

## Chapitre 3

### **Approche centrée sur la relation - Le counseling en prévention.**

**D**ans cette question cruciale de la prévention de l'infection par le V.I.H., il est fondamental que la relation adulte-jeune soit fondée sur la plus grande authenticité possible car ce thème est lui-même trop nourri d'incertitudes, d'anxiété, de craintes, d'espoirs et de désespoir pour être traité seulement en termes de savoirs figés ou d'informations terrorisantes.

Le Conseil propose aux intervenants d'entrer dans l'éducation pour la santé par la porte la plus évidente mais peut-être la plus complexe : l'entrée par une relation fondée sur la confiance, l'écoute et le respect mutuels.

Le Conseil est une relation entre deux personnes ou dans un groupe, entre une personne et les participants, visant à lui permettre de trouver par elle-même les solutions aux problèmes qui la concernent.

Aujourd'hui, plusieurs écoles psychologiques de Conseil se sont développées : comportementaliste, rogéienne, existentialiste, systémique, freudienne, transactionnelle, éclectique.... Elles diffèrent en fonction des présupposés philosophiques concernant la nature de l'être humain, le statut de la réalité, le concept de liberté humaine, les buts de l'existence humaine, la vision de la souffrance, la théorie du changement...

#### **3.1. Historique**

Les services d'aide et de Conseil se sont développés aux Etats-Unis et en Europe, sous l'influence de facteurs sociaux, psychologiques, économiques et notamment du mouvement de réforme sociale du début du 20ème siècle.

Grâce aux recherches en sciences cliniques sur l'enfant (psychologie, psychanalyse) et à la généralisation de la scolarité obligatoire, le Conseil connut un essor important dans le monde de l'éducation aux U.S.A. au début du 20ème siècle.

1942 représente un tournant dans l'histoire du Conseil puisqu'il marque son élargissement du champ éducatif et social au champ thérapeutique. C'est en effet à cette date que Carl Rogers publie un ouvrage "*Counseling and Psychotherapy*" dans lequel il fixe les bases et les modèles de la relation d'aide en s'opposant vivement aux attitudes autoritaires et aux méthodes paternalistes alors en usage. Il définit ce qu'il appelle le "Conseil centré sur la personne".

En France, dans les années soixante-dix, la traduction et la diffusion élargies des textes de Rogers arrivent dans un moment de réforme sociale et sont intégrées dans un mouvement intellectuel, psychosociologique et éducatif fondé sur la mise en évidence des capacités de l'être humain à agir sur lui-même et sur son environnement. On observe ensuite, à la différence des pays anglo-saxons, une période de silence, tout au moins au niveau de la recherche universitaire et des publications spécialisées dans le domaine psychologique ou social, bien que des thérapeutes et des organismes pratiquent le Conseil (l'Association Française de Conseillers Conjugaux et le Centre de développement du Potentiel Humain par exemple).

Dans les années 85/90, des professionnels vont se tourner à nouveau vers le Conseil, dans le contexte bien particulier de l'épidémie de l'infection par le V.I.H., par l'intermédiaire des associations de défense des malades du SIDA (AIDES par exemple) et d'organismes d'intervention et de formation dans le champ de la Santé Publique et de l'Action Sociale (O.M.S., Médecins du Monde, Enfance et Formation). récemment, l'AFLS et la DGS ont proposé l'approche Conseil comme un outil de Santé Publique dans le cadre de la demande de test. Chaque personne pourra avoir accès à un Conseil pré et post-test visant à lui permettre, grâce à une information dialoguée et personnalisée, de prendre sa décision et de trouver par elle-même les moyens de prévention les plus adaptés à sa situation, à sa culture, à son style de vie.

Face à l'absence de traitements médicaux, face aux manques mais aussi à l'inadéquation des ressources en matière de prise en charge psychologique et sociale, face à la stigmatisation et à l'exclusion, les personnes concernées par l'infection par le V.I.H. et leur entourage vont être amenées à créer, pour eux-mêmes et leurs pairs, des groupes de paroles. Il s'agit de groupes de soutien mutuel non professionnels, animés à l'origine par des personnes concernées directement par l'infection par le V.I.H., dans le cadre d'associations de bénévoles ou de volontaires.

L'extension de l'épidémie et l'obligation pour les institutions d'assurer la prise en charge médicale, sociale et psychologique des personnes séropositives et malades ont conduit les professionnels à retrouver ou à inventer des outils et des protocoles d'aide et de soutien psychosocial individualisé pour répondre aux besoins d'accueil,

de soins, d'hébergement et d'accompagnement des personnes dont ils ont la charge. Les professionnels se trouvent dans une situation inattendue car non seulement ils ne disposent d'aucune réponse en termes de traitement médical ou de service institutionnel adéquat, mais ils sont en plus confrontés à des personnes connaissant mieux qu'eux leur maladie et surtout mettant en évidence les failles et les limites des logiques d'assistance. Dans ce contexte, le Conseil, fondé sur la capacité et la reconnaissance du droit des personnes à participer à la résolution des problèmes qui les concernent, va être reconnu progressivement comme un outil de prévention et de traitement de la demande sociale complémentaire à la prise en charge médicale des personnes.

On comprend bien alors pourquoi le Conseil tend à se développer de manière intensive dans le travail social, l'éducation et la prévention. Il s'agit d'inciter la personne à se responsabiliser dans une société produisant un nombre accru de situations de risques, de dangers et de menaces pour l'individu qui est amené à un âge de plus en plus précoce à composer avec des contraintes de plus en plus nombreuses.

**Dans ce guide, l'approche Conseil présentée est fondée sur les postulats suivants:**

- La personne est libre et responsable en partie de ses actes.
- Si la difficulté de vivre est parfois la conséquence d'événements douloureux, elle peut être aussi le résultat de l'impossibilité à prendre des décisions ou l'effet de la difficulté à agir sur le monde.
- Il existe des manières différentes d'être au monde. La diversité des styles de vie et des valeurs de vie est une richesse et non pas un obstacle.
- Tout au long de notre vie, nous pouvons prendre des décisions, agir, changer notre vie et donner un sens au monde.

### **3.2. Les objectifs du counseling**

Malgré la diversité des courants théoriques et pratiques du Conseil, les auteurs s'accordent sur les cinq buts suivants comme caractérisant les objectifs du Conseil :

- **Promouvoir** le développement de la personne.
- **Favoriser** la prise de décisions

- **Aider** la personne à faire face à des situations nouvelles
- **Faciliter** le changement de comportement
- **Permettre** à une personne d'améliorer la qualité de ses relations avec les autres

### **3.3. Le counseling de prévention auprès des enfants et des adolescents en milieu scolaire**

L'avancée des recherches et des découvertes sur l'univers psychologique des enfants et adolescents a conduit à promouvoir un Conseil spécifique auprès de ces publics prenant en compte :

- les caractéristiques spécifiques des problèmes des enfants et des adolescents
- les modifications au cours de leur développement
- les modalités selon lesquelles l'environnement affecte leurs problèmes.

En Europe et notamment en Grande-Bretagne, Suisse, Hollande, Belgique, le Conseil est considéré comme un service de base dans la plupart des programmes d'éducation. Tout cursus scolaire inclut des programmes de Conseil adaptés aux âges et aux niveaux de développement des enfants. Dans le secondaire, de nombreux programmes de Conseil traitent de la prévention des grossesses précoces, du tabac, de la toxicomanie. Les parents d'élèves peuvent également participer à des groupes de Conseil mis en place pour eux dans les établissements scolaires.

La démarche de Conseil est particulièrement adaptée aux adolescents parce qu'elle leur offre un cadre dans lequel ils peuvent découvrir, grâce à leurs pairs, que leurs problèmes ne sont pas uniques et, surtout, parce qu'ils peuvent trouver ensemble des solutions.

L'expérience d'un groupe de Conseil permet aux adolescents :

- **d'expérimenter** une autre réalité groupale que celle de la classe
- **de développer** leur propre compréhension d'eux-mêmes et d'autrui
- **de découvrir** grâce aux autres, d'autres attitudes et d'autres comportements
- **de réduire** leur isolement
- **d'envisager** avec d'autres et pour eux-mêmes différentes façons de traiter un problème, de prendre une décision.

### 3.4. Les attitudes dans le counseling

#### Comment créer une relation de counseling ?

Dans le cadre du counseling, la relation créée entre deux personnes ou avec un groupe est une relation spécifique qui a pour but de faciliter chez l'autre l'adoption ou la modification d'attitude ou de comportement visant à lui permettre de faire face ou de résoudre par lui-même certains problèmes qui le concernent. Cette relation requiert de la part du praticien du counseling l'adoption d'un certain nombre d'attitudes.

- **L'écoute**

L'écoute est au coeur du counseling et développe chez l'autre le sentiment d'être compris. L'écoute est la compétence de base indispensable à l'exercice d'autres capacités comme la capacité à reformuler les contenus d'un entretien, les sentiments et les émotions exprimés.

L'écoute en counseling diffère de celle que nous vivons quotidiennement. Il s'agit d'une forme d'engagement envers l'autre impliquant une sensibilité et une attention à autrui.

**Questions :**

- *Suis-je capable d'écouter ce que veut me dire une personne sans me sentir en danger ?*
- *Comment se fait-il que j'éprouve certaines difficultés à écouter des personnes qui développent chez moi des sentiments excessifs et troublent mon écoute ?*
- *Jusqu'où puis-je écouter quelqu'un en restant indépendant ?*

**Réflexions :**

- Il est souvent difficile d'écouter l'autre parce que j'ometts d'écouter ce qui se passe en moi.
- Mon écoute peut être parasitée par les messages contradictoires de ma communication.

- **L'acceptation**

L'acceptation est une attitude fondamentale dans le Conseil. Communiquer son acceptation implique que toutes les attitudes et les comportements verbaux et non verbaux de l'animateur indiquent à la personne que quelqu'un est en train d'essayer de la comprendre, de l'accepter dans sa totalité. L'acceptation est quelquefois plus importante que la compréhension.

**Questions :**

- *Suis-je capable dans une relation de Conseil d'accepter totalement la personnalité de l'autre ?*
- *Comment se fait-il que quelquefois j'accepte certains aspects d'une personne et désapprouve totalement ses autres aspects ?*
- *Comment puis-je communiquer mon acceptation des sentiments d'autrui ?*
- *Si je désapprouve une personne, que faire ?*

**Réflexions :**

Je peux me trouver menacé par certains aspects d'une personne ; il est important que j'accepte mes propres sentiments à l'égard de cette personne pour ensuite développer mon acceptation.

- **L'empathie**

L'empathie est une forme de compréhension définie comme la capacité de percevoir et de comprendre les sentiments d'une autre personne.

Par la compréhension empathique, le conseiller aide la personne à entrer en contact avec ses propres sentiments et à découvrir leur signification.

**Questions :**

- *Puis-je entrer dans le monde intérieur d'autrui et réussir à saisir ce qu'il ressent et ce qu'il perçoit ?*
- *Puis-je me sentir suffisamment proche d'autrui tout en me sentant différent et perdre tout désir de le juger et de l'évaluer ?*

**Réflexions :**

- Il peut m'être difficile de communiquer à quelqu'un la compréhension que je pense avoir de lui.
- Le minimum de compréhension formulée, même sous une forme incomplète, aide considérablement l'autre à avancer dans la compréhension de lui-même.

- **La congruence**

Ce terme signifie le contact que le Conseiller maintient avec ses propres sentiments.

Dans la mesure où le counseling ne se fonde pas sur la suspension de la part du conseiller, de ses sentiments, de sa personne, la congruence consiste pour ce dernier non seulement à utiliser ses sentiments, ses intuitions dans le counseling mais à savoir travailler avec. Puisque de toute façon les sentiments de l'animateur sont perceptibles par les participants, il est important, à partir du moment où une relation de confiance est instaurée, de faire part de ce qu'il a éprouvé et ressenti face à une situation. Cela favorise chez les participants une plus grande ouverture d'eux-mêmes à leurs propres sentiments et aux sentiments d'autrui. A ce titre, être congruent, c'est être authentique et donc permettre à l'autre de l'être également.

**Questions :**

- *Est-ce que je m'exprime de telle manière que je communique à l'autre l'image de ce que je suis ?*
- *Comment puis-je distinguer mes propres réactions de celles d'autrui ?*
- *Comment puis-je permettre à une autre personne de se rendre compte de ce que je suis et de m'accepter comme tel ?*

**Réflexions :**

- Si je peux me montrer tel que je suis et si je peux reconnaître et accepter mes propres sentiments, je peux alors favoriser chez autrui la croissance et le développement.
- Si je peux découvrir à l'autre certains aspects de ma personnalité qu'il a de toutes façons perçues, il peut alors mieux s'accepter lui-même.

- **L'absence de jugement**

Le jugement est un obstacle à la progression dans une relation d'aide. Il bloque les capacités de l'autre à se responsabiliser puisqu'il le maintient dans la dépendance à autrui. La relation de Conseil doit s'établir sans jugement de valeur.

**Questions :**

- *Puis-je réduire chez l'autre la crainte d'être jugé ?*
- *Jusqu'où puis-je exercer mon absence de jugement ?*
- *Pourquoi le jugement positif peut-il être aussi menaçant qu'un jugement négatif ?*

**Réflexions :**

- Il est difficile de libérer une personne de la crainte d'être jugée par les autres.
- Un jugement positif signifie que nous évaluons les capacités et la valeur de la personne ; elle en déduit que nous pourrions tout autant lui attribuer une valeur négative.

### **3.5. Les techniques dans le counseling**

Dans la mesure où le counseling repose sur l'établissement d'un dialogue entre deux ou plusieurs personnes, on utilise quelques techniques visant à favoriser l'expression des sentiments et du monde intérieur des participants.

On renonce délibérément à des procédures de communication comme l'utilisation de questions fermées ou la recherche de causes extérieures pour se centrer sur l'ici et maintenant des situations et considérer plus leurs effets sur les personnes que leur explication formelle.

C'est la raison pour laquelle le praticien du counseling utilise des techniques telles que les questions ouvertes, la reformulation, la confrontation ou tout autre moyen visant à permettre à une personne de trouver pour et par elle-même les moyens de comprendre et de résoudre les problèmes qui la concernent.

- **Les questions ouvertes**

Ce sont les questions auxquelles on ne peut répondre ni par oui, ni par non.



Les questions ouvertes encouragent les participants à partager leurs intérêts. Cette technique ouvre la porte à une discussion des sentiments plus qu'à une discussion des faits.

Les questions ouvertes responsabilisent d'emblée les participants et leur permettent d'explorer leurs attitudes, leurs sentiments, leurs valeurs et leurs comportements sans être influencés par le système de références de l'intervenant.

**- Elles facilitent l'ouverture d'une séquence de Conseil :**

Exemples :

*De quoi aimeriez-vous parler aujourd'hui ?*

*Est-ce que quelqu'un peut nous parler de ce qui s'est passé pour lui depuis la dernière fois ?*

**- Elles facilitent l'élaboration personnelle à partir d'un événement**

Exemples :

*Est-ce que vous pouvez m'en dire plus ?*

*Comment vous sentiez-vous en attendant la visite de votre ami ?*

**- Elles facilitent la description précise d'attitudes ou de comportements nécessaire à la compréhension mutuelle :**

Exemple :

*Qu'est ce que vous faites habituellement lorsque votre partenaire ne partage pas votre opinion sur d'autres sujets ?*

**- Elles aident la personne à se centrer sur ses sentiments :**

Exemples :

*Qu'est ce que vous ressentez là maintenant en nous parlant de cela ?*

*Comment avez-vous vécu ce refus ?*

Les questions ouvertes peuvent être posées à une personne en particulier dans le groupe ou au groupe tout entier.

**Note :** En counseling, les questions sont utilisées seulement pour faciliter la compréhension et la progression de la personne ou du groupe. En aucun cas, elles ne doivent être utilisées dans un but d'inquisition : cela produit des blocages immédiats et empêche le processus d'évolution des personnes du groupe.

- **La reformulation des contenus**

La capacité à reformuler ce que l'autre vient d'exprimer constitue le premier stade d'apprentissage de l'écoute.

La reformulation a trois objectifs :

- Permettre à l'intervenant de vérifier son niveau de perception afin d'être sûr qu'il comprend bien ce qu'un participant est en train de lui décrire.
- Faire comprendre à la personne que vous écoutez ce qu'elle dit.
- Cristalliser les observations et les commentaires de la personne en reprenant ce qu'elle a dit d'une manière plus concise.

- **Le reflet des sentiments**

Cela consiste à essayer de formuler les sentiments qu'une personne éprouve ou tente de manifester, pour l'aider à mieux se comprendre elle-même. Cela nécessite que l'animateur se concentre non seulement sur ce que la personne dit, mais aussi sur la manière dont elle le dit.

Le reflet des sentiments est un moyen et non une fin en soi. Ce travail de formulation est très important avec les adolescents ; il les aide à découvrir et à avoir confiance dans ce qu'ils ressentent et éprouvent.

- **La confrontation**

Elle consiste à faire découvrir à une personne son degré d'implication ou de contradiction dans une situation, dans un but d'aide et de clarification. Elle exige de la part de l'animateur une grande confiance en sa capacité d'aider et dans la capacité d'évolution de la personne ou du groupe.

La confrontation est un puissant levier d'évolution des participants et du groupe.

Exemple :

*"Vous nous dites que vous vous sentez libre de prendre cette décision mais tout à l'heure vous disiez qu'avec elle vous ne vous êtes jamais senti tout à fait à l'aise. Est-ce qu'on ne pourrait pas revenir sur le malaise que vous évoquiez tout à l'heure et envisager les moyens que vous avez de prendre cette décision ?"*

- **Le silence**

- **Le respect du silence par l'animateur**

Les temps brefs de silence sont souvent des moments où les participants intériorisent les faits et les événements psychologiques du groupe et commencent à entrevoir les bénéfices qu'ils vont pouvoir retirer du groupe dans leur vie personnelle.

Les participants ont besoin de temps de silence pour réfléchir sans se sentir obligés d'exprimer tout ce qu'ils pensent et ressentent.

- **Le silence obstacle à l'initiative du groupe**

Le silence peut signifier l'anxiété ou la gêne du groupe. Il peut révéler une résistance au processus du groupe. La difficulté consiste alors pour l'animateur à prendre la décision de rompre le silence en choisissant les modalités adéquates. Dans ce type de situation, il ne peut que se fier à ses propres intuitions et s'appuyer sur l'observation des attitudes non verbales du groupe.

L'animateur peut intervenir dans un moment de silence d'une manière attentive ou empathique.

**Exemples :**

*"Vous avez l'air très pensifs, et ce que vous accepteriez de partager ce qui se passe avec moi ?"*

*"Vous ne dites rien, je suis en train de me demander s'il n'y a pas un problème entre nous. Accepteriez-vous qu'on en parle ?"*

En cas de forte résistance et d'inhibition du groupe, l'animateur se demande s'il n'a pas induit cette réaction, par exemple en perdant confiance dans les capacités des participants de son groupe. Si le silence persiste, il peut alors procéder à un tour de table individuel et personnalisé.

### **3.6. Principes éthiques liés à la pratique du counseling**

- **Préambule**

Les praticiens du counseling respectent la dignité et l'intégrité des personnes et veillent à la protection de leurs droits fondamentaux.

L'utilisation des connaissances des conduites humaines doit servir à la promotion du bien-être individuel et à nulle autre chose.

- **Obligations morales**

Le praticien du Conseil est conscient que ses valeurs personnelles peuvent affecter les attitudes des autres. En outre, il est difficile de développer l'approche counseling dans une institution ayant par ailleurs des conduites de discrimination à l'égard de ses publics.

Toute action tendant à violer ou à réduire les droits légitimes des personnes est contraire au Conseil.

- **Confidentialité**

Les praticiens du counseling ont de respecter la confidentialité de toute information obtenue au cours des séquences du counseling

Dans la pratique du counseling mineurs, ils doivent apporter un soin particulier à travailler dans le respect de "l'intérêt de l'enfant".

- **Respect de la participation**

Le praticien du counseling requiert toujours l'adhésion des participants lorsqu'il s'agit de participer à un jeu de rôle ou à toute autre activité d'investigation psychologique exposant une personne à des dangers plus graves que n'encoure sa non participation.

- **La relation de counseling**

Le praticien du counseling doit pouvoir assurer la protection des individus des traumatismes physiques ou psychologiques résultant des interactions entre les personnes à l'intérieur d'un groupe.

- **L'évaluation**

Les praticiens du counseling doivent privilégier l'évolution, en termes de besoins, des personnes avec lesquelles ils travaillent et protéger toutes

les informations recueillies au cours de leur pratique de toute utilisation à visée de contrôle social.

Ils ne peuvent pas utiliser de grilles d'évaluation standardisées, celles-ci ayant été généralement conçues pour des groupes à tâches, ne sont pas adaptées.

### **3.7. L'animation d'un groupe de counseling auprès d'adolescents**

Pour s'aider lui-même, l'animateur peut se poser les questions suivantes

- Quelle était mon adolescence ?
- Qu'est ce qui est important pour moi ?
- Ai-je confiance en moi ?
- Ai-je envie de progresser dans mon propre développement ?
- Est-ce que je considère les adolescents comme compétents ?
- Est-ce que je suis prêt à laisser un jeune aller jusqu'au bout de son projet même s'il fait des choix différents des miens ?
- Suis-je capable de sentir ce que les jeunes me disent ?
- Est-ce que j'ai envie d'apprendre encore des choses sur la conduite et le comportement humains ?

### **3.8. Les étapes psychologiques de la vie d'un groupe de counseling**

#### **• Construction du groupe**

Les participants peuvent ressentir une certaine anxiété, ne pas se sentir en sécurité ou être déstabilisés par la simple existence du groupe.

#### **• Résistance à l'expression personnelle**

Les participants ont des difficultés à s'exprimer à titre personnel.

- **Difficultés à être dans « l'ici et maintenant »**

Les participants multiplient les anecdotes et évoquent des événements récents mais passés. Il leur est difficile de partager et d'affronter les sentiments éprouvés au moment où ils les éprouvent.

- **Expression de sentiments négatifs**

Cette phase cruciale pour l'animateur, car souvent il est l'objet de vives critiques, est souvent le signal de l'entrée dans "l'ici et maintenant". On existe, on vérifie si on est accepté en s'opposant.

- **Expression et exploration d'éléments personnels**

Les participants réassurés commencent à croire que l'information personnelle peut être partagée dans une atmosphère d'acceptation.

- **Expression spontanée de sentiments interpersonnels positifs et négatifs**

Les participants expriment spontanément leurs sentiments mutuels. Ils sont capables de dire ce qu'ils ont éprouvé dans un jeu de rôle à leur partenaire de jeu.

- **Développement des conduites d'aide et multiplication des échanges de proximité**

Les participants passent de moins en moins par l'animateur pour communiquer directement leurs sentiments positifs et négatifs. Ils aident quelqu'un de timide à s'exprimer mais interviennent aussi auprès de quelqu'un de trop prolixe.

- **Modification des comportements dans le groupe**

On observe de la part des participants plus de spontanéité et de créativité. Les participants investissent le groupe comme un espace de paroles, d'apprentissage, de découvertes et d'échanges positifs pour eux-mêmes. Ils ont envie que le groupe dure longtemps et ils peuvent utiliser les acquis du groupe de counseling dans la classe, dans l'établissement scolaire, dans leur famille, dans leur vie personnelle.

Comme on le voit, l'évolution d'un groupe de counseling passe par des phases différentes. Il est important que l'animateur puisse repérer les étapes psychologiques de la vie de son groupe pour favoriser sa croissance et son développement. Il va de soi que certains thèmes ne pourront pas être abordés avant l'évolution du groupes vers certaines phases.

### 3.9. Les sept situations de base où l'animateur doit intervenir dans un groupe de counseling

#### - Lorsqu'un participant parle toujours de manière générale : "on, nous, ils"

**Motif :**

Il n'ose pas dire Je, il désire l'assentiment des autres.

**Effet :**

Le syndrome du "on" dans un groupe empêche l'expression des sentiments et des pensées personnelles.

**Interventions possibles :**

- *Vous employez souvent "nous", "on", est-ce que vous parlez pour vous-même ou pour tout le monde ?*
- *Qu'est-ce que chacun de vous pense de cette affirmation ?*

#### - Un participant parle pour un autre dans le groupe

**Motif :**

Il a été habitué à ce que quelqu'un d'autre parle toujours pour lui.

**Effet :**

C'est un obstacle au processus d'individualisation dans un groupe.

**Interventions possibles :**

- *Est-ce que A a exprimé votre sentiment plus clairement que vous pouvez le faire ?*
- *Qu'est-ce que cela vous fait que quelqu'un expose vos sentiments ?*
- *Est-ce que vous pensez que cela peut être bon pour B que vous vous exprimiez à sa place ?*

**- Un participant se fixe sur des personnes et des événements extérieurs au groupe et leur attribue ses difficultés**

***Motif :***

Cela peut servir aux participants à se renforcer mutuellement.

***Effet :***

Cela a pour effet de dé-responsabiliser complètement les participants.

***Interventions possibles :***

- *Est-ce que vous plaindre des autres signifie que vous seriez plus heureux s'ils changeaient ?*
- *Est-ce que cela n'est pas plus important de voir ce que vous pourriez faire pour améliorer la situation ?*

**- Un participant cherche toujours l'approbation verbale ou non-verbale de l'animateur ou d'un membre du groupe avant et après ses interventions.**

***Motifs :***

Le participant est intimidé par les figures d'autorité et par ses pairs. Il n'a pas assez confiance en lui et cherche à être accepté d'abord par les autres.

***Effet :***

Cela a pour effet de susciter des sentiments d'exclusion ou d'agacement chez les autres membres du groupe.

***Interventions possibles :***

L'animateur peut essayer de regarder un autre membre du groupe pour amener le participant à modifier la direction de son message.

*« Vous me regardez toujours quand vous prenez la parole comme si vous me demandiez la permission de vous exprimer ! »*

**- Un participant dit "Je ne veux pas le blesser, aussi je ne dirai pas ce que j'ai à dire!"**

***Motif :***

Cela arrive lorsqu'un participant pense que l'autre est trop fragile ou lorsqu'il tient à conserver l'estime et l'affection des autres participants.



***Effet :***

Cela crée une tension dans le groupe et les participants ne se sentent plus en sécurité.

***Intervention possible :***

Inviter le participant à voir directement avec la personne concernée si de telles craintes sont fondées (fragilité de la personne).

**- Un participant attribue régulièrement ses difficultés et ses malheurs à quelqu'un d'autre.**

***Motif :*** Il se sent démuni par rapport à un certain nombre de situations. Il a besoin d'aide.

***Effets :*** Cela crée un climat psychologique favorisant la victimisation et suscite des sentiments ambivalents de la part des autres à son égard.

***Interventions possibles :***

- *Qui peut prendre soin de vous ?*
- *Comment vous sentez-vous ?*
- *Est-ce que vous attendez quelque chose de nous ?*

**- Un participant dit "J'ai toujours été comme cela"**

***Motif :***

Cette déclaration indique un manque de motivation pour le changement ou une non-confiance en ses capacités à changer le cours des choses.

***Effets :***

Cela renforce les résistances des autres au changement et peut constituer un obstacle au processus d'évolution du groupe.

***Intervention possible :***

*Avez-vous l'impression que pour chacun, il y a certains aspects de sa vie sur lesquels il n'a aucun contrôle ?*

### 3.10. Programme d'une démarche conseil (counseling) de prévention

- **Recrutement et fonctionnement**

#### **La Phase de recrutement d'un groupe de counseling**

Voici ce que les animateurs du groupe de Conseil peuvent communiquer pour faire part de leur projet :

*"Dans le cadre de l'établissement... un groupe de Conseil va être ouvert à partir du ...*

*C'est un groupe de paroles, dans lequel, nous le souhaitons, vous pourrez vous sentir assez libre pour exprimer ce que vous pensez et ce que vous ressentez sans censure. Vous pourrez trouver grâce à l'aide des autres des solutions ou des réponses à certains problèmes concernant la prévention de l'infection par le V.I.H.*

*Nous espérons qu'au fur et à mesure des rencontres, lorsque vous désirerez quelque chose, vous demanderez au groupe de vous aider à l'obtenir".*

#### **Règles de composition d'un groupe de counseling**

La personne qui décide du recrutement d'un groupe pourra appliquer la règle suivante :

*S'assurer de préférence que chaque participant a des affinités avec une autre personne.*

Cette pratique prévient les mécanismes de rejet, d'isolement ou la construction de boucs-émissaires dans un groupe.

Il est important d'informer clairement les jeunes sur les objectifs du counseling afin qu'ils puissent choisir d'y assister ou non. Les participants d'un groupe qui sont dans un tel groupe contre leur volonté, ou en ne sachant pas très bien pourquoi ils sont là, risquent de vivre une expérience néfaste pour eux et pour le groupe. Les groupes ne doivent pas excéder 14 personnes et il est préférable de constituer des groupes hétérogènes au niveau des classes, des sexes, des cultures...

## **Horaires et fréquences des séances**

Un groupe de Conseil de prévention doit comporter un minimum de 7 à 8 séances bi-mensuelles d'environ deux heures.

On peut concevoir aussi l'organisation d'un week-end de Conseil en résidentiel ou d'une session sur deux journées. Si l'équipe pédagogique ou les intervenants en milieu scolaire choisissent cette formule, il est souhaitable de se faire assister par des animateurs ou des formateurs professionnels car la vie psychologique d'un groupe sur un période intensive requiert des méthodes d'animation spécifiques.

## **Comment ouvrir un groupe de counseling dans un établissement scolaire ?**

Il est important de faire une information préalable sur la définition et les finalités du Conseil avant l'ouverture d'un groupe. auprès des membres de l'équipe éducative des élèves, notamment par le biais du Conseil des Délégués.

L'animateur du groupe, qu'il appartienne ou non à l'établissement, doit informer des élèves relais comme par exemple les Délégués de classe de sa proposition d'un groupe de counseling. Il peut déjà établir avec eux un lien privilégié et les inviter à participer au recrutement et à l'organisation du groupe.

- **Le suivi du groupe de counseling et « l'effet rebond »**

A la suite des 7 à 8 séances de counseling, il est souhaitable d'envisager une séance supplémentaire pour travailler sur « l'effet rebond ».

### **Définition**

La découverte de l'effet **relapse**, que nous traduisons par "**effet rebond**", est issu des travaux d'Alan Marlatt (université de Washington, 1980) à propos de la dépendance à l'alcool. Ses découvertes ont ensuite été appliquées par d'autres chercheurs aux régimes alimentaires et au maintien des comportements acquis.

Ses recherches sur l'effet rebond ont montré que la première défaillance dans un traitement déterminait la probabilité des écarts ultérieurs. Par exemple dans les régimes alimentaires, la manière dont la personne traite le premier échec présage de la poursuite du traitement.

Comme les compétences développées dans le counseling sont souvent des compétences nouvelles, on doit donc s'attendre à un « effet rebond » important.

Il est donc important d'inclure dans les programmes de counseling, un travail sur l'effet rebond pour s'assurer du maintien des attitudes et des comportements modifiés ou initiés au cours du processus du counseling.

Souvent, les réalités de l'environnement rendent l'adoption ou le maintien d'un comportement difficile ou presque impossible.

Aussi nous proposons de consacrer la première séquence du suivi à préparer les participants à faire face à leur environnement post counseling.

Le travail sur « l'effet rebond » consiste à aider les participants à construire pour eux mêmes un plan stratégique pour pouvoir faire face aux situations les exposant à des risques ou à des échecs de leurs intentions.

## **Les stratégies communément adoptées dans la prévention de l'effet rebond sont de plusieurs ordres**

### **L'anticipation des situations difficiles**

On peut souvent prévoir les circonstances favorables à l'échec de nos intentions. Il s'agit d'identifier les situations risquant de compromettre l'exercice des compétences nouvellement acquises et de s'en servir comme des signaux d'alarme.

### **L'attention à soi**

Souvent certains sentiments ou certaines émotions nous font perdre le contrôle de nous-même et nous rendent momentanément incompetents, impuissants et incapables de faire face à une situation. On observe moins d'effets rebond chez les personnes qui prévoient et s'attendent à ces moments où prédomine l'irrationnel.

### **Evaluation des compétences complémentaires**

Quand nous désirons observer un comportement, nos compétences peuvent être mises en échec dans des situations nouvelles ou imprévues. Cela exige de nous l'exercice d'autres compétences que celles liées à l'observance stricte d'un comportement acquis.

Il faut par exemple organiser son temps, être plus affirmatif et savoir dire non, sans blesser une autre personne.

**Prévision des nouveaux besoins à satisfaire à l'issue du changement**

L'observance d'un nouveau comportement peut engendrer de nouveaux besoins qui, s'ils ne sont pas pris en compte ou satisfaits, mettent en échec en retour la personne et l'amènent à abandonner le comportement qu'elle souhaitait adopter.

## SEANCE 1

### Objectifs :

- Créer un climat favorable au counseling.
- Etablir une relation de confiance entre l'adulte et le groupe de jeunes.
- Faciliter les échanges à l'intérieur du groupe.
- Susciter l'expression de la demande "latente" du groupe.

### Durée :

Environ 2h00.

### Préparation de la séance :

- Avant l'arrivée du groupe, aménager la salle de manière à accueillir les participants dans un espace facilitant la communication et permettant un travail en petits et grand groupe.
- Pour sortir du cadre institutionnel, demander aux participants d'apporter un coussin pour les séances de counseling.
- Prévoir des coussins supplémentaires afin de les proposer aux participants qui n'en auront pas.

### Déroulement de la séance :

#### • Accueil du groupe par l'animateur :

Les premiers instants de rencontre entre un animateur et son groupe sont essentiels. Il est important que l'accueil soit chaleureux, le plus personnalisé possible et que l'animateur établisse d'emblée une communication de proximité en prenant soin d'éviter que s'établisse un rapport hiérarchique entre les participants et lui-même.

#### • Présentation de soi

L'animateur se présente sur un mode personnel. Il peut faire part de la signification de quelques expériences importantes de sa vie ou de ses options professionnelles. Il peut aussi exprimer ce qu'il ressent dans "l'ici et maintenant" par rapport à la situation.

#### • Centrage de l'animateur sur le groupe

L'animateur peut utiliser le coussin comme "brise-glace" et demander d'emblée au groupe : *D'après vous, pourquoi vous ai-je demandé d'apporter un coussin?*

Il peut aussi simuler une situation par téléphone et mettre en scène tous les positionnements possibles d'un animateur par rapport à un groupe (méthode OK+ OK).

Exemples :

*"Allo, tu sais le groupe dont je t'ai parlé, et bien cela se passe comme tu l'avais dit, ils se moquent de moi (Animateur OK - groupe OK -)"*

*"Allo, tu sais le groupe dont je t'ai parlé, et bien cela se passe très bien, le coussin fait déjà partie de notre histoire (Animateur OK + Groupe OK +)"*

Ou s'il s'est mis d'accord avec le délégué des élèves : "on m'avait dit que personne n'apporterait de coussin, mais c'est faux..."

- Il recueille les avis, les critiques éventuelles, les suggestions et sollicite l'intervention du plus grand nombre. Il ne répond pas sur le fond mais fait une première synthèse des données recueillies.

- Ensuite il fait part des raisons qui l'ont conduit à faire une demande au groupe en mettant en évidence :

\* les formalités institutionnelles et les autorisations préalables fournies pour modifier l'espace habituel de la classe.

\* l'intérêt d'être assis en rond pour communiquer.

- Il fait observer que certains d'entre eux ont amené d'emblée un coussin, d'autres pas et que les types de réactions observées sont tout à fait valables. Il fait noter au groupe la diversité des réactions et des motivations à réaliser quelque chose que quelqu'un d'autre demande.

#### • L'expression, la demande et la connaissance du groupe

L'animateur propose aux participants de constituer des sous-groupes de 4 et de désigner un rapporteur par groupe.

Il les invite à discuter pendant 15 minutes des problèmes qui les intéressent concernant l'infection par le V.I.H. et sa prévention.

Il circule à l'intérieur des sous-groupes et facilite par des relances les échanges sur le problème.

- **Restitution des informations :**

En grand groupe, chaque rapporteur présente les thèmes retenus dans son groupe.

L'animateur s'enquiert auprès des rapporteurs de l'avis personnel de chaque membre du sous-groupe de travail. Il leur demande de présenter chaque membre du groupe de travail et reste centré sur l'analyse des échanges.

A la fin, il propose une synthèse en mettant en évidence les questions traitées et la dynamique des échanges à l'intérieur des petits groupes. En fonction du temps dont il dispose, il demande au grand groupe d'élucider certains points et essaie de découvrir la demande latente.

- **Séance plénière :**

Il réunit tout le groupe autour de lui et sollicite chaque participant de manière personnelle à travers les 3 questions suivantes :

- Qu'est-ce qui s'est passé pour toi au cours de cette séance?
- Qu'est-ce que tu as découvert ?
- Selon toi, à quoi cela va te servir ?

L'animateur n'intervient pas, il facilite l'expression individuelle en groupe et ne répond à aucune question.

- **Clôture du groupe :**

L'animateur fait part de sa situation telle qu'il la vit dans le groupe et éventuellement partage ses sentiments avec le groupe. Il clôture la séance en demandant au groupe : *"La prochaine fois, accepterons-nous des nouveaux ? Si certains veulent participer à des séances de Conseil comme celle-ci, vers qui allons-nous les orienter ?"* Cela a pour effet de marquer et de protéger l'espace du groupe et d'augmenter les motivations à la présence régulière.

Il indique enfin la date et l'heure de la prochaine séance en précisant sur quel thème ensemble ils réfléchiront (exploration de situations difficiles liées à la prévention de l'infection par le VIH).

En vue de la séance 2, l'animateur aura choisi au préalable un support (bande dessinée, brochure, etc.) mettant en scène les difficultés qu'un adolescent ou une adolescente peut rencontrer dans la communication avec un adulte sur des problèmes liés à la prévention de l'infection VIH (sexualité, toxicomanie, etc.). Il les invite à prendre connaissance de ce support avant la prochaine séance.

**Notes :**

L'animateur s'engage sur le cadre et le fonctionnement du groupe et non sur les contenus.

## SEANCE 2

### Objectifs :

- Présenter au groupe une ou des situations difficiles liées à l'infection par le V.I.H. et les inciter à envisager des solutions à des problèmes rencontrés par un pair.
- Explorer des attitudes (aide, écoute, compréhension) et susciter une réflexion sur la communication adultes-jeunes à partir des besoins et des difficultés exprimés par les jeunes.

### Durée :

Environ 2h00.

### Préparation de la séance :

- Sélectionner quelques planches dans la bande dessinée ou la brochure (présenté à la fin de la séance 1) dont le propos permet aux participants du groupe de saisir l'enjeu des difficultés qu'un adolescent ou une adolescente peut rencontrer dans la communication avec un adulte sur des problèmes liés à la prévention de l'infection VIH (sexualité, toxicomanie, etc.).

### Déroulement de la séance :

#### • Phase 1 :

- L'animateur distribue la planche sélectionnée et invite les participants à se répartir en deux sous-groupes pour répondre à deux questions :

\*Que pensez-vous qu'elle ressent ? (registre des attitudes)

\*Comment l'aideriez-vous? (registre des solutions proposées)

- En grand groupe, le premier sous-groupe expose ses réactions et ses solutions. Le deuxième écoute et discute les solutions proposées par leurs camarades pour ensuite exposer ses réactions et ses solutions qui sont

également discutées (Règle à introduire : On discute des solutions et pas des attitudes).

- L'animateur fait une synthèse des solutions et sensibilise le groupe aux attitudes d'écoute et d'aide. Il reprend et fait émerger des thèmes-clefs illustrés par les planches choisies comme l'aide, l'écoute, le silence, les difficultés de communication entre les adultes et les jeunes.

#### • Phase 2 :

- Il demande aux participants de se répartir en sous-groupe de 4 pour dresser la liste suivante:

\*Quel est l'adulte avec lequel vous pouvez aborder un sujet délicat qui vous concerne ?

\*Quel est l'adulte auquel vous pouvez vous adresser pour lui parler d'un autre adulte qui vous semble s'être comporté de manière inadaptée à votre égard ?

\*Quel est l'adulte auquel vous ne pouvez pas vous adresser en cas de graves difficultés?

- En grand groupe, les jeunes dressent sur un tableau les personnes-ressources adultes dans leur entourage en distinguant 4 thèmes :

\* Ecoute

\* Confiance, confidentialité

\* Acceptation

\* Aide

- L'animateur s'informe sur :

\*Les réactions des participants face à la liste générale

\*Quelle était la liste la plus facile à établir ?

\*Quelle était la liste la plus difficile à établir ?

Il fait remarquer le statut des personnes citées le plus souvent comme des relais. Il sensibilise le groupe à la réciprocité des relations d'écoute, d'acceptation, de confiance et d'aide, c'est-à-dire sur l'importance que certains adultes ont pour eux mais aussi sur l'importance qu'eux, en tant que jeunes, ont pour ces adultes.



- **Phase 3 :**

- En séance plénière, l'animateur s'enquiert des réactions des participants au cours de la séance et de ce que cette séquence leur a apporté de plus. Il conclut sur la position du Conseil face à la prévention et mentionne qu'il existe des organismes publics qui peuvent apporter tous les éléments d'information dont on peut avoir besoin pour trouver la solution à certains problèmes ou donner cette solution à un ami (Ex: Disposition de la Loi CALMAT, Sida Info Service., etc.).

- **Clôture :**

L'animateur demande au groupe s'il serait d'accord pour approfondir lors de la prochaine séance l'aide et l'écoute qu'ils peuvent s'apporter les uns aux autres.

**Notes :**

Cette séance peut aussi servir à faire émerger les questions sur les modes de transmission de l'infection par le V.I.H. et leur prévention.

## SEANCE 3

### Objectifs :

- Permettre aux participants de prendre conscience de leurs capacités d'aide à l'égard de leurs pairs.
- Explorer l'écoute et la relation d'aide en groupe en facilitant l'expression à la première personne.

### Durée :

Environ 2h00.

### Déroulement de la séance :

- Répartir les participants par sous-groupes de 2 et leur demander de relater les deux situations suivantes :

*1 - Une situation où ils ont eu besoin de demander de l'aide à l'un de leurs pairs et où ils se sont sentis aidés*

*2 - Une situation où eux-mêmes ont apporté une aide à l'un de leurs pairs et où ils se sont sentis efficaces et positifs*

A relate à B qui l'écoute et facilite son expression et vice versa (2 x 10 minutes).

- En grand groupe, l'animateur invite les participants à faire part de ce qu'ils ont découvert au cours de cet échange ? Il leur demande s'ils se sentent plus à l'aise dans la situation d'aider ou d'être aidés, en prenant soin de faciliter l'expression de chaque participant à la première personne.

- Ensuite, il les invite à s'exprimer librement en groupe et à évoquer ce dont ils ont envie de parler. Il leur signale que son rôle et ses interventions consistent à favoriser les échanges dans le groupe et qu'il n'interviendra pas sur le fond.

### Note :

Eventuellement, il recrute un participant ou une participante pour l'assister dans sa tâche et avec lequel il s'entretient régulièrement à voix haute devant le groupe.

Exemple :

*Quelles idées as-tu pour faciliter l'expression de Marion ?*

## SEANCE 4

### Objectifs :

- Explorer les moyens de résoudre un problème lié à la prévention de l'infection par le V.I.H.
- Sensibiliser les participants à la cohérence psychologique des attitudes et des comportements face à une difficulté.

### Durée :

Environ 2h00.

### Déroulement de la séance :

- L'animateur invite les participants à se répartir en deux sous-groupes afin de construire une histoire sur le thème de la prévention de l'infection par le V.I.H.

La consigne est la suivante :

*Construire un scénario avec un début et une fin mettant en scène deux personnages, impliqués dans une relation, qui sont aux prises avec des problèmes liés à la prévention de l'infection par le V.I.H.*

Les modalités de restitution :

*Les participants ont le choix entre le récit, la mise en scène, le jeu de rôles ou tout autre moyen d'expression pour exposer le scénario qu'ils ont construit.*

- Le premier groupe expose son scénario et l'animateur demande au deuxième groupe de discuter les moyens de résoudre le problème (et vice-versa)

Exemple :

*\*Y-avait-il un autre moyen de résoudre le problème ?*

*\*Lequel ?*

*\*Est-ce que cela aurait pu se passer différemment ?*

- Les deux groupes discutent non pas le scénario mais les moyens de résoudre les problèmes.

- L'animateur sensibilise les participants à la compréhension interne et à la cohérence de la personnalité des personnages et met en évidence les contre-indications liées aux solutions.

Exemple :

*Dans la mesure où Rémi est timide, est-ce que la solution que tu proposes est réellement envisageable ?*

## SEANCE 5

### Objectifs :

- Explorer avec les participants les moyens de résoudre certaines situations problématiques liées à la prévention.
- Inviter les participants à explorer le changement de comportement.

### Durée :

Environ 2h00.

### Déroulement de la séance :

Par deux, les participants évoquent certaines situations nécessitant pour eux la réalisation d'un changement d'attitude ou de comportement lié à l'infection par le V.I.H.

Alternativement chacun doit définir la situation envisagée de la manière la plus personnelle possible en suivant les étapes suivantes :

1. Définir le changement ou l'objectif à réaliser
2. Définir les avantages et les inconvénients à réaliser ce changement
3. Décrire avec précision les soutiens parmi les adultes et/ou les pairs dont chacun peut disposer pour réussir le changement
4. Trouver plusieurs moyens d'atteindre son objectif
5. Faire des essais (avant la prochaine séance)

- L'animateur propose aux participants de s'apporter une entraide mutuelle et de fonctionner comme des conseillers les uns pour les autres. Il évoque l'intérêt à tenter d'agir sur la réalité et assure une fonction de Conseil auprès de chaque sous-groupes en aidant les participants à trouver les moyens de réaliser une action.

A l'issue de la séance, l'animateur propose aux participants d'essayer de réaliser leurs objectifs et de faire des essais avant la prochaine et dernière séance.

### Note :

Il est important que l'animateur présente le moyen comme un essai pour réduire le sentiment d'échec et favoriser d'autres tentatives s'il se révèle inefficace ou non adéquat à la situation.

## SEANCE 6

### Objectifs :

- Faire le point sur les actions entreprises par les participants et assurer une fonction de Conseil auprès des participants.
- Aider les participants à exercer une fonction de Conseil auprès de leurs pairs.

### Durée :

Environ 2h00.

### Déroulement de la séance :

#### • Phase 1 :

- L'animateur note au tableau (ou distribue une fiche à chacun) les étapes de la réalisation des actions selon le plan suivant :

1. Rappeler le changement et l'action à réaliser
2. Préciser les moyens envisagés et l'essai réalisé
3. Faire le point sur ce qui s'est bien passé
4. Faire part des difficultés ou des obstacles rencontrés
5. Evoquer les sentiments éprouvés à chaque phase de cet essai
6. Décrire éventuellement le nouveau projet (autre essai, modification de l'objectif, ...).

- L'animateur invite chaque participant à exposer pendant 5 minutes au moins son action. Si des participants n'ont réalisé aucun essai, il les invite à présenter leur projet et à faire part des éléments qui les ont conduit à l'absence de réalisation. Il analyse l'absence de réalisation comme une action et la traite concrètement comme une action en suivant le plan défini. Il ne critique jamais. Il interroge, positive, dynamise et reprend tout en termes d'effets et n'intervient pas sur les motivations ou les relations de causalité.

#### • Phase 2 :

- Les participants se répartissent par groupe de 4 et expérimentent ensemble la fonction de Conseil auprès de leurs pairs.

La consigne est la suivante :

*L'un de vous expose une situation difficile liée à la prévention de l'infection par le V.I.H.; Vous l'aidez à définir un objectif à atteindre et à trouver par lui-même les moyens de résoudre le problème qui le concerne.*

- En séance plénière, l'animateur demande aux participants :

\*Qu'éprouve-t-on lorsqu'on exerce une fonction de Conseil ?

\*Qu'éprouve-t-on lorsqu'on bénéficie d'une séance de Conseil ?

\*A quoi tout cela va nous servir ?

## SEANCE 7

### Objectifs :

- Evaluer le Conseil et faire la liste toutes les ressources dont les participants disposent en matière de Conseil de Prévention.

### Durée :

Environ 2h00.

### Préparation de la séance :

L'animateur doit avoir préparé du matériel, des ressources à l'usage des participants (liste de tous les organismes ressources pour les jeunes en matière de prévention au niveau local et national).

### Déroulement de la séance :

#### • Phase 1 :

- L'animateur demande à chaque participant ce qui s'est passé pour lui au cours de ce cycle de Conseil. Le groupe n'intervient pas sur le contenu. Le climat d'écoute acquis au fil des séances permet une expression personnelle importante de la part des participants.

L'animateur, pour faciliter les expressions, utilise des questions-relance portant sur les différents niveaux du Conseil :

Exemples :

- Qu'as-tu appris (cognitif) ?*
- Qu'as-tu ressenti pendant toutes ces séances (sentiments) ?*
- Qu'est-ce qui était difficile (auto-évaluation) ?*
- Qu'est-ce qui était facile (auto-évaluation) ?*
- Que penses-tu que cela change dans ta vie (développement et décision) ?*

#### • Phase 2 :

- L'animateur invite ensuite le groupe à lui poser toutes les questions qu'ils ont envie de lui poser.

#### • Phase 3 :

- L'animateur fait part au groupe des observations et du processus d'évolution du groupe. Il retrace les moments forts du groupe (crise, errance, déstabilisation, critique, réassurance, avancées, etc.).

Il propose une séance de rencontre un mois à trois mois plus tard si les conditions matérielles le permettent.

#### • Phase 4 :

- L'animateur laisse au groupe un ensemble de documents sur les ressources en matière de prévention à l'attention des jeunes. Il laisse des indications précises sur l'institution ou l'organisme où les participants peuvent le joindre afin d'assurer une réponse à leurs besoins en matière d'information, d'orientation et de soutien si nécessaire.

### Note :

Prévoir une séance post-Conseil 2 mois plus tard.

## SEANCE POST-CONSEIL

### Objectifs :

- S'assurer du maintien des attitudes et des comportements modifiés ou acquis au cours des séances précédentes.
- Faire le point sur les décisions prises en terme de prévention.
- Explorer à quelle étape de prévention chaque participant se trouve (intention de prévention, décision de prévention, action mise en place : initialisation ou changement de comportement, effet rebond).
- Aider les participants à construire pour eux-mêmes un plan stratégique pour pouvoir faire face aux situations qu'ils rencontrent.

### Durée :

Environ 2h00.

### Préparation de la séance :

L'animateur prépare une photocopie de la grille d'auto-évaluation à l'intention de chaque participant.

### Déroulement de la séance :

- L'animateur distribue une photocopie à chaque participant et laisse un temps de réflexion pour que chacun puisse la remplir. Ce document reste personnel et est laissé à chaque participant.
- L'animateur fait un tour de table pour évoquer les situations qui se sont présentées et les problèmes que les participants ont rencontrés.

- Pour les problèmes résolus sans difficultés l'animateur invite le groupe à analyser les stratégies mises en place.
- Pour ceux restés insolubles ou résolus de façon peu satisfaisante pour la ou les personnes concernées, l'animateur invite le groupe à imaginer et à proposer des stratégies. On peut éventuellement les jouer pour les explorer plus finement et les rendre plus familières.

### Note :

Cette séance est importante. Elle permet d'explorer et d'évaluer les acquis du programme tout en mettant l'accent sur l'écart existant entre la décision du changement, sa mise en place concrète et son maintien. Le message aux jeunes est le suivant :

*« Vous vous inscrivez dans une décision de prévention mais vous devez prévoir les obstacles qui ne manqueront pas de survenir. Anticiper les obstacles, accepter que la prévention comporte ses propres « d'usure » est une part importante de la prévention. Adopter un comportement à la suite d'une décision est une première étape importante et parfois difficile. Cela nécessite un soutien des personnes ou des organismes ressources à votre disposition que nous allons lister à nouveau aujourd'hui. »*

**GRILLE  
D'AUTO-OBSERVATION  
DE L'EFFET-REBOND**

**Quel comportement préventif veux-tu adopter ? Décris ce comportement en détail:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Es-tu obligé(e) d'adopter ce comportement ? Correspond-il à tes valeurs ?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Pendant combien de temps veux-tu observer ce comportement ?**

.....  
.....  
.....

**Ressens-tu le besoin de changer ?**

.....  
.....  
.....

**Te sens-tu capable d'adopter seul(e) ce comportement ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Qui, dans ton entourage, a déjà le même comportement que toi ?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Stratégies de prévention de l'effet rebond**

**Dans ton entourage, qui peut t'aider à observer le comportement que tu désires adopter de manière continue?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Est-ce que ce comportement correspond aux valeurs de ton entourage ?**

.....  
.....

**Les personnes qui t'entourent sont-elles en accord avec ce nouveau comportement ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Quels sont pour toi les situations à risques?**

.....  
.....  
.....

**Qui t'encourage dans ton entourage ?**

.....  
.....  
.....  
.....



**Quelles sont pour toi les contraintes à l'adoption de ce nouveau comportement?**

.....  
 .....  
 .....

**Quel type de personnes, d'endroits, de situations peuvent t'empêcher d'adopter le comportement que tu désires observer?**

.....  
 .....  
 .....

**De quel type de soutien disposes-tu pour réussir à maintenir ce comportement (personnes, organismes, moyens) ?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Peux-tu identifier quelques situations où il t'a été particulièrement agréable de réaliser le comportement que tu désirais adopter?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Quel est ton style d'apprentissage ?**

.....  
 .....  
 .....

**Qu'est-ce que tu dis ou tu fais quand tu réussis particulièrement une activité ?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Prévisions des circonstances du premier échec**

**Décris en détail la situation, les personnes, les lieux, les sentiments qui pourraient t'empêcher de changer de comportement ?**

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

**Fiche d'évaluation de chaque  
séance par le conseiller**

N° de la séance : .....

**Activités**

.....  
.....

**Les activités ont-elles été faites telle que  
prévu ?**

.....  
.....

**Evaluation centrée sur le groupe**

**A quel stade psychologique en est le  
groupe?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Quelles sont les attitudes dominante dans  
le groupe ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**En quoi les relations entre les personnes  
se sont-elles modifiées ?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Qu'est-ce qui est le plus difficile pour le  
groupe ?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Evaluation centrée sur le conseiller**

**Quel type de relation ai-je avec le groupe  
(liens, sentiments, émotions) ?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Quelle mon attitude dominante ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Quelles sont les techniques que j'emploie  
le plus ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Qu'est-ce qui est différent pour moi ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Evaluation centrée sur le problème**

**Quel était le thème dominant de la  
séance ?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Quels sont les ressentis psychologiques face à ce thème ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Qu'est-ce que les participants ont découvert aujourd'hui ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Où en sont les participants par rapport au problème ?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Remarques personnelles**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## Fiche d'auto-évaluation de la séance

N° de la séance : .....

Date : .....

*Faites part de vos réactions  
à cette séance en plaçant une croix  
sur la ou les lignes qui définissent  
le mieux vos observations*

### Contenus

- Les thèmes de discussion étaient bien choisis.....
- Les discussions de groupe étaient riches et productives .....
- Certains thèmes étaient superficiels mais l'ensemble était intéressant.....
- Certains thèmes étaient intéressants mais la plupart étaient inadéquats par rapport aux objectifs du groupe.....
- Aucun thème n'était intéressant.....

### Processus et climat de groupe

- Je ne me suis pas senti(e) concerné(e) et intéressé(e) par ce qui s'est passé dans le groupe.....
- J'ai eu l'impression qu'on a fait beaucoup de choses .....
- J'ai pu avoir des échanges intéressants avec mes camarades .....
- J'ai pu faire part des mes sentiments mais je ne suis pas tout à fait satisfait(e) .....
- La séance a manqué de cohérence : c'était une séance inutile .....

### L'animateur (nombre d'intervention)

- Il était très actif et parlait très souvent .....
- Il a pris la parole à plusieurs occasions .....
- Il est très peu intervenu .....
- Il n'a rien dit du tout pendant la séance .....

### L'animateur (nature et effets de ses interventions)

- Les interventions de l'animateur ont facilité les échanges et la compréhension mutuelle .....
- L'animateur a surtout agi comme un animateur des débats .....
- Ses observations ont permis au groupe de recentrer les discussions ...
- L'animateur est intervenu comme un participant sans tenter d'influencer le groupe .....
- L'animateur a essayé de diriger la discussion sans se soucier de la progression des participants.....

### Quelques références bibliographiques:

CAPUZZI (David), GROSS (Douglas R)  
*Introduction to counseling, perspectives for the 1990s*  
London : Allyn and Bacon, 1991 - 492 p

GEORGE (Rickleby L), CRISTIANI (Therese S)  
*Counseling : theory and practice*  
London : Allyn and Bacon, 1990 (3ème édition) - 288 p

GEORGE (Rickleby L), DUSTIN (Dick)  
*Group counseling : theory and practice*  
Englewood Cliffs (USA) : Prentice Hall, 1988 - 256 p

ROGERS (Carl R)  
*Le développement de la personne*  
Paris : Dunod, 1982 - 288 p, bibliogr

SHERTZER (Bruce), STONE (Shelley C)  
*Fundamentals of counseling*  
New-York : Houghton Mifflin, 1968 - 637 p

TOURETTE-TURGIS (Catherine)  
Counseling : retrouver la dimension du dialogue  
*Le Journal du SIDA*, oct. 1990 - pp. 23 -33, bibliogr.

*Ce soir à Sidney*  
CPAM Puy de Dôme, AIDES Auvergne  
Association Départementale pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence  
Conçue et illustrée par Patrick Bufferal.