qu'elle ne se sent pas bien. L'AG lui demande : "Mme Schwartz, avez-vous déjà dû gérer le fait d'être malade avant ? Qu'est-ce qui vous avait aidé à l'époque ?" Une fois que Mme Schwartz a répondu, vous pouvez poser la même question aux autres MG. Dites-leur de demander à Mme Schwartz de les conseiller.

Pour encourager le dialogue entre les MG

Faites un lien entre plusieurs affirmations des MG. Par exemple : le groupe parle du vieillissement.

Mme Tassler dit : je ne suis pas prête pour mourir.

Mme Dupont dit : ça arrive de plus en plus les choses comme ça.

AG : Mme Tassler n'est pas prête à mourir et Mme Dupont dit que ça arrive de plus en plus. M. Frank, qu'est-ce que vous attendez avec impatience en vieillissant ?

Reformulez ce qui a été dit à un autre MG. Exemple : le groupe parle du vieillissement.

Mme Tassler dit : je ne suis pas prête pour mourir.

AG : Mme Dupont, Mme Tassler dit qu'elle veut continuer à vivre. Qu'en pensez-vous ?

Trouvez une solution à un problème commun. Exemple : le groupe parle du vieillissement.

Mme Tassler dit : je ne suis pas prête pour mourir.

AG : Mme Tassler dit qu'elle n'est pas prête à mourir. M. Frank, comment sait-on que c'est le moment ?

Ou

AG : M. Frank, Mme Tassler dit qu'elle n'est pas prête à mourir. Pouvez-vous lui dire ce que vous en pensez ?

Ou

AG : Mme Tassler, pouvez-vous répéter ce que vous avez dit à notre conseiller, M. Frank ? Il a sûrement de bons conseils pour vous.

Faites en sorte que 2 MG se regardent et éventuellement se tiennent la main. Lorsque les personnes se regardent et se touchent, elles seront plus à même de se parler. Exemple : le groupe parle du vieillissement.

Mme Tassler dit : je ne suis pas prête pour mourir.

AG : Mme Tassler, pouvez-vous regarder M. Frank qui est à côté de vous ? Dites-lui ce que vous venez de me dire, c'est très important.

Lorsqu'un membre quitte le groupe définitivement, ou lorsqu'un membre meurt

Pendant la salutation habituelle aux MG, l'AG dit simplement que le MG est mort (ou qu'il a quitté le groupe) et attend une réaction éventuelle.

L'AG peut poser une question au modérateur émotionnel : "Devrions-nous faire quelque chose de spécial ?"

L'AG peut annoncer la mort ou le départ de la personne au début de la partie discussion et s'en servir comme sujet : "J'ai une triste nouvelle à partager. Mme Smith, notre hôtesse, est décédée. (Faire une pause pour voir s'il y a une réaction) Que fait-on quand quelqu'un meurt ? Comment continuer ?"

Remarque pour l'AG et le CA : n'attendez pas de réaction en particulier des MG. Parfois ils réagiront avec émotion et parfois non. Restez simplement attentifs à ce qu'il se passe à ce moment.

Ce sujet peut également être utilisé comme sujet dans une réunion du groupe. "Qu'avez-vous fait quand un proche est décédé ?" "Que se passe-t-il quand on meurt ?" "Êtes-vous prêt à mourir ?"

Quand personne ne veut parler ou chanter (stimuler la communication verbale)

Il peut y avoir plusieurs explications :

- L'ouverture du groupe n'a pas généré d'énergie

Solution : recommencez et assurez-vous de donner de l'énergie à chaque MG quand vous les saluez un par un dans le cercle ; assurez-vous que tout le monde connaît et apprécie la chanson d'ouverture ; assurez-vous que le président qui ouvre la réunion le fait sans prendre trop d'énergie au groupe. Si c'est le cas, le niveau d'énergie va retomber, dans ce cas l'AG peut se charger de la chanson d'ouverture puis demander au président d'ouvrir le groupe.

- Le sujet n'intéresse pas les MG

Solution : dans un premier temps, l'AG décrit ce qu'il se passe : personne ne veut parler. (En s'adressant au président ou au conseiller) Est-ce que c'est un mauvais sujet pour discuter ? Quel sujet conviendrait mieux ? (préparez votre sujet de secours).

Une autre façon de gérer cette situation peut être de dire ce qu'il se passe : alors, personne ne parle aujourd'hui. Que se passe-t-il, Mme Smith ? (Adressez-vous toujours à une personne en particulier). Vous avez toujours plein de choses à dire au groupe.

On peut également se tourner vers le conseiller pour qu'il nous aide.

Faire une transition douce entre les différentes parties du programme

Même s'il n'y a pas de scénario à suivre, les transitions douces se font en résumant ce qui vient de se passer et avant d'annoncer la suite.

Exemples :

AG : Maintenant que nous avons fait le plein d'énergie en chantant et en écoutant notre président ouvrir la réunion, j'ai pensé que nous pourrions discuter de quelque chose dont Mme Dupont a parlé plus tôt ce matin. Mme Dupont, vous avez dit que votre fils vous manquait. Pouvez-vous en parler à Mme Dupuy qui est assise à côté de vous ?

Ou

AG : Bien, c'était une belle discussion. Mme Dupont, vous avez dit qu'on pouvait parler aux autres quand quelqu'un nous manquait. Mme Dupuy, vous nous avez dit que votre fils vous manquait. Mme Guy, vous pensez qu'il vaut mieux oublier les gens quand on vieillit car eux, ils nous oublient. Mme Jones, vous avez parlé de votre maman aujourd'hui. Tout le monde ressent le manque d'une personne et peut en parler ici dans le groupe. Je vous remercie. Je pense qu'il est temps d'arrêter de parler et de commencer notre activité. Qu'en pensez-vous, Mme Jones ? Vous êtes notre animatrice, vous êtes prête à nous faire lancer les ballons ?

Ou

AG : Mme Jones, vous êtes notre animatrice. Est-ce qu'il est temps d'arrêter de se lancer la balle ? Est-ce que ça vous convient, Mme Jones ? Est-ce que nous nous sommes ouvert l'appétit ? Mme Smith, vous être notre hôtesse, pensez-vous que c'est l'heure des rafraîchissements ? Pouvez-vous faire circuler les biscuits ?

Pour faire une transition tout en impliquant les MG, vous pouvez également demander au MG concerné s'il est temps de passer à la partie suivante du programme.

Exemples :

AG : Mr le Président, est-il temps de commencer notre discussion ?

Ou

AG : Mr le Président, a-t-on suffisamment parlé ? Devrions-nous nous arrêter maintenant ? (si votre conseiller est la personne qui prend généralement des décisions pendant la discussion, posez-lui ces questions).

Ou

AG : Mme Dupont, vous êtes notre animatrice, devrions-nous commencer à nous lancer de ballon ? Êtes-vous prête ?

Ou

AG : Mme Georges, notre charmante hôtesse, est-ce l'heure de manger ?

Lorsqu'un membre du groupe veut partir au milieu de la réunion

Si un MG a tendance à vouloir quitter le groupe, l'AG et/ou le CA peuvent essayer de mettre en place des ancrages. À l'extérieur du groupe, pendant des séances individuelles, l'AG établit des ancrages quand le MG se sent bien et qu'il est actif dans la conversation. Un ancrage s'établit en plaçant votre main doucement sur le bras, le genou ou toute autre partie neutre ; lorsque les sentiments positifs dominent, vous exercez une légère pression (suffisante pour que le MG sente la pression mais pas trop appuyée pour que ça ne lui provoque pas de sensations désagréables) ; maintenez la pression en comptant jusqu'à 10, puis relâchez la pression mais gardez votre main au même endroit. Si vous répétez ce processus pendant quelques semaines, l'ancrage sera établi. L'ancrage peut être utilisé pendant le groupe par l'AG ou le CA lorsque vous sentez qu'il commence à vouloir partir, pas lorsque son besoin de quitter les lieux est à son apogée.

L'AG peut également demander conseil au conseiller et essayer de le faire s'adresser directement à la personne qui veut partir. Exemple : Mme Guy, vous êtes notre conseillère. Mme Jones veut partir, là tout de suite, que devrions-nous faire ? Pouvez-vous lui dire quelque chose s'il vous plait ?

Si un MG veut quand même quitter le groupe après que vous ayez essayé d'utiliser les ancrages et après avoir demandé au conseiller, alors laissez-la partir. C'est plus valide de respecter ses choix et de respecter sa volonté de partir. Mais veillez à lui dire à quel point elle manquera au groupe et que vous espérez qu'elle sera de retour la semaine suivante.

Créer de l'énergie dans le groupe

Pendant la "naissance" du groupe, l'AG salue brièvement chaque MG en le touchant (bras, épaule ou genou) et lui souhaite la bienvenue. Utilisez votre énergie comme une lampe torche : éclairez chaque personne du cercle.

Se tenir les mains pendant la chanson d'ouverture.

S'asseoir proche les uns des autres (sur des chaises sans accoudoir qui ne sont pas trop larges) pour que les MG puissent se toucher entre eux.

Le mouvement et l'activité permettent de créer de l'énergie.

Les rituels qui sont bien intégrés demandent moins d'énergie que l'introduction de nouvelles choses. Une fois que les MG connaissent les rituels (comme les parties ouverture et clôture), ils se laisseront porter par la dynamique du groupe plus facilement.

La musique et les chants développent toujours l'énergie. Il est important de choisir des chansons que la plupart des MG connaissent. N'utilisez jamais de partitions. L'objectif est de stimuler l'énergie, pas d'apprendre de nouvelles choses.

Stimulation des rôles

Les objectifs liés à l'attribution des rôles comprennent le renforcement de l'estime de soi et des sentiments d'utilité. Ces buts ne peuvent être atteints que si les rôles conviennent aux individus et que l'on permet aux MG de remplir leurs rôles. Il y a quatre temps importants pour soutenir les rôles pendant le déroulement du groupe :

- Au moment de l'invitation à assister au groupe, faite avant les réunions ;
- Pendant l'accueil de l'AG au début de la réunion ;

- Lorsque l'on demande au MG de jouer son rôle ;
- À la fin du groupe, lorsque l'AG remercie tout le monde pour le travail accompli.

En plus de ces quatre moments, il y a d'autres occasions pendant lesquelles l'AG peut soutenir les rôles (décrites pour la majorité dans la partie précédente sur les rôles). Sollicitez les conseillers dans les moments clés de la discussion. L'hôte doit pouvoir faire son travail sans que l'AG ou le CA ne lui prenne sa place (sauf s'il ne peut vraiment pas assurer seul). Le président doit être consulté pour les prises de décisions pendant le déroulement du groupe ou concernant la direction à suivre lorsque le groupe est un peu perdu. Le chef de chœur peut intervenir pour diriger des chansons dans le but d'élever le niveau d'énergie.

Utiliser les touchers réançrants ou non dans un groupe de Validation

Les touchers réançrants ou non peuvent être utilisés pendant toute la durée du groupe.

Au début du groupe, l'AG doit s'assurer de toucher chaque MG (si nécessaire) pendant son tour de salutations. Agenouillez-vous devant chaque personne, serrez-lui la main, accueillez-les dans le groupe et soutenez leur rôle.

Le toucher réançant peut être utilisé lorsque des émotions sont exprimées ou pour stimuler des émotions pendant les discussions.

Tous les MG peuvent se tenir les mains pendant la chanson d'ouverture et de clôture, et pendant toutes les autres chansons. Ce toucher stimulera le sentiment d'appartenance au groupe et créera de l'énergie.

À la fin du groupe, l'AG peut faire le tour du cercle et serrer les mains de chacun des MG tout en saluant leur contribution à la réunion.

Pendant la discussion, si un MG perd sa concentration, l'AG peut l'atteindre dans le cercle et poser sa main sur son genou tout en établissant un contact oculaire et en incluant à nouveau cette personne dans la discussion.

Communiquer avec le coanimateur

Avant le début de la réunion : mettez-vous d'accord pour savoir qui fait quoi pour la réunion, pensez également à partager vos informations sur les MG et à coordonner le sujet, l'activité et les rafraichissements de la réunion.

Pendant la réunion : se regarder dans les yeux permet de bien communiquer pendant le déroulement du groupe. C'est aussi possible de se parler directement. Si l'AG ne remarque pas qu'un MG a quelque chose à dire ou exprime des émotions, il faut que le CA dise quelque chose. Si l'AG a besoin que le CA fasse quelque chose, il peut tout à fait lui dire pendant le groupe.

Former un CA : référez-vous à la partie *Éléments d'un groupe de Validation, co-praticien/coanimateur*. Un bon CA peut permettre à un groupe de fonctionner, à l'inverse, un mauvais CA ou un CA non formé peut rendre un groupe difficile et le vouer à l'échec. C'est dans l'intérêt de l'AG de s'assurer que le CA est bien formé et motivé.

C'est lorsque le CA sera absent que l'AG réalisera tout ce qu'il accomplit pour le groupe. C'est à l'AG de s'assurer que le CA sait ce qu'on attend de lui et quand les réunions du groupe sont programmées.

Recevoir des invités dans le groupe

Une fois que l'AG est à l'aise, cela peut être une bonne idée de recevoir des personnes extérieures pour qu'elles voient ce qu'il se passe. Cela permet d'avoir plus de transparence. Ça aide également à établir une relation de confiance avec les collègues, les membres des familles et toute autre personne qui ne connaît pas bien la Validation. Cela génère un climat de soutien. Souvent cela déclenche l'intérêt des familles, elles viennent plus régulièrement rendre visite et souhaitent apprendre des techniques de communication simples une fois qu'elles ont vu l'efficacité de la Validation dans le cadre du groupe.

Les invités sont également une source importante de feedback. Ils apportent un regard nouveau sur des choses que l'on ne voit plus quand on a l'habitude. C'est bien d'encourager les questions et les commentaires à la fin d'une réunion.

Consignes pour recevoir des invités (référez-vous également au document sur les consignes dans la partie "Formulaires" de ce livret).

- Les invités sont priés d'arriver quelques minutes avant le début de la réunion et de rester environ ½ heure après la fin de la réunion pour l'évaluation et le feedback ;
- Les invités s'assoient à l'extérieur du cercle, à une distance suffisante pour ne pas gêner les activités du groupe ;
- Les invités peuvent prendre des notes pour répertorier les questions qu'ils veulent poser pendant la séance d'évaluation et de feedback du groupe ;
- Les invités ne doivent pas interrompre le groupe, mais si un MG leur parle, il est important qu'ils montrent qu'ils ont entendu ce qui a été dit sans démarrer une conversation. Si l'hôte leur propose quelque chose à manger ou à boire, ils sont libres de l'accepter ou de le refuser ;
- Les téléphones ou tout autre appareil bruyant doivent être mis sur silencieux ;
- L'AG doit toujours annoncer quand il y a des invités. Une façon simple d'expliquer la présence d'un invité aux membres du groupe est de dire : " ils sont ici pour qu'on leur apprenne des choses".

Si l'invité est un proche d'un des MG, il est recommandé de le placer de façon à ce que le MG ne puisse pas le voir.

Si pendant la réunion, les MG parlent des invités, assurez-vous de montrer que vous avez entendu. Vous pouvez dire quelque chose comme : "Nous avons des invités aujourd'hui. D'après vous, qu'est-ce qu'ils doivent savoir sur notre groupe ?" Ou si un des MG à l'air distrait par la présence des invités, vous pouvez dire : "Qu'est-ce qui est le pire quand on a des invités dans le groupe ? Qu'est-ce qui pourrait mal se passer ? Que devrions-nous faire ?" Parfois, il suffit de demander "est-ce que ça vous va s'ils regardent ?" Jusqu'à aujourd'hui, je n'ai eu que des réponses positives.

Parfois l'hôte veut donner à boire ou à manger aux invités, ou alors un des MG les inclut à la conversation. Sans pour autant nier leur présence, l'AG doit éviter d'encourager ce genre d'échanges. Parfois il suffit de se taire et de laisser les MG se débrouiller.

Quand l'hôtesse m'a demandé "est-ce que je les sers ?" en parlant des invités, je lui ai répondu "ce n'est pas nécessaire" Et c'était fini.

D'après mon expérience, si l'AG reste concentré et centré sur les MG, les MG ne feront pas attention aux invités. Ce qu'il se passe dans le cercle est plus réel que ce qu'il se passe à l'extérieur.

J'ai animé un groupe avec une quarantaine de personnes qui observaient. Les MG n'y ont jamais fait attention.

Lorsque tous les MG sont en fauteuils roulants/en mauvaise santé/n'ont pas d'énergie.

Ne dépassez pas 30 min pour la réunion.

Passez plus de temps sur le chant et l'activité.

Parfois l'activité et les chansons permettent d'augmenter le niveau d'énergie suffisamment pour que les MG s'expriment verbalement. Si c'est le cas, vous verrez que les MG parlent plus pendant les rafraichissements. Plutôt que d'être un moment type "bavardages en soirée", vous pouvez laisser les personnes approfondir les discussions et faire de ce moment la partie conversation de la réunion. Après il sera important d'augmenter une nouvelle fois le niveau d'énergie afin que les MG quittent le groupe avec plus d'énergie que quand ils sont arrivés. Les chansons permettent de faire cela.

Si c'est un problème récurrent, il est préférable d'inviter des MG plus énergiques et plus à l'aise verbalement. C'est compliqué pour un AG d'avoir un groupe avec trop de personnes peu énergiques, cela lui demande beaucoup d'énergie, de travail et c'est difficile d'atteindre les objectifs.

Lorsque quelqu'un ne veut/ne peut pas assister à la réunion.

Si quelqu'un ne veut pas assister au groupe, il faut respecter son souhait. Cependant, ça peut valoir la peine de laisser du temps à cette personne et de l'encourager pour voir si elle change d'avis. Les encouragements peuvent être : rappeler à la personne quel est son rôle et à quel point il est bon de travailler en groupe. D'un autre côté, si le MG dit explicitement qu'il ne veut pas du rôle, alors peut-être que c'est le signe que ce rôle ne lui convient pas ou qu'il n'est pas dans les bonnes dispositions pour remplir son rôle en ce moment. Il faut le prendre au sérieux. Proposez au MG de venir et d'assister au groupe mais sans jouer le rôle. Il faudra ensuite en parler avec lui pendant les séances individuelles.

Parfois on peut rappeler aux MG l'amitié et la proximité qui les lient les uns aux autres, c'est un facteur motivant. D'un autre côté, c'est peut-être son besoin de solitude que le MG essaye d'exprimer en n'assistant pas au groupe. Vous pourrez le définir en faisant une brève séance individuelle à ce moment. Explorez le besoin d'être seul pendant quelques minutes, puis vous pouvez à nouveau, et pour la dernière fois, inviter la personne à assister au groupe.

Lorsqu'une personne est malade et ne peut pas assister à la réunion, c'est important que l'AG lui rende visite et lui dise à quel point son absence s'est fait sentir. Au début du groupe, l'AG peut mentionner que la personne est malade et qu'elle ne peut pas venir. Le rôle de cette personne peut soit être joué par un autre MG (dans la mesure du possible) soit joué par l'AG ou le CA.

Gérer les interruptions.

Par interruption, j'entends les situations où une personne extérieure au groupe entre dans la salle pendant la réunion et dérange le groupe. Cela peut arriver lorsqu'un collègue ou un membre du personnel ne sait pas ou ne respecte pas l'intimité et la sécurité nécessaires au bon fonctionnement d'un groupe de Validation. Les membres des familles peuvent également interrompre le groupe pour différentes raisons. La meilleure façon d'éviter que cela se produise est de s'assurer que tout le monde sait qu'il y a une réunion du groupe chaque semaine. Des choses aussi simples qu'un panneau "ne pas déranger" sur la porte peuvent aider. Il peut également être utile de préciser à quelle heure le groupe se termine, si la salle est réservée pour d'autres activités par la suite. Parfois, il faudra le rappeler à chaque membre du personnel un par un chaque semaine. Au moment où vous allez saluer les MG avant le début de la réunion, vous pouvez aussi prendre le temps d'aller voir chaque soignant pour leur rappeler. Il vaut mieux prévenir que guérir.

Cependant, parfois une communication claire ne suffit pas. Lorsque quelqu'un interrompt la réunion, vous avez plusieurs solutions :

- Le conseiller peut être consulté pour connaître la marche à suivre ;
- L'AG peut dire simplement "nous sommes en réunion et nous ne pouvons pas être dérangés", se centrer et continuer la réunion ;
- Les interruptions peuvent devenir le sujet de la discussion si le groupe en était à ce point du programme.

Une fois que le groupe est terminé, c'est important d'aller parler à la personne qui a interrompu, en étant respectueux et en utilisant d'autres aspects de l'attitude validante, explorer le besoin derrière le comportement.

Changer de sujet pendant la discussion.

C'est normal que les MG changent de sujet, il faut s'y attendre. Le défi pour l'AG est de suivre le changement tout en veillant à maintenir une cohérence. La logique n'a pas d'importance. Ce qui est important c'est que les MG s'expriment et communiquent les uns avec les autres. C'est souvent possible pour l'AG de "prendre de la hauteur" pour trouver le besoin humain de base qui lie toutes les problématiques abordées.

Une fois de plus, c'est important que l'AG ait au moins deux sujets au début de chaque réunion. Un des sujets doit être inspiré par un moment de Validation individuelle qui a eu lieu avant la réunion, le second doit avoir été préparé par le CA ou l'AG. Si vous trouvez que le 1^{er} sujet ne déclenche aucune réaction ou intérêt, passez au second. Soyez clair et honnête : "ce sujet ne semble intéresser personne. Devrions-nous parler d'autre chose ? Mr le Président, que pensez-vous de parler de ce qui nous rend heureux ?"

Enseigner la formation de niveau 2, praticien de Validation de groupe

Jusqu'ici, j'ai parlé des informations de base sur le groupe et j'ai détaillé les éléments de la Validation de groupe. Ces informations doivent être enseignées aux stagiaires pendant la formation d'animateur/praticien de groupe (AGV). Dans la partie qui suit, je vais parler des questions importantes concernant l'enseignement de la formation. Ces informations sont spécifiques aux enseignants de la Validation et ne sont pas utiles aux stagiaires.

Lettre d'introduction et mise en place

Les stagiaires ont plus de chances de réussir s'ils savent à quoi s'attendre. Une lettre d'introduction doit être envoyée à chaque stagiaire. (Voir le modèle ci-dessous)

Le module 1 de la formation d'AGV comprend généralement une démonstration en direct d'un groupe de Validation. Certaines personnes trouvent que c'est un exercice difficile et risqué car ils pensent que la réunion doit être parfaite. Même si la réunion ne se passe pas bien, cela reste une expérience riche en enseignement. Pour les stagiaires, c'est excitant d'être dans la même pièce et de voir ce qu'il se passe en direct ; ils peuvent également avoir plus d'informations, à d'autres niveaux que ceux auxquels ils auraient accès en regardant une vidéo. Ils peuvent sentir physiquement l'énergie (ou le manque d'énergie). Même si la vidéo d'une réunion complète de groupe est une alternative acceptable dans le programme du niveau 2, ce n'est pas aussi efficace en termes d'enseignement. Tous les enseignants en Validation sont vivement encouragés à faire des démonstrations en direct.

Les démonstrations en direct doivent être particulièrement bien organisées. Le meilleur scénario étant lorsque l'enseignant invite les stagiaires de la formation à observer un groupe qu'il anime depuis un moment. Il est aussi envisageable que l'enseignant anime un groupe qui existe déjà. La troisième possibilité est de mettre en place un groupe et d'animer la première séance. Je tire la majorité de mon expérience de cette troisième et dernière solution. Avant la démonstration, il est important de suivre toutes les étapes que vous feriez normalement pour mettre en place un groupe, faites-les simplement plus rapidement. Rappelez bien aux stagiaires que c'est un essai et que c'est un bon exemple de ce qui pourrait se passer quand ils démarreront leur premier groupe.

Toute la phase de préparation doit être faite en collaboration avec l'organisme agréé à la Validation (AVO) qui organise la formation. L'enseignant aura besoin de son soutien pour trouver un groupe et organiser le transport jusqu'au lieu du groupe, si nécessaire.

Assurez-vous que l'AVO ait préparé pour chaque stagiaire au moins 2 exemplaires des formulaires de compte rendu ainsi que des formulaires de recueil d'histoire de vie, l'évaluation finale de la démonstration pratique et le programme de la formation (s'il n'a pas déjà été envoyé avec la lettre d'invitation). Les stagiaires peuvent s'entraîner en utilisant les formulaires de recueil d'histoire de vie et d'évaluation pour noter leurs remarques et évaluer la démonstration du groupe. S'entraîner en utilisant ces formulaires donne aux stagiaires un sentiment de sécurité lorsqu'ils doivent les remplir pour leur propre groupe.

(Exemple de lettre à envoyer aux stagiaires de la formation d'animateur de groupe, niveau 2)

À tous les participants à la formation d'animateur de groupe de Validation.

Je me réjouis de démarrer cette formation d'animateur de groupe de validation avec vous.

Voici comment vous pouvez vous préparer afin que notre travail ensemble se déroule bien.

Pour commencer, il serait bon de revoir toutes les informations de base que vous avez sur la Validation. Assurez-vous que vous êtes à l'aise avec toutes les techniques et que vous pouvez identifier facilement les personnes dans les 4 phases de la Résolution. Il est important que vous sachiez vous centrer aisément et rester centré pendant un temps donné. Révisez les symboles et comment comprendre le sens caché derrière le comportement de la personne désorientée. Quand ces points sont acquis, le travail de groupe est largement facilité.

Sachez que pendant la formation d'animateur de groupe vous aurez à trouver entre 4 et 6 personnes âgées démentes qui pourront bénéficier d'un groupe de Validation.

Vous devez commencer à les repérer sur votre lieu de travail.

Lisez la 4ème partie de *Validation, la méthode Feil* pour avoir une idée de ce que vous devez chercher : des personnes âgées en phase 2, confusion temporelle, qui aiment parler avec les autres, ainsi qu'une ou deux personnes âgées démentes en phase 3, les mouvements répétitifs.

Entretenez une bonne relation avec ces personnes. Cherchez quels sont les objectifs importants pour elles.

Repérez leurs symboles. En d'autres mots : Validez-les en individuel ++

Travaillez en collaboration avec l'établissement (maison de retraite, hôpital, hôpital de jour, accueil de jour...) dans lequel vous réunirez votre groupe de Validation, en suivant les étapes suivantes :

- Obtenez l'autorisation des personnes responsables de façon à pouvoir réunir votre groupe une fois par semaine toutes les semaines,
- Il aura lieu obligatoirement chaque semaine, le même jour, à la même heure, pour la même durée, dans la même salle : par exemple : dans le salon, le mercredi de 11 h à midi.
- Prévoyez de vous donner un temps supplémentaire, surtout au début, vous n'en aurez pas forcément besoin chaque semaine, mais il est bien de l'avoir.

Il est également utile de prévoir l'enregistrement vidéo de vos réunions de groupe.

Prévoyez le matériel dont vous aurez besoin pour filmer votre groupe, ainsi que les autorisations nécessaires à obtenir des services, de la direction et des familles. Dans un premier temps, ce sera surtout pour votre usage personnel, pour apprendre, mais à la fin de la formation vous devrez apporter une vidéo de votre groupe pour l'examen.

Il vous faudra l'autorisation de filmer les résidents que vous choisirez pour le groupe, mais vous ne pouvez le faire qu'après le premier module de formation.

Il vous faudra également trouver 1 à 2 personnes qui accepteront d'être vos coanimateurs dans le groupe. Réfléchissez qui, parmi vos collègues est intéressé par la méthode de Validation et qui aurait envie d'en savoir plus.

Pensez à l'organisation de votre temps de travail.

Chaque semaine vous aurez besoin d'une demi-heure à une heure de préparation, une heure pour la réunion du groupe et une heure d'évaluation et de feedback après le groupe avec votre coanimateur.

Entre chaque module, nous organiserons des sessions de supervision. Ces rencontres par petits groupes de stagiaires sont importantes, c'est là que vous recevez du feedback sur votre travail et des pistes pour résoudre certaines situations difficiles. Nous poserons des dates pour ces rencontres pendant ce premier module.

Je suis certain que vous avez de nombreuses questions et je vous promets d'y répondre une à une.

Au plaisir de vous retrouver.

Sur la question du travail personnel

Les critères pour la certification en tant que praticien de la Validation de groupe incluent :

- Animer et faire des comptes rendus écrits sur un groupe de Validation pendant au moins 6 mois ; 6 mois de pratique correspondent à 26 semaines consécutives.
 - S'il manque le compte rendu d'une semaine, il peut être ajouté plus tard. Les comptes rendus de deux séances faits la même semaine comptent pour une seule semaine. Le stagiaire ne doit pas manquer plus de 2 séances de groupe consécutives.

Ces critères sont importants pour les stagiaires car ils leur assurent d'obtenir l'expérience nécessaire pour animer un groupe et intégrer les compétences requises. Ces critères sont également importants pour les MG, s'ils ne sont pas sûrs que le groupe aura lieu chaque semaine, ils ne seront pas en confiance et les activités ne deviendront jamais des rituels. Les objectifs du groupe seront également beaucoup plus difficiles à atteindre s'il n'y a pas de réunion hebdomadaire.

Les comptes rendus vierges sont inclus dans la section " Formulaires et documents". Même si ces documents sont très utiles, ils ne sont pas imposés. Les comptes rendus sont des supports pour l'autocritique et permettent à l'enseignant de vérifier la régularité de la pratique du stagiaire. Cela peut également permettre d'avoir du feedback ou des réponses à certaines questions. Il m'est déjà arrivé d'accepter une liste de dates de réunions du groupe écrite sur une feuille accompagnée des histoires de vie des MG. Dans ce cas particulier, le stagiaire n'arrivait pas à faire son autocritique par écrit, mais ce qu'il disait pendant les sessions de formation montrait qu'il avait quand même un avis sur son travail. Il apportait également des vidéos qui reflétaient son évolution. Les objectifs étaient donc remplis.

Certains stagiaires ont des difficultés à filmer leurs réunions. Certaines difficultés sont "réelles" et ont besoin d'être résolues, d'autres sont davantage l'expression de la peur du stagiaire d'être filmé, sa peur de faire des erreurs et/ou d'être jugé négativement. Comme les enseignants de la Validation (EV) ne sont pas thérapeutes, ce n'est pas leur travail de confronter les stagiaires ou d'essayer de les changer ; cependant nous pouvons parler de ce que nous observons et utiliser les mêmes outils que pour les sessions d'intervision pour donner notre point de vue et notre expérience.

Questions logistiques liées à l'enregistrement des réunions :

- Parlez en détail du placement de la caméra et des micros pendant la 2^{ème} journée du 1^{er} module. Vous pouvez même essayer de filmer le groupe de démonstration dans la matinée et faire un visionnage rapide pendant l'après-midi lorsque vous abordez le sujet.
- Demandez à l'AVO les formulaires d'accord pour enregistrer des réunions du groupe. La plupart des stagiaires auront besoin d'avoir un accord signé par le responsable légal de chaque MG. Si les stagiaires semblent avoir un problème, vous pouvez faire un jeu de rôle pour illustrer comment demander à un proche cet accord.

Intervision/supervision

La meilleure façon de voir si un stagiaire apprend à animer un groupe de Validation est de l'observer animer. Cela peut se faire pendant une réunion en direct ou enregistrée. Le *Référentiel qualité de VTI* ne stipule pas que la supervision des vidéos est obligatoire ; elles ne font pas partie des critères pour la certification. Cependant, les stagiaires qui apportent des vidéos pour la supervision ont plus de chance de réussir leur examen pratique. De plus, les stagiaires dont la pratique a été supervisée au moins une fois sont moins surpris par les critiques au moment de l'examen final.

Beaucoup de stagiaires trouvent difficile ou embarrassant de se regarder sur l'enregistrement. Ils sont timides ou ont peur de faire des erreurs. C'est tout à fait normal au début et ça devrait passer au fur

et à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience en étant filmés. Conseillez-leur d'enregistrer toutes leurs réunions, à partir de la première, de cette façon, les stagiaires se voient progresser et évoluer.

La place de la caméra est importante. Il faut qu'on puisse voir le visage de l'AG et ceux des MG, au moins partiellement. Il est possible de voir certains MG de dos. Il faut aussi pouvoir entendre ce qui est dit. Mettre la caméra sur un pied et le poser sur une table donne de bons résultats. Certains stagiaires débutants craignent que la caméra soit une distraction pour les MG. Ce n'est généralement pas un problème. Si l'AG et le CA sont concentrés sur le groupe, si le cercle est assez proche et que le niveau d'énergie se maintient, ce qui se passe à l'extérieur du cercle disparaît rapidement.

Le 2nd module de cette formation est principalement consacré à la supervision des vidéos, à la résolution de problèmes et à vérifier que les stagiaires animent réellement les groupes. C'est très facile de ne pas réaliser qu'une personne lâche la formation et utilise les éléments de la Réminiscence et de la réorientation dans la réalité. Une raison de plus qui rend la supervision si importante. Si un stagiaire n'apporte pas sa vidéo pour la supervision du module 2, il faut en parler. Il est également possible d'envoyer sa vidéo entre deux modules.

L'intervision ou la supervision (selon que l'EV ou une autre personne compétente est en mesure de donner du feedback ou non) est un élément très important de cette formation et ces sessions doivent être programmées aussitôt que possible. Il existe différentes façons de faire : il est possible de se réunir dans l'établissement où un des participants à la session d'intervision anime un groupe, le reste de l'équipe d'intervision/supervision observe la réunion du groupe et assiste à l'évaluation qui suit. Vous pouvez combiner cela avec les échanges d'idées et d'expérience. C'est également possible de réunir les stagiaires dans la salle de formation et une ou 2 personnes amènent leur vidéo puis on discute.

Les objectifs de ces réunions pour les enseignants sont de s'assurer que les stagiaires animent bien un groupe de Validation, qu'ils développent leur compétence et qu'ils deviennent familiers et à l'aise avec les critères d'évaluation. Il est conseillé d'utiliser les formulaires d'évaluation finale pour les démonstrations pratiques pour chaque session de supervision. Si les stagiaires commencent à utiliser ces formulaires, elles deviennent familières et sont moins impressionnantes au moment de l'examen. Il est même possible de les utiliser pour la démonstration en direct de la 2^{ème} journée du 1^{er} module en demandant aux stagiaires d'évaluer la démonstration. Généralement, les stagiaires aiment bien évaluer leur enseignant. Le formulaire d'évaluation doit être inclus dans le lot de documents distribué au début de la formation.

Enseigner la façon de faire une présentation.

Les praticiens de la Validation de groupe certifiés sont autorisés à donner de courtes présentations à des petits groupes sur leur lieu de travail. Ces présentations sont destinées à des groupes de 10 à 15 individus dans l'établissement du stagiaire et pour une durée de 2 heures maximum.

C'est la responsabilité de l'enseignant en Validation d'enseigner les compétences de présentation de base afin que l'AG se sente soutenu et capable de présenter la Validation correctement. Il est également important que l'AG ait conscience de ses propres limites et les respecte.

Voici une liste des points à aborder et des compétences à pratiquer avec des exercices.

1. Toujours baser sa présentation sur son expérience personnelle.

On peut commencer par "La première fois que j'ai entendu parler de la Validation..."

Utilisez un maximum d'exemples issus de votre pratique personnelle.

2. Faire une présentation simple. Le mieux est l'ennemi du bien.

C'est facile de présenter la théorie mais ce n'est souvent pas le plus important pour une introduction à la Validation. Les objectifs de la présentation doivent être énoncés clairement dès le début. Limitez-

vous à ces objectifs, des points simples. Soyez clair sur ce dont vous ne parlerez pas. Ce n'est pas possible d'enseigner comment utiliser la Validation en 2 heures.

3. Soyez honnête et complet. Essayez d'utiliser l'attitude validante dans votre présentation. N'essayez pas de "vendre" la méthode, soyez clair sur ce que la Validation peut faire ou non – toujours d'après votre expérience.

4. Il faut s'adapter à chaque public. Un groupe de soignants sera différent d'un groupe de membres des familles, qui demande une autre approche que pour une assemblée de docteurs ou de directeurs de maison de retraite. Chaque public veut entendre, apprendre, sentir et voir des choses différentes. Soyez au courant de ces différences et prévoyez-les. Au moment de préparer votre présentation, écrivez les points suivants :

- Qu'est-ce que le public de la présentation attend ?

- Qu'est-ce que vous, intervenant, souhaitez donner comme présentation ?

- De quelles informations a besoin l'audience pour comprendre le contenu de votre présentation ?

Par exemple, si vous voulez décrire la population qui répond le mieux à la Validation, alors il vous faut expliquer ce que Naomi Feil appelle les "grands vieillards désorientés".

5. Chaque présentation doit inclure les sujets suivants :

Qu'est-ce que la Validation ?

Pour qui la Validation est-elle la plus efficace ?

Les autres sujets que vous pouvez aborder sont :

En quoi la Validation est-elle similaire ou différente des autres méthodes ?

Quels sont les objectifs de la Validation ?

Comment fonctionne la Validation ?

Des techniques simples que tout le monde peut faire : se centrer, observer, calibrer, être empathique, trouver la distance appropriée, se mettre au niveau des yeux de la personne, poser des questions ouvertes, ne pas discuter ou essayer d'avoir raison, ne pas mentir ou faire semblant.

6. Travailler des exercices qui peuvent se faire dans le cadre d'une présentation. Entraînez-vous à expliquer la Validation et la population visée (ces deux concepts peuvent s'avérer difficiles à expliquer). Entraînez-vous à vous adresser à un petit groupe. Entraînez-vous à gérer le stress. Préparez-vous à décrire votre présentation dans les grandes lignes pour vous entraîner à donner les points principaux de vos présentations pendant le module 3.

Conclusion

Ce livret a été écrit pour compléter la littérature sur la Validation et pour servir aux nombreux enseignants dans le monde qui travaillent si ardemment à développer cette méthode et à rendre ainsi la vie des grands vieillards désorientés plus joyeuse et plus épanouissante. On en revient donc toujours à la raison qui nous a fait connaître cette méthode au début : les personnes avec qui nous travaillons.

Je vous souhaite un groupe rempli de rires et de larmes,
Des mots sages de vos membres qui vous ouvriront de nouvelles perspectives pour votre développement personnel,
Des formations enrichissantes pour vous, enseignants et pour vos stagiaires
Et beaucoup de joie et de satisfaction.

(Extrait du Référentiel Qualité VTI concernant les formations et les certifications du niveau 2)
Niveau 2 : Praticien de Validation de groupe

Conditions :

- Présenter son certificat de Niveau 1 pour être admis à cette formation ;
- Assister à la formation correspondant à ce niveau⁶
- Pratiquer la Validation de groupe et documenter sa pratique pendant au moins 6 mois⁷ ;
- Réussir les épreuves écrite et pratique de l'examen de certification⁸

Autorisations :

Le praticien en Validation de Groupe peut

- Pratiquer la Validation de groupe ;
- Proposer du soutien aux praticiens de Niveau 1 et aux personnes intéressées ;
- Donner de brèves présentations de la Validation à des petits groupes de personnes⁹ ;

Le praticien en Validation de Groupe est capable de :

- mettre en œuvre les compétences requises pour le praticien en Validation individuelle ;
- reconnaître les phases de l'étape de Résolution, même quand elles ne sont pas clairement distinctes ;
- établir une relation de confiance avec une personne âgée désorientée et avec chacune des personnes âgées désorientées membres du groupe de Validation ;
- mettre en place un groupe de Validation, en sélectionner les membres, attribuer les rôles et organiser le programme ;
- travailler avec une équipe de Validation ;
- partager ses connaissances avec autrui ;
- donner des conseils aux membres des familles sur la manière d'améliorer la communication avec leurs proches malorientés ou désorientés (techniques simples de Validation) ;
- leur expliquer des principes simples de la Validation, afin d'améliorer les relations familiales et de procurer plus de joie aussi bien à la personne désorientée qu'à ses proches ;
- expliquer, démontrer et donner des conseils à ses collègues ;
- sélectionner les membres de l'équipe de Validation ;
- évaluer les progrès du patient.

⁶ Si un stagiaire est absent tout ou partie d'une journée de la formation, il doit a) assister à la journée correspondante d'une autre formation, ou b) compenser son absence par un travail individuel supplémentaire correspondant à la journée manquée. Les enseignants doivent préparer des tâches du type : « rencontrer un autre stagiaire pour discuter de ce qu'il s'est passé pendant la formation, échangez vos expériences vécues pendant les séances pratiques. Un rapport écrit de votre échange devra être apporté à la prochaine journée de formation et remis à l'enseignant ».

Les stagiaires ne peuvent manquer aucun jour du premier module.

Le stagiaire ne peut pas manquer plus d'une journée de la formation

⁷ 6 mois de pratique correspondent à 26 semaines consécutives. Il est possible d'ajouter le compte rendu manquant d'une semaine plus tard. Si un stagiaire rend 2 comptes rendus pour une même semaine, cela ne compte que pour 1 semaine.

⁸ Évaluation écrite du niveau 2, minimum de 75 % du total des points ; évaluation pratique, minimum de 75 % du total des points.

⁹ Les présentations doivent avoir lieu sur le lieu de travail du stagiaire, devant des petits groupes de 10 à 15 personnes. Les présentations brèves durent moins de 2 heures.

Le praticien en Validation de groupe connaît :

- tout ce qui est requis par la certification de praticien en Validation individuelle ;
- la théorie de base du travail de groupe ;
- les objectifs du groupe de Validation ;
- le rôle de l'animateur du groupe de Validation et celui du coanimateur ;
- les moyens d'impliquer les autres membres du personnel de l'institution ;
- tous les éléments d'un groupe de Validation.

Le praticien en Validation de groupe peut faire la démonstration :

- du fonctionnement conforme d'un groupe de Validation ;
- qu'il satisfait à tous les points énumérés ci-dessus.

Préserver la Qualité à ce niveau

On peut facilement perdre ses capacités à utiliser la méthode de Validation, si l'on manque de motivation, de feedback et d'occasions de partager son expérience. Une pratique régulière de la méthode et le regard d'autrui sont indispensables pour entretenir ses compétences de la Validation en groupe. Le praticien animateur de groupe de Validation par sa pratique est un ambassadeur de la méthode aux yeux de l'extérieur. Il se doit donc de la représenter correctement, en ayant recours à un référentiel qualité.

La certification n'est soumise à aucun critère de renouvellement. Néanmoins, afin d'assurer au mieux l'entretien de ses compétences et de garantir la qualité de sa pratique, le Praticien en Validation de Groupe est invité à :

Entretenir une pratique régulière, hebdomadaire, de la méthode de Validation auprès de personnes âgées désorientées ;

Participer une fois par an à une séance de supervision, une journée d'étude, ou un programme de formation continue ;

Se réunir régulièrement avec d'autres Praticiens en Validation individuelle et Praticiens en Validation de groupe pour échanger leurs expériences et s'entraider (Intervision).

Explications et définitions :

Seuls les enseignants en Validation certifiés peuvent proposer des sessions de supervision.

Le terme « supervision » peut revêtir des connotations et un sens différent selon le pays . Dans notre cas, la supervision est le processus par lequel une personne fait la démonstration de son travail en présence d'une autre, plus expérimentée, qui observe, écoute et perçoit, donne du feedback et évalue de manière constructive et validante. La personne supervisée a de plus l'occasion de poser des questions et de parler de ses difficultés éventuelles. Celle plus expérimentée lui répond et l'aide à résoudre les problèmes rencontrés.

Les séances d'intervision permettent à plusieurs animateurs de groupe de se réunir pour s'aider mutuellement en suivant les recommandations pour l'intervision. (Voir « Formulaires et Critères ».)

La supervision et l'intervision ont pour but d'entretenir la motivation des stagiaires à poursuivre la pratique de la Validation et à gérer les problèmes qu'ils rencontrent. Les exercices et le visionnage d'enregistrements vidéo du travail des stagiaires sont les méthodes pédagogiques à privilégier.

Critères d'évaluation : Un formulaire d'évaluation doit être utilisé pour l'évaluation d'une vidéo ou d'une démonstration « en direct », au cours des séances de supervision. Une copie de ce formulaire doit être envoyée à l'AVO, et l'autre remise au praticien de groupe. Les séances de supervision doivent également faire l'objet d'une évaluation de l'enseignant par les stagiaires. (Voir « Formulaires et Critères ».)

Programme de la formation de niveau 2 – Animateur de groupe de Validation

Validation Training Institute, Inc.

Par Vicki de Klerk-Rubin

Certification du niveau 2 – description de la formation d’animateur de groupe de Validation

Objectifs de la formation et compétences des personnes certifiées :

Le stagiaire peut :

- Démarrer et animer un groupe de Validation ;
- Donner de courtes présentations (pas de formation) à des petits groupes de personnes ;
- Donner du feedback et du soutien à des personnes travaillant avec la Validation individuelle.

Conditions de participation à la formation :

- Être certifié du niveau 1 (praticien en Validation) ;
- Avoir la logistique nécessaire pour la mise en place d’un groupe de Validation et pouvoir l’animer une fois par semaine pendant au minimum les 6 prochains mois ;
- Avoir l’intention et l’ouverture d’esprit nécessaires pour donner et recevoir du feedback du formateur, ainsi que des autres participants à la formation.

Structure de la formation suggérée :

3 modules de 2 jours.

- Jour 1 : Informations de base sur le groupe de Validation.
- Jour 2 : Démonstration en direct d’un groupe de Validation, jeux de rôle, comment gérer des situations difficiles. Instructions pour le travail intersessions.
Chaque stagiaire met en place, démarre et anime un groupe de Validation pendant trois mois (minimum 13 semaines). Durant cette période, nous organiserons des réunions d’intervision pour chacun des stagiaires. Les comptes rendus écrits (1 feuille) de chaque réunion du groupe de Validation doivent être conservés.
- Jour 3 : Supervision du travail d’intersession des stagiaires avec les vidéos ou les jeux de rôle, résolution des problèmes éventuels et questions.
- Jour 4 : Démonstration de groupe, jeux de rôle, échange, discussion et mise en pratique autour de : « Comment donner une courte présentation ? »
- Les stagiaires continuent à animer leur groupe de Validation pendant trois mois (13 semaines minimum), ils font des rapports hebdomadaires et des enregistrements vidéo des rencontres de leur groupe.
- Également, ils préparent une introduction de 10 min, pour une courte présentation de la Validation.
- Jour 5 et jour 6 : démonstrations des courtes présentations, examen, questions et difficultés.

Conditions de certification :

- Examen écrit : minimum 75 points sur le total de 100 points
- Examen pratique : Présentation d’une vidéo d’une séance de groupe de Validation : 75 points sur le total de 100 points
- Rapports résumés de chaque séance hebdomadaire du groupe de Validation, pendant 6 mois (+/- 26).

Module 1 :

Jour 1 :

Révision des objectifs de la formation, conditions pour y participer, programme.

Qu'attend-on des stagiaires dans cette formation ?

- Quels sont les objectifs d'un groupe de Validation ?
- Quelles sont les personnes âgées qui conviennent et peuvent tirer profit d'un groupe de Validation ?
- De quoi avez-vous besoin pour mettre en place un groupe de Validation : matériel, durée, organisation pratique, lieu.
- Les rôles.
- Le rôle de l'animateur et du coanimateur.
- Le programme.
- Le placement.
- Les thèmes.
- Les activités. La musique.
- Le groupe de Validation : vidéo des sujets présentés jusque là.
- Comment repérer : le début, le déroulement et la fin du Groupe ?
- Que se passe-t-il quand un membre du groupe meurt ou quitte le groupe ?

Jour 2 :

- Démonstration, si possible en direct, d'une séance de groupe de Validation.
- Les situations difficiles :
 - un membre du groupe domine, s'en va, pleure tout le temps, blâme les autres.
 - Comment stimuler la conversation ?
 - Quand et comment doit-on changer la disposition des places assises ou les rôles des membres du groupe ?
 - Comment ne pas « tomber » dans la Réminiscence ?
- Échanges sur les difficultés que l'on peut rencontrer dans les institutions :
 - Mise en place d'un nouveau concept.
 - Prévoir des rapports réguliers d'évaluation.
 - Inclure l'équipe dans le processus de mise en place.
 - Préparer l'équipe par rapport aux effets attendus du groupe.
 - Avoir des invités dans le groupe
- Informations sur le travail personnel demandé aux stagiaires au cours des prochains mois :
 - mettre en place et animer un groupe de Validation hebdomadaire
 - Faire des comptes rendus de chaque rencontre du groupe. Consulter les documents figurant dans les livres de Validation.

Module 2 :

Jour 3 :

- Recueil des questions des participants et des difficultés qu'ils ont pu rencontrer.
- Résolution des problèmes ; réponses aux questions
- Vidéo, démonstrations en direct ou jeu de rôles des stagiaires. Supervision individuelle. Chaque stagiaire montre une séquence de son groupe et reçoit du feedback.
- Discussion autour du feedback : comment le donner de façon constructive
 - "J'ai vu..." J'ai senti..."

- Ce qu'il est important de dire pour donner du feedback et ce qui ne l'est pas.
- Il est possible de proposer des lectures complémentaires sur le sujet.
- Discussion des sujets suivants :
 - Les connexions entre les membres du groupe : favoriser leurs échanges ;
 - Les problèmes logistiques qui peuvent interférer avec l'évolution du groupe ;
 - Choisir un bon thème de discussion (comment ne pas basculer dans la Réminiscence ou la réorientation dans la réalité) ;
 - Faire confiance aux membres du groupe, se détendre ;
 - Savoir sortir du centre du cercle ;
 - Créer un cercle d'énergie ;
 - Voyeurs et autres interruptions ;
 - Trucs et astuces : rappeler au personnel les réunions du groupe de Validation, faire des rapports écrits, faire une affiche pour annoncer la réunion du groupe ainsi que la liste des membres qui y participent, veiller à tenir l'équipe informée.
- Jeux de rôle de situations de groupe : à replacer dans les différentes parties du déroulement du groupe. Plusieurs stagiaires ont la possibilité d'animer ou de coanimer le groupe.

Jour 4 :

- Continuité de la troisième journée plus :
- Échanges sur la façon de faire une courte présentation de la Validation
 - Ce qui est important à dire en fonction du public, des circonstances.
 - Comment décrire la Validation ?
 - La différence entre la Validation et d'autres méthodes de prise en charge des personnes âgées.
 - Décrire la population pour laquelle la Validation est appropriée.
 - Quels sont les buts de la Validation ?
- Travail en petits groupes : chaque groupe aura pour tâche de préparer une ébauche de présentation de la Validation
- Par exemple : « Présenter une introduction à la Validation en une heure dans votre service, au sein de votre établissement ».

Module 3

Jour 5 :

- Recueil des questions des stagiaires et des difficultés éventuelles.
- Résolution des problèmes ; réponses à toutes les questions.
- Examen écrit d'1 heure ½.
- Visionnage des démonstrations vidéo, environ 20 min par personne, donner du feedback.
 - Chaque stagiaire donne, en dix minutes, la présentation de la Validation qu'il a préparée.
 - Un feedback constructif lui sera donné.
 - Alternier entre présentations et évaluation vidéo
- Échanges sur ce qu'un animateur de groupe de Validation certifié peut faire et ce qu'il ne peut pas faire. Comment ne pas se faire piéger par les demandes des autres. Comment reconnaître ses propres limites.

Jour 6 :

- Suite de l'examen
- Cérémonie de certification.

(Ces feuilles peuvent être copiées et distribuées aux stagiaires avant le début de la formation pour leur donner une idée de ce qui va se passer et pour établir des attentes réalisables. Vous pouvez aussi les distribuer au début du 1^{er} module).

Module 1 : Jour 1

Matériel nécessaire :

Document "description de la formation"	Objectifs pour ce module : Chaque stagiaire :
Programme du jour – distribuer le document ou écrire au tableau	- comprend et accepte la structure et les conditions de la formation ; - connaît les objectifs d'un groupe de Validation ; - peut sélectionner des membres pour un groupe de Validation, leur attribuer des rôles et une place ; - peut établir le programme d'un groupe de Validation - connaît la procédure étape par étape pour démarrer un groupe
PPP 5, 6 : Objectifs	1. Introduction : Demander à chaque stagiaire de se présenter Revoir les objectifs de la formation et de ce module en particulier 2. Pourquoi faire un groupe de Validation ? Quels sont les objectifs d'un groupe de Validation ? 3. En quoi ces objectifs diffèrent-ils de ceux de la Validation individuelle ?
PPP 1, 2, 3 : Concepts théoriques de base pour un groupe	Théorie de groupe basique qui s'applique au groupe de Validation (Regardons-nous en tant que groupe. Qui semble prendre quel rôle ? où avons-nous choisi de nous assoir ?)
PPP 4 : membres du groupe	4. Qui bénéficie d'un groupe de Validation ? Comment choisir les membres du groupe (MG) ? Patients avec une maladie d'Alzheimer à début précoce ? Personne malorientée ? Qu'est-ce qui est important ? Donner et bénéficier de l'expérience en groupe.
PPP 7- 14 : rôles	5. Rôles : des membres du groupe De l'animateur de groupe Du copratricien/coanimateur
PPP 15, 16 : ordre de placement	6. Ordre de placement – pourquoi est-ce important ? Le cercle d'énergie – <i>Exercice : tout le monde forme un cercle et se tient les mains, fermez les yeux. Une personne commence à serrer la main de la personne à sa droite, et ainsi de suite jusqu'à ce que la personne qui a commencé se fasse serrer la main. Recommencez dans l'autre sens (en serrant la main de la personne à gauche). Ouvrez les yeux. Que s'est-il passé ?</i>
PPP 17-19 : programme du groupe	7. le programme Revoyez chaque point un par un, dans l'ordre. Pourquoi cet ordre ? Pourquoi ne pas commencer par le café ? Comment passer d'une partie du programme à la suivante ? Résumez.
PPP 25 : sujets Créez une liste sur le tableau	8. Sujets de discussion Qu'est-ce qui est important pour un grand vieillard désorienté ?
Faire une liste sur le tableau	9. Activités et musique Quel genre de musique fonctionne ? Quel genre ne fonctionne pas ? Quel est le but d'une activité ?
PPP 20-24 : éléments du programme et leur but	10. Parlez du but de chaque élément du programme. Ce sont nos objectifs. Exercice en groupe : chanter une chanson que tout le monde connaît. Que se passe-t-il au niveau de l'énergie ? Exercice en petit groupe : cercle de confiance
Enregistrement vidéo	11. Démonstration vidéo d'un groupe de Validation. Essayez de remarquer la "naissance", la "vie" et la "clôture" du groupe.

Exercice de clôture

Module 1 : Jour 2

Matériel nécessaire :

Étiquettes avec les noms

Rafraichissements

Chansons du coin

Balle/activité

Feuilles de résumé de session

Documents sur le coanimateur

(jeu de rôle)

PPP 26-27 : critères

PPP 28, 29 : astuces

Copies des documents pour le travail intersessions
Critères d'évaluation

1. Démonstration d'un groupe en direct

2. Discussion à la suite de la démonstration

Feedback à l'enseignant – que s'est-il passé

Entraînez-vous à remplir la feuille de compte rendu des réunions.

3. Former un coanimateur

Qu'est-ce qu'un coanimateur doit savoir, faire ou démontrer ?

4. Comment gérer les situations difficiles ?

- quand les membres du groupe dominent

- quand un membre sort

- une personne ne cesse de pleurer

- stimuler la conversation

- comment, quand, ou est-il possible de changer les rôles ou l'ordre de placement

- déclencher des conversations entre les membres du groupe.

5. Comment ne pas glisser dans la réminiscence ou la réorientation dans la réalité ?

Exercice : choisissez un sujet et présentez-le de 3 manières différentes. Ex. : Mère, père, être vieux et malade.

6. critères d'organisation pour un groupe de Validation

De quoi avez-vous besoin ? au niveau physique, financier, social, psychologique.

(ce sujet peut également être abordé avant la démonstration en direct).

7. Pièges classiques et comment y faire face :

- mise en place d'une nouveauté

- planifier régulièrement des comptes rendus des progrès

- inclure le personnel dans la planification

- préparer le personnel sur ce à quoi il peut s'attendre – être honnête

- avoir des invités dans le groupe

8. Revoir les tâches assignées pour les 3 prochains mois.

- démarrer et animer un groupe de Validation toutes les semaines

- garder une trace de chaque réunion du groupe – revoir les formulaires qui peuvent être utilisés

- amener l'enregistrement d'une séance du groupe pour la prochaine réunion.

8. Mettre en place des groupes d'intervision. Arrêtez des dates.

Exercice de clôture

Module 2 : jour 1

Matériel nécessaire

FlipChart ou tableau

DVD/lecteur DVD/TV

Document :
Principes d'intervision

Une balle

PPP 26, 27 : conditions

PPP 28, 29 : astuces

1. Tour d'accueil

- *exercice d'accueil* :

Recueil des questions et des difficultés

2. Visionnez les vidéos et donnez une supervision

- résoudre les problèmes, répondre aux questions.

3. Discutez de la façon de donner du feedback de manière constructive.

"J'ai vu..." "J'ai senti..."

Qu'est-ce qui est important lorsqu'on donne du feedback et qu'est-ce qui ne l'est pas ?

Exercice : en binôme : A parle d'une de ses expériences dans un groupe. B fait une critique,

1^{er} – B veut montrer qu'il sait mieux que A

2nd – B veut que A trouve ses propres réponses

Discutez des principes d'intervision

Lire la liste

4. Discutez des points suivants :

a) lier les membres du groupe les uns avec les autres, les aider à se parler

Exercice : se lancer la balle en liant des morceaux de conversation en rapport avec les sentiments ou les besoins.

b) problèmes logistiques qui freinent la dynamique du groupe :

- revoir les conditions

- faire un brainstorming sur la façon d'obtenir du soutien pour votre groupe

- astuces pour que le groupe se passe bien

c) choisir un bon sujet de discussion

- qu'est-ce qui a fonctionné pour vous ? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ?

d) faire confiance aux membres du groupe – vous permettre de vous détendre

Mettre de côté le programme

Exercice : cercle de confiance

Jouer un groupe : 1 personne joue le rôle d'un MG qui a un important besoin humain ; il n'arrête pas d'interrompre et de changer le sujet.

e) ne pas rester au centre du cercle
exercice :

f) créer un cercle d'énergie
Exercice : exercice du serrage de main décrit dans le Module 1.

g) voyeurs et autres interruptions
exercice :

h) aller plus loin dans le besoin et l'émotion
Exercice : en petit groupe, se lancer une balle de jonglage
A – dit comment elle se sent
B – pose des questions ouvertes pour explorer le besoin ou l'émotion.

5. exercice de clôture

Module 2 : jour 2

Matériel nécessaire

Flipchart ou tableau

1. Accueil et tour d'ouverture
- exercice :
- recueil des questions et problèmes
- réponses aux questions et résolutions des problèmes.

Poursuivre avec le programme du jour 1, en ajoutant :

2. Comment donner une courte présentation sur la Validation ?
- Ce qui est important à dire en fonction des circonstances.
- Comment décrire la Validation ?
- Différences et points communs entre la Validation et d'autres méthodes.
- Comment décrire la population pour laquelle la Validation est la plus appropriée.
- Comment décrire les buts de la Validation ?

Flipchart ou tableau

Exercice : en petits groupes. Chaque groupe prépare les grandes lignes d'une présentation sur la Validation à un public différent. Chaque groupe présente son plan au grand groupe. Ex. : introduction sur la Validation d'1 heure pour votre service, dans votre établissement.

Remarque importante :
Qu'est-ce que je veux transmettre ?
Qu'est-ce que le public veut entendre ?

Qu'est-ce que l'audience a besoin de déjà connaître pour comprendre le contenu de la présentation ?

Examen blanc
Niveau 2 ~ex
Matériel de
préparation de
l'examen

3. Préparation de l'examen

Revoir la théorie autant que nécessaire.

Prendre l'examen blanc et discuter des bonnes réponses.

L'examen écrit se fait en 2 parties. La 1ère partie comprend 5 études de cas, il y a 6 questions pour chaque étude de cas, chaque question vaut 2 points. La 2^{ème} partie comprend 40 questions, chaque question vaut 1 point.

4. Jouer un groupe

Choisissez les 2 membres du groupe les plus difficiles à jouer. Chaque personne fera l'animateur ou le coanimateur pendant 1/3 du groupe : naissance, vie et clôture.

5. Clôture

Travail personnel : animer votre groupe chaque semaine pendant les 3 prochains mois et garder une trace de chaque réunion. Préparer une présentation de 10 min basée sur l'exercice que nous avons fait juste avant.

Amener une vidéo de votre groupe pour l'examen pratique.

Exercice de clôture

Module 3 : Jour 1

Matériel nécessaire

1. Accueil et tour de table

Exercice :

Flipchart ou tableau

Recueil des questions et des problèmes

Réponses aux questions et résolution des problèmes

2. faire l'examen écrit – voir la procédure d'examen VTI. 1 h ½

Examen écrit et grille
de réponses

Lecteur DVD/K7 et TV

3. Examen pratique : chaque stagiaire apporte la vidéo de son groupe. Une vingtaine de minutes seront visionnées par le groupe entier. Le feedback est donné immédiatement.

Flipchart ou tableau

4. Chaque stagiaire donne une présentation (préparée à l'avance) de 10 min.

Un feedback constructif est donné par les stagiaires et l'enseignant.

Alternez entre présentations et examen pratique.

Document distribué : Discutez de ce qu'un animateur de groupe de Validation certifié
Autorisations liées au peut ou ne peut pas faire.
niveau de certification - Comment ne pas se laisser submerger par les demandes des
autres ?
- comment reconnaître ses propres limites ?
*Exercice : jeu de rôle en binôme : A veut que vous fassiez une
démonstration de votre groupe devant sa classe à l'école
d'infirmiers. B est l'animateur de groupe.
A veut former tout le service à la Validation.*

Parlez de la façon de préserver la qualité.

5. Exercice de clôture

Module 3 : Jour 2

Matériel nécessaire

Exercice d'ouverture

Lecteur vidéo + TV

Continuez les examens et les présentations

Certificats

Clôture :
- présentation des certificats
- explication pour repasser l'examen si nécessaire

Célébration

PowerPoint pour la formation de praticien en Validation, niveau 2

Théorie de base sur le travail de groupe

Une définition du groupe :

« Un groupe est une entité sociale dynamique composée de deux individus minimum. Ces individus interagissent de façon interdépendante, pour atteindre un ou plusieurs objectifs communs au groupe ou des objectifs individuels de même nature... Chaque membre du groupe influence chacun des autres membres mais est également influencé par eux à un certain niveau. »

Bertcher.

Le processus à l'œuvre dans le groupe génère le partage et la mise en place de la confiance, permet de prendre des décisions pour sortir d'un problème et de se sentir en intimité.

Le groupe procure à ses membres :

- Un lieu où les difficultés psychosociales peuvent être résolues.
- Un lieu où l'on répond à leurs besoins de reconnaissance,
- un lieu dont ils sont adhérents, où ils ont un sentiment d'appartenance.
- Un lieu pour remplir un rôle (rôle de remplacement),
- du soutien dans l'expression des émotions
- Un soutien identitaire
- De nouvelles idées pour gérer des situations ou des problèmes.

Théorie de base sur le travail de groupe

Dans beaucoup de groupes, il existe des rôles typiques comme le régisseur, le modérateur émotionnel, le mouton noir, le médiateur, etc.

Les valeurs et les normes qui se développent dans un groupe participent au sentiment de cohésion. Ces "règles" du groupe procurent un sentiment d'appartenance.

Le groupe se doit d'être un environnement sécurisant, où se rencontrent des besoins communs.

Des meneurs spontanés se développent au sein du groupe.

L'atmosphère d'un groupe encourage le respect et le soutien des uns pour les autres.

L'adhésion au groupe est fermée – la sélection des membres est faite avec beaucoup d'attention et se base sur plusieurs critères. La population y est homogène.

SÉLECTION DES MEMBRES DU GROUPE

Choisir en priorité des individus confus dans le temps.

4-6 personnes (commencer avec le minimum)

1 ou 2 individus en phase 3, mouvements répétitifs.

Un animateur de groupe de Validation.

Un ou deux coanimateur(s)

Les membres du groupe doivent :

Se sentir à l'aise dans une atmosphère d'intimité où beaucoup d'émotions sont exprimées ;

Aimer être avec d'autres personnes.

Il est préférable qu'au moins la moitié des membres du groupe aiment s'exprimer verbalement.

OBJECTIFS D'UN GROUPE DE VALIDATION 1

Stimuler :

- L'énergie ;
- Les rôles sociaux ;
- Le sens de l'identité ;
- L'interaction entre les membres ;
- L'expression verbale ;
- Les comportements sociaux ;
- La sensation de bien-être et de plaisir.

OBJECTIFS D'UN GROUPE DE VALIDATION 2

Un groupe doit aussi :

- Réduire l'anxiété ;
- Prévenir l'évolution vers l'état végétatif ;
- Réduire le besoin de tranquillisants ou de contraintes physiques ;
- Éviter le syndrome d'épuisement si fréquent chez les équipes soignantes ou les familles

LES RÔLES

Rôles potentiels pour les membres du groupe :

- Président ;
 - Hôte ;
 - Chef de chœur ;
 - Poète ;
 - Secrétaire ;
 - Chargé de l'activité/chargé de la danse
 - Conseiller
 - Blagueur
 - Conteur
-

LES RÔLES ET LEURS BUTS

Remarque sur les rôles en général :
Procurer respect et considération
Accroître l'estime de soi
Revivre d'anciens comportements
Résoudre des problématiques anciennes

LES RÔLES ET LEURS BUTS

Le président	A besoin de statut, de reconnaissance, de se sentir écouté.
Le chanteur	S'exprime par les chansons/en chantant.
L'hôtesse	Exprime le besoin de s'occuper des autres ; Être attentive - ou - se sentir utile et travailler, Jouer son rôle d'antan de maîtresse de maison.
Le conseiller	Parle de lui à travers les conseils qu'il donne aux autres, sur un mode philosophique, attentif ou autoritaire
L'animateur	Le mouvement, les activités ou toute expression non verbale lui procurent de l'énergie, du plaisir et un sentiment d'appartenance à un groupe
Le chargé de la prière	

LES RÔLES ET LES TACHES DE L'ANIMATEUR DE GROUPE 1

Impliquer le personnel ;
Animer un groupe de Validation le même jour, à la même heure, au même endroit chaque semaine ;
Attribuer des rôles aux membres ;
Désigner des coanimateurs ;
Former des coanimateurs ;
Être un moteur ;
Faciliter les interactions entre les membres du groupe ;
Maintenir une atmosphère de sécurité.

LES RÔLES ET LES TACHES DE L'ANIMATEUR DE GROUPE 2

Soutenir les rôles des membres du groupe ;
Augmenter le niveau d'énergie ;
Observer les émotions des membres du groupe ;
Préparer un sujet ;
Demander aux co-praticiens de soutenir les membres du groupe ;
Stimuler les interactions non verbales entre les membres en utilisant des techniques de la Validation.

LES RÔLES ET LES TACHES DE L'ANIMATEUR DE GROUPE 3

Remplir les formulaires d'évaluation avec les coanimateurs ;
Préparer la prochaine réunion du groupe ;
Faire un compte rendu du groupe de Validation aux autres membres du personnel.

COANIMATEUR DANS UN GROUPE DE VALIDATION

Aider à accompagner et raccompagner les résidents participants à la réunion ;
Aider dans la partie activité physique du programme ;
Être assis à côté de la personne qui nécessite une attention particulière ;
Sortir du groupe une personne qui deviendrait trop perturbatrice ;
Aider, après la réunion, à évaluer la progression du groupe ;
Aider à préparer la prochaine réunion ;
Prendre la direction du groupe quand c'est nécessaire, ou prévu.

COANIMATEUR DANS UN GROUPE DE VALIDATION

Compétences nécessaires :
Se centrer ;
Calibrer ;
Focaliser son énergie ;
Les techniques de Validation, et surtout " le miroir " et l'utilisation des touchers réancrants ;
Savoir par cœur les chansons du groupe.

ORDRE DE PLACEMENT 1

Points à prendre en considération :

Les affinités/les inimitiés

L'énergie

Le cercle

L'équilibre entre les membres du groupe

Les difficultés physiques (difficultés d'audition, cécité)

Difficultés émotionnelles (pleurs, gémissements)

Personne en phase 3, mouvements répétitifs

Logistique (encas, la porte, les fenêtres...)

Connexions entre les personnes

Les chaises doivent être proches les unes des autres

Les contacts visuels doivent pouvoir s'établir facilement,

Le contact physique doit aussi être facile

ORDRE DE PLACEMENT 2

Les placements qui font baisser le niveau d'énergie :

Les personnes ayant peu d'énergie assises les unes à côté des autres dans une partie du cercle ;

Les chaises placées trop loin les unes des autres, ou trop grandes ;

Une table au milieu du cercle.

PROGRAMME DU GROUPE 1

Avant que le PV rende visite à chaque membre du groupe

Préparez la salle et le matériel nécessaire

Le PV salue chaque membre du groupe

Leur rappeler leurs rôles – toucher chaque membre du groupe

Le résident se lève et accueille le groupe.

Le chef de chœur lance la chanson d'ouverture

(toujours la même)

Un poème ou une prière ?

PROGRAMME DU GROUPE 2

Interaction verbale –

Présentez le sujet de discussion

Résolvez les problèmes communs.

Résumez ce qui a été dit

Activité/mouvement/musique

Rafraichissements

PROGRAMME DU GROUPE 3

Le chef de chœur lance la chanson de clôture

Le président clôt la réunion

Le PV salue chaque membre du groupe

Les membres du groupe sont raccompagnés dans des situations sociales

Après chaque réunion du groupe – feedback et évaluation

PROGRAMME DU GROUPE DE VALIDATION ET SES OBJECTIFS

Naissance

Accueil par l'animateur de groupe

Augmenter le niveau d'énergie des MG
Rappeler à chacun son rôle dans le groupe ;
Augmenter la sensation de sa propre valeur.

Accueil par le président

Augmenter la sensation d'être honoré,
reconnu et l'estime de soi,
Accroître l'énergie du groupe
Développer le sentiment d'appartenance.

La chanson d'ouverture :

Augmenter l'énergie et le sentiment
d'appartenance.

PROGRAMME DU GROUPE DE VALIDATION ET SES OBJECTIFS

Vie

Le thème/la discussion

Accroître la communication verbale,
Résoudre ensemble un problème,
Partager ses émotions,
Offrir la possibilité d'exprimer ses émotions.

PROGRAMME DU GROUPE DE VALIDATION ET SES OBJECTIFS

Vie

L'activité

Accroître l'énergie par les mouvements
physiques,
Construire la sensation du « Nous » avec la
communication non verbale.

PROGRAMME DU GROUPE DE VALIDATION ET SES OBJECTIFS

Vie

La collation

Soutenir et améliorer des comportements
sociaux familiaux,
Favoriser des interactions entre les membres
dans une atmosphère détendue. Type
bavardage autour d'un verre/une tasse de
thé

PROGRAMME DU GROUPE DE VALIDATION ET SES OBJECTIFS

Clôture

La chanson finale

Augmenter le niveau d'énergie,
Construire la sensation du « Nous »
Renforcer et ancrer une humeur positive.

Les mots de conclusion :

Donner la sensation de mettre un point final,
un sentiment de complétude,
Conserver une énergie forte et positive,
Prolonger le sentiment d'appartenance,
Ouvrir la perspective de la prochaine réunion.

CHOISIR LES SUJETS

Critères :

Émotionnellement chargés ;

Pas orientés dans le temps ou la saison ;

Formuler comme un problème à résoudre ;

Le relier à des besoins universels, des émotions ou des tâches non résolues ;

Toujours avoir un sujet en réserve, un "plan B" ;

Faire preuve de flexibilité quand les MG changent de sujet ;

Utiliser en priorité un sujet qui a été amené par un membre du groupe le même jour.

MODALITÉS MATÉRIELLES POUR UN GROUPE

Une salle fermée, réservée pour la réunion
Assez de chaises pour chacun des membres du groupe
Rafratchissements
Lecteur CD/K7 et de la musique
Matériel pour l'activité
Un dossier "Groupe de Validation"

MODALITÉS POUR UN GROUPE

Préparation des membres du groupe avant la réunion
Aide pour accompagner les membres du groupe vers et depuis la salle de réunion
Temps après la réunion pour l'évaluation
Accord avec le personnel de ne pas être dérangé pendant la réunion
Accord sur les comptes rendus de l'évolution du groupe aux autres membres de l'équipe

PIÈGES LOGISTIQUES À ÉVITER 1

Prévoir suffisamment de temps pour la mise en place des réunions : de cette façon vous pourrez résoudre les problèmes éventuels avant qu'ils ne surviennent.
Travailler en lien avec les services pour éviter d'éventuelles difficultés d'organisation (soins, régimes, activités).
Bien connaître les résidents : portent-ils des lunettes, des appareils auditifs ? Ont-ils un régime particulier ? Prévoyez ce genre de choses.
Laisser un rappel hebdomadaire à l'attention de l'équipe. Expliquez clairement quels résidents, à quelle heure et où. Les soignants sont très occupés, ne partez pas du principe qu'ils s'en rappelleront.

PIÈGES LOGISTIQUES À ÉVITER 2

À l'issue d'une réunion, prévoir ce dont on a besoin pour la suivante, décidez qui se chargera de quoi.
Si la réunion du groupe n'est pas suivie par un repas, assurez-vous que vos résidents sont bien pris en charge.
Travaillez en collaboration avec les familles pour éviter les visites au moment de la réunion de groupe.
Si les effets secondaires des médicaments posent problème, prenez le temps avec l'équipe soignante de revoir la réglementation de l'établissement et les procédures. La plupart du temps, il existe des solutions pour résoudre le problème.

Exercices pour la formation d'animateur de groupe

Explorer la théorie basique du groupe :

En petits groupes ou en groupe entier : regardez-vous en tant que groupe. Qui semble avoir quel rôle ? Comment et où chacun a-t-il choisi de s'asseoir ? Discuter et noter les différents rôles que les stagiaires ont généralement dans leur vie de tous les jours et qu'est ce qui les a décidés à choisir cette chaise en particulier ?

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Reconnaitre les rôles que les personnes ont dans la vie et comment cela se voit en petits groupes.

L'ordre de placement est important et implique beaucoup de facteurs.

Le cercle d'énergie

Tout le monde se tient la main en cercle, assis ou debout, les yeux fermés. Une personne commence à serrer la main de son voisin de droite, qui la sert à son tour à son voisin de droite, et ainsi de suite jusqu'à arriver à la personne qui a serré la main en première. Accélérez la cadence. Essayez à nouveau mais dans l'autre sens, en serrant la main du voisin de gauche. Ouvrez les yeux. Que s'est-il passé ?

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Développer l'énergie dans un groupe quand le niveau est bas.

Intégrer ce qu'on ressent quand l'énergie circule ou qu'elle est interrompue en fonction de l'ordre de placement.

Sujet de discussion

La première fois que vous présentez ce point d'apprentissage :

En groupe complet : faire une liste des idées des stagiaires sur ce qu'est un bon sujet, puis associer les besoins humains de base à chaque sujet. Créer 3 formulations différentes pour chaque sujet comme ce serait le cas dans un groupe de Validation.

La dernière étape de l'exercice peut également se faire en petits groupes.

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Trouver de bons sujets pour le groupe de Validation

S'entraîner à formuler un sujet

Plus tard dans la formation :

Comment ne pas tomber dans la Réminiscence ou la réorientation dans la réalité

En petits groupes : choisir un sujet général et le formuler de 3 manières différentes : sujet pour la Validation, sujet pour la Réminiscence et sujet de la réorientation dans la réalité.

Ex. la mère, le père, être malade et vieux, le foyer.

Chaque groupe présente ses 3 sujets au groupe complet.

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Reconnaitre les différences entre les sujets de conversation pour la Validation et les autres

Développer au moins 3 bons sujets qui pourront être utilisés lors des prochaines réunions des stagiaires.

Chanson et énergie

En groupe complet : chanter une chanson que tout le monde connaît. Que se passe-t-il au niveau de l'énergie ? Vous pouvez essayer cet exercice avec différents types de musique : rythmée, lente, triste...

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Ressentir comment le chant influence le niveau d'énergie

Augmenter le niveau d'énergie quand le niveau des stagiaires est bas.

Développer la confiance dans un groupe

Le cercle de confiance

En groupe de 6 à 8 personnes : chaque personne se tient debout, épaule contre épaule et forme un petit cercle serré. Une personne est au milieu du cercle, elle ferme les yeux, se tient bien droite et se laisse tomber (d'avant en arrière, peu importe), les autres personnes du cercle lèvent leurs mains pour la rattraper. Elle peut alors être passée dans le cercle (en restant tendue comme une planche), ou quand la confiance est établie, être poussée délicatement dans le cercle. Tout le monde à l'occasion d'être au centre.

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Développer la confiance entre les participants d'un groupe

Reconnaitre combien la confiance est importante afin de lâcher prise.

Comment donner du feedback de façon constructive

En binôme : A parle d'un évènement qu'il a vécu dans le groupe ; B fait une critique,

Dans un 1^{er} temps : B veut montrer qu'il sait mieux que A

Dans un 2nd temps – B veut que A trouve les réponses de lui-même.

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Qu'est-ce qui est important ou non quand on donne du feedback ?

Faire l'expérience d'un feedback négatif et d'un positif.

Lier les membres du groupe entre eux, les encourager à se parler

En petits groupes : debout en cercle, lancez-vous un ballon ou une balle de jonglage dans un sens puis dans l'autre en liant des morceaux de conversation liés aux sentiments ou aux besoins. A lance la balle à B. B dit ce qu'il ressent dans cet instant tout en lançant la balle à A. A lance la balle à C, qui dit ce qu'il ressent à ce moment et en relançant la balle à A. A répète maintenant ce que B et C ont dit puis connecte les 2 émotions ou besoins ("prendre de la hauteur").

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Trouver des points communs entre deux affirmations différentes, en étant créatif.

Aller plus loin dans le besoin et l'émotion

En binôme ou en petit groupe, debout en cercle, se lancer une balle :

A – dit comment il se sent

B – pose des questions ouvertes qui explorent l'émotion ou le besoin.

Si cet exercice est fait en petit groupe, il peut être adapté de la façon suivante :

A – dit comment elle se sent

B – pose une question ouverte pour explorer le besoin ou l'émotion,

C – Pose une autre question pour aller plus loin.

Chaque personne dans le cercle continue à poser des questions ouvertes jusqu'à ce que le besoin humain basique soit découvert.

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Développer ses compétences en identifiant les besoins et les émotions qui sous-tendent une affirmation.

Développer sa créativité dans sa manière de poser des questions ouvertes.

Donner des présentations

En petits groupes : chaque groupe prépare un plan pour une présentation sur la Validation pour un public donné. Chaque groupe présentera son plan au groupe complet. Exemple : 1 heure d'introduction à la Validation dans votre service. Chaque groupe a entre 20 et 30 minutes de préparation pour 10 min de présentation.

Objectifs d'apprentissages de l'exercice :

Acquérir de l'expérience et de nouvelles idées pour créer le plan d'une présentation

Comprendre les différences pour une même présentation à différents publics.

Évaluation d'enregistrement de groupe de Validation

Nom du prestataire en Validation de groupe : _____

Structure du groupe : 40 points possibles

A. Sélection des membres du groupe : (10 points max.)

Alzheimer à début précoce ?

Malorientés ?

Si oui, le choix est-il bon ? La motivation est-elle bonne ?

Personnes qui aiment parler, être ensemble ?

Contribuent-ils au groupe et au processus et y gagnent-ils ?

B. Rôles : (10 points max.)

Les membres sont-ils soutenus

au début ?

dans l'accomplissement de leur rôle ?

à la fin de la réunion ?

La personne est-elle autorisée à remplir pleinement son rôle ?

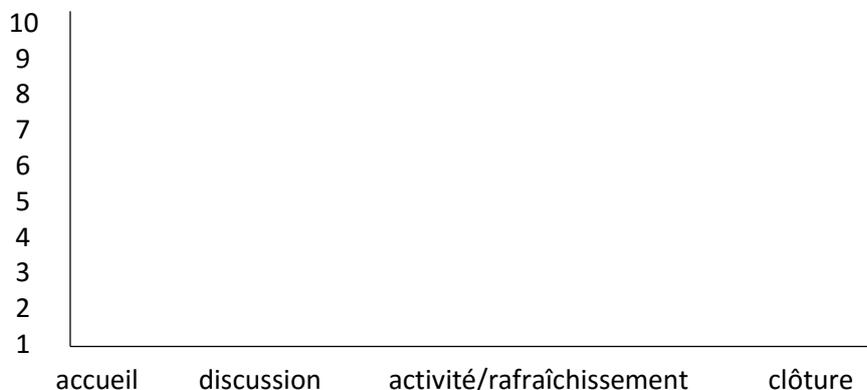
Le rôle lui convient-il ?

Quels sont les rôles manquants ?

Y a-t-il des rôles inutiles au(x) membre(s) du groupe ?

C. Énergie du groupe : (5 points max.)

Les membres du groupe sont-ils plus éveillés et plus disposés à communiquer après la réunion ?



D. Disposition des sièges : (5 points max.)

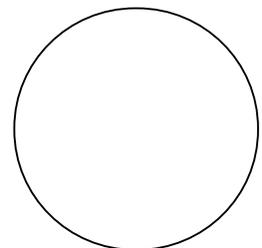
Y a-t-il des espaces vides dans le cercle ?

Les sièges conviennent-ils ?

Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?

Les sièges sont-ils suffisamment proches les uns des autres ?

Y a-t-il une table ?



E. Rituel du groupe : (10 points max.)

Le programme a-t-il été suivi ?

Le début et l'accueil ont-ils ouvert la communication et dynamisé le groupe ?

Le refrain d'ouverture a-t-il dynamisé la réunion et renforcé le sentiment de « groupe » ?

Le thème de la discussion

a-t-il été formulé sous forme de problème à résoudre par le groupe ?
 était-il en rapport avec les émotions, des questions pertinentes (aux membres du groupe) ou aux besoins universels ?

L'animateur a-t-il suivi le flux des besoins manifestés par les membres du groupe ?

L'animateur a-t-il établi le lien avec les besoins et/ou les émotions ?

La discussion a-t-elle favorisé la communication entre les membres du groupe ?

Activité : Source d'énergie/de sentiment de groupe ?

Recours à la musique ?

Le matériel avait-il été préparé ?

Rafraîchissements : Stimulation des comportements sociaux et des rôles ?

Recours à la musique ? Sentiment de « cocktail » ?

Rituel de clôture : Les membres du groupe ont-ils quitté la réunion sur une note positive ?

Rôles de l'intervenant et du co-intervenant : 10 points possibles

L'intervenant a-t-il

été source d'énergie ?

su quand s'effacer ?

mené le groupe ?

permis aux membres du groupe de communiquer les uns avec les autres ?

avancé dans le déroulement du programme ?

usé de « transitions validantes » entre les différents points du programme ?

Le co-intervenant a-t-il

aidé au niveau de la logistique ?

apporté une bonne énergie au cercle ?

eu recours au toucher de façon adéquate ?

endosser le rôle de l'animateur du groupe ?

Techniques de Validation verbales : 25 points possibles

Questions ouvertes

Polarité/Extrême

Reformuler avec les mots-clés

Imaginer le contraire

Q. fermées ?	Q. ouvertes ?	Affirmations	Reformulations

comprend les indices donnés par les membres du groupe

permet le silence

utilise des phrases simples

transmet verbalement le rythme du groupe

parle clairement

Techniques de Validation non verbales : 25 points possibles

contact visuel

ton de la voix

position physique

suit le rythme des membres du groupe

ni trop vite ni trop lentement

empathie

toucher pour stimuler l'énergie et/ou l'émotion

miroir

musique/chant

Quand ? Source d'énergie ?

Guide révision pour les stagiaires

Guide de révision pour l'examen écrit d'animateur de groupe, niveau 2.

Écrit par Vicki de Klerk-Rubin, juin 2006.

1^{ère} partie :

Vous aurez 3 études de cas et une série de questions pour chacune d'elle :

À quel stade de désorientation en est la personne ? Quelle phase de la Résolution ?

A priori, quelle est la tâche de vie ou la problématique non résolue ?

Avec quelle technique commenceriez-vous ?

Quelle personne ou quel objet est utilisé comme symbole ?

Est-ce que cette personne aurait sa place dans un groupe de Validation ?

Si oui, quel rôle lui attribueriez-vous et où placeriez-vous cette personne dans le cercle ?

Vous pouvez vous entraîner à répondre à ces questions en utilisant les différentes études de cas du livre de Naomi Feil, *Validation, mode d'emploi*. Les références aux numéros de pages correspondent à celles du livre.

Sur les tâches de vie d'Erickson : lisez la partie "Théorie du développement de la vie et du besoin de la Validation" (p32- 43), référez-vous également aux documents sur les étapes et les tâches de vie d'Erickson et de quelle façon elles s'appliquent aux personnes âgées. Vous devez vous entraîner à identifier les tâches et les besoins laissés en suspens dans une étude de cas.

Sur les symboles :

Il y a quelques références aux symboles dans le livre *Validation, mode d'emploi* ; mais il y a davantage d'informations sur la façon dont les personnes âgées désorientées utilisent les symboles dans *Validation, la méthode Feil*. Lisez l'extrait joint à ce guide de révision. Le document sur les symboles universels est également utile.

Sur les rôles dans le groupe et le placement :

Lisez le chapitre 15 de *Validation, mode d'emploi*. Étudiez les documents sur les rôles et leurs buts, ainsi que le placement dans un groupe de Validation (inclus dans ce livret).

Partie II : 17 questions sur les sujets suivants

Les besoins humains de base et comment ils sont exprimés par les personnes âgées désorientées. Préparez-vous à devoir donner des exemples : comment les personnes âgées désorientées expriment verbalement ou non verbalement chacun des besoins humains de base.

Savoir précisément comment déterminer le sens préféré d'une autre personne et comment utiliser la technique du sens préféré dans le cadre du groupe.

Connaitre les critères d'inclusion d'une personne dans un groupe de Validation.

Connaitre les caractéristiques requises chez un bon hôte, un chef de chœur, un président ou un conseiller. Voir le document sur les rôles et leurs buts.

Connaitre les points communs et les différences entre le travail de Validation individuelle et celui en groupe. Voir les objectifs de la Validation de groupe et les objectifs de la Validation individuelle.

Être capable de reformuler plusieurs sujets de discussion pour un groupe de Validation.

Connaitre les objectifs de chacune des parties du groupe de Validation. Voir le document sur le programme du groupe de Validation et ses objectifs.

Savoir ce que les chants et la musique apportent au groupe de Validation et comment les utiliser.

Connaitre le rôle du coanimateur/copraticien d'un groupe de Validation.

Savoir comment gérer le comportement difficile d'un membre du groupe. Par exemple, que faites-vous lorsqu'un membre veut partir ou se déshabille ?

Connaitre les différences entre un groupe de réminiscence et un groupe de Validation.

Connaitre les premières choses à faire pour démarrer un groupe de Validation. Que devez-vous faire ?

Formulaires et documents utiles

Les tâches d'un animateur de groupe

Compte rendu d'une réunion de groupe

Évolution des progrès individuels des membres du groupe

Invités : consignes et formulaire d'observation

Document sur le travail personnel : Comptes rendus écrits requis pour la certification

Intervision

Tâches de l'animateur de groupe

Avant de commencer un groupe de Validation dans un établissement

- Prendre le temps de discuter avec le personnel ;
- Choisir un jour et une heure pratiques pour la réunion du groupe ;
- Trouver le bon endroit pour la réunion – le réserver chaque semaine ;
- Se mettre d'accord avec les responsables de l'équipe pour savoir quand et comment partager les informations sur ce qu'il se passe pendant la réunion ;
- Demander les autorisations pour pouvoir animer le groupe chaque semaine ;
- Choisir les membres du groupe ;
- Attribuer les rôles aux membres du groupe ;
- Décider du placement initial ;
- Choisir 2 bons sujets, bien formulés, pour la conversation ;
- Choisir l'activité et prévoir le matériel nécessaire ;
- Choisir la musique qui va stimuler les membres du groupe, se procurer le CD/K7, et un lecteur CD/K7 ;
- Choisir les encas et les boissons : discuter avec l'équipe des cuisines de l'horaire et de la préparation – qui fera quoi et quand ? ;
- Trouver un ou plusieurs coanimateurs avec qui travailler ;
- Former les coanimateurs ;
- Mémoriser des chansons d'ouverture et de clôture potentielles. Il est possible de voir cela avec le chef de chœur pendant les sessions individuelles.

Avant chaque réunion du groupe

- Vérifier que tout est en place dans la salle : nombre et type de chaises ;
- Vérifier la musique, le matériel pour l'activité, les encas et boissons ;
- Écrire le programme du groupe avec les noms des chansons, les 2 sujets de discussion et l'activité ;
- Aller voir chaque membre du groupe et le valider pendant quelques instants – prendre la température émotionnelle (trouver un bon sujet pour la réunion) ;
- Être aidé(e) pour accompagner les membres jusqu'à la salle de réunion.

Pendant chaque réunion du groupe

- Utiliser sa propre énergie pour dynamiser le groupe ;
- Stimuler les interactions verbales et non verbales ;
- Être garant de la sécurité ;
- Soutenir les rôles.

Après la réunion du groupe

- S'assurer que les membres du groupe sont raccompagnés dans un environnement social (qu'ils ne sont pas isolés) ;
- Évaluer la réunion avec le coanimateur et les invités, avoir du feedback ;
- Compléter les formulaires et comptes rendus ;
- Prévoir la réunion de la semaine suivante ;
- Transmettre les informations importantes sur les membres du groupe au personnel.

Compte rendu d'une réunion de Groupe de Validation

Date et heure :	Nom du groupe :	Intervenant : Co-intervenant :
Immeuble :	Salle/Lieu :	

Numéro de cette séance et de ce rapport hebdomadaire (sur les 26 requises pour la formation) ? _____

Veillez à répondre à toutes les questions et à renvoyer ce rapport hebdomadaire par e-mail à l'enseignant

Invitation à la réunion de groupe :

Comment avez-vous invité les membres à la réunion d'aujourd'hui ?

Avez-vous eu recours avec eux à la Validation individuelle ? Soutenu leurs rôles ? stimulé leur énergie par anticipation ?

Quelles réactions inhabituelles, positives ou négatives, avez-vous observé ?

Étiez-vous bien préparé - en tant qu'intervenant ?

- Et votre co-intervenant ?

- Et votre salle, votre musique, vos rafraîchissements, votre activité ?

Remarques pour les invitations et la préparation de la prochaine réunion :

Thèmes et événements principaux :

Avez-vous suivi le déroulement propre à une séance de groupe de Validation ? (Indiquez les variations éventuelles.)

Qu'est-ce qui s'est bien ou mal déroulé ? (Indiquez les causes possibles.)

Par quelle question avez-vous commencé la partie discussion ?

S'agissait-il d'une situation ou d'un problème commun à vos résidents ? L'avez-vous formulé comme un problème à résoudre ?

Comment avez-vous créé du lien entre les membres du groupe pour les amener à communiquer les uns avec les autres ?

Avez-vous remarqué une situation ou entendu des paroles particulièrement intéressantes ? Si oui, notez-les ici :

Auto-évaluation et commentaires sur la réunion :

La disposition des places a-t-elle contribué efficacement à l'équilibre de l'énergie et au soutien des membres requérant une attention plus intense ?

Avez-vous bien choisi et soutenu les rôles de vos membres ?

Comment la Validation s'est-elle pratiquée dans le groupe aujourd'hui ?

Vos membres ont-ils quitté la réunion avec plus d'énergie que lors de leur arrivée ?

Quelles difficultés avez-vous éprouvées, en tant qu'animateur, et comment pourriez-vous les résoudre ?

Commentaires et recommandations pour la prochaine réunion :

Quels éléments dois-je améliorer pour la réunion de la semaine prochaine et comment ?

Quel thème pourrais-je envisager pour la discussion de la semaine prochaine ?

GROUPE DE VALIDATION

PLACEMENT PENDANT CETTE RÉUNION

(Pour l'envoi par e-mail, énumérez simplement le nom et le rôle de chaque personne en suivant la disposition du cercle.

Commencez par vous-même.)

Nom	Rôle
1.	Animateur du groupe
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10	

Conditions requises pour la Certification – Travail Intersession : Comptes rendus écrits

Les Recommandations du VTI stipulent, parmi les conditions de certification, l'obligation pour chaque stagiaire de remplir et de soumettre à leur Enseignant un minimum de 26 Comptes Rendus de rencontre hebdomadaire.

Les 26 semaines visées se réfèrent à 26 semaines consécutives. S'il manque le compte rendu d'une semaine, il peut être ajouté plus tard. Les comptes rendus de deux séances produits la même semaine comptent pour une seule semaine. Pas plus de trois semaines consécutives ne peuvent s'écouler sans pratique. Au moins une heure par semaine doit être consacrée à la pratique de la Validation pendant une formation de Niveau 1. Pour la Validation de Groupe, environ trois heures doivent y être consacrées par semaine.

L'objectif des comptes rendus écrits du travail intersession est d'amener le stagiaire à démontrer à l'Enseignant une régularité et une capacité d'analyse de sa propre pratique. L'Enseignant pourra donner du feedback au stagiaire et répondre à ses questions .

Exemple de travail Intersession écrit correctement documenté :

Niveau 1 :

Phase 1

2, 9, 16, 23 et 30 mai et 6, 13 et 20 juin

Phase 2

4, 11, 18 et 25 juillet et 1er, 8 et 15 août

Phase 3

5, 12, 19 et 26 septembre et 3 et 10 octobre

Phase 4

31 octobre et 7, 14, 21 et 28 novembre

Niveau 2 :

Module 1 –

2, 9, 16, 23 et 30 mai et 6, 13 et 20 juin

4, 11, 18 et 25 juillet et 1er, 8 et 15 août

Module 2 –

5, 12, 19 et 26 septembre et 3 et 10 octobre

31 octobre et 7, 14, 21 et 28 novembre

Intervision :

Donner du feedback à des collègues

Posez des questions .

Résumez ce qui a été dit.

Aidez le collègue à trouver d'autres idées.

Faites des jeux de rôle en petits groupes.

Décidez qui va présenter un cas.

Décrivez la situation.

Que s'est-il passé ? En toute objectivité, décrivez ce qui s'est passé. Qu'avez-vous ressenti ?

Soyez authentique.

Décidez des buts que vous désirez atteindre.

Échangez sur les moyens de les atteindre

Quelques suggestions à l'attention de la personne qui pose les questions :

La situation est-elle claire ? Demandez, s'il le faut, plus d'information.

Pourrait-il y avoir un problème sous-jacent ?

Concentrez-vous sur un seul sujet à la fois.

Restez centré, ne jugez pas.

Laissez l'autre personne avoir sa propre réponse.

Essayez de ne pas utiliser la question « pourquoi ? »

Utilisez les techniques de Validation verbales.

Votre tâche est de ne pas juger, de donner des pistes ou d'exprimer votre opinion.