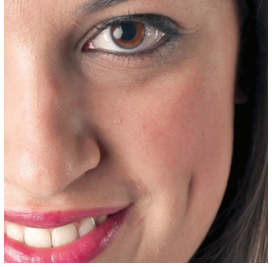


LE PATIO

Formation

2017-2018

“ Pour Accompagner, Transmettre,
Innover, s’Ouvrir... ”

EDITO

A l'heure où vous préparez VOS PROJETS DE FORMATIONS 2018, nous sommes heureux de partager avec vous les principales étapes de notre cheminement :

11 DE NOS FORMATIONS SONT DÉSORMAIS ÉLIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF). Depuis Juin 2017, par une décision du COPANEF, nos trois parcours de certification inscrits à l'inventaire de la CNCP le 1er juillet 2016 (et présentés ci-contre) sont désormais inscrits sur la Liste Nationale Interprofessionnelle. Le financement via le CPF des actions de formation qui les composent est donc rendu possible à TOUS (salariés ou demandeurs d'emploi), quelle que soit la région ou la branche professionnelle.

LA QUALITÉ CONSTANTE DES FORMATIONS, essentielle à nos yeux et reconnue par nos clients, l'est désormais au sens de la loi et du décret du 30 juin 2015 (label européen QFor, référencement DATADOCK et PÔLE EMPLOI...)

UN APPROFONDISSEMENT DE NOTRE OFFRE SUR LES OUTILS ET DÉMARCHES D'ACCOMPAGNEMENT (6 nouvelles formations) et sur les COMPÉTENCES RELATIONNELLES DANS L'ACCOMPAGNEMENT ET LE MANAGEMENT (7 nouvelles formations) ; ceci pour répondre aux suggestions et demandes des Professionnels de l'Accompagnement, des Transitions, de l'Insertion et de l'Orientation et nous les en remercions.

UN ÉLARGISSEMENT EN DIRECTION DES PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES, dont la proximité nous conduit à leur proposer une NOUVELLE GAMME DE FORMATIONS spécifiquement dédiées.

Pour rester au fait de nos actualités, nous vous invitons à consulter notre site internet www.le-patio-formation.fr où vous pouvez aussi facilement vous pré-inscrire à nos formations, à vous inscrire à notre lettre d'information et à nous rejoindre sur les réseaux sociaux.

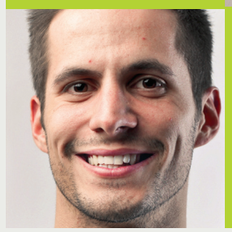
Nous serons ravis d'échanger sur vos projets.

D'ici là, nous vous souhaitons une bonne découverte de ce catalogue...

Bien Pationément,

L'équipe du PATIO Formation

ET SI ON PARLAIT QUALITÉ ?



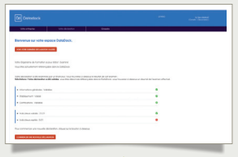
Depuis sa création en 2009, Le PATIO Formation a toujours eu pour principale préoccupation la SATISFACTION DE SES STAGIAIRES ET DE SES CLIENTS.

Les évaluations systématiques constantes, rigoureuses et intransigeantes de ses formations, son écoute des besoins existants et émergents ont inspiré sa politique d'innovations et inscrit son fonctionnement dans une logique constante D'AMÉLIORATION CONTINUE.

C'est ainsi qu'ont été mis en pratique, par anticipation, un grand nombre de critères aujourd'hui légitimement exigés par les principaux clients et financeurs de la formation professionnelle continue, suite au Décret n°2015-790 du 30 Juin 2015.

Il est désormais reconnu que le PATIO FORMATION SATISFAIT À CES CRITÈRES :

QFor Process Scan, label européen pour les organismes de formation



21 critères Datadock

17 Critères Pôle Emploi

Cependant, comme nous l'avons toujours humblement considéré, la qualité au PATIO Formation, ce sont nos stagiaires et nos clients qui en parlent le mieux. VOUS ÊTES ET RESTEREZ NOTRE JUGE ULTIME EN LA MATIÈRE.

Merci pour tous vos encouragements passés, présents et à venir !

PARCOURS DE CERTIFICATION

Le PATIO Formation propose depuis 2016 trois parcours de certification recensés à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle. Ils sont à suivre en totalité ou à la carte. **Chacune des actions de formation composant ces trois parcours de certification est désormais éligible au** Compte Personnel de Formation (CPF).

C1 — Accompagner les personnes dans leur orientation, leur insertion, leur évolution professionnelle avec la démarche éducative expérientielle/ADVP

NIVEAU INITIAL

1	L'ADVP et la démarche éducative expérentielle en orientation	42 h
2	ADVP et validation de projet	21 h

NIVEAU INTERMÉDIAIRE

3	ADVP en entretien individuel	21 h
4	L'animation de groupe avec l'ADVP	28 h
6	Perfectionnement personnalisé préparant à la certification	14 h

NIVEAU CONFIRMÉ

5	Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative	28 h

Total 154 h

C2 — Accompagner les personnes dans leur recherche d'emploi avec la démarche éducative expérientielle/ADVP

NIVEAU INITIAL

7	La recherche d'emploi avec la démarche éducative expérientielle	28 h
ou		
8	Le trèfle chanceux	21 h
2	ADVP et validation de projet	21 h

NIVEAU INTERMÉDIAIRE

13	Accompagner à la VAE	21 h
11	I. Utiliser l'entretien d'explicitation dans l'accompagnement	28 h
4	L'animation de groupe avec l'ADVP	28 h
6	Perfectionnement personnalisé préparant à la certification	14 h

NIVEAU CONFIRMÉ

5	Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative	28 h

Total 168 h ou 161 h

C3 — Accompagner et remédier aux difficultés d'apprentissage grâce aux Ateliers de Raisonnement Logique (ARL)® et aux techniques d'aide a l'explicitation

NIVEAU INITIAL

10	I. Connaître et expérimenter les ARL® sur un atelier	42 h
11	I. Utiliser l'entretien d'explicitation dans l'accompagnement	28 h

NIVEAU CONFIRMÉ

10	II. Mettre en place les ARL® dans un contexte spécifique, les animer, les faire évoluer	14h
11	II. Pratiquer l'explicitation dans différents contextes	21h

Total 105 h

Les frais inhérents aux épreuves de certification sont offerts aux personnes ayant suivi leurs formations correspondant à nos parcours C1, C2 et C3 au PATIO Formation sur les deux dernières années.
Pour plus d'informations, veuillez prendre contact avec nous ou consulter notre FAQ sur la page «**Nos parcours de certification**» sur www.le-patio-formation.fr

CALENDRIER DES FORMATIONS 2017-2018 [INTER*]

1 DÉMARCHE EDUCATIVE EXPÉRIENTIELLE - ADVP

2 REMÉDIATION COGNITIVE

3 OUTILS ET MÉTHODES D'ACCOMPAGNEMENT

N°	THÈMES	DURÉE (jours)	TARIF (net)	2017 OCTOBRE	2017 NOVEMBRE	2017 DECEMBRE	2018 JANVIER	2018 FÉVRIER	2018 MARS	2018 AVRIL	2018 MAI	2018 JUIN	2018 JUILLET	2018 AOÛT	2018 SEPTEMBRE	2018 OCTOBRE	2018 NOVEMBRE	2018 DECEMBRE	N°
1	L'ADVP et la démarche éducative expérientielle en orientation (C1) (CPF)	3 + 3	1 350 €		27-28-29 nov + 4-5-6 déc		17-18-19 + 24-25-26		14-15-16 + 21-22-23			6-7-8 + 13-14-15	4-5-6 + 9-10-11		19-20-21 + 24-25-26			5-6-7 + 10-11-12	1
2	ADVP et validation de projet (C1) (C2) (ÉLIGIBLE CPF)	3	870 €		6-7-8						28-29-30						5-6-7		2
3	ADVP en entretien individuel (C1) (ÉLIGIBLE CPF)	3	899 €		27-28-29							11-12-13					26-27-28		3
4	L'animation de groupe avec l'ADVP (C1) (C2) (ÉLIGIBLE CPF)	4	1 050 €			19-20 -21-22						26-27 -28-29						17-18 -19-20	4
5	Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative (C1) (C2) (ÉLIGIBLE CPF)	4	1 055 €				9-10-11-12						2-3-4-5		4-5-6-7				5
6	Perfectionnement personnalisé préparant à la certification (C1) (C2) (ÉLIGIBLE CPF)	2	1 000 €		16-17						3-4						14-15		6
7	La recherche d'emploi avec la démarche éducative expérientielle (C2) (ÉLIGIBLE CPF)	4	1 090 €		20-21-22-23							5-6-7-8					20-21-22-23		7
8	Le trèfle chanceux (C2) (ÉLIGIBLE CPF)	3	955 €			13-14-15						25-26-27					17-18-19		8
9	Perfectionnement au trèfle chanceux	2	745 €															3-4	9
10	Méthodologie et pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL® (C3) (ÉLIGIBLE CPF)	3+3+2	1 680 €	9-10-11 oct + 21-22-23 nov + 29-30 mars							2-3-4 mai + 20-21-22 juin + 11-12 oct							17-18-19 oct + 28-29-30 nov + 4-5 avril 2019	10
11	L'entretien d'explicitation (C2) (C3) (ÉLIGIBLE CPF)	4+3	1 490 €	24-25-26-27 oct + 13-14-15 déc					6-7-8-9 mars + 4-5-6 avril							23-24-25-26 oct + 12-13-14 déc			11
12	Ateliers de Structuration Logique et Spatiale (ASLOS)	3	990 €										11-12-13						12
13	Accompagner à la VAE (C2) (ÉLIGIBLE CPF)	3	890 €					28 fév 1-2 mars							12-13-14				13
14	La pratique du bilan de compétences	4+2	1 515 €		7-8-9-10 nov + 30 nov-1er déc.		9-10-11-12 + 30-31 jan		13-14-15-16 mars + 4-5 avril (SUR LYON)		15-16-17-18 mai + 4-5 juin				11-12-13-14 sept + 2-3 oct		6-7-8-9 + 29-30 nov		14
15	Accompagner avec l'Analyse Transactionnelle	4	985 €		14-15-16-17		30-31 jan 1er-2 fév										13-14-15-16		15
16	Sur le chemin de l'accompagnement : repères fondamentaux et limites	3+2	1 250 €	2-3-4 oct + 11-12 déc						9-10-11 avril + 21-22 juin						1-2-3 oct + 13-14 déc			16
17	Accompagner les futurs entrepreneurs	2	735 €								31 mai - 1er juin						8-9		17
18	Accompagner le financement de projet de formation ou d'évolution professionnelle	2	790 €		21-22							4-5					19-20		18
19	Repères psycho-pathologiques pour l'accompagnement des personnes	2+2	1 040 €	9-10 oct + 22-23 nov					8-9 mars + 12-13 avril						17-18 sept + 25-26 oct				19
20	Accompagner vers l'emploi les personnes en situation de handicap	2+2	1 035 €						15-16 mars + 19-20 avril						13-14 sept + 18-19 oct				20
21	Les médias sociaux au service de l'accompagnement	2	780 €	19-20					19-20							11-12			21
22	Histoires de vie et trajectoires socio-professionnelles	3+2	1 260 €						5-6-7 mars + 3-4 avril							22-23-24 oct + 26-27 nov			22
23	Repenser l'accompagnement avec les arts plastiques	2	750 €			7-8					31 mai - 1er juin							20-21	23
24	Le counseling (niveau initial)	3	925 €						5-6-7										24
25	Le counseling de carrière (perfectionnement)	3+3	1 320 €								2-3-4 mai + 3-4-5 oct								25
26	Devenez «facilitateur» grâce à la PNL (Programmation Neuro-Linguistique)	2	715 €									11-12				15-16			26

* Formations en intra possibles selon les modalités précisées au dos du catalogue

CALENDRIER DES FORMATIONS 2017-2018 [INTER*]

4 COMPÉTENCES RELATIONNELLES [ACCOMPAGNEMENT ET MANAGEMENT]

5 RESSOURCES HUMAINES

CATEGORIE	N°	THÈMES	DURÉE (jours)	TARIF (net)	2017 OCTOBRE	2017 NOVEMBRE	2017 DÉCEMBRE	2018 JANVIER	2018 FÉVRIER	2018 MARS	2018 AVRIL	2018 MAI	2018 JUIN	2018 JUILLET	2018 AOÛT	2018 SEPTEMBRE	2018 OCTOBRE	2018 NOVEMBRE	2018 DÉCEMBRE	N°
	27	Animer des échanges collaboratifs	4	1 030 €	23-24-25-26						24-25-26-27						23-24-25-26			27
	28	Bâtir et pérenniser les relations avec les entreprises	3	905 €		14-15-16				26-27-28							8-9-10			28
	29	Acquérir et améliorer ses compétences commerciales	3	1 005 €					7-8-9								15-16-17			29
	30	Les écrits professionnels à l'ère numérique	2	730 €					22-23							10-11				30
	31	Préparer et mener ses entretiens avec efficacité grâce à la carte heuristique	2	735 €					1er-2							27-28				31
	32	La gestion des émotions et des conflits	3	845 €			4-5-6					14-15-16						21-22-23		32
	33	Travailler avec des personnes de cultures différentes : un enjeu et une chance	3	825 €		21-22-23							18-19-20						17-18-19	33
	34	Leadership au Féminin	2+2	1 065 €					20-21 fév + 12-13 mars							6-7 + 27-28				34
	35	Efficacité professionnelle et qualité de vie au travail	2	760 €	5-6					12-13							1er-2			35
	36	La transformation numérique sans renoncer à la qualité du/au travail	3	910 €				29-30-31									8-9-10			36
	37	Bien communiquer lors des entretiens managériaux	2	800 €				15-16										15-16		37
	38	Développer ses compétences de formateur (niveau initial)	2+2	1 160 €												27-28 sept + 1er-2 oct				38
	39	Développer ses compétences de formateur (niveau confirmé)	2	815 €													8-9			39
	40	Développer sa créativité et produire des idées innovantes	3	999 €					7-8-9									8-9-10		40
	41	Préparer et réussir le recrutement	3	935 €								23-24-25						21-22-23		41
	42	Repères en droit du travail et de la formation	2	770 €			7 - 8						28 - 29				4 - 5			42
	43	Maîtriser la fonction responsable formation et compétences	2+2	1 235 €				15-16 janv + 12-13 fév									18-19 oct + 15-16 nov			43
	44	La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC, une stratégie gagnante	3	925 €					14-15-16								3-4-5			44
	45	Ressources Humaines : accompagner leur développement !	2+2	1 240 €								29-30 mai + 18-19 juin						12-13 + 26-27		45

* Formations en intra possibles selon les modalités précisées au dos du catalogue

VOS TÉMOIGNAGES

« Cette formation donne, par les nombreux exercices proposés, de nouveaux leviers pour accompagner les personnes. Elle permet de décaler la posture de l'accompagnement, de sortir de ses pratiques habituelles. »

B., Chargé d'accompagnement à l'emploi

« Le formateur a bien cerné les tenants et les aboutissants de nos métiers donc +++. Merci pour le partage de toutes ces astuces sur les réseaux sociaux. »

N., Coach

« Un minimum de théorie pour un maximum de pratiques, des éléments clairs, un formateur qui a su me donner les clés pour développer nos relations avec les entreprises ! »

C., Chargée de mission

« L'éventail de compétences acquises par le biais de cette formation est très large et permet selon moi une grande employabilité. Elle permet une belle acquisition en termes de démarche éducative et de posture pour aider le candidat à être acteur de son projet. L'apport d'outils très diversifiés permet une utilisation ciblée selon les situations (groupe collectif, entretiens individuels, adultes demandeurs d'emplois, en reconversion professionnelles, jeunes en recherche d'orientation. De plus la formation est très méthodique, l'appropriation de la démarche et des outils par la pratique la rend excellente et durable dans l'application. »

E., Conseillère en évolution professionnelle

« Juste après la formation, j'ai été sollicité par différentes structures afin d'animer des ateliers de projet et de recherche d'emploi. La formation ADVP a été le principal atout pour mes recruteurs. »

P., Conseiller en insertion

« Je recommanderai totalement cette formation ADVP car d'une part, elle est étoffée d'un arrière plan théorique bien construit et d'autre part, elle s'articule avec de nombreuses séquences expérientielles tirées de la démarche ADVP. Le groupe d'une douzaine de personnes a été très réactif et son formateur, toujours à l'écoute, fut particulièrement réactif dans ses enchainements pédagogiques. Ces six jours ont à la fois été denses et ont permis d'appréhender la démarche ADVP depuis ses fondements jusqu'à son application. Les deux tomes de Chemin Faisant remis à l'issue de la formation permettent d'approfondir ensuite l'apport théorique. »

J., Responsable de projet

« Je recommanderais cette formation à un professionnel de l'accompagnement car elle est concrète, structurée, ludique pour les jeunes que j'accompagne. Elle est basée sur des « exercices » de mise en situations personnelles qui « obligent » les jeunes à se sentir concernés. Les étapes à suivre donnent une structure qui évitent de se disperser, de ne pas perdre l'objectif de vue. »

D., Conseillère en orientation

« La formation est dynamique, le fait de vivre le processus permet aussi d'accéder à une meilleure empathie. Le fait que ce soit du travail de groupe permet aussi de voir où les autres ont rencontré des difficultés et donc de mieux se préparer pour les animations futures. Cela m'a permis de me recentrer sur moi et mes projets et envies... Je me suis réappropriée mon propre parcours. Je sais aujourd'hui sur quoi j'ai envie de progresser et j'ai commencé à faire plusieurs actions dans ce sens. C'est une prise de confiance en moi. Comme ça marche sur moi, je suis rassurée sur le fait que cela marchera pour les autres... »

C., Conseillère Emploi

« Formation bien ciblée pour répondre aux problématiques actuelles des RH. J'ai apprécié l'alternance entre principes et bonnes pratiques. »

M.C., Responsable RH

1 L'ADVP ET LA DÉMARCHE ÉDUCATIVE EXPERIENTIELLE EN ORIENTATION

C1 — ÉLIGIBLE CPF

Vous souhaitez ACCOMPAGNER LES PERSONNES dans l'élaboration de leur projet professionnel de façon dynamique, efficace et respectueuse de chacun.

La démarche pédagogique de l'ADVP présente une grande cohérence entre sa visée - que chacun soit acteur de ses choix - les activités proposées et la posture du professionnel.

Vous allez être durant la formation en situation d'expérimenter la démarche d'ÉLABORATION DE PROJET.

Vous pourrez ensuite faire évoluer votre pratique avec confiance en PROPOSANT DES ACTIVITÉS pour que chacun, s'appuyant sur sa singularité, explore « qui il est » et l'environnement professionnel, et puisse cheminer par étapes vers un choix.

L'ADVP vous permettra de STRUCTURER VOS ACCOMPAGNEMENTS.

Objectifs

Connaître les bases de la démarche éducative expérientielle / Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP) et des outils d'orientation

Acquérir une démarche et une méthode pour accompagner des personnes dans leur choix d'orientation et leur évolution professionnelle

Se familiariser avec les outils d'accompagnement à l'élaboration de projet, à l'insertion, à la reconversion

Développer des comportements et des attitudes adaptés à la démarche éducative

Méthode

Durant la formation, vous serez en situation d'expérimenter pour vous la Démarche Educative Expérientielle / Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP) à travers différentes activités extraites des ouvrages des Editions *Qui Plus Est.* Ces séquences seront complétées par des temps d'échanges et des éclairages théoriques.

Contenu

Les composantes de l'approche éducative expérientielle en orientation :

- Les compétences à s'orienter
- Les quatre phases d'élaboration du projet
- Les processus cognitifs engagés
- Les contenus travaillés : intérêts, valeurs, compétences, environnement professionnel, le pouvoir personnel...
- Les fondements théoriques de l'ADVP : psychologie humaniste, psychologie du développement, philosophie existentielle, psychodynamique du travail
- Situer l'ADVP parmi d'autres démarches d'orientation
- Le rôle et la place du conseiller : la pédagogie expérientielle, la posture du conseiller

Intervenants

L'un ou l'autre des formateurs de l'équipe ADVP du Patio, tous formés à l'ADVP par Marie-Claude MOUILLET: Catherine CAILLET, Patrick CHAFFAUT, Marie DOMMANGE, Daniela JOURNET, Patrick LECOURSONNAIS, Catherine TAILLEUR

3+3 jours (42h)
2 ouvrages
1 350 €

2 ADVP ET VALIDATION DE PROJET

C1 C2 — ÉLIGIBLE CPF

Vous avez suivi la formation à l'ADVP et vous la mettez en œuvre depuis plus ou moins longtemps.

La validation du projet est une étape incontournable dans le PROCESSUS D'ORIENTATION DES PERSONNES que vous accompagnez.

La formation, avec les fondements de la démarche éducative, vous permet d'être en mesure d'accompagner au plus près la personne dans la validation, par elle-même et pour elle-même, de son projet.

Elle vous apporte les MOYENS, OUTILS, SUPPORTS DE RÉFLEXION que vous expérimentez et que vous pourrez fournir à la personne pour la GUIDER, LA SOUTENIR dans ses efforts de clarification et de cheminement vers des choix éclairés.

Objectifs

Situer la phase de spécification et de validation de projet dans le processus d'orientation professionnelle

Identifier les tâches nécessaires à cette validation

Se familiariser avec les outils de spécification et de validation de projet

Disposer d'une démarche éducative d'exploration professionnelle et d'outils à proposer à la personne accompagnée afin qu'elle puisse préciser et confirmer par elle-même, et pour elle-même, la faisabilité de son projet d'orientation et qu'elle développe ses compétences à choisir.

Méthode

Expérientielle : il sera proposé aux participants de vivre des exercices qu'ils auront ensuite à mettre en œuvre.

Participative : alternance d'apports théoriques et de temps d'échanges et de réflexion.

Contenu

La spécification et la validation de projet : une étape dans un processus dynamique

- Apprendre à faire des choix dans un monde du travail imprévisible où les transitions professionnelles sont de plus en plus fréquentes
- La place de la spécification et de la validation dans ce processus d'orientation
- Les compétences mobilisées par la personne dans la phase de validation de son projet

Les préalables à la validation d'un projet

- Pourquoi choisir ?
- Comment choisir : quelles sont les tâches à mener pour parvenir à une décision ?
- Que choisir : quel type de professionnel souhaite-t-on devenir ?
- Qui choisit et pour quelle(s) raison(s) choisir ?
- La question des influences

La recherche et le traitement d'informations :

- Repérer et sélectionner les sources, lieux, outils d'informations
- Identifier et rechercher les informations utiles à la validation de son projet
- Traiter les informations recueillies en lien avec soi, avec son environnement personnel

La décision, le choix

- Mesurer les écarts entre les informations recueillies et son profil ; identifier les manques, les points faibles
- Confronter une idée, un projet, envisager et anticiper les écueils
- Formaliser son projet, s'entraîner à le présenter, se remettre en question
- Accepter les compromis, décider

Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Accompagnateur et formateur. Praticien de l'approche éducative et formé en Psychologie du travail (Maîtrise de Psychologie du Travail – Bordeaux 2 et Cycle C du CNAM). Intervient à l'Université (Paris, Avignon) ainsi qu'en école d'ingénieurs (Bordeaux). Accompagne en individuel et en groupe, forme des professionnels de l'accompagnement et des professeurs d'université. Co-auteur du Guide La validation de projet.

3 jours (21h)
1 ouvrage
870 €

3 ADVP EN ENTRETIEN INDIVIDUEL

C1 — ÉLIGIBLE CPF

Vous avez suivi la formation à l'ADVP et vous la mettez en œuvre depuis plus ou moins longtemps.

Vous aimeriez vous centrer sur la manière dont cette démarche pédagogique s'utilise en ENTRETIEN INDIVIDUEL.

Durant la formation, vous approfondirez les composantes et les ENJEUX D'UN ENTRETIEN en expérimentant des modalités d'accompagnement en face-à-face qui concilient le respect des personnes et des objectifs prescrits.

La formation est l'occasion d'un APPROFONDISSEMENT DE VOTRE COMPRÉHENSION DE L'ADVP, tout en enrichissant vos capacités d'écoute et votre posture professionnelle.

Objectifs

Repérer les éléments composant un entretien et leur influence sur le déroulement de celui-ci

S'entrainer à utiliser les outils de l'ADVP en entretien individuel.

Identifier la posture du professionnel dans une relation d'aide et questionner les limites de son champ d'intervention

Acquérir, renforcer et/ou intégrer des capacités de communication et d'écoute individuelle

Formaliser sa pratique d'accompagnement

Méthode

Durant la formation, vous serez en situation d'expérimenter pour vous la Démarche Educative Expérientielle à travers différentes activités extraites des ouvrages des Editions *Qui Plus Est.* Ces séquences seront complétées par des temps d'échange et des éclairages théoriques.

Contenu

La formation est à dominante pratique. Elle propose des mises en situation permettant d'utiliser l'ADVP et ses outils dans des simulations d'entretien proches des situations professionnelles de chacun des participants.

Elle repose sur les repères suivants :

- Le cadre de l'entretien : espace, durée, présentation du conseiller, détermination des objectifs, contexte de l'entretien, disponibilité du conseiller
- La prise de notes, les écrits de l'entretien : leur utilité, leur mise en œuvre, leur évolution, leur destination
- Les phases de l'entretien : l'accueil, le rythme, la durée, la fin de l'entretien
- L'"entre-deux" entretiens, l'après entretien : les consignes éventuelles (pour la réalisation d'un travail), le cheminement de la réflexion et la mise en projet

Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Accompagnateur et formateur. Praticien de l'approche éducative et formé en Psychologie du travail (Maîtrise de Psychologie du Travail – Bordeaux 2 et Cycle C du CNAM). Intervient à l'Université (Paris, Avignon) ainsi qu'en école d'ingénieurs (Bordeaux). Accompagne en individuel et en groupe, forme des professionnels de l'accompagnement et des professeurs d'université. Co-auteur du Guide La validation de projet.

3 jours (21h)
2 ouvrages
899 €

4 L'ANIMATION DE GROUPE AVEC L'ADVP

C1 C2 — ÉLIGIBLE CPF

Vous êtes amenés à ANIMER DES ATELIERS COLLECTIFS d'aide à l'élaboration de projet, de recherche d'emploi ou encore à intervenir ponctuellement auprès de groupes.

Si vous vous posez des questions quant à votre capacité à accomplir au mieux ce travail, si vous recherchez les MOYENS D'INTÉRESSER VOTRE AUDITOIRE, la formation, basée sur la pédagogie expérientielle, vous permettra d'être rapidement opérationnel.

Les principes de base de l'animation de groupe sont ici abordés à partir d'une DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE qui prend appui sur votre vécu et vous met en situation d'éprouver pour vous-mêmes les contenus et les outils dans une APPROCHE COOPÉRATIVE.

Objectifs

Identifier les étapes d'un apprentissage expérientiel, en comprendre leur articulation

Découvrir et expérimenter des séquences pédagogiques de groupe dans l'accompagnement au projet et /ou à la recherche d'emploi en utilisant la pédagogie expérientielle

Poser les bases d'une mise en œuvre de la pédagogie expérientielle dans des prestations de groupe d'orientation et/ou de recherche d'emploi

Méthode

Participative alternant apports théoriques, temps d'échange et de réflexion.

Active avec mises en situation d'animation d'une séquence pédagogique

Contenu

- Les fondements théoriques de la pédagogie expérientielle
- Les différentes étapes de l'apprentissage expérientiel appliquées au groupe
- Le rôle de l'apprenant / du formateur / du groupe dans la pédagogie expérientielle
- Les conditions de mise en œuvre de la pédagogie expérientielle en groupe
- La participation et l'implication des apprenants
- Les techniques d'animation et outils pour accompagner des groupes au projet professionnel et à la recherche d'emploi
- L'animation d'une séquence pédagogique en groupe (mise en situation)

Intervenant

Patrick LECOURSONNAIS - Formateur de professionnels et de formateurs. Ex chargé de mission formation et coordonnateur pédagogique. Pratique de l'accompagnement, notamment en groupe, à l'élaboration de projet professionnel et à la recherche d'emploi avec la pédagogie expérientielle. DESS en sciences de l'éducation. Co-auteur des guides Marché du travail, La Validation de projet et de Cartométiers.

4 jours
(28h)
1 050 €

5 DIVERSIFIER SES OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT ET DÉVELOPPER UNE ATTITUDE CRÉATIVE

C1 C2 ELIGIBLE CPF

Vous souhaitez vous ressourcer, renouveler et diversifier vos pratiques.

La formation vous offre la possibilité de stimuler votre PENSÉE CRÉATIVE, d'enrichir votre palette d'outils pour augmenter vos capacités d'ouverture et votre flexibilité dans l'accompagnement des personnes.

Méthode

Animation conçue de manière à permettre un ensemble de découvertes et de prises de conscience spontanées. Les exercices, jeux et techniques proposés se situent dans une optique de permission et de libération de l'expression. Les registres affectifs et sensoriels sont les premiers à être sollicités ; les débriefings favorisent quant à eux une élaboration de la pensée, une prise de recul et permettent de faire le lien et les transferts possibles avec le vécu des professionnels. Ils permettent à l'animateur d'introduire les bases théoriques nécessaires.

Objectifs

Se doter d'outils créatifs et ludiques

Augmenter ses capacités relationnelles, d'ouverture et d'exploration des possibles

Renouveler et relancer sa dynamique dans la relation d'accompagnement

Augmenter sa créativité

Contenu

Découverte du fonctionnement créatif

- Les règles de base du fonctionnement créatif
- L'utilisation de la stratégie du détour pour questionner, analyser des problématiques et imaginer des solutions
- Les attitudes du professionnel comme instruments incontournables de la relation dans une pratique d'accompagnement utilisant des outils créatifs
- La découverte d'outils et mises en situation
- Les exercices d'entraînement et de développement de sa créativité
- L'expérimentation d'outils créatifs destinés à être mis au service de la relation d'accompagnement
- Les outils proposés dans cette formation et réutilisables ensuite par les participants répondent aux problématiques suivantes : la constitution du groupe, la régulation de groupe, l'instauration d'un climat de confiance dans le groupe, le retour d'expérience, la visualisation, la gestion de projet, la découverte, connaissance et affirmation de soi, la restauration de la confiance en soi, les stratégies individuelles face au changement, la sécurisation du plan d'action, le développement des capacités d'écoute

Intervenante

Daniela JOURNET - Formatrice de professionnels à la démarche éducative expérientielle, animatrice de séminaires de développement de la créativité, intervenante en analyse de pratiques professionnelles, praticienne de l'accompagnement

4 jours (28h) 1 055 €

6 PERFECTIONNEMENT PERSONNALISÉ PRÉPARANT À LA CERTIFICATION

C1 C2 ELIGIBLE CPF

Ces deux jours de formation vous concernent si :

- Vous avez suivi les PARCOURS DE CERTIFICATION C1 OU C2, niveau initial et intermédiaire, et vous souhaitez être accompagné(e) de façon éducative et expérientielle dans votre PRÉPARATION À LA CERTIFICATION.
- Vous êtes formé(e) à la démarche éducative expérientielle/ADVP, à l'entretien et à l'animation de groupe, vous avez une expérience significative d'accompagnement et vous SOUHAITEZ VOUS PERFECTIONNER POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS CI-APRÈS.

Objectifs

Construire et mettre en œuvre une progression pédagogique en utilisant la Démarche Educative Expérientielle/ADVP, et en combinant différents modes d'intervention

Prendre en compte les éléments du contexte (exemples : cahier des charges, objectifs de la prestation, environnement professionnel, organisation du travail au sein de la structure dans laquelle le professionnel intervient, etc)

S'entraîner à adapter et/ ou créer de nouveaux outils éducatifs à destination des personnes accompagnées

Contenu

1 - Les préalables à la construction pédagogique

- Les questions à se poser, les informations nécessaires à la construction d'une progression pédagogique
- Définition d'un contexte d'intervention. Identification par chacun de ses contraintes, de ses marges de manœuvre
- Identification de l'(des) objectif(s)
- Définition des thèmes de travail à aborder avec la personne accompagnée pour atteindre l'objectif identifié
- Traduction en sous-objectifs opérationnels
- Inventaire des outils et activités possibles pour atteindre les sous-objectifs identifiés

2 - La construction d'une progression pédagogique

- Rappel sur les principes de la pédagogie expérientielle
- La progressivité dans les thèmes à traiter
- Les liens et enchainements entre les séquences pédagogiques
- L'articulation des paramètres suivants :
  - Alternance de temps en entretien individuel et de temps d'animation de groupe
  - Travaux en présentiel et travaux en distanciel avec la personne accompagnée
  - Temps d'expérience et temps de retour sur expériences (vécu, traitement et intégration des expériences)

3 - L'entretien individuel avec chacun des participants

- Il portera sur le transfert, à sa propre situation professionnelle (actuelle ou future), de ce qui a été vécu en groupe pendant la première journée
- Pour les candidats à la certification : un point sera établi sur ce qui manque et serait à travailler pour présenter la certification. Le candidat sera accompagné dans le choix de la situation qu'il présentera lors de l'épreuve finale devant le jury

Méthode

- Avant la formation : Un contact préalable à la formation a lieu afin de connaître au plus près les situations professionnelles de chacun des participants ; ceci afin de permettre aux intervenants de préparer les activités qui seront proposées pendant la formation.
- Pendant la formation : En s'appuyant sur les apports des modules de formation précédents et à partir de cahiers des charges de diverses prestations et/ou à partir des situations réelles des participants : alternance de temps de travail individuels, en sous-groupe, ou en grand groupe s'appuyant à la fois sur des activités proposées par les intervenants et sur les retours d'expérience des participants.

Intervenants

Marie-Claude MOUILLET ou Catherine CAILLET ou Patrick LECOURSONNAIS

2 jours (14h) 8 participants maximum 1 000 €

7 LA RECHERCHE D'EMPLOI AVEC LA DÉMARCHE ÉDUCATIVE EXPERIENTIELLE

C2 ELIGIBLE CPF

Vous accompagnez les personnes dans leur recherche d'emploi et souhaitez développer leur AUTONOMIE DANS LEURS DÉMARCHES.

La formation vous permettra de VIVRE LES ACTIVITÉS afin de les réutiliser dans votre pratique en individuel comme en collectif, et ce quel que soit votre cadre d'intervention.

Les échanges favoriseront L'ENRICHISSEMENT DE VOTRE RÉFLEXION pour, in fine, préciser le rôle et la place de chacun dans ces accompagnements.

Objectifs

Développer sa compréhension de la démarche éducative expérientielle

S'approprier des outils éducatifs permettant d'accompagner des personnes en recherche d'emploi

Réfléchir au rôle et à la position du professionnel dans les démarches d'accompagnement vers l'emploi

Contenu

La démarche éducative dans la recherche d'emploi

- La pédagogie expérientielle
- La recherche d'emploi dans le processus éducatif d'orientation
- La posture et les attitudes du conseiller
- La place de la personne accompagnée

La préparation à la recherche d'emploi

- La présentation du projet professionnel
- L'élaboration d'une stratégie individuelle
- L'impact des représentations et des phénomènes de perception

L'environnement socio-économique dans la recherche d'emploi

- Les besoins des employeurs
- Les logiques de recrutement des entreprises
- La mobilité géographique et professionnelle

La recherche d'emploi : méthode, outils

- Mise en valeur des compétences
- Le CV, la lettre de motivation, l'entretien de recrutement
- Les réseaux et la recherche d'information

Méthode

La méthode est participative et active : alternance de mises en situations, d'échanges, d'analyses et d'apports théoriques.

Intervenante

Fanny GUILLEMAIN - Formatrice de professionnels de l'orientation et de l'accompagnement depuis 2010. Formée à l'ADVP en 2000, praticienne de l'approche éducative dans l'accompagnement, en groupe et en individuel, au sein de différentes structures d'insertion.

4 jours (28h) 2 ouvrages 1 090 €

8 LE TRÈFLE CHANCEUX

C2 ELIGIBLE CPF

Vous travaillez dans les domaines de l'orientation, de l'insertion des transitions et de l'évolution professionnelle.

Pour faciliter et optimiser votre travail d'accompagnement, la formation vous propose de découvrir et expérimenter ce MODÈLE DE RÉFÉRENCE. Systémique et interactionniste, Le « *Trèfle Chanceux* » présente de façon imagée, en quatre dimensions, tous les éléments à prendre en compte pour RÉUSSIR SON INSERTION ET SON ÉVOLUTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL.

Il résulte d'un long travail d'observation des processus mis en jeu par les personnes. Issu de la pratique, il sert la pratique. Il guidera, structurera, facilitera vos actions tout en favorisant une démarche personnalisée et créatrice.

Objectifs

A l'issue de la formation les participants seront en mesure d'utiliser le Trèfle Chanceux dans leur pratique professionnelle

Ils pourront recourir à ce modèle dans leurs stratégies d'intervention en orientation/insertion de la personne (en stages préparatoires, de qualification et dans le cadre d'actions conjoncturelles)

Méthode

Démarche interactive et expérientielle

Contenu

Le Trèfle Chanceux : une approche systémique de l'insertion

Les principaux concepts :

- Les quatre dimensions : « Environnement Socio-Politico-Economique», « SOI », « LIEU », «METHODE »
- Les interactions entre ces dimensions
- Les indicateurs
- Les positions d'employabilité des personnes accompagnées

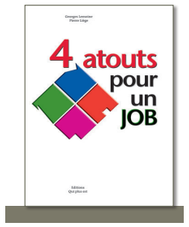
Les applications du Trèfle Chanceux

Présentation de diverses applications : Optra, groupe diagnostic, accompagnement vers l'emploi en stages préparatoires, qualifiants, bilans de compétences.

Application du Trèfle Chanceux aux diverses situations des participants à la formation

Il sera proposé aux participants de travailler sur leurs propres situations professionnelles avec différents modes d'entrée : par publics (bénéficiaires de RSA, personnes handicapées, bénéficiaires de formation préparatoire, qualifiante...), par prestations (bilan de compétences, aide à la définition du projet d'accès à l'emploi, accompagnement vers l'emploi), par objectifs, par commandes, etc.

Les participants acquerront une méthodologie efficace d'élaboration de programme : le double axe



Intervenante

Odile MARGULIES - Psychologue conseil - DESS Conseil Psychologique Paris Sorbonne - Certificat organisation du travail et de l'entreprise, analyse systémique CNAM. Formation, habilitation et animation CRAE (Cercles de Recherche Active d'Emploi, méthode Arthur Mills) et de sessions d'orientation pour tous types de publics. Elaboration de programmes et conception de modules d'orientation pour les entreprises. Formation de professionnels de l'orientation et de l'insertion.- Habilitée par Jacques Limoges (concepteur du Modèle).

3 jours (21h) 1 ouvrage 955 €

9 PERFECTIONNEMENT AU TRÈFLE CHANCEUX

NOUVEAU

Vous avez SUIVI LA FORMATION TRÈFLE CHANCEUX et déjà utilisé ce modèle opératoire en insertion : cette formation sera un temps privilégié d'échanges sur les pratiques, ainsi que D'APPROFONDISSEMENTS DU MODÈLE, de réflexion et de travail pour faciliter tous les transferts possibles pour de nouvelles actions.

Objectifs

Approfondir les dimensions théoriques et techniques du modèle opératoire du Trèfle Chanceux pour développer leur pratique .

Faciliter le transfert pour de nouveaux besoins et de nouvelles sollicitations

Communiquer efficacement avec les commanditaires ou les partenaires en utilisant ce cadre de référence

Méthode

Interactive et expérientielle

Contenu

Réactivation de la connaissance du Modèle

- En prenant notamment appui sur des expériences d'utilisation.

Echange de pratiques

- A partir de cas vécus par les participants, échange guidé sur les pratiques et les découvertes.

Compléments théoriques et techniques sur le modèle

- Zoom sur la dimension LIEU, la notion de compromis
- Le double axe : approfondissement de l'axe de dynamique
- L'ouverture vers les nouvelles conceptions de l'insertion

Récits d'expériences sur des actions spécifiques

Préparation de nouvelles pistes d'utilisation :

- Repérage des apports du modèle pour de nouvelles actions spécifiques (reconversion, réorientation, public femmes, etc.) ou sollicitations commande publique et/ou marché privé
- Apports méthodologiques pour l'analyse des cahiers des charges de différents types d'actions à mener et mise en parallèle avec les repères et outils fournis par le modèle
- Elaboration du projet et du scénario d'intervention

Intervenante

Odile MARGULIÈS - Psychologue conseil – DESS Conseil Psychologique Paris Sorbonne – Certificat organisation du travail et de l'entreprise, analyse systémique CNAM. Formation, habilitation et animation CRAE (Cercles de Recherche Active d'Emploi, méthode Arthur Mills) et de sessions d'orientation pour tous types de publics. Elaboration de programmes et conception de modules d'orientation pour les entreprises. Formation de professionnels de l'orientation et de l'insertion.

2 jours 14 h 1 ouvrage 745 €

Intervenante pour les formations 10 11 12

Elisabeth PERRY | Psychologue clinicienne, psychothérapeute, Consultante formation & conseil, maitre-praticienne PNL, formatrice EDE habilitée par Pierre VERMERSCH, Co-auteure des ARL®, des ASLOS, des Ateliers de Logique et de Communication

10 MÉTHODOLOGIE ET PRATIQUE DES ATELIERS DE RAISONNEMENT LOGIQUE ARL®

C3 — ÉLIGIBLE CPF

Les personnes, que vous accompagnez ou que vous formez, sont parfois confrontées à des DIFFICULTÉS D'APPRENTISSAGE OU D'ADAPTATION relevant de problématiques cognitives et/ou socio-affectives. Les ARL, en tant que démarche globale agissant sur ces deux dimensions, contribuent efficacement à la remobilisation de compétences cognitives et au développement de l'estime de soi, grâce notamment à un renforcement du sentiment d'efficacité personnelle.
L'appropriation de la méthodologie des ARL® vous permet d'identifier la nature des difficultés rencontrées par les participants. Elle propose d'y remédier en accompagnant chez les personnes LEUR AUTONOMIE, en favorisant le DÉVELOPPEMENT DE REPÈRES INTERNES, de méthodes de travail, de MÉCANISMES DE RAISONNEMENT, MOBILISABLES ET TRANSFÉRABLES EN SITUATION QUOTIDIENNE ET PROFESSIONNELLE.

Objectifs

Maitriser le cadre théorique, méthodologique et éthique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®

Etablir un diagnostic et constituer des groupes de travail ou de besoin

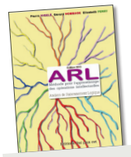
Appréhender les difficultés de nature cognitive et/ou socio-affective

Mettre en place un Atelier ARL®, en portant attention à son cahier des charges

Animer un Atelier dans le respect du rituel et des principes de travail

Conduire l'explicitation du raisonnement et des stratégies

Guider le transfert des compétences dans des contextes diversifiés



3+3+2 jours
56 h
1 ouvrage
1 680 €

Contenu

- L'éducabilité cognitive : origine, principes, références théoriques, conditions et préconisations
- Le socle théorique des ARL® : J. PIAGET, P. VERMERSCH, O. HOUDE, A. BANDURA, C. ROGERS, A. PERRET-CLERMONT, O. GARDNER, J. BRUNER, L. VYTGOSKI, etc.
- Intelligence(s), fonctionnement cognitif, estime de soi et Sentiment d'Efficacité Personnelle
- Le repérage de difficultés de nature cognitive et/ou socio-affective
- La méthodologie des ARL® : démarche globale, objectifs, principes pédagogiques, diagnostic, animation d'un atelier, rituel de travail, progression d'exercices ARL ®, évaluation
- Le positionnement et la constitution des groupes de besoin ARL®
- L'animation de l'Atelier : le rituel - conditions techniques et relationnelles
- L'explicitation du raisonnement
- L'accompagnement du transfert des compétences
- La guidance de l'auto-évaluation
- Information comparée sur d'autres outils ou démarches de remédiation cognitive : Ateliers de Structuration Logique et Spatiale (ASLOS), logiciel Id - Panne, Atelier de Logique et de Communication, ACTIVOLOG, PEI, etc.

Méthode

Formation en alternance et à caractère expérientiel
Mises en situation assurant une appropriation progressive des compétences à partir de 3 positions : participant, animateur, observateur

Simulation d'un Atelier ARL®
Apports théoriques et supports méthodologiques ajustés aux situations professionnelles des participants et aux publics accompagnés
Grille d'auto-évaluation des compétences

11 L'ENTRETIEN D'EXPLICITATION

C2 C3 — ÉLIGIBLE CPF

Vous accompagnez des personnes dans le cadre de bilan de compétences, d'une VAE, d'un projet d'orientation, d'évolution professionnelle ou de recherche d'emploi, de situation d'apprentissage ou de remédiation, de bilan diagnostic situationnel, d'accompagnement éducatif ou professionnel,...

Pour aider à RELIRE L'EXPÉRIENCE, la comprendre, en prendre conscience et se l'approprier en termes de compétences, LES TECHNIQUES D'AIDE À L'EXPLICITATION, développées par Pierre Vermersch, sont précieuses, tant POUR L'ACCOMPAGNATEUR QUE POUR LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE.

La formation vous amène à expérimenter progressivement ces techniques, à en appréhender les fondements théoriques, méthodologiques et éthiques pour les utiliser auprès des personnes accompagnées, pour un travail facilité et efficace.

Objectifs

Poser et maintenir un contrat de communication favorable à l'explicitation

S'informer au mieux sur l'expérience de la personne accompagnée

Formuler des questions facilitant la description de l'action

Conduire l'explicitation de l'expérience dans le respect de la personne accompagnée, de ses besoins, de son objectif et du cadre de l'accompagnement

Créer les conditions nécessaires à une prise de conscience des savoirs, savoir-faire et savoir-être contenus dans l'action évoquée

Guider une explicitation de la pensée, tant à l'oral qu'à l'écrit

Contenu

- Les conditions techniques, relationnelles et temporelles d'un entretien d'explicitation
- Les 3 objectifs visés par l'explicitation
- Les indicateurs verbaux et non-verbaux de la communication
- Le contrat de communication
- L'évocation de l'action et son explicitation
- Les domaines de verbalisation et leur questionnement
- Le vécu, l'expérience et l'action
- Le cycle de l'échange et le cycle de l'action lors de la conduite d'un entretien
- L'explicitation de la compétence contenue dans l'expérience
- Les processus liés à la prise de conscience et l'appropriation des compétences
- L'accompagnement d'un objectif
- Les niveaux logiques de la pensée et les postures de l'accompagnant

Méthode

Formation en alternance et à caractère expérientiel

Mises en situation permettant une appropriation progressive des compétences à partir de 3 positions : guidant, guidé, observateur
Protocoles et guides d'intervention

Apports ajustés aux situations professionnelles des participants et aux publics accompagnés
Grille d'auto-évaluation des compétences.

4+3 jours
49 h
1 ouvrage
1 490 €

12 ATELIERS DE STRUCTURATION LOGIQUE ET SPATIALE (ASLOS)

Vous animez des Ateliers de Raisonnement Logique ARL® ou des activités visant à développer les capacités à apprendre auprès de publics en situation d'illettrisme, en Établissement et Service d'Aide par le Travail, de bénéficiaires du RSA, de jeunes présentant des difficultés pour apprendre ou insuffisamment confiants en situation d'apprentissage.
La démarche ASLOS, en continuité et en amont des ARL®, vous propose un OUTIL COMPLÉMENTAIRE TANT AU NIVEAU DES OPÉRATIONS INTELLECTUELLES TRAVAILLÉES QUE DU NIVEAU DES EXERCICES PROPOSÉS.
Ceux-ci s'avèrent plus adaptés à un public de faible niveau de connaissances.

Pré-requis

Etre formé(e) aux ARL®

Objectifs

Maitriser le cadre théorique, méthodologique et éthique des ASLOS

Articuler les démarches ARL® et ASLOS

Etablir un diagnostic et un repérage des difficultés

Conduire des séances ASLOS

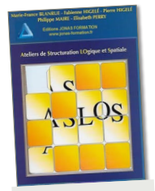
Utiliser la progression ASLOS dans le respect des modalités d'accompagnement proposé

Méthode

Formation à caractère expérientiel

Mises en situation assurant une appropriation progressive des compétences à partir de 3 positions : participant, animateur, observateur

Animation de séances ASLOS



3 jours
21 h
1 ouvrage
990 €

Contenu

- Le socle théorique et méthodologique des ASLOS, basé sur la théorie de l'intelligence de Jean Piaget, les travaux de P. VERMERSCH et d'A. WEILL- FASSINA, L. BEGIN, O. HOUDE
- Intelligence(s), opérations intellectuelles du domaine spatial et du domaine logico-mathématique, registres de fonctionnement
- La méthodologie ASLOS : diagnostic, progression d'exercices, animation des séances
- Le positionnement ASLOS
- L'animation de séances ASLOS
- La progression ASLOS : exercices, supports, modalités d'accompagnement
- L'articulation des progressions ARL® et ASLOS
- Autres supports complémentaires, notamment les Ateliers préalables au dessin technique

13 ACCOMPAGNER A LA VAE

C2 — ÉLIGIBLE CPF

Vous accompagnez des personnes dans la réflexion sur leur évolution professionnelle.

Mieux connaître la VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE, son cadre et ses étapes, enrichit la manière dont vous pouvez aider les personnes à élargir leur choix de possible.

De plus, la formation, en précisant les activités et les compétences des accompagnateurs VAE, vous permet de vous situer et d'envisager, à plus ou moins court terme, d'adjoindre ce type d'accompagnement à votre pratique professionnelle.

Objectifs

Connaitre le dispositif, le cadre légal et les différentes étapes de la VAE

Disposer d'outils et de techniques utiles à un accompagnement VAE

Méthode

Démarche interactive

Contenu

Les principes de base et les enjeux de la VAE, le cadre réglementaire, et des lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016

Les différents acteurs et leurs rôles.

L'accompagnateur VAE
Un temps d'échanges sera consacré aux représentations du métier « d'accompagnateur VAE » (alliance de travail, tâches, compétences, posture). Vous serez invité à mesurer les écarts entre vos représentations et les exigences du métier

Les différentes étapes du processus :

- **L'étude de faisabilité :** A partir de cas, réalisation des diagnostics de pertinence, de faisabilité, des recherches des certifications. Analyse des différences entre les expériences du candidat et le référentiel de la certification visée
- **Le montage d'un dossier et recevabilité :** avec des exemples de CV détaillés, repérage des expériences significatives faisant sens avec le référentiel d'activités professionnelles de la certification visée
- **Le dossier de validation ou livret 2 :** conduite d'entretiens d'explicitation à partir d'une situation de travail. A partir de dossiers réalisés, identification des enjeux et des freins de l'écriture réflexive, l'analyse critique et l'accompagnement à la recherche de preuves
- **L'entretien devant le jury :** composition du jury et la durée de l'épreuve, les attendus du jury, modalités de préparation
- **Mise en œuvre du parcours de professionnalisation des compétences restant à acquérir :** à partir de cas de validation partielle
- **Financement de la démarche :** panorama des différentes possibilités de prise en charge financière de la démarche VAE

Intervenante

Marie ARON - Psychologue de l'orientation, de l'évaluation et du conseil. Praticienne de l'accompagnement depuis 20 ans. Fondatrice et directrice du centre accompagnateur en VAE : EXPERIENCIA. Auteure de « la VAE une histoire d'accompagnement ».

3 jours (21h)
1 ouvrage
890 €

14 LA PRATIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objectif de : « ...DÉFINIR UN PROJET PROFESSIONNEL ET LES MOYENS POUR Y PARVENIR, avec le cas échéant, un projet de formation».

Le bilan de compétences est un OUTIL ÉCONOMIQUE qui favorise l'adaptation et la mobilité professionnelle.

Objectifs

Fournir les bases théoriques et fonctionnelles indispensables à une pratique professionnelle rigoureuse ; dans ses dimensions déontologiques, administratives, réglementaires et commerciales

Apprendre à pratiquer le Bilan de Compétences en fonction des différentes étapes

Disposer des outils indispensables pour assurer une démarche de bilan

Méthode

La formation est organisée en 3 phases.

Première phase
Les participants découvriront les différents thèmes du bilan et leurs auteurs significatifs
Entrainements collectifs par rapport au thème abordé et ses difficultés

Deuxième phase
Intersession durant laquelle appliquer les acquis de la première session

Troisième phase
Retour d'expérience, compléments d'informations en fonction des besoins évoqués

Contenu

- Les origines et les objectifs du Bilan de Compétences
- L'identification, la définition et la validation des compétences
- Les postures du Conseiller et leurs effets
- L'utilisation d'un questionnaire sur les intérêts professionnels et l'analyse de la relation au travail (questionnaire IVST) : le sens du travail, les valeurs, les besoins, les conditions de travail
- L'apport d'outils : l'histoire de vie, l'identité professionnelle, les contextes professionnels, les enjeux ...
- Une méthode d'élaboration et de validation du projet professionnel
- La construction de la synthèse
- Les pratiques d'accompagnement au changement
- Le découpage en temps avec un guide de travail
- L'accord tripartite entre le Conseiller, l'Organisation et le Bénéficiaire

Intervenants

Dominique CLAVIER est l'auteur du contenu de ce séminaire - Neurophysiologiste, Psychanalyste et Psychologue. Il a débuté sa pratique de Bilan de Compétences en 1978. Depuis, il a en permanence amélioré sa méthode étayée par ses travaux de recherche, former les praticiens. Expert sur les pratiques et les outils lors du décret d'application de la Loi sur le Bilan de Compétences en France. Il y a consacré plusieurs articles scientifiques publiés en France et en Amérique du Nord – dont 2 primés- et une large part dans son dernier livre avec Annie di Domizio « Accompagner sur le chemin du travail ».

Céline VIGNAL est l'animatrice du séminaire - Psychologue du Travail, médiatrice en entreprise, elle intervient depuis 17 ans dans le domaine du conseil en relations humaines, de la mobilité professionnelle et de la gestion de carrière. Formée aux travaux et aux outils de Dominique Clavier, elle a travaillé pendant 10 ans avec lui pour accompagner les salariés et les dirigeants de grandes organisations nationales et internationales.

4+2 jours
(42h)
1 ouvrage
1 515€

15 ACCOMPAGNER AVEC L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE

Dans votre pratique de l'accompagnement, vous savez que la qualité de la relation favorise le cheminement de la personne accompagnée.

Ce stage apporte une mise en pratique et un éclairage conceptuel sur la manière dont s'établissent et se vivent les ÉCHANGES ENTRE LES PERSONNES.

A partir d'une VISION SYSTÉMIQUE DE LA COMMUNICATION, l'Analyse Transactionnelle vous propose une grille de lecture et des outils : ils permettent de clarifier les enjeux du positionnement de l'accompagnateur, de développer des comportements adaptés et d'éviter les engrenages qui peuvent parfois freiner l'avancée vers un objectif.

Lors de cette formation, les concepts de l'analyse transactionnelle sont présentés en alternant des temps d'expérimentation et d'exposés théoriques, pour vous permettre de les utiliser en portant un regard nouveau sur votre pratique.

Objectifs

Découvrir les bases théoriques de l'analyse transactionnelle

S'approprier des outils permettant de mieux se connaître et d'améliorer sa communication avec les personnes accompagnées

Développer une capacité à relire des situations professionnelles à l'aide des outils de l'analyse transactionnelle

Méthode

Alternance d'exercices, de mises en situation et d'exposés théoriques

Echanges entre les participants à partir de leurs expériences

Contenu

- Introduction aux principes fondamentaux de l'analyse transactionnelle
- Repérer ce qui se joue dans l'échange
  - Les états du moi
  - Les transactions
- Prendre en compte les besoins des personnes :
  - Les signes de reconnaissance
  - Les positions de vie
  - La structuration du temps
- Repérer les risques et les freins dans la relation d'accompagnement
  - Les jeux
  - Les comportements de passivité
- Recevoir et exprimer les émotions :
  - Emotions authentiques et parasites
- Prendre en compte les histoires de vie
  - Le scénario et les «drivers»
- Analyse de situations professionnelles à l'aide des concepts d'analyse professionnelle

Intervenante

Marie DOMMANGE - Formatrice-consultante, accompagnatrice de demandeurs d'emploi et de salariés, formatrice de formateurs. Formée à l'Analyse Transactionnelle et à l'A.D.V.P., certifiée MBTI, elle anime des stages de formation (communication, management, analyse transactionnelle, gestion de conflit, élaboration de projets, T.R.E., conduite d'entretien) dans des domaines de l'insertion, de l'éducation, de la santé, des mutuelles et assurances.

4 jours
28 h
985 €

16 SUR LE CHEMIN DE L'ACCOMPAGNEMENT - REPÈRES FONDAMENTAUX ET LIMITES

Vous DÉBUTEZ COMME ACCOMPAGNANT, vous SOUHAITEZ LE DEVENIR ou vous êtes amené(e) à occuper une fonction d'accompagnant en plus de votre activité principale... Vous avez des questions, besoin de repères ?

Cette formation vous donne LES BASES INCONTOURNABLES DE L'ACCOMPAGNEMENT et de SES LIMITES dans un environnement complexe, pour faciliter votre travail

Le DÉCOUPAGE EN 3 PHASES vous permettra de mettre en pratique les apprentissages, de bénéficier d'un APPUI INDIVIDUALISÉ à distance des intervenantes pendant l'intersession et d'un approfondissement ciblé en fonction de vos besoins particuliers.

Objectifs

Identifier et clarifier les éléments constitutifs de l'accompagnement

Découvrir les méthodes éducatives utilisées dans l'accompagnement à l'orientation et l'insertion

Savoir appréhender les ressources de l'environnement social et économique d'un territoire

Repérer les limites de l'accompagnement et aborder les questions éthiques

Méthode

Interactive et expérientielle. Formation en 3 phases

1 - Les fondements de l'accompagnement : 3 jours

2 - Intersession de 2 mois pour la mise en pratique en milieu de travail avec un «accompagnement individuel à l'accompagnement» par les intervenantes du stage qui seront disponibles par mail pour répondre à vos questions

3 - Retour d'expérience et approfondissement en fonction des problématiques rencontrées : 2 jours

Contenu

Panorama
- L'accompagnement, art et métier
- Le cadre institutionnel et le contrat explicite ou non entre l'accompagnant, l'accompagné et l'institution

Les points clés de l'accompagnement
- Le rôle des représentations, valeurs, croyances, « visions du monde » et leur influence sur l'accompagnement
- La dynamique : l'entretien, la relation de confiance, l'approche compréhensive de la problématique, la «co-construction», le processus (l'amorce, les étapes, la clôture) la facilitation du changement
- La posture de l'accompagnant
- La relation professionnelle : trouver la juste distance

Les méthodes, outils, démarches
- Les outils : les techniques de l'entretien "rogérien", l'ADVP, le Trèfle Chanceux, l'Ecole de Palo Alto...
- Les stratégies possibles en fonction des ressources et contraintes de la personne, du conseiller, de son environnement
- L'accompagnement en individuel/en collectif

Les limites de l'accompagnement
- Identifier les limites de l'accompagnement en fonction de l'environnement, de la personne et aussi en fonction de ses propres limites comme accompagnant
- Savoir passer le relais si besoin à des spécialistes
- Travailler en réseau

L'éthique
- La déontologie (chartes, codes, règles...)
- La recherche de l'éthique
- Les partages nécessaires avec les pairs, les superviseurs...
- Les valeurs fondamentales de nos interventions

Intervenantes

Geneviève DESCAMPS - Formatrice de conseillers en orientation et en insertion, formatrice de formateurs (France, Algérie, Tunisie), praticienne de l'accompagnement individuel et collectif pour tout public, en particulier pour publics en difficulté
Odile MARGULIÈS - Psychologue conseil, DESS Conseil Psychologique Paris Sorbonne, Certificat organisation du travail et de l'entreprise, analyse systémique CNAM, formation de professionnels de l'orientation et de l'insertion.

3+2 jours
35 h
1 250€

17 ACCOMPAGNER LES FUTURS ENTREPRENEURS

Vous accompagnez des personnes qui ont pour projet de devenir entrepreneur. Vous disposez d'une palette de matrices, de grilles de compétences, de listings de personnes à contacter et d'OUTILS PERMETTANT D'AIDER, pas à pas, le créateur dans les actions à mener.

Vous savez toutefois que la mise en œuvre de ce projet entraînera une PÉRIODE TRANSITOIRE, entre le monde que la personne quitte (l'identité passée) et celui dans lequel elle souhaite évoluer (l'identité future).

Il vous arrive de vous retrouver démuni(e) face à ces moments de crises qui ralentissent le processus de création d'entreprise : comment, en effet, accompagner cette transformation de l'identité professionnelle ?

Cet atelier vous permet d'acquérir des techniques d'accompagnement au CHANGEMENT ET DE DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES liées à votre posture de guidance.

Objectifs

S'approprier des outils d'accompagnement aux changements

Acquérir des techniques de dépassement de limitations et de renforcement des ressources nécessaires à la réussite du projet

Contribuer à l'accomplissement de l'identité professionnelle et au développement social et environnemental

Méthode

Dans le cadre théorique issu de la PNL : alternance d'outils théoriques et d'expérimentation pratiques, individuelles et collectives, qui favorise la qualité de l'apprentissage et la clarification de votre identité professionnelle, du sens de votre rôle à jouer dans l'environnement sociétal

Contenu

- Aider à clarifier les besoins et les doutes du porteur de projet en période de transition
- Savoir détecter à quel niveau se trouve l'accompagnement demandé (environnement, compétence, valeur, identité, sens...)
- Acquérir une structure de questions de guidance axée sur la réussite de l'entrepreneur
- Appréhender des techniques pour les situations bloquantes qui cristallisent l'avancée du projet
- Accompagner les conflits intérieurs de l'entrepreneur
- Renforcer les compétences et les ressources par des techniques d'ancrage

Intervenante

Julie GRANDMOUGIN - Accompagnatrice au changement génératif, Master de formation de formateurs et d'analyse réflexive des pratiques professionnelles, Maître PNListe, Consultante en transitions de vie et en développement de l'entrepreunariat.

2 jours
14 h
735 €

18 ACCOMPAGNER LE FINANCEMENT DE PROJET DE FORMATION OU D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Vous accompagnez des personnes, notamment au niveau 3 (mise en œuvre du projet professionnel) du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ou bien au sein de l'entreprise.

A ce stade, vous devez maîtriser les tenants et aboutissants de L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE d'un projet de formation ou d'évolution professionnelle.

Les sources de financement sont multiples et leurs critères d'éligibilité nombreux : cette formation vous permettra de bien les connaître pour favoriser une prise en charge optimale afin d'accompagner les bénéficiaires dans la réalisation de leur projet.

Objectifs

Identifier les sources de financement de la formation professionnelle

Appréhender pour chaque dispositif de formation les financements possibles

Savoir articuler les dispositifs entre eux pour optimiser la prise en charge de la formation envisagée

Acquérir des réflexes et des bonnes pratiques

Construire un véritable plan de financement permettant au bénéficiaire de mener son projet de formation

Méthode

La démarche pédagogique est interactive et participative.

Contenu

- Le rôle de l'accompagnateur interne ou externe à l'entreprise d'un projet de formation. Quels outils ? Quelles ressources informatives ?
- Les différents dispositifs de la formation professionnelle et leurs spécificités (CIF, CPF, période et contrat de professionnalisation, POE, plan de formation...) ; les financements associés
- Les outils et les acteurs de la démarche « développement et valorisation des compétences » : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE) ; les financements associés – le passeport orientation formation
- Les obligations de financement des acteurs de la formation professionnelle : les contributeurs (les entreprises) et les financeurs (les OPCA, les régions, l'état, le FSE...)
- Choisir le dispositif formation/financement le plus adapté selon la situation de la personne accompagnée et son projet : salarié, demandeur d'emploi, personne en situation de handicap, cadre, jeune...
- L'ingénierie de financement : comment combiner les différentes sources pour couvrir au mieux la prise en charge du projet de formation ?

Intervenante

Marie-Hélène SNYERS-MICHAL - Juriste, spécialiste en ingénierie et droit de la formation professionnelle continue. Elle a notamment occupé des fonctions de responsable juridique en organismes collecteurs et de responsable formation, y compris de formation de formateurs, au sein d'un grand groupe industriel. Elle est maître de mémoire à la Sorbonne. Elle forme aussi bien dans le secteur privé que public, des institutionnels que des entreprises, des responsables formation et ressources humaines que des conseillers accueillant le public final...

2 jours
14 h
790 €

19 REPÈRES PSYCHO-PATHOLOGIQUES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

Vous êtes parfois confronté à des SITUATIONS DE BLOCAGE qui viennent entraver le déroulement d'un accompagnement professionnel ? La personne accompagnée se met en situation de « répéter des échecs », ne vient pas aux entretiens, se montre réticente ? Elle vous met en situation d'impuissance, ou bien vous adresse des demandes qui semblent dépasser vos compétences ?

Vous êtes alors tenté de questionner le bien fondé de l'accompagnement que vous proposez.

La formation s'appuie sur des REPÉRAGES DE LA CLINIQUE PSYCHOPATHOLOGIQUE ET PSYCHIATRIQUE pour vous aider à dégager la logique inhérente aux situations de blocage que vous rencontrez. Elle vous donne des outils pour évaluer les risques et envisager des solutions adaptées.

Objectifs

Savoir discerner ce qui relève de la compétence du professionnel de ce qui est du domaine d'un suivi médical ou psychologique

Apprendre à repérer les éléments qui peuvent être inquiétants afin de les resituer dans une lecture plus globale du fonctionnement psychique

S'approprier des notions de base en psychopathologie afin de se forger des outils pratiques

En déduire un réajustement du positionnement du professionnel, l'intérêt de poursuivre l'accompagnement ou d'en accepter les limites

Contenu

- Présentation des notions de base de psychopathologie et de clinique permettant un premier repérage diagnostique (notamment à l'aide de vignettes cinématographiques)
- Analyse de cas concrets issus de la pratique, pour cerner le plus précisément possible :
  - ce qui est en jeu dans chaque situation
  - ce qui relève de la compétence de l'accompagnant
  - les limites de cette compétence
- Aider le professionnel à adopter le positionnement le plus adéquat (juste distance vis-à-vis de la personne, évaluation des risques...)
- Pratiquer l'écoute active et dynamique sans se positionner comme sachant
- Apprendre à discerner la nécessité éventuelle d'orienter vers un professionnel psychologue ou psychiatre

Cette formation aura lieu en deux temps :

- Un premier temps de formation permettra aux participants aussi bien d'aborder les situations qui leurs sont problématiques que d'acquérir des outils théoriques, cliniques et pragmatiques issus de la psychopathologie
- Un deuxième temps de formation, un mois plus tard, sera consacré à la reprise des situations exposées dans le premier temps et aux effets constatés dans la pratique : améliorations, persistance de certaines des inquiétudes, réflexions...

Méthode

La méthode est participative et pragmatique. Elle demande à chacun de s'engager en présentant un ou plusieurs cas rencontrés dans sa pratique et implique un échange autour des situations concrètes présentées par chacun.
Les repérages théoriques viennent éclairer les difficultés rencontrées.

Intervenantes

Hélène DE LA BOUILLERIE - Psychologue clinicienne, psychanalyste, DESS de psychopathologie clinique, Master II de Recherche en psychanalyse, EDHEC, a travaillé dans une association proposant un accompagnement à des personnes fragilisées dans leur travail ou dans leur recherche d'emploi. Psychologue depuis dix ans en CMP (Centre médico-psychologique).

Chicca LORO - Psychologue Clinicienne, Psychanalyste, Psychothérapeute des Hôpitaux, Master II Professionnel en Psychopathologie clinique, Master II de Recherche en psychanalyse. Pratique libérale et hospitalière (CMP). Psychologue superviseur pour l'Education Nationale et Formatrice dans le secteur médico-social.

2+2 jours

28 h

1 040 €

20 ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOUVEAU

Vous accompagnez des personnes dans un PARCOURS D'INSERTION À VISÉE PROFESSIONNELLE ou dans un repositionnement professionnel. Vous êtes susceptible de prendre en charge des personnes en situation de handicap ou présentant des difficultés de santé importantes.

Vous êtes ainsi confronté à des situations pour lesquelles vous manquez parfois de connaissances spécifiques et/ou de points de repères dans la FAÇON D'ABORDER L'ACCOMPAGNEMENT.

La formation a pour but de décliner un socle de connaissances dans le domaine du handicap permettant un accompagnement efficace de ce type de public.

Elle vise aussi un TRAVAIL SUR LES POSTURES PROFESSIONNELLES adaptées. La formation est ponctuée d'exercices pratiques et d'échanges sur les situations rencontrées.

Objectifs

Connaitre les dispositifs et le cadre légal en lien avec le handicap

Connaitre les spécificités de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Savoir mobiliser les outils et les connaissances spécifiques à l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Savoir adapter sa posture professionnelle aux situation rencontrées

Méthode

Méthode participative et interactive

Exercices pratiques

Mises en situation (avec matériel)

Contenu

Echanges sur les représentations du « handicap »

Notions autour du handicap

- Définition du handicap
- Les catégories de handicap
- La Loi du 11 février 2005
- Le statut travailleur handicapé (RQTH)
- Autres bénéficiaires de la Loi
- Notion de compensation du handicap
- Le parcours d'une personne en situation de handicap
- Notions de contre-indications médicales / limitation d'aptitudes

Les différents acteurs et leur rôle

- Les partenaires institutionnels (AGEFIPH, FIPHFP, MDPH, CDAPH, CRAMIF, CAF, etc.)
- Les acteurs du placement (Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales, PLIE, etc.)
- Les acteurs de l'évaluation et de la compensation
- Les acteurs du maintien dans l'emploi
- Les acteurs de la formation (organismes de formation spécialisés, CRP, etc.)

Adapter l'accompagnement aux personnes en situation de handicap

- Conseils pour l'accompagnement en fonction du type de handicap
- Prise en compte du handicap dans les projets professionnels et les projets de formation

Intervenants

Cécile PERE - Psychologue de l'orientation, elle intervient depuis 5 ans auprès du public en situation de handicap dans le cadre de prestations de remobilisation/élaboration de projet (collectif et individuel). Elle est formée et utilise la méthode ADVP.

Frank GEIS - Psychologue du travail de formation, il travaille depuis 18 ans dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il est responsable d'un centre de formation spécialisé dans le handicap qui dispense des actions de bilans, de remobilisation, d'élaboration de projet, d'accompagnement renforcé, de formations spécifiques.

2 + 2 jours

28 h

1 035 €

21 LES MÉDIAS SOCIAUX AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Vous savez que la RECHERCHE D'EMPLOI PASSE DE PLUS EN PLUS PAR LES RÉSEAUX SOCIAUX.

Peut-être vous sentez-vous réticent à utiliser ces nouvelles technologies ?

Y être ou ne pas y être, telle n'est pourtant plus, aujourd'hui, la question. Vous êtes par ailleurs sollicités par les personnes que vous accompagnez pour les AIDER À UTILISER CES RÉSEAUX dans le cadre de leur projet.

La formation vous enseigne comment être ACTIFS, VISIBLES, VIGILANTS ET PERTINENTS sur les réseaux, pour vous-même et pour les personnes que vous saurez accompagner de manière efficace.

Objectifs

Comprendre l'intérêt des réseaux sociaux pour sa propre activité d'accompagnement

Connaître les bonnes pratiques et les outils de la communication sur le web social

Avoir les connaissances et les outils pour accompagner efficacement les personnes dans leur recherche d'emploi, leur projet d'orientation ou leur démarche d'insertion

Méthode

Travailler à partir de cas d'étude et de situations concrètes liées à l'activité des métiers de l'accompagnement et de la formation

Pré-requis

Apporter *son ordinateur* ou *sa tablette*

Contenu

Comprendre la démarche réseau et les nouveaux outils sociaux

- Identifier et comprendre les évolutions des outils collaboratifs du web social professionnel
- Connaitre les principaux médias sociaux indispensables dans un cadre professionnel
- Comprendre les enjeux et les risques liés à l'identité numérique, la marque personnelle et l'e-réputation

Optimiser sa présence en ligne en intégrant sans appréhension et avec efficacité les nouveaux outils du web social

- Définir une stratégie de présence sur les réseaux sociaux
- Construire et faire vivre un profil en tant que professionnel
- Mener une activité de veille : suivre les blogs, les groupes et les influenceurs sur les sujets RH liés à la gestion de carrière et la recherche d'emploi
- Partager les informations et les actualités
- Prendre part aux conversations dans les groupes

Intégrer les médias sociaux dans une activité d'accompagnement

- Aider les personnes à définir une stratégie de présence sur les réseaux sociaux professionnels
- Accompagner les personnes dans la mise en œuvre de leur présence digitale
- Maîtriser les outils de mise en relation offerts par les réseaux sociaux
- Conseiller les personnes dans la construction de leur réseau professionnel

Intervenant

Thomas BALIGAND - Psychologue de formation, puis formateur dans le domaine de la mobilité et accompagnateur de personnes en reconversion professionnelle et consultant en bilans de compétences. Il a également mené des missions d'accompagnement des salariés et des entreprises sur les problématiques de recrutement. Il est aujourd'hui consultant en gestion de carrières, spécialisé dans le conseil aux cadres. Familiarisé dès 2006 aux réseaux sociaux, il est aussi Community Manager, bloggeur et anime les communautés de cadres pour un grand acteur national du conseil.

2 jours

14 h

780 €

22 HISTOIRES DE VIE ET TRAJECTOIRES SOCIO-PROFESSIONNELLES

NOUVEAU

Vous êtes amené(e) à explorer la trajectoire professionnelle des personnes que vous accompagnez dans votre pratique ? La formation vous sensibilise à l'approche des Histoires de vie, une approche porteuse d'ouvertures fécondes qui demande – comme toute pratique qui met en jeu L'ÉCOUTE D'UNE VIE ET SON ÉNONCIATION SOUS FORME DE RÉCIT – de travailler sa propre implication et ses connaissances du processus biographique.

L'écriture et l'analyse de votre propre trajectoire socio-professionnelle vous aidera à clarifier la façon dont vos héritages, rencontres, expériences et convictions ont orienté et façonné votre identité professionnelle.

Ainsi serez-vous mieux à même d'accompagner les personnes que vous suivez dans l'énonciation de leur propre trajectoire et de les analyser.

Objectifs

Expérimenter l'écriture de sa trajectoire socio-professionnelle en la mettant en perspective avec les différents facteurs l'ayant influencée.

Connaître le processus de construction d'une identité narrative (Ricoeur) qui fait de chacun le narrateur de sa propre histoire.

S'approprier la démarche « Histoires de vies et trajectoires socio-professionnelles », en penser le cadre et la déontologie.

Elaborer une méthode des Histoires de vie à partir de l'expérience du processus.

Méthode

La formation aborde l'histoire de vie par le détour de l'écriture. La méthode permet d'explorer les différentes dimensions de la narration en se souvenant des contraintes liées à l'écriture d'un récit.

Les retours sur les textes produits pendant la 1ère session de la formation permettent à chacun de se familiariser avec le cadre favorisant l'écriture et/ou la narration de vies – nécessaire respect, écoute favorable et soutenante, aide à la prise de distance.

Cette première approche de l'accompagnement est approfondie lors de la 2ème session de la formation, après avoir été expérimentée pendant l'inter-session. Sont alors travaillés les techniques d'animation et la posture, les objectifs et le cadre des Histoires de vie

Contenu

1er MODULE

- Présentation des participants selon l'angle de leur dynamique évolutive et des influences ayant orienté leur choix de métier.
- Écriture des trajectoires des participants selon les contraintes liées à la narration : caractérisation du contexte ; choix des événements marquants ; dynamisation des éléments du parcours par l'angle d'un questionnement ; évolutions et ruptures ; carrefours de la narration et structure du récit.
- Subjectivité impliquée dans l'exercice de l'histoire de vie.
- Rapport de l'individu à l'histoire et identité narrative.
- Analyse des processus narratifs et des différentes dimensions de l'histoire de vie.

2ème MODULE

- Retour sur l'expérimentation des Histoires de vie pendant l'inter-session, analyse, grille de lecture.
- Finalité et enjeux des histoires de vies – positionnement éthique.
- Élaboration d'une méthode transférable dans les pratiques de chacun à partir des points signifiants de l'expérience.

Intervenante

Claire LECŒUR - Consultante formatrice en écriture tant professionnelle que littéraire. Depuis 20 ans, elle accompagne des dispositifs de mise en écriture d'histoires de vies – que ceux-ci aient une visée littéraire, une visée énonciation d'identités narratives, ou une visée formative.
Travailleur social de premier métier, accompagner l'autre a toujours été au cœur de ses pratiques : des personnes sur leurs chemins de vie, des groupes dans les processus d'écriture et dans l'énonciation des pratiques. Enfin, formatrice de formateurs, elle aide à la construction de postures accompagnantes basées sur l'écoute, et forme au développement des compétences par la pratique.

3 + 2 jours

35 h

1 260 €

23 REPENSER L'ACCOMPAGNEMENT AVEC LES ARTS PLASTIQUES

Vous souhaitez repenser votre pratique afin d'enrichir vos relations avec les personnes accompagnées par un MODE D'EXPRESSION PERSONNEL ? Vous avez une affinité pour les arts plastiques, les médiations collage, le dessin, la peinture ou le modelage ?

La formation vous invite à approfondir cette expérience afin d'enrichir votre palette. Elle vous permet d'accéder à une mallette d'outils nouveaux en comprenant les processus et les enjeux de ces pratiques artistiques.

Elle vous aide à les utiliser de manière concrète et pertinente pour TISSER DE NOUVEAUX LIENS de manière individuelle ou en groupe.

Objectifs

Découvrir l'intérêt des outils arts plastiques dans la médiation

Reconnaître les grandes étapes du processus de création et les utiliser pour débloquer des situations

S'approprier une palette d'outils et comprendre les finalités de chacun afin d'identifier le plus approprié à la situation

Méthode

La méthode est participative : alternance de partage d'expériences et de connaissances théoriques

La méthode est active : passage de réflexion prospective et expérience concrète puis analyse des deux

La méthode est pragmatique : reconnaître les outils de prédilection et savoir les adapter en fonction de la situation si besoin

Contenu

- Description des expériences en arts plastiques d'un point de vue personnel et/ou professionnel. Comprendre les inconvénients et les avantages dans la pratique professionnelle
- Exercices pratiques et décryptage des processus de création à partir des ressentis de chacun des participants mais aussi à partir d'exemples d'œuvres d'artistes
- Exercices pratiques et découverte et redécouverte des différentes techniques
- Comprendre ce que chaque matériau représente et engage comme implication sensorielle
- Réflexions et plan d'actions sur des dispositifs simples et concrets à mettre en place
- Réflexions et adaptations de consignes à partir d'études de cas rencontrés sur le terrain

Intervenante

Marie-Laure COLRAT - Plasticienne (DNSEP). Elle pratique la thérapie à médiation artistique (master II) à la clinique des Maladies Mentales et de l'Encéphale (CMME) du Centre Hospitalier Sainte Anne. Formatrice à l'Université de Paris 5 René Descartes et à la Formation Pratique d'Art-Thérapie du Centre d'étude de l'expression. Elle pratique des supervisions auprès de professionnels utilisant les arts plastiques pour l'accompagnement de différents publics.

2 jours
14 h
750 €

24 LE COUNSELING [NIVEAU INITIAL]

NOUVEAU

Vous accompagnez des individus ou des groupes dans leur évolution personnelle. Vous souhaitez être PLUS EFFICACE DANS VOS RELATIONS D'AIDE, quel que soit le domaine. Le counseling, à travers ses 3 phases, permet d'apprendre à MOBILISER SES RESSOURCES (phase d'exploration et phase de compréhension) pour ATTEINDRE UN OBJECTIF (phase action). Après une revue expérientielle des compétences et ingrédients relationnels inhérents à tout counseling, cette formation initiale vous permettra une première application de ces 3 phases dans vos pratiques professionnelles quotidiennes.

Le counseling individuel et de groupe vous permettra d'apprendre à CONNAÎTRE VOS RESSOURCES COMME AIDANTE ET AIDANT (SAVOIR-ÊTRE) et d'apprendre aux personnes que vous accompagnez à mobiliser leurs ressources avant et lors d'une mise en action (SAVOIR ET SAVOIR-FAIRE).

Objectifs

S'explorer, se comprendre et agir avec le processus de counseling

Accompagner une personne dans l'optimalisation de ses relations avec son environnement scolaire, familial, professionnel, etc.

Poser un cadre d'intervention en début de processus ; entre la directivité et la non-directivité, l'intentionnalité

Créer une alliance de travail dans son accompagnement pour avancer conjointement

Méthode

Exposé, exercices d'écoute et d'exploration, simulation. Mini-groupes pour le transfert des apprentissages.

Contenu

- Les phases d'un counseling : exploration, compréhension et action selon Egan, Lecomte et Savard
- Les compétences relationnelles clés en counseling (Egan) : présence, écoute, respect, authenticité, empathie, spécificité, reflet, question ouverte, résumé
- Les ingrédients relationnels de l'intervention en counseling : cadre d'intervention, alliance de travail, intentionnalité, conscience réflexive
- Le cadre d'intervention par rapports aux individus, aux groupes ou en contexte

Intervenant

Laurent BOUALLEG - Psychologue, spécialiste de l'orientation depuis 2000. Formé en France et au Québec où il a développé son expertise en counseling de carrière, il accompagne tout type de public : scolaire, étudiant, famille, salarié, entrepreneur, demandeur d'emploi, retraité.

3 jours
21 h
925 €

25 LE COUNSELING DE CARRIÈRE [PERFECTIONNEMENT]

NOUVEAU

Le counseling de carrière, une MÉTHODE D'ACCOMPAGNEMENT utilisable tout au long de la vie, permet d'apprendre à se connaître, à mobiliser ses ressources, d'apprendre à connaître le marché du travail, de maintenir et d'atteindre un objectif professionnel.

Cette formation vous permettra d'appliquer la boucle des 3 phases d'un counseling à travers les principaux ENJEUX DE CARRIÈRE (avant, amorce et maintien de carrière). Vous réaliserez la phase action du counseling de carrière appliquée à l'entretien professionnel, au conseil en évolution professionnelle et dans différents contextes.

Pré-requis

Avoir suivi la formation Counseling

(niveau initial)

Objectifs

Accompagner les personnes vers l'autonomie dans la gestion de leur mobilité interne et externe

Sensibiliser son organisation à la démarche d'accompagnement au sein d'une politique de gestion de la mobilité

Utiliser les compétences relationnelles pour explorer les intérêts, valeurs et compétences

Maintenir et restaurer l'alliance de travail tout au long des 3 phases du counseling

Identifier les 3 temps de la carrière : l'avant-carrière, l'amorce d'une carrière et le maintien dynamique d'une carrière

Etablir un diagnostic de carrière en amont et un plan d'action en aval dans un counseling

Méthode

Exposés, exercices d'écoute et simulations. L'accent sera mis sur la phase action et sur le counseling appliqué à la vie professionnelle dans différents contextes notamment ressources humaines. Après la première partie de la formation en salle, les participants auront à mener un entretien ou deux conformément aux dits apprentissages et ce matériel servira d'appui lors de la deuxième partie de cette formation.

Contenu

- Le counseling de carrière : un concept qui dépasse les enjeux d'information, d'orientation, d'insertion et de gestion de carrière
- Les compétences spécifiques en counseling de carrière : reflets pluridimensionnels, questions ouvertes pluridimensionnelles, résumé, lien
- Les ingrédients relationnels de l'intervention en counseling de carrière : cadre d'intervention, alliance de travail, intentionnalité, conscience réflexive de soi
- Les 3 temps de la carrière
- Les bonnes questions pour permettre à la personne de faire son propre diagnostic de carrière
- Le plan d'action dans la phase action appliquée à la vie professionnelle
- Les 6 types d'occasion décisionnelle selon Limoges (initiation)
- Les facteurs communs d'efficacité et les étapes du changement en contexte professionnel
- L'approche intégrative et la psychologie positive en counseling de carrière

Intervenants

Laurent BOUALLEG - Psychologue, spécialiste de l'orientation depuis 2000. Formé en France et au Québec où il a développé son expertise en counseling de carrière, il accompagne tout type de public : scolaire, étudiant, famille, salarié, entrepreneur, demandeur d'emploi, retraité.

Jacques LIMOGES - Docteur en éducation (concentration counseling), conseiller d'orientation et associé à l'Université de Sherbrooke comme professeur-chercheur depuis 1973. Pendant plus de vingt ans années, il a eu la charge des cours de Counseling d'emploi (employabilité, insertion) et de counseling de carrière (développement et gestion de carrière). Il est l'auteur de Réussir son insertion professionnelle, avant, pendant et après ainsi que, en collaboration, de 5 guides pour accompagner individuellement ou en collectif les travailleurs selon leur tiers de carrière. Dans ces diverses fonctions, il a toujours attaché une grande importance à sa fonction de formateur tant en formation initiale que continue. Il vient de publier un traité sur Le potentiel groupal qui expose son savoir faire ainsi que sa passion pour cette fonction. En 2007, il fut nommé ambassadeur de sa Faculté. C'est un conférencier et formateur apprécié bien au delà du Canada.

3 + 3 jours
42 h
1 320 €

26 DEVENEZ "FACILITATEUR" GRACE A LA PNL [PROGRAMMATION NEURO-LINGUISTIQUE]

NOUVEAU

Vous accompagnez des PERSONNES QUI SOUHAITENT ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT. Toutefois la baisse de motivation, le manque de confiance, une confrontation à la réalité du quotidien effritent les bonnes intentions. Vous êtes CONFRONTÉ À LEUR DOUTE et perdez en efficacité par rapport aux demandes institutionnelles.

Grâce à la PNL, PARTAGEZ avec vos interlocuteurs des relations professionnelles positives et constructives pour ACCOMPAGNER RAPIDEMENT ET DURABLEMENT leurs besoins.

Objectifs

Communiquer avec aisance avec les personnes que vous accompagnez

S'approprier la technique, les méthodes et outils pour être agent de changement pour vous-même et les autres

Gagner en pertinence, responsabilité et congruence, dans le respect de l'autre

Acquérir des techniques de dépassement de limitations et de renforcement des ressources nécessaires

Méthode

Alternance d'apports théoriques et pratiques adaptés aux besoins de chacun

Contenu

1 - Les principes de la PNL (Programme Neuro-Linguistique)
- S'initier au fonctionnement de nos programmes neurologiques
- Savoir écouter l'autre sans privilégier ses pensées ou sentiments personnels
- Repérer les métaprogrammes pour savoir comment l'autre agit, décide, se motive...
- Réagir positivement face à un comportement d'autrui qui nous dérange

2 - Les valeurs et croyances
- La hiérarchie des valeurs pour mieux comprendre les comportements
- Les niveaux logiques pour motiver et aider l'autre à prendre confiance en lui.

3 - Fixer des objectifs de changement
- Connaître les stratégies mentales de réussite
- Aider à fixer un objectif précis et réaliste pour changer un comportement
- Identifier et lever les résistances
- Etablir le respect de l'« écologie » comme condition à un changement durable

4 - La conduite des états internes
- Minimiser l'impact des émotions négatives
- Trouver des ressources pour atteindre les projets fixés
- Maîtriser les techniques d'ancrage pour accéder à des états positifs

Intervenante

Julie GRANDMOUGIN - Accompagnatrice au changement génératif, Master de formation de formateurs et d'analyse réflexive des pratiques professionnelles, Maître PNListe, Consultante en transitions de vie et en développement de l'entrepreunariat.

2 jours
14 h
715 €

27 ANIMER DES ÉCHANGES COLLABORATIFS

L'animation d'un temps d'échanges collaboratifs présente deux défis majeurs :

1/ parvenir à inviter chacun à PRENDRE PART AUX ÉCHANGES

2/ faire que ces échanges —bien qu'improvisés et devant rester libres pour que chacun puisse apporter son point de vue— demeurent cependant courtois, cohérents, et raisonnés.

Développer l'esprit critique, la curiosité, la co-construction entre pairs, cultiver les compétences sociales telles que l'écoute active et la participation de chacun à la vie du groupe sont au cœur de cet exercice.

Il s'agit ici de vous accompagner dans L'ACQUISITION DE LA POSTURE et DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES, de vous outiller afin de pouvoir pleinement remplir votre rôle d'animateur lors de ces moments.

Objectifs

Développer ses compétences d'animateur et d'encadrant, apprendre à maintenir un cadre bienveillant permettant l'échange, travailler et transmettre l'écoute active, distinguer questions et remise en question

Acquérir et transmettre les moyens d'exprimer ses idées, son ressenti, ses doutes, sans susciter l'hostilité, tant en réunion d'équipe que face au public et à son entourage

Susciter chez soi et chez d'autres la capacité à s'émerveiller, à poser et se poser des questions, apprendre à mettre en place une dynamique de recherche collective, développer la participation de chacun

Identifier des outils permettant la mise en place d'une dynamique de groupe vertueuse

Identifier les outils permettant à la pensée de se construire, aux conflits d'opinion de se transformer en intérêt intellectuel

Contenu

Développer et peu à peu accompagner d'autres dans le développement de :
leur curiosité, leur esprit critique, une écoute active et une attitude de non-jugement grâce à la discussion philosophique (ne nécessite aucun prérequis puisqu'elle se met en place avec tous les publics)

Identifier et explorer des questions liées à l'éthique professionnelle, mobiliser les outils découverts lors de nos discussions philosophiques

- La précision : apprendre à juger le raisonnement et non la personne qui l'émet ; identifier des présupposés, des sophismes ; affiner nos définitions
- L'attention aux autres : l'écoute ; la mise en lien ; la reformulation permettant à l'autre de clarifier sa pensée, son projet, les attitudes de renforcement positif et d'«empowerment »
- La créativité : l'élaboration d'hypothèses, d'alternatives, l'identification des étapes de la mise en place d'un projet

Travailler les postures de l'accompagnement, acquérir une base théorique et épistémologique — repérer des erreurs de raisonnement les plus courantes afin de les désamorcer chez nous, chez nos collègues, chez le public accompagné

Méthode

Active, participative et pragmatique. Il est essentiellement axé sur la pédagogie active.

Alternance de jeux de cohésion de groupe, points théoriques, mises en pratique, exercices d'acquisition et de consolidation des outils d'animation, ainsi que temps d'élaboration de projet.

Intervenante

Véronique DELILLE - Titulaire d'un DEA de philosophie, forme depuis 2001 des équipes variées à la mise en place d'échanges collaboratifs (Jeunesse et Cohésion sociale, Éducation Nationale, CCRE Saline Royale et Parc J.-J Rousseau, FOL 93, ENPJJ, École Centrale, etc.) Elle anime des ateliers réflexifs au Mémorial de la Shoah. Elle co-organise à l'UNESCO les Rencontres sur les Nouvelles Pratiques Philosophiques.

4 jours
28 h
1 030 €

28 BÂTIR ET PÉRENNISER LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

Vous êtes CHARGÉ(E) DE RELATIONS ENTREPRISES ou amené(e) à les rencontrer régulièrement pour mener à bien les MISSIONS DE PLACEMENT ET DE RECRUTEMENT des PUBLICS BÉNÉFICIAIRES des actions de vos organismes.

Les entreprises peuvent donner l'impression de ne pas souhaiter des relations pérennes avec des organismes d'insertion ou des établissement d'enseignement. Cependant, cela n'est pas inéluctable à condition d'appréhender les entreprises avec méthode et une identification précise des besoins de chacun des partenaires.

La formation a pour objectif de VOUS OUTILLER pour PROSPECTER, DÉVELOPPER, GÉRER ET PÉRENNISER les relations entreprises dans le cadre de relations mutuellement bénéficiaires.

Objectifs

Enrichir sa vision des entreprises pour appréhender la diversité des leviers dans la relation partenariale

Définir, à partir du positionnement, des moyens, de l'écosystème et du contexte de sa structure, une stratégie opérationnelle de relations avec les entreprises

Savoir rencontrer un employeur : disposer des techniques, méthodes, outils, savoir « marketer » son offre et maitriser les techniques d'approches des entreprises (intégrant les éléments de langage appropriés)

Méthode

La formation est à dominante pratique. Elle s'appuie sur la participation et l'implication des participants, en leur proposant différents exercices, activités, mise en situation et jeux de rôle. Les exercices sont réalisés soit en grand groupe, soit en sous-groupe, soit en binôme.

Les exercices permettent également de clarifier les concepts car ils sont accompagnés d'analyses, d'échanges et d'apports théoriques au fur et à mesure qu'ils se déroulent et qu'apparaissent les questionnements.

Contenu

- La structuration des entreprises
  Présentation d'une grille de lecture et d'analyse d'une entreprise, vue comme un système complexe
- Les tenants et aboutissants de la gestion de l'emploi dans les entreprises
  Le recrutement envisagé comme une opportunité mais aussi comme une prise de risque pour l'employeur
- Les bases d'une stratégie opérationnelle de relations avec les employeurs
  L'offre de services et la construction d'un argumentaire
- Les différentes étapes de la relation avec les entreprises
  Sourcing, prospection, analyse et traitement de la demande, négociation, contractualisation, revue de contrat, fidélisation, construction d'un réseau de partenaires, utilisation des réseaux sociaux...
- La préparation du plan d'actions
  Construction du plan d'actions, ressources à rassembler, recensement des besoins en emplois et compétences des entreprises du secteur, planning de prospection, organisation du suivi et de l'intégration des candidats placés...

Intervenant

Rémi BILBAULT - Gérant du PATIO Formation - 25 ans de direction commerciale et marketing et de direction générale de filiales de groupes internationaux. Expérience dans le management d'équipes et de projets innovants dans des contextes de changements structurels (industrie, édition, digital). Formateur sur la négociation et l'achat de prestations et ancien Maître de conférences à l'IEP de Paris sur la thématique du développement des entreprises à l'international.

3 jours
21 h
905 €

29 ACQUÉRIR ET AMÉLIORER SES COMPÉTENCES COMMERCIALES

NOUVEAU

Vous avez la possibilité ou la volonté d'apporter une NOUVELLE DIMENSION COMMERCIALE À VOTRE POSTE ACTUEL. Vous savez cependant qu'il vous faut acquérir les outils et les techniques de base qui vous permettront de réussir.

Cette formation vous permettra de PROSPECTER EFFICACEMENT, DE GÉRER VOTRE RELATION CLIENT DE MANIÈRE PROFESSIONNELLE, DE SAVOIR NÉGOCIER et communiquer en vous adaptant aux différents types de clients, et d'assurer un suivi qualitatif.

En basant votre réussite sur la satisfaction de vos clients, depuis le premier contact téléphonique jusqu'à la signature, vous développerez des relations durables avec eux.

Objectifs

Acquérir et développer les compétences commerciales fondamentales : outils, techniques et posture

Savoir prospecter : communiquer avec efficacité dès le premier contact

Découvrir son prospect : savoir poser le cadre du rendez-vous, poser les bonnes questions et développer une écoute active

Argumenter : adapter la phase d'argumentation aux attentes de son prospect

Proposer la vente et savoir gérer la phase de négociation avec aisance

Savoir conclure : vente directe ou en retombée, les comportements à adopter

L'après-vente : assurer un service de qualité dans la durée pour optimiser la satisfaction de son client

Méthode

La formation est personnalisée, en apportant un apprentissage par l'action et l'expérimentation, des conseils adaptés aux forces et axes d'amélioration de chacun. Des supports vidéo seront utilisés.

Contenu

Première étape : la prospection

- Bien identifier l'objectif de son appel
- Maîtriser les clés de la communication para-verbale (liée à la voix) pour donner envie dès le premier contact

Deuxième étape : la phase de découverte

- Préparer son entretien mentalement : choisir un objectif précis et mesurable, soigner son entrée en matière
- Apprendre à cadrer son rendez-vous
- Observer et se synchroniser
- Développer une écoute active et jouer avec les questions « ouvertes » et « fermées » pour bien comprendre les besoins et attentes de son prospect/client

Troisième étape : l'argumentation commerciale

- Maîtriser son argumentaire pour savoir mettre en avant avec naturel les atouts de son offre qui correspondent particulièrement aux besoins de son prospect/client
- Comprendre les réactions non verbales de son interlocuteur et savoir les questionner
- Valider la bonne compréhension de son prospect/client à chaque étape & répondre à ses objections quand elles se présentent

Quatrième étape : vente & négociation

- Faire une double proposition tactique (pour générer un « soit ça/soit ça » plutôt qu'un « oui ou non »)
  - Relier sa proposition aux bénéfices que le prospect/client en retirera
  - Puis relier sa proposition à la solution financière
- Etre directif tout en restant attentif aux réactions non verbales de son prospect/client
- Aller jusqu'au bout de la négociation

Cinquième étape : conclusion

- Conforter la décision prise par son prospect/client en cas de réponse positive & l'accompagner dans ses démarches
- En cas de réponse négative, rester dans une posture d'ouverture et convenir de la suite à donner avec son prospect/client

Sixième étape : l'après-vente, génératrice de renouvellement & de parrainage

- Etablir un plan d'action qui réponde aux attentes de ses clients
- Organiser son temps et ses priorités pour rester disponible une fois la vente réalisée
- Développer ou porter une démarche de renouvellement et de parrainage

Intervenante

Katia TOLEDANO
Formatrice en communication, techniques commerciales et accompagnement des forces de vente. 15 années passées au sein d'entreprises françaises et internationales à des postes de consultante, ingénieur commercial, manager d'équipe opérationnelle et transverse.

3 jours
21 h
1 005 €

30 LES ÉCRITS PROFESSIONNELS A L'ÈRE NUMÉRIQUE

Qu'il s'agisse d'e-mails, de comptes rendus ou de rapports, écrire EN ADÉQUATION AVEC VOS OBJECTIFS n'est pas toujours aussi aisé, ou productif, que vous le souhaiteriez.

Notes accompagnant des bilans, commentaires suite à une réunion, conseils, questionnements..., il importe de trouver les trucs et astuces pour RETRANSCRIRE UNE SITUATION, reformuler sans trahir, mieux structurer ses écrits et maîtriser les codes.

L'IMMÉDIATETÉ DE L'ÉCRIT NUMÉRIQUE, ainsi que sa durabilité, voire sa traçabilité, invitent également à porter une attention renouvelée à l'impact des mots.

Objectifs

Revisiter les enjeux actuels des écrits professionnels.

Ecrire des documents précis et factuels tout en exprimant ce qui doit ou peut l'être.

Concilier contraintes professionnelles et plaisir d'écrire.

Méthode

Apports théoriques et séquences de pratiques en sous-groupes ou collectives, suivis d'échanges.

Supports vidéo-projetés et communiqués aux participants après la formation.

Contenu

Une rédaction efficace : conseils d'usage

Dématérialisation des écrits et enjeux rédactionnels

Ateliers d'écriture :

- Expérimentation de techniques facilitant la rédaction en fonction des objectifs des participants (se débloquer face à la page blanche...)
- Plans et « itinéraires » de pensée
- Choix et précision du vocabulaire
- Titres...

Enrichissement terminologique et stylistique :

- Création de corpus lexicaux facilitant la rédaction
- Réflexions sur les formules de politesse, la signature...
- De l'écriture à la réécriture : relectures et reformulations

A partir de cas pratiques :

- Ateliers d'écriture
- Le schéma de communication et la problématique des envois multiples
- L'adéquation objet-contenu
- Style et orthographe
- Du « clic au couac rédactionnel »
- La « posture de rédacteur » : déontologie, confidentialité, formulations attentives et respectueuses...
- Evaluation et bilan

Pré-requis

Apporter son ordinateur ou sa tablette

Intervenante

Anouk JOURNO-DUREY - Auteur de nombreux ouvrages publiés, entre autres, chez Bayard, Gallimard Jeunesse... Egalement traductrice d'anglais et lexicographe, elle s'intéresse au « mot juste » en particulier et à la communication en général. Au-delà de l'écriture, c'est la transmission qui la passionne. Parallèlement à son activité éditoriale, elle anime des formations et ateliers d'écriture dans le cadre d'accompagnements socio-professionnels. En tant que consultante, elle intervient notamment à l'université de Cergy.

2 jours
14 h
730 €

31 PRÉPARER ET MENER SES ENTRETIENS AVEC EFFICACITÉ GRÂCE À LA CARTE HEURISTIQUE

NOUVEAU

« *L'ORGANISATION DES IDÉES, depuis longtemps travail de savant ou de réflexion de philosophe, devient exigence pour le manager et nécessité pour le stratège… A la frontière du cerveau droit et du cerveau gauche se trouve la carte heuristique… technique de créativité et volonté de rigueur.*» - Luc de Brabandière – Vice-Président du Boston Consulting Group -

Une CARTE HEURISTIQUE (du grec ancien eurisko, « je trouve », mind map en anglais) est le plus souvent, à l'inverse du schéma conceptuel, une représentation arborescente de données.

La carte heuristique est un outil d'usage personnel ou collectif, utile à la prise de notes, la recherche d'idées, l'élaboration d'un plan, la mémorisation, la prise de parole, la gestion de projet… Cet outil simple et polyvalent vous permettra de gagner sensiblement du temps partout où vous l'utiliserez.

Objectifs

Être capable de concevoir et réaliser des cartes heuristiques dans plusieurs situations

Clarifier et structurer ses idées

Gérer l'information efficacement en l'organisant rapidement – prise de notes

Discerner l'essentiel de l'accessoire

Conserver une vision globale et repérer le détail – gestion de projet

Pratiquer des restitutions claires – synthèse

Méthode

La démarche pédagogique est essentiellement active. Elle amène les participants à certaines analyses de leur mode actuel de fonctionnement et de leurs pratiques.

Sont proposés en alternance :

- informations et exposés courts et concrets
- discussions et échanges
- apports méthodologiques
- autodiagnostics, tests…
- exercices pratiques

Contenu

- Découvrir les principes de la carte heuristique
- Organiser ses idées dans un plan
- Cartographier des informations lors d'un face à face
  - Écouter pour gagner du temps
  - Reformuler pour recueillir les bonnes informations
- Différencier concentration et attention
- Découvrir la multiplicité de nos représentations respectives par rapport à une seule et même information
- Expérimenter l'importance de la préparation avant un entretien, une réunion, une conférence…
- Synthétiser un document écrit
- Prendre des notes los d'une conférence / réunion
- Préparer ses réunions et entretiens plus rapidement
- Améliorer ses présentations orales
- Connaître les possibilités d'un outil informatique dédié (XMind)

Intervenante

Stéphanie MARTINACHE - Consultante et formatrice depuis 8 ans, certifiée par l'EFH (École Française de l'Heuristique), coach en entreprise, 15 ans d'expérience professionnelle en entreprise.

2 jours
14 h
735 €

32 GESTION DES ÉMOTIONS ET DES CONFLITS

Mieux gérer les tensions et les conflits, c'est avant tout permettre à la RELATION ÉTABLIE entre les différents acteurs d'être PLUS QUALITATIVE ET EFFICACE.

Cette formation vous offre la possibilité de RENFORCER VOTRE ÉQUILIBRE ÉMOTIONNEL ET DE MAÎTRISER DES SITUATIONS DÉLICATES DÉSAGRÉABLES. Elle vous permet également d'acquérir des outils et des ressorts favorisant la bonne gestion de l'accompagnement individuel et de groupe.

Objectifs

Connaitre le processus émotionnel

Maîtriser avec congruence votre posture professionnelle lors de situations conflictuelles

Comprendre l'information émotionnelle et les besoins qui en découlent

Apporter une réponse claire et pertinente aux situations conflictuelles.

Méthode

Alternance d'outils théoriques (PNL, communication non violente et entretien conseil) et d'expérimentations pratiques, individuelles et collectives, qui favorise la qualité de l'apprentissage et la clarification de sa posture professionnelle.

Contenu

Partie 1 : Comprendre la notion d'émotion et d'intelligence émotionnelle

Définition, rôle et fonctionnement des émotions

- Définition et identification des différentes émotions
- De la compréhension de la perception mentale aux réactions émotionnelles conflictuelles

Les conflits émotionnels

- Exercices de repérage des émotions récurrentes (colère, honte, peur…) et des comportements qui y sont liés
- Réponse aux besoins psychologiques associés à l'émotion
- Les différents niveaux logiques de conflits (Dilts)
- L'utilité du conflit comme vecteur de créativité

L'impact des émotions en organisation

- Définition du concept d'Intelligence Emotionnelle (Goleman)
- Bénéfice au travail de ses compétences sociales et individuelles
- Test du quotient émotionnel

Partie 2 : Gérer ses émotions en tant que professionnel

Savoir exprimer les états émotionnels

- Mise en confiance pour se préparer à la prendre la parole
- Du pourquoi au comment : Processus et posture
- Pratiques de communication non-violente pour exprimer ce qui ne va pas

Partie 3 : Accompagner les émotions de l'autre dans le conflit avec agilité et efficacité.

Etre attentif aux autres pour mieux accompagner

- Cadre sécurisant et mise en confiance
- Les fonctions de l'accompagnateur : Faciliter/recadrer/réguler
- Construire une vision commune

Intervenante

Julie GRANDMOUGIN - Accompagnante au changement génératif, Master de formation de formateurs et d'analyse réflexive des pratiques professionnelles, Maître PNListe, consultante en transitions de vie.

3 jours
21 h
845 €

33 TRAVAILLER AVEC DES PERSONNES DE CULTURE DIFFÉRENTE : UN ENJEU ET UNE CHANCE

Vous recevez des personnes de cultures différentes, vous gérez des équipes multiculturelles, vous travaillez dans un groupe pluriculturel et vous pouvez expérimenter des TENSIONS RELATIONNELLES dont vous désirez appréhender les causes.

Cet état de tension dû à la perte de références interprétatives du comportement de l'autre est appelé CHOC CULTUREL.

La formation veut vous guider dans l'analyse des dynamiques de la relation interculturelle car elles influencent la QUALITÉ DE VOS RÉSULTATS PROFESSIONNELS mais aussi très fortement la QUALITÉ DE VOTRE VIE AU TRAVAIL.

Vous découvrirez comment les conceptions culturelles, du temps et de l'espace, du pouvoir, de la relation… peuvent générer de NOUVELLES PRATIQUES PROFESSIONNELLES et offrir des SOLUTIONS CRÉATIVES AUX PROBLÈMES QUE VOUS RENCONTREZ.

Objectifs

Comprendre les dynamiques de la rencontre interculturelle : ses difficultés et ses potentialités

Acquérir un modèle interprétatif des différences de culture et comprendre les malentendus culturels

Développer la conscience de ses spécificités culturelles et identifier comment les utiliser comme ressources

Analyser ses difficultés professionnelles pour concevoir des alternatives

Découvrir les comportements utiles et ceux qui ne le sont pas

Méthode

L'approche méthodologique se base sur les principes suivants : L'interactivité avec le groupe des participants et la valorisation de leurs expériences et de leurs ressources personnelles

L'analyse des situations concrètes des participants et la prise en compte de leurs responsabilités pour garantir un transfert des apprentissages dans leurs réalités professionnelles
La progressivité dans les activités proposées afin de garantir la disponibilité à l'apprentissage

Contenu

Explorer et reconnaître

- **Les représentations et les filtres subjectifs qui influencent la relation avec les personnes de culture différentes :**
  - Les réactions émotives et cognitives devant l'inattendu
  - Les réactions comportementales dans les situations inhabituelles
  - Les stéréotypes et préjugés
- **Les comportements qui freinent et ceux qui favorisent la relation avec des personnes de culture différente :** Le concept de culture, le choc culturel, les dynamiques interculturelles, les comportements utiles

Comprendre et s'entrainer

- **Comprendre les valeurs, les convictions, les croyances… à la base des différences culturelles :** les clés de lecture et le modèle interprétatif des différences culturelles, les orientations culturelles personnelles
- **S'entrainer à :** la communication interculturelle, la construction de la confiance entre personnes de culture différentes, la prise de décision entre personnes de cultures différentes, la gestion des conflits interculturels, la résolution de problème entre personnes de cultures différentes

Développer et transférer

- **Développer la sensibilité interculturelle :** le modèle de développement de la capacité interculturelle, la conscience des obstacles et des ressources
- **Transférer les stratégies relationnelles dans le contexte professionnel :** Le groupe/l'entretien individuel, l'anticipation, la reconnaissance culturelle, les questions

Intervenante

Frédérique SYLVESTRE - Consultante et formatrice en RH. Elle accompagne, en particulier, les personnes et les organisations dans les processus d'inclusion des différences, car ces dernières peuvent être source de tensions, de mal-être et d'inefficacité. Elle a exercé ses activités d'accompagnement en France, en Italie, Argentine et Pologne où elle a acquis une compétence spécifique sur les relations entre individus et groupes de cultures différentes.
Elle a développé le thème du leadership au féminin auprès de nombreuses grandes entreprises et organisations.

3 jours
21 h
825 €

34 LEADERSHIP AU FÉMININ

NOUVEAU

Vous avez le sentiment que des NON-DITS NUISIBLES CIRCULENT DANS LA RELATION PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES. En tant que femme, vous sentez que des aspects de vous-même sont peu utilisés et que vous ne vous exprimez pas comme vous le souhaiteriez. Votre intuition vous dit que les relations entre genres dans votre organisation vous freinent et que vous subissez des modèles de comportements qui ne vous satisfont pas. Vous percevez des attitudes, des comportements de la part de vos collègues hommes qui vous gênent ou vous blessent.

Vous managez des équipes et vous voulez vous FAIRE RECONNAÎTRE EN EXPRIMANT LIBREMENT VOS SPÉCIFICITÉS.

Ces situations en ombre et lumière méritent d'être défiées.

La formation vous accompagnera dans un voyage de DÉCOUVERTE DE VOUS-MÊME et de vos possibilités pour créer des alternatives satisfaisantes à vos rôles socio-professionnels et exprimer un leadership capable de produire les impacts que vous désirez.

Objectifs

Explorer le thème des différences de genre en partant de l'expérience subjective des participantes

Développer la conscience des règles implicites et explicites qui gouvernent les contextes organisationnels de chacune et qui peuvent freiner l'expression de soi

Reconnaître les convictions, préjugés et apprentissages qui ont influencé ses modèles de comportements

Accroitre la responsabilité individuelle relative à son développement

Identifier un style de leadership personnel cohérent avec ses valeurs et aptitudes et savoir le faire reconnaître comme une valeur pour ses collègues, ses hiérarchiques et l'organisation

Décider les transformations / actions cohérentes avec le leadership qui veut être exprimé

Méthode

L'approche méthodologique se base sur les principes suivants : L'interactivité avec le groupe des participants et la valorisation de leurs expériences et de leurs ressources personnelles

L'analyse des situations concrètes des participants et la prise en compte de leurs responsabilités pour garantir un transfert des apprentissages dans leurs réalités professionnelles
La progressivité dans les activités proposées afin de garantir la disponibilité à l'apprentissage

Contenu

1ère session - Explorer et reconnaître

- Les filtres subjectifs qui influencent la perception des différences de genre
- Les données sur les différences de genre
- Les codes féminins et masculins
- Les modèles de comportements
- Les différences de genre et les cultures organisationnelles

Intersession : recherche et approfondissement

- Travail d'exploration sur les implicites de genre qui se sont développés par votre organisation
- Travail de réflexion sur soi et en particulier sur ses modèles de comportements

2ème session - Développer son leadership et se faire reconnaître

- « L'empowerment », ou développement de son pouvoir personnel
- L'estime de soi
- Le dialogue avec les collègues, hiérarchiques, collaborateurs pour se faire reconnaître
- Le développement du « leadership » personnel

Intervenante

Frédérique SYLVESTRE - Consultante et formatrice en RH. Elle accompagne, en particulier, les personnes et les organisations dans les processus d'inclusion des différences, car ces dernières peuvent être source de tensions, de mal-être et d'inefficacité. Elle a exercé ses activités d'accompagnement en France, en Italie, Argentine et Pologne où elle a acquis une compétence spécifique sur les relations entre individus et groupes de cultures différentes.
Elle a développé le thème du leadership au féminin auprès de nombreuses grandes entreprises et organisations.

2 + 2 jours
28 h
1 065 €

35 EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dans un contexte professionnel complexe et changeant, qui favorise l'immédiateté des échanges et qui exige non seulement des compétences techniques mais aussi une bonne intelligence émotionnelle et relationnelle, les collaborateurs doivent déployer des stratégies pour GAGNER EN EFFICACITÉ ET PERFORMANCE TOUT EN PRÉSERVANT LEUR ÉQUILIBRE ET LEUR SANTÉ.

Gestion du stress, récupération, activité physique et nutrition sont les piliers fondamentaux de la « GESTION DE SOI ». Grâce à cette formation, vous en connaîtrez les clés essentielles afin de faire face aux situations difficiles et aux périodes de forte charge de travail.

Vous serez en mesure de diffuser dans votre entourage professionnel ces solutions pour conjuguer QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, SANTÉ ET PERFORMANCE. Enfin, vous pourrez orienter les personnes que vous accompagnez ou que vous managez vers un meilleur équilibre de vie et plus d'efficacité professionnelle.

Objectifs

Développer son efficacité professionnelle, renforcer sa capacité de résistance et d'adaptation face aux situations de stress, préserver son capital santé dans son environnement de travail

Etre en mesure de transmettre dans son entourage professionnel et auprès des personnes accompagnées des solutions pour préserver équilibre et santé

Développer des réflexes favorables à la qualité de vie au travail dans votre environnement professionnel

Méthode

Formation expérientielle et interactive : mise en pratique in situ de différents outils de gestion du stress, restitution et échanges entre participants

Formation engageante : identification des axes de renouvellement de sa manière d'agir à adopter dès la fin de la formation ; identification des initiatives pour améliorer le bien-être au travail au sein de son milieu professionnel

Formation durable : fiches pratiques et enregistrement numérique

Contenu

- Appropriation de l'impact de qualité de vie au travail sur l'engagement des salariés, les performances professionnelles et celles de l'organisation
- Exploration des leviers de qualité de vie au travail et des motivations profondes
- Mécanismes du stress : physiologie, conséquences sur les plans professionnel et de la santé, signaux d'alerte chez soi, ses équipes, ses collègues, les personnes accompagnées
- Liens corps-émotions-pensées : pour une approche globale des conditions d'une communication efficace et de décisions adaptées
- Mise en pratique et acquisitions des techniques de gestion du stress : respiration, attention, relaxation, écoute active, nutrition, mouvements corporels préventifs...
- Identification de démarches et initiatives favorables à la qualité de vie au travail, à partir d'exemples de bonnes pratiques et des observations des participants
- Construction d'un plan d'actions destiné à favoriser l'émergence de la qualité de vie au travail dans son environnement professionnel

Intervenante

Estelle BECUWE - Consultante en vitalité au travail et prévention santé en entreprise, conférencière et formatrice – 20 ans de parcours professionnel en entreprise - Ex responsable Développement durable – Diplôme EDHEC - Praticienne de santé naturopathe certifiée (Isupnat), labélisée Educateur de Santé Omnes

2 jours
14 h
760 €

36 LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE SANS RENONCER A LA QUALITÉ AU/DU TRAVAIL

NOUVEAU

Vous exercez une activité d'accompagnement ou de management. Vous êtes à l'aise, ou pas, avec l'usage des nouvelles technologies numériques (mails, internet, réseaux sociaux, logiciels "métier", plates-formes, etc.). Vous souhaitez réfléchir aux impacts, positifs et négatifs, de la transformation digitale sur la qualité de votre travail et/ou de celui de vos équipes.

La formation vous PERMETTRA D'Y VOIR PLUS CLAIR, DANS VOS PRATIQUES, DANS VOTRE RAPPORT AUX OUTILS NUMÉRIQUES. Vous ferez l'expérience d'une prise de recul pour analyser l'évolution de votre rapport au travail lié au numérique. Vous serez guidé (e) pour cela par deux approches éducatives et réflexives : la clinique de l'activité et l'approche systémique.

En vous appuyant sur le collectif et le cadre proposé, vous pourrez enrichir le débat, entre subir la transformation numérique ou à l'opposé se laisser séduire sans discernement par la vague numérique. Cette formation vous permettra de VOUS POSITIONNER DE FAÇON AJUSTÉE ET NUANCÉE, ET D'AIDER VOS ÉQUIPES À LE FAIRE, pour avancer dans la complexité actuelle avec curiosité et agilité.

Objectifs

Exercer son discernement en regardant son travail par le prisme du numérique.

Clarifier ses critères de qualité de travail à l'aune du numérique

Identifier comment le numérique est impliqué dans son écosystème de travail

Identifier les enjeux et impacts liés à la transformation numérique, d'un point de vue « métier », collaboratif et personnel.

Savoir gérer son propre rapport à cette transformation et accompagner les membres de son équipe

Méthode

Formation basée sur les apports de la clinique de l'activité et de l'approche systémique (Palo Alto). Alternance d'expérimentations pratiques individuelles et collectives, d'échanges de pratiques et d'apports théoriques.

Contenu

- « Numérique », « digital », de quoi parle-t-on ? Travail sur les représentations.
- Le modèle du métier en clinique de l'activité : un cadre théorique pour réfléchir à son rapport au travail et au numérique, selon 4 registres (personnel, impersonnel, interpersonnel, transpersonnel)
- Exploration personnelle sur une activité impliquant le numérique : explicitation et comparaisons des pratiques en collectif, mise en lumière de compétences personnelles.
- Inventaire des « il faut », « je dois », « je veux », mise en discussion d'éventuelles transgressions, explicitation de critères de qualité de travail
- Apport théorique et mise en pratique d'outils d'observation de son travail
- Développement de l'écoute de son vécu dans l'activité (émotions, sensations, pensées)
- Inventaire individuel et en collectif des impacts du numérique : approche systémique, écosystème et interactions, enjeux du métier
- Construction d'un plan d'action personnel et/ou collectif, intégrant l'impact de la transformation numérique.

Intervenante

Héléna BUSSON - Psychologue du travail, elle a une formation initiale d'ingénieure informatique. Elle a exercé une activité de conception informatique au service de métiers variés, pendant une quinzaine d'années, en entreprises privées et publiques. Elle intervient comme consultante-formatrice, pour faciliter les transformations du travail liées au numérique et contribuer au développement des ressources psycho-sociales et à la santé en milieu professionnel.

3 jours
21 h
910 €

37 BIEN COMMUNIQUER LORS DES ENTRETIENS MANAGÉRIAUX

NOUVEAU

Les entretiens managériaux sont de plus en plus nombreux : annuel, professionnel, prise de poste, recadrage...

Dans tous les cas, il s'agit d'un MOMENT PRIVILÉGIÉ D'EXPRESSION, D'ÉCOUTE ET D'ÉCHANGE ENTRE LE SALARIÉ ET SA HIÉRARCHIE.

C'est aussi un acte managérial fort, s'inscrivant dans une POLITIQUE RH GLOBALE, dont les objectifs sont multiples :

- Faire le point sur la manière dont le collaborateur s'acquitte de sa tâche
- Déterminer les axes de progrès et les résultats attendus
- Échanger sur le développement de compétences et le parcours professionnel
- Recadrer
- ...

Cette formation vous donnera les clés pour préparer et conduire tous ces types d'entretien.

Objectifs

A l'issue de la formation, le manager connaîtra les étapes clés d'un entretien managérial

Il sera capable :

- de favoriser l'échange par l'écoute et la communication
- de fixer les objectifs simples et mesurables
- de mettre en œuvre des techniques pour faire face aux situations difficiles

Méthode

La démarche pédagogique est essentiellement active. Elle amène les participants à certaines analyses de leur mode actuel de fonctionnement et de leurs pratiques.

Sont proposés en alternance : des apports méthodologiques, des exercices individuels et collectifs, des échanges autour des situations vécues par chacun, des simulations de phases clés de l'entretien.

Contenu

- Retours d'expérience sur les entretiens
- Avant l'entretien : la préparation
- Pendant l'entretien :
  - entrer en relation
  - connaître son style de communication
  - écouter attentivement pour mieux comprendre
- Fin d'entretien : conclure et résumer
- Après l'entretien : formaliser
- Focus :
  - entretien annuel
  - entretien de fixation d'objectifs
  - entretien de feedback
  - entretien de recadrage

Intervenante

Stéphanie MARTINACHE - Consultante et formatrice depuis 8 ans, certifiée par l'EFH (École Française de l'Heuristique), Coach en entreprise après 15 ans d'expérience professionnelle en entreprise dont 9 en position de management.

2 jours
14 h
800 €

Intervenant pour les formations 38 et 39

Jacques LIMOGES

Docteur en éducation (concentration counseling), conseiller d'orientation et associé à l'Université de Sherbrooke comme professeur-chercheur depuis 1973. Pendant plus de vingt ans années, il a eu la charge des cours de counseling d'emploi (employabilité, insertion) et de counseling de carrière (développement et gestion de carrière). Il est l'auteur de Réussir son insertion professionnelle, avant, pendant et après ainsi que, en collaboration, de 5 guides pour accompagner individuellement ou en collectif les travailleurs selon leur tiers de carrière.

Dans ces diverses fonctions, il a toujours attaché une grande importance à sa fonction de formateur tant en formation initiale que continue. Il vient de publier un traité sur Le potentiel groupal qui expose son savoir faire ainsi que sa passion pour cette fonction. En 2007, il fut nommé ambassadeur de sa Faculté. C'est un conférencier et formateur apprécié bien au delà du Canada.

38 DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES DE FORMATEUR [NIVEAU INITIAL]

Former signifie DONNER FORME À UN CONTENU, À UNE DÉMARCHE et ultimement à un individu en formation.

C'est cette mission de transmission de savoir qui vous est désormais confiée en tant que débutant ou que vous souhaitez davantage PROFESSIONNALISER EN TANT QUE FORMATEUR EXPÉRIMENTÉ.

Cette formation vous permettra d'identifier tous les CANAUX NÉCESSAIRES DE COMMUNICATION entre l'émetteur et le(s) récepteur(s) ainsi que tous les tenants et aboutissants des actions de formation que vous aurez à préparer.

Objectifs

Cerner les principales caractéristiques d'une personne en formation.

Se positionner comme formatrice ou formateur.

Explorer les principaux canaux de communication entre ces deux entités (formateur - formé).

Apprendre à utiliser ces canaux pour aborder un contenu (matière, information, etc.) ou une démarche.

Approfondir les canaux de formation misant sur la relation duale.

Approfondir les canaux de formation misant sur le collectif/groupal

Contenu

- Accueil et contrat; typologies des personnes; divers développements de la personne
- Les types d'intelligence, les modes d'apprentissage
- Les types d'intervention et les postures du formateur
- Les interactions formateur-formé
- Les interactions formateur-formé
- Les objets d'apprentissage d'un contenu : extrapersonnel, intrapersonnel et interpersonnel
- Formateur-formé-contenu : Les interventions duales et les techniques groupales facilitantes

Méthode

Exposés, échanges et discussions
Études de cas fictifs ou réels : mises en situation, jeux de rôles

2 + 2 jours
28 h
1 160 €

39 DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES DE FORMATEUR [NIVEAU CONFIRMÉ]

NOUVEAU

Vous avez suivi la formatio initiale **« Développer ses compétences de formateur »** ou vous pouvez démontrer via un CV et une lettre de recommandation vos compétences en tant que formateur expérimenté.

Cette formation vise un niveau confirmé en tant que formateur. Elle vous permettra, sur la base de vos propres expériences, de jongler plus efficacement et de manière constante entre trois pôles : FORMATEUR-FORMÉ-CONTENU ET DE TROUVER LA POSTURE ADÉQUATE.

Objectifs

Consolider ses connaissances en lien avec la mission de formateur (savoir)

Développer les attitudes possibles afin de mieux remplir à cette mission (savoir-être)

Optimiser ses compétences de formateur (savoir-faire)

Contenu

- Dès son inscription à cette formation, le participant sera invité à compléter deux «incidents critiques». Dans le premier incident, le stagiaire décrit et démontre une de ses compétences fortes en tant que formateur. Dans le second, il décrit une compétence qu'il considère comme faible ou moins maitrisée en tant que formateur.
  Un incident critique comprend 3 items : a) un titre référentiel, b) une description factuelle et détaillée (faits et non-faits) de l'incident choisi et c) un argumentaire étayant le verdict initial : forte ou faible. Ces incidents seront expédiés par courriel à l'intervenant au plus tard 5 jours avant le début de la formation.
- Le formateur élaborera le contenu de cette formation en fonction de ces incidents.
- D'autres contenus spécifiques à la mission de formateur pourront être abordés comme :
  - L'analogie
  - Le cerveau droit et le cerveau gauche : approches ludiques et kinesthésiques, visualisation.
  - Les approches dialectiques : 360 degrés
  - La gestion stratégique des autodévoilements et des rétroactions
  - Le double-axage d'une activité et d'une formation

Méthode

Incidents critiques
Exposés, échanges et discussions
Études de cas fictifs ou réels : mises en situation, jeux de rôles
Supervisions collectives : initiation aux techniques de vidéoscopie et du « morpion »
Alternance de laboratoires et d'ateliers visant l'intégration des divers savoirs

2 jours
14 h
815 €

40 DÉVELOPPER SA CRÉATIVITÉ ET PRODUIRE DES IDÉES INNOVANTES

NOUVEAU

Vous souhaitez DÉVELOPPER ET MOBILISER VOTRE CRÉATIVITÉ. Vous aspirez à apprendre à résoudre avec créativité des problèmes auxquels vous êtes confrontés et produire des idées de solution innovantes.

Qu'est-ce que la créativité ? Qu'est-ce qu'être créatif ? Comment être plus créatif ? Comment résoudre un problème par la créativité ? sont les questions que nous allons explorer et traiter dans cette formation.

Objectifs

S'initier au fonctionnement créatif

Se reconnecter à sa propre créativité et augmenter ses talents créatifs

Mettre la créativité au service de la résolution de problèmes et de la production d'idées

Disposer de repères pour renforcer sa créativité, seul ou en équipe

Contenu

Les règles de base de la créativité : le double entonnoir, les règles de la pensée divergente

Le développement de ses talents créatifs : fluidité, flexibilité, originalité, élaboration

Les phases du processus créatif : s'échauffer, poser et analyser le problème, produire et sélectionner les idées, préparer l'action

La découverte et l'expérimentation, individuelle et collective, de techniques créatives de résolution de problèmes et de recherche d'idées à partir de cas apportés par les participants.

Méthode

Approche expérientielle. Alternance d'expérimentations pratiques individuelles et collectives, d'échanges, et d'apports théoriques.

Intervenante

Daniela JOURNET - Animatrice de séminaires en créativité (inter, intra) depuis 11 ans auprès de managers et de professionnels d'entreprise. Praticienne de l'accompagnement individuel et collectif avec utilisation de techniques et d'outils créatifs. Formatrice de professionnels à la démarche éducative expérientielle. Intervenante en analyse de pratiques professionnelles.

3 jours
21 h
999 €

41 PRÉPARER ET RÉUSSIR LE RECRUTEMENT

NOUVEAU

Vous recrutez pour votre équipe, votre organisation ou le compte d'un client qui vous charge de mettre en œuvre tout ou partie de cette activité. Ce processus de recrutement est important, voire vital, pour la réussite et le bon fonctionnement de votre équipe ou de votre organisation. Cependant vous savez qu'en fonction du niveau de compétences et de comportement requis, on estime qu'un recrutement sur trois n'est pas réussi.

Vous entendez MIEUX « PILOTER » L'ENSEMBLE DES ÉTAPES de ce processus pour plus de fiabilité, plus d'efficacité, moins de risques, moins de coûts cachés liés à une mauvaise décision.

Objectifs

Acquérir les compétences clés dans le domaine du recrutement

Découvrir les repères et les astuces qui structurent le recrutement et en font un processus de qualité.

S'engager dans un acte responsable pour un recrutement réussi, avant et pendant la sélection, puis une fois l'intégration effectuée.

Contenu

- 1 - Recrutement, de l'évènement à la routine
- 2 - La place du poste et de son titulaire dans l'organisation
- 3 - Le sourcing et ses différents enjeux
- 4 - La sélection CV, première partie de l'entretien !
- 5 - La sélection candidats : de la réduction de l'incertitude à l'acte construit
- 6. L'intégration : fin du processus de recrutement ?
- 7. Le Recrutement : un processus Qualité !

Méthode

Participative alternant apports théoriques, temps d'échanges et de réflexion

Active avec mise en situation d'activités de recrutement

Intervenant

Patrick KACZMAREK - Consultant en management et développement des RH, recruteur par approche directe : RRH puis DRH d'entreprises internationales industrielles, de distribution et de services. Il est l'un des fondateurs du Label de Responsabilité Sociale des Centres d'Appel promouvant la qualité du social dans l'entreprise. Via le cabinet qu'il a créé, il propose entre autres une offre de recrutement par approche directe spécialisée sur les fonctions managériales et commerciales.

3 jours
21 h
935 €

42 REPÈRES EN DROIT DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION

NOUVEAU

En intervenant comme accompagnateur et en tant que salarié vous êtes confronté(e) aux enjeux du droit du travail et de la formation professionnelle continue.

Vous n'êtes pas juriste de formation. Néanmoins vous ressentez le besoin de mieux comprendre les situations auxquelles sont exposées, sur le plan juridique, les personnes que vous accompagnez.

La formation vous permet de découvrir en termes simples les DROITS ET OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE DROIT SOCIAL.

Objectifs

Maîtriser l'essentiel des notions du droit du travail et de la formation professionnelle continue

Mieux appréhender l'environnement juridique des personnes accompagnées

Se repérer dans les différents champs du droit de la formation professionnelle

Permettre d'acquérir l'autonomie nécessaire à la compréhension des enjeux et des évolutions du droit du travail et de la formation professionnelle continue

Contenu

- Les obligations liées au recrutement (annonce, entretien...)
- Les différents contrats de travail et les nouvelles relations du travail
- Les droits et obligations de chacune des parties présentes au contrat de travail
- Les notions de faute et de sanction disciplinaire
- La vie du contrat et les diverses modalités de rupture du contrat de travail
- De la formation continue dans le droit du travail à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Les accès à la formation des salariés et des non salariés : un droit à la formation pour tous
- Les évolutions récentes du droit du travail et de la formation professionnelle continue

Méthode

Présentation des concepts et fondamentaux du droit du travail et de la formation professionnelle continue
Exposé des pratiques en matière de droit du travail et de formation professionnelle continue
Réflexions et échanges sur les diverses situations des personnes accompagnées

Intervenante

Muriel MALAIRACH - Juriste de formation justifiant d'une longue expérience en entreprise d'abord de grands groupes puis des PME. Elle intervient sur les problématiques en droit social s'attachant à résoudre de manière pragmatique les conflits juridiques entre les employeurs et salariés. Elle enseigne dans une école de Ressources humaines auprès de jeunes en alternance. Elle est titulaire d'un Master 2 en droit social option RH obtenu à Paris 2 Assas.

2 jours
14h
770 €

43 MAÎTRISER LA FONCTION RESPONSABLE FORMATION ET COMPÉTENCES

NOUVEAU

Vous tenez le poste de responsable formation et compétences. LA LÉGISLATION ÉVOLUTIVE EXIGE UN REPÉRAGE ET UNE MISE À JOUR CONSTANTE des mesures et des financements de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Cette formation vous fera découvrir comment répondre aux BESOINS DE FORMATION DE VOTRE ENTREPRISE ET DE VOS SALARIÉS et comment les financer.

Objectifs

Cerner les obligations légales de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Renforcer votre rôle de conseil et de gestion des projets de formation

Identifier les moyens de financement de la formation avec ou sans les organismes collecteurs

Nourrir le dialogue social en la matière

Contenu

Formation Professionnelle : Financements et Mesures

- Les obligations légales, les principaux acteurs de la formation et leur rôle, le cadre juridique actuel du droit de la formation et les accords de branche, les changements les plus récents
- Le financement de la formation
- L'achat aux organismes de formation

La formation, un outil au service de la stratégie d'entreprise et de l'évolution de ses métiers

- Votre obligation à former avec les différentes mesures concernant la formation
- La consultation du CE en matière de formation
- L'essentiel de l'apprentissage et de la taxe

Méthode

Echanges interactifs
Cas pratiques
Sous-groupes de travail
Auto-diagnostics des pratiques d'entreprise

Intervenante

Marie-Hélène SNYERS-MICHAL - Juriste, spécialiste en ingénierie et droit de la formation professionnelle continue. Elle a notamment occupé des fonctions de responsable juridique en organismes collecteurs et de responsable formation, y compris de formation de formateurs, au sein d'un grand groupe industriel. Elle est maître de mémoire à la Sorbonne. Elle forme aussi bien dans le secteur privé que public, des institutionnels que des entreprises, des responsables formation et ressources humaines que des conseillers accueillant le public final,...

2 + 2 jours
28 h
1 235 €

44 LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC), UNE STRATÉGIE GAGNANTE

NOUVEAU

En charge des Ressources Humaines de votre organisation, vous souhaitez déployer ou donner un nouvel élan à votre GPEC.

Cette formation vous permettra de travailler sur l'ensemble de la démarche, dans une visée très opérationnelle, pour FACILITER LA TRANSPOSITION DANS VOTRE CONTEXTE PROFESSIONNEL. Vous pourrez aussi analyser vos outils en place et bénéficier des conseils personnalisés des formateurs pour optimiser votre dispositif GPEC.

Objectifs

Savoir lancer ou développer une démarche GPEC efficace et opérationnelle

Profiter des nouvelles contraintes légales pour renouveler votre gestion des compétences

Utiliser la formation comme levier au service de la GPEC

Contenu

La GPEC et le plan de formation, vers une gestion des RH durable

- Les responsabilités des entreprises dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- La cohérence entre l'ensemble des obligations en matière de formation professionnelle et de gestion des emplois
- L'appui sur la formation professionnelle et la GPEC pour tendre à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) avec ou sans obligation légale
- La GPEC un levier de performance au service du changement

La GPEC, un outil au service de la stratégie d'entreprise, de l'évolution de ses métiers et du développement des hommes

- Les étapes et les portes d'entrée dans la démarche
- La construction / l'évolution des outils de la GPEC
- L'ajustement du capital humain actuel aux évolutions et aux besoins de l'entreprise
- La GPEC au cœur de votre GRH
- La mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et le positionnement de la DRH dans la démarche compétences
- La « maintenance » de la démarche pour répondre aux besoins évolutifs de la GPEC
- Les conditions de réussite d'une démarche GPEC

Méthode

Echanges interactifs
Cas pratiques
Sous-groupes de travail
Auto-diagnostics des pratiques d'entreprise

Intervenantes

Evelyne LAGARDE - Trente ans d'expérience en ressources humaines dont vingt ans en GPEC, d'abord en entreprises puis dix ans en tant que consultante indépendante. Interventions de conseil, d'accompagnement et de formation auprès de DRH et de managers, pour déployer ou adapter les processus et démarches de gestion par les compétences.

Marie-Hélène SNYERS-MICHAL - Juriste, spécialiste en ingénierie et droit de la formation professionnelle continue. Elle a notamment occupé des fonctions de responsable juridique en organismes collecteurs et de responsable formation, y compris de formation de formateurs, au sein d'un grand groupe industriel. Elle est maître de mémoire à la Sorbonne. Elle forme aussi bien dans le secteur privé que public, des institutionnels que des entreprises, des responsables formation et ressources humaines que des conseillers accueillant le public final,...

3 jours
21 h
925 €

45 RESSOURCES HUMAINES : ACCOMPAGNER LEUR DEVELOPPEMENT !

NOUVEAU

Face aux évolutions de tous ordres, l'entreprise est contrainte D'ÉVOLUER ET D'INNOVER. Pour cela elle MISE SUR SES SALARIÉS, auxquels elle demande de la SOUPLESSE, DE LA MOBILITÉ, DE L'AGILITÉ, DES HABILETÉS À RÉSOUDRE DES PROBLÈMES. Elle attend d'eux qu'ils sachent s'adapter, interagir avec leur environnement professionnel, qu'ils soient acteurs de leur avenir professionnel.

Cette formation à la méthode ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) permettra aux professionnels des Ressources Humaines de se PROFESSIONNALISER POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS sur les questions d'orientation, de reconversion, d'accompagnement dans leur choix professionnels

Objectifs

Acquérir les bases de la démarche éducative expérientielle.

Expérimenter et s'approprier une méthode (l'ADVP) permettant de structurer un accompagnement aux choix professionnels

Découvrir et s'initier à l'utilisation d'outils d'aide aux choix professionnels

S'entrainer aux attitudes et à la pédagogie propres à la démarche éducative expérientielle.

Méthode

A dominante pratique. Alternance d'apports méthodologiques et théoriques et de mises en situation.

Contenu

1 - La démarche, la méthode et ses outils

- **Introduction -** Différence entre « recrutement, gestion des ressources humaines » et « orientation professionnelle, choix de carrière ».
  La place de l'orientation et des choix professionnels dans la mobilité professionnelle. La posture « d'accompagnant ».
- **La Démarche Educative Expérientielle :** ses finalités, ses sources, ses postulats, ses fondements théoriques
- **L'ADVP, une méthode** en quatre étapes permettant de structurer l'accompagnement.
  Les compétences à s'orienter dans sa vie professionnelle : quelles sont-elles ?
  Comment rendre le salarié acteur de ses choix ?
- **Les activités, les outils :** Différents exercices, utilisables à l'issue de la formation, seront proposés et mis en situation. Ils permettront d'aborder les objectifs suivants :
  - Aider le salarié à repérer ses goûts, ses valeurs, ses centres d'intérêts
  - Identifier le rôle et la place du travail dans sa vie, dans son développement identitaire et dans son équilibre
  - Analyser ses expériences et les traduire en terme de compétences
  - Développer des habiletés à explorer son environnement
  - Explorer les opportunités, les saisir
  - Faire des choix, vérifier leur faisabilité, prendre des décisions
  - Etablir un plan d'action pour atteindre ses objectifs
- **La place du professionnel, son rôle, ses attitudes**
  - Sa posture, ses attitudes dans cette démarche d'accompagnement
  - Les limites de l'accompagnement, les rôles de chacun, la déontologie

2 - Approfondir la démarche, la méthode et ses outils

- **Plan d'action personnel sur l'utilisation de la démarche.**
- **Réinvestissement des acquis de la formation dans son univers professionnel.**

Intervenant

Patrick LECOURSONNAIS - Formateur de professionnels et de formateurs. Ex chargé de mission formation et coordonnateur pédagogique. Pratique de l'accompagnement, notamment en groupe, à l'élaboration de projet professionnel et à la recherche d'emploi avec la pédagogie expérientielle. DESS en sciences de l'éducation. Co-auteur des guides Validation de Projet, Marché du travail et de Cartométiers.

2 + 2 jours
28 h
1 240 €

LE PATIO
Formation

LIEUX DES FORMATIONS

En inter, au PATIO

Un lieu ouvert et protégé, pour toutes les formations de ce catalogue
Plan d'accès sur le site www.le-patio-formation.fr

En intra, dans vos locaux

Pour les formations ou vos propres projets de formation, de supervision ou d'analyse de pratique : appelez-nous ! Nous échangerons sur votre projet et sur l'adaptation du programme à vos besoins. Nous établirons un devis, prendrons date et viendrons chez vous assurer la prestation.

En inter, dans votre ville, département ou région

Votre rôle sera de diffuser l'information à vos partenaires afin que nous puissions constituer un groupe de 8 à 12 personnes en provenance de différentes structures. La suite du montage (administratif, financier, logistique...) sera assurée par le Patio.

JE M'INSCRIS

BULLETIN D'INSCRIPTION

Veuillez vous inscrire sur **www.le-patio-formation.fr** ou en remplissant le formulaire suivant :

Catalogue 2017-2018

À LA FORMATION N° ..... intitulée .....

DATES : du ..... /...../..... au ..... /...../.....

Mme ☐ M. ☐ Nom & Prénom : .....

Organisme : .....

Tél. : ..... E-mail : .....

Adresse : .....

CP : ..... Ville : .....

Les inscriptions sont enregistrées dans l'ordre d'arrivée des réglements. Sauf en cas de prise en charge institutionnelle, ne sont prises en compte que les inscriptions assorties du paiement d'un acompte de 30% du montant de la formation.

Soit ..... €

☐ Par VIREMENT BANCAIRE, en précisant les références et dates de la formation, vos nom et prénom.
Compte du PATIO FORMATION : IBAN FR76 4255 9000 0841 0000 2402 173 - CCOPFRPPXXX - Crédit Coopératif

☐ Par CHÈQUE à l'ordre du PATIO FORMATION

A défaut, veuillez fournir la confirmation de prise en charge de votre OPCA ou le bon de commande signé des services comptables de votre établissement (secteur public).

Fait le : .....

Signature + cachet

Les TARIFS des formations sont valables jusqu'au 31 janvier 2018. Ils s'entendent nets de taxe. Le Patio est exonéré de TVA (art 261-4-4 du CGI).

01 58 53 50 60 | 32 rue des Envierges 75020 Paris | contact@le-patio-formation.fr | www.le-patio-formation.fr

Enregistré sous le n°11754432575. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat (Art. L635-12 du code du travail). N° Siret : 51278441400017 - Code NAF : 8559A - SARL au capital de 5000 euros