

PROGRAMME DE FORMATION

Débriefing affectivo-émotionnel de groupe

Durée : 14 heures | Mode d'organisation : Mixte

Version du modèle : 08 octobre 2026

Présentation de la formation

Une équipe vient de traverser quelque chose. Un patient a frappé. Un enfant est mort. Une collègue s'est effondrée après des mois où tout le monde tenait. On vous demande d'intervenir — et vous savez déjà que faire raconter ne suffira pas, et pourrait même aggraver.

C'est de là que vient cet atelier.

Ce dont il s'agit

Le débriefing affectivo-émotionnel de groupe est une procédure en sept temps, développée à partir de 2020 au sein de la TLMR, pour intervenir auprès d'une équipe, d'une communauté ou d'une institution après un événement qui a dépassé ses moyens.

Son originalité tient à un déplacement : **l'intervention ne porte pas sur les personnes, mais sur les liens entre elles**. Ce n'est pas une précaution de langage. Après un événement aigu, ce qui circule dans une équipe n'est pas d'abord un contenu — c'est un effet. Impuissance, envahissement, insécurité, imprévisibilité. Ces effets se propagent par les liens mêmes qui faisaient la cohésion de l'équipe, et c'est pourquoi une équipe soudée protège **et** propage. Le dispositif travaille à cet endroit-là, sans demander à personne de raconter ce qu'il a vécu.

Ce qui est mis au centre, c'est ce qui circule. Et ce qui se construit à la fin, c'est une première action concrète dans l'environnement de travail — pas un programme, pas une résolution : la toute première action qui transforme l'intention en acte et remet la personne en lien avec ses pairs et son milieu.

D'où il vient

De deux situations qui n'avaient rien en commun.

Une unité d'hospitalisation en psychotraumatisme, où l'équipe entière était en épuisement professionnel — de l'infirmière au psychiatre, en passant par les psychologues. Et une unité d'hospitalisation adulte où une patiente avait agressé physiquement quatre soignants et les avait blessés.



D'un côté un épuisement installé sur des mois, de l'autre un événement brutal et daté. Et dans les deux cas, la même impasse au moment de demander le récit.

Ce que la procédure travaille n'est donc pas ce que ces deux situations ont de commun dans leur contenu — elles n'en ont pas — mais ce qu'elles ont de commun dans le lien. C'est ce qui la rend transposable d'un contexte à un autre.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, à partir des situations étudiées et des mises en pratique supervisées, les participants seront capables de :

1. Distinguer les trois configurations cliniques abordées : état de stress aigu, épuisement professionnel aigu lié au conflit de valeurs et peurs anticipatoires.
2. Repérer les quatre effets de la contamination affectivo-émotionnelle — impuissance, envahissement, insécurité et imprévisibilité — et leurs conséquences sur les liens au sein d'une équipe.
3. Situer le DAEG parmi les différents dispositifs de débriefing, en explicitant ses particularités et les limites de son niveau de preuve.
4. Décrire les sept temps de la procédure et leur finalité, notamment la réorientation vers l'environnement professionnel et l'émergence d'une première action concrète.
5. Distinguer externalisation et extériorisation, et repérer, dans une séquence d'animation, un glissement vers le récit de l'événement.
6. Formuler des consignes portant sur le cadre et l'orientation de l'attention, sans suggérer ce qui devrait être ressenti ni interpréter les images des participants.
7. Identifier les conditions de mise en œuvre, les contre-indications et les besoins de soutien complémentaire, dans le respect du volontariat, de la confidentialité et du cadre professionnel de l'intervention.
8. Expliquer la fonction du binôme, de l'externalisation des effets vécus par l'animateur et de la supervision dans le maintien de sa disponibilité relationnelle.

Public visé

Professionnels de santé et de la relation d'aide

Prérequis

Niveau bac +3

Déroulé de la formation

Les deux journées associent apports théoriques, études de situations, expérimentation et pratique supervisée. Les spécificités de la classe virtuelle sont travaillées tout au long de la formation.

JOUR 1 — COMPRENDRE ET ÉPROUVER

Matinée — Repères cliniques et cadre d'intervention

- Accueil, présentation des participants, du programme et du cadre de confidentialité.
- Situations à dépassement de moyens : effets affectivo-émotionnels, réponses de survie et dynamiques d'équipe.
- Trois configurations cliniques : stress aigu, épuisement professionnel lié au conflit de valeurs et peurs anticipatoires. Exercices de repérage à partir de vignettes.
- Différents dispositifs de débriefing, état des connaissances et limites du DAEG.

Après-midi — Expérimenter une séance complète

- Séance de DAEG conduite par le formateur, à partir du contexte professionnel actuel des participants.
- Retour sur l'expérience : effets corporels, déroulement du processus et difficultés rencontrées.

La participation à l'expérimentation est volontaire. Chacun peut rester observateur. L'histoire personnelle n'est pas travaillée.

JOUR 2 — APPRENDRE À CONDUIRE

Matinée — La procédure, temps par temps

- Retour sur l'expérience de la première journée.
- Étude des sept temps : cadre, formulations et points de vigilance, jusqu'à l'émergence d'une première action concrète dans l'environnement professionnel et à la clôture.
- Distinction entre externalisation et extériorisation ; consignes sans suggestion de contenu ; attention aux manifestations corporelles.
- Offre de soutien complémentaire, rôle du binôme et place de la supervision.

Après-midi — Pratique supervisée selon les fonctions

Thérapeutes-animateurs

Travail sur la posture relationnelle, le rythme, les silences et les blocages. Animation de séquences sous supervision ; préparation du suivi individuel et de l'orientation.

Équipes d'intervention d'urgence

Place du DAEG dans la chaîne d'intervention, analyse de la demande et conditions de déclenchement. Co-animation en binôme et pratique supervisée des trois premiers temps.

Regroupement final commun

Restitution croisée des deux groupes, évaluation des acquis et présentation des suites de formation.

Méthodes pédagogiques

Approche interactive et expérientielle

Moyens et supports pédagogiques

Séances de formation en salle

PowerPoint

PaperBoard

Modélisation de la pratique

Présentation et analyse d'expériences

Mises en situation

Évaluation et suivi

A l'issue de la formation, un questionnaire de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue la pertinence des contenus de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

Accessibilité

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap, consultez notre politique d'accessibilité sur notre site internet. Vous pouvez contacter Frédérique Laclos par l'intermédiaire du formulaire de la rubrique contact ou par mail : contact@mimethys.com