

Formation aux Soins et Soutiens Alimentaires et Nutritionnels pour les Personnes Vivant avec le Vih

Tunis, 24 au 26 novembre 2021

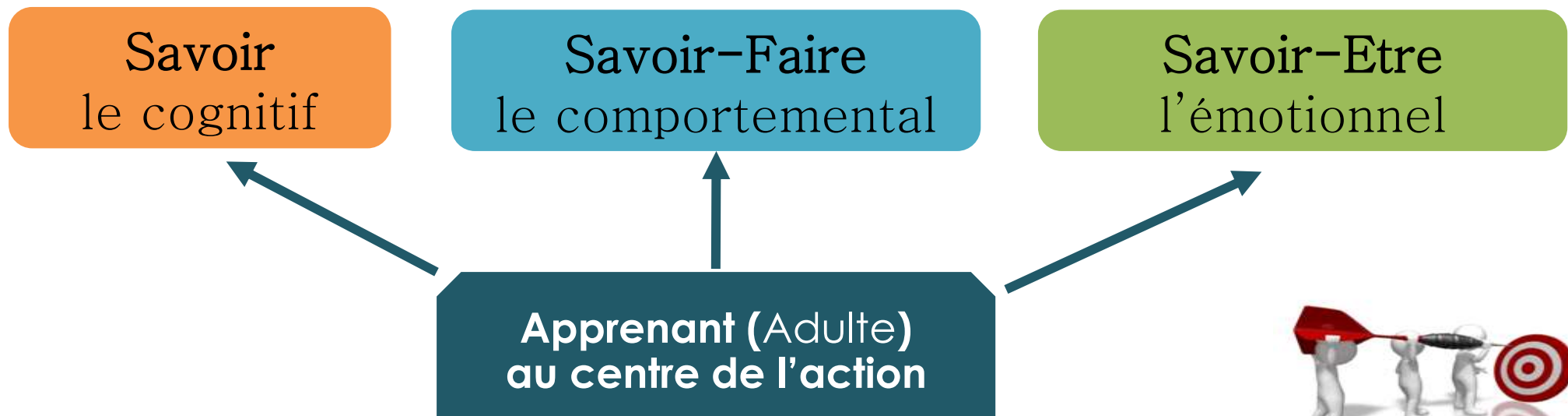
Aptitudes à l'écoute et à l'apprentissage pendant la formation



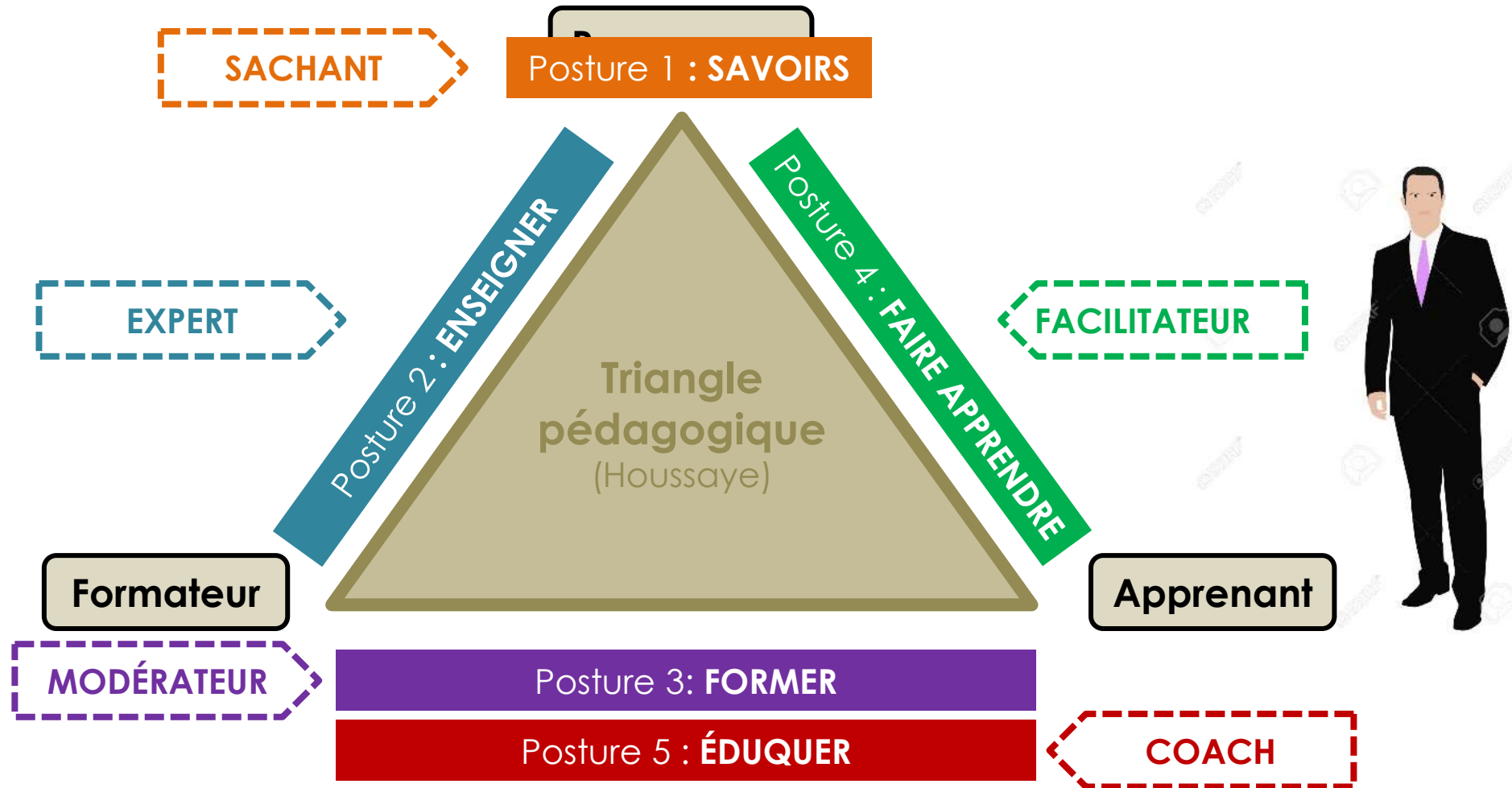
Comment former ?

Spécificités de la formation d'adulte (andragogie)

Formation axée sur les compétences nécessaires
à la réalisation des tâches bien déterminées



5 postures / rôles du formateur



Caractéristiques du formateur idéal



Expertise

dans un domaine précis



Capacité d'adaptabilité

avec les données du métier



Pédagogie

afin de se mettre à la portée de chacun



Gestion de groupe

pour poursuivre correctement les sessions



Sens de l'écoute

pour s'adapter à la logique des participants y compris les objections

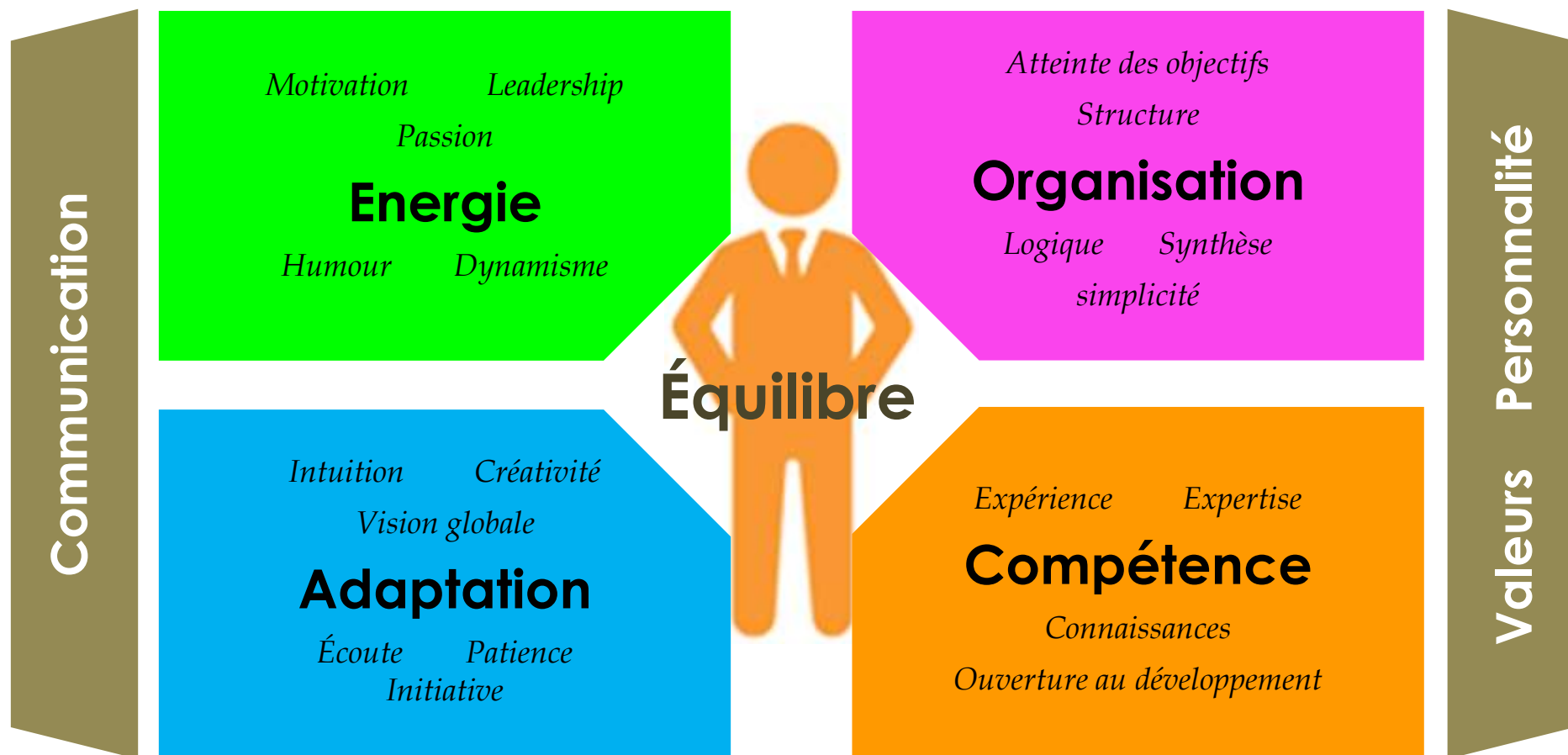


Empathie

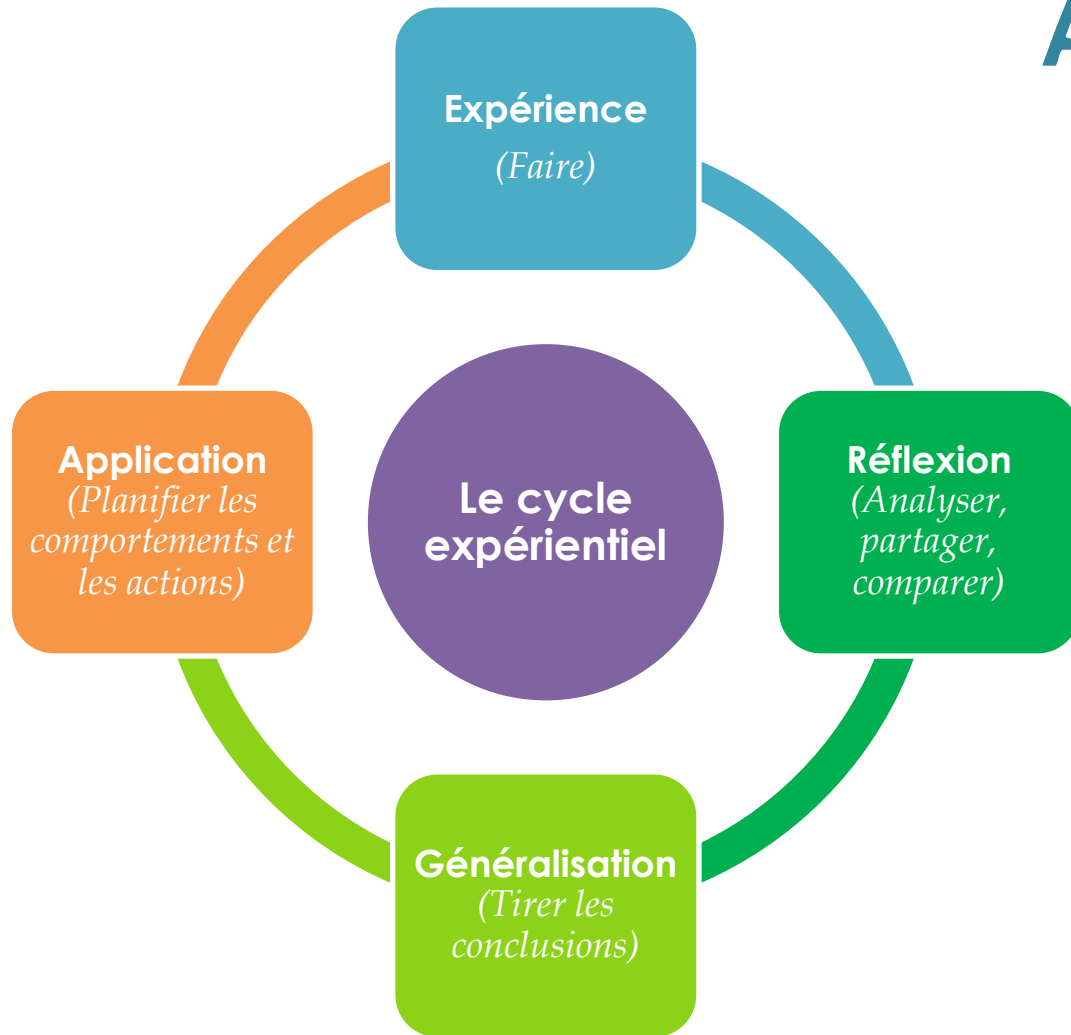
dans le but d'impliquer les formés



Caractéristiques du formateur idéal



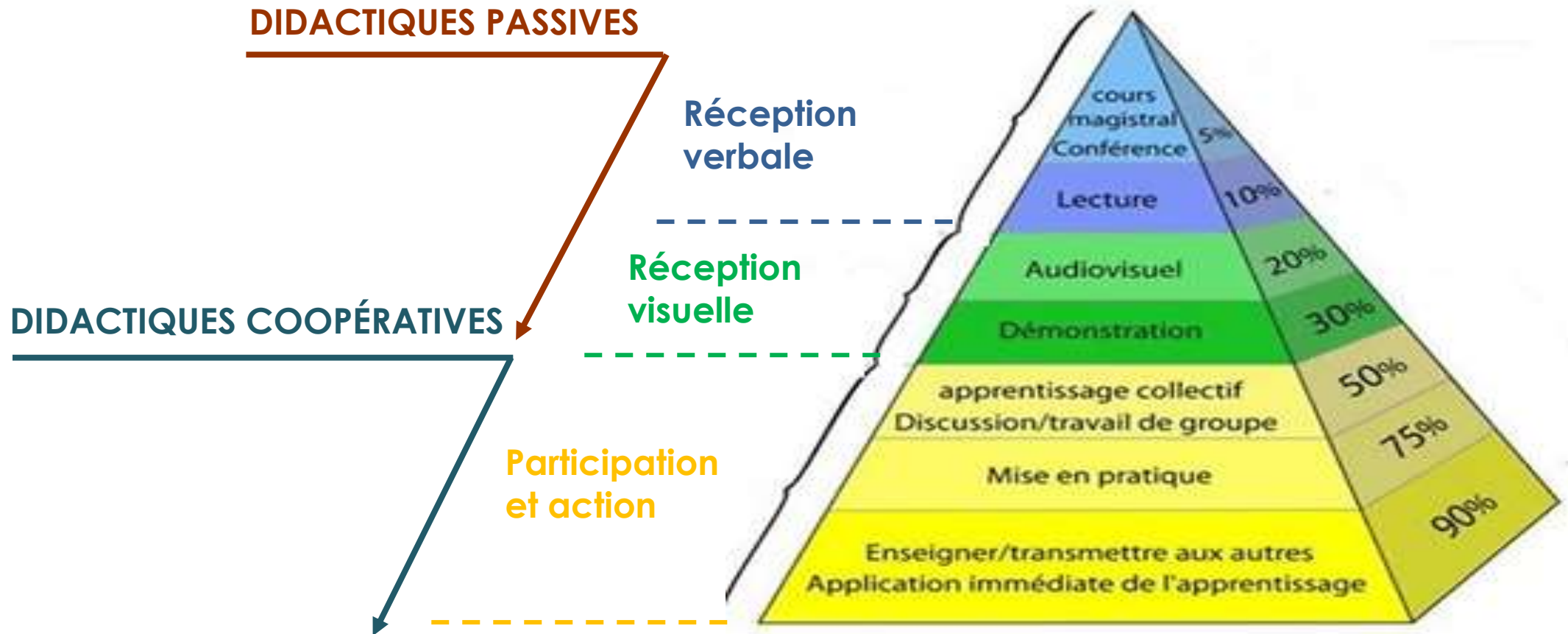
Approche de formation



Elle se fonde sur l'hypothèse selon laquelle les apprenants participent parce qu'ils sont intéressés par le thème, savent ce qu'ils attendent de la formation et veulent apprendre de nouvelles connaissances et compétences.



Variation du taux de mémorisation en fonction de la méthodologie utilisée





**GÉRER
L'INDIVIDUEL
DANS LE
COLLECTIF**



Comment gérer un groupe ?

Gérer un groupe

Animer le groupe : aider ses membres à poursuivre et à réaliser un objectif.

Faciliter l'apprentissage pour acquérir des nouvelles connaissances et aptitudes.

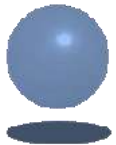
Accompagner.



Comprendre comment apprend l'adulte



L'adulte apprend s'il comprend



L'adulte apprend si le contenu répond à un besoin



L'adulte apprend s'il se sente à l'aise



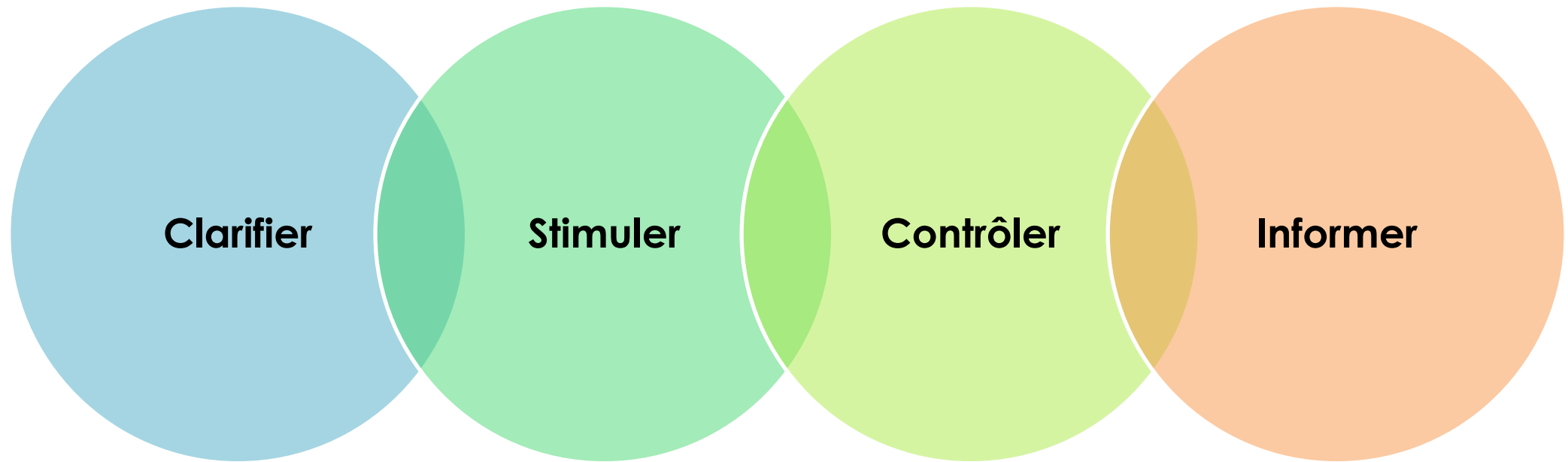
L'adulte apprend de son entourage



L'adulte apprend s'il participe



Principales fonctions de l'animation



Styles d'animation



**Animateur autoritaire
ou directif**



Animateur débonnaire



**Animateur
démocratique ou
coopératif**

Gérer les différents profils





**Comment guider
et donner des conseils ?**



L'éducation n'est pas seulement la transmission d'un savoir ...

- l'information est nécessaire, mais pas suffisante.
- Il s'agit d'un acte d'accompagnement.



Agir en fonction de recommandations définies en dehors de soi, sous forme de discours moralisateurs, tend à figer l'autre dans le rejet des messages transmis.

Fonder l'action sur l'autre là où il se trouve.

Partir du regard que les participants portent eux-mêmes sur leurs comportements.

Commencer par demander ce qu'ils pensent afin de les aider à construire les repères dont ils ont besoin pour adopter un comportement sain.

Mettre à profit les facteurs protecteurs : estime de soi, aptitude à résoudre des problèmes, liens avec des services d'appui, potentiel de communication.



La communication est la clé

Efficacité de la communication

En communication notre territoire est la perception

Les informations que nous recueillons pour baser nos opinions et nos comportements ne sont pas **LA REALITE** mais bien le résultat de notre **PERCEPTION** !

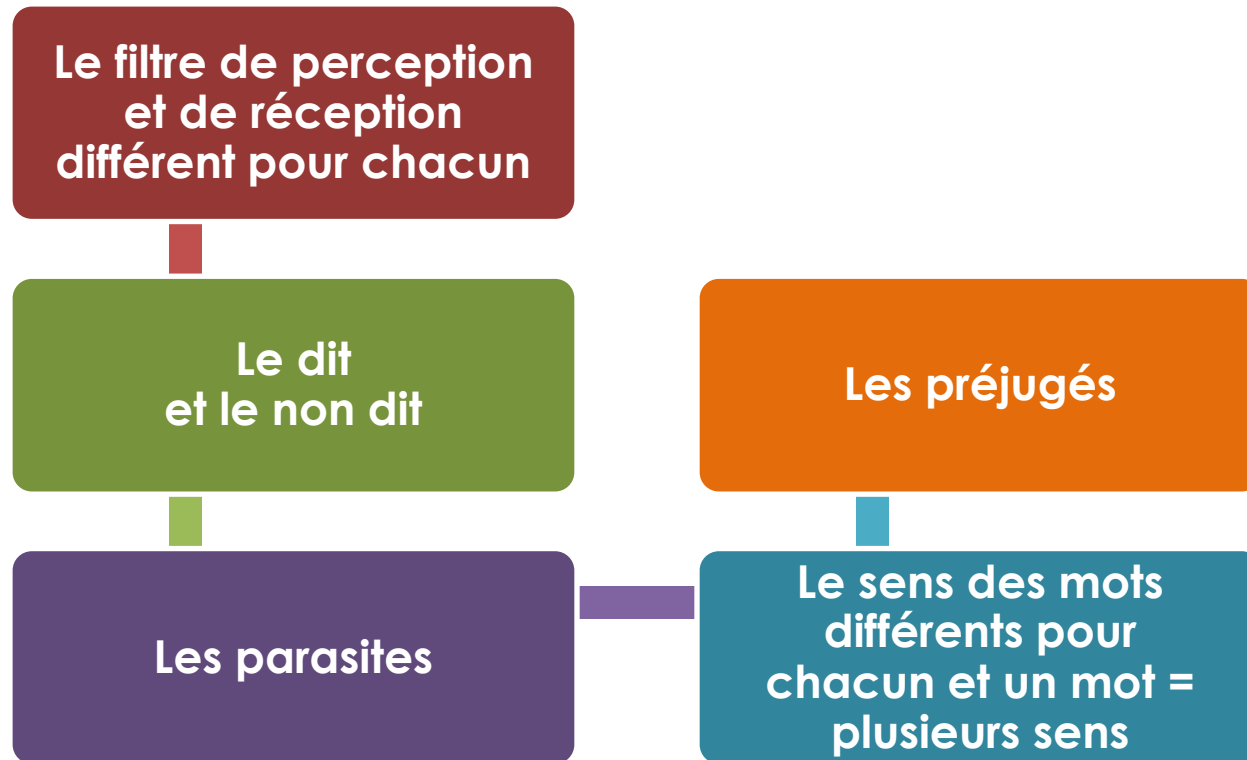
Or chaque individu,

- ☐ perçoit différemment
- ☐ entend différemment
- ☐ pense différemment
- ☐ réagit différemment

*L'efficacité de la communication
dépend de la capacité de comprendre
et d'influencer les perceptions*

Efficacité de la communication

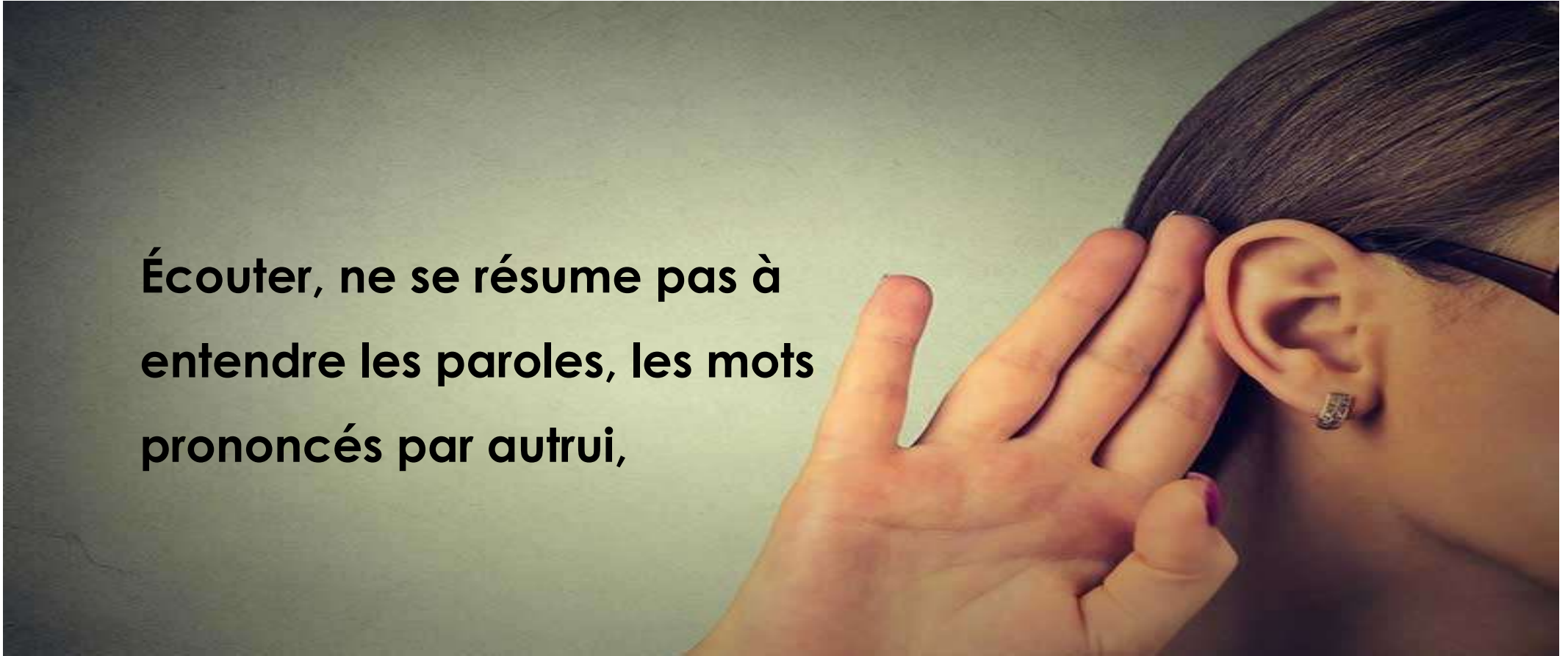
Contrôler les obstacles à la communication



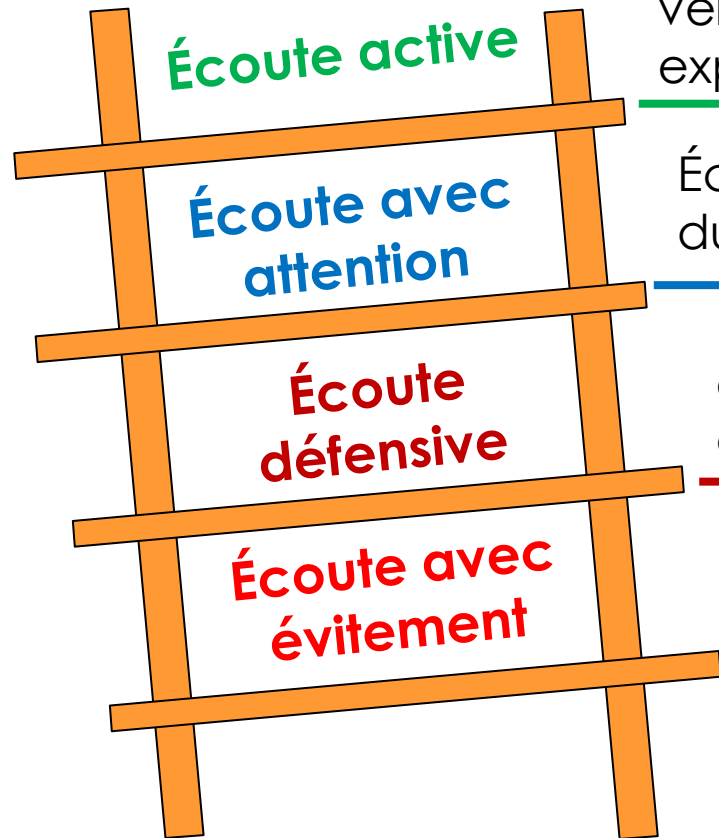
Nous croyons que ce qui se passe dans la tête des autres ressemble ou est identique à ce qui se passe dans la nôtre. Nous oublions que nous sommes différents.

Bien communiquer ; c'est d'abord écouter

**Écouter, ne se résume pas à
entendre les paroles, les mots
prononcés par autrui,**



Bien communiquer ; c'est d'abord écouter



Écoute active

Celui qui écoute mobilise toute son attention et tout son être vers celui qui lui parle pour pouvoir comprendre ce qu'il exprime et interagir avec lui.

Écoute avec attention

Écoute consciente et de ce que dit l'autre avec compréhension du contenu du discours, mais sans interaction.

Écoute défensive

Réagir rapidement à l'information partagée. Avoir tendance à prendre les «choses personnellement» et donc à tenter de se défendre.

Écoute avec évitement

C'est le type d'écoute où on répond «Mmm... », mais on n'écoute pas l'autre (l'ignorer).

Bien communiquer ; c'est d'abord écouter

L'écoute est un **processus mental et émotif**, où notre esprit, notre sensibilité et nos yeux participent autant que nos oreilles.

Ecouter ; c'est entendre des sons mais aussi les **analyser** et les **comprendre**; discerner la signification des mots, puis les évaluer, les analyser, les sélectionner.

C'est essayer de comprendre le “ **dit** ” et le “ **non dit** ”.

Bien communiquer ; c'est d'abord écouter

Motifs de l'écoute

Encourager le participant
à s'exprimer

Obtenir des informations

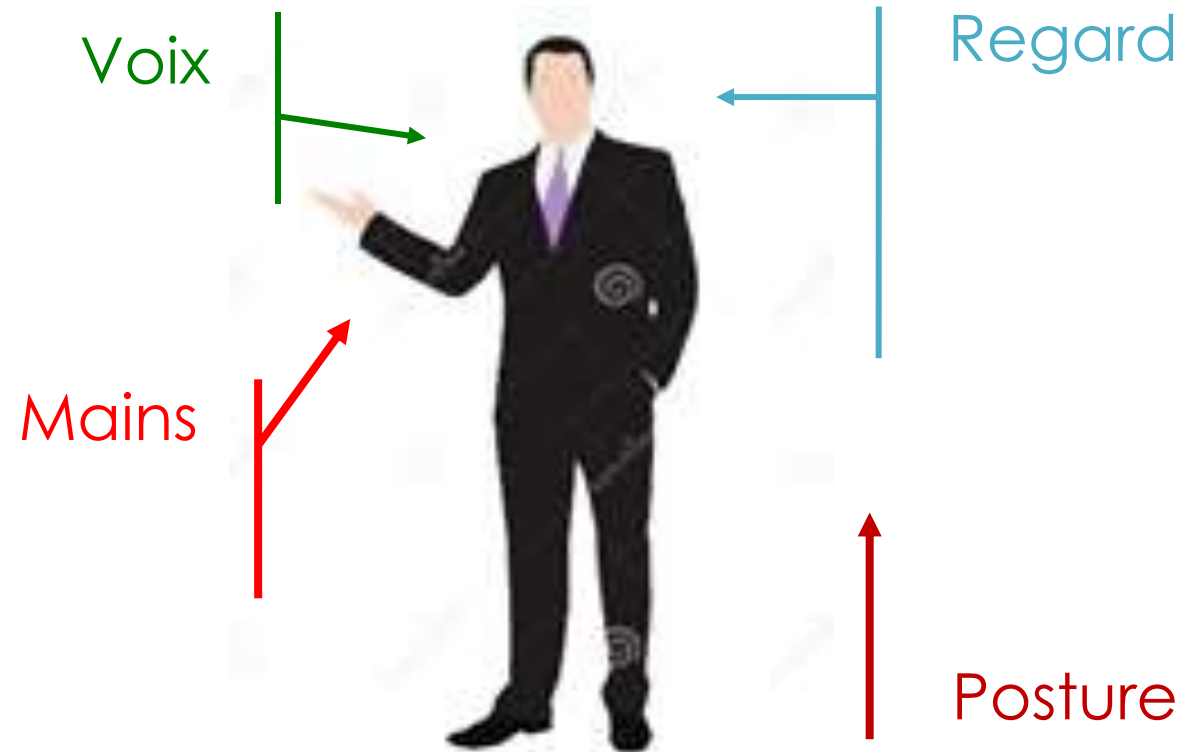
Comprendre ce qu'il pense,
ressent et croit

Montrer qu'on
s'intéresse à ce qu'il dit



Techniques de l'écoute active

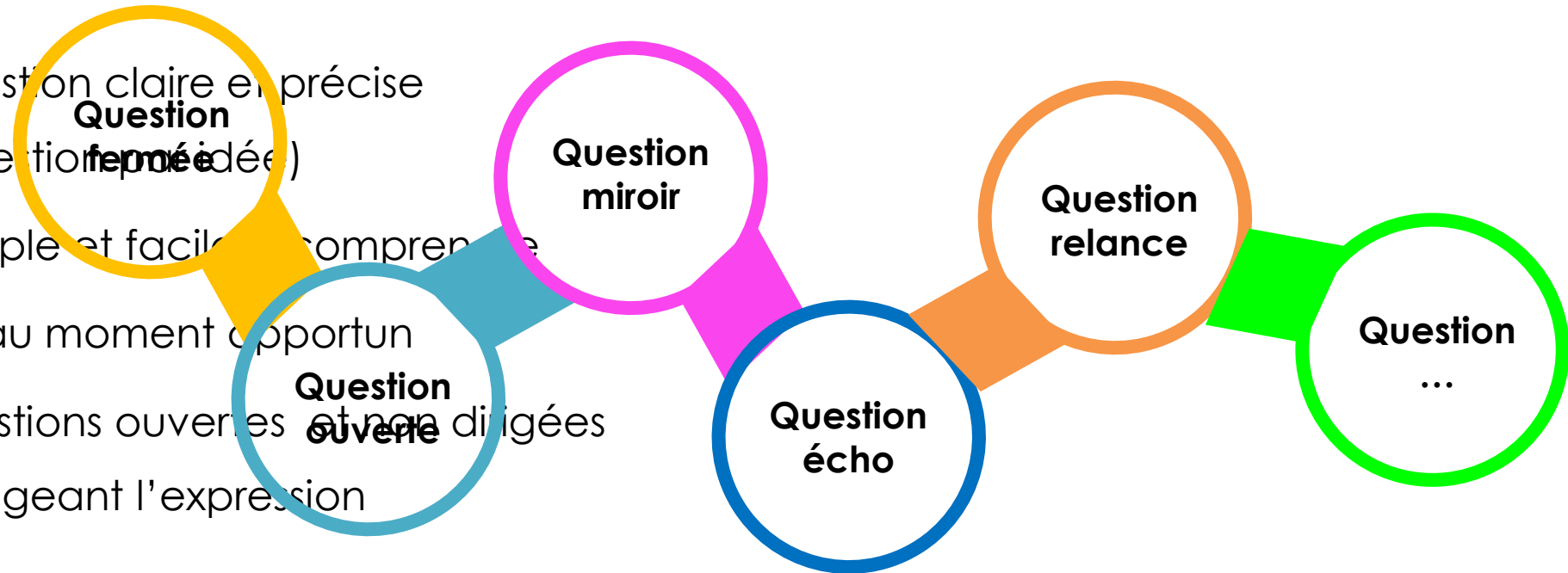
Contrôler votre communication Non Verbale



Techniques de l'écoute active

Savoir poser les questions

- ❑ Une question claire et précise
(une question fermée)
- ❑ Style simple et facile à comprendre
- ❑ Posées au moment opportun
- ❑ Des questions ouvertes et non dirigées encourageant l'expression



Posez des questions sur : **S O F I A**
Sentiments Opinions Faits Intentions d'Action

Techniques de l'écoute active

Donner du feed-back approprié

Constructif

**Descriptif et non
évaluatif**

Précis

**Au moment
opportun**

**Commencer par
les points positifs**

**Tenir compte des
spécificités de
l'interlocuteur**

**Personnalisé
« utiliser moi »**

Communiquer avec soi-même avant de se lancer dans la communication avec les autres

Connaître
soi-même

Etre assertif :
s'affirmer

Montrer au participant
qu'on s'intéresse à lui.



*Vous n'êtes responsable que pour
ce que vous pouvez changer.
Votre attitude est la seule chose
que vous pouvez changer. Et c'est
là toute votre responsabilité.*

Nisargadatta

