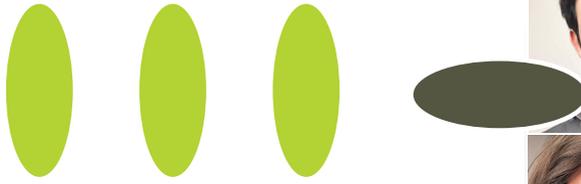




“ Pour Accompagner, Transmettre,
Innover, s'Ouvrir... ”



LE PATIO



Formation



2018

-

2019



ÇA BOUGE AU PATIO FORMATION !



Bien sûr, il y a la réforme de la formation professionnelle continue, **LA LOI SUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL** et ses impacts sur l'accès et le financement des formations ! Comme vous, nous nous sommes préparés au PATIO Formation, autant que faire se peut. Si l'on regarde le verre à moitié plein, les métiers de l'accompagnement professionnel devraient avoir un bel avenir. Si le verre se trouve à moitié vide, le souhait légitime de simplification ne doit pas se traduire en simplisme dans lequel l'offre de formation sera uniforme et tarie faute de financement. Les futurs mois de transition seront instructifs à cet égard et nous nous souhaitons (vous induant, vous qui lisez ces lignes) que les objectifs de qualité et de simplicité du dispositif se conjuguent harmonieusement avec le respect des opportunités et de la singularité de chacun.e dans la mise en place effective de la réforme.

Bien sûr, un nouveau catalogue du PATIO Formation comporte son **LOT D'INNOVATIONS**. Outre le format plus compact de notre catalogue, celui-ci s'étoffe comme d'habitude de son lot de nouveautés, issues le plus souvent d'échanges avec les professionnels de terrain et leurs structures. Pas moins de **10 NOUVELLES FORMATIONS** viennent compléter les formations existantes qui, quant à elles, confortent leurs succès grâce aux 3 parcours de certification, à leur réputation (merci pour vos retours toujours aussi encourageants) et à leur qualité en termes pédagogiques, pratiques et innovants. Le total se porte à **52 FORMATIONS**, soit une formation par semaine de l'année ! Tout un programme ! Et nous espérons que vous aurez autant de plaisir à le découvrir, le parcourir que nous en avons eu à préparer ce catalogue avec tous les membres de l'équipe du PATIO Formation !



Enfin, ça bouge au PATIO Formation, car nous **CHANGEONS DE LOCAUX**, à compter d'octobre 2018 ! Le PATIO Formation quitte ce cher Belleville pour vivre une nouvelle aventure à **NANTERRE PRÉFECTURE**. A 5 minutes à pied de la gare RER A, qui le mène en 10 minutes au centre de Paris. A 10 minutes à pied de La Défense et à 50 mètres du magnifique poumon vert de 25ha qu'est le parc André Malraux. Nos nouvelles coordonnées se trouvent en dernière page du catalogue et un plan d'accès figure en bonne place sur notre site le-patio-formation.fr. Afin que nos fidèles et nouveaux stagiaires ne soient pas « désorientés », nous avons souhaité que ces nouveaux locaux soient encore plus ouverts : quatre salles de formation, de plain-pied, accessibles aux personnes à mobilité réduite. Avec une cuisine où nos stagiaires, comme certains en avaient exprimé le désir, pourront apporter et partager leur panier repas. Nous serons ravis de vous y accueillir prochainement.



Nous ne resterons pas statiques au vu de tous ces mouvements. En effet, à 10 ans, ça bouge beaucoup... **« J'AI 10 ANS ! »** pourra dire Le PATIO Formation en 2019. Pour ceux qui ne nous croient pas, nous leur promettons une belle récréation pour fêter cela... A suivre, donc... sur notre site, grâce à notre newsletter ou via les réseaux sociaux...





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 :**



21 critères Datadock



QFor Process Scan, label européen pour les organismes de formation



Label OPQF



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 !

VOS



TÉMOIGNAGES

“ Une formation à l'ADVP sur un CV de professionnel de l'accompagnement est un gage de professionnalisme, de sérieux par opposition à tous ceux qui orientent sans maîtriser la méthodologie. ”

 S., Directrice organisme de formation

“ 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

“ Nous conseillons à nos confrères de former leurs collaborateurs en ayant recours aux formations du PATIO qui fait preuve d'un grand professionnalisme et sait faire évoluer ses cycles de formation pour tenir compte de l'évolution de nos métiers. ”

 E. Président

“ 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'emploi, en reconversion professionnelle, 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

“ L'intervenante nous a transmis bon nombre d'outils et de méthodes sur la gestion des émotions et des conflits pendant les 3 jours. Elle a su adapter les exercices en fonction des personnes avec une bonne alternance théorie/pratique. Très bon repérage de ce qui marche et de ce qui ne marche pas. De plus, nous avons réussi à créer notre propre outil. ”

 I., Chargée de mission

“ Les deux jours de formation « *Efficacité Professionnelle et Bien-être au travail* » ont été très riches à la fois en conseils, en outils et en méthodes. Une animation dynamique et bienveillante. ”

 Y. Manager



VOS



TÉMOIGNAGES

“ Après avoir cerné les problématiques de notre structure, il a été décidé de former une vingtaine de formateurs et développeurs, puis de mettre en place des groupes de travail. Le PATIO nous a accompagné pendant 5 ans sur le déploiement et la mutualisation des pratiques ”

 C. Responsable formation, entreprise industrielle

“ 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

“ Formation bien ciblée pour répondre aux problématiques actuelles des RH. J’ai apprécié l’alternance entre principes et bonnes pratiques. ”

 M.C., Responsable RH

“ Formation très efficace ouvrant la voie aux métiers du Conseil en Evolution Professionnelle. ”

 A. Demandeur d’emploi

“ 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

“ Les travaux réalisés, très variés, m’ont permis une prise de conscience sur mon potentiel de créativité et d’innovation pour mon entreprise. Et comme d’habitude, accueil et formateur au top. ”

 K, cheffe de service

“ J’ai développé de nouvelles compétences grâce à cette formation de formateurs. Les jeux de rôles m’ont permis d’acquérir les bases pour animer des ateliers d’information. Bon dynamisme du formateur. ”

 S, Coordinateur



CATÉGORIES	N°	THÈMES	DURÉE (jours)	TARIF (net)
 <p>1</p> <p>DÉMARCHE EDUCATIVE EXPÉRIENTIELLE</p> <p>ADVP</p>	1	L'ADVP et la démarche éducative expérientielle en orientation  	3+3	1 380 €
	2	ADVP et validation de projet  	3	890 €
	3	ADVP en entretien individuel  	3	920 €
	4	L'animation de groupe avec la Démarche Educative Expérientielle   	4	1 075 €
	5	Perfectionnement personnalisé préparant à la certification   	2	1 020 €
	6	Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative   	4	1 080 €
	7	Diversifier ses pratiques en appliquant l'ADVP en Bilan de Compétences  	4	1 080 €
	8	La recherche d'emploi avec la Démarche Educative Expérientielle  	4	1 115 €
	9	Le trèfle chanceux  	3	955 €
	10	Perfectionnement au trèfle chanceux	2	745 €
 <p>2</p> <p>OUTILS ET MÉTHODES D'ACCOMPAGNEMENT</p>	11	Accompagner à la VAE  	3	915 €
	12	La pratique du Bilan de Compétences	4+2	1 515 €
	13	Approfondissement à la pratique du Bilan de Compétences	2	795 €
	14	Sur le chemin de l'accompagnement : repères fondamentaux	3	815 €
	15	Accueil et analyse de la demande	3	835 €
	16	Accompagner le financement de projet	2	795 €
	17	Repères psychopathologiques pour l'accompagnement des personnes	2	790 €
	18	Accompagner vers l'emploi les personnes en situation de handicap	3	805 €
	19	Les médias sociaux au service de l'accompagnement  	2	820 €
	20	Histoires de vie et trajectoires socio-professionnelles	3+2	1 260 €
	21	Conduire des Dialogues de Conseil en Life Design	2+2	1 090 €
	22	Le counseling (niveau initial)	3	890 €
	23	Le counseling de carrière (niveau intermédiaire)	3	925 €
	24	Le counseling de carrière (niveau perfectionnement)	3	970 €
	25	Devenez «facilitateur» grâce à la PNL (Programmation Neuro-Linguistique)	2+1	840 €
		26	Accompagner avec l'Analyse Transactionnelle	2+2

2 0 1 8						2 0 1 9						N°			
OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	N°
		5-6-7 + 10-11-12	16-17-18 + 21-22-23		20-21-22 + 25-26-27			12-13-14 + 17-18-19	3-4-5 + 8-9-10		11-12-13 + 16-17-18	9-10-11 + 14-15-16		4-5-6 + 9-10-11	1
	5-6-7		7-8-9				27-28-29				4-5-6		4-5-6		2
	26-27-28							3-4-5				21-22-23	25-26-27		3
2-3 4-5		17-18 19-20					14-15 16-17							17-18 19-20	4
	14-15						9-10						14-15		5
		17-18 19-20	8 - 9 10 - 11						1-2 3-4		3-4 5-6			16-17 18-19	6
				4-5-6-7				24-25 26-27					12-13 14-15		7
	20-21 22-23							4-5 6-7					19-20 21-22		8
		17-18-19						24-25-26						16-17-18	9
		3-4												9-10	10
					13-14-15							9-10-11			11
	6-7-8-9 + 29-30		8-9-10-11 jan + 31 jan - 1 ^{er} fév				14-15-16-17 mai + 13-14 juin				10-11-12-13 sept + 3-4 oct		5-6-7-8 nov + 5-6 déc		12
								11-12				1 ^{er} -2		3-4	13
								3-4-5						2-3-4	14
							27-28-29						27-28-29		15
	19-20		10-11								5-6				16
								6-7			26-27				17
							13-14 15				16-17-18				18
11-12					19-20							7-8			19
29-30-31 oct + 26-27 nov					18-19-20 mars + 15-16 avril							21-22-23 oct + 18-19 nov			20
			14-15 jan + 11-12 mars								23-24 sept + 18-19 nov				21
				18-19-20					10-11-12						22
						15-16-17									23
												28-29-30			24
							11-12 avril + 17 mai					24-25 oct + 22 nov			25
	13-14 15-16			4-5 fév + 12-13 mars							24-25 sept + 15-16 oct				26

CATEGORIE	N°	THÈMES	DURÉE (jours)	TARIF (net)
 FORMATION DE FORMATEURS REMÉDIATION COGNITIVE	27	Développer ses compétences de formateur	4	1 160 €
	28	Enseigner pour apprendre	3	825 €
	29	L'entretien d'explicitation   	4+3	1 510 €
	30	Méthodologie et pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®  	3+3+2	1 710 €
	31	Perfectionnement à la pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®	3	990 €
	32	Ateliers de Structuration Logique et Spatiale (ASLOS)	3	990 €
 COMPÉTENCES RELATIONNELLES [SOFT SKILLS]	33	Former aux «Soft Skills»	3	805 €
	34	Bâtir et pérenniser les relations avec les entreprises	3	905 €
	35	Acquérir et améliorer ses compétences commerciales	3	855 €
	36	Préparer et mener ses entretiens avec efficacité grâce à la carte heuristique	2	735 €
	37	Plus jamais débordé	3	860 €
	38	Efficacité professionnelle et qualité de vie au travail	3	760 €
	39	La transformation numérique : et si on considérait la qualité au/du travail ?	3	910 €
	40	La gestion des émotions et des conflits	2+1	845 €
	41	Travailler avec des personnes de cultures différentes : un enjeu et une chance	3	825 €
	42	Développer sa créativité et produire des idées innovantes	3	999 €
	43	Savoir résoudre des problèmes complexes en collectif	3	910 €
	44	Bien communiquer lors des entretiens managériaux	2	800 €
	45	Le Leadership personnel	2	785 €
	46	De collègue à manager : réussir cette transition	2+2	990 €
	47	Décider avec sens et conscience	2	800 €
 RESSOURCES HUMAINES	48	Préparer et réussir le recrutement	3	935 €
	49	Repères en droit du travail et de la formation	2	770 €
	50	Approfondir ses compétences de responsable Formation	3	875 €
	51	La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC, une stratégie gagnante	3	925 €
	52	Ressources Humaines : accompagner leur développement !	2+2	1 040 €

2018			2019												N°
OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	
												22-23 24-25			27
						2-3-4					24-25-26				28
23-24-25-26 oct + 12-13-14 déc					12-13-14-15 mars + 17-18-19 avril							1 ^{er} -2-3-4 oct + 27-28-29 nov			29
17-18-19 oct +		28-29-30 nov			+ 4-5 avril		22-23-24 mai +		26-27-28 juin +		17-18 oct		9-10-11 oct + 20-21-22 nov + 19-20 mars 2020		30
	14-15-16												13-14-15		31
					6-7-8						4-5-6				32
				6-7-8								2-3-4			33
8-9-10				12-13-14										5-6-7	34
15-16-17				6-7-8										27-28-29	35
			14-15								26-27				36
						9-10-11								10-11-12	37
1 ^{er} -2			17-18								12-13				38
8-9-10			28-29-30											12-13-14	39
	21-22-23							6-7 + 21						7-8 nov + 13 déc	40
		17-18-19			11-12-13									16-17-18	41
8-9-10				4-5-6							30 sept - 1 ^{er} -2 oct				42
						3-4-5							20-21-22		43
		15-16	21-22										18-19		44
					18-19							7-8			45
					7-8 + 25-26						19-20 sept + 7-8 oct				46
							6-7						28-29		47
	21-22-23							19-20-21					20-21-22		48
4-5								3-4				7-8			49
18-19 oct + 15-16 nov			16-17-18										27-28-29		50
3-4-5					27-28-29							16-17-18			51
	12-13 + 26-27				27-28 mars + 4-5 avril						9-10 + 19-20				52

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 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 expérientielle 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 la démarche éducative expérientielle | 28 h | |
| 5 | Perfectionnement personnalisé préparant à la certification | 14 h | |

NIVEAU CONFIRMÉ

- | | | | |
|----------|---|------|--|
| 6 | Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative | 28 h | |
| ou | | | |
| 7 | Diversifier ses pratiques en utilisant l'ADVP en bilan de compétences | 28 h | |

Total
154 h

C2

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

NIVEAU INITIAL

- | | | | |
|-----------|---|------|--|
| 8 | La recherche d'emploi avec la démarche éducative expérientielle | 28 h | |
| ou | | | |
| 9 | Le Trèfle Chanceux | 21 h | |
| 11 | Accompagner à la VAE | 21 h | |
| ou | | | |
| 19 | Les médias sociaux au service de l'accompagnement | 14 h | |

NIVEAU INTERMÉDIAIRE

- | | | | |
|-----------|---|------|--|
| 29 | L'entretien d'explicitation | 49 h | |
| 4 | L'animation de groupe avec la démarche éducative expérientielle | 28 h | |
| 5 | Perfectionnement personnalisé préparant à la certification | 14 h | |

NIVEAU CONFIRMÉ

- | | | | |
|----------|---|------|--|
| 6 | Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative | 28 h | |
|----------|---|------|--|

Total
154 h
ou
168 h

C3

Accompagner et remédier aux difficultés d'apprentissage grâce aux Ateliers de Raisonnement Logique (ARL)[®] et aux techniques d'aide à l'explicitation

CERTIFICAT ARL[®]

- | | | | |
|-----------|--|------|--|
| 30 | Méthodologie et pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL [®] | 56 h | |
|-----------|--|------|--|

CERTIFICAT ENTRETIEN D'EXPLICITATION

- | | | | |
|-----------|-----------------------------------|-----|--|
| 29 | L'entretien d'explicitation | 49h | |
|-----------|-----------------------------------|-----|--|

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 en inter 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



NOS FORMATIONS



Pour chacune de nos formations, un questionnaire écrit de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue la pertinence des contenus de la formation au regard de sa pratique professionnelle. En revanche, compte tenu de la nature des compétences acquises, il n'est pas réalisé d'évaluation des acquis en fin de formation.



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 pédagogiques

Connaître l'ADVP et les bases de la démarche éducative expérientielle

Acquérir une démarche et une méthode pour accompagner des personnes dans leur 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

Compétences visées

Définir les fondements théoriques, les postulats philosophiques et pédagogiques de la Démarche Educative Expérientielle

Identifier le rôle de l'expérience et de son traitement dans la pédagogie utilisée

Définir les 4 étapes de l'ADVP, le type de pensée, les habiletés et attitudes mobilisées dans chacune d'elles.

Définir et identifier les différentes attitudes du professionnel dans la relation et leurs effets sur cette même relation

Repérer ses propres attitudes, développer celles qui sont adaptées et s'abstenir de tout jugement et de donner son avis.

Choisir les activités/outils les mieux adaptés à une personne et à sa situation pour :

- l'engager et l'accompagner, sans l'influencer, dans une exploration d'elle-même, de son environnement personnel et socio-économique
- l'amener à sérier et nommer les choix possibles pour elle et à valider son projet.
- l'accompagner dans sa décision, dans la construction d'un plan d'actions et dans la mise en place des premières actions nécessaires à la réalisation de son projet.

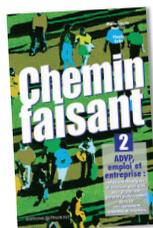
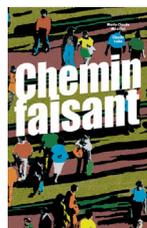
Méthode

Durant la formation, vous serez en situation d'expérimenter pour vous la Démarche Educative Expérientielle / Activation du Développement Vocational 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
1380 €

2 ADVP ET VALIDATION DE PROJET

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.

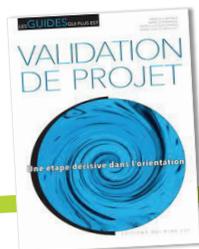
Objectifs pédagogiques

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

Compétences visées

Distinguer les notions de choix, de décision et d'action dans la phase de validation

Utiliser les outils de validation de projet

Faire identifier aux personnes accompagnées les actions à mener pour valider leur projet

Permettre aux personnes accompagnées de se fixer des objectifs réalistes

Permettre aux personnes de communiquer avec précision sur leur projet professionnel

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

890 €



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 pédagogiques

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

S'entraîner à utiliser les outils de l'ADVP en entretien individuel. Formaliser sa pratique d'accompagnement.

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.

Compétences visées

Poser un cadre à l'entretien

Prendre en compte ses représentations et celles de la personne accompagnée

Faire vivre une expérience à la personne accompagnée individuellement, lui permettre de la traiter, que la personne lui donne son sens et puisse la réinvestir

Identifier ses attitudes au cours de l'entretien et les effets sur la personne accompagnée

Questionner dans le cadre d'un entretien individuel

Permettre à la personne accompagnée de repérer ses sources de contrôle sur les événements

Préparer les entretiens et gérer les imprévus

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)

1 ouvrage

920 €

Vous êtes amené(e) 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 DÉBUTEZ DANS L'ANIMATION COLLECTIVE** et 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**



Objectifs pédagogiques

Identifier les étapes d'un apprentissage expérientiel, en comprendre leur articulation
Découvrir et expérimenter des séquences pédagogiques de groupe

Compétences visées

Rédiger un objectif opérationnel
Rédiger une consigne permettant l'atteinte d'un objectif
Accueillir un groupe de stagiaires
Animer une séquence pédagogique en utilisant la pédagogie expérientielle
Adopter une attitude favorisant les apprentissages
Auto-évaluer sa prestation

Méthode

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

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

Contenu

- Les différentes approches pédagogiques
- Les fondements théoriques de la pédagogie expérientielle
- 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
- Les attitudes du formateur éducatif
- 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)

1075 €

5 PERFECTIONNEMENT PERSONNALISÉ PRÉPARANT À LA CERTIFICATION

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 expérimentale dans votre **PRÉPARATION À LA CERTIFICATION**.

- Vous êtes formé(e) à la démarche éducative expérimentale/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-CONTRE**.

Objectifs pédagogiques

Se préparer aux épreuves de certification des parcours C1 et C2

Se doter des compétences pour y parvenir



Compétences visées

Identifier les questions préalables à toute intervention.

Construire une progression pédagogique en utilisant la Démarche Educative Expérimentale/ADVP, et en combinant différents modes d'intervention.

Prendre en compte les éléments du contexte (exemples : cahier des charges, objectifs de l'intervention, environnement professionnel, évaluation, organisation du travail, etc).

Identifier les conditions d'adaptation et/ ou création d'outils éducatifs à destination des personnes accompagnées.

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 et de permettre aux intervenants de préparer les activités

PENDANT LA FORMATION : 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. Études de cas

Contenu

1 - Les préalables à toute intervention de type éducatif expérimentel

- Les questions à se poser, à poser avant toute intervention, les informations nécessaires à la construction d'une progression pédagogique
- Définition d'un contexte d'intervention et détermination d'un objectif de travail personnel pour les deux jours. Identification par chacun de ses contraintes, de ses marges de manœuvre
- Identification de l'(des) objectif(s).
- Définition des thèmes de travail à aborder 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 et la mise en œuvre d'une progression pédagogique

- Retour sur expériences
- Rappel sur les principes de la pédagogie expérimentelle et sur l'ADVP
- La posture du professionnel ; rappel sur ses attitudes et leurs conséquences sur la relation
- Le rôle de « l'outil » dans la relation
- Les liens et enchaînements 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)

POUR LES CANDIDATS À LA CERTIFICATION : une présentation des conditions de passation des épreuves de certification sera faite. Un point sera établi avec chacun sur ce qui lui manque et serait à travailler pour s'y présenter. Le candidat sera accompagné dans le choix de la situation qu'il souhaite présenter lors de l'épreuve finale devant le jury. Il aura la possibilité, si besoin, d'avoir un entretien individuel avec l'un des intervenants.

Intervenants

Marie-Claude MOUILLET ou Catherine CAILLET ou PATRICK LECOURSONNAIS

2 jours

(14h)

1 020 €

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.

Objectifs pédagogiques



Se doter d'outils créatifs et ludiques, pour accroître et diversifier sa palette

Les essayer pour soi avant de les utiliser dans sa pratique professionnelle

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

Renouveler et relancer sa dynamique d'accompagnement, augmenter sa réactivité

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.

Contenu

Découverte du fonctionnement créatif

- Les règles de base du fonctionnement créatif
- Les attitudes créatives et la posture du professionnel dans une pratique d'accompagnement utilisant des outils créatifs

La découverte d'outils et mises en situation

- Exercices d'entraînement et de développement de sa créativité
- Expérimentation d'outils créatifs destinés à être mis au service de la relation d'accompagnement en réponse aux problématiques suivantes :
 - 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

Compétences visées

Utiliser la stratégie du détour pour questionner, analyser des problématiques et imaginer des solutions

Stimuler ses/les talents créatifs

Imaginer voire créer de nouveaux outils

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)

1 080 €

7 DIVERSIFIER SES PRATIQUES EN APPLIQUANT L'ADVP AU BILAN DE COMPÉTENCES

Vous êtes formé(e) à l'ADVP et vous avez débuté des accompagnements avec cette méthode.

Vous vous posez des questions pour mettre en œuvre cette approche éducative expérientielle dans le cadre du bilan de compétences. Vous souhaitez **VOUS CENTRER SUR LA PERSONNE**, vous adapter à sa singularité et être un conseiller qui propose un cheminement où la **LIBERTÉ DE CHOIX** est omniprésente.

Nous vous proposons une formation pour approfondir vos connaissances, **ENRICHIR VOTRE PRATIQUE ET FAIRE PREUVE DE CRÉATIVITÉ**. Vous vivrez de nouvelles expériences et pourrez ainsi faire de nouvelles découvertes à toutes les phases du bilan de compétences !

Méthode

La formation est à dominante pratique.

Elle associe

- des apports théoriques sur le bilan de compétences avec des rappels sur l'approche éducative et l'ADVP si besoin
- des exercices et mises en situations et leur analyse
- des temps d'échanges.

Contenu

- A partir des représentations et connaissances des participants : origine, cadre juridique et déontologique, objectifs du bilan de compétences
- Si besoin, rappel sur la Démarche Educative Expérientielle/ADVP : différence entre démarche experte et démarche éducative en bilan de compétences, les marges de manœuvre du professionnel, la posture et les attitudes du professionnel, la prise en compte de la singularité de la personne, etc.
- Les phases du bilan de compétences, leurs objectifs et les thèmes abordés dans chaque phase. Les liens avec l'ADVP
- Le rôle et la place de l'outil dans l'entretien de bilan, son adaptation à la personne accompagnée.

Objectifs pédagogiques

Utiliser la Démarche Educative Expérientielle/ADVP pour accompagner des personnes dans leur bilan de compétences

Développer une attitude créative pour créer et/ou adapter des outils éducatifs

Connaître les étapes du bilan et adapter les activités en fonction du contexte et de la personne

Analyser les composantes de l'écrit de synthèse

Compétences visées

Définir le cadre historique, juridique et déontologique du bilan de compétences
Situer les différentes phases du bilan de compétences au regard de la Démarche Educative Expérientielle ADVP

Identifier et utiliser les outils pouvant être utilisés en bilan de compétences

Adapter et créer des outils éducatifs mobilisables en bilan de compétences

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

Mettre en œuvre cette progression dans son contexte institutionnel

Rédiger une synthèse de bilan de façon éducative, avec et pour la personne, et conforme à la réglementation.



Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail du CNAM, clinicien de l'activité. Conseiller en bilan de compétences et praticien de l'approche éducative. Formateur ADVP de professionnels de l'orientation et de l'accompagnement.

4 jours (28h)

1 ouvrage

110 €

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.

Méthode

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

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

Objectifs pédagogiques



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

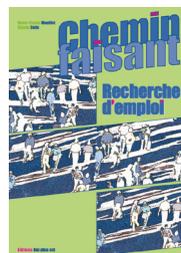
Compétences visées

Accompagner les personnes en recherche d'emploi en utilisant la pédagogie et les outils de la démarche éducative expérientielle.

Sensibiliser les personnes en recherche d'emploi à l'environnement socio-économique

Mettre en oeuvre la pédagogie expérientielle visant à l'autonomie de la personne accompagnée

Se positionner dans les différentes démarches d'accompagnement à la recherche d'emploi



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

1115 €

9 LE TRÈFLE CHANCEUX

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 d'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 pédagogiques



Connaître le Trèfle Chanceux et ses applications dans sa pratique professionnelle.

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

Compétences visées

Utiliser un modèle facilitant, issu de la Démarche Educative Expérientielle, pour accompagner les personnes dans leur recherche d'orientation, insertion ou transition professionnelle.

Travailler en équipe et en réseau, en pouvant partager son modèle de travail avec ses pairs et ainsi optimiser la réponse aux besoins des personnes.

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

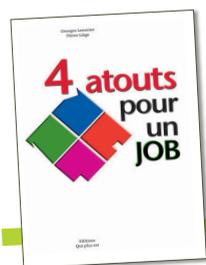
Les applications du Trèfle Chanceux

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 du Trèfle Chanceux).

3 jours

(21h)

1 ouvrage

955 €

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 pédagogiques

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

Se relier aux nouvelles conceptions de l'insertion

Compétences visées

Adapter, faire évoluer, en développant sa créativité, sa prestation et ses outils d'accompagnement en fonction des personnes accompagnées et des contextes de travail

Savoir analyser sa pratique et se situer par rapport aux différentes conceptions de l'insertion professionnelle.

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 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 du Trèfle Chanceux).

2 jours

14 h

1 ouvrage

745 €

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 pédagogiques

Connaître la réglementation de la VAE et ses évolutions

Appréhender les modalités de prise en charge pour un accompagnement à la VAE à l'aune de la réforme de la formation professionnelle « liberté de choisir son avenir professionnel »

Compétences visées

Accompagner des candidats sur la réalisation de leur livret de validation en utilisant la méthodologie d'accompagnement qui alterne des ateliers collectifs et des entretiens individuels

Évaluer la faisabilité et la pertinence de la démarche VAE dans un parcours de certification à partir d'études de cas

Construire un parcours d'acquisition de blocs de compétences à partir d'études de cas

Permettre aux candidats de choisir les missions significatives en lien avec le référentiel

Aider les candidats à trouver des preuves qu'ils pourront joindre à leurs dossiers à partir d'exemple de preuves

Méthode

Démarche interactive et pragmatique

Contenu

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

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). Mesure des écarts entre les 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

915 €

12 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.

Méthode

La formation est organisée en 3 phases.

Première phase

Les participants découvriront les différents thèmes du bilan et leurs auteurs significatifs

Entraînements collectifs par rapport au thème abordé et ses difficultés

Deuxième phase

Intersession durant laquelle seront appliqués 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 ...

Objectifs pédagogiques

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

Compétences visées

Accueillir un bénéficiaire en respectant les étapes du Bilan de Compétences

Mettre en œuvre un ensemble de processus pour aider un bénéficiaire à affronter les changements nécessaires

Mener un entretien de bilan

Identifier les intérêts professionnels, les valeurs au travail, le type de motivation, les besoins au travail et ce qui produit du sens pour une personne dans son activité professionnelle

Entraîner un bénéficiaire à identifier et à décrire ses compétences, ainsi que ses connaissances, les contextes et conditions de travail qui lui sont favorables

Accompagner un bénéficiaire dans l'élaboration de son projet professionnel et de sa validation sur le marché du travail

Co-produire une synthèse de bilan, avec le bénéficiaire, qui servira à celui-ci de feuille de route pour réaliser son projet professionnel

- 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, formé 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 ».

Hassna ASFAR EL OULIDI est l'animatrice du séminaire - Psychologue du Travail et de la Santé depuis 2005, elle a débuté en tant que Coordinatrice dans une association en faveur des personnes handicapées puis a rejoint un cabinet conseil pour mener des prestations de recrutement, de santé au travail, de bilans de compétences et d'accompagnement. Formée aux travaux et aux outils de Dominique Clavier, elle dispense des formations auprès des professionnels de l'insertion et du conseil en carrière.



4+2 jours

(42h)

1 ouvrage

1 515€

LA PRATIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES nécessite des connaissances étendues qui ne sont pas toujours aisées à mettre en œuvre sans un minimum d'expérience dans le domaine de l'accompagnement en gestion de carrière. Requestionner les fondamentaux à la lumière du terrain, approfondir certains concepts et **RENFORCER SA POSTURE** est parfois utile pour se sentir plus en maîtrise et moins s'épuiser au quotidien.

Objectifs pédagogiques

Renforcer les compétences du conseiller, l'aider à progresser et à acquérir de l'aisance dans sa pratique du Bilan de Compétences

Compétences visées

Elaborer une synthèse qui tienne compte de l'adéquation : projet du bénéficiaire/ besoins du marché

Favoriser l'utilisation de la créativité tout au long de l'accompagnement : de la confrontation aux changements nécessaires à l'élaboration du projet

Proposer une prestation de conseil solide et cohérente aux trois parties bénéficiaires : l'entreprise ou l'organisme prescripteur, le financeur et le bénéficiaire

Pré-requis

Avoir participé au premier niveau de la formation et avoir réalisé entre 3 et 6 bilans pour pouvoir confronter de manière optimale leurs expériences aux contenus de la formation.

Méthode

Pour répondre au mieux aux attentes des participants, le programme des 2 journées sera construit à partir de leurs questions et besoins exprimés.

La méthode des cas et la pratique in vivo seront utilisées en priorité.

Contenu

Au cours de cette formation, il sera travaillé :

- La liste de toutes les questions que le conseiller se pose en lien avec sa pratique
- La rédaction d'un contexte
- La synthèse du Bilan de Compétences et les stratégies d'accompagnement
- Comment se positionner en véritable conseil à la fois pour l'entreprise et le bénéficiaire
- Le projet professionnel et la créativité
- Les besoins d'un individu dans son travail et leurs impacts dans ses stratégies de carrière
- La révision de l'ensemble des concepts influençant la relation au travail
- L'accord tripartite entre le Conseiller, l'Organisation et le Bénéficiaire
- Les problématiques du changement

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 ».

Hassna ASFAR EL OULIDI est l'animatrice du séminaire - Psychologue du Travail et de la Santé depuis 2005, elle a débuté en tant que Coordinatrice dans une association en faveur des personnes handicapées puis a rejoint un cabinet conseil pour mener des prestations de recrutement, de santé au travail, de bilans de compétences et d'accompagnement. Formée aux travaux et aux outils de Dominique Clavier, elle dispense des formations auprès des professionnels de l'insertion et du conseil en carrière.

2 jours

14h

795 €

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.

Objectifs pédagogiques

Identifier et clarifier les éléments constitutifs de l'accompagnement

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

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

Compétences visées

Utiliser des repères méthodologiques clairs pour l'accompagnement des personnes, avec une posture éducative favorisant l'implication et la mobilisation.

Travailler en équipe, en réseau dans l'environnement pour optimiser la réponse aux besoins des personnes accueillies

Méthode

Interactive et expérientielle.

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 et juste place

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 ressources de l'accompagnement

- Les données de l'environnement socio-politico-économique
- Le travail en réseau
- Le passage de relais si besoin à des spécialistes
- Les partages nécessaires avec les pairs, les superviseurs.
- La formation continue

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 et/ou

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 jours

21 h

815 €

Vous recevez des personnes en **ENTRETIEN DE CONSEIL** (et/ou en entretien d'accueil du Conseil en Evolution Professionnelle) ou vous êtes amené(e) à recueillir « **LA DEMANDE** » D'UNE ENTREPRISE, D'UN FINANCIER, D'UN INSTITUTIONNEL... Comment aider à la clarification, à la formulation et à l'actualisation de la demande initiale ? avec quels repères ? Et comment le faire ? Quel impact sur l'engagement dans la suite de la relation ? Ou sur le relai à prévoir ?

Cette formation vous permettra de disposer d'une **DÉMARCHE PRATIQUE ET CLAIRE** et favorisant l'implication et la négociation.

Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux liés au diagnostic et à l'analyse de la demande
- Acquérir la capacité à analyser une demande lors de l'entretien d'accueil
- Adapter les postures professionnelles en fonction des besoins

Compétences visées

- Clarifier la « demande » initiale pour aboutir à un diagnostic partagé
- Dégager un premier plan d'action adéquat et mobilisateur.

Méthode

Interactive et expérientielle

Contenu

La conduite de l'entretien d'accueil

- L'alliance objective, les comportements facilitateurs
- Outils et méthodes
- Les spécificités de l'entretien d'accueil lors de la prestation du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Comment analyser une demande ?

- Le repérage demande/besoin/désir/appeal/motif
- La prise en compte des différents niveaux de la demande (celle de la personne accompagnée, celle de la structure, celle du financeur....)
- Le processus

Le diagnostic partagé

- Particularités et enjeux
- La démarche experte, la démarche éducative :
 - les différences caractéristiques des deux approches
 - l'impact de la démarche utilisée sur la pratique du diagnostic.

- Entraînement à utiliser une posture éducative dans un entretien d'accueil permettant l'explicitation de la situation et facilitant la mobilisation de la personne dans la recherche de solutions.

L'établissement du premier plan d'action

- L'articulation entre la demande formulée par la personne et les propositions faites par le professionnel
- Le choix des stratégies d'action, la priorisation, la formalisation
- La spécification et la négociation des modalités de suivi

La centralité de la posture professionnelle

- Directivité méthodique
- Neutralité éthique

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

835 €

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 pédagogiques

Identifier les sources de financement de la formation professionnelle dans un contexte fortement évolutif

Compétences visées

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

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 (CPF et CPF de transition professionnelle, contrat de professionnalisation et d'apprentissage, POE, plan de développement des compétences...); 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
- Les circuits financiers et les acteurs de la formation professionnelle: les contributeurs (les entreprises) et les financeurs (France Compétences, Caisse des Dépôts et Consignations, opérateurs de compétences, commissions paritaires régionales, les régions, l'Etat, 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

795 €

Vous êtes parfois confronté(e) 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.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement

Objectifs pédagogiques

Comprendre l'intérêt de la démarche psychopathologique et du diagnostic structural

Acquérir une démarche et une méthode d'écoute utiles au repérage des éléments qui peuvent être inquiétants afin de les resituer dans une lecture plus globale du fonctionnement psychique

Comprendre la fonction du symptôme psychique

Compétences visées

Discerner ce qui relève de la compétence du professionnel de l'accompagnement de ce qui est du domaine d'un suivi médical ou psychologique.

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

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

Adapter sa posture en fonction de la problématique psychique

Distinguer symptôme et structure

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.

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

Intervenantes

Hélène DE LA BOUILLERIE - Psychologue clinicienne, psychanalyste, DESS de psychopathologie clinique, Master II de Recherche en psychanalyse, EDHEC, à 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'Éducation Nationale et Formatrice dans le secteur médico-social.

2 jours

14 h

790 €

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 pédagogiques

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

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

Compétences visées

Prendre en compte le handicap dans l'accompagnement vers l'emploi

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

Adapter sa posture professionnelle aux situations rencontrées

Méthode

Méthode participative et interactive

Exercices pratiques

Mises en situation (avec matériel)

Contenu

Échanges 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, FIPHP, 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 à l'ADVP et en utilise la méthode.

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.

3 jours

21h

805 €

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 sollicité(e) 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 **ACTIF, VISIBLE, VIGILANT ET PERTINENT** sur les réseaux, pour vous-même et pour les personnes que vous saurez accompagner de manière efficace.



Objectifs pédagogiques

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.

Compétences visées

Créer un profil complet sur LinkedIn et sur les principaux médias sociaux dédiés à la sphère professionnelle

Maîtriser son identité numérique

Devenir acteur de la mise en relation au travers des médias sociaux

Définir pour soi-même ou pour les personnes accompagnées une démarche réseau prenant appui sur les médias sociaux

Communiquer professionnellement et faire vivre son profil sur les médias sociaux

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

Condition nécessaire

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
- Connaître 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, blogueur et anime les communautés de cadres pour un grand acteur national du conseil.

2 jours

14 h

1 ouvrage

820 €

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 l'analyser.

Objectifs pédagogiques

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.

Compétences visées

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

Savoir recueillir des narrations de vie selon les objectifs, le cadre et la déontologie précisés en formation.

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 1^{ère} 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 2^{ème} 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

1^{er} 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.

2^{ème} 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

1260 €

Vous **ACCOMPAGNEZ DES PERSONNES** dans leur projet et vous considérez que la vie active ne se réduit pas à leur vie professionnelle. Vous pensez qu'en se référant à l'ensemble de leurs **EXPÉRIENCES PASSÉES, PRÉSENTES ET ANTICIPÉES**, sens et direction peuvent être donnés à leur existence.

C'est précisément la finalité des Dialogues de Conseil en Life Design qui ont été conçus en se référant aux **APPROCHES CONSTRUCTIVISTES EN SCIENCES HUMAINES**.

Vous serez ainsi formé(e) à une méthodologie d'aide à des personnes qui s'interrogent sur la vie active susceptible de **DONNER SENS À LEUR EXISTENCE**.

Objectifs pédagogiques

Acquérir les connaissances scientifiques nécessaires à la compréhension et à l'intégration des interventions de conseil en Life Design dans ses pratiques d'accompagnement à l'orientation

Apprendre à utiliser les compétences relationnelles pour aider les bénéficiaires à prendre conscience de l'organisation de leur identité subjective

Connaître les différents processus déterminant la dynamique de tels dialogues afin de soutenir la réflexivité des bénéficiaires

Savoir intégrer les dialogues de conseil en Life Design dans ses pratiques professionnelles actuelles

Compétences visées

Conduire des dialogues de conseil en life design

Permettre aux bénéficiaires de formuler les interrogations majeures qu'ils se posent à propos du sens de leur vie active

Percevoir les associations cognitives ou émotionnelles, implicites ou explicites, entre les différentes expériences racontées par les bénéficiaires

Aider les bénéficiaires à faire des rapprochements entre les récits des différentes expériences significatives ayant marqué leur existence

Accompagner les bénéficiaires dans la construction d'une synthèse de leurs différentes associations entre leurs expériences significatives.

Pré-requis

Maîtriser les principales techniques d'entretiens non-directifs ou semi-directifs et la pratique de l'écoute active

Méthode

La formation comporte des exercices d'analyse en petits groupes de séquences de dialogues préparant à la mise œuvre de tels dialogues, la conduite d'un dialogue de conseil en life design par chaque stagiaire et l'analyse de chacun de ces dialogues.



Contenu

JOURNÉES 1 & 2 :

- Présentation des supports théoriques permettant la compréhension des Dialogues de Conseil en Life Design (contexte d'émergence, comparaison avec d'autres perspectives en orientation, présentation des approches constructivistes, le modèle «se faire soi» des cadres et formes identitaires, processus de réflexivité).
- Travail sur une étude de cas. Travail en groupe : identifier dans l'analyse d'un cas le fonctionnement et la dynamique des Dialogues de Conseil en Life Design.
- Préparer l'intégration dans sa pratique et la mise en œuvre d'un entretien.
- Intersession permettant la tenue d'un entretien en autonomie

JOURNÉES 3 & 4

- Analyse individuelle des entretiens réalisés
- Cartographie du système des formes subjectives de chaque cas
- Retours et analyses réflexives en groupe à partir des entretiens réalisés

2 + 2 jours - 28h - 1 ouvrage - 1090 €

Intervenants

Jean GUICHARD - Professeur émérite au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) à Paris, a été directeur de l'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle et premier titulaire de la Chaire UNESCO Orientation et Conseil tout au Long de la Vie de l'université de Wrocław (Pologne).

Valérie COHEN-SCALI - Professeure au CNAM à Paris, est responsable de l'équipe de Psychologie de l'Orientation du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement. Elle participe à la direction scientifique de (notamment) la Chaire UNESCO Orientation et Conseil tout au Long de la Vie, de l'European Doctoral Program in Career Guidance and Counseling, de la revue l'Orientation Scolaire et Professionnelle.

Jacques POUYAUD - Maître de conférences à l'Université de Bordeaux, est notamment membre du conseil de direction de la Chaire UNESCO Orientation et Conseil tout au Long de la Vie et du bureau de l'European Society for Vocational Designing and Career Counseling.

Marie-Line ROBINET - Conseille depuis plus de 20 ans des personnes en transition professionnelle. Elle est parallèlement doctorante et attachée d'enseignement et de recherche à l'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle du CNAM à Paris.

22 LE COUNSELING [NIVEAU INITIAL]

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**).

Pré-requis

Avoir un intérêt pour une intervention en plusieurs séances auprès des personnes

Contenu

- Les phases d'un counseling : exploration, compréhension et action selon Egan
- Les compétences relationnelles clés en counseling (Rogers et 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
- L'induction de rôle et ses conséquences

Objectifs pédagogiques

Initier à la pratique du counseling

Compétences visées

Accompagner une personne dans l'optimisation 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

Exposés, exercices d'écoute et simulations. L'accent sera mis sur la **phase exploration**, sur la création de l'alliance de travail et sur le **counseling** appliqué dans différents contextes.

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

21h

890 €

Vous accompagnez des individus dans leur évolution personnelle et professionnelle. Vous souhaitez être **PLUS EFFICACE DANS VOS RELATIONS D'AIDE** dans le domaine de l'orientation et de la gestion de carrière. Le counseling de carrière, à travers ses 3 phases, permet à la personne aidée **D'APPRENDRE À MOBILISER SES RESSOURCES** (phase d'exploration et phase de compréhension) pour atteindre un objectif professionnel (phase action).

Cette formation de niveau intermédiaire vous permettra une application plus poussée de ces 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 pédagogiques

Acquérir la méthode pour le counseling de carrière

Compétences visées

Accompagner une personne dans l'optimisation de ses relations avec son environnement de formation et professionnel

Tenir un cadre d'intervention tout au long du processus ; entre la directivité et la non-directivité, l'intentionnalité et ses étapes

Maintenir l'alliance de travail dans son accompagnement pour avancer conjointement

Méthode

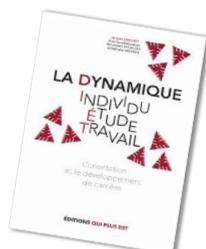
Exposés et simulations. L'accent sera mis sur la **phase compréhension**, le maintien de l'alliance et sur le **counseling de carrière** appliqué dans différents contextes. Après cette seconde partie de la formation, les participants auront à mener un entretien ou deux conformément aux dits apprentissages et ce matériel servira d'appui lors de la troisième partie (niveau perfectionnement) de cette formation.

Pré-requis

Avoir suivi la formation Counseling (niveau initial)

Contenu

- Les phases d'un counseling : exploration, compréhension et action selon Lecomte et Savard
- Les compétences relationnelles clés en counseling (Egan et Savard) : confrontation, autodévoilement, lien, interprétation, immédiateté, directionnalité, silence
- Les ingrédients relationnels de l'intervention en counseling : cadre d'intervention, alliance de travail, intentionnalité, conscience réflexive
- L'approche intégrative et la psychologie positive en counseling de carrière
- L'effet MUM et ses conséquences



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

1 ouvrage

925 €

24 LE COUNSELING DE CARRIÈRE (PERFECTIONNEMENT)

Vous accompagnez des personnes dans leur **ÉVOLUTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE**. Vous souhaitez intervenir plus efficacement dans l'accompagnement de carrière. Vous intervenez dans le cadre du développement de la vie professionnelle des individus et/ou des groupes.

Le counseling de carrière, une **MÉTHODE D'ACCOMPAGNEMENT UTILISABLE TOUT AU LONG DE LA VIE**, permet à la personne aidée 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.

Objectifs pédagogiques

Accompagner les personnes vers l'autonomie dans la gestion de leur carrière
Sensibiliser son organisation à la démarche d'accompagnement de carrière
Restaurer l'alliance de travail tout au long des 3 phases du counseling de carrière

Compétences visées

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

Pré-requis

Avoir suivi la formation «Le Counseling de carrière»

Méthode

Exposés, exercices d'accompagnement et simulations. L'accent sera mis sur la **phase action**, le rétablissement de l'alliance et sur le counseling appliqué à la **vie professionnelle** dans différents contextes notamment ressources humaines. Après cette troisième partie de la formation, les participants auront à conduire un entretien individuel et/ou un entretien collectif.

Contenu

- Les compétences spécifiques en counseling de carrière : reflets pluridimensionnels, questions ouvertes pluridimensionnelles, éthique
- 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 J. Limoges (initiation)



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, 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 jours

21 h

1 ouvrage

970 €

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 pédagogiques

- Comprendre le fonctionnement de l'expérience subjective
- Découvrir des techniques relationnelles plus efficaces
- Expérimenter les méthodes et outils d'accompagnement au changement

Compétences visées

- Communiquer avec aisance et efficacité
- Faciliter l'atteinte rapide et durable d'objectifs individuels et d'équipe
- Devenir accompagnant du changement : Gagner en pertinence, responsabilité et congruence, dans le respect de l'autre

Méthode

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

Dernière journée soit en présentiel soit en distanciel

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'entrepreneuriat.

2 + 1 jours

21h

840 €

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**, avec la découverte de l'Analyse Transactionnelle, afin d'enrichir votre pratique.

A partir d'une **VISION SYSTÉMIQUE DE LA COMMUNICATION**, l'Analyse Transactionnelle propose une grille de lecture et des outils pour :

- Clarifier les enjeux du positionnement de l'accompagnateur
- Développer des comportements adaptés au contexte et à la personne
- 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 interactifs.

Objectifs pédagogiques

Découvrir les bases de l'Analyse Transactionnelle et les valeurs qui la fondent

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 grilles de lecture proposées par l'Analyse Transactionnelle

Compétences visées

Analyser son comportement et ses modes de communication pour clarifier sa posture d'accompagnant

Développer une stratégie de communication dans ses relations avec les personnes accompagnées

Utiliser des outils de l'Analyse Transactionnelle afin d'élargir sa compréhension des situations

Méthode

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

Echanges avec les participants à partir de leurs situations professionnelles

Contenu

- Introduction aux principes fondamentaux de l'Analyse Transactionnelle
- Repérer ce qui se joue dans l'échange : Etats du Moi - Transactions
- Prendre en compte les besoins des personnes : Trois soifs - Signes de reconnaissance - Structuration du temps relationnel - Positions de vie
- Repérer les risques et les freins dans la relation d'accompagnement : Jeux - Comportements de passivité
- Recevoir et exprimer les émotions : Emotions authentiques et parasites
- Prendre en compte les histoires de vie : Scénario - « drivers »
- Analyse de situations professionnelles à l'aide des concepts de l'Analyse Transactionnelle

Intervenante

Brigitte LE CHEVALIER - Coach et formatrice, formée au coaching, à l'Analyse Transactionnelle et à l'approche systémique, elle conçoit et anime des formations sur des thématiques de communication interpersonnelle et de développement managérial, dans des secteurs variés.

Elle s'est formée et intervient en tant que clown acteur social dans des milieux de soins (EHPAD, MAS). Pendant une vingtaine d'années, elle a exercé des fonctions de Directrice des Ressources Humaines opérationnelle.

2 + 2 jours

28 h

985 €

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 et/ou à réaliser.

Méthode

Exposés, échanges et discussions

Études de cas fictifs ou réels : mises en situation, jeux de rôles

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 objets d'apprentissage d'un contenu : extrapersonnel, intrapersonnel et interpersonnel
- Formateur-formé-contenu : Les interventions duales et les techniques groupales facilitantes



Objectifs pédagogiques

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

Compétences visées

Être capable d'articuler (conception et/ou réalisation) une formation qui tient compte des 3 composantes constituant le triangle Formateur.trice - Formé.e - Savoir

Maîtriser les 3 façons d'aborder un contenu, que ce soit un savoir, une matière, une information ou une compétence : extra, intra et interpersonnellement

Approfondir de façon opérationnelle les divers enjeux propres aux petits (3 à 12 membres) et moyens (12 à 30 membres) groupes : rôles et besoins, techniques d'animation, phases d'un groupe, potentiel d'entraide

S'initier à la technique du Double axe visant une fusion optimale du contenu et de la dynamique

Démontrer quelques techniques expérientielles et andragogiques telles le diurne-nocturne, la prise alternative de positions, etc.

Intervenant

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 20 ans, 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.

4 jours

1 ouvrage

28 h

1 160 €

Le dispositif « Enseigner pour apprendre » favorise l'engagement des apprenants ainsi que leur **CAPACITÉ À FOURNIR DES EFFORTS**. Il permet d'élaborer des connaissances dans un **CADRE COLLABORATIF** non transmissif où ce sont les apprenants qui enseignent.

Dans ce contexte inédit, le rôle du formateur est **D'ACCOMPAGNER L'ACQUISITION DE CONNAISSANCES** et donc de les transmettre autrement.

La formation proposée vous fera vivre cette expérience. A partir de cette mise en situation, le but est de définir le cadre théorique et la méthodologie nécessaires mais aussi de fournir les moyens d'analyser vos propres pratiques.

Méthode

La formation s'appuie sur la pratique et l'expérimentation. Elle se modifie par et dans l'usage qui en est fait : Grâce à 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

Premier temps

- Mise en situation concrète / Expérimentation du dispositif pour la co-élaboration des ressources théoriques
- Par le biais d'une recherche d'éléments qui forment le socle de connaissances nécessaires à la mise en place du dispositif, les stagiaires auront à présenter un cours sur des notions théoriques portant sur la pédagogie

Deuxième temps :

Analyse des échanges et des situations à partir de la mise en situation mais aussi à partir de séquences préenregistrées
Dans cette deuxième partie, il s'agit d'analyser une situation filmée grâce à différentes grilles d'analyse

Troisième temps

Conceptualisation des leviers d'action et échanges autour des difficultés ou des questions que posent ce dispositif. Cette dernière étape récapitulative cherchera à répondre aux questions que posent ce dispositif original

Objectifs pédagogiques

- Découvrir et expérimenter le dispositif « Enseigner pour apprendre »
- Comprendre les leviers de motivation qui s'y rattachent
- Disposer d'une méthode d'analyse des échanges qui ont lieu

Compétences visées

- Maîtriser le cadre théorique et méthodologique du dispositif « Enseigner pour Apprendre »
- Conduire les séances dans le respect des principes énoncés.
- Gérer les moments saillants (traitement de l'erreur, manque d'explication des enseignants, incompréhension des apprenants)
- Adapter une posture différente vis-à-vis des apprenants
- Etre en capacité d'analyser grâce à des outils concrets, les échanges et leurs impacts sur la motivation des apprenants.
- Transférer ces compétences dans le cadre d'autres séances.

Intervenant

Jean-Pierre DECROIX - Titulaire d'un master 2 Ingénierie de l'intervention pédagogique (IIP), et chef de mission Recherche & Développement au sein de l'École de la Deuxième Chance Grand Lille. Il a été formé par Jean-Pol Martin à la mise en œuvre du dispositif « Lernen Durch Lehren » traduit ici par « Enseigner pour apprendre ». Ses travaux mettent en avant les liens entre la motivation et les échanges qui se créent dans les situations d'enseignement/apprentissage

3 jours

28 h

825 €

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'ACCOMPAGNEUR 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.

Méthode

Formation en alternance et à caractère expérimentiel

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.

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

Objectifs pédagogiques



Connaître le champ théorique, conceptuel et pratique de l'entretien d'explicitation

Adapter sa posture à son interlocuteur

Guider la mise en récit de l'expérience et du vécu à partir de l'action

Questionner et permettre l'explicitation de la compétence

Accompagner la mise en œuvre d'un objectif à l'aide des techniques d'aide d'explicitation

Conduire l'explicitation dans différents contextes de développement : Validation des Acquis de l'expérience, remédiation cognitive, éducation, santé, accompagnement vers l'emploi, orientation, formation, expertise, etc.

Compétences visées

Situer le champ conceptuel, théorique et pratique de l'entretien d'explicitation

Développer les compétences techniques, relationnelles ou temporelles nécessaires à la conduite d'un entretien

Définir le contrat de communication et le maintenir au cours d'un entretien

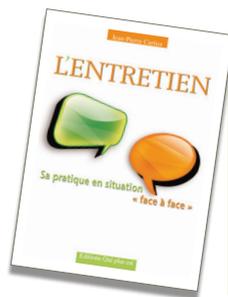
Prendre de l'information à partir d'indicateurs verbaux et non verbaux

Coordonner le cycle de l'action et celui de la relation pour guider au mieux

Favoriser la prise de conscience et une appropriation de la compétence et des savoirs contenus dans l'expérience

Définir et calibrer un objectif avec les personnes pour accompagner et mobiliser

Explicititer le raisonnement au cours d'une tâche de résolution de problème



4+3 jours

49 h

1 ouvrage

1 510 €

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.

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

Objectifs pédagogiques



Connaître le champ théorique et méthodologique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®

Mettre en place et animer un Atelier ARL® dans le respect de son cahier des charges

Réaliser le positionnement initial, lire les profils cognitifs et définir des groupes de travail ARL®

Conduire l'explicitation du cheminement et du raisonnement

Guider le transfert des acquis dans des contextes diversifiés

Compétences visées

Connaître les principes de l'éducation cognitive et de « l'apprendre à apprendre »

Constituer des groupes de travail ARL®, en tenant compte des profils cognitifs individuels et collectifs

Garantir les conditions techniques et relationnelles d'un Atelier ARL®

Animer un Atelier ARL® en respectant le rituel de travail et les principes pédagogiques

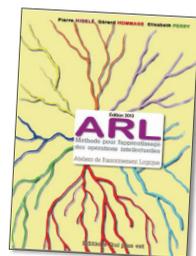
Guider le transfert des acquis à d'autres contextes

Faciliter l'auto-évaluation chez les participants

Adapter les exercices ARL® à son public et à son contexte de formation

Contenu

- L'éducabilité cognitive : origine, principes, références théoriques, conditions et préconisations
- Le socle théorique des ARL® : J. PIAGET, P. VERMERSCH, O. HOUE, A. BANDURA, C. ROGERS, A. PERRET-CLERMONT, O. GARDNER, J. BRUNER, L. WYGOSKI, 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.



3+3+2 jours

56 h

1 ouvrage

1 710 €

Elisabeth PERRY

Psychologue clinicienne, psychothérapeute, Consultante formation & conseil, maître-praticienne PNL, formatrice Entretien d'Explicitation habilitée par Pierre VERMERSCH, Co-auteur des ARL®, des ASLOS, des Ateliers de Logique et de Communication

Vous avez suivi une **FORMATION ARL®** (formation niveau 1 dans sa totalité (6 jours) ou disposez de la **CERTIFICATION ARL** niveau 1 et/ou de la certification Praticien ARL®). Ou bien vous avez une pratique concrète des ARL®, même relativement courte mais vous avez besoin d'une **REMISE À NIVEAU** ou d'un retour sur vos pratiques.

Après avoir adressé un **COMPTE RENDU ÉCRIT** de votre expérience, vous vous perfectionnerez et remettrez à jour vos compétences, grâce à cette formation de perfectionnement à la pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®.

La formation vous permettra également de prétendre à la certification proposée par Le PATIO Formation (recensée à l'inventaire CNCP).

Pré-requis

Adresser un compte-rendu écrit de son expérience (2 ou 3 pages) présentant :

1. le contexte de sa pratique des ARL®
2. la description de la pratique menée, à travers un ou plusieurs aspects : le diagnostic, l'animation d'une ou plusieurs séances, l'animation d'une des phases du rituel, l'évaluation, le lien établi avec d'autres dimensions de la formation ou de l'accompagnement
3. la problématisation de la pratique menée : problèmes rencontrés, mises en question de la pratique dans une perspective constructive et évolutive

Objectifs pédagogiques

Actualiser le cadre théorique et méthodologique d'intervention ARL®

Adapter les outils utilisés et les objectifs visés aux publics accompagnés

Évaluer et enrichir son efficacité technique et relationnelle dans l'animation d'un Atelier ARL®

Partager, approfondir et évaluer ses pratiques en ARL®

Informier sur d'autres approches et modalités d'intervention

Compétences visées

Rendre compte de façon circonstanciée de ses pratiques en ARL®

Ajuster les objectifs cognitifs et socio-affectifs aux publics concernés : fonctionnement intellectuel, restauration du sentiment d'efficacité personnelle et de l'estime de soi, autonomie, contrôle des fonctions exécutives,

Accompagner le rituel de travail® dans le respect des 5 phases

Créer des supports adaptés à la réalité des personnes et des contextes socio-professionnels

Animer un Atelier ARL® en intégrant de nouveaux apports : neurosciences et neuro-éducation, intelligences multiples, psychologie positive, corps et raisonnement, fonctions exécutives.

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

Contenu

- Témoignages partagés, analyse critique et enrichissement des pratiques menées
- Mise à disposition de comptes rendus et de témoignages, issus de divers contextes de formation et publics (interne au groupe en formation ou autres)
- Ajustement de la formation et des apports méthodologiques ou théoriques aux situations évoquées par les participants
- Mises en situation à partir des nouveaux outils proposés : cartes d'auto-évaluation, opérations vues d'ailleurs
- Simulation d'un Atelier, suivant le temps disponible et les demandes
- Présentation et consultation des outils complémentaires : ASLOS, boîtes «Les formateurs ont du talent», « La pensée partagée », les OCTOFUN®
- Possibilité d'accompagnement par mail sur demande en post-session pour aider à la mise en œuvre et à la formalisation des pratiques en vue d'obtenir la certification Praticien ARL® proposée par le PATIO Formation.

3 jours

21h

990 €

Intervenante pour les formations

31

32

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®

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

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 préalable au dessin technique

Objectifs pédagogiques

Connaître le corpus théorique, méthodologique et éthique des ASLOS

Identifier le public cible des ASLOS et les compétences visées

Articuler les démarches ARL® et ASLOS

Mettre en œuvre la démarche ASLOS : diagnostic, animation, évaluation

Compétences visées

Situer les ASLOS dans le champ de l'éducation cognitive et, plus spécifiquement les articuler à l'approche ARL®

Mettre en œuvre les ASLOS en prenant appui sur leur cadre théorique, méthodologique et éthique

Diagnostiquer les difficultés de nature logicomathématique ou spatiale et les comprendre

Animer les ASLOS dans le respect de son cahier des charges : publics concernés, objectifs de compétences, principes pédagogiques, modalités d'intervention, les 2 progressions et leurs modules, les supports et les aides pédagogiques

Connaître des supports complémentaires aux ASLOS



3 jours

21h

1 ouvrage

990 €

Elisabeth PERRY

Psychologue clinicienne, psychothérapeute, Consultante formation & conseil, maître-praticienne PNL, formatrice Entretien d'Explicitation habilitée par Pierre VERMERSCH, Co-auteure des ARL®, des ASLOS, des Ateliers de Logique et de Communication

Vous accompagnez et/ou formez des jeunes ou des moins jeunes qui peuvent **MANQUER DE COMPÉTENCES RELATIONNELLES** pour mener à bien leur projet.

Ces « soft skills » ne sont pas des compétences innées et peuvent s'acquérir. Le **SAVOIR-ÊTRE** est reconnu comme aussi, voire plus, important que le savoir-faire pour développer son employabilité ou d'autres projets. Vous en êtes convaincus et vous souhaitez former et accompagner des personnes qui ont besoin de **DÉVELOPPER LEUR EFFICACITÉ PERSONNELLE**, clarifier leur projet et se mettre en mouvement avec agilité.

A travers des expérimentations et des clés de décodage, cette formation vous permettra de leur transmettre un kit de base sur les soft skills.

Objectifs pédagogiques

Savoir transmettre les compétences relationnelles et comportementales de base

Clarifier le rôle et la place du formateur et découvrir des méthodes et techniques pédagogiques ludiques pour faciliter l'appropriation des « soft skills ».

Compétences visées

■ Transmettre les compétences relationnelles de base :

Ecoute, communication verbale et inter-personnelle, prise d'initiatives et résolution de problème, connaissance de ses forces, interagir en équipe, capacité à gérer le feedback et les critiques...

■ Développer la confiance et l'estime de soi des personnes accompagnées et les aider à se mettre en mouvement

Méthode

Animation qui facilite les interactions et la communication interpersonnelle. En évoquant les situations professionnelles des participants de façon participative, en alternant travail individuel, travail en sous-groupes et restitution en plénières.

Contenu

1. Les principes de la pédagogie aux « soft skills »

- Créer des jeux, faciliter les interactions et faire vivre des expériences sources de prise de conscience personnelles
- Utiliser les cartes mentales pour construire un déroulé pédagogique et transmettre avec efficacité et clarté
- Savoir poser un cadre sécurisant

2. Développer les interactions interpersonnelles

- Transmettre des techniques d'écoute active et de reformulation
- Comprendre les mécanismes de renforcement de la confiance en soi et de l'estime de soi
- Savoir comment faire des feedbacks positifs et accueillir les critiques négatives

3. Renforcer son intelligence émotionnelle

- Comprendre le rôle et les mécanismes de transformation des émotions
- Découvrir des techniques de gestion du stress et d'affirmation de soi
- Entraîner ses participants à s'exprimer clairement, et à se conduire de façon positive (rituels, bonjour, oui/non, regard...)

4. Développer son efficacité personnelle et professionnelle

- Expérimenter des techniques de résolution créative de problèmes
- Aider à prendre conscience de ses talents et compétences et renforcer son énergie
- Faire preuve de discernement et approfondir sa capacité de prendre de bonnes décisions

5. Collaboration et travail en équipe

- Découvrir des techniques de résolution des conflits
- Inciter à la prise d'initiatives et à l'auto-organisation
- Communiquer sur ses projets avec clarté et fierté

Intervenant

Eric LANGEVIN - Consultant et formateur. Passionné par la créativité, l'innovation, le leadership et le travail en équipe, il a une solide expérience (de plus de 15 ans) dans l'animation, la facilitation et la construction de processus d'animation accélérant l'apprentissage et la mise en action des équipes projets au sein d'entreprises, de collectivités territoriales et d'associations. Spécialiste des échanges interculturels

3 jours

21h

805 €

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 établissements 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 pédagogiques

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

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

Compétences visées

S'organiser, préparer et suivre sa prospection pour mener efficacement son action en direction des entreprises

Savoir rencontrer un employeur : disposer des techniques, méthodes, outils, « marketer » son offre et maîtriser les techniques d'approche et de suivi des entreprises

Donner envie à l'entreprise de faire confiance à sa structure et faire reconnaître son expertise

Connaitre et diversifier les modes de collaboration avec les entreprises

Formaliser le partenariat et fidéliser la relation

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, santé et action sociale, 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

21h

905 €

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 pédagogiques

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

Compétences visées

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, le renouvellement commercial ainsi que le parrainage

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

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.

Intervenante

3 jours

21 h

855 €

« *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 pédagogiques

Etre capable de construire une carte heuristique
Et de la partager avec les autres membres d'un projet
Gagner en efficacité professionnelle

Compétences visées

Concevoir et réaliser des cartes heuristiques dans plusieurs situations
Clarifier et structurer ses idées - préparation de réunion
Gérer l'information efficacement en l'organisant rapidement – prise de notes
Mémoriser beaucoup, mieux et plus longtemps
Discerner l'essentiel de l'accessoire – gestion de projet
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
- autodiagnosics, 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 lors 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, dont 9 en fonction de management.

2 jours

14 h

735 €

Dans un monde où tout s'accélère, où nous sommes sollicités par plusieurs choses en même temps et où la masse d'informations reçues est conséquente, il est parfois **DIFFICILE DE RESTER MAÎTRE DE SON TEMPS...** jusqu'à même **DOUTER DE NOS CAPACITÉS** à le faire.

Pour éviter la suradaptation, qui nous amène à ne plus **CONSIDÉRER NOS FORCES ET NOS LIMITES**, il est important de prendre conscience de notre mode de fonctionnement et notre façon de percevoir le temps, dans toute sa dimension subjective.

La formation accorde donc une large place aux **DIMENSIONS INTER-PERSONNELLE ET INTRA-PERSONNELLE DU TEMPS**, pour travailler différemment. Elle vous aide à mettre place une **STRATÉGIE POUR TROUVER UN ÉQUILIBRE PERSONNEL**, et à tenir compte de la gestion de vos limites.

À travers des exercices pratiques, de tests et des moments de réflexion, vous apprendrez des techniques pour améliorer votre organisation de travail et ainsi gagner en efficacité et en confort.

Objectifs pédagogiques

Les grands principes du temps
Les outils d'organisation du temps
Les moyens de ralentir (pause, méditation, dire non...)
La formulation des objectifs
Techniques de communication et assertivité

Compétences visées

Compréhension de son propre rapport au temps
Meilleure connaissance de soi-même
Formulation d'objectifs
Organisation pour répondre à ses objectifs
Assertivité : savoir dire non
Efficacité professionnelle
Sérénité

Méthode

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

Contenu

PREMIÈRE JOURNÉE

- **Apports théoriques** : les lois du temps, les principes du temps, les rythmes biologiques
- **Outils d'organisation** : les gros cailloux, rien ne sert de courir..., la carte heuristique, les to do lists selon le principe GTD – les construire & tester une application

DEUXIÈME JOURNÉE

- **Comment communiquer** : les relations avec les autres : l'assertivité, savoir poser des limites : dire non, l'art de poser les bonnes questions
- **Les apports de la philosophie** : les 3 chevaux du temps, les 4 I de la condition humaine

TROISIÈME JOURNÉE

- **Mieux se connaître** : les messages contraignants, prendre le temps d'aller plus vite, les bienfaits de la méditation
- **Préparer la suite et le retour au quotidien** : prendre un PARI® : Plan d'Action de Réalisation Individuel, travailler ses valeurs... et son objectif SMARTIES®

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.

3 jours

21h

860 €

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.

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

Objectifs pédagogiques

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

Compétences visées

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

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 €

Vous exercez une activité d'accompagnement ou de management. Vous souhaitez réfléchir aux impacts, positifs et négatifs, de la transformation (digitale) NUMÉRIQUE 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 pédagogiques

Découverte et mise en débat de représentations diversifiées sur le numérique

Exercice de discernement et d'observation de son travail par le prisme du numérique

Expérience de la logique systémique, implicite au numérique

Remise en question, par une prise de recul, de ses usages numériques (et le cas échéant de ceux de ses collaborateurs) : posture réflexive

Compétences visées

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

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

Élargir sa culture numérique (posture de veille)

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. Mythes et réalités. Culture numérique
- 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

Hélène 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 €

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 pédagogiques

Comprendre et se servir du processus émotionnel interne pour stimuler des comportements positifs

Faciliter le changement et la créativité

Acquérir des outils d'accompagnement liés à la gestion des émotions et des conflits

Compétences visées

Développer des compétences d'intelligence émotionnelle liés aux enjeux relationnels et institutionnels

Maîtriser avec congruence sa posture professionnelle en apportant des réponses pertinentes face 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.

Dernière journée soit en présentiel, soit en distanciel

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 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

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.

2+1 jours

21h

845 €

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 pédagogiques

Découvrir les conceptions culturelles, du temps et de l'espace, du pouvoir, de la relation... et leurs impacts sur les comportements

Acquérir un modèle interprétatif des différences de culture

Accéder à de nouvelles pratiques professionnelles et reconnaître des solutions créatives aux problèmes rencontrés

Compétences visées

Décoder les dynamiques en jeu dans les relations avec des personnes de culture différente

Comprendre comment utiliser les différences de culture comme un atout

Analyser les difficultés professionnelles pour concevoir des alternatives

Découvrir les comportements utiles et ceux qui ne le sont pas

Définir des stratégies relationnelles satisfaisantes

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 différente** :

- 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'entraîner

■ **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'entraîner à** : la communication interculturelle, la construction de la confiance entre personnes de culture différentes, la prise de décision entre personnes de culture différente, la gestion des conflits interculturels, la résolution de problème entre personnes de culture différente

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.

3 jours

21 h

825 €

Vous souhaitez **DÉVELOPPER ET MOBILISER VOTRE CRÉATIVITÉ**. Vous aspirez à apprendre à résoudre avec créativité des problèmes auxquels vous êtes confrontés en situation professionnelle 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 pédagogiques

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

Compétences visées

Utiliser la créativité pour gérer des projets, résoudre des problèmes, générer des idées

Développer et entretenir ses/les talents créatifs

Méthode

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

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.

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 €

Vous gérez des équipes mais la dynamique n'est pas celle que vous espérez ? Vous développez un collectif et ne savez pas comment développer l'implication des différents acteurs ? Vous évoluez dans un univers complexe où la prise de décisions ne tient pas compte des multiples composantes de celui-ci ?

Vous avez besoin d'outils et d'une méthodologie capable de **MOBILISER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ET LE CO-DÉVELOPPEMENT**. L'intelligence collective peut apporter des outils de gestion de la complexité pour les managers et les leaders. Elle permet de sécuriser votre processus de prise de décision en partant d'une **VISION GLOBALE ET PARTAGÉE**, de générer un large choix de solutions puis d'accompagner la mise en œuvre de ces solutions dans une dynamique collective.

« Ce n'est pas seulement de trouver la solution qui est difficile, mais d'y arriver ensemble. »

Objectifs pédagogiques

Présenter la méthodologie et les outils pour permettre le co-développement et le déploiement de l'intelligence collective

Poser un cadre qui encourage les initiatives et la responsabilité de chacun :

- prendre conscience et expérimenter les différentes postures nécessaires en co-développement
- identifier les compétences à développer
- connaître les différents niveaux de coopération pour lever les obstacles du travail en équipe ou en collectif

Savoir prioriser les solutions et définir un plan d'actions en équipe ou collectivement

Compétences visées

Appréhender les outils et les postures liés au co-développement et à l'intelligence collective

Savoir établir un diagnostic partagé et définir des objectifs communs : phase de clarification

Savoir encourager la participation de chacun dans un collectif : phase de facilitation

Définir des solutions et accompagner leur mise en œuvre : phase de résolution

Méthode

La formation est axée principalement sur l'expérimentation pratique des difficultés et des solutions pour la résolution de problèmes en équipe ou en collectif. Elle alterne apports théoriques et méthodologiques avec des mises en situations.

Contenu

JOURNÉE 1

Savoir établir un diagnostic partagé et définir des objectifs communs : la phase de clarification

- Appréhender la complexité de la résolution de problèmes en équipe ou en collectif
- Identifier les obstacles et les écueils des méthodes classiques
- Comprendre la nécessité de clarifier les enjeux et les objectifs
- Entraînement pratique en petits groupes

JOURNÉE 2

Savoir encourager la participation de chacun dans un collectif : la phase de facilitation

- Prendre conscience des différentes postures nécessaires au co-développement
- Identifier les compétences à développer : feed-back, écoute, bienveillance et non-jugement

- Connaître les différents niveaux de coopération pour lever les obstacles du travail en équipe ou en collectif
- Exercices en groupe et sous-groupes

JOURNÉE 3

Inventer des solutions et accompagner leur mise en œuvre : la phase de résolution

- Sécuriser et valider collectivement le processus de décision : objectifs Smart, hiérarchisation et validation collective des solutions
- Soutenir la dynamique dans la durée et clarifier les rôles des uns et des autres
- Valider pour chacun la richesse de l'intelligence collective
- Construction d'une feuille de route en collectif sur une problématique choisie par le groupe

Intervenante

Anne TREISTER – Diplômée d'HEC, elle a travaillé pendant 10 ans dans l'audiovisuel puis se lance dans l'entrepreneuriat pour aider des créateurs d'entreprise et des dirigeants à développer leur activité. Après 12 ans dans le secteur parapublic et l'économie sociale et solidaire, elle accompagne les organisations, notamment dans le secteur de l'insertion, dans le management de leurs équipes pour allier l'efficacité collective et la dynamique individuelle. Elle propose des outils adossés à l'intelligence collective et au co-développement.

3 jours

21 h

910 €

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 pédagogiques

Connaître et mettre en pratique les étapes clés d'un entretien managérial

Compétences visées

Favoriser l'échange par l'écoute et la communication lors d'un entretien

Fixer les objectifs simples et mesurables

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 €

Vous avez le sentiment de **PASSER BEAUCOUP DE TEMPS À ESSAYER DE CONVAINCRE** vos équipes ou vos publics, de devoir revenir régulièrement sur des points importants ou bien de vous limiter pour respecter les susceptibilités de chacun. **VOS ÉMOTIONS VOUS JOUENT DES TOURS** et ne sont plus au service de ce que vous désirez.

Tout un chacun peut développer son leadership parce-qu'elle/il possède des caractéristiques personnelles qui peuvent en faciliter l'expression.

Il est utile pour cela, de reconnaître, au-delà des stéréotypes, qu'il existe **DIFFÉRENTS STYLES DE LEADERSHIP** et d'en découvrir les modalités distinctives.

La formation vous accompagnera afin de faire **ÉMERGER VOS ATOUS PERSONNELS** qui serviront de soutien au développement de votre leadership personnel.

Objectifs pédagogiques

Explorer les sources personnelles génératrices d'énergies positives : désirs et valeurs

Analyser les différences entre désir et besoin et comprendre comment les lier
Faire émerger les motivations et aussi, les non motivations, qui guident le comportement au quotidien

Contourner les obstacles subjectifs internes et externes qui réduisent l'expression des atouts et identifier les stratégies pour les dévoyer

Compétences visées

Traduire la conscience de soi en actions liées à l'atteinte de ses objectifs

Définir une vision personnelle et professionnelle

Formuler des communications inspirantes

Utiliser consciemment et stratégiquement son leadership pour manager les équipes et accompagner ses publics

Méthode

L'**interactivité** avec le groupe des participant.e.s et la valorisation de leurs expériences et de leurs ressources personnelles

L'analyse des **situations concrètes** des participant.e.s 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

L'intégration des **différents facteurs** qui influencent les apprentissages émotionnels, cognitifs et comportementaux

Contenu

Explorer, reconnaître et développer son leadership

- Les typologies de leadership
- Les ressources pour le leadership personnel
- Les freins au leadership personnel
- Les logiques du désir et du besoin
- Les outils du leadership personnel
- Les objectifs personnels et professionnels à atteindre
- Le plan d'action pour atteindre ses objectifs

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 jours

28 h

785€

Vous venez de prendre **LA RESPONSABILITÉ D'UNE ÉQUIPE** à laquelle vous avez pu appartenir et découvrirez le délicat dosage de ce positionnement entre distance et proximité avec vos (ex)collègues.

Cette formation vous propose une réflexion et des outils pour mieux asseoir votre **LÉGITIMITÉ DE MANAGER** dans ce contexte.

Conçu de façon très pratique avec des exercices, mises en situation, échanges avec des pairs, et des apports théoriques interactifs, ce stage favorise la prise de recul et l'élaboration d'une posture managériale qui respecte vos valeurs et votre vécu professionnel.

Objectifs pédagogiques

S'approprier les fondations d'une posture d'encadrant en prenant en compte les enjeux de la fonction

Appréhender les différentes facettes du rôle de l'encadrant, en terme opérationnel et relationnel

Pratiquer les outils de base du management de proximité

Se préparer à affronter des situations délicates de management

Compétences visées

S'approprier les fondations d'une posture d'encadrant en prenant en compte les enjeux de la fonction

Appréhender les différentes facettes du rôle de l'encadrant, en terme opérationnel et relationnel

Pratiquer les outils de base du management de proximité

Se préparer à affronter des situations délicates de management

Méthode

Alternance d'exercices, de mises en situation, de travaux en sous-groupe et d'exposés théoriques interactifs. Échanges avec les participants à partir de leurs situations professionnelles

Contenu

- Définir ce qu'est la fonction et le rôle d'encadrant, les attentes, les enjeux.
- Appréhender les bases de la dynamique de groupe
- Revisiter les bases de la communication interpersonnelle
- Découvrir des modes de management et explorer son style
- Expérimenter l'animation de réunion et les différentes modalités des entretiens
- Repérer les différents leviers de motivation
- Se doter d'outils pour anticiper et gérer les situations relationnelles délicates et les conflits
- Établir une cartographie de son équipe, avec ses atouts et ses points de vigilance

Intervenante

Brigitte LE CHEVALIER - Coach et formatrice, formée au coaching, à l'Analyse Transactionnelle et à l'approche systémique, elle conçoit et anime des formations sur des thématiques de communication interpersonnelle et de développement managérial, dans des secteurs variés.

Elle s'est formée et intervient en tant que clown acteur social dans des milieux de soins (EHPAD, MAS)

Pendant une vingtaine d'années, elle a exercé des fonctions de Directrice des Ressources Humaines opérationnelle.

2 + 2 jours

28 h

990 €

La prise de décision est omniprésente au sein des organisations, a fortiori quand on est manager. **FAIRE DES CHOIX, PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS** est une nécessité mais vous souhaitez donner du sens à ces décisions et apporter un certain soin à ce processus ?

Cette formation vous apportera une méthode pour faire des choix de manière éclairée, en connaissance de cause.

Vous allez être en situation d'expérimenter la démarche de prise de décision et vous pourrez ensuite choisir de faire évoluer votre pratique de manière singulière.

Objectifs pédagogiques

Décider en conscience
Donner du sens pour soi aux expériences vécues
Rechercher et trouver des solutions innovantes, originales, singulières.

Compétences visées

Distinguer les notions de choix, de décision et d'action
Utiliser l'ADVP comme méthode de résolution de problème et d'aide à la décision
Identifier la place des émotions dans le processus de prise de décision
Analyser les informations, questionner les imprécisions et identifier les sources d'influence
Se confronter aux autres pour décider
S'engager dans l'action et engager leurs collaborateurs grâce au sens donné à la décision

Méthode

Durant la formation, vous serez en situation d'expérimenter la démarche avec des exercices adaptés. Vous vivrez des expériences et pourrez transférer le fruit de vos découvertes dans votre contexte professionnel.
Les séquences seront complétées grâce aux temps d'échanges et aux apports théoriques.

Contenu

- Les manières de décider et comment les enrichir
- Les facteurs clés de la décision
- Les phases du processus décisionnel
- La place des émotions dans le processus de prise de décision
- La place du temps dans les prises de décision
- Les pièges de la décision
- Le rôle des autres pour décider

Comment développer

- Sa créativité ?
- Son engagement et celui de vos équipes ?
- L'émergence de solutions nouvelles ?

Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail diplômé du CNAM et formateur à la démarche éducative expérientielle/ ADVP. Plus de 10 ans d'expérience en Management et en Direction de centres de profit au sein d'entreprises françaises et internationales.

2 jours

28 h

800 €

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 pédagogiques

Découvrir les étapes et les processus 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.

Compétences visées

Maîtriser les étapes clés dans le domaine du recrutement, du cahier des charges jusqu'à l'intégration de la personne au sein de la structure

Méthode

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

Active avec mise en situation d'activités de recrutement

Contenu

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

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 €

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 pédagogiques

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

Compétences visées

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

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

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

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 €

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. Elle permet de creuser utilement vos pratiques, d'analyser votre accord de branche et de répondre à vos questions.

Objectifs pédagogiques

Compléter les compétences et connaissances des responsables formation et compétences, au regard des évolutions récentes du contexte de la formation professionnelle

Compétences visées

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

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

Identifier les moyens de financement de la formation

Nourrir le dialogue social en la matière

Méthode

Echanges interactifs

Cas pratiques

Sous-groupes de travail

Auto-diagnostics des pratiques d'entreprise

Contenu

Formation Professionnelle : Financements et Mesures

- Cerner 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, la Loi Avenir Professionnel de 2018
- Comprendre le financement de la formation
- Savoir acheter aux organismes de formation

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

- Optimiser votre obligation à former avec les différentes mesures concernant la formation
- La consultation du CSE en matière 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 maîtresse 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

21h

875 €

5) LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS & DES COMPÉTENCES (GPEC)

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 TRANSPPOSITION DANS VOTRE CONTEXTE PROFESSIONNEL**. Vous pourrez aussi analyser vos outils en place et bénéficier des conseils personnalisés des formateurs pour optimiser votre dispositif GPEC.

Méthode

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

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

Objectifs pédagogiques

Transmettre les fondamentaux d'une démarche GPEC efficace et opérationnelle
Utiliser la formation comme levier au service de la GPEC

Compétences visées

Concevoir un plan de déploiement de la démarche GPEC
Elaborer les outils de la GPEC (Cartographie...)
Analyser les écarts entre les besoins de l'entreprise et les ressources humaines disponibles
Proposer des politiques et plans d'action RH pour réduire les écarts.

Pré-requis

Travailler dans les ressources humaines, la formation professionnelle (entreprise, organisme collecteur, organisme de formation, organisme d'information sur la formation.

Avoir vu certains cas ou dossiers si possible.

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 maîtresse 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 €

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 pédagogiques

Transmettre les bases de la démarche éducative expérientielle pour accompagner les salariés, en tant que professionnel RH, dans leur projet d'orientation, d'évolution, de mobilité professionnelles

Compétences visées

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'entraîner 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 Éducative 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
- Établir 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

1 040 €

LIEUX DES FORMATIONS

En inter, au PATIO

Pour toutes les formations de ce catalogue, dans un lieu encore plus ouvert, protégé et au vert : nos nouveaux locaux se situent à Nanterre Préfecture, à 5 minutes à pied du RER A à 15 minutes de Chatelet les Halles, à 10 minutes à pied de la Défense et à 50 m du Parc André Malraux. Nos nouvelles coordonnées se trouvent en bas de page et le plan d'accès sur le site www.le-patio-formation.fr

NOUVEAU

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 Formation.

JE M'INSCRIS

BULLETIN D'INSCRIPTION

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

À LA FORMATION N° intitulée

DATES : du / / au / /

Mme M. Nom & Prénom :

Organisme :

Tél. : E-mail :

Adresse :

CP : Ville :

J'accepte de recevoir la NEWSLETTER du PATIO Formation. Mes informations seront utilisées exclusivement par le PATIO Formation à cette fin.

Les inscriptions sont enregistrées dans l'ordre d'arrivée des réglemens. 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.

Fait le :

Signature + cachet

Soit €

Par VIREMENT BANCAIRE, en précisant les références et dates de la formation, vos nom et prénom.

ATTENTION NOUVELLES COORDONNÉES BANCAIRES DU PATIO FORMATION :

➔ IBAN : FR76 3000 3030 1000 0201 9971 166 - BIC : SOGEFRPP

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).

Les TARIFS des formations sont valables jusqu'au 31 janvier 2019. Ils s'entendent nets de taxe. Le Patio est exonéré de TVA (art 261-4-4 du CGI).

En vous inscrivant, vous reconnaissez avoir pris connaissance de nos Conditions Générales de Vente et de notre politique de gestion de données personnelles sur notre site www.le-patio-formation.fr

NOUVEAU

01 84 78 18 10 | 40 rue Salvador Allende 92000 Nanterre | contact@le-patio-formation.fr | www.le-patio-formation.fr

Catalogue 2018-2019

