



HAL
open science

Le travail du psychomotricien auprès des salariés pour prévenir les risques psychosociaux : le jeu de la rencontre et du hasard dans la prise de conscience des postures et la gestion du stress

Astrid Simon

► To cite this version:

Astrid Simon. Le travail du psychomotricien auprès des salariés pour prévenir les risques psychosociaux : le jeu de la rencontre et du hasard dans la prise de conscience des postures et la gestion du stress. Médecine humaine et pathologie. 2020. dumas-02944300

HAL Id: dumas-02944300

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02944300>

Submitted on 21 Sep 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Institut de formation en Psychomotricité
Faculté de médecine Sorbonne Université

Site Pitié-Salpêtrière
91, Boulevard de l'Hôpital
75013 Paris

Le travail du psychomotricien auprès des salariés
pour prévenir les risques psychosociaux

Le jeu de la rencontre et du hasard dans la prise de
conscience des postures et la gestion du stress.

Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etat de psychomotricien

Astrid SIMON
Session de Juin 2020

Référent de mémoire :
Mme VALENTIN LEFRANC Aude

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont amenée vers ce sujet de mémoire, qui ont cru en moi et qui m'ont soutenue dans mon cheminement et mes remises en question.

Aude Valentin Lefranc, ma maître de mémoire, pour sa disponibilité, ses conseils avisés et son accompagnement tout au long du projet.

L'ensemble de mes maîtres de stage pour leurs conseils et leur écoute qui m'ont accompagnée dans mes expériences et ma réflexion pendant ma formation.

Lucas et Fiona pour leurs conseils, leurs encouragements et la pertinence de leurs remarques.

Mes amis et ma maman, soutien indispensable en cette dernière année de formation.

Pour finir, je remercie l'ensemble du personnel de l'Espace Carpeaux, qui m'a accueillie cette année et plus particulièrement Sandrine et Brigitte pour leur confiance et leur aide dans la mise en place de ce projet.

Table des matières

Introduction	6
I. Naissance du projet, articulation et mise en place	8
1) L'entreprise, généralités et présentation du lieu de stage	8
A) L'entreprise en générale	8
A.1. Qu'est-ce qu'une entreprise ?	8
A.2. L'entreprise théâtre	8
B) L'Espace Carpeaux en question	10
B.1. Le cadre du stage, décor de la pièce	10
B.2. Mon travail en tant qu'hôtesse d'accueil	10
B.3. Une diversité de métiers pour un spectacle : Les acteurs de la pièce	11
2) Prévention en entreprise, construction du projet	12
A) L'intérêt du travail du psychomotricien dans la prévention	12
A.1. Qu'est-ce que la santé ?	12
A.2. Qu'est-ce que la prévention?	13
A.3. La prévention en entreprise	13
A.4. La prévention en psychomotricité	14
B) La construction du projet à l'Espace Carpeaux	15
B.1. Recueil et doléances : l'intrigue de la pièce	15
B.2. Étapes de la construction du projet	16
B.3. Biais dans la construction du projet	17
3) L'étude des problématiques des salariés : les risques psychosociaux	18
A) Les risques psychosociaux en général	18
A.1. Le stress	18
A.2. Qu'est-ce que le burn-out ?	21
A.3. Les Troubles Musculo-Squelettiques	21
B) Les risques psychosociaux à l'Espace Carpeaux, réponses au questionnaire	22
B.1. Résultats du questionnaire sur les conditions de travail	23
B.2. Résultats du questionnaire sur d'hygiène de vie en général	24
B.3. Résultats sur les facteurs augmentant le risque de TMS	26
B.4. Résultats du questionnaire sur les facteurs aggravant le stress	27
B.5. Régulations et biais du questionnaire	28
II. Le filage : Mise en place des ateliers	29
1) Le cadre des ateliers	29
A) Organisation générale des ateliers	29
A.1. Le cadre espace-temps, la population accueillie et les objectifs des séances	29
A.2. Biais dans l'organisation des ateliers	30
B) Le dispositif de groupe : Dynamique et intérêt	30
B.1. La classification des groupes selon Anzieu	30
B.2. Les fonctions du groupe	31
B.3. Les phénomènes de groupe selon Bion	32
B.4. Le positionnement du thérapeute dans un groupe	33
2) Les théories préliminaires à la mise en place des ateliers	33

A) Qu'est-ce qu'une médiation?	33
A.1. Contexte philosophique et historique	33
A.2. La médiation en psychomotricité	34
B) Étude de la posture et du mouvement au service de la prévention	34
B.1. Le tonus, à la base des fonctions posturale et dynamique	35
B.2. La verticalité, entre posture et dynamique corporelle	35
B.3. La stabilité dynamique du corps	35
B.4. Le mouvement	35
B.5. Les chaînes musculaires	36
B.6. La proprioception	37
3) Contenu des ateliers au théâtre	37
A) Construire un atelier dont les objectifs répondent aux problématiques des salariés	37
A.1. Répartition des séances	38
A.2. Chronologie des ateliers du groupe 1	39
A.3. Chronologie des ateliers du groupe 2	40
B) Médiations utilisées pour atteindre les objectifs définis	41
B.1. La relaxation et l'auto-massage pour aider la gestion du stress	41
B.2. L'activité physique, le stretching, l'ergomotricité et l'Eutonie pour prévenir les TMS	45
B.3. Les médiations danse et mime pour favoriser les interactions entre les salariés	47
B.4. Tableau récapitulatif de la construction des ateliers et des objectifs des propositions	48
III. La mise en scène: Résultats qualitatifs, observations pendant les séances	50
1) La première troupe	50
2) La deuxième troupe	53
3) Biais et régulations des séances	55
A) Biais pendant les séances	56
B) Régulations et adaptation des séances	58
IV. Le dénouement : Résultats à la fin du projet	61
1) Analyse des résultats du questionnaire à la fin du groupe	61
1.A. Résultats du questionnaire sur les troubles musculo-squelettiques	61
1.B. Résultats du questionnaire sur le stress	64
1.C. Résultats du questionnaire sur la relation à soi-même et aux autres	66
1.D. Résultats du questionnaire sur le contenu des ateliers	67
1.E. Résultats du questionnaire sur l'organisation des ateliers	68
2) Biais dans l'interprétation des résultats du questionnaire	70
V. Discussion du metteur en scène, intérêt du projet	71
1) Questionnements préliminaires à la mise en place des séances	71
2) Construction de mon identité professionnelle	72
3) Réflexions et ouvertures	73
Conclusion	75
Bibliographie	78
Annexes	I

Introduction

En parallèle de mes études de psychomotricité, je travaille depuis janvier 2018 au Centre Événementiel et Culturel de Courbevoie en tant qu'hôtesse d'accueil. C'est une entreprise privée qui compte deux salles de spectacles et un cinéma. Il y a une centaine de représentations et plus de 150 évènements organisés chaque année dans les locaux. Le regard que m'a apporté la formation en psychomotricité et les rencontres avec les professionnels de cette structure m'ont donné envie de proposer des interventions auprès de ses salariés.

J'ai donc trouvé intéressant de réfléchir et de construire une problématique rencontrée à la fois sur mon terrain de stage et sur mon terrain professionnel : l'exposition au stress et à la douleur.

Dans ma démarche, j'ai souhaité dès novembre 2019 me lancer dans un travail de construction de projet d'ateliers et sa réalisation opérationnelle, ceci encadré par une convention dans le théâtre. J'ai donc changé de fonction auprès des salariés pour ce projet : d'hôtesse à stagiaire psychomotricienne. J'ai été accompagnée par un tuteur externe dans ce travail d'élaboration.

Comme vous le savez, le psychomotricien intervient principalement dans le domaine du soin mais le décret de compétence de 1988¹ revu en 1998, l'autorise aussi à travailler dans les champs de la prévention et de l'éducation. C'est dans le domaine préventif en entreprise que je me suis inscrite.

Je vous propose donc la problématique suivante à laquelle je vais tenter de répondre dans ce mémoire :

Est-ce que le travail de prévention du psychomotricien à travers des ateliers a un impact sur les problématiques de confort et de santé des salariés ?

Pour cela, j'ai choisi une méthodologie de conduite de projet² et bien sûr il m'a semblé nécessaire d'évaluer l'effet de ces ateliers de prévention avec des questionnaires que je vous présenterai.

¹Cf *infra*, Annexe I, p.II

² Cf *infra* Annexe II, p.III

Pour une meilleure lisibilité dans les résultats, un code couleur détaillé plus loin vous permettra de suivre l'identité de chacun des acteurs.

Je vous propose un plan inspiré de la rédaction d'une pièce de théâtre³. Je serai le metteur en scène et les salariés volontaires des ateliers seront les acteurs.

Je vous invite donc à suivre le déroulé de cette pièce en cinq actes. Dans une première partie vous sera présenté le projet, sa naissance ainsi que ses objectifs. Nous assisterons dans une seconde partie au filage, c'est à dire la construction et la mise en place des ateliers. La mise en scène sera écrite dans la troisième partie, elle rendra compte de mes observations pendant le jeu des acteurs et des régulations qui ont été apportées aux séances. Le dénouement de la pièce sera découvert dans la quatrième partie et traitera des résultats du projet. Pour finir, une cinquième partie sera consacrée au point de vue du metteur en scène, c'est à dire une discussion sur ce projet et son intérêt.

³ Le titre du mémoire *Le jeu de la rencontre et du hasard* est inspiré du nom de la pièce *Le jeu de l'amour et du hasard* de Marivaux (1730).

I. Naissance du projet, articulation et mise en place

Cette première partie présente le lieu du stage et les étapes de la construction du projet. Cela démarre de mes questionnements en tant que salariée et se termine à l'acceptation du projet de prévention par la direction du théâtre. Des notions plus théoriques sur l'entreprise, la prévention et les risques psychosociaux seront apportées pour éclairer mes propos.

1) L'entreprise, généralités et présentation du lieu de stage

Commençons par des notions théoriques sur l'entreprise qui nous amèneront à la présentation de mon lieu de stage. Nous poursuivrons avec l'intérêt de la prévention dans le monde de l'entreprise.

A) L'entreprise en générale

A.1. Qu'est-ce qu'une entreprise ?

Selon Weinstein (2010), une entreprise peut se définir comme une organisation particulière, un regroupement défini d'individus, ayant des identités et des intérêts propres, qui coopèrent en vue d'objectifs communs et sont soumis à une autorité et à un système de coordination unifié.

Calvet (2015) complète cette définition. Pour lui, une entreprise est une organisation commerciale, industrielle et sociale. Elle regroupe des moyens humains mais aussi matériels, immatériels et financiers. Leur objectif est de produire et de vendre des biens ou des services sur le marché avec profit et rentabilité.

La seconde définition ajoute donc la notion économique de gains et de bénéfices.

A.2. L'entreprise théâtre

L'organisation du spectacle vivant a été défini après la guerre par le Conseil National de la Résistance dans l'ordonnance du 13 octobre 1945. Il institua un régime de licence ayant comme objectif de rétablir la moralité des entrepreneurs de spectacles et de renforcer la législation sociale afin de garantir l'ordre public. Jusqu'en 1999, il existait six

catégories d'entreprises dont cinq étaient soumises à la délivrance d'une licence.⁴ Cette liste définissait un périmètre très flou du spectacle vivant qui ne contribuait pas à la cohérence d'un secteur professionnel du XXème siècle. Sur la base de ce constat, le texte du 18 mars 1999 clarifie les rôles des métiers du spectacle en leur donnant pour la première fois une définition législative et remanie les catégories de licences en les basant sur les métiers qui participent à la vie d'un spectacle, de sa création à sa présentation au public (Grall, Joly, Macé, 2010).

Le spectacle vivant professionnel est donc la résultante de :

- La présence physique d'un artiste rémunéré,
- L'interprétation d'une œuvre de l'esprit,
- Un public composé de la présence physique de spectateurs.

La définition du spectacle professionnel est à la croisée de deux législations : le code du travail et le code du commerce. En 2010, les entreprises marchandes de spectacle vivant réalisaient un chiffre d'affaires de 4,4 milliards d'euro. Il y a une grande variété de situations individuelles mais le secteur est dominé par de petites structures, fortement implantées en Île-de-France. Près de la moitié du chiffre d'affaires du spectacle vivant est réalisé par les entreprises de moins de dix salariés. Le spectacle vivant marchand contribue à 11 % des secteurs culturels marchands. (Deroin, 2013). La loi exclut toute entreprise de spectacles publics de faire des actes de commerce⁵.

Les salles de spectacles sont des bâtiments à usage de représentation.

La première construite dans ce but en Europe est le *Teatro Olimpico* de Vicence (Italie).

En France, les salles de spectacles sont protégées par un régime juridique spécifique.

(Grall, Joly, Macé, 2010). Au niveau législatif, la salle doit avoir une habilitation ERP (Etablissement Recevant du Public) et/ou avoir fait l'objet d'une visite de la commission de sécurité (Irma, 2019).

⁴ Cf *infra*, Annexe III, p.IV

⁵ Art. L. 110-1 CC

B) L'Espace Carpeaux en question

B.1. Le cadre du stage, décor de la pièce

La Société Publique Locale Centre Événementiel et Culturel a été créée le 01/09/2016. C'est une société de droit privé à capitaux publics. Elle gère des opérations commerciales et culturelles et intéresse donc les entreprises, les associations et les professionnels du spectacle.

Elle possède trois lieux complémentaires sur la ville de Courbevoie (Hauts-de-Seine) : Le Centre Événementiel, l'Espace Carpeaux et le cinéma Abel Gance⁶.

Le Centre Événementiel inauguré en 2014 possède une salle de 1000 places (recevant les plus grandes manifestations et les spectacles d'envergure), une salle de 300 places (privilegiée par les associations), une salle de réception avec rooftop et un atrium avec mezzanine.

L'Espace Carpeaux inauguré en 1991 regroupe une salle de spectacle de 485 places, un cabaret de 120 places (pour les petites formations musicales), un studio de danse (recevant des compagnies en répétition et des cours de danse ou de gym), un grand hall (pour les expositions et les vernissages), un bar (pour accueillir le public pendant les représentations).

Enfin, le cinéma Abel Gance, inauguré en 1993 est classé « *Art et Essai* ». Il dispose de 139 places et propose des films d'auteurs et commerciaux ainsi que des manifestations scolaires et jeune public.

Mes lieux de travail en tant qu'hôtesse sont la salle de 1000 places du Centre Événementiel et la salle de 485 places de l'Espace Carpeaux.

B.2. Mon travail en tant qu'hôtesse d'accueil

Mon temps de travail s'élève à dix-huit heures mensuelles, ce qui correspond à un ou deux spectacles par semaine. Les heures peuvent se compenser d'un mois à l'autre entre septembre et juin selon mes disponibilités. Des avenants au contrat de travail sont souvent réalisés afin de réajuster le temps de travail du contrat.

⁶ Cf *infra*, Annexe IV, p.V

Mes missions en tant qu'hôtesse consistent à accueillir les spectateurs, valider leurs billets, répondre à leurs questions et les placer à leur numéro de siège dans la salle de spectacle. Je dois aussi veiller à la sécurité des spectateurs et être toujours disponible pour eux. De plus, lors de l'ouverture de la billetterie en début de nouvelle saison, l'équipe d'hôtes et d'hôtesses est recrutée pour vendre les billets. Enfin, chacun peut avoir des missions supplémentaires comme servir des boissons et des amuse-bouche aux clients du cabaret ou lors de vernissages, tenir le minibar, s'occuper des artistes en loges, tenir l'accueil du cinéma. Mes missions supplémentaires sont le service pendant les vernissages et le *catering* des artistes. Cette dernière tâche consiste à s'occuper des artistes dans les loges. Je prépare donc des boissons et de quoi grignoter, des plateaux de fromages et de charcuterie lors des buffets s'ils sont nombreux. Si les artistes sont une petite équipe (jusqu'à huit personnes environ), je dresse une table avec des repas précédemment livrés par le traiteur que je réchauffe. Lorsque je suis en *catering*, j'arrive en fin d'après-midi puisque cela demande deux heures de préparation, et je reste ainsi à disposition des artistes s'ils ont des questions ou des besoins particuliers.

B.3. Une diversité de métiers pour un spectacle⁷ : Les acteurs de la pièce

La Société Publique Locale est dirigée par le Président Directeur Général, le 1er Vice-Président et le Directeur Général Délégué. Il y a une secrétaire et un contrôleur de gestion.

L'équipe est constituée de trente-cinq salariés permanents, d'une dizaine de techniciens intermittents ainsi que de personnes sous contrat à durée déterminée pour les missions d'accueil⁸.

- Le Pôle Artistique compte un directeur artistique, une chargée de programmation, la responsable du cinéma, deux chargés du cinéma jeune public (pour la programmation et l'accueil) et deux techniciens pour le cinéma.
- Le Pôle Commercial et Événementiel compte une directrice et deux cheffes de projet.
- Le Bureau de Création est géré par la responsable création et le responsable communication.

⁷ Le code couleur selon le pôle de travail des salariés sera repris dans tout le mémoire.

Bleu: pôle administratif

Vert: pôle technique

⁸ Cf *infra*, Annexe V p.VI

- Le Pôle Relations Publiques/ Accueil/ Billetterie compte quatre responsables (un pour l'accueil, la billetterie, les caisses et les recettes), une chargée des relations extérieures et un coursier/afficheur.
- Le Pôle Technique est composé du directeur technique, du régisseur général, du chef éclairagiste, de la régisseuse lumière, du régisseur de scène, de l'ingénieur du son, du régisseur principal événementiel, de trois techniciens polyvalents et d'intermittents du spectacle. Il y a aussi le responsable gardiennage, trois gardiens et un agent d'accueil/gardien s'occupant de la sécurité incendie.
- Enfin, le Pôle Administratif et Secrétariat Général compte un Directeur Général et Financier, la Responsable RH, la cheffe comptable, trois adjoints (administratif, comptable et gestion comptable).

2) Prévention en entreprise, construction du projet

A) L'intérêt du travail du psychomotricien dans la prévention

A.1. Qu'est-ce que la santé ?

Dans sa Constitution de 1946, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme « *un état de complet bien être, physique, mental et social et pas seulement l'absence de maladie et d'infirmité* ».

En 1989, l'UNICEF⁹ complète cette définition « *la santé n'est pas l'absence de maladie, c'est un sentiment plus profond que le bien être qui ne dépend pas seulement des services de santé mais du travail, du revenu, de l'éducation, de la culture, des droits et des libertés* ».

La santé est donc une notion dynamique qui concerne aussi bien les maladies que ce qui est de l'ordre du social, du religieux et du psychologique. La santé d'un homme passe par des soins mais aussi par l'apprentissage de ce qu'il peut faire pour rester bien dans son corps et dans sa tête.

⁹ UNICEF: United Nations of International Children's Emergency Fund

A.2. Qu'est-ce que la prévention?

Étymologiquement, prévention vient du latin *preventio*, action de devancer, de prévenir en avertissant. Selon L'OMS, dans le rapport Flajolet (1948), la prévention est l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps.

Selon la Haute Autorité de Santé (HAS), la prévention consiste à éviter l'apparition, le développement ou l'aggravation de maladies ou d'incapacités.

On distingue la prévention primaire qui agit en amont de la maladie (ex : vaccination), la prévention secondaire qui agit à un stade précoce de son évolution (dépistage), et la prévention tertiaire qui agit sur les complications et les risques de récurrence.

A.3. La prévention en entreprise

La demande de prévention en entreprise augmente avec les avancées technologiques qui ont modifié les conditions de travail. Désormais, les échanges sont surtout indirects et l'utilisation des ordinateurs a modifié notre perception de l'espace ce qui influence les coordinations visuo-motrices et idéomotrices.

De plus, les exigences croissantes de productivité demandent des adaptations corporelles et psychiques importantes. Les bouleversements économiques et sociétaux s'accompagnent de la montée du sentiment d'insécurité et de précarité, produisant des effets désocialisants. L'absentéisme témoigne d'un mal être au travail, à cause de la course à la rentabilité à laquelle sont confrontés les salariés.

Cette évolution du travail mobilise donc des performances psychomotrices riches comme le vécu et l'investissement corporel, la régulation tonique, le schéma corporel¹⁰ et l'image du corps¹¹ (Hermant, 2008). L'environnement matériel et humain du salarié mais aussi la complexité du travail et les contraintes de temps imposées sont donc des facteurs déterminants dans les attitudes posturales et les déplacements de chacun (Gendrier, 2004). Les soignants ont une place pour répondre aux nouvelles formes de souffrances psychosociales (Ouchacoff, 2015).

¹⁰ Selon Ajuriaguerra, le schéma corporel est la représentation consciente que l'on a de son corps, donnant à nos actions un cadre spatial de référence. Il se construit à partir des informations tactiles, kinesthésiques, labyrinthiques et visuelles.

¹¹ Selon Schilder, l'image du corps désigne les perceptions et représentations mentales que nous avons de notre propre corps, comme objet physique mais aussi chargé d'affect. Elle appartient à l'imaginaire et à l'inconscient.

En entreprise, la prévention primaire vise à réduire les facteurs de risque présents. Il s'agit notamment de prévenir le *burn-out*¹² par une meilleure adaptation de l'environnement psychosocial et physique aux besoins et envies des employés. Pour cela, il est possible de redéfinir leur rôle, leur poste de travail, leur donner une voix dans la prise des décisions, établir de nouvelles rémunérations etc. Ainsi l'entreprise peut faire appel à des champs disciplinaires variés: techniques, ergonomiques, médicaux, psychosociologiques, organisationnels, managériales, règlementaires et gestionnaire. Cependant, les entreprises sont souvent réticentes au changement de leurs facteurs organisationnels (Gros, 2011).

A.4. La prévention en psychomotricité

L'exercice du psychomotricien est aujourd'hui marqué par une modification considérable du champ d'application. Il y a trente ans, il travaillait essentiellement auprès d'enfants mais le champ d'action s'est étendu : il n'y a plus de limite d'âge pour bénéficier d'une prise en charge en psychomotricité et les pathologies relevant du secteur d'intervention se sont multipliées. De plus, la demande de psychomotriciens en entreprise, en crèche ou en école augmente ces dernières années pour faire de la prévention (Hermant, 2008).

La démarche prophylactique en psychomotricité propose une autre perspective que la performance du corps, qui ne prend pas en compte l'individu et sa souffrance (Fillion, 2015). La prophylaxie se définit comme une méthode visant à protéger contre, à prévenir. Pour le psychomotricien, il s'agit d'intervenir en entreprise avant que le stress ne devienne pathologique grâce à un meilleur ressenti et une meilleure connaissance de son corps pour détecter ses propres réactions et mettre en place des mécanismes inverses (Limacher, 2019). La recherche du bien-être implique une prise de conscience des difficultés personnelles. Les psychomotriciens ont un rôle à jouer dans l'écoute des ressentis corporels. Leur lecture globale du corps leur permet de considérer l'individu comme un être entier intégré dans un environnement matériel et humain.

Dans l'univers de l'entreprise, les psychomotriciens peuvent prévenir les troubles psychosociaux et musculo squelettiques à travers l'aménagement des espaces, la relaxation et d'autres médiations adaptées (Valentin Lefranc, Pavot-Lemoine, 2015).

¹² Cf *infra* I. 3) A. Les risques psychosociaux en général. p.20

B) La construction du projet à l'Espace Carpeaux

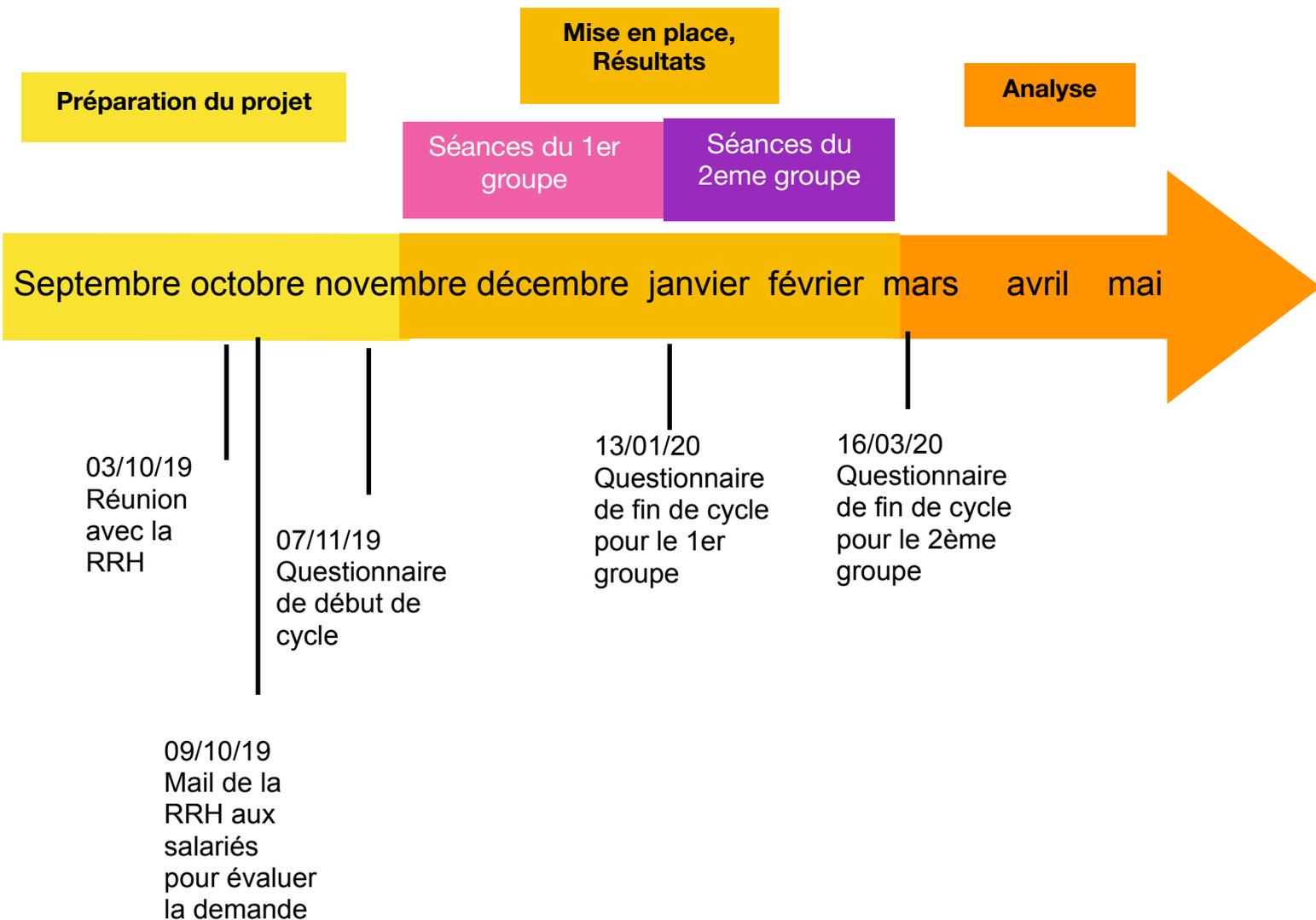
Je vous présente ici le cheminement de pensée qui m'a menée à vouloir entreprendre ce projet de prévention en entreprise et les étapes jusqu'à son acceptation par la direction du théâtre.

B.1. Recueil et doléances : l'intrigue de la pièce

C'est lors de mes après-midi de travail en *catering* que j'ai découvert le travail des techniciens du théâtre. Ainsi, j'ai pu observer que:

- ☉ Certains techniciens de la scène venaient souvent grignoter en loge. Un technicien polyvalent m'a rapporté avoir pris une dizaine de kilos à cause de cette mauvaise habitude ce qui a entraîné une deuxième éventration de sa paroi abdominale après déjà une première opération.
- ☉ La dizaine de régisseurs et de techniciens sont amenés à porter des charges lourdes. Par exemple, ils mettent en place les décors, les projecteurs et les sources sonores sur scène. De plus, ils doivent ajuster le nombre de fauteuils dans la salle de spectacle en fonction du nombre de Personne à Mobilité Réduite (PMR) ou s'il y a une fosse, ce qui implique d'enlever plusieurs rangées de sièges.
- ☉ Les agents d'accueil et de gardiennage portent aussi du matériel encombrant lorsqu'il y a des livraisons par exemple.
- ☉ Beaucoup de salariés se plaignent de douleurs somatiques. Un régisseur général m'a dit un jour qu'il ne savait même plus ce qu'était la sensation d'un corps sans douleur car il avait pris l'habitude de le malmener, et il ne savait plus comment faire autrement aujourd'hui.
- ☉ La fatigue est omniprésente chez tous les salariés. Les horaires des techniciens et des régisseurs dépassent largement le trente-cinq heures par semaine et leurs horaires sont décalés. Ils peuvent par exemple terminer après minuit et reprendre le travail à neuf heures. Certains travailleurs administratifs restent aussi le soir pour encadrer les spectacles.
- ☉ A cela s'ajoute le stress de l'imprévu (matériel technique, envies des artistes, exigences des clients, organisation des équipes de travail...).
- ☉ Enfin, la vingtaine de salariés administratifs de l'entreprise souffre de sédentarité suite à la position assise de leur poste de travail.

B.2. Étapes de la construction du projet



Titre : Frise chronologique de la construction du projet

J'ai parlé de mon projet à la chargée de production qui gère l'équipe d'hôtes et d'hôtesse lorsque je travaillais pour une représentation en septembre. Elle était enthousiaste et en a parlé à la Responsable de Ressources Humaines (RRH) qui m'a dit que nous en parlerions lors de la réunion de rentrée quelques jours plus tard.

J'ai alors commencé à rédiger mon projet de recherche. La question de l'organisation s'est rapidement posée. Concernant la temporalité, j'ai proposé le vendredi, étant disponible ce jour-là. Pour le lieu des ateliers, je proposais la salle de danse du théâtre. Pour les groupes, je pensais au départ faire des groupes ouverts afin de faciliter les inscriptions mais en définissant mes axes de travail, j'ai réalisé qu'il faudrait plusieurs séances pour les aborder. J'ai donc décidé de former des petits groupes fermés.

Un fois le projet déterminé¹³, je l'ai soumis à la RRH lors de la réunion de travail en octobre pour le début de la saison. Elle était partante pour le projet et m'a avoué avoir voulu engager quelques années auparavant une entreprise pour proposer des cours de relaxation et de détente.

Avant de me donner sa réponse définitive, la RRH a envoyé un mail¹⁴ auprès de tous les salariés en présentant le projet et en leur demandant de répondre s'ils étaient intéressés ou non afin de voir si le projet était viable.

Nous avons reçu treize réponses positives sur les trente-six mails envoyés. Une majorité était des travailleurs administratifs (neuf personnes) et une minorité de techniciens (quatre personnes) qui émettait des réserves quant à leur disponibilité mais ils étaient tout de même partants pour le projet.

Le projet était donc réalisable avec suffisamment de demandes. La RRH l'a donc soumis au directeur de l'établissement. Ce dernier l'a accepté et était d'accord pour que les ateliers se déroulent sur le temps de travail des salariés.

Ainsi, en un peu plus d'un mois le projet a été créé, accepté et mis en place puis j'ai débuté la première séance fin novembre.

B.3. Biais dans la construction du projet

Le choix pour des groupes fermés a dû être modifié en groupes semi-ouverts par la suite. En effet, une personne s'est désistée du projet et une autre n'a pu assister à aucune séance en raison de son emploi du temps. J'ai donc proposé aux personnes qui m'avaient témoigné leur intérêt dans un second temps de rejoindre les groupes.

¹³ Cf *infra*, Annexe VI, p.VII

¹⁴ Cf *infra*, Annexe VII, p.VIII

3) L'étude des problématiques des salariés : les risques psychosociaux

Commençons par les notions théoriques qui m'ont permis de construire mon questionnaire pour étudier les problématiques des salariés de mon lieu de stage. Les réponses des salariés à ce questionnaire seront développées à la suite.

A) Les risques psychosociaux en général

Selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), les risques psychosociaux (RPS) recouvrent plusieurs dimensions correspondant à des situations de travail où sont présents :

- Du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses ressources pour y faire face
- Des violences internes à l'entreprise : harcèlement moral ou sexuel, conflits entre salariés
- Des violences externes : agressions, incivilités commises par des clients.

En France, 61 % des actifs se déclarent exposés à trois facteurs ou plus de RPS.

Ces risques peuvent être induits par l'activité ou générés par l'organisation et les relations de travail (INRS, 2016).

A.1. Le stress

- Qu'est-ce que c'est ?

Le rapport de Nasse et Legeron (2008) définit le stress comme le premier risque psychosocial. Aujourd'hui les études sur le stress concernent surtout le milieu du travail. M. Guiose (2015) les a étudiées et selon lui, elles confirment toutes que le stress est une réalité inquiétante dans le monde professionnel et qu'il touche l'ensemble des sociétés industrielle moderne. Le stress a des conséquences sur la santé et sur le bien-être des travailleurs et c'est avec la notion de stress que les premières interrogations sur le rôle du travail dans la mise en danger de la santé mentale ont surgi (Légeron, 2018).

C'est en 1930 que Hans Selye énonce le concept de stress. Selon lui c'est la gravité, la durée ou la fréquence des événements stressants qui sont pathogènes. Plus tard il a finalement été montré par Cohen et Williamson (1991) que le lien entre ces facteurs de stress et le risque de développer une maladie était très modeste. En effet il s'agit plutôt des événements récents, des petits tracasseries du quotidien et de leur retentissement émotionnel sur l'individu qui s'est révélé néfaste. (Guiose, 2015).

Le stress possède une double signification, c'est à la fois le facteur déclenchant et l'état engendré. Il peut être défini comme « *un agent psychique ou social qui entraîne une réponse de stress dont les manifestations pathologiques peuvent être d'ordre physique (maladies psychosomatiques) ou psychologiques (troubles anxieux, dépressifs, du comportement) accompagnées de modifications biologiques.* » (Rivolier 1994, p.50).

En ergonomie, le stress est défini comme « *un état dynamique traduisant un déséquilibre psychophysiologique entre les ressources estimées et les exigences perçues (du milieu ou de l'environnement) lors des situations contraignantes.* » (Gendrier, 2004, p.72).

- Quelles sont ses conséquences ?

Selon l'INRS (2019), le stress chronique entraîne divers symptômes apparaissant en quelques semaines :

- Symptômes physiques : douleurs, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sensations d'essoufflement ou d'oppression, sueurs inhabituelles...
- Symptômes émotionnels : sensibilité et nervosité accrues, crises de larmes, angoisse, excitation, tristesse, sensation de mal-être...
- Symptômes intellectuels : perturbation de la concentration entraînant des erreurs et des oublis, difficultés à prendre des initiatives ou des décisions...

Ces symptômes ont des répercussions sur les comportements comme le recours à des produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères, anxiolytiques, stupéfiants...), un repli sur soi, des difficultés à coopérer, la diminution des activités sociales, une agressivité.

D'autres conséquences sur la santé peuvent être observées comme l'aggravation de troubles hormonaux, de troubles de la fertilité et de certaines pathologies de la grossesse (prématurité).

- Quelles sont ses complications ?

Si la situation de stress se prolonge encore, les symptômes précédents s'installent ou s'aggravent, entraînant des altérations de la santé qui peuvent devenir irréversibles. Par exemple, les personnes exposées au stress auraient un risque de 23 % plus élevé que celle qui ne sont pas de faire un infarctus. Cela place ainsi les risques psychosociaux à la première place des risques dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (Guiose, 2015).

Sami-Ali compare le stress a une situation d'impasse. « *Il s'agit d'une situation conflictuelle soluble qui devient insoluble pour différentes raisons* ». (Sami Ali, 2012, p.11). Il n'est pas possible de fuir ou d'attaquer donc les mécanismes de défense¹⁵ dont nous disposons sont la dépression ou la somatisation. La dépression est plus fréquente quand le travail associe une forte exigence psychologique à des faibles marges de manoeuvre et à un manque de soutien social (absence d'aide de la part des collègues ou de la hiérarchie). Les troubles anxieux sont également plus fréquents en cas de situations stressantes prolongées. Il arrive parfois que des dépressions sévères évoluent vers des tendances suicidaires (Étude Inrs, 2019).

La répétition de situations de stress impact donc tout notre être. D'un point de vue psychomoteur, cela entraine des tensions corporelles pouvant aller jusqu'à l'hypertonie. Il y a aussi une labilité émotionnelle, une mise à mal de l'image du corps etc. (Limacher, 2019).

- Le stress est-il pris en compte dans l'entreprise ?

Des spécialistes ont proposé des interventions pour lutter contre le stress au travail. D'abord il y a l'évaluation pour repérer le niveau et les facteurs de stress des individus, ainsi que les populations les plus impactées. Le second axe est organisationnel et définit une politique anti-stress. Le troisième axe concerne le management pour allier performance et bien-être. Enfin le quatrième axe est individuel. Il a pour but de former les individus à développer des compétences pour gérer leur stress et accroître la résistance face à celui-ci. Ainsi le psychomotricien peut agir sur ce dernier axe. Cependant, des études menées par la commission européenne et son agence de santé au travail souligne

¹⁵ Mécanisme de défense (définition du Larousse, 2007):
Opération par laquelle un sujet confronté à une représentation insupportable la refoule, faute de se sentir les moyens de la lier, par un travail de pensée, aux autres pensées.

que la France se situe très mal dans le classement des pays européens ayant mis en place des actions de prévention des risques psychosociaux. D'autres pays comme le Danemark et la Suède se sont préoccupés dès la fin des années 1970 de la question de la santé au travail mais la France continue de porter une véritable culture du soin au détriment de la prévention. De plus, le coût de la souffrance et de l'absentéisme au travail (Estimé de 2 à 3% du Produit National Brut) est mutualisé, pris en charge par la collectivité. Il n'y a donc pas d'impact sur la trésorerie des entreprises, ce qui ne les encourage pas à agir (Légeron, 2018).

A.2. Qu'est-ce que le *burn-out* ?

Aussi appelé syndrome d'épuisement professionnel, le *burn-out* est un concept de H. Freudenberger. En 1974, il le décrit comme « *un état de fatigue ou de frustration causé par le dévouement à une cause, à un mode de vie ou à une relation qui n'a pas répondu aux attentes* ». Le *burn-out* est souvent le résultat d'un stress persistant au travail, nommé stress chronique. Ce dernier se manifeste en trois phases selon la théorie du syndrome général d'adaptation. D'abord, une phase d'alarme où les fonctions végétatives du système sympathique sont suractivées (température, tension artérielle, fréquence cardiaque, niveau de vigilance etc.). Ensuite, une phase de résistance où la glycémie augmente puisque la situation stressante persiste. Enfin, si cette situation se prolonge ou s'intensifie, il y a la phase d'épuisement : les capacités du corps sont dépassées, ce surmenage cause une hyperstimulation des fonctions physiologiques pouvant nuire à la santé (Gros, 2011).

Il est intéressant de souligner qu'un manque de stress par l'absence de stimulation et par l'ennui au travail, s'est révélé lui aussi fortement pathogène. Ce phénomène d'hypo-stress est qualifié de *bore-out* (Légeron, 2018).

A.3. Les Troubles Musculo-Squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont un risque psychosocial non négligeable. Ils sont multifactoriels mais l'environnement joue un rôle important dans leur survenue. Par exemple, un effort excessif, une répétition de gestes, un manque de reconnaissance dans son travail, une lassitude ou une tension engendrée par des

contraintes trop strictes peuvent augmenter leur survenue. Diverses pathologies sont liées aux TMS mais la douleur est l'expression la plus apparente. Elle entraîne souvent une gêne fonctionnelle parfois invalidante. D'autres troubles sont aussi retrouvés comme des raideurs musculaires et articulaires et une diminution de la force musculaire.

C'est au niveau du dos et des membres supérieurs que les TMS sont le plus fréquent même si tout le corps peut être impacté. En effet, ils touchent les muscles, les tendons, les nerfs et le système cardio vasculaire (Étude Inrs, 2019).

B) Les risques psychosociaux à l'Espace Carpeaux, réponses au questionnaire

En plus de mes observations, j'ai voulu préciser les besoins principaux des salariés en lien avec les risques psychosociaux énumérés précédemment. Pour cela, je leur ai envoyé un mail avant le début de mon stage avec un questionnaire¹⁶ sur leur métier, leur hygiène de vie, leur posture, le stress et leur état de santé général. La réponse à ce questionnaire permettait de valider leur inscription aux séances. Je profitais de ce mail pour leur rappeler le cadre de mon mémoire, les objectifs des ateliers et en insistant sur le fait que leur présence était nécessaire aux quatre séances afin qu'ils sachent dans quoi ils s'engageaient.

J'ai reçu les réponses des quinze personnes intéressées auxquelles j'avais envoyé le questionnaire. Ils m'ont autorisée à exploiter les données mais de manière anonyme dans ce mémoire.

Légende des couleurs selon le pôle du travail des salariés :

Pôle technique	Pôle administratif
----------------	--------------------

¹⁶ Cf *infra*, Annexe VIII, p.IX-XI

B.1. Résultats du questionnaire sur les conditions de travail

Âge, sexe	Profession	Niveau d'étude	Contraintes liées au travail	Temps sur ordinateur par jour	Poste de travail personnel
50, Homme	Technicien	CAP	Porter des charges lourdes	Quelques heures	Non
33, Homme	Agent Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP)	BAC	Horaires décalés	Quelques heures	Non
57, Femme	Régisseuse lumière	BEPC	Position debout, port de charge, horaires irréguliers	Quelques heures	Oui
40, Homme	Ingénieur du son	BAC +2	Rythme de travail irrégulier, port de charges, capacités d'adaptation importantes	Quelques heures	Oui
57, Homme	Régisseur général	BAC	Station debout, port de charge	Quelques heures	Oui
45, Femme	Adjointe administrative	Licence (BAC+3)	Horaires tardifs	La journée entière	Oui
51, Femme	Responsable des Ressources Humaines (RRH)	Maitrise (BAC+4)	Posture assise, utilisation prolongée des écrans	La journée entière	Oui
51, Femme	Responsable billetterie	BAC	Douleurs (dos, cervicales, jambes, yeux)	La journée entière	Oui
62, Femme	Responsable des recettes et accueil	BAC	Aucune	La journée entière	Non
?, Femme	Responsable Relations Publiques	BAC+3	?	La journée entière	Oui
43, Femme	Responsable de création	BAC+5	?	La journée entière	Oui
44, Femme	Directrice événementielle	BAC+4	?	La journée entière	Oui
51, Femme	Chargée de production	BAC+2	?	La journée entière	Oui

Âge, sexe	Profession	Niveau d'étude	Contraintes liées au travail	Temps sur ordinateur par jour	Poste de travail personnel
46, Femme	Chargée cinéma jeune public	Maitrise	?	Quelques heures	Oui
44, Femme	Responsable du cinéma	BAC+4	?	La journée entière	Oui

Concernant les conditions de travail, les résultats du questionnaire montrent que les salariés du pôle technique sont ceux qui passent le moins de temps sur un ordinateur (quelques heures par jours seulement alors que les salariés administratifs y sont toute la journée). Ce sont aussi eux qui énoncent le plus de contraintes liées à leur travail avec notamment le port de charges lourdes, les horaires décalés et irréguliers, la position debout et les capacités d'adaptation importantes.

B.2. Résultats du questionnaire sur d'hygiène de vie en général

Alimentation	Sommeil	Fatigue a un moment particulier de l'année	Loisirs, Activités sportives/artistiques ?
Plutôt équilibrée	Difficultés de sommeil	Mai/juin, fin de semaine	Non
Plutôt équilibrée	Horaires de travail empêchent d'avoir un rythme régulier	Vers le 20 de chaque mois	Football, footing (régulièrement).
Plutôt équilibrée	Horaires de travail empêchent d'avoir un rythme régulier	En fin de saison (juin) ou avant les vacances	Pilate, dessin (régulièrement)
Plutôt équilibrée	Horaires de travail empêchent d'avoir un rythme régulier	Souvent, plus particulièrement en hiver ou après un mois de travail enchainé.	Escalade, squash, jeux de stratégie (régulièrement)
Plutôt équilibrée	Horaires de travail empêchent d'avoir un rythme régulier	Fin de mois et fin de saison (juin) car très chargé en travail	Voile (occasionnellement)
Plutôt équilibrée	Difficultés de sommeil	Octobre	Marche, natation (occasionnellement)
Équilibrée	Difficultés de sommeil	Non	Pilate, gym (régulièrement)

Alimentation	Sommeil	Fatigue a un moment particulier de l'année	Loisirs, Activités sportives/artistiques ?
Équilibrée	Horaires de travail empêchent d'avoir un rythme régulier	En hiver	Marche, natation, danse (régulièrement)
Plutôt équilibrée	Difficultés de sommeil	Le matin et le soir	Yoga, natation (occasionnellement)
Plutôt équilibrée	Horaires de travail empêchent d'avoir un rythme régulier	Fin octobre et fin juin	Natation (occasionnellement)
Plutôt équilibrée	Je dors suffisamment	Non	Non
Plutôt équilibré	Je dors suffisamment	Fin d'année civile (décembre)	Salle de sport (occasionnellement)
Pas équilibrée	Difficultés de sommeil	En hiver	Sport, couture (occasionnellement)
Équilibrée	Difficultés de sommeil	Non	Boxe, course à pied (régulièrement)
Équilibrée	Je dors suffisamment	En fin d'année	Salle de sport (occasionnellement)

Concernant les résultats du questionnaire sur l'hygiène de vie au quotidien, l'alimentation des salariés est plutôt équilibrée (66%) ou équilibrée (25%). Seulement une personne signale ne pas manger équilibré. La plupart des travailleurs signalent des difficultés de sommeil (40%) ou un rythme irrégulier de sommeil à cause des horaires de travail décalés (40%). Pour la majorité des salariés, la fatigue est accrue en fin d'année civile, et en fin de saison, cela correspond au mois de décembre et juin. Certains globalisent cette fatigue à l'hiver entier, d'autres en fin de semaine ou en fin de mois. Enfin, la plupart pratiquent des activités sportives et artistiques en dehors de leur travail occasionnellement (50%) ou régulièrement (40%). Seulement deux personnes n'en pratiquent pas.

B.3. Résultats sur les facteurs augmentant le risque de TMS

Posture dominante en journée	Portez-vous attention à votre posture ?	Déjà blessé au travail ?	Problème de santé empêchant une pratique corporelle	Changement des comportements si signes de douleurs, fatigue du corps
Debout en mouvement	Parfois	Oui	Non	Non
Debout en mouvement	Jamais	Non	Non	Oui
Debout en mouvement	Parfois	Mal de dos, coup à la tête, blessure légère	Mal de dos	Non
Dépend (debout, assis)	Souvent	Mal de dos, blessures légères	Non	Non
Debout en mouvement	Souvent	Coupure, écrasement, lumbago	Non	Oui
Assise	Parfois	Non	Non	Oui
Assise	Souvent	Non	Articulations douloureuse	Oui
Assise	Parfois	Non	Fibromyalgie, bursite	Non
Assise	Parfois	Non	Non	Oui
Assise	Parfois	Non	Non	Oui
Assise	Souvent	Non	Non	Non
Assise	Souvent	Non	Non	Oui
Assise	Parfois	Non	Éventration sur le flanc gauche, ne peut pas porter de charges lourdes	Oui
Dépend (assis ou debout en mouvements)	Parfois	Non	Non	Oui
Assise	Parfois	Non	Non	Oui

Concernant les facteurs augmentant le risque de troubles musculo-squelettiques, tous les administratifs ont une posture globalement assise la journée alors que tous les techniciens ont une position debout en mouvement. 80% des techniciens se sont déjà blessés au travail alors qu'aucun travailleur administratif n'y a été sujet. Un tiers des salariés ne change pas leur comportement lorsque leur corps leur montre des signes de fatigue ou de douleur.

B.4. Résultats du questionnaire sur les facteurs aggravant le stress

Stress (entre 1 et 10)	Confiance en soi	Identifier facilement ses émotions	Relations avec ses collègues
5	Assez bonne	Oui	Assez bonnes
5	Assez bonne	Oui	Assez bonnes
7	Assez bonne	Oui	Assez bonnes
8	Assez bonne	Oui	Assez bonnes
8	Assez bonne	Oui	Assez bonnes
5	Mauvaise	Oui	Très bonnes
5	Assez bonne	Oui	Assez bonnes
7	Mauvaise	Non	Assez bonnes
6	Mauvaise	Non	Assez bonnes
1	Assez bonne	Oui	Très bonnes
3	Assez bonne	Oui	Très bonnes
5	Très bonne	Oui	Très bonnes
5	Mauvaise	Non	Assez bonnes
5	Assez bonne	Oui	Très bonnes
7	Très bonne	Oui	Assez bonnes

Concernant les résultats sur les facteurs aggravant le stress, nous remarquons qu'il est le plus présent chez les techniciens (moyenne de 6,5/10) et plus précisément chez les régisseurs (moyenne de 7,5/10). La moyenne du niveau de stress chez les travailleurs administratifs s'élève à 5 mais avec un écart-type élevé (écart-type= 1,7) ce qui signifie que les valeurs sont dispersées (entre 1/10 et 7/10 ici). Tous les salariés ont mentionné avoir des relations assez bonnes (67%) ou très bonnes (33%) avec leurs collègues et il est intéressant de souligner que ceux qui trouvent la relation très bonne, n'ont pas coté leurs stress au-delà de 5.

Par ailleurs, 27% des salariés disent avoir une mauvaise confiance en eux. Pour 75% d'entre eux, ils ont du mal à identifier leurs émotions. Tous les autres travailleurs les identifient facilement.

Les résultats du questionnaire ont donc confirmé mes observations. J'ai donc choisi de poursuivre dans la direction que je m'étais donnée, c'est à dire, des objectifs sur l'amélioration des postures et la baisse du stress.

B.5. Régulations et biais du questionnaire

Le temps de travail sur ordinateur par jour n'est pas assez précis. De plus, certaines questions sont parfois subjectives comme identifier ses émotions facilement, évaluer la confiance en soi et les relations avec ses collègues etc. Il y a donc un manque de précision mais c'est un choix d'avoir tourné les questions de cette manière car je m'intéresse ici au vécu et au ressenti personnel des salariés sur ces items. Le résultat est donc plus qualitatif que quantitatif.

II. Le filage : Mise en place des ateliers

Cette deuxième partie est centrée sur l'atelier en lui-même. Nous allons donc voir le cadre des ateliers et les difficultés que j'ai rencontrées en le construisant. Une partie sera consacrée à la question du groupe, élément fondamental des séances et une autre partie traitera des médiations et théories qui m'ont accompagnées dans mon cheminement pour construire les séances.

1) Le cadre des ateliers

Commençons par un éclaircissement sur le cadre des ateliers. Cette partie répondra donc aux questions:

- ❖ Quand ? /Date et échelonnement des ateliers
- ❖ Où ? /Lieu des ateliers
- ❖ Quoi ? /Objectifs travaillés
- ❖ Comment ? /Dispositif utilisé

A) Organisation générale des ateliers

A.1. Le cadre espace-temps, la population accueillie et les objectifs des séances

Le projet s'est déroulé de novembre 2019 à mars 2020. Deux groupes se sont succédés dans l'année (un de novembre à janvier et l'autre de janvier à mars).

Chaque groupe bénéficiait de quatre séances étalées sur trois mois. Les séances se déroulaient un vendredi sur deux, pendant une heure avant la pause déjeuner, sur le temps de travail des salariés. Concernant les dates, ils avaient le choix entre le premier semestre et le second semestre. Je mettais à leur disposition un lien Doodle afin qu'ils choisissent leur groupe, ils savaient donc à l'avance avec quels autres salariés ils seraient. Certains m'avaient confié avoir attendu de voir qui serait inscrit avant de choisir, d'autres choisissaient selon les dates qui leur convenaient.

Les séances se déroulaient dans le studio de danse de l'Espace Carpeaux qui était disponible à ce moment-là et où il y avait des tapis de sol à disposition.

Les objectifs à la fin des quatre séances qui découlaient de mon axe « *Un travail sur la posture et le stress pour prévenir les risques psycho-sociaux* » étaient :

- ✎ Savoir comment s'installer correctement à son poste de travail
- ✎ Pouvoir gérer une relaxation en autonomie
- ✎ Être capable de reconnaître une tension corporelle
- ✎ Permettre une rencontre différente pour les salariés

A.2. Biais dans l'organisation des ateliers

L'inscription aux ateliers sur le lien Doodle a posé un problème. Au début personne ne s'inscrivait et attendait que les autres salariés le fassent pour choisir le groupe où ils auraient le plus d'infinités. Puis une fois les inscriptions commencées, le deuxième groupe a très vite été rempli et j'ai dû modifier les dates de certaines personnes (avec leur accord) pour équilibrer le nombre de participants dans les deux groupes.

Une fois déterminés, les deux groupes n'étaient pas égaux (six personnes pour le premier et huit pour le second) mais j'ai choisi de garder des groupes pairs pour les activités en binômes.

B) Le dispositif de groupe : Dynamique et intérêt

B.1. La classification des groupes selon Anzieu

Un groupe prend naissance à partir de trois participants.

Anzieu (2013) propose une classification des groupes humains en cinq catégories :

- La foule : constituée d'un grand nombre d'individus, situé dans un même endroit sans l'avoir voulu explicitement. Chacun est là pour son propre compte et cherche à satisfaire en même temps une même motivation individuelle.
- La bande : le nombre d'individus est réduit comparativement à la foule. Les membres sont réunis volontairement et ont du plaisir à se retrouver. La bande est éphémère.

- ☉ Le groupement : réunion de personnes en petit, moyen ou grand nombre. La périodicité des réunions est plus ou moins importante avec une constance relative des objectifs. Le but principal est de répondre à un intérêt de ses membres.
- ☉ Le groupe primaire/ restreint : Le cadre y est important, le nombre de personnes qui le composent est peu élevé. Les participants viennent dans un but précis et commun. Les relations humaines et interindividuelles y sont riches, et peuvent mener à des relations affectives intenses entre certains membres jusqu'à constituer des sous-groupes. Les actions sont communes et il y a un effet de changement sur chacun.
- ☉ Le groupe secondaire /organisation : (hôpital, école, entreprise, parti politique) voit ses membres poursuivre des buts similaires ou complémentaires.

Selon cette classification, les groupes que j'ai créés correspondent à des groupes primaires ou restreints puisqu'ils sont composés entre six et treize personnes. Anzieu les définit comme « *un ensemble d'individus dont l'effectif est tel qu'il permet à ceux-ci des communications explicites et des perceptions réciproques dans la poursuite de buts communs* ». (Anzieu, 2013, P.161).

B.2. Les fonctions du groupe

Le groupe possède une fonction de miroir. Une diversité de personnes exécute une action commune, elles peuvent donc s'identifier entre elles en partageant des comportements, des émotions et des sentiments. Le travail en groupe fait donc résonner l'image du corps. Pour F. Dolto (1984), tout contact avec l'autre est sous-tendu par l'image du corps, support du narcissisme¹⁷. Ainsi, le passé résonne dans la relation présente.

Le groupe a aussi une fonction d'enveloppe psychique, de Moi-peau, barrière de protection avec l'extérieur. Anzieu introduit la notion du Moi-peau à partir des travaux de Winnicott. « *Par Moi-peau, je désigne une figuration dont le Moi de l'enfant se sert au cours des phases de son développement pour se présenter lui-même comme Moi contenant les contenus psychiques, à partir de son expérience de la surface du corps* » (Anzieu, 1995, p.61). Le groupe est un lieu d'expérience primaire de contact et de réappropriation des limites du corps en même temps qu'émerge le corps de l'autre.

¹⁷ Narcissisme primaire: (Définition CNRTL)

Psychanal. Stade précoce de constitution du Moi, précédant l'amour des autres.

En 1976, Kaës introduit le concept d'appareil psychique groupal fondé sur l'intersubjectivité¹⁸. Ce modèle met l'accent sur les liens entre membres du groupe et sur les liens de chacun. C'est « *une logique des implications réciproques du sujet et du groupe: pas l'un sans l'autre.* » (Kaës, 1999, p.68).

Pour Potel (2019, p.423), « *un groupe s'alimente des liens narcissiques et objectaux des participants, des relations d'interdépendance entre les différents membres qui le composent, et c'est la-dessus que nous allons compter pour produire des effets (on l'espère, thérapeutiques) sur la psyché de chaque individu.* ».

Nous pouvons conclure que le groupe étant une barrière de protection vers l'extérieur, il permet d'expérimenter. Des phénomènes uniques vont apparaître en fonction de la subjectivité de chacun des membres du groupe. Ces membres sont dans une relation d'interdépendance qui leur permet de s'identifier entre eux, remaniant ainsi leur image du corps.

B.3. Les phénomènes de groupe selon Bion

Pour Bion (1963), le comportement d'un groupe s'effectue au niveau de la tâche commune et des émotions communes. Le premier niveau est relationnel et conscient mais le second niveau est affectif, fantasmatique et inconscient. Les phénomènes de groupe s'observent à partir de quatre participants.

Bion parle des phénomènes de groupe à hypothèse de base :

- La dépendance à un leader : permet de protéger le groupe.
- Le combat- fuite : Le groupe refuse la dépendance au leader, cela marque un signe de solidarité du groupe. Souvent cela se traduit par des critiques ou un manque de participation.
- Le couplage : l'attitude combat-fuite aboutit à la formation de sous-groupes ou de couples.

¹⁸ Intersubjectivité: (Définition du Larousse 2007)
Communication entre les consciences individuelles, impliquant échanges et réciprocité.

B.4. Le positionnement du thérapeute dans un groupe

Anzieu, parle du positionnement du thérapeute. Ce dernier peut choisir d'être autoritaire, laxiste ou consensuel.

J'avais décidé de prendre la position consensuelle. Cette position permet de créer un groupe démocratique, en opposition au laisser-faire ou au groupe autocratique.

Selon l'étude de LEWIN, LIPPITT et WHITE, le groupe démocratique est celui qui montre le plus de satisfaction de la part de ses membres puisqu'il vise à tous les intégrer.

(Anzieu, 2013, p.228).

Au niveau psychanalytique, « *le meneur est le représentant des parties de soi que les membres du groupe abandonnent pour les remplacer par un certain nombre de formations psychiques partageables avec les autres membres du groupe: une partie de leur identification et de leurs idéaux personnels, de leur propre système de protection et de régulation interne [...]* ».

(Kaës, 1999, p.47).

2) Les théories préliminaires à la mise en place des ateliers

Maintenant que nous avons étudié le cadre des ateliers, nous allons nous intéresser à la théorie qui m'a été utile pour construire le contenu des ateliers et affiner mon observation des postures individuelles. Ces théories ont permis d'assurer mon regard psychomoteur et de me donner une direction pour construire des séances appropriées à la psychomotricité.

A) Qu'est-ce qu'une médiation?

A.1. Contexte philosophique et historique

Les méthodes psycho-corporelles s'inscrivent dans la complémentarité des thérapies et permettent d'envisager la réconciliation entre la science rigoureuse et l'empirisme des traditions anciennes. Corps et esprit sont deux faces de la même entité, le corps n'est pas seulement physique et fonctionnel mais il est aussi le lieu d'affects, de représentations, d'émotions et un outil de relation. Le dualisme, clivage du corps et de

l'esprit comme l'entendait Descartes n'est pas envisageable ici. Revenir à ses sensations corporelles, c'est lâcher prise pour s'ouvrir à soi et à l'autre (Célestin-Lhopiteau, Wanquet-Thibault, 2006).

Apparues au XXe siècle, les approches somatiques désignent des méthodes d'étude et des pratiques corporelles qui privilégient la conscience en relation. Elles partent de l'expérience et de la réflexion pour s'interroger sur ce qu'est la corporéité¹⁹. Elles tranchent avec les gymnastiques volontaristes valorisées dans les milieux scolaires et militaires du XXe siècle (Lesage, 2015).

A.2. La médiation en psychomotricité

Selon Potel (2012, p. 45), « *La médiation, qu'elle soit corporelle ou autre, propose un espace « entre » intermédiaire et un objet commun à partager et à créer, cet objet étant, en quelque sorte, témoin de la relation existante entre deux personnes ou entre les membres d'un groupe. Une médiation est une proposition d'accordage, de mise en accord et en partage.* ».

Les psychomotriciens ont pour fil conducteur l'articulation entre le registre de symbolisation primaire (perception) et le registre de symbolisation secondaire (représentation). Pour Potel (2019), l'engagement corporel que les médiations supposent va soutenir l'engagement de la personne tout entière. De plus, selon elle, dans un groupe, la médiation permet de faire un liant qui va mettre en relation les membres du groupe. Le travail sur le corps dans un but thérapeutique est spécifiquement utilisé par les psychomotriciens, le corps est utilisé comme médiation.

B) Étude de la posture et du mouvement au service de la prévention

Cette partie propose une lecture du corps qui était à mon sens nécessaire pour affiner mon regard psychomoteur des salariés. A la fois afin de m'assurer des bonnes postures des participants et éviter les blessures lors des activités dynamiques mais aussi pour m'indiquer leur niveau de détente pendant les relaxations.

¹⁹ Corporéité : (définition CNRTL)

Philos. Caractère de ce qui est corporel, de ce qui a un corps humain, de ce qui est un corps matériel.

B.1. Le tonus, à la base des fonctions posturale et dynamique

Le tonus constitue le fondement de la posture, du mouvement et des dynamiques d'interaction avec l'environnement. Il se trouve donc au carrefour du psychisme et du somatique et l'observation des schémas toniques chez l'adulte permet de mieux comprendre les variations de ses états psychoaffectifs.

Il existe trois sortes de tonus : le tonus de fond, le tonus postural et le tonus d'action. Le tonus postural représente l'activité tonique minimale permettant le maintien des mises en forme corporelle et de leur équilibre. Il est lié à la vigilance et à l'éveil qui exercent ensemble une activité réciproque. Selon Wallon la posture est liée au tonus postural lui-même sous-tendu par les émotions. La posture possède une fonction anti-gravitaire (équilibre) et une fonction d'orientation et d'intégration de l'espace. La modulation tonique permet l'aisance dans les changements de posture (Robert-Ouvray, Servant-Laval, 2015).

B.2. La verticalité, entre posture et dynamique corporelle

La verticalité est au carrefour des fonctions posturales et dynamiques, c'est la qualité « *d'auto-grandissement* ». La verticalité s'exprime donc entre deux pôles puisqu'elle est liée à l'ancrage au sol avec la gravité. Elle est porteuse des valeurs narcissiques, des dimensions d'autonomie, de confiance en soi et modifie le rapport de la personne à son environnement (Robert-Ouvray, Servant-Laval, 2015).

B.3. La stabilité dynamique du corps

Il faut considérer le corps comme un système mécanique en vue du mouvement. La motricité doit répondre au paradoxe d'assurer la stabilité et la dynamique du corps. Le corps possède une stabilité dynamique, il repose sur une base étroite (les pieds) et peut donc être facilement déséquilibré. Cette instabilité est en réalité un avantage puisque cela confère au corps humain une grande énergie potentielle, un petit déplacement des parties hautes suffit donc pour déclencher un mouvement global (Goldfarb, 1998).

B.4. Le mouvement

Le mouvement est la modification du rapport entre les segments corporels, amenant soit un simple changement de posture soit un déplacement de l'ensemble du

corps dans l'espace. C'est un organe de perception car son but est la recherche d'informations et d'actions sur l'environnement (Robert-Ouvray, Servant-Laval, 2015).

La clé d'un mouvement efficace est l'action coordonnée. Elle peut être définie comme l'action dans laquelle les mouvements se font sans qu'aucun muscle n'ait à se contracter plus que les autres. Ce type d'action est généralement effectué lorsque ce sont les muscles du bassin qui sont à l'origine d'un mouvement. En effet étant les plus gros muscles du corps, ils fournissent l'essentiel de l'énergie et les muscles plus périphériques se contentent de guider le mouvement. De plus, le mouvement spiralé est inscrit dans la structure même du corps et est un principe d'unification des actions et des tonicités musculaires (Goldfarb, 1998).

Le corps humain offre une possibilité de mouvements très variée. Les douleurs ou les restrictions de mobilité peuvent ne pas être directement liées à la structure physique de la personne mais à la manière dont elle exécute le mouvement. En effet, les schèmes de mouvements s'installent par apprentissage et s'organisent en chaînes musculaires.

B.5. Les chaînes musculaires

Les chaînes musculaires dessinent une trame dans l'ensemble de la musculature. Elles sont réparties en chaînes d'enroulement/ déroulement au niveau du tronc et de fermeture/ ouverture au niveau des membres. Une chaîne peut devenir dominante par rapport aux autres. Ainsi, une tonicité plus élevée et un raccourcissement sera associé à cette chaîne. Cela crée des modifications posturales et rend compte des grandes diversités typologiques individuelles (Robert-Ouvray, Servant-Laval, 2015).

G. Struyf a développé l'approche des chaînes musculaires en 1970. Son intérêt était de relier l'usage du corps à la typologie et aux tendances pathologiques. Elle décrit cinq chaînes musculaires distinctes dans leur parcours et leur fonction. Lorsqu'une chaîne domine une région, elle la marque de son empreinte spécifique, ce qui la caractérise des autres chaînes musculaires. Il est impossible de supprimer totalement les dominances de chaînes, c'est pourquoi deux individus font un même geste de deux manières différentes (comme simplement ouvrir une porte).

Ces chaînes correspondent à l'inscription tonique et renvoient donc à l'histoire de la verticalisation de chacun. G. Struyf relie ces chaînes au psychisme leur correspondant, plus précisément aux grandes tendances comportementales et imaginaires. Les

dominances des chaînes augmentent avec les années à cause du surmenage, du stress ou de la sédentarité. De plus les empreintes de la personnalité et du vécu personnel se multiplient. Le plus souvent, la dominance se relève dans une perte de souplesse et d'élasticité, se traduisant par une hypertonie. Elles font généralement suite à un surmenage (professionnel ou sportif) (Struyf-Denys, 1991).

B.6. La proprioception

La proprioception est la perception que nous avons de notre corps. Cela englobe la kinesthésie (le sens du mouvement et des positions relatives des parties du corps) et le sens vestibulaire qui concerne l'orientation dans l'espace et l'ensemble des perceptions des systèmes corporels. Nous sommes perpétuellement en train d'enrichir notre proprioception, par un travail d'affinement sensoriel lié au toucher, à l'action, au mouvement et à la rencontre. Cette construction du corps est un aspect de l'individuation²⁰ selon Silder. Damasio appelle « *arrière-plan du corps* » cette toile de fond sensorio-tonique, relative aux variations de tonus, qui est l'ancrage corporel de l'identité (Lesage 2014).

3) Contenu des ateliers au théâtre

Développons maintenant les thèmes abordés pendant les séances et les médiations que j'ai utilisées en fonction de leurs intérêts pour les salariés.

A) Construire un atelier dont les objectifs répondent aux problématiques des salariés

²⁰ Individuation : (Définition CNRTL)

Psychanal. Processus de prise de conscience de l'individualité profonde, décrit par Jung. Le terme couvre deux notions : la prise de conscience qu'on est distinct et différent des autres, et l'idée qu'on est soi-même une personne entière, indivisible.

A.1. Répartition des séances

Chaque séance était scindée en quatre temps.

- ❖ Un rituel d'entrée avec un temps de parole où chacun était assis sur son tapis
- ❖ Un temps calme de conscience corporelle
- ❖ Une activité dynamique d'expression corporelle
- ❖ Un rituel de fin : temps de parole où chacun était assis sur son tapis et pouvait s'exprimer s'il le souhaitait. Je leur proposais une ouverture : une question à laquelle réfléchir pour la séance d'après qui portait en général sur des observations de leur quotidien (posture assise, endormissement...).

L'ordre entre le temps calme et le temps dynamique alternait, c'est à dire que si nous commencions par le temps dynamique lors de la première séance, la séance de la semaine suivante débutait par le temps calme.

La première séance avec le groupe me permettait de me rendre compte des acquis des participants sur la posture et de leurs pratiques corporelles. Cela confirmait ou infirmait l'idée que je m'étais faite du groupe à la lecture des réponses du questionnaire.

A la fin de chaque atelier, je retravaillais les suivants en fonction de ce qui avait été fait et en fonction de ce que les participants m'avaient montré.

J'avais donc décidé que globalement la première séance serait consacrée à la formation du groupe et la découverte de la psychomotricité. Ensuite la deuxième séance s'intéresserait à la posture et à la respiration. Nous poursuivrions ce travail dans la troisième séance en y ajoutant la gestion du stress. Enfin la dernière séance serait consacrée au sommeil, aux émotions, et à la clôture du groupe.

J'avais préparé un dépliant à leur donner à la dernière séance²¹. Il reprenait les grandes idées des quatre séances afin d'assurer le maintien des connaissances acquises et pour leur permettre de reprendre les relaxations en autonomie.

²¹ Cf *infra*, Annexe IX, p.XII

A.2. Chronologie des ateliers du groupe 1²²

Date	Nombre de participants	Objectifs	Propositions correspondant à l'objectif
Groupe 1	6 inscrits 		
22/11/2019	5 présents 	1) La formation du groupe 2) Reconnaître une tension 3) Prendre un temps de détente pour soi en autonomie	1a) -Présenter son voisin, -exercice de la bouteille (donner son poids à son binôme), -danse contact 2) Relaxation Jacobson 3) Automassage
06/12/2019	4 présents 	4) Explorer des postures alternatives de la vie quotidienne 5) Savoir comment s'installer correctement au bureau 6) Pouvoir gérer une relaxation rapide assise 7) Savoir comment s'échauffer avant un effort	4) Sentir ses appuis dans différentes positions, travail de l'axe, des appuis et de l'équilibre 5) Modeler son partenaire sur une chaise, essayer de mettre un coussin sous les ischions (os du bassin supportant le poids en position assise) 6) Relaxation avec la respiration en augmentant le temps d'expiration et de pause post expiratoire 7) Échauffement dynamique en musique
20/12/2019	5 présents 	8) Connaître des mouvements de renforcements musculaires et d'étirements 9) Explorer les mécanismes de la respiration 10) Découvrir la relaxation avec autosuggestion	8) Gainage et enchaînement d'étirements en musique 9) Sentir la respiration de l'autre avec une main sur son dos 10) Relaxation Schultz

²² Rappel du code couleur selon le pôle de travail des salariés :

Bleu: pôle administratif

Vert: pôle technique

Date	Nombre de participants	Objectifs	Propositions correspondant à l'objectif
10/01/2020	4 présents 	11) Découvrir la relaxation avec imagerie mentale 12) Identifier le lien entre les émotions et les manifestations corporelles 13) Le lâcher prise 14) La fin du groupe	11) Relaxation du lieu sécurisé 12) Marcher en fonction des émotions données 13) Danse sur différents styles musicaux 14) Tableau final que chacun vient compléter avec une position de son choix

A.3. Chronologie des ateliers du groupe 2

Date	Nombre de participants	Objectifs	Propositions
Groupe 2	8 inscrits puis 9 inscrits à partir du 07/02/20 		
24/01/2020	4 présents 	1) La formation du groupe 2) idem groupe 1 3) idem groupe 1	1b) Marcher ensemble et s'arrêter le plus vite possible quand quelqu'un s'arrête, marcher en étant tendu puis relâché, se laisser guider par l'autre à l'aveugle 2) idem groupe 1 3) idem groupe 1
07/02/2020	5 présents 	4) 5) 6) 7) Idem groupe 1	4) 5) 6) 7) Idem groupe 1
28/02/2020 décalé au 06/03/2020	5 présents 	8) 9) 10) idem groupe 1	8) 9) 10) Idem groupe 1
13/03/2020	4 présents 	11) 12) idem groupe 1	11) 12) Idem groupe 1

B) Médiations utilisées pour atteindre les objectifs définis

J'avais d'abord pensé reprendre des exercices des Travaux Dirigés (TD) d'expressivité du corps et de conscience corporelle que j'avais vu en première et deuxième année d'étude de psychomotricité. Puis je me suis rappelée les émotions qui m'avaient traversées, de l'incompréhension et de la gêne que j'avais souvent ressenties au début. En relisant mes notes de TD, je me suis rendu compte que le processus avait été long avant que j'accepte de lâcher prise et de m'autoriser à vivre les expériences sans les comprendre. Je ne pouvais pas proposer uniquement cela aux salariés n'ayant que quatre séances avec eux. Il fallait donc que je crée un dispositif abordable sur une prise en charge courte de quatre heures pour des personnes ayant des pratiques corporelles hétérogènes, des professions et des personnalités différentes.

La question de la prévention en entreprise n'est pas abordée en cours pendant les trois années d'étude. J'ai donc dû imaginer les séances avec ce que j'avais appris dans mes études, en l'adaptant à une population adulte sans pathologie apparente. Pour me faire une idée du travail qu'il était possible de proposer, j'ai échangé avec des professeurs de psychomotricité qui travaillent avec cette population (en entreprise, en associations ou avec leurs collègues dans l'institution où ils travaillent) et j'ai profité de mes options de 3ème année pour enrichir mes propositions. J'ai aussi puisé dans mes pratiques corporelles personnelles (danse, yoga) afin de proposer des activités qui me parlaient, que je maîtrise et dans lesquelles je puisse porter les participants. Ainsi, cette expérience m'a permis de développer mon imaginaire.

Nous allons maintenant étudier les médiations que j'ai utilisées et qui m'ont inspirée.

B.1. La relaxation et l'auto-massage pour aider la gestion du stress

Pour ces propositions, je me suis appuyée sur les cours de relaxation de mes deux premières années d'étude de psychomotricité et sur mes options de troisième année : *Relaxation psychomotrice, Toucher Terre et Shiatsu*²³.

²³ Cf *infra*, Annexe X, p.XIII-XIV

- Définition de la relaxation

La racine latine du mot relaxation signifie « *rendre la liberté* ». La relaxation désigne donc une pratique qui permet de redonner une liberté à une personne prisonnière de ses préoccupations et bloquée dans ses mouvements. Plus précisément, les méthodes de relaxation utilisent des techniques s'exerçant spécifiquement sur le secteur tensionnel et tonique de la personnalité. La décontraction neuromusculaire aboutit à un tonus de repos, qui est la base de la détente physique et psychique (Durand de Bousingen, 1992).

- Qu'est-ce que le tonus de repos?

Comme nous l'avons vu précédemment²⁴, il existe trois sortes de tonus. Ici nous allons nous intéresser au tonus de repos. Le tonus de repos participe au sentiment de cohésion du corps. Il permet de faire le lien entre les segments corporels et participe ainsi au sentiment de contenance, d'unité et d'individuation, c'est une enveloppe tonique. Les schémas de répartition du tonus constituent l'empreinte de l'histoire de la personne et se traduisent dans ses tendances posturales et sa mobilité. Ces états toniques peuvent être régulés par le travail de relaxation car ils sont liés à la vigilance. En effet, anatomiquement c'est le niveau sous cortical (thalamus, substance réticulée) qui fait le lien entre le tonus et les états de conscience. L'abaissement du niveau tonique s'accompagne donc d'une relaxation psychique et permet de moduler l'affectivité et les émotions. Le but final est d'éviter aux mouvements thymiques de devenir pathologiques. La relaxation entraîne donc une baisse du niveau de vigilance et modifie l'état de conscience (Robert-Ouvray, Servant-Laval, 2015).

- La relaxation préventive

La relaxation préventive diffère de la relaxation thérapeutique. En échangeant avec une professeure de relaxation que j'avais eue pendant ma formation, elle m'a appris qu'il faut présenter la relaxation préventive dans une approche prophylactique, de détente, de retour à soi ou de soutien des ressources selon le contexte. Il n'est pas question de mise au travail de l'image inconsciente du corps, de levée des défenses. De plus, il n'y a pas de temps de verbalisation au sens propre. Un espace d'échange peut être prévu mais très informel.

²⁴ Cf *infra* II. 2) B. Étude de la posture et du mouvement au service de la prévention, p.38

- Les méthodes de relaxation de référence

Les méthodes de Jacobson et de Schultz décrivent les deux grands principes théoriques et pratiques permettant d'engendrer un état de relaxation.

La relaxation de Jacobson est le modèle de référence des méthodes neuro-musculaires à point de départ physiologique. Selon lui, sa méthode a une place préventive contre les difficultés imposées dans la vie moderne. En effet, les émotions créent des tensions résiduelles dans le système musculaire et viscéral et sa méthode permet de reconnaître ces tensions et de pouvoir les contrôler. La diminution de ces tensions atténue ainsi l'impact émotionnel (Jacobson, 1928).

La méthode de Schultz est la méthode de référence des relaxations qui utilisent l'auto-concentration et l'autosuggestion. Elles sont dites suggestives à point de départ central, puisque c'est la décontraction psychique qui est recherchée (Schultz, 1958).

Les nouvelles méthodes de relaxation recherchent l'efficacité en mélangeant ces deux techniques de référence et leurs principes sont retrouvés dans toutes les méthodes actuelles. Je me suis donc inspirée de ces deux méthodes dans mes séances. Bien que 4 heures soit très court pour intégrer la relaxation, j'ai fait le choix de proposer plusieurs techniques afin que chacun s'approprie celle qui lui convienne le mieux. A chaque atelier j'ai donc proposé une relaxation et j'ai essayé d'installer une progression.

- Les relaxations proposées pendant les ateliers

A la première séance j'ai proposé une relaxation Jacobson pour aider les participants à percevoir leurs tensions résiduelles par le contraste. Cette méthode d'inspiration physiologique est plutôt appropriée pour débiter un cycle de relaxation.

Ensuite à la deuxième séance, j'ai proposé un travail sur les appuis (allongé, debout et assis) pour introduire la notion du poids. J'ai progressivement initié la conscience de la respiration en proposant une relaxation assise basée sur l'augmentation du temps de l'expiration et de pause post-expiratoire. La respiration est une fonction liée à la régulation tonique et émotionnelle, elle permet de les réguler (Lesage 2014).

A la troisième séance, j'ai proposé une relaxation Schultz, cette méthode permet l'autonomisation du relaxé et fait travailler la conscience du poids, de la température, des battements cardiaques et de la respiration (Guiose, 2007).

Pour terminer, la quatrième séance a été une relaxation inspirée de la sophrologie et de l'auto-hypnose. Je leur ai donc proposé de choisir un lieu sécurisant où ils se sentaient bien et qu'ils avaient connus. Après des respirations amples et un scan des

appuis corporels, je les invitais à retrouver des sensations connues avec leurs cinq sens. Cette méthode est très efficace pour favoriser l'endormissement.

J'ai aussi proposé des médiations à approche sensorielle pour aider à la détente.

- Médiations à approche sensorielle

Le toucher et le sens corporel le plus généralisé, il est présent sur toute la peau et constitue la forme de thérapie naturelle la plus ancienne. BICK et Anzieux ont montré que la sensorialité permettait de faire une liaison entre la pensée et le corps. Les thérapies à dominante sensorielle participent donc à la construction du noyau de soi, au développement de la conscience de soi et à la réunification des différentes parties du corps. Elles permettent aussi la régulation tonico-émotionnelle dans le développement personnel et la lutte contre le stress (Benavidès, 2015).

Parmi ces techniques, il y a le massage. Les êtres vivants se sont toujours massés ou grattés pour soulager leurs maux physiques de manière assez instinctive. Le massage fait partie de la médecine traditionnelle chinoise et de la médecine Ayurvedic indienne depuis 4000 ans. Il a pour objectif de diminuer le stress, de favoriser la rentabilité, de développer la créativité et de favoriser la communication. L'auto-massage a en plus la dimension d'autonomie et d'écoute corporelle. Il s'inspire de la technique japonaise du *Do in* qui a pour but de rétablir la circulation de l'énergie dans le corps. Il consiste à réaliser un enchaînement d'auto-massage de différentes manières, accompagné d'étirements et d'assouplissement des méridiens d'acupuncture et d'exercices de respiration. C'est une manière de se traiter soi-même, le patient devient donc actif est acteur de ses soins ce qui favorise son investissement (Carrié-Milh, 2015).

J'ai utilisé de l'huile d'amande douce lors de l'auto-massage pour son odeur délicate et réconfortante qui participe au bien être mais aussi afin d'éviter l'échauffement de la peau. De plus, cela permettait de faire un liant pour ne pas laisser les salariés totalement seul avec leur corps dans cette proposition. Je les invitais à commencer par les mains puis les laissais libre de masser les parties de leur corps qui en avaient besoin. Je le faisais en même temps qu'eux afin de leur montrer des gestes, des endroits où masser s'il n'avait pas d'idées et pour favoriser la désinhibition.

B.2. L'activité physique, le stretching, l'ergomotricité et l'Eutonie pour prévenir les TMS

Pour ces propositions, je me suis appuyée sur :

- ❖ Les cours d'*Anatomie fonctionnelle* de deuxième année de psychomotricité²⁵
- ❖ Ma pratique en stage des échauffements corporels en Soins de Suite et Réadaptation (SSR) et en Institut d'Éducation Motrice (IEM)
- ❖ Ma pratique personnelle de la danse et du yoga

• L'activité physique et le stretching

L'activité physique contribue au développement de l'individu, à son épanouissement physique, cognitif et émotionnel. Cela aide le sujet à renforcer sa musculature et augmenter sa capacité de résistance, développer sa fonction cardio-vasculaire, éprouver son corps en action, ressentir le plaisir ou déplaisir dans l'effort et après celui-ci, organiser son geste vers un but, ressentir ses limites et favoriser son sentiment d'efficacité personnelle. Une activité peut également engendrer des liens sociaux en relation avec un intérêt commun dans un environnement adéquat (Aubert, 2015).

La pratique d'activités sportives modifie les stratégies sensori-toniques (variations de tonus) et la fonction d'équilibration. En effet, les situations motrices rencontrées lors de la pratique permettent la création de nouveaux circuits neuronaux et la mise en place de schémas corporels actualisés (Lion, Gokeler, Gauchard, 2016).

Au début, j'avais seulement prévu de leur montrer un échauffement corporel (surtout pour les techniciens), mais en voyant leur enthousiasme et leur demande j'ai décidé de développer cet axe. En plus d'un échauffement global du corps, je leur ai proposé un court temps de renforcement musculaire avec l'exercice de la planche. Cela permet de renforcer la région lombaire qui est souvent source de blessures. De plus, un temps de stretching a pu être réalisé. Cette discipline est issue du yoga et y intègre certaines postures. Elle est basée sur des étirements de tous les segments du corps afin de retrouver souplesse et bien-être. Cette pratique développe aussi les capacités de relaxation. Elle fait partie des méthodes de gymnastique douce et associe le travail de la respiration à la prise de conscience du corps (Célestin-Lhopiteau, Wanquet-Thibault, 2006).

²⁵ Cf *infra* Annexe XI, p.XV

- L'ergomotricité

Lors des pratiques sportives, nous nous échauffons, nous écoutons et nous soignons notre corps alors que dans les actes de la vie courante, le soin apporté et beaucoup moins présent. Nous ne préparons pas notre corps, nous l'écoutons peu. Ce travail n'est donc pas suffisant en psychomotricité pour éveiller les ressentis corporels. Par exemple, au travail, le relâchement en position assise paraît confortable mais devient rapidement une source de micro-traumatisme. Cette position d'affaissement comprime la cage thoracique et le diaphragme. Cela a une influence sur le stress, bloque la respiration et procure de la fatigue. L'éducation ergomotrice, concept de Gendrier (2004), est une prise de conscience globale du corps, un apprentissage cohérent des mouvements et des postures sécurisées et justes. « *L'ergomotricité peut être réalisé par des psychomotriciens* » (Hermant, 2008). Pour cela, j'ai donné aux salariés des conseils sur les postures à adopter dans la vie courante. Je leur ai montré comment s'installer correctement au bureau en leur faisant sentir cette position corporellement. Nous avons aussi vu le relevé du sol et la position la plus adaptée pour se baisser lors du port de charge lourde.

- L'Eutonie

Nous avons tous la possibilité de sentir nos mouvements et notre corps, mais nous n'exploitons pas pleinement ce potentiel de perception. Cette capacité a des effets bénéfiques en cas de douleur ou de rééducation : C'est l'éducation au mouvement.

Dans mes séances, je me suis inspirée des TD de conscience corporelle que j'avais eu en cours ainsi que de la méthode de l'Eutonie. Gerda Alexander a construit la méthode de l'Eutonie pendant plus de quarante ans d'observations. C'est une méthode de conscience corporelle et de relaxation qui permet la maîtrise du tonus et une prise de conscience du corps pour aider les personnes à mieux vivre dans le monde actuel. C'est aussi une préparation corporelle, une éducation corporelle, une rééducation, une méthode de développement personnel et une thérapie à médiation corporelle qui permet de sortir de ses conditionnements moteurs.

Le mouvement est travaillé de façon minimal, à travers des micro-mouvements.

Il y a des exercices de repoussé, de dessin, de passivité, de contact, de toucher et d'étirement. Les exercices d'étirements libres reviennent souvent. Ils permettent une préparation en début de séance pour éprouver sa souplesse et marquent une transition entre un monde de repos et la reprise d'activité. (Duliege, 2002).

B.3. Les médiations danse et mime pour favoriser les interactions entre les salariés

L'utilisation de l'art pour soigner le corps et le psychisme est une pratique qui était déjà utilisée à la préhistoire. Les sociétés humaines ont toujours utilisé des formes d'expression créative (danse, musique, peinture, théâtre...) mais elles les ont intégrés dans le champ de la thérapie il y a moins d'un siècle. Dès ses débuts, la psychomotricité a introduit l'art dans sa pratique (Giromini, Lesage 2015).

Dans les ateliers, je me suis inspirée des TD *d'Expressivité du corps* et de *Jeu de faire semblant* que j'ai vu pendant mes deux premières années d'étude²⁶.

- La médiation danse

J'ai utilisé la médiation danse que je pratique par ailleurs car elle facilite le partage, la communication et la convivialité. En effet, c'est une pratique universelle et ancestrale qui met en jeu le plaisir de se mouvoir sans finalité instrumentale ou fonctionnelle. Je l'ai pratiquée en expressivité du corps.

La danse et la psychomotricité ont en commun les fondamentaux du mouvement: le corps, l'espace, le temps, le dialogue tonique et la créativité. Au niveau du corps les schèmes de mouvements sont étudiés ainsi que les notions de poids, d'appuis et d'équilibre. De plus, la danse maintient l'éveil du corps et des sens, prévient la perte de souplesse, d'équilibre et de perception du corps. Au niveau de la temporalité, la danse implique le mouvement du corps selon une succession d'enchaînements plus ou moins long, la rythmicité est mise en jeu (tonus, respiration, cohérence cardiaque). La danse possède une part de créativité car nous donnons des formes et des significations au corps. Les courants modernes et contemporains ont eu un lien avec la psychomotricité depuis les années soixante puisqu'ils favorisent l'expressivité du mouvement, contrairement au ballet classique où l'esthétique du corps est primordial. C'est le travail de modulation tonique qui rend chaque danseur unique. La créativité est liée à l'autonomie et à l'estime de soi (Hemelsdael, Moreau, Vennat, 2015). Danser permet ainsi de faire l'expérience de sa singularité, de retrouver un certain pouvoir et la possibilité de devenir auteur de nos propres symboles. La danse permet de sortir de nos conditionnements et du formatage imposé par la société. Le processus de création que permet la danse-thérapie peut permettre de nous désaliéner et de retrouver une sensation de liberté. Les résultats sur les bénéfices en fin de séance

²⁶ Cf *infra* Annexe XII, p.XVI

peuvent être inattendus et sont le fruit de la découverte de ce moyen d'expression par le patient (Maillard 2015).

- La médiation mime

Le mime permet la prise de conscience de soi, c'est un moyen d'expression qui privilégie la communication. Son objectif est différent de celui du théâtre. Il fait davantage travailler l'observation et l'intériorisation que les performances techniques de représentation. Tous les aspects psychomoteurs sont mis en jeu : schéma corporel, espace, rythme, coordination etc. (Conein-Gaillard, 2011).

B.4. Tableau récapitulatif de la construction des ateliers et des objectifs des propositions

Proposition	Inspiré de:	Implique:	Objectifs:
1a) -Présenter son voisin après 10 minutes de préparation -Exercice de la bouteille -Danse contact	-Ateliers en entreprise d'une professeure -TD de conscience corporelle -TD d'expressivité du corps	-Relation, prendre la parole, s'ouvrir à l'autre -Lâcher prise, confiance en l'autre, équilibre, appuis, posture pour sécuriser l'autre, dialogue tonique -Relation, dialogue tonique, dissociation, exploration de mouvements	-Instaurer une dynamique relationnelle, mieux connaître le groupe -Confiance en l'autre, commencer à porter attention à ses sensations et ses appuis -Trouver des alternatives de mouvements face à différentes contraintes
1b) -Marcher ensemble et s'arrêter le plus vite possible quand quelqu'un s'arrête -Marcher en étant tendu puis relâché -Se laisser guider par l'autre à l'aveugle	TD d'expressivité du corps et de conscience corporelle	Rythme, équilibre, régulation tonique, écoute du groupe, dialogue tonique, confiance en l'autre, relation, sécuriser l'autre	-L'écoute du groupe -Ecoute des sensations corporelles et des variations de tonus -Confiance en l'autre, explorer les autres sens que la vue
2) Relaxation Jacobson	Jacobson	Régulation tonique	Reconnaître une tension pour pouvoir la contrôler
3) Automassage	-Option Toucher Terre -Do in	Toucher, autonomie, écoute corporelle	Détente, régulation tonique et émotionnelle, construction du noyau de soi

Proposition	Inspiré de:	Implique:	Objectifs:
4) Percevoir ses appuis dans différentes positions, travail de l'axe, des appuis et de l'équilibre	-TD de conscience corporelle -Eutonie	Équilibre, tonus postural, proprioception, ancrage,	Améliorer la rentabilité de son mouvement et de sa posture
5) Modeler son partenaire sur une chaise, essayer de mettre un coussin sous ses ischions	-TD de conscience corporelle et d'expressivité du corps -Ergomotricité	Relation, dialogue tonique	Trouver une position assise plus économique et confortable
6) Relaxation avec la respiration en augmentant le temps d'expiration et de pause post expiratoire	-TD d'anatomie fonctionnelle	Respiration, système nerveux parasympathique	Aider la régulation d'un pic de stress
7) Échauffement dynamique en musique	Échauffement fait en stage (groupe équilibre en gériatrie et groupe sportif avec des enfants)	Chaînes musculaires, schèmes de mouvements, rythme, respiration, tonus d'action	Lâcher prise, favoriser les échanges dans le groupe
8) Gainage et enchaînement d'étirements en musique	-Yoga -Do in -Danse	Respiration, chaînes musculaires	Renforcer la zone lombaire source de blessure et soulager les muscles sous tension
9) Sentir la respiration de l'autre avec une main sur son dos	Échauffement avant la relaxation (vu en TD de relaxation en deuxième année)	Dialogue tonique, écoute corporelle	Comprendre le mécanisme de la respiration
10) Relaxation Schultz	Schultz	Auto-concentration, auto-suggestion	Connaître une méthode de relaxation globale reprenant plusieurs inductions différentes
11) Relaxation du lieu sécuritaire	-Sophrologie -Auto-hypnose	Respiration, l'imagerie mentale, exploration de tous les canaux sensoriels	Aider à l'endormissement, ressentir une sensation d'apaisement
12) Marcher en fonction des émotions données	-TD de psychomotricité (1ère année) -TD de jeu de faire semblant -mime	Schéma corporel, espace, rythme, coordinations, émotions...	Prise de conscience de soi, intériorisation des ressentis et des émotions
13) Danse sur différents styles musicaux	-TD d'expressivité du corps -danse thérapie	Rythme, modulation tonique et posturale, relation, utilisation de l'espace, créativité	Convivialité, échanges dans le groupe, plaisir du mouvement
14) Tableau final que chacun vient compléter avec une position de son choix	TD d'expressivité du corps	Adaptation à l'espace et à l'autre, schéma corporel	Marquer la fin du groupe

III. La mise en scène: Résultats qualitatifs, observations pendant les séances

Cette troisième partie rend compte de mes observations des deux groupes pendant les séances, des régulations que j'ai apportées au fur et à mesure et des difficultés que j'ai rencontrées pendant les ateliers.

La troupe désigne le groupe et la scène désigne la séance concernée.

1) La première troupe²⁷

- Scène 1: 

Nous avons commencé la séance assis en cercle, en chaussettes et je leur ai rappelé le cadre des séances, je leur ai présenté ce que nous allons aborder et je les ai remerciés pour leur participation. Le premier exercice de présentation de l'autre s'est très bien passé, pendant la préparation j'entendais les participants prendre plaisir à mieux se connaître et ils ont tous réussi à prendre la parole assez facilement.

Lors de la mise en corps, nous avons commencé par l'exercice de la bouteille face aux barres de danse. Je les invitais à se relâcher progressivement en arrière (en se tenant aux barres au début) vers leur partenaire qui les réceptionnait dans le dos. Le but était que les « voltigeurs » sentent le point de déséquilibre et que les « porteurs » portent attention à la posture et à leurs appuis les plus sécurisants pour leur partenaire. Ensuite j'ai proposé de la danse-contact avec les appuis épaule/ coude/ poignet pour attirer leur attention sur les restrictions de mobilités et les possibilités de mouvements. Ils semblaient curieux mais aussi un peu perdus face à cette nouvelle manière de travailler en binôme sur le corps.

J'ai continué la séance avec une relaxation Jacobson des membres supérieurs, des épaules et de la tête car ce sont les tensions les plus retrouvées dans la position assise au bureau. J'ai terminé la séance par un auto-massage des mains, des avants-bras des trapèzes de la nuque et du visage. Chacun massait la partie qu'il voulait et je leur montrais

²⁷ Rappel du code couleur selon le pôle de travail des salariés:

Bleu: pôle administratif

Vert: pôle technique

comment ils pouvaient faire pour les guider. A cette première séance je sens que j'ai besoin de les étayer et de faire quelques ajustements²⁸..

• Scène 2: 

A la deuxième séance, ils ont apprécié de voir que les tapis étaient déjà installés lorsqu'ils sont rentrés dans la pièce. De plus, j'avais mis une musique calme en fond, le temps que tout le monde arrive. Cela permettait de les plonger dans l'ambiance de la séance et de faire une transition avec leur bureau juste à l'étage au-dessus.

Cette séance a été très interactive. Elle portait sur la posture et la respiration. Ils m'ont posé beaucoup de questions sur le fonctionnement du système sympathique et parasympathique et sur les postures les plus adaptées dans la vie quotidienne. Lorsque je leur ai montré le confort que pouvait provoquer un coussin sous les ischions en diminuant la courbure lombaire, ils ont suggéré de faire une commande de coussins à la RRH.

Les images semblaient les aider à comprendre les exercices comme celle de l'arbre avec ses racines ancrées dans le sol et ses branches déployées vers le ciel pour le travail de l'axe.

J'ai ressenti un engouement lorsqu'une musique de Blondie est passée, j'ai donc axé mes playlists sur ce style musical et cette époque pour les temps dynamiques des séances suivantes. Lors de la verbalisation à la fin, ils m'ont dit qu'ils avaient aimé alterner l'ordre entre le temps de relaxation et le temps plus dynamique. J'ai donc décidé de continuer les séances sous cette forme. Ils m'ont dit qu'ils avaient appris des choses et que d'autres avaient été des rappels.

• Scène 3: 

En début de séance, une participante me confie avoir utilisé la relaxation que nous avons vu à la séance précédente lors d'une compétition de natation. Elle me dit que cela a bien marché et qu'elle s'est sentie mieux après. D'autres expliquent cette technique à celui qui était absent à la dernière séance.

Ils ont beaucoup apprécié la playlist que j'avais préparé car elle leur rappelait leur jeunesse et les motivait pour faire la gymnastique. Ils me disent qu'ils apprécient d'avoir ce temps pour se dépenser car ils n'ont pas le temps de faire du sport autrement rentrant trop

²⁸ Cf *infra* III. 3) Biais et régulations des séances, p.62

tard de leur travail. Pour le gainage, je me suis adaptée aux capacités de chacun car c'était la première fois que certains en faisaient. Ma pratique de la danse m'a aidée pour reprendre les postures de chacun lorsqu'elles n'étaient pas bonnes.

Lors de l'exercice où ils devaient sentir la respiration de leur partenaire en posant une main dans son dos, ils semblaient tous émerveillés, et étaient très étonnés de sentir la différence entre le haut et le bas du dos. Ils témoignent qu'habituellement ils ne prêtent pas attention à leur respiration et cette découverte les a intéressés.

À la fin de la séance, ils me remercient plusieurs fois et semblent très contents. En rendant les clés de la salle, je croise le directeur financier que je n'avais jamais vu. Il dit me connaître car les ateliers font parler d'eux.

- Scène 4: 

À la quatrième séance, je sens que le groupe lâche prise. En effet, lors de la relaxation, une participante s'endort. De plus, ils ont tous joué le jeu lors des mimes et ont même eu des interactions naturellement entre eux, l'exercice se transformant presque en théâtre, ce que je n'avais pas prévu. Il en est de même pour la danse, le groupe s'est rapproché et des duos se sont formés pendant la danse latine. Ils m'ont indiqué que la séance sur la danse était très bien pour clôturer le groupe.

A la fin de la séance, je leur ai suggéré que chacun adopte une posture de statue²⁹ afin de constituer un tableau qui finalisait notre parcours. C'est eux qui m'ont suggéré de prendre une photo, ce que je n'aurais pas osé faire autrement. Je leur ai donc envoyé la photo dans mon dernier mail avec le lien du questionnaire de fin de cycle.

Globalement, à la fin des quatre ateliers, je trouve que les participants étaient très motivés et impliqués. Leur retour et l'enveloppe du groupe m'a permis d'avancer et m'a donné confiance.

²⁹ Quelqu'un devait prendre une position et rester immobile comme une statue. Les autres participants venaient un à un compléter le tableau avec une posture de leur choix, jusqu'à ce qu'ils soient tous immobiles.

2) La deuxième troupe

- Scène 1: 

Lors de l'exercice de présentation de chacun, j'ai pu observer une retenue et une petite gêne qu'ils essayaient de dissimuler avec l'humour. Les participants ont donc joué le jeu, mais faisaient des remarques comme « *c'est un speed dating* ». Puis ils se sont plus laissé aller et ont creusé la rencontre « *Mais en fait je ne sais pas trop en quoi consiste ton métier, explique moi.* ».

J'avais modifié la mise en corps pour cette séance selon les observations que j'avais pu faire du premier groupe. Nous avons commencé par des marches où lorsqu'une personne désignée s'arrêtait, tout le groupe devait s'immobiliser le plus rapidement possible. Il y avait un bonne dynamique. La vitesse de marche augmentait à chaque fois et quand ils devaient s'arrêter sur une vitesse rapide, cela leur provoquait des rires. J'en ai profité pour les inviter à s'intéresser à leurs ajustements posturaux anticipés (APA). Ces mouvements assurent le maintien de l'équilibre ou contrecarrent les effets déstabilisateurs d'un mouvement à venir. Par exemple, les APA peuvent être une élévation des bras, des mouvements de poussées ou de tirage des poignées, la bascule du tronc, le déplacement opposé de la hanche et du tronc, le fait de minimiser les mouvements du centre du corps ou encore le transfert de poids (Noé, 2016).

Nous avons ensuite poursuivi la marche avec une approche tonique : nous marchions de manière tendue puis relâchée avec tout notre corps. Je voulais que les participants ressentent la différence de tonus et comprennent que leur posture se trouve entre ces deux pôles d'hypertonie et d'hypotonie, afin qu'ils déterminent leur pôle préférentiel.

Lors de l'exercice de guidage les yeux fermés, j'invitais le guideur à s'intéresser à la posture la plus adaptée pour sécuriser l'autre et je lui demandais s'il pensait que son partenaire avait été en confiance. Avant que le guidé ne rouvre les yeux, je lui demandais où il pensait être dans la pièce, si la lumière ou la musique l'avaient aidé. Il a été intéressant de voir que les personnes les plus en confiance arrivaient moins à se repérer dans la pièce, s'abandonnant complètement à l'autre, elles sortaient de l'intellectualisation. De plus, deux partenaires d'un binôme avaient en général le même vécu: soit tendu, soit relâché. Le dialogue tonique peut donc être mis en évidence dans cet exercice, où le tonus de l'un influence le tonus de l'autre.

Enfin, j'ai simplifié la relaxation Jacobson et n'ai pas parlé des différents niveaux de contraction puis nous avons terminé avec un auto-massage.

• Scène 2: 

A la fin du temps de conscience corporelle, ils sont détendus et une participante me dit en rigolant « *Mais tu vas nous endormir Astrid!* ».

Lorsque je leur montre la position assise la plus adéquate, une participante est étonnée par le confort que lui procure un coussin sous les ischions et décide d'en ramener un à son travail. De plus, une participante dont les pieds ne touchent pas le sol décide de prendre un repose pied désormais. Ils m'informent qu'ils ont tous déjà fait des aménagements à leur bureau comme remonter l'écran ou rapprocher la chaise du bureau. Cela les a amusés de modeler l'autre et certains se sont laissés aller à des fantaisies (un bras en l'air) pour embêter leur partenaire.

Lors de la relaxation rapide, ils ont senti l'apaisement que procurait le ralentissement du rythme respiratoire.

Enfin, lors de l'échauffement corporel en position assise, je leur donne des explications sur la mobilité des articulations afin qu'ils évitent de se blesser. En terminant l'exercice, ils verbalisent se sentir fatigués mais redynamisés.

A la fin de la séance, une participante me témoigne de son enthousiasme « *Mais comment on va faire après si on y prend goût ?* » et j'apprends que deux participants sont venus sur leur temps libre car ils étaient en vacances depuis la veille mais souhaitent reprendre soin d'eux.

• Scène 3: 

Les musiques ont dynamisé et motivé le groupe pour l'échauffement. Concernant les étirements, j'étais étonnée que les participants prennent facilement les postures sans que j'aie besoin de les corriger. C'était intéressant de remarquer la diversité des souplesses de chacun selon les chaînes musculaires en jeu.

Lors de l'exercice à deux pour sentir la respiration dans le dos de leur partenaire, ils ont trouvé étonnant de ressentir la mobilité du corps. Ils comparaient ça au yoga et pensaient ne rien pouvoir percevoir avant de commencer. A la fin de l'exercice, ils me disent avoir remarqué que le volume respiratoire s'amplifiait au fur et à mesure et que des petits

mouvements étaient perceptibles. Ils ont vu une différence entre le haut et le bas du corps sans plus développer leurs observations à l'oral.

Enfin, lors de la relaxation Schultz, ils ont tous parus appréciés et aucun n'a verbalisé de vécu désagréable face à une induction particulière.

- Scène 4: 

C'est lors de cette relaxation que les participants se sont le plus détendus et ont pris du temps pour la reprise.

Lors du mime, certains osent bien se lancer dans les propositions et verbalisent « *c'est la dernière séance alors je me lâche* ». La concentration était difficile par moment mais ils ont suivi les propositions et ont compris là où je voulais les amener. Les échanges entre les participants étaient intéressants « *Moi je ne l'aurais pas fait comme ça l'euphorie ! Pour moi là c'est juste la joie et être content comment tu l'as joué* ». J'en ai donc profité pour leur expliquer que chacun avait une manière d'exprimer ses émotions qui lui était propre, plus ou moins expressivement mais que l'émotion pouvait être la même. Cela a rappelé au technicien un stage qu'il avait fait avec des acteurs où chacun devait s'imprégner au maximum d'émotions (joie, tristesse, colère...) et que ça l'avait déjà interpellé de voir des personnes jouer la colère de manière plutôt introvertie alors qu'au contraire, d'autres s'étaient cassés la main en frappant sur le mur.

3) Biais et régulations des séances

« S'adapter³⁰ » est le verbe qui semblerait correspondre le mieux au métier de psychomotricien. En effet, chaque patient est unique, chaque thérapeute aussi ce qui fait la singularité de chaque rencontre. J'ai donc dû réadapter certains exercices au fur et à mesure de mes observations. La première séance me permettait d'ajuster le cadre spatio-temporel et les propositions en fonction de la dynamique de groupe que j'avais observé.

³⁰ S'adapter (définition du Larousse 2007):
Se mettre en harmonie avec; se plier; se conformer à.

A) Biais pendant les séances

• Le matériel :

- Le chauffage étant en panne au début des ateliers, il faisait un peu frais dans la salle, j'ai donc suggéré aux participants d'amener des tenues chaudes ou des petites couvertures pour les prochaines fois mais le chauffage a été réparé à la troisième séance ce qui était beaucoup plus confortable pour les séances de relaxation.
- Lors d'une séance j'ai eu un problème technique avec la musique mais j'ai réussi à emprunter une enceinte Bluetooth. Pour prévenir cet aléa, je ramenait ma propre enceinte à chaque fois aux séances suivantes au cas où cela se reproduirait.
- Il me semble que la commande de matériel proposée par les salariés pour faire des aménagements de leur poste de travail (coussins et repose-pied éventuellement) n'a pas donné suite.

• Les absences :

- Au niveau des plannings, deux participantes ne pouvaient pas s'absenter en même temps. Elles avaient donc conclu entre elles qu'elles alterneraient leur présence une semaine sur deux. Une place s'est donc libérée dans le groupe, et j'ai rajouté un participant dès la deuxième séance car il était très demandeur.
- En générale, les absents me prévenaient par mail ou demandait à un autre participant du groupe de me transmettre l'information. Ils s'excusaient et leurs absences étaient le plus souvent justifiées : arrêt maladie, vacances, réunion, obligation dans leur travail.

• Le cadre temporel, les retards :

- Dans le premier groupe, il y a eu quelques retards à la première séance. J'ai donc rappelé l'heure à laquelle cela commençait afin d'assurer la cohésion du groupe et pour ne pas interrompre la séance de relaxation. Les participants ont été ponctuels aux séances suivantes.
- Dans le deuxième groupe, les participants m'avaient demandée de leur envoyer un mail de rappel le matin même des séances afin d'éviter les oublis et les retards. Cependant, malgré cette adaptation, des retards ont persisté tout le long du cycle et nous commençons généralement avec quinze minutes de retard à chaque fois. Les participants concernés disaient ne pas voir l'heure passer en travaillant.

- Faire une pause dans son travail et dans le quotidien :

Il était parfois difficile pour les salariés de décrocher de leur travail. Par exemple :

- Une participante a gardé son portable près d'elle pendant la dernière séance ayant beaucoup de travail et attendant des appels téléphoniques importants. Cela n'a pas gêné la séance car elle ne s'en est pas servi et a dit à la fin avoir apprécié de réussir à faire une pause dans sa journée.
- Un technicien a réparé une enceinte en début de séance et un autre s'énervait de voir l'état du sol du studio de danse.

- Le lâcher prise et la question du groupe :

- Lors des marches hypertonique et hypotonique, j'ai pu entendre des réactions comme « *on fait les playmobils* », « *on doit être ridicule* » et j'ai senti que le regard des autres et les miroirs les gênaient. J'en ai donc profité pour leur rappeler que nous étions dans un cadre bienveillant, propice à l'expérience et où le jugement n'avait pas sa place.
- Lors de l'auto-massage, certains ont préféré gardé les yeux ouverts, m'ont demandé avant que l'exercice commence « *Mais un auto-massage d'où ?* ». Je sentais donc qu'en fin de première séance, il y avait toujours une petite appréhension face à ce nouveau dispositif d'ateliers et que les participants avaient besoin d'être étayés. Ce besoin s'est petit à petit estompé et tous ont réussi à lâcher prise et fermer les yeux lors de la dernière relaxation.
- Par ailleurs, le cadre du groupe de prévention limitait les échanges lors de la verbalisation. Par exemple, une participante était toujours en mouvement lors des relaxations, elle semblait ne pas baisser son niveau de vigilance, c'était aussi la première à ouvrir les yeux et se relever rapidement. A la fin de la troisième séance elle me dit qu'elle ne voit pas les bénéfices de la relaxation car elle est toujours détendue et n'en a pas besoin. Ne sachant comment réagir face au groupe, je choisis de ne pas lui faire part de mes observations.

B) Régulations et adaptation des séances

- L'organisation des séances :

- J'ai choisi de décaler une séance d'une semaine car la moitié du groupe était en formation à la date initialement prévue.
- La veille de la dernière séance, il y a eu les nouvelles dispositions que prenaient l'Etat face au COVID-19 avant la mise en place du stade 3. La RRH m'a donc appelée avant la séance pour me prévenir des absences de certains, me demander si je souhaitais quand même faire l'atelier et elle me demandait d'être vigilante aux distances d'un mètre entre les participants. J'ai donc fait le choix d'enlever l'activité sur la médiation danse car le but était l'interaction et le contact entre les salariés. Au début de la séance, les participants ont entamé des discussions sur le contexte actuel et ses impacts sur le travail de chacun. J'ai choisi de les laisser échanger entre eux avant la relaxation, sentant qu'ils avaient besoin d'extérioriser cette angoisse et sachant que nous aurions le temps, une activité étant enlevée dans la séance. Cela leur a fait du bien et malgré la surcharge de travail des travailleurs administratifs à cause des annulations de spectacles, ils ont réussi à se détendre et faire une pause pendant la relaxation.

- Les absences et ma disponibilité au groupe :

- À chaque séance il y avait au moins un absent justifié ou excusé (formation, maladie, examen...) sur les personnes inscrites. Le groupe pouvait alors être impair et je devais me mettre avec quelqu'un pour les exercices en binôme ce qui pouvait me rendre moins disponible au groupe. Par la suite, pour éviter de devoir intégrer un groupe, je privilégiais des groupes de deux et trois afin d'avoir la même relation avec tout le monde.
- Ces absences perturbaient aussi la continuité du travail sur les quatre ateliers. Un technicien n'ayant pu assister qu'à la première et à la dernière séance n'a quand même pas eu de difficultés à s'impliquer dans la dernière séance. Cependant, pour le deuxième groupe, j'ai dû arrêter de proposer des ouvertures, ne pouvant pas en reparler à la séance suivante avec les participants qui avaient été absents.

- Le cadre spatial :

- La configuration assis en cercle pour échanger en début de séance semblait les déstabiliser et les mettre mal à l'aise. Alors, pour les séances suivantes, je leur demandais plutôt de s'asseoir sur leur tapis que j'avais préalablement disposé dans la pièce. Cela permettait de leur délimiter un espace personnel, et cela les plaçait tous face à moi ce qui semblait les rassurer, les mettant en position de participants.
- De plus, ils m'ont avertie qu'ils ne m'entendaient pas bien par moment pendant la relaxation à cause de la soufflerie. J'ai donc décalé la disposition des tapis dans la salle aux séances suivantes ce qui a résolu le problème.

- La mise en corps :

Lors de la toute première mise en corps, j'ai senti les participants un peu perdus et mitigés bien que j'avais essayé de faire un maximum de liens entre les situations que je leur proposais et la vie courante. J'avais cependant multiplié les propositions sans forcément qu'elles aient de liens entre elles, voulant montrer un aperçu de ce que nous pouvions faire en psychomotricité. J'ai donc modifié et adapté un peu les séances suivantes et j'ai proposé des activités plus dynamiques, avec de la musique et qui s'enchaînaient facilement.

- La relaxation Jacobson :

Une participante du premier groupe m'a dit qu'elle n'avait pas réussi à sentir les trois niveaux différents de tension dans la relaxation Jacobson. J'ai donc fait le choix pour le second groupe de ne pas proposer ces variations.

Cependant, les participants du deuxième groupe n'ont pas compris pourquoi je leur demandais de se contracter alors que c'est la détente qui était recherchée. Malgré mes explications, ils ne semblaient pas convaincus. Je les rassure en leur disant que nous ne referons plus cette méthode de relaxation et que je note qu'elle ne leur convient pas. Je pense donc que cette méthode de relaxation n'est pas la plus adaptée en entreprise ou alors il faut la présenter comme une méthode de conscience corporelle et non de détente. Nous pouvons aussi imaginer faire la séance à deux où chacun porte attention aux tensions/ relâchements de son partenaire.

- La verbalisation :

La verbalisation sur leurs ressentis semblait difficile après l'état de relaxation. J'ai donc décidé aux séances suivantes, de proposer une reprise plus longue et plus dynamique avec des percussions corporelles³¹ et des lissages du corps. Cependant la verbalisation restait difficile aux autres séances dans les deux groupes, et je devais mettre des mots sur ce qu'ils traversaient ou sur ce qu'ils observaient et beaucoup les étayer. Cela est sûrement dû au manque d'habitude de porter attention à son corps et à ses émotions et à la peur de se dévoiler face aux autres.

³¹ Les percussions corporelles consistent à produire un rythme en utilisant le corps comme instrument de musique. Ici, l'intérêt n'est pas l'expression corporelle et la mélodie mais est plutôt le réveil corporel induit par les sensations et les vibrations sur le corps des participants.

IV. Le dénouement : Résultats à la fin du projet

Pour mesurer les effets des ateliers, j'ai envoyé aux participants un questionnaire d'évaluation à la fin des quatre séances³². Il reprenait certaines questions du premier questionnaire afin de voir si une progression était notable. Les résultats sont étudiés dans une première partie et une seconde partie montre en quoi ces résultats sont à nuancer.

1) Analyse des résultats du questionnaire à la fin du groupe

Les réponses du premier questionnaire sont reprises en italique afin de les comparer aux nouvelles réponses.

1.A. Résultats du questionnaire sur les troubles musculo-squelettiques

Âge, sexe, profession	Portez-vous plus d'attention à votre posture/ confort au quotidien ?	Aménagements sur votre poste de travail pour améliorer votre confort ?	Écoutez-vous votre corps lorsqu'il montre un signe de fatigue ?	Changements par rapport à vos pratiques corporelles ?
50, Homme, Technicien Groupe 1 : Présent à 2 séances	Sur mon lieu de travail uniquement	Non	Oui <i>(avant: non)</i>	Non
33, Homme, agent SSIAP Groupe 1 : Présent à 1 séance	Non	Non	Oui <i>(avant: oui)</i>	Non
57, Femme, Régisseuse lumière Groupe 2 : Présente à 3 séances	Oui	Non	Oui <i>(avant: non)</i>	Non
40, Homme, Ingénieur du son Groupe 2 : Présent à 2 séances	Non	Non	Oui <i>(avant: non)</i>	Non
57, Homme, Régisseur général Groupe 2 : Présent à 1 séance	Sur mon lieu de travail uniquement	Non	Oui	Nouvelles activités (sport en salle)

³² Cf *infra*, Annexe XIII, p.XVII-XIX

Âge, sexe, profession	Portez-vous plus d'attention à votre posture/ confort au quotidien ?	Aménagements sur votre poste de travail pour améliorer votre confort ?	Écoutez-vous votre corps lorsqu'il montre un signe de fatigue ?	Changements par rapport à vos pratiques corporelles ?
45, Femme, Adjointe administrative Groupe 1 : Présente à 4 séances	Sur mon lieu de travail uniquement	Oui	Oui	Non
51, Femme, Responsable des Ressources Humaines (RRH) Groupe 1 : Présente à 3 séances	Oui	Oui	Oui	Non
51, Femme, Responsable billetterie Groupe 1 : Présente à 4 séances	Oui	Oui	Oui	Non
62, Femme, Responsable des recettes et accueil Groupe 2 : Présente à 2 séances	Sur mon lieu de travail uniquement	Non	Oui	Nouvelles activités (Hatha yoga)
?, Femme, Responsable Relations Publiques Groupe 2 : Présente à 2 séances	Oui	Non	Oui	Nouvelles activités (Je reprends chez moi ce que j'ai appris durant les séances)
43, Femme, Responsable de création Groupe 2 : Présente à 4 séances	Non	Non	Oui	Nouvelles activités (Marche et étirements)
44, Femme, Directrice événementielle Groupe 2 : Présente à 1 séance	Oui	Non	Oui	Non
51, Femme, Chargée de production Groupe 1 : Présente à 4 séances	Sur mon lieu de travail uniquement	Non	Oui	Arrêt de certaines activités
46, Femme, Chargée cinéma jeune public Groupe 2 : Présente à 2 séances	Oui	Non	Oui	Non
44, Femme, Responsable du cinéma Absente				

En moyenne, les participants ont chacun assisté à environ deux séances mais l'écart-type varie entre zéro et quatre présences.

Seul 21% des participants ont fait des aménagements à leur poste de travail, malgré les explications pendant les séances et les consignes reprises dans le prospectus donné à la fin. Cet objectif n'a donc pas complètement été atteint mais est à nuancer (développé plus loin dans la partie *Biais dans l'interprétation des résultats du questionnaire*).

79% des participants portent désormais plus d'attention à leur posture. Parmi eux, 55% le font au quotidien et 45% le font uniquement sur leur lieu de travail.

Désormais tous écoutent leur corps lorsqu'il leur montre un signe de fatigue (contre 65% avant) et savent reconnaître une tension, cet objectif est donc atteint.

21% des participants ont commencé de nouvelles activités et une personne en a arrêté³³. J'ai aussi eu des compléments de retour par oral. Une participante m'a dit que les ateliers lui avaient fait du bien au niveau du lâcher prise, sur la bonne manière de faire ou non les propositions. Cela lui a donné envie de recommencer des activités en dehors du travail pour prendre un temps pour elle.

Une amélioration des moyennes de chacun des items est notable. Cela signifie que les participants ont pris conscience de leur corps, de leur proprioception, de leur kinesthésie et de leur modulation tonique. Le bilan sur la prévention des troubles musculo-squelettiques est donc positif. Cela a même replacé certain dans une démarche d'approfondissement des activités corporels en loisirs.

³³ Le questionnaire ne demandait pas précisions particulières.

1.B. Résultats du questionnaire sur le stress

Votre stress ? -évolution -sur une échelle de 1 à 10	Avez-vous pu réutiliser des méthodes de relaxation dans votre quotidien ?	Sommeil
-a baissé -3/10 (Avant 5/10)	Non	Pas de changement
-a baissé -4/10 (Avant 5/10)	Quelquefois (Avant de dormir, les exercices du souffle)	Amélioration
-a baissé -2/10 (Avant 7/10)	Quelquefois (Pour me détendre)	Pas de changement
-est le même -2/10 (Avant 8/10)	Quelquefois (Quelques minutes chez soi le soir)	Pas de changement
-a baissé -4/10 (Avant 8/10)	Quelquefois (Assis au bureau)	Amélioration
-est le même -2/10 (Avant 5/10)	Quelquefois (En situation de stress)	Amélioration
-a baissé -4/10 (Avant 5/10)	Quelquefois (Dans les transports en commun, lors de réunions de travail, en situation familiale délicate)	Pas de changement
-a baissé -4/10 (Avant 7/10)	Quelquefois (Lorsque mon cœur bat très vite, en réunion de travail, à mon cours de natation, à la maison avec mon couple et mes enfants)	Amélioration
-A baissé -7/10 (Avant 6/10)	Quelques fois (Avant d'aller au lit)	Amélioration
-a baissé -2/10 (Avant 1/10)	Souvent (Mouvements pour se relever)	Amélioration
-est le même -5/10 (Avant 3/10)	Non	Pas de changement
-est le même -5/10 (Avant 5/10)	Quelquefois (Au bureau, assise devant mon ordinateur)	Pas de changement
-a baissé -6/10 (Avant 5/10)	Non	Pas de changement

Votre stress ? -évolution -sur une échelle de 1 à 10	Avez-vous pu réutiliser des méthodes de relaxation dans votre quotidien ?	Sommeil
-a baissé -4/10 (Avant 5/10)	Quelquefois (En écoutant les informations, en aidant des amis à se détendre lors du confinement)	Pas de changement

71% des participants estiment que leur stress a baissé mais en comparant les chiffres nous remarquons que cela concerne 64% d'entre-eux. Il est intéressant de noter que l'estimation subjective et réelle sont différentes comme nous pouvons le voir dans la première colonne du tableau.

Les techniciens ressentent maintenant un stress à une moyenne de 3/10 (contre 6,5/10 avant). La baisse du stress est assez spectaculaire chez chacun d'eux.

Les administratifs estiment désormais leur stress à 4,3/10 (contre 4,7/10 avant). Le résultat est donc moins prononcé que chez les techniciens mais une amélioration est quand même remarquable.

Sur les 86% des participants qui avaient des difficultés de sommeil avant (que ce soit à cause de leurs horaires de travail ou d'une difficulté à l'endormissement), la moitié ont remarqué des améliorations au niveau de leur sommeil depuis le début des ateliers.

79% des participants ont réussi à reprendre des relaxations que nous avons vues pendant les séances. Le plus souvent le soir avant de dormir ou en situation de stress (avant une réunion, lors de conflits, lors de mauvaises nouvelles, ou de performances sportives).

Le stress a baissé chez les salariés et plus particulièrement chez les techniciens. Les difficultés de sommeil se sont atténuées. Ces résultats sont à mettre en lien avec la relaxation, que la majorité des salariés a réussi à reprendre individuellement au moment du coucher ou lors de situations stressantes. Le travail de régulation tonique a donc permis une baisse du niveau de vigilance.

Mon objectif de pouvoir gérer une relaxation en autonomie est donc atteint et a des conséquences positives sur la vie des salariés.

1.C. Résultats du questionnaire sur la relation à soi-même et aux autres

Arrivez-vous mieux à identifier vos émotions ?	Votre confiance en vous ?	Relations avec vos collègues depuis le début des séances se sont-elles améliorées ?
Oui	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Oui
Oui	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Oui
Non	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Non
Oui	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Non
Oui	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Oui
Non	Plutôt mauvaise (<i>Avant : mauvaise</i>)	Oui
Oui	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Oui
Oui	Assez bonne (<i>Avant : mauvaise</i>)	Oui
Oui	Assez bonne (<i>Avant : mauvaise</i>)	Oui
Oui	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Oui
Non	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Non
Non	Assez bonne (<i>Avant : très bonne</i>)	Non
Oui	Assez bonne (<i>Avant : mauvaise</i>)	Oui
Oui	Assez bonne (<i>Avant : assez bonne</i>)	Oui

71% des salariés déclarent mieux reconnaître leurs émotions par rapport au début du cycle dont notamment les trois personnes qui avaient du mal à les identifier facilement.

Concernant leur confiance en eux, aucun ne l'a estimée mauvaise ou très bonne contrairement au début des séances. Les réponses se sont équilibrées à « assez bonne » pour la majorité et « plutôt mauvaise » pour une personne. Quatre personnes ont pris plus confiance en elles.

71% participants ont vu une amélioration dans leurs relations avec leurs collègues. La moitié des dix participants qui déclaraient avoir des relations assez bonnes avec leurs collègues au premier questionnaire (les autres les estimaient très bonnes) ont trouvé une amélioration dans leurs rapports.

L'amélioration de la reconnaissance des ressentis corporels et émotionnels et le travail sur leur régulation a permis de replacer chaque participant dans une posture active de prophylaxie et de recherche de bien-être. Cela a équilibré leur rapport à eux même et conjointement amélioré leurs rapports entre collègues. Le groupe a permis de découvrir chaque personne autrement, pouvant laisser place à de nouvelles affinités.

L'objectif de permettre une rencontre différente entre les salariés a donc eu des résultats positifs sur leurs relations interpersonnelles.

1.D. Résultats du questionnaire sur le contenu des ateliers

Qu'avez-vous préféré pendant les 4 séances ?	Auriez-vous d'autres propositions ?
La relaxation, l'expression corporelle, l'échange avec les autres personnes et la douceur de la psychomotricienne dans la façon de nous guider	Non
La relaxation	Non
La relaxation	Pas pour l'instant
J'ai davantage apprécié la diversité des exercices et expériences qu'un exercice en particulier. Le mélange exercice physique et relaxation apporte un équilibre très agréable.	Dans ce cadre j'ai trouvé intéressant les exercices à plusieurs puisqu'on ne peut pas les reproduire tout seul chez soi, donc c'est pas mal d'en profiter lors de ces instants.
La relaxation en position assise	Pas pour l'instant
Les exercices de relaxation	Plus de séances, toutes les semaines par exemple
Le temps pris pour soi et l'échange avec les autres participants. L'attention portée par la psychomotricienne sur les participants.	Non
La deuxième et la dernière séance	1H de cours de mouvements corporels, d'étirements, d'auto-massage et de relaxation tous les 15 jours ou 1H30 une fois par mois le midi serait génial !
Relaxation	Exercices d'étirements
La partie où l'on prend conscience de son corps, la partie sur l'auto-hypnose	C'était top, trop court finalement mais merci à toi pour ton travail
La déconnection	Non
Malheureusement je n'ai pu assister qu'à une seule séance, qui m'a fait beaucoup de bien.	Non
L'écoute de soi, les bonnes postures à adopter, le lâcher prise, les exercices à 2 et en groupe	Continuer les séances pour approfondir la relaxation et traiter la gestion du stress
Les temps actifs et la relaxation en autoypnose	Temps d'atelier plus long pour approfondir les différentes approches

Concernant les préférences de chacun, elles sont assez différentes. Certains parlent de l'échange avec le groupe, de la diversité des exercices, des conseils posturaux, de la partie dynamique et d'expressivité. La majorité évoque le temps pris pour soi, le lâcher prise et la relaxation.

Les propositions et envies des participants concernent plutôt le nombre de séances qu'ils ont trouvé insuffisant. Certains voudraient approfondir la relaxation, d'autres les étirements ou encore profiter du cadre du groupe pour expérimenter.

Toutes les propositions qu'elles soient dynamiques ou relaxantes, individuelles ou groupales ont donc résonné chez les salariés, de manière différente selon les besoins, le vécu corporel et la sensibilité de chacun.

Ils n'ont pas verbalisé d'autres demandes mais auraient aimé approfondir le travail qui a été fait.

1.E. Résultats du questionnaire sur l'organisation des ateliers

Connaissiez-vous la psychomotricité avant ?	Le support papier distribué à la fin vous a t'il été utile ?	Concernant l'heure et le jour, arriviez-vous à vous rendre disponible et vous organiser facilement pour être présent ?	Le nombre de séances vous a t'il suffit? Aimerez vous quelques séances supplémentaires ou que cela soit régulier toutes les semaines ?
Non	Oui	Oui	Régulier
Non	Oui	Non	Quelques séances supplémentaires
Non	Oui	Oui	Régulier
Non	Oui	Oui	Quelques séances supplémentaires
Non	Oui	Oui	Quelques séances supplémentaires
Non	Oui	Oui	Régulier
Non	Oui	Oui	Quelques séances supplémentaires
Non	Oui	Oui	Régulier
Oui	Oui	Oui	Quelques séances supplémentaires

Connaissiez-vous la psychomotricité avant ?	Le support papier distribué à la fin vous a t'il été utile ?	Concernant l'heure et le jour, arriviez-vous à vous rendre disponible et vous organiser facilement pour être présent ?	Le nombre de séances vous a t'il suffit? Aimerez vous quelques séances supplémentaires ou que cela soit régulier toutes les semaines ?
Non	Oui	Oui	Quelques séances supplémentaires
Oui	Oui	Non	Régulier
Non	Oui	Oui	Quelques séances supplémentaires
Non	Oui	Oui	Régulier
Non	Oui	Non	Régulier

Seulement deux participants connaissaient la psychomotricité avant les séances, les ateliers ont donc permis de faire connaître ce métier à douze personnes. D'ailleurs, à la fin d'une séance, deux participantes m'ont demandé des informations sur les études de psychomotricité, et les structures où l'on pouvait travailler ensuite car une souhaiterait que son fils devienne psychomotricien.

Le support papier distribué à la fin des séances a été utile à tous les participants. Un participant m'a même demandé de lui envoyer une version du questionnaire par mail car il voulait s'en servir pendant le confinement et avait laissé son prospectus à son bureau.

Une participante n'a pu assister à aucune des séances (elle n'a donc pas répondu à ce questionnaire. Trois personnes ont trouvé difficile de se libérer sur le temps de l'atelier mais une a quand même réussi à venir aux quatre séances.

Enfin, aucun salarié a trouvé le nombre de séances suffisant. La moitié aurait aimé quelques séances en plus et l'autre moitié aimerait que les séances aient lieu régulièrement, une fois par semaine par exemple. Les participants m'avaient déjà signifié cette envie lors du bilan oral de fin de cycle. Ils trouvaient que quatre séances était trop court, qu'ils venaient de s'habituer et de comprendre la dynamique des ateliers et donc qu'ils auraient aimé poursuivre les séances pour vraiment en profiter.

Les ateliers ont permis de faire découvrir la psychomotricité dans l'entreprise. Quatre séances était insuffisant. Le support papier a permis de prolonger un peu les connaissances et la pratique de la relaxation pour ceux qui le souhaitaient, mais ne remplace pas la richesse du lien humain. Certains avaient des difficultés à se rendre disponible, et au vu des absences, je pense que la meilleure organisation serait un atelier ouvert à tous, toutes les semaines, sur ce même créneau.

2) Biais dans l'interprétation des résultats du questionnaire

Pour des raisons d'organisation, une participante qui s'était inscrite n'a pu assister à aucune séance. Elle n'a pas répondu au questionnaire de fin mais ses réponses ont été prise en compte dans le premier questionnaire d'étude des problématiques des salariés. Nous ne pouvons donc pas comparer les résultats des moyennes brutes des deux questionnaires. C'est pour cela que les moyennes données en référence au premier questionnaire (en italique) ont donc été recalculées sans les réponses de cette participante afin que les résultats soient comparables. Ainsi, toutes les moyennes de la partie IV. « *Dénouement : Résultats à la fin du projet* » ont été calculées à partir des réponses des quatorze participants et non des quinze inscrits au départ.

Par ailleurs, tous les participants n'ont pas assisté aux mêmes séances, il est donc difficile de comparer leurs préférences. Le vécu de chacun pendant les ateliers doit être influencé selon les séances auxquels ils ont assisté.

De plus, chacun a répondu selon un délai différent après l'envoi du questionnaire, allant de quelques jours après l'envoi à plusieurs semaines après les séances (pour cause de congés). Le recul pris par rapport aux séances est donc très différent selon les salariés et peut influencer leurs réponses.

Pour l'évaluation du stress, il faut noter qu'il dépend de facteurs biologiques mais aussi en grande partie de facteurs environnementaux. Ainsi, le grand écart estimé par les techniciens entre le début et la fin du cycle est à nuancer, le début d'année scolaire ayant peut-être été plus difficile au niveau de leur charge de travail.

Pour les questions sur la confiance en soi, les relations entre collègues et les difficultés sommeil, un nombre aurait été plus pertinent et plus précis pour analyser les résultats objectivement (comme l'échelle de stress par exemple). Cependant, j'avais fait le choix de demander des réponses peu précises au premier questionnaire (*très mauvaise, mauvaise, assez bonne, très bonne*) pour m'intéresser au vécu subjectif de chacun sur ces questions.

Enfin, pour l'aménagement du poste de travail, certains m'avaient signalé pendant la séance avoir déjà fait des aménagements avant, le pourcentage est donc sûrement faible en partie car certains n'avaient pas besoin d'en refaire.

V. Discussion du metteur en scène, intérêt du projet

Cette partie propose un point de vue subjectif, le mien et témoigne de mon cheminement de pensée tout au long du projet.

1) Questionnements préliminaires à la mise en place des séances

Avant de commencer les ateliers, je me suis interrogée sur la distance relationnelle que je prendrai avec les participants. Je connaissais très bien certaines personnes et d'autres non. Évidemment, je tutoie la majorité d'entre eux quand je travaille en tant qu'hôtesse mais ma place d'intervenante en psychomotricité m'a fait réfléchir vis à vis de la posture à adopter avec eux en séances. J'avais d'abord pensé les vouvoyer étant donné que j'avais une place différente de d'habitude. Par la suite, le tutoiement s'est imposé à moi. Je ne voulais pas prendre une quelconque place de supériorité vis à vis d'eux. Ces séances étaient pour moi un moyen de transmission des connaissances que je pouvais leur apporter, dans un cadre bienveillant et familial qui est l'ambiance générale qui règne au théâtre au quotidien.

Je me suis aussi demandé si les propositions que j'allais faire étaient adaptées au public. J'en parlais donc à mes proches pour avoir leur ressenti et évaluer si cela serait accessible à des personnes qui connaissaient peu la psychomotricité. Ensuite j'ai écrit toute la trame de la séance sur une feuille que j'imprimais et avant l'atelier je m'entraînais seule à poser ma voix et à visualiser le déroulé de la séance. Cela me permettait de me détacher de mes notes pendant l'atelier et de m'adapter aux réponses des participants.

La temporalité était difficile à gérer et variait d'une séance à l'autre en fonction de l'implication des participants et de leurs questions. A mon sens, il est plus judicieux en prise en charge de partir de ce que le patient propose plutôt que de tout préparer à l'avance. Je m'adaptais donc pendant les séances aux participants et à la temporalité. Pour cela, je prévoyais plus d'exercices que nécessaire pour avoir une marge de manœuvre dans le déroulement de la séance.

Par ailleurs, j'avais bien évidemment la crainte de ne pas être à la hauteur. Il est vrai que le cadre du « *stage expérimental* » me permettait un droit à l'essai-erreur mais je ressentais de nombreuses attentes concernant ce projet, que cela soit de la part de mes proches ou des salariés de l'entreprise qui m'avaient fait confiance. J'avais donc peur de les décevoir. La plupart ne connaissaient pas la psychomotricité, je représentais donc cette discipline à leurs yeux ce qui me rajoutait un enjeu et une appréhension supplémentaire. J'ai dû apprendre à prendre du recul lorsque les situations que je proposais n'avaient pas l'engouement que j'avais espéré.

Enfin, en m'adaptant au groupe et en développant les propositions dont il se saisissait le plus, je me suis un peu éloignée des séances que j'avais prévues au début. J'ai alors eu la crainte de trop m'éloigner de la psychomotricité et de sortir de cette discipline mais selon A.Gatecel, il n'existe pas de « *théorie psychomotrice unitaire mais des théories venant d'autres disciplines, auxquelles chacun a la liberté de se référer* » (Gatecel, 2012, p.26).

2) Construction de mon identité professionnelle

Je faisais attention à avoir toujours une posture bienveillante, positive pour rester à l'écoute de chacun. Étant de nature assez calme, j'ai dû me montrer plus dynamique pour porter le groupe. Cela s'est fait assez naturellement grâce à l'énergie du groupe. Cela peut référer au dialogue tonico-émotionnel et à la communication non verbale. Ajuriaguerra développa les relations entre le tonus, l'expression corporelle et la vie émotionnelle. Il décrivit la manière dont l'Homme pouvait parler avec son corps, nommant cette communication « dialogue tonique » (Guimon Ugartechea, 2013).

J'étais plus à l'aise dans ces ateliers que lorsque je suis en position de stagiaire classique où j'ai plus de mal à trouver ma place. Je pense qu'avoir ma place bien définie et un cadre clair m'ont permis de prendre confiance en mes capacités et de m'autoriser la spontanéité pendant les séances. De plus, c'était la première fois que je me retrouvais seule en position de stagiaire en psychomotricité, face à un groupe d'adulte. Cela m'a appris à poser ma voix et l'adapter. J'ai aussi dû travailler la clarté de mes consignes lors des explications.

J'ai apprécié cette liberté de création pour construire mes propres ateliers avec les médiations qui m'avaient parlée pendant ces trois années d'études et dans mes pratiques corporelles personnelles. Les participants étaient réceptifs et désireux d'apprendre, ils

avaient envie de partager cette expérience ce qui a permis qu'une bonne dynamique s'installe dans le groupe. Il y avait des échanges avec les participants pendant toute la séance ce qui me mettait presque au même rang qu'eux. Je guidais le groupe mais il n'y avait pas de relation de supériorité puisque c'est leur progression et leur avancée qui permettaient à la séance d'évoluer.

Enfin, la rédaction d'un mémoire de recherche m'a permis de construire un projet, d'apprendre à faire des questionnaires sur Google et sur Doodle. Avec ses biais, j'ai acquis la méthodologie d'un mémoire de recherche, j'ai appris à exploiter des résultats et faire des tableaux.

3) Réflexions et ouvertures

D'abord, le fait de faire mon stage sur mon lieu de travail a sûrement influencé beaucoup de paramètres dans mon étude. Déjà, ma posture envers les participants, mais aussi le nombre de volontaires pour le projet. En effet, certains étaient en réelle demande mais d'autres se sont inscrits par curiosité ou pour me soutenir dans mon projet.

Ensuite, la population qui m'a servie de référence était en nombre trop restreint pour pouvoir généraliser les résultats obtenus dans les questionnaires. Ces derniers permettent surtout de rendre compte de résultats globaux (plutôt positifs ou négatifs) et non des pourcentages auxquelles se référer.

En plus de la question sur les problèmes de santé dans le premier questionnaire, je pense que demander une décharge médicale aux personnes intéressées par les ateliers aurait été important afin d'éviter le risque de blessures pendant les séances.

L'organisation et la temporalité pourraient être améliorées. En effet, faire l'expérience de groupes fermés m'a montré avec les absences de chacun que cette organisation n'était pas appropriée dans une entreprise du spectacle où la charge de travail varie selon les semaines et entraîne beaucoup d'imprévus. De plus, quatre séances n'étaient pas suffisantes pour vraiment approfondir le travail sur la relaxation et le confort des salariés. Il me semble donc que la meilleure alternative serait un groupe ouvert à tous chaque semaine. En effet, un groupe ouvert permettrait une plus grande liberté aux salariés. Ils pourraient venir lorsqu'ils en ressentent le besoin ou n'ont pas trop de travail.

S'ils le souhaitent ils pourraient venir en groupe avec les collègues avec qui ils ont le plus d'affinités. Cette organisation pourrait être un peu difficile à gérer si elle n'est pas du tout cadrée, c'est pourquoi je pourrais proposer un planning en ligne en milieu de semaine avec dix places et les premiers inscrits pourraient venir à l'atelier du vendredi. Les séances devront être adaptées et ne plus suivre une continuité. Je pense que donner un thème à chaque séance pourrait être pertinent comme par exemple : Conseils sur les postures au quotidien, Relaxation avec auto-hypnose, Etirements pour atténuer les douleurs, Se relaxer avec la respiration, Danse et émotions etc. Cela permettrait aux salariés de venir aux thèmes qui les intéressent.

Enfin, pour profiter pleinement de la relaxation, je pense que faire une commande de couvertures et de coussins serait nécessaire si les ateliers se poursuivaient. En effet, des tapis de sol étaient disponibles dans la salle mais je devais amener des coussins chaque semaine et par moment les salariés avaient froid dans la salle. Je pense aussi qu'à l'issue des relaxations il aurait été intéressant de proposer une verbalisation (sous différentes formes) pour sortir de l'impression et aller vers l'expression. Ainsi, pour approfondir le travail sur la prévention des TMS des deux premières séances, je pourrais proposer une silhouette de personnage et les laisser colorier en fin de séance les zones de tension qu'ils ont ressenties en fonction de la position dans laquelle ils étaient.³⁴ Cela leur permettrait de comparer leurs douleurs selon les postures et déterminer la position la plus appropriée pour eux. Pour les autres relaxations, utilisant l'auto-suggestion et l'imaginaire pour la prévention du stress, je pourrais leur proposer différentes photos de tableaux, statuts, œuvres d'art et chacun choisirait celle qui correspondrait le mieux à sa relaxation du jour. Nous pouvons aussi imaginer de passer par le dessin libre pour la verbalisation et pourquoi pas un dessin collectif sur une grande feuille où chacun y mettrait la trace de son expression.

³⁴ Cf *infra* Annexe XIV, p.XX

Conclusion

En France, la prévention des risques psychosociaux (RPS) constitue un enjeu de santé publique puisque 61% des actifs se déclarent exposés à des situations de travail où sont présents du stress, des violences internes ou externes à l'entreprise. Ces facteurs augmentent le risque de burn-out et d'apparition des troubles musculo-squelettiques. Les exigences croissantes de productivité et les modifications des conditions de travail accentuent donc la demande de prévention primaire en entreprise.

Le questionnaire sur l'étude des problématiques des salariés m'a montré que dans les entreprises du spectacle, il semblait important de séparer deux grands pôles de travail : les travailleurs administratifs et les techniciens. Ces deux groupes exercent des professions très différentes, leurs problématiques ne sont donc pas les mêmes.

Les salariés administratifs ont en majorité des difficultés au niveau de la sédentarité du fait de leur posture assise toute la journée alors que les salariés du pôle technique sont ceux qui sont le plus exposés aux blessures et aux troubles musculo-squelettiques en raison des contraintes liées à leurs métiers.

Le stress et la fatigue sont souvent retrouvés chez les salariés à cause de difficultés personnelles ou des conditions de travail.

Dans les ateliers que j'ai eu la chance de pouvoir mettre en place à l'Espace Carpeaux, j'ai choisi le dispositif de groupe car il favorise l'expérimentation des salariés en formant une barrière de protection avec l'extérieur. Avec les aléas du milieu du spectacle, les groupes ouverts sont à privilégier pour permettre une plus grande liberté aux salariés.

Pour les groupes en entreprise, l'enjeu du psychomotricien serait entre autres de proposer des séances adaptées à des salariés aux personnalités, professions et pratiques corporelles hétérogènes. Pour cela, des médiations comme la relaxation, l'auto-massage, le stretching, l'Eutonie, la danse et le mime peuvent être adaptées dans la prévention des risques psychosociaux.

Chaque salarié a sa préférence concernant les propositions, d'où l'importance de les varier et pour répondre aux problématiques de chacun. Ce qui me semble important d'après cette expérience est de privilégier des activités dynamiques, de préférence

accompagnées de musique, mais aussi de garder un temps de retour à soi, très apprécié par la majorité des salariés.

Comme nous l'avons vu, les ateliers auprès des salariés ont eu dans cette étude des résultats positifs sur leur santé : prévention des troubles musculo-squelettiques, baisse du stress, maîtrise d'une relaxation en autonomie, amélioration des difficultés de sommeil et des relations entre collègues. Cette partie de la problématique peut donc être confirmée, le psychomotricien a un rôle à jouer dans l'entreprise. Considérant l'Homme dans sa globalité ; il peut repérer et déchiffrer les interactions entre le corps, les émotions et l'environnement afin d'aider l'individu à en prendre conscience. Ce travail va permettre au sujet de réguler ses propres mécanismes tonico-émotionnels, de favoriser son adaptation aux situations faisant ainsi baisser progressivement le stress et les douleurs dues aux TMS.

En revanche, l'objectif d'améliorer le confort des salariés n'a pas complètement été atteint puisque seule une minorité de salariés a fait des aménagements à leur poste de travail. Cette dimension interroge la transdisciplinarité et celle précisément du champ de l'ergonomie³⁵, spécialisé dans l'amélioration des conditions de travail en entreprise. Une alliance entre nos deux métiers en ce sens serait intéressante.

Une question reste quand même à poser : Comment se positionner quand dans certaines entreprises, la pression au travail est immense et est déguisée par le nom de « *challenges* » entre salariés. La prévention primaire a donc peut-être ses limites dans ce genre de structures où le problème est à régler avant tout à la source. Selon la grille d'analyse d'Ardoino³⁶, le conflit se situerait principalement aux niveaux institutionnel et organisationnel et moins aux niveaux individuel, relationnel et groupal dans ces cas-là.

Selon moi, des notions plus approfondies en formation initiale sur la prévention et l'éducation pourraient être utiles au psychomotricien puisque les demandes venant du monde de l'entreprise augmentent. De plus, il serait enrichissant - pour le champ de la prévention comme pour le champ clinique - d'aborder la question pédagogique et didactique, c'est-à-dire notre manière d'expliquer l'intérêt d'une activité au patient. Il serait

³⁵ Cf *infra* Annexe XV, p.XXI

³⁶ Cf *infra* Annexe XVI, p.XXII

aussi intéressant d'instaurer des cours pratiques sur le groupe, concernant les activités à proposer et la posture de thérapeute ou d'intervenant à adopter.

Enfin, je pense souhaitable que le psychomotricien continue à pratiquer des activités corporelles pour enrichir sa propre conscience du corps - entre autres - en formation continue. Il doit aussi se tenir informé des progrès et des nouveautés dans le champ de la psychomotricité mais aussi dans les disciplines des sciences sociales, humaines et médicales où la recherche sur la prévention aura sûrement avancé dans les prochaines années.

Bibliographie

- Anzieu, D. (1995). *Le moi peau*. Paris : Dunod.
- Anzieu, D. Martin, JY. (2013). *La dynamique des groupes restreints*. Paris : PUF.
- Aubert, E. (2015). Techniques nécessitant des diplômes ou des formations complémentaires. Techniques en partenariat avec les spécialistes APA et les moniteurs. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p. 485-487). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Bénavidès, T. (2015). Méthodes et techniques utilisées en psychomotricité, Méthodes à dominante sensorielle. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p. 289-293). Louvain-la-Neuve: Deboeck supérieur.
- Bion, W.R. (1963). *Recherches sur les petits groupes*. Paris : PUF.
- Calvet, E. (2015). Théorie et fondements des méthodes utilisées en psychomotricité. Modalités de prise en charge. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 1. Concepts fondamentaux*. (p.180-185). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Carrié-Milh, S. (2015). Méthodes et techniques utilisées en psychomotricité, Méthodes à dominante sensorielle. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p. 303-306). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Célestin-Lhopiteau, I. Thibault-Wanquet, P. (2006). *Guide des pratiques psychocorporelles*. Paris : Masson.
- Conein-Gaillard, S. (2011). *L'art du mime adaptée à la psychomotricité*. Gap : Le souffle d'or.
- Deroin, V. (2013). Les activités marchandes de spectacle vivant en 2010. Dans *Culture et chiffres* (p.1-16). Repéré sur le site Cairn : <https://www.cairn.info/revue-culture-chiffres-2013-1-page-1.htm>
- Dolto, F. (1984). *L'image inconsciente du corps*. Paris : Du Seuil.
- Duliege, D. (2002) *L'Eutonie Gerda Alexander*. Meschers : Bernet-Danilo.
- Durand de Boursingen, R. (1992). *La relaxation*. Paris : PUF.
- Fillion, S. (2015). Théorie et fondements des méthodes utilisées en psychomotricité. Modalités de prise en charge. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 1. Concepts fondamentaux*. (p.185-189). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Gatecel, A. (2012). *La psychomotricité relationnelle*. Paris : EDK.

- Gendrier, M. (2004). *Gestes et mouvements justes, guide de l'ergomotricité pour tous*. Les Ulis : EDP Sciences.
- Giromini, F. Lesage, B. (2015). Méthodes et techniques utilisées en psychomotricité. Méthodes à médiation artistique. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p. 527-526). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Goldfarb, LW. (1998). *Articuler le changement, la méthode Feldenkrais pour l'éducation au mouvement*. Paris : L'Espace du temps présent.
- Guimon Ugartechea, J. (2013). Empathie et dialogue tonique: l'œuvre précurseur de Julian de Ajuriaguerra. Dans Joly, F. Berthoz, A. *Julian de Ajuriaguerra. Développement corporel et relation avec autrui* . (P.63-8). Paris: Papyrus.
- Guiose, M. (2007). *Relaxations thérapeutiques, 2ème édition revue et augmentée*. Paris : Heures de France.
- Guiose, M. (2015). Méthodes et techniques utilisées en psychomotricité. Méthodes de relaxation et gestion du stress. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (2015). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques*. (p.239-248). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Grall, G. Joly, E. Macé, B. (2010). *Législation et réglementation du spectacle vivant*. Repéré sur le site: <https://www.coreps-occitanie.fr/travail-securite-et-reglementation/reglementations/download/46/183/15.html>
- Gros, F. *Le syndrome d'épuisement professionnel, une revue de la littérature*. (Thèse de doctorat en médecine, Université Pierre et Marie Curie, Paris 6, France).
- Hemelsdael, M. Moreau, A. Vennat, T. (2015) Méthodes et techniques utilisées en psychomotricité. Méthodes à médiation artistique. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p.430-434). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Hermant, G. (2008). *La psychomotricité dans le monde. Origines, évolutions, actualités et perspectives*. Dans *Contraste 1-2*, (n°28 29). P.27-40.
Repéré sur le site Cairn :
<https://www.cairn.info/revue-contraste-2008-1-page-27.htm?contenu=article>
- INRS (2016). *Faits et chiffres 2016*. Repéré sur le site l'INRS :
<http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-4479/ed4479.pdf>
- INRS (2019). *Dossier stress au travail*. Repéré sur le site de l'INRS :
<http://www.inrs.fr/dms/inrs/GenerationPDF/accueil/risques/stress/Stress%20au%20travail.pdf>
- Irma. (2019). *L'organisation de spectacles*. Repéré sur le site : <https://www.irma.asso.fr/L-organisation-de-spectacles>
- Jacobson, E. (1928). *Progressive Relaxation*. Chicago : Chicago Un. Press.

- Kaës, R. (1999). *Les théories psychanalytiques du groupe*. Paris : PUF.
- Légeron, p. (2018). Qualité de vie au travail et santé mentale. Dans Coutanceau, R. Bennegadi, R. Cyrulnik, B. *Assurer le bien-être psychique*. (P.99-111). Malakoff : Dunod.
- Lesage, B. (2014). *La danse dans le processus thérapeutique. Fondements, outils et clinique en danse-thérapie*. Toulouse : Erès.
- Lesage, B. (2015). Techniques nécessitant des diplômes ou des formations complémentaires. Approches somatiques. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p. 527-526). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Limacher, A. (2019). La place du psychomotricien dans les risques psychosociaux. Dans Vachez-Gatecel, A. Valentin- Lefranc, A. *Le grand Livre des pratiques psychomotrices*. (P.461-467). Malakoff : Dunod.
- Lion, A. Gokeler, A. Gauchard, G. (2016) Sport et contrôle postural chez l'adulte. Dans Paillard, T. *Posture et équilibration humaine*. (P.201-213). De boeck supérieur : Louvain-la-Neuve.
- Maillard, C. (2015). *Je danse donc j'existe, le grand boom de la danse thérapie*. Paris : Albin Michel.
- Nasse, P. Legeron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Repéré un le site Vie publique : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/084000156.pdf>
- Noé, F. (2016) es ajustements posturaux anticipés. Dans Paillard, T. *Posture et équilibration humaine*. (P.113-117). De boeck supérieur : Louvain-la-Neuve.
- Ouchacoff, L. (2015). Théorie et fondements des méthodes utilisées en psychomotricité. Modalités de prise en charge. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p. 137-154). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Pireyre, E. (2018). *19 situations cliniques en psychomotricité*. Malakoff : Dunod.
- Potel, C. (2012). *Corps brûlant, corps adolescent. Des thérapies à médiations corporelles pour les adolescents ?* Toulouse : Erès.
- Potel, C. (2019). *Être psychomotricien*. Toulouse : Erès.
- Rivolier J. (1994). *L'homme stressé*. Paris : PUF.
- Robert-Ouvray, S. Servant-Laval, A. (2015). *Le tonus et la tonicité*. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 1. Concepts fondamentaux*. (p.161-201). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.

- Sami-Ali, (2012). Préface, La psychosomatique : une interrogation entre l'âme et le corps. Dans Cady, S. *Psychosomatique de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte* (p.5-16). Paris : EDK.
- Schultz, J.H. (1958). *Le training autogène*. Paris : PUF, 1974
- Struyf-Denys, G. (1991). *Les chaînes musculaires et articulaires*. Bruxelles : ICTGDS
- Valentin- Lefranc, A. Pavot-Lemoine, C. (2015). Théorie et fondements des méthodes utilisées en psychomotricité. Prévention, éducation et soin. Dans Scialom, P. Giromini, F. Albaret, JM. (Dir). *Manuel d'enseignement de psychomotricité, 2. Méthodes et techniques* (p. 99-129). Louvain-la-Neuve : Deboeck supérieur.
- Weinstein, O. (2010). Comprendre l'entreprise. Dans *Pouvoir, finance et connaissance* (p.15-38). Repéré sur le site Cairn : <https://www.cairn.info/pouvoir-finance-et-connaissance--9782707156303-page-15.htm>

Annexes

- I. Décret de compétences du psychomotricien
- II. Méthodologie de la conduite de projet
- III. Catégories d'entreprise du spectacle vivant de 1945 à 1999
- IV. Répartition des locaux du Centre Événementiel et Culturel
- V. Organigramme de l'entreprise
- VI. Projet de recherche donné à la direction
- VII. Mail de la RRH aux salariés
- VIII. Questionnaire en ligne avant le début des séances
- IX. Dépliant donné à la fin des 4 séances
- X. Descriptif de mes options de 3ème année des études de psychomotricité
- XI. Descriptif du TD d'Anatomie fonctionnelle de 2ème année
- XII. Descriptif des pratiques corporelles de 1ère et 2 années des études de psychomotricité
- XIII. Questionnaire en ligne à la fin des 4 séances
- XIV. Support à la verbalisation envisageable pour les séances sur les TMS
- XV. Fiche métier de l'ergonome
- XVI. Grille d'analyse d'Adoino

Annexe I : Décret de compétence du psychomotricien

JOURNAL OFFICIEL DU 6 JUILLET 1990 MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'EMPLOI RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉCRET relatif à l'accomplissement de certains actes de rééducation psychomotrice

LE PREMIER MINISTRE, SUR le rapport du ministre des affaires sociales et de l'emploi,

– VU le Code de la Santé Publique, notamment l'article L. 372,

– VU le décret no 74-112 du 15 février 1974, modifié notamment par le décret no 85-188 du 7 février 1985 portant création du diplôme d'État de psychomotricien,

– VU l'avis de l'Académie nationale de médecine,

Le Conseil d'État (section sociale) entendu,

DÉCRÈTE :

ARTICLE 1er :

Les personnes remplissant les conditions définies aux articles 2 et 3 ci-après sont habilitées à accomplir, sur prescription médicale et après examen neuropsychologique du patient

1) Bilan psychomoteur

2) Éducation précoce et stimulation psychomotrice

3) Rééducation des troubles du développement psychomoteur ou des désordres psychomoteurs suivants, au moyen de techniques de relaxation dynamique, d'éducation gestuelle, d'expression corporelle ou plastique et par des activités rythmiques, de jeu, d'équilibration et de coordination :

– retards du développement psychomoteur,

– troubles de la maturation et de la régulation tonique,

– troubles du schéma corporel,

– troubles de la latéralité,

– troubles de l'organisation spatio-temporelle,

– dysharmonies psychomotrices,

– troubles tonico-émotionnels,

– maladrotes motrices et gestuelles, dyspraxies,

– débilité motrice,

– inhibition psychomotrice,

– instabilité psychomotrice,

– troubles de la graphomotricité, à l'exclusion de la rééducation du langage écrit.

4) Contribution, par des techniques d'approche corporelle, au traitement des déficiences intellectuelles, des troubles caractériels ou de la personnalité, des troubles des régulations émotionnelles et relationnelles et des troubles de la représentation du corps d'origine psychique ou physique.

ARTICLE 2 :

Peuvent accomplir les actes professionnels énumérés à l'article 1er les personnes titulaires du diplôme d'État de psychomotricien.

ARTICLE 3 :

Peuvent également accomplir les actes professionnels énumérés à l'article 1er les salariés ayant exercé, à titre principal et dans les conditions fixées à l'article 1, l'activité de psychomotricien pendant au moins trois ans au cours des dix années précédant la date de publication du présent décret et qui auront satisfait dans les trois ans suivant cette date à des épreuves de vérification des connaissances. Les modalités d'organisation, la nature du contenu de ces épreuves ainsi que la composition du jury sont définis par arrêté du ministre chargé de la santé pris après avis du conseil supérieur des professions paramédicales.

ARTICLE 4 :

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi et le ministre délégué auprès du ministre des affaires sociales et de l'emploi, chargé de la santé et de la famille, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 28 avril 1988

PAR LE PREMIER MINISTRE,

LE MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'EMPLOI

LE MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE L'EMPLOI CHARGÉ DE LA SANTÉ.

**10 principales étapes de la
conduite de projet :**

1. Clarifier l'idée.
2. Faire l'état des lieux.
3. Elaborer le budget prévisionnel.
4. Formaliser le projet.
5. Trouver des partenaires.
6. Bâtir le plan d'action.
7. Communiquer.
8. Réaliser le projet.
9. Evaluer et rendre compte.
10. Prolonger l'action.

Source: http://www.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/NDI_guidemethodo.pdf

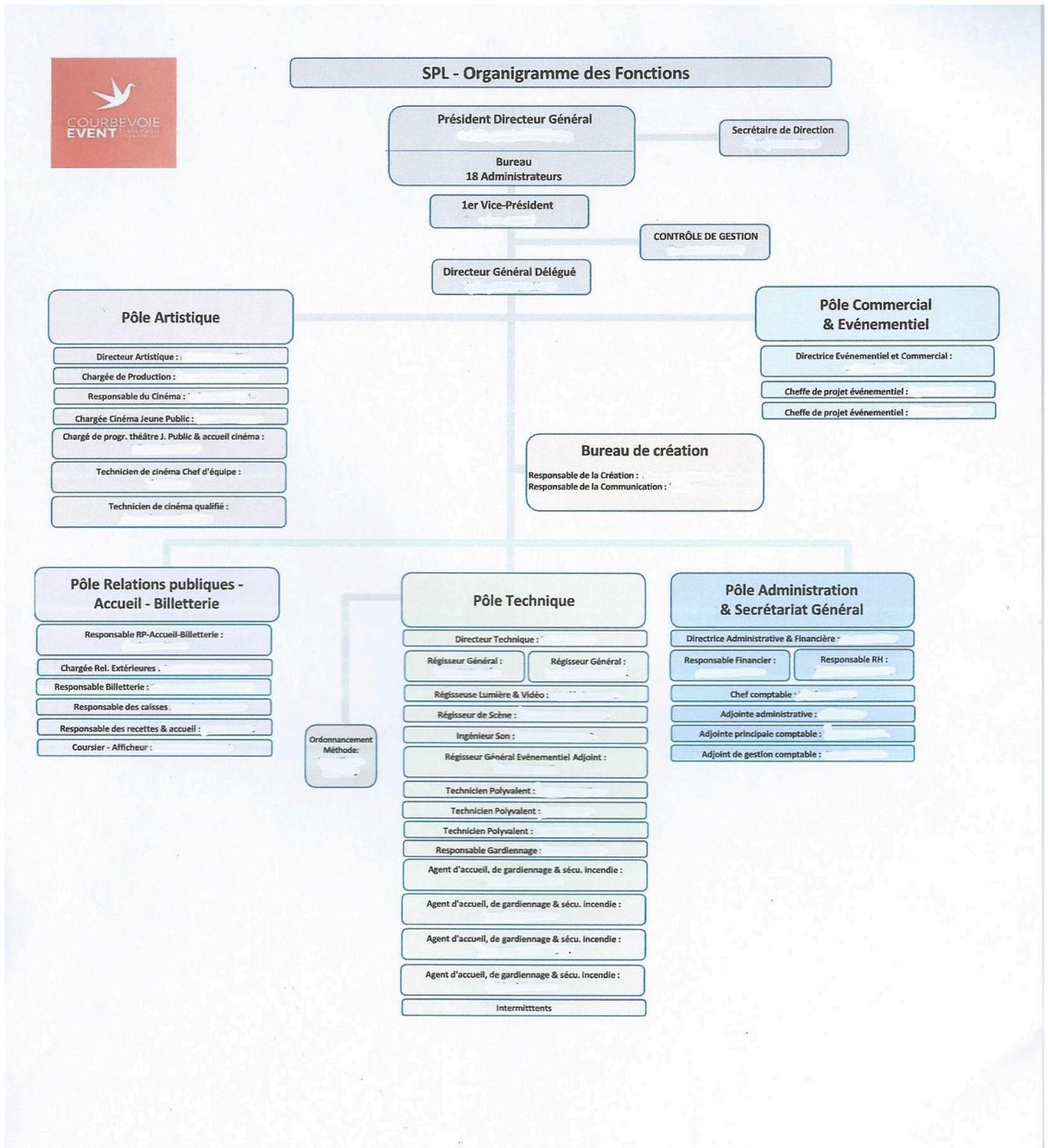
Annexe III : Catégories d'entreprise du spectacle vivant de 1945 à 1999

Théâtres nationaux	Exempté de licence
Autres théâtres fixes	Licence 2
Tournées théâtrales et théâtres démontables exclusivement consacrés à des spectacles d'art dramatique, lyrique ou chorégraphique	Licence 3
Concerts symphoniques, orchestres divers et chorales	Licence 4
Théâtres de marionnettes, cabarets artistiques, cafés-concerts, music-halls, cirques	Licence 5
Spectacles forains, exhibitions de chant et de danse dans les lieux publics et tous spectacles de curiosités ou de variétés	Licence 6

Annexe IV : Répartition des locaux du Centre Événementiel et Culturel

Société théâtre	Date d'inauguration	Répartition des locaux
Centre Évènementiel	2014	-salle de 1000 places -salle de 300 places -salle de réception avec rooftop -atrium avec mezzanine
Espace Carpeaux	1991	-salle de 485 places -cabaret de 120 places -studio de danse -grand hall -bar
Cinéma Abel Gance	1993	Cinéma

Annexe V : Organigramme de l'entreprise



Projet de recherche:

La prévention du stress et les blessures au travail

Dans le cadre de mes études en psychomotricité, je dois rédiger un mémoire pour ma dernière année afin d'obtenir mon diplôme de fin d'étude . Après presque deux ans passés à travailler à l'Espace Carpeaux, j'ai pu observer des liens entre mes études et l'intérêt qu'elles pourraient apporter dans une salle de spectacle.

C'est pourquoi j'aimerais faire ma recherche au sein de l'Espace Carpeaux.

•La population et ses problématiques:

La population ciblée concerne les salariés volontaires du théâtre (travaillant dans les bureaux et les techniciens du spectacle).

En effet, tous sont confrontés à un rythme de travail irrégulier alternant des périodes creuses et des périodes où le travail est très intense (selon les spectacles, les programmations à prévoir, les périodes de recrutements...). Le stress et la fatigue s'installent donc à certaines périodes de l'année.

De plus, les techniciens ont des rythmes de vie décalés avec des horaires pouvant les faire terminer très tard et où les blessures sont plus à même de survenir avec la fatigue accumulée.

•Objectifs:

- prévenir le stress et la fatigue des employés que j'ai pu constater les années précédentes
- donner aux salariés une pause où ils pourront prendre un temps pour eux
- donner aux salariés des outils qu'ils pourront réutiliser au quotidien pour faire face aux difficultés qu'ils rencontrent au travail
- créer des liens entre les employés des différents services de l'entreprise et renforcer ceux des personnes qui travaillent déjà ensemble.

•Cadre espace temps:

-Le vendredi, proposer un atelier d'une heure dans un premier temps (voir deux ateliers au fur et à mesure de l'année et suivant les demandes des employés).

Après un temps d'observation (installation au bureau, postures des techniciens...) je ferai une présentation de ce que je peux proposer. Je donnerai aussi un questionnaire pour cibler les besoins et attentes des employés (relaxation, auto massage, conscience corporelle, expression corporelle, conseils sur les postures...).

Chaque atelier pourra accueillir 4 à 5 participants qui pourront s'inscrire sur un tableau avec la date prévue et le nom de l'atelier.

A la fin de chaque séance un retour (à l'oral ou sous forme de questionnaire) me donnera une évaluation de la séance et pourra m'aider à prévoir les prochains ateliers (adapter les suivants, rajouter des dates si ils sont toujours en demande etc...).

-Je pense que le cycle des ateliers se déroulera de novembre à mars et se terminera par un questionnaire général pour évaluer ce que cela a apporté à l'entreprise.

-Les ateliers pourront se dérouler dans la salle de danse du théâtre.

Si vous pensez que ce projet pourrait apporter quelque chose à l'établissement et que vous êtes prêt à m'accompagner à sa mise en place nous pourrions parler des possibilités et de vos attentes lors d'un entretien à votre convenance.

Cordialement.

QVT/ Appel a participation

Bonsoir à toute l'équipe,

Dans le cadre d'une recherche-action, Astrid Simon, étudiante en 3e année de psychomotricité et membre de l'équipe d'accueil-renfort, propose d'animer un atelier où seraient expérimentées différentes techniques telles que : relaxation, automassage, gestes et postures...

Cette démarche est encadrée par une convention de stage entre l'entreprise, Astrid Simon et l'institut de formation en psychomotricité de la Pitié Salpêtrière.

Nous avons besoin de savoir si l'expérience vous intéresse ou pas.
Dans l'affirmative, il s'agirait d'un engagement à tenir car le mémoire de recherche d'Astrid dépendrait directement de notre assiduité.

Voici les modalités de cet atelier :

- Durée 1 heure, comprenant l'application de la technique et le retour des participant.e.s
- Le vendredi de novembre 2019 à mars 2020 dans la salle de Danse de l'Espace Carpeaux / de 12h à 13h (proposition)
- 1 fois toutes les 2 ou 3 semaines (proposition)
- Groupes différents à chaque séance
- 5 personnes max.

Les inscriptions fonctionneraient via un planning partagé.

Je reste à votre disposition si nécessaire.

Je vous remercie de me répondre aussi rapidement que possible.

Cordialement.

Annexe VIII : Questionnaire en ligne avant le début des séances.

Questionnaire

Ce questionnaire est destiné aux personnes souhaitant participer aux ateliers. Merci de le compléter pour valider votre inscription.

Nom *

Réponse courte

Âge *

Réponse courte

Profession *

Réponse courte

Niveau d'étude *

Réponse courte

Contraintes liées à votre métier

Réponse longue

Alimentation *

Équilibrée

Plutôt équilibrée

Pas équilibrée

Sommeil *

Je dors suffisamment

J'ai des difficultés de sommeil

Mes horaires de travail m'empêchent d'avoir un rythme régulier

Activités en dehors du travail (sport, activités artistiques, pratiques corporelles...). Précisez.

Réponse longue

À quelle fréquence les pratiquez vous? *

- Régulièrement
- Occasionnellement
- Je n'en pratique pas

Problèmes de santé qui empêchent une pratique corporelle

Réponse longue

Temps sur ordinateur par jour *

- Peu
- Quelques heures
- Une journée entière

Avez vous un poste de travail personnel? *

- Oui
- Non

Quelle est votre posture la plupart de la journée? *

- Assise
- Debout immobile
- Debout en mouvement
- Autre...

Portez-vous attention à votre posture? *

- Souvent
- Parfois
- Jamais

Votre stress sur une échelle de 1 à 10 *

Réponse courte

Vous êtes vous déjà blessé au travail? (Si oui précisez)

Réponse longue

Lorsque votre corps montre un signe de fatigue ou des douleurs, changez vous vos comportements? *

- Oui
- Non

Arrivez- vous à identifier facilement vos émotions? *

- Oui
- Non

⋮

Y a-t'il un moment précis (de l'année, du mois, de la semaine, où vous ressentez une baisse de motivation, une fatigue accrue, ou une baisse de moral)? Si oui à quel moment?

Réponse longue

Votre confiance en vous *

- Très mauvaise
- Mauvaise
- Assez bonne
- Très bonne

⋮

Relations avec vos collègues *

- Très mauvaises
- Mauvaises
- Assez bonnes
- Très bonnes

Annexe IX : Dépliant donné à la fin des 4 séances

La posture

Pensez à l'image de l'arbre avec ses racines bien ancrées dans le sol, qui reste toujours étiré vers le ciel et résiste avec équilibre au souffle du vent.



Astuce: Pour vérifier que le haut du corps n'est pas tendu, Haussez les épaules en inspirant et les baisser énergiquement en soufflant.

Aménagement du poste de travail

La posture idéale n'existe pas. En revanche, il existe une posture de moindre inconfort dont les caractéristiques sont les suivantes :

- Les pieds reposent à plat sur le sol de préférence ou sur un repose-pieds permettant de maintenir les pieds à plat lorsque le plan de travail n'est pas réglable en hauteur.
- L'angle du coude est droit ou légèrement obtus.
- Les avant-bras sont proches du corps.
- La main est dans le prolongement de l'avant-bras.
- Le dos est droit ou légèrement en arrière, et soutenu par le dossier.



Posture de moindre inconfort pour le travail sur écran

Astuce: positionnez un coussin sous les ischiens pour soulager la cambrure lombaire

Conseils au quotidien

Pour se relever du sol: toujours passer sur le côté, pousser sur ses bras pour relever son buste.

Lorsque vous portez quelque chose de lourd: gardez le dos droit et pliez les genoux pour que le poids soit dans les cuisses. Faire quelques secondes de renforcement musculaire régulièrement (**gainage** et chaise) peut vous aider à diminuer le risque de blessure. N'hésitez pas aussi à faire quelques mouvements pour échauffer votre corps avant et quelques étirements lorsque vous le pouvez.

Prenez un temps pour vous: un **automassage** des mains voir même des pieds ou des trapèzes et du visage peut vous détendre facilement.

Si vous sentez l'angoisse monter: Positionnez vos mains sur le ventre, prenez une inspiration ample, faites durer l'expiration et faites une petite pause avant l'inspiration suivante.

Si vous avez des pensées négatives: inspirez profondément en rapprochant vos mains de la tête et expirer énergiquement en poussant vers l'extérieur avec vos bras (plusieurs fois de suite).

NB: La posture, la respiration et les émotions sont extrêmement liées. C'est sur ce lien que nous avons travaillé pendant les séances!

Merci pour votre participation active et bienveillante.

Ateliers de psychomotricité en entreprise

+



Astrid SIMON

La relaxation

Il y a plusieurs niveaux dans la relaxation. On commence par des contractions musculaires pour aller vers des images mentales. A vous de trouver la méthode qui vous convient et pourquoi pas mixer les propositions.

Le mieux est de la pratiquer régulièrement pour qu'elle soit efficace lorsque vous traversez une situation difficile. C'est un véritable entraînement!

Récapitulatif des méthodes que nous avons abordées:

Séance 1: contraction/ détente, inspiré de la méthode Jacobson

Séance 2: se concentrer sur ses appuis au sol et changer de position avec le moins d'énergie possible, inspiré de l'**autonie** et de la méthode **Feldenkrais**

Séance 3: **Autohypnose** et autosuggestion, méthode Schultz (détaillée plus loin)

Séance 4: Le lieu **sécuré** (détaillé plus loin)



Méthode de Schultz

S'installer dans une position confortable et fermer les yeux.

Induction du calme: « je suis tout à fait calme »

- 1) pesanteur: « mon bras est lourd »
- 2) Chaleur: « mon bras est chaud »
- 3) Contrôle du coeur: « mon coeur bat calme et fort »
- 4) Contrôle respiratoire: « je respire calmement, je suis tout respiration »
- 5) Chaleur de l'abdomen: « mon abdomen est inondé de chaleur »
- 6) Fraîcheur du front: « mon front est agréablement frais »

Reprise:
-mouvements énergiques de flexion des avant bras sur les bras
-respirer profondément
-ouvrir les yeux

NB: lorsque vous serez à l'aise vous pourrez remplacer « mon bras » par « mon corps tout entier » aux étapes 1 et 2.

Le lieu **sécuré**

- Installation
- «Je vais dormir d'un sommeil profond et réveiller à ...heure en pleine forme et en pleine possession de mes moyens physiques et intellectuels. »
- Mains sur le ventre: faire quelques respirations profondes: on se concentre en même temps sur les mouvements du ventre et sur sa respiration
- Revue des parties du corps en se félicitant d'être bien installé
- S'imaginer dans un lieu qu'on a connu et où on était heureux, où on se sentait bien. Il ne s'y passe rien de spécial, c'est comme si le temps s'était arrêté. On passe en revue tous les sens (vue, ouïe, odorat, goût, sensation du corps).
- «Et maintenant je vais me réveiller en pleine forme avec toutes mes capacités physiques et intellectuelles ».

NB: reprendre le même moment à chaque fois permet de s'habituer et cela devient plus facile, l'état de relaxation arrive plus rapidement.



Annexe X : Descriptif de mes options de 3ème année des études de psychomotricité

Relaxations psychomotrices

La relaxation psychomotrice ne se situe pas comme une technique spécifique. Il s'agit d'une démarche prenant en compte l'être humain dans sa dimension psychomotrice. Nous travaillons alors sur la posture, le mouvement et la dimension tonico-émotionnelle de la fonction tonique.

Les séances de relaxation ne suivent pas un protocole précis mais elles sont centrées sur la personne et orientées en fonction du projet de soin.

Cependant la méthodologie de la relaxation psychomotrice propose cinq temps, ceux-ci ne sont pas proposés obligatoirement à chaque séance, mais ils servent de repères pour organiser la pratique. Ici ces temps nous serviront à présenter les différents aspects de la relaxation psychomotrice et seront abordés, les uns après les autres. Il s'agit de l'installation, des mobilisations de l'approfondissement de la reprise et de la verbalisation.

OBJECTIFS

Ce TD propose, par une découverte de la relaxation psychomotrice, d'amener l'étudiant à être capable d'articuler observation psychomotrice et projet de soin par la médiation de la relaxation.

Durant la première période du cycle les séances permettront aux étudiants de :

- Faire l'expérience pour eux-mêmes des différents temps de la relaxation
- Consolider et enrichir leur « savoir-faire » en relaxation

Une deuxième période articulera cette pratique à la question du projet thérapeutique de manière à :

- situer la relaxation comme une médiation
- savoir développer cette médiation en fonction du projet de soin
- articuler observation psychomotrice et pratique de relaxation

Compétences acquises

- Connaître les différents temps d'une séance, savoir en repérer les enjeux et les différentes possibilités.
- Articuler la pratique de relaxation aux concepts psychomoteurs.
- Être capable de proposer la relaxation comme médiation thérapeutique psychomotrice (observation, problématique, indication, projet, déroulement du suivi)

Secteur d'activité concerné : Tout secteur de la Psychomotricité

Toucher terre

Cette option s'ancre sur les expériences directes du toucher et de la terre, de leurs liens comme de leurs différences. Avec les mains, avec les pieds, avec le dos..., avec notre présence corporelle et psychique, celle de l'autre, des autres ; avec notre créativité, expérimenter les espaces du toucher. Affiner sa sensibilité, trouver les gestes de la terre pour aller vers le volume, la forme qui s'inscrivent dans l'espace en résonance avec l'image inconsciente du corps. L'élaboration clinique et théorique des pratiques se situe dans le champ spécifique de la psychomotricité.

« Toucher-Terre », invitation au voyage, à son partage, à ses récits, à ses découvertes comme à l'apprentissage de ses repères pour développer nos ressources et trouver l'élan qui accompagne chacun, chacune vers son proche avenir professionnel.

Compétences acquises

- Acquérir une meilleure appréhension et connaissance du toucher
- Découvrir l'approche d'un travail de sculpture en terre, un axe de travail entrant dans le champ de la psychomotricité

Secteur d'activité concerné : Tout secteur de la Psychomotricité

Shiatsu et psychomotricité

Contenu : Dans le massage shiatsu qui nous intéresse, le praticien exerce des pressions des pouces ou des mains sur les méridiens et les points d'acupuncture. Avec l'expérience, il apprend à percevoir les déséquilibres du Qi, les zones d'ombre, de douleurs ou d'autres plus confortables et à les contacter avec un toucher approprié, avec une qualité d'écoute sensible.

Nous aborderons la notion de méridiens et leur flux (Qi), comparable à une rivière parfois asséchée en certains points ou débordante en d'autres. Le Qi, traduit par "énergie", n'est pas une notion abstraite, mais est, au contraire, très palpable à celui qui travaille son toucher.

Pour atteindre la qualité requise, le corps se fait antenne. Il est nécessaire d'être dans son « centre » et dans son axe, dans un état de disponibilité particulière, mais aussi de « vider » ses bras pour entrer en douceur et en profondeur dans les points. Notre propos est d'expérimenter posture et toucher réceptifs et respectueux, par le biais d'exercices pratiques : automassages, mouvement et massage.

La régulation des énergies par le shiatsu concerne tout autant les fonctions physiologiques que psychiques ou émotionnelles. Les notions d'intégration, de conscience et de mémoire corporelles, d'image composite du corps et le lien entre les aspects corporels et psychoaffectifs s'éclairent dans ce soin.

Ces différents points qui intéressent particulièrement la clinique psychomotrice seront développés grâce à des exemples.

Ce travail s'adresse à ceux qui envisagent :

- Utiliser le toucher dans leur pratique psychomotrice
- Ou, à moyen terme, par le biais de formations complémentaires, développer l'usage du shiatsu dans leur pratique psychomotrice

Objectifs :

- S'initier au toucher shiatsu et affiner sa sensibilité
- Travailler sur la posture juste
- Faire des liens avec la clinique psychomotrice et son cadre.

Compétences acquises

- *Acquérir une pratique personnelle d'automassage et de mouvement favorisant la disponibilité psychique et corporelle*
- *Maitriser un protocole simple de Shiatsu*
- *Comprendre et connaître l'intérêt du Shiatsu dans la pratique psychomotrice*

Secteur d'activité concerné : *Tout secteur de la Psychomotricité*

Annexe XI : Descriptif du TD d'Anatomie fonctionnelle de 2ème année

Anatomie fonctionnelle

- 1- Mouvement et fonctions musculaire et articulaire : Structures du système locomoteur, Spatialité et paramètres du mouvement, Fonction articulaire et principes mécaniques de l'activité musculaire, Grandes organisations des musculatures et principaux schèmes de mouvement
- 2- Tonus et posture : Activité posturale et tonus, Gravité et équilibre, Dynamiques et contrôle de la posture, Tendances posturales individuelles
- 3- Axe vertébral et verticalité : Courbures rachidiennes et statique vertébrale, Mobilités de la colonne, enroulement/déroulement/ autograndissement
- 4- Membre inférieur et appuis : Dynamique globale du membre inférieur, Appuis et influences sur la posture, Marche et démarches
- 5- Membre supérieur et fonction manuelle : Complexe de la ceinture scapulaire, Coordinations de base, Modes de préhension
- 6- Thorax et Respiration : Morphologies et mobilités thoraciques, Dynamiques respiratoires, Respiration et mouvement

Compétences acquises

- *Etablir les liens nécessaires entre les différentes physiologies articulaires, le fonctionnement musculaire et les données posturales et toniques. et comprendre la mobilité dans sa dimension de globalité et dans ses grandes organisations fonctionnelles.*
- *Observer une posture ou un mouvement en référence aux lois physiologiques de base.*
- *Analyser l'organisation spécifique des tensions musculaires, zones de fermeture ou pertes de mobilité.*

Secteur d'activité concerné : *Tout secteur de la Psychomotricité*

Annexe XII : Descriptif des pratiques corporelles de 1ère année et 2ème année des études de psychomotricité

Psychomotricité pratique 1ère année

1er semestre:

La formation pratique consiste en une mise en application des grands concepts et notions étudiés dans le programme théorique en proposant à l'étudiant des situations corporelles lui permettant d'explorer l'organisation des fonctions psychomotrices de base sur lui-même

Ces pratiques se déclinent en ateliers de Pratiques Psychomotrices/ Activités Artistiques, Conscience corporelle, relaxation et expressivité.

Ce premier semestre insiste sur :

- la compréhension et la verbalisation des consignes
- Les dispositifs de mises en situations et la notion de cadre
- La prise de conscience et le vécu des situations proposées

2ème semestre:

Au travers des axes de Pratiques Psychomotrices/ Activités Artistiques, conscience corporelle, Relaxation et Expressivité, la formation pratique doit permettre à l'étudiant d'expérimenter par lui-même l'organisation des fonctions psychomotrices de base, dans leurs aspects relationnels et expressifs.

Ce deuxième semestre, étayé sur le premier, le prolonge et insiste sur :

- Les aspects relationnels engagés
- Le lien motricité, personnalité et vécu
- L'implication et l'évolution personnelles de l'étudiant
- Une première maîtrise d'un dispositif thérapeutique à travers une mise en œuvre argumentée relativement à un objectif

Compétences acquises

Aborder les principes généraux de la psychomotricité et connaissance pratique des grands concepts psychomoteurs

Secteur d'activité concerné : *Tout secteur de la Psychomotricité*

Expressivité du corps (2ème année)

• Les enjeux de la relation :

- Via l'expérimentation des grands repères de l'analyse du mouvement de Laban-Barthélieff : le mouvement et ses qualités (tonicité, direction, intention.), l'exploration des postures, observation active de l'autre dans les différentes situations spatio-temporelles proposées, travail autour de la transmodalité
 - Via le dialogue tonico-émotionnel, avec objet médiateur, en contact direct : mobilisation passive, interrelation en danse contact
- Au cours du semestre, des temps seront pris pour permettre aux étudiants d'être en situation d'animer le groupe. De même des temps de verbalisation, en fin de séance seront prévus pour permettre de faire du lien entre la pratique et la théorie.

Compétences acquises

- *Acquérir une aptitude à utiliser son expressivité personnelle comme outil de communication, de symbolisation, de création, en vue qu'elle devienne médiateur thérapeutique*
- *Acquérir une écoute, un sens de l'observation d'autrui, dans son expressivité corporelle, afin d'acquérir une capacité de lecture du corps et de développer des compétences en matière de dialogue tonico-émotionnel.*

Secteur d'activité concerné : *Tout secteur de la Psychomotricité*

Jeu du faire semblant (2ème année)

• L'objectif de cet enseignement est de travailler le jeu dans sa fonction symbolique au travers de l'improvisation théâtrale, selon un dispositif appelé en clinique « Jeu dramatique ». Il s'agit de permettre à chaque étudiant de retrouver sa capacité à jouer, à faire semblant, tout en stimulant son imaginaire. Et de retrouver la place du jeu dans le développement de l'enfant, ainsi que la fonction de l'aire transitionnelle. Le jeu sera abordé au travers la dynamique du groupe et du travail individuel, comme outils du psychomotricien.

Compétences acquises

Acquérir une aptitude à vivre et percevoir la façon dont le jeu et la créativité, dans l'engagement corporel, verbal ainsi que le sens qu'on pourra leur donner dans la clinique psychomotrice

Secteur d'activité concerné : *Tout secteur de la Psychomotricité*

Annexe XIII : Questionnaire en ligne à la fin des 4 séances

Questionnaire de fin de cycle

Merci à tous pour votre participation active et bienveillante aux séances. Veuillez remplir le questionnaire ci-dessous honnêtement afin d'évaluer l'action des séances.

Nom *

Réponse courte

Profession *

Réponse courte

...

Connaissiez vous la psychomotricité avant de commencer les séances? *

Oui

Non

Depuis le début des séances vous diriez que votre stress: *

Est le même

A augmenté

A baissé

Sur une échelle de 1 à 10, vous diriez que votre stress est désormais à: *

Réponse courte

Avez-vous pu réutiliser des méthodes de relaxation dans votre quotidien? *

Oui souvent

Oui quelquefois

Non

...

Si oui, précisez les situations dans lesquelles vous utilisez la relaxation.

Réponse longue

Portez vous plus d'attention à votre posture et à votre confort au quotidien? *

Oui en général

Oui mais uniquement sur mon lieu de travail

Non

Depuis le début du cycle, arrivez vous mieux à identifier vos émotions? *

- Oui
- Non

Avez vous fait des aménagements à votre poste de travail pour améliorer votre confort? *

- Oui
- Non

⋮

Écoutez vous votre corps lorsqu'il montre un signe de fatigue? *

- Oui
- Non

Les relations avec vos collègues se sont-elles améliorées depuis le début des séances? *

- Oui
- Non

Concernant vos pratiques corporelles par rapport au début des séances: *

- Vous les pratiquez à la même cadence
- Vous avez arrêté des activités
- Vous avez commencé de nouvelles activités

Si vous avez commencé de nouvelles activités merci de préciser lesquelles:

Réponse longue

⋮

Votre confiance en vous est: *

- Très bonne
- Assez bonne
- Plutôt mauvaise
- Très mauvaise

Sommeil *

- J'ai remarqué une amélioration depuis le début des séances
- Pas de changements notables

Qu'avez vous préféré dans les 4 séances? *

Réponse longue

Auriez vous d'autres propositions? *

Réponse longue

Le support papier distribué à la fin vous a t'il été utile? *

Oui

Non

...

Concernant l'heure et le jour de l'atelier, arriviez-vous à vous rendre disponible et vous organiser avec votre travail pour être présent? *

Oui assez facilement

Non c'était difficile

Le nombre de séances vous a t'il suffit? *

Oui

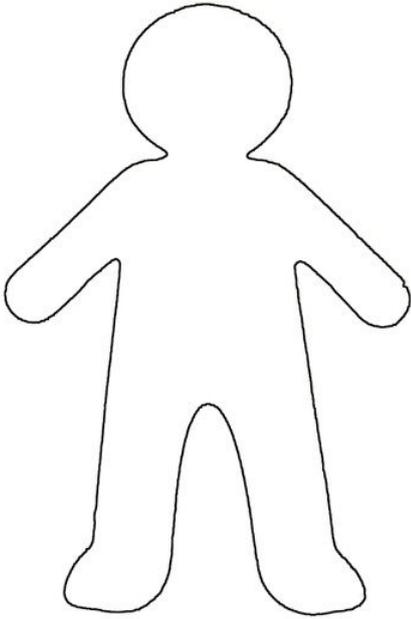
J'aurais aimé quelques séances supplémentaires

J'aimerais que cela soit régulier, une fois par semaine

Annexe XIV: Support à la verbalisation envisageable pour les séances sur les TMS

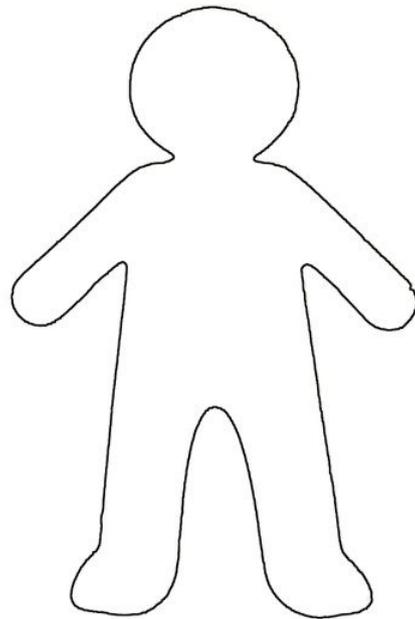
Position 1:

Utilisation de matériel (coussins, couverture...):



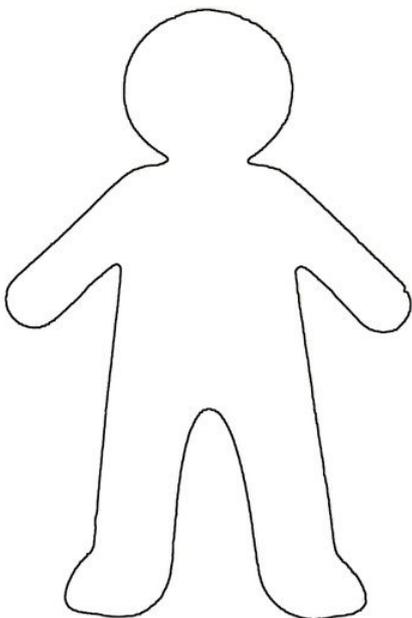
Position 2

Utilisation de matériel :



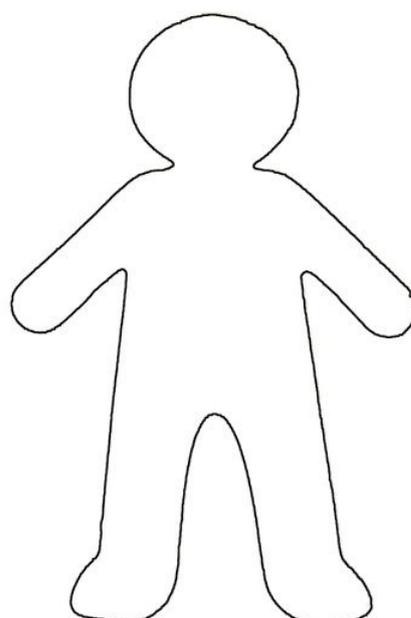
Position 3

Utilisation de matériel:



Position 4

Utilisation de matériel:



Annexe XV : Fiche métier de l'ergonome



Les formations qui mènent à l'ergonomie

Pour devenir ergonome, il faut être titulaire d'un master 2 d'ergonomie ou niveau équivalent via la valorisation des acquis et de l'expérience (VAE) et la formation continue.

Dans un premier temps, il faut généralement préparer une licence en sciences humaines ou sciences de la vie (psychologie, sciences cognitives, physiologie), puis un master 2 formant explicitement au métier d'ergonome et respectant les référentiels métiers existants.

Ces référentiels sont :

- Les critères de contenu d'un MASTER d'ergonomie produits par le collège des enseignants chercheurs en ergonomie (CE2)
http://www.ce2-ergo.fr/rech_form/index.html
- Les critères du Titre d'Ergonome Européen (ARTEE)
<http://www.artee.com/criteres-d-obtention-du-titre.php>



Qu'est-ce qu'un... ergonome ?



Résumé

L'ergonome contribue à l'amélioration et la conception des situations de travail, des outils et des produits afin d'en faciliter l'usage, préserver la santé des travailleurs ou utilisateurs, favoriser la fiabilité des systèmes, optimiser la qualité, l'efficacité de la production dans une perspective de performance durable et globale.



Description des missions de l'ergonome

Traditionnellement, l'ergonome améliore avec d'autres spécialistes les situations de travail ou d'usage.

Il réalise un diagnostic à partir d'une analyse de terrain approfondie qui permet :

- D'évaluer l'écart entre le travail prescrit et le travail réel,
- D'identifier l'impact du contexte de travail sur la santé des personnes et la qualité des systèmes socio-techniques (organisation).

L'ergonome propose, en collaboration avec les acteurs de l'entreprise, des solutions permettant de concevoir/améliorer des espaces de travail ou d'usage, des systèmes de production et d'informations, des organisations de travail, des formations...

L'ergonome contribue à améliorer la qualité du service rendu aux clients et aux usagers par la prise en compte de la dimension d'usage dans l'adaptation des produits, des interfaces, des espaces d'accueil etc.



L'ergonome propose des simulations en amont de la validation des choix de conception, afin d'identifier les impacts de ces derniers sur la performance, les conditions de travail et la qualité d'usage.

Il prend en compte les besoins et difficultés des utilisateurs.

Dans cette optique l'ergonome participe, en conduite de projet, à la conception d'usines, de bâtiments publics ou privés, de systèmes d'informations en assistance à la maîtrise de l'ouvrage (commanditaire), mais aussi en assistance à la maîtrise d'œuvre (concepteur).

Progressivement, le champ d'action de l'ergonome s'est élargi. Il est appelé aujourd'hui pour suivre des projets industriels, accompagner des projets architecturaux, optimiser les organisations, accompagner les démarches RH, prévenir les risques professionnels (TMS, RPS...), rendre compte des effets du travail sur la santé, etc.

De façon plus générale, l'ergonome participe à partir du point de vue du travail, à la préservation de la santé ainsi qu'à l'amélioration de la performance globale et durable des organisations.



Les conditions d'exercice du métier

L'ergonome interne travaille plutôt dans de grandes entreprises ou dans la Fonction Publique.

De nombreux ergonomes travaillent dans des services de santé au travail. Ils sont rattachés à la fonction d'I'PRP et font partie intégrante de l'équipe santé-travail.

D'autres sont consultants dans des cabinets-conseils avec différents statuts : salariés, dirigeants (en profession libérale ou en société).

De plus en plus, de bureaux d'études et de sociétés d'ingénierie font appel à des ergonomes pour les aider à concevoir des installations, des machines ou des applications informatiques pour leurs clients industriels.

Enfin, des ergonomes sont également impliqués dans l'enseignement supérieur et la recherche : ils sont alors enseignants chercheurs, chercheurs, ingénieurs de recherche... dans des universités ou des centres de recherche.



Rémunération

Pour les ergonomes internes dans les entreprises ou dans la fonction publique, le salaire est aligné sur le niveau cadre.

Pour les salariés ergonomes-conseils rattachés à la convention collective de la branche Ingénierie, Informatique, études et conseil, le salaire est celui des cadres de même niveau de responsabilité (cf. grille conventionnelle Syntec-CINOV).

Pour les chercheurs et enseignants chercheurs de la fonction publique les statuts sont équivalents à ceux des cadres A* et les salaires en début de carrière fluctuent en fonction des expériences professionnelles antérieures dans le domaine (contrat doctoral, post-doctorat, et/ou CDD; cf. <https://www.dgdr.cnrs.fr/drhchercheurs/concoursch/chercheur/carriere-fr.htm> ; <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22657/maitres-de-conferences.html>).

Pour les chercheurs du secteur privé (par exemple, les salariés de services de R&D), les salaires dépendent de la convention collective et sont alignés sur ceux du niveau cadre.

Pour les ergonomes de SIST, la convention collective fixe le salaire brut minimum à 2.534 €/mois avec un statut cadre.



Compétences de l'ergonome

L'ergonome doit avoir une formation pluridisciplinaire afin de pouvoir prendre en compte les facteurs physiques, cognitifs, sociaux, organisationnels, environnementaux... dans les analyses des situations de travail qu'il pourra mener.

Il met en pratique des méthodes et des techniques particulières pour aborder les situations, tester les produits, accompagner des projets...

Un ergonome sait écouter et dialoguer, analyser et synthétiser les faits observés. Amené à conduire des projets, il doit saisir l'importance des enjeux et parvenir à faire dialoguer des parties aux points de vue différents.

Vous pourrez trouver une approche plus complète via les autres fiches sur les métiers de l'ergonomie développés par les 6 organisations représentatives.

Source : https://ergonomie-self.org/wp-content/uploads/2015/12/Fiche_ergonome_grand_public_print_desk.pdf

Annexe XVI : Grille d'analyse d'Ardoino

Selon Ardoino, toute situation conflictuelle est marquée par l'enchevêtrement de plusieurs niveaux. Pour aborder cette complexité, la grille d'analyse d'Ardoino vise à repérer au sein de chaque situation les 5 niveaux d'intelligibilité et à déterminer le(s)quel(s) est (sont) prépondérant(s). Il existe des interactions entre les différents niveaux, tout conflit comporte donc simultanément les 5 niveaux, même si 1 ou 2 apparaissent prépondérants.

NIVEAU	Explication du conflit	Intervention
Individuel	Personnalité individuelle	Approche individuelle
Relationnel	Interaction duelle	Technique relationnelle
Groupal	Dynamique de groupe	Auprès du leader Technique relationnelle transposée au groupe
Organisationnel	Règles de fonctionnement environnement matériel	Fonctionnement organisationnel
Institutionnel	Valeurs, normes et croyances sociales	Réflexion à propos des valeurs

Source : http://www.mediateurs-amis.be/uploads/Grille_Ardouano_Notes_Fusion.pdf

Résumé

Un des champs d'application du psychomotricien, moins connu, est celui de la prévention. Nous connaissons son travail de prévention en crèche et auprès des publics vulnérables mais nous connaissons moins ses missions dans l'entreprise. Cette demande d'intervention augmente ces dernières années en lien avec les exigences croissantes de productivité et les modifications des conditions de travail, qui demandent aux salariés des adaptations corporelles et psychiques importantes.

La rencontre dans mon stage avec un théâtre et ses salariés, m'a donné l'occasion de découvrir des problématiques professionnelles variées. Cet état des lieux et cette conduite de projet m'ont amenée à proposer et à réguler des ateliers de prévention autour du stress et des postures principalement, mais pas que ! L'idée de ce mémoire est donc de vous dévoiler l'intérêt du travail du psychomotricien dans la prévention des risques psychosociaux.

Mots-clés : Psychomotricité, Prévention, Entreprise, Groupe, Risques psychosociaux

One of the lesser-known scope of application of the psychomotor therapist is prevention. We know his prevention work in crèche and with vulnerable audiences but we know less about his missions in business companies. This demand for intervention increased in recent years in conjunction with increasing productivity demands and changes in working conditions, which require employees to make significant physical and mental adaptations. The meeting in my internship with a theater and its employees, gave me the opportunity to discover various professional issues. This situation and the management of this project brought me to propose and regulate prevention workshops on stress and postures mainly, but not only ! The idea of this thesis is therefore to present to you the interest of the work of psychomotor therapist in the prevention of psychosocial risks.

Keywords: Psychomotricity, Prevention, Company, Group, Psychosocial risks