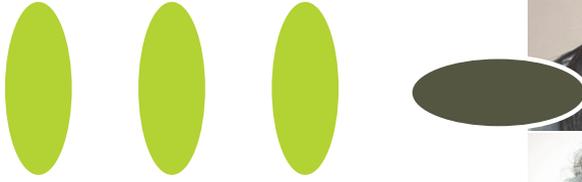




“ Pour Accompagner, Transmettre,
Innover, s'Ouvrir... ”



LE PATIO



Formation



2019
-
2020



EDITO

ANNIVERSAIRES !

UN AN : la promulgation de la loi Liberté de choisir son Avenir Professionnel fête ce 5 septembre 2019 son premier anniversaire. Il est trop tôt pour tirer un bilan car 2019 constitue, de l'avis de tous, plutôt une année de transition avec la mise en place des **NOUVELLES DISPOSITIONS** (CPF monétisé, apprentissage réformé, CEP renforcé, nouvelle application pour choisir son OF...) et des **NOUVELLES INSTITUTIONS** (France Compétences, Opérateurs de compétences...). De notre côté, nous travaillerons pour rendre **CERTIFIANTES** davantage de nos formations et nous mettre bien sûr au diapason du nouveau référentiel qualité (applicable en 2021). 2020 sera l'année des premiers effets de cette réforme majeure. A suivre donc...



UN AN : notre emménagement dans nos locaux de Nanterre Préfecture a eu lieu début octobre 2018. Et vos réactions sont très majoritairement enthousiastes tant ces nouveaux locaux vous/nous donnent satisfaction. Merci de nous avoir suivi dans cette nouvelle aventure à Nanterre Préfecture.

10 ANS : Cet anniversaire a particulièrement concerné l'équipe du PATIO Formation puisque nous avons célébré nos 10 ans autour de Marie-Claude Mouillet et Sylvie Darré, les co-fondatrices du PATIO, lors d'une grande fête ! A l'ensemble de nos stagiaires, clients et partenaires, nous sommes reconnaissants de votre fidélité et de vos multiples encouragements à continuer.



QUI DIT ANNIVERSAIRE, DIT CADEAUX !

Nous avons donc le plaisir pour ces 10 ans de vous proposer en plus de nos formations et de nos parcours de certifications - comme toujours autant appréciés - **24 NOUVELLES FORMATIONS**. Conçues en étroite liaison avec les professionnels de terrain, elles se répartissent entre nos 4 catégories de formation que vous découvrirez en parcourant ce catalogue. Pour répondre à de nombreuses sollicitations, nous proposons par ailleurs **4 NOUVEAUX PARCOURS PÉDAGOGIQUES** qui ont vocation à préparer aux certifications du PATIO Formation : Devenir Accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle - Pratiquer le Bilan de Compétences - Pratiquer le Counseling - Devenir Formateur en utilisant la pédagogie expérientielle.



Nous introduisons un peu plus le **NUMÉRIQUE** dans nos formations avec de nouveaux programmes centrés sur cette thématique et avec la mise en place de « **PASS & VOUS** » afin de vous aider dans votre progression pédagogique et retrouver des éléments de contenu en ligne sur l'un de nos parcours de certification.

Enfin, nous affichons pour un grand nombre de nos formations une **BAISSE DE TARIFS** pour permettre au plus grand nombre de professionnels d'y avoir plus facilement accès.



Nous espérons que vous aurez autant de plaisir à découvrir l'ensemble de nos 60 formations, que nous en avons eu à préparer ce catalogue avec tous les membres de l'équipe et que nous aurons à vous accueillir dans les nouveaux locaux du PATIO Formation !

Et puisque s'annonce la notation des organismes de formation pour très bientôt, nous/vous souhaitons un 20/20 pour 2020 !

Bien Pationément,

L'équipe du PATIO Formation

LES 10 ANS DU PATIO FORMATION

Liberté, Fidélité, Amitié !

Telle était la devise lors de la célébration des 10 ans du PATIO Formation, le 20 juin 2019 à Nanterre. Avec une longue série de mercis...

Merci aux participants de notre « après-midi au vert » venus découvrir les nouveaux locaux du PATIO à Nanterre et rencontrer les membres de l'équipe pour échanger sur leurs projets.

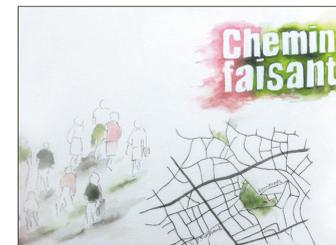
Merci à nos invités – stagiaires, clients, partenaires – qui sont venus partager notre joie et nos souvenirs glanés au fil de ces 10 ans lors de la soirée anniversaire !

Merci aux membres de l'équipe – ses fondatrices, ses pionniers et ses nouveaux venus – acteurs de belles séquences de spectacle spontané ou chanté et de l'organisation de cette soirée. Rétrospectives pleines d'émotions et perspectives pleines d'ambitions ont été partagées avant de souffler les bougies !

Merci à Gauthier Fourcade et son équipe qui nous ont régalié de son spectacle Liberté ! en représentation spéciale : tellement en phase avec ce que représente Le PATIO !

Et enfin, immense merci à tou.te.s qui nous suivez au fil des ans pour votre fidélité et votre confiance...

Rendez-vous pour les 20 ans...



Livret souvenir, une oeuvre de Marie-Claude Mouillet, co-fondatrice du PATIO, pour les 10 ans du PATIO.





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

Nous nous préparons bien sûr à la conformité au **NOUVEAU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ**, effectif en 2021.

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



FORMATIONS EN INTRA

“ Cette formation certifie un avantage pour de nombreux métiers. ”

P. Chargé relations entreprises
Initiation à la PNL

“ Un grand merci au formateur pour son dynamisme, son adaptation, sa disponibilité et sa créativité. J'ai beaucoup appris sur moi-même pendant cette formation, ce qui m'aidera à transmettre, partager et évoluer également dans ma pratique professionnelle ”

C. Conseillère en insertion
Former aux soft skills

“ Cette formation m'a permis d'avoir un autre regard sur la façon d'aborder les différents types d'entretiens managériaux. Les explications étaient claires et très structurées. ”

V. Manager
Bien communiquer lors de ses entretiens managériaux

“ J'ai maintenant davantage d'éléments pour mieux accompagner et conseiller les jeunes ayant des psychoses, ce qui va me permettre d'être plus efficace. Malgré la complexité du contenu, les explications étaient claires et adaptées à nos connaissances. ”

M. Conseillère en mission locale
Souffrance psychique et accompagnement

“ Formation riche dans tous les sens du terme : intérêt, apprentissage, partage. Hâte de participer au perfectionnement ! ”

A. Psychologue
Le counseling (niveau intermédiaire)

“ L'animation pédagogique a été finement menée. L'intervenante a montré une grande qualité d'écoute et a su poser un cadre agréable et rassurant. ”

L, formatrice
Analyse des pratiques professionnelles

“ Tout à fait satisfaite de la formation. C'était passionnant, bouleversant, surprenant et drôle ! Très instructif ! ”

M. Chargée des partenariats et de l'innovation
Accompagner les futurs entrepreneurs

“ Intervenante exceptionnelle, dynamique, interactive. ”

V. Formatrice
Accompagner le financement du projet de formation

“ Nous avons accès à des outils concrets que l'on peut utiliser dans notre mission d'accompagnement ”

S, conseillère en évolution professionnelle
Médias sociaux au service de l'accompagnement

“ Parmi les points forts de la formation, l'accessibilité et l'adaptation forte et efficace de la formatrice et la puissance des outils présentés. ”

A. Conseiller en évolution professionnelle
Diversifier ses outils d'accompagnement et adopter une attitude créative

“ Tout à fait satisfait de la formation : la co-construction très intéressante, la dynamique de groupe, la place laissée à la concertation, la qualité de l'intervention et la technicité du formateur ”

N. Formateur référent
Bâtir et pérenniser les relations avec les entreprises

“ Formation très enrichissante et très motivante. Elle permet d'aider efficacement nos apprentis pour améliorer leur concentration, leur compréhension des cours théoriques ”

A. Formatrice
Méthodologie et pratique des ateliers de raisonnement logique ARL



VOS TÉMOIGNAGES



FORMATIONS EN INTER

“ La formation a répondu à mes attentes sur le fond, le contenu est très complet avec une grande disponibilité & écoute de la formatrice - Très bel endroit que Le Patio, accueillant et chaleureux ! ”

D.R.H. Consultant
La pratique du Bilan de Compétences

“ J’ai trouvé l’approche, la démarche et les outils passionnants. Merci pour ces apports et la qualité de l’intervention. ”

S. Responsable de secteur
La transformation numérique : et si on considérait la qualité de vie au/du travail ?

“ Formation très dynamique, toujours dans l’action, la participation. Echange très vivant et intéressant. Donne envie de créer des animations de groupe dans ma future pratique professionnelle. ”

L. Consultante
Animation de groupe avec la Démarche Educative Expérientielle

“ J’ai appris une technique, une posture, un cadre légal d’exercice relatif au bilan de compétences : j’ai le sentiment d’être opérationnelle. ”

J, conseiller éducatif
Diversifier ses pratiques en utilisant l’ADVP en Bilan de Compétences

“ Beaucoup d’expérimentations, bon groupe, formatrice ++, cadre très agréable ”

E. Coach
Diversifier ses outils et développer une attitude créative

“ Clarté des informations, écoute, conseils, ambiance agréable ”

L, Conseillère en orientation
Accompagner à la V.A.E.

“ Cette formation m’a permis de développer une nouvelle technique mais aussi d’en découvrir d’autres plus inattendues qui pourront être complémentaires (dissociation, techniques d’impact, ARL...). ”

J. Psychologue
L’entretien d’explicitation

“ Cette formation m’a vraiment aidée à définir une direction, réfléchir à un contenu, une méthode pour mettre en place mon projet. ”

K. Chargée d’insertion
Histoires de vie et trajectoires socio-professionnelles

“ La dimension expérientielle est très bénéfique. Elle me permet de me lancer dans une mise en pratique sécurisée et sécurisante. ”

M. Coach
ADVP et démarche éducative expérientielle en orientation

“ Je repars avec une méthode claire, applicable et en adéquation avec mes objectifs, envies et missions. ”

E. Accompagnatrice d’étudiants
ADVP et Validation de projet

Conseillère d’orientation et d’insertion professionnelle
2w

LE PATIO FORMATION #Bravos
Je viens de suivre une formation ADVP avec le Patio. Je recommande absolument ! L’ADVP est une démarche d’orientation très intéressante. De retour en poste, elle a également séduit mes collègues. Je recommande vivement l’ADVP et le Patio. Un organisme de formation super, de très bons formateurs et une ambiance très agréable. Merci 😊

[See translation](#)

Merci
LE PATIO FORMATION

LES NOUVEAUX LOCAUX DU PATIO : NOS CLIENTS ONT TOUJOURS LE DERNIER MOT !

“ Locaux très agréables, bravo ! Lieu qui donne envie de venir se ressourcer intellectuellement (et physiquement) grâce à la verdure autour... ”

J. Psychologue

“ Conditions matérielles parfaites !!! Merci beaucoup. Ce fut un vrai bonheur de travailler dans ces conditions. ”

L. Formatrice

“ Accueil chaleureux, environnement zen, calme. ”

A. RRH

“ L’accueil, la disposition, l’ambiance, la propreté, la décoration des lieux... : parfait ! ”

C. Conseillère carrière

“ Très accueillant, convivial, agréable, « comme à la maison » ”

I. Consultante

“ Absolument agréable, convivial, accueillant, bien insonorisé entre les salles de formation, bien agencé pour les temps de partage autour du café. ”

M. Conseillère évolution professionnelle

“ Déco au top, ambiance détente/zen, de petites attentions (café, infusions, grignottes...). Incite à la collaboration ! ”

L. Conseillère en orientation



LE
SAVIEZ
VOUS ?

LES LOCAUX
DU PATIO FORMATION
SONT DISPONIBLES
À LA LOCATION
à Nanterre Préfecture
près de Paris La Défense.

NOS NOUVELLES FORMATIONS, NOS NOUVEAUX PARCOURS PÉDAGOGIQUES

Vous recherchez une **FORMATION DE FORMATEURS**, une **FORMATION EN ACCOMPAGNEMENT, MANAGEMENT, OU BIEN RESSOURCES HUMAINES** ? Pour vous-même, pour votre équipe ? Pour compléter vos outils, améliorer vos pratiques ou développer vos « soft skills » ?

Fidèle à sa tradition d'innovation et **EN ÉTROITE LIAISON AVEC LES PROFESSIONNELS DE TERRAIN**, le PATIO Formation vous propose de trouver celle qui vous convient parmi notre offre de 60 formations et 3 parcours de certification (éligibles au CPF), figurent aussi dans ce catalogue 24 nouveautés et 4 nouveaux parcours pédagogiques répartis en **4 CATÉGORIES** :

DÉMARCHE EDUCATIVE EXPERIENTIELLE / ADVP

Avec en plus de nos 2 parcours de certification, **2 NOUVELLES FORMATIONS** conçues à la demande de nombreux stagiaires :

- 11** Echanger sur ses pratiques de mise en oeuvre de l'ADVP et de la Démarche Educative Expérientielle
- 9** L'accompagnement d'un projet d'orientation en collège ou lycée avec l'ADVP

OUTILS ET MÉTHODES D'ACCOMPAGNEMENT

3 NOUVEAUX PARCOURS PÉDAGOGIQUES pour acquérir/conforter votre pratique :

DEVENIR ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- 12** Découvrir le métier d'accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle
- 13** Valider son projet de devenir accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle
- 14** Analyser sa première expérience d'accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle

PRATIQUER LE BILAN DE COMPÉTENCES

- 17** La pratique du Bilan de Compétences
- 18** Valoriser sa pratique du Bilan de Compétences auprès des entreprises
- 19** Approfondissement à la pratique du bilan de compétences

Les pages suivantes vous permettront de découvrir ces nouveautés ainsi que l'ensemble de notre offre de formations. Vous avez besoin d'informations complémentaires ou vous ne trouvez pas la formation qui vous convient dans notre catalogue ? Echangeons sur votre projet !

PRATIQUER LE COUNSELING

- 26** Le counseling (niveau initial)
- 27** Le counseling de carrière (niveau intermédiaire)
- 28** Le counseling de carrière (niveau perfectionnement)

Et **6 NOUVELLES FORMATIONS** :

- 20** Le plan A pour Autodétermination
- 21** Souffrance psychique et accompagnement
- 29** Le Paradigme du Maintien professionnel
- 30** Accompagner le Maintien professionnel au 1^{er} tiers de carrière
- 31** Accompagner le Maintien professionnel au 2^{ème} tiers de carrière
- 32** Accompagner le Maintien professionnel au 3^{ème} tiers de carrière

FORMATION DE FORMATEURS - REMÉDIATION COGNITIVE

Avec en plus du **parcours de certification ARL-ENTRETIEN D'EXPLICITATION**, un **NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE** répondant aux nouvelles modalités de formation :

DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE

NIVEAU INITIAL	et et	36	Concevoir et construire une formation
		4	L'animation de groupe avec la Démarche Educative Expérientielle
		37	Intégrer le digital dans ses formations
NIVEAU INTERMÉDIAIRE	ou et ou	38	Motiver les apprenants avec le dispositif « Enseigner pour Apprendre »
		39	Susciter la participation
		51	La gestion des émotions et des conflits
		45	Former aux soft skills
NIVEAU CONFIRMÉ	ou et	40	Analyser une demande et élaborer une offre de formation «sur mesure»
		41	Concevoir des actions de formation en situation de travail (AFEST)
		6	Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative

SOFT SKILLS - ACCOMPAGNEMENT/MANAGEMENT/RESSOURCES HUMAINES

Avec **7 NOUVELLES FORMATIONS**, replaçant les compétences relationnelles et l'humain au centre :

- 53** Utiliser la Communication Non Violente
- 54** Ecouter et donner du feedback efficacement
- 56** La dynamique d'équipe positive
- 57** Prévenir et guérir la souffrance et l'épuisement au travail
- 58** La Médiation au service des Ressources Humaines
- 59** Concevoir et animer un programme de Mentorat
- 60** La Politique Formation au service de la Marque Employeur

Nous sommes passionnés par l'ingénierie pédagogique et l'échange de pratiques. En partageant nos expériences, nous trouverons une solution innovante qui saura rencontrer votre satisfaction.

CATÉGORIES	N°	THÈMES	DURÉE (jours)	TARIF (net)	2019			2020												N°				
					OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE					
DÉMARCHE EDUCATIVE EXPÉRIENTIELLE ADVP	1	L'ADVP et la Démarche Educative Expérientielle en orientation	C1 CPE PPF	3+3	1 380 €	9,10,11 +14,15,16		4-5-6 +9,10,11	22,23,24 +29,30,31		16,17,18, +25,26,27				10,11,12 +17,18,19	29,30 juin +1,8,9,10 juill		21,22,23,30 sept + 1,2 oct	12,13,14 +21,22,23		30 nov,1,2 +7,8,9 déc	1		
	2	ADVP et validation de projet	C1 CPE	3	890 €		4,5,6		6,7,8	17,18,19		6,7,8	25,26,27					7,8,9			14,15,16	2		
	3	ADVP en entretien individuel	C1 CPE	3	920 €	21,22,23	25,26,27								3,4,5			21,22,23		23,24,25			3	
	4	L'animation de groupe avec la Démarche Educative Expérientielle	C1 C2 CPE	4	1 075 €			17,18, 19,20					12,13,14,15					8,9,10,11		17,18,19,20			4	
	5	Perfectionnement personnalisé préparant à la certification	C1 C2 CPE	2	1 020 €		14,15	12-13		20,21											9,10			5
	6	Diversifier ses outils d'accompagnement et développer une attitude créative	C1 C2 CPE	4	1 080 €			16-17 18-19	7,8,9,10						23,24,25,26			1,2,3,4			15,16,17,18			6
	7	Diversifier ses pratiques en utilisant l'ADVP en Bilan de Compétences	C1 CPE	4	1 080 €					3,4,5,6											16,17,18,19			7
	8	Tech. de Recherche d'Emploi avec la Démarche Educative Expérientielle	C2 CPE	4	1 115 €				13,14,15,16											6,7,8,9				8
	9	L'Accompagnement d'un projet d'orientation en collège ou lycée avec l'ADVP		3	750 €			11,12,13					27,28,29								23,24,25			9
	10	Le Trèfle Chanceux	C2 CPE	3	955 €			16,17,18							24,25,26						16,17,18			10
	11	Echanger sur ses pratiques de mise en oeuvre de l'ADVP et de la Démarche Educative Expérientielle		2	700 €					3,4									14,15					11
OUTILS ET MÉTHODES D'ACCOMPAGNEMENT	12	Découvrir le métier d'accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle		3	800 €				22,23,24									16,17,18					12	
	13	Valider son projet de devenir accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle		3	900 €						11,12,13								6,7,8				13	
	14	Analyser sa première expérience d'accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle		2	690 €								12,13								2,3		14	
	15	Accompagner le financement de projet		3	740 €							2,3							30 sept, 1 ^{er} oct				15	
	16	Accompagner à la VAE	C2 CPE	3	915 €	9,10,11					11,12,13							23,24,25					16	
	17	La pratique du Bilan de Compétences		4+2	1 515 €		5,6,7,8 nov + 5,6 déc		14,15,16,17 janv +13,14 fév		3,4,5,6 mars + 2,3 avril			2,3,4,5 juin + 2,3 juillet			15,16,17,18 sept + 15,16 oct		27,28,29,30 oct + 10,11 déc			17		
	18	Valoriser sa pratique du Bilan de Compétences auprès des entreprises		3	795 €								13,14,15							4,5,6			18	
	19	Approfondissement à la pratique du Bilan de Compétences		2	755 €																8,9		19	
	20	Le plan A pour Autodétermination		2	680 €					27,28											5,6		20	
	21	Souffrance psychique et accompagnement		2+2	975 €													17,18 sept + 15,16 oct					21	
	22	Accompagner vers l'emploi les personnes en situation de handicap		2	650 €						30,31									12,13			22	
	23	Les médias sociaux au service de l'accompagnement	C2 CPE	2	700 €	7,8					19,20									22,23			23	
	24	Histoires de vie et trajectoires socio-professionnelles		3+2	1 260 €	21,22,23 oct + 18,19 nov					23,24,25 mars + 20,21 avril									19,20,21 oct + 16,17 nov			24	
	25	Conduire des Dialogues de Conseil en Life Design		2+1	800 €				14,15 janv + 10 mars												12,13 oct + 8 déc			25
26	Le counseling (niveau initial)		3	750 €					24,25,26										21,22,23			26		
27	Le counseling de carrière (niveau intermédiaire)		3	780 €							20,21,22				15,16,17							27		
28	Le counseling de carrière (niveau perfectionnement)		3	900 €																2,3,4		28		
29	Le Paradigme du Maintien professionnel		2	650 €								14,15										29		
30	Accompagner le Maintien professionnel au 1 ^{er} tiers de carrière		2	650 €								16,17										30		
31	Accompagner le Maintien professionnel au 2 ^{ème} tiers de carrière		2	650 €								20,21										31		
32	Accompagner le Maintien professionnel au 3 ^{ème} tiers de carrière		2	650 €								22,23										32		
33	Devenez «facilitateur» grâce à la PNL (Programmation Neuro-Linguistique)		2+1	760 €		24-25 oct + 22 nov		30,31 janv + 28 fév							2,3 juillet + 18 sept							33		
34	Accompagner les futurs entrepreneurs		2+1	765 €					6,7 fév + 20 mars					11,12 juin + 10 juillet								34		
35	Accompagner avec l'Analyse Transactionnelle		2+2	985 €							12,13 + 23,24								5,6 + 19,20			35		

CATEGORIE	N°	THÈMES	DURÉE (jours)	TARIF (net)	2019			2020												N°
					OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	
3 FORMATION DE FORMATEURS REMÉDIATION COGNITIVE	36	Concevoir et construire une formation	3	740 €				14,15,16									27,28,29			36
	37	Intégrer le digital dans ses formations	4	985 €									16,17,18,19					3,4,5,6		37
	38	Motiver les apprenants avec le dispositif « Enseigner pour Apprendre »	3	720 €					10,11,12								28,29,30			38
	39	Susciter la participation	3	760 €									15,16,17					25,26,27		39
	40	Analyser une demande et élaborer une offre de formation «sur mesure»	3	790 €							3,4,5						13,14,15			40
	41	Concevoir des actions de formation en situation de travail (AFEST)	3	795 €							24,25,26								3,4,5	41
	42	L'entretien d'explicitation   	4+3	1 510 €				1 ^{er} ,2,3,4 oct + 27,28,29 nov					10,11,12,13 mars + 22,23,24 avril					6,7,8,9 oct + 25,26,27 nov		42
	43	Méthodologie et pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®  	3+3+2	1 710 €				9,10,11 oct + 20,21,22 nov + 19,20 mars			7,8,9 avril + 27,28,29 mai + 24,25 sept						18,19,20 nov + 13,14,15 janv 2021 + 25,26 mars 2021		43	
44	Perfectionnement à la pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®	3	990 €													28,29,30			44	
4 SOFT SKILLS ACCOMPAGNEMENT MANAGEMENT RESSOURCES HUMAINES	45	Former aux «Soft Skills»	3	805 €	2,3,4			27,28,29									7,8,9			45
	46	Bâtir et pérenniser les relations avec les entreprises	2+1	825 €		5,6,7				31 mars, 1 ^{er} avril, 26 mai							28,29 sept, 26 nov			46
	47	Préparer et mener ses entretiens avec efficacité grâce à la Carte Heuristique	2	635 €				20,21								14,15				47
	48	Plus jamais débordé !	2	625 €			10,11,12				20,21							16,17		48
	49	Développer sa qualité de vie au travail et celle de son environnement professionnel	2	590 €				16,17								21,22				49
	50	Concilier transformation numérique et qualité de vie au travail ?	2	620 €					4,5									30 nov, 1 ^{er} déc		50
	51	La gestion des émotions et des conflits	2+1	770 €			7,8 nov + 13 déc				9,10 avril + 15 mai						22,23 oct + 20 nov			51
	52	Travailler avec des personnes de cultures différentes : un enjeu et une chance	3	755 €			16,17,18			17,18,19									16,17,18	52
	53	Utiliser la Communication Non Violente	2	580 €									8,9						3,4	53
	54	Ecouter et donner du feedback efficacement	2	670 €				27,28										23,24		54
	55	Bien communiquer lors des entretiens managériaux	2	640 €		18,19				2,3									14,15	55
	56	Dynamique d'équipe positive	2	645 €						9,10								23,24		56
	57	Prévenir et guérir la souffrance et l'épuisement au travail	2	665 €					4,5								20,21			57
	58	La Médiation au service des Ressources Humaines	2+1	795 €									4,5 juin + 3 juillet					19,20 nov + 18 déc		58
	59	Concevoir et animer un programme de Mentorat	3	815 €						11,12 fév, 9 juin							15,16 sept, 10 déc			59
	60	La Politique Formation au service de la Marque Employeur	2	695 €							2,3						15,16			60

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 (devenu maintenant Répertoire Spécifique de FRANCE COMPÉTENCES). 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 Educative 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 Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) avec la Démarche Éducative Expérientielle	28 h
ou	
10 Le Trèfle Chanceux	21 h
16 Accompagner à la VAE	21 h
ou	
23 Les médias sociaux au service de l'accompagnement	14 h
NIVEAU INTERMÉDIAIRE	
42 L'entretien d'explicitation	49 h
4 L'animation de groupe avec la Démarche Educative 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®	
43 Méthodologie et pratique des Ateliers de Raisonnement Logique ARL®	56 h
CERTIFICAT ENTRETIEN D'EXPLICITATION	
42 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.

Sauf indication contraire spécifiée sur la fiche formation, les formations ci-après ne nécessitent aucun pré-requis.

1 ADVP ET LA DÉMARCHE ÉDUCATIVE EXPÉRIENTIELLE EN ORIENTATION

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**.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement

Méthode

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

Contenu

Les composantes de l'approche éducative expérientielle en orientation :

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

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.

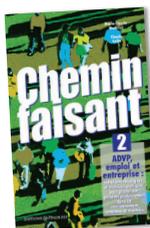
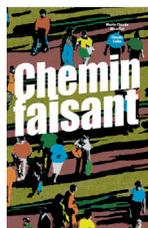
Définir les 4 étapes de l'ADVP, le type de pensée, les habiletés et attitudes mobilisées dans chacune d'elles.

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.



Intervenants

L'un ou l'autre des formateurs de l'équipe ADVP du PATIO Formation, tous formés à l'ADVP par Marie-Claude MOUILLET : Patrick CHAFFAUT, 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.

Pré-requis

Avoir validé la formation «ADVP et la Démarche Educative Expérientielle en orientation»

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

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.

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.

La recherche et le traitement d'informations :

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

La décision, le choix

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

Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail du CNAM (clinicien du travail). Accompagnateur et formateur, praticien de l'approche éducative. Expérience d'intervention à l'université et en école d'ingénieurs. Accompagne tout type de public en individuel et en groupe. Forme des professionnels de l'accompagnement et des professeurs d'université. Co-auteur du guide 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.

Pré-requis

Avoir validé la formation «ADVP et la Démarche Educative Expérientielle en orientation»

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

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.

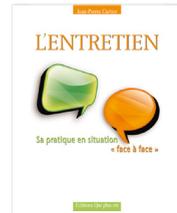
Faire vivre une expérience à la personne accompagnée individuellement, lui permettre de la traiter, que la personne lui donne son sens et puisse la réinvestir.

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 évènements.

Préparer les entretiens et gérer les imprévus.



Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail du CNAM (clinicien du travail). Accompagnateur et formateur, praticien de l'approche éducative. Expérience d'intervention à l'université et en école d'ingénieurs. Accompagne tout type de public en individuel et en groupe. Forme des professionnels de l'accompagnement et des professeurs d'université. Co-auteur du guide Validation de Projet.

3 jours (21h)

1 ouvrage

920 €

NIVEAU INITIAL DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -



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.

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 COOPÉRATIVE**.

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 avec une expérience de 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 êtes engagé(e) dans un des **PARCOURS DE CERTIFICATION C1 OU C2**. Vous avez déjà suivi la totalité du niveau Initial et les deux premières formations du niveau Intermédiaire d'un de ces parcours.

Cette formation permet de valider le niveau intermédiaire et de préparer la fin du parcours. Elle nécessite que vous ayez rédigé au préalable un **RÉCIT D'EXPÉRIENCE** que vous aurez adressé au Patio au moins un mois avant le début de la formation.

Objectifs pédagogiques



Mettre en perspective les acquis des modules de formations des niveaux initial et intermédiaire afin de penser, construire et préparer ses interventions dans le respect de la Démarche Educative Expérientielle.

Se préparer aux épreuves de certification du niveau confirmé des parcours C1 et C2.

Compétences visées

Identifier les questions préalables à toute intervention (y compris intervention devant un jury d'examen).

Construire une progression pédagogique en utilisant la Démarche Educative Expérientielle/ADVP, en combinant différents modes d'intervention et en prenant en compte les éléments du contexte (exemples : cahier des charges, objectifs de l'intervention, environnement professionnel, évaluation, organisation du travail, etc).

Porter un regard critique sur sa pratique et auto-évaluer ses lacunes.

Etablir un plan d'action préparant à la certification finale.

Méthode

Alternance de temps de travail individuels, en sous-groupes ou en grand groupe s'appuyant sur des activités proposées par les intervenants et sur les retours et rapports d'expérience des participants.

Contenu

1 - Les préalables à toute intervention de type éducatif expérientiel

- 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 donnant lieu à des rappels sur les points suivants :

- les principes de la pédagogie expérientielle et sur l'ADVP.
- la posture du professionnel, ses attitudes et leurs conséquences sur la relation.
- le rôle de « l'outil » dans la relation.
- les liens et enchainements entre les séquences pédagogiques.
- l'articulation des paramètres suivants :
 - alternance de temps en entretien individuel et de temps d'animation de groupe,
 - travaux en présentiel et travaux en distanciel avec la personne accompagnée,
 - Temps d'expérience et temps de retour sur expériences (vécu, traitement et intégration des expériences)

3 - Les épreuves finales de certification

- Conditions de passation de l'épreuve de niveau confirmé
- Auto-évaluation des compétences requises pour l'obtention du certificat
- Choix des situations à présenter

Intervenants

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

2 jours

(14h)

1 020 €

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

NIVEAU CONFIRMÉ DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

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 constitution du groupe
 - la régulation de groupe
 - l'instauration d'un climat de confiance dans le groupe
 - le retour d'expérience
 - la visualisation
 - la gestion de projet
 - la découverte, connaissance et affirmation de soi
 - la restauration de la confiance en soi
 - les stratégies individuelles face au changement
 - la sécurisation du plan d'action
 - le développement des capacités d'écoute

Intervenante

Daniela JOURNET - Animatrice en échange et analyse de pratiques auprès de professionnels de l'accompagnement et supervision individuelle, formatrice ADVP et Démarche Educative Expérientielle en orientation, formatrice et animatrice de séminaires de créativité, accompagnatrice de personnes demandeurs d'emploi (groupe et individuel), de salariés en questionnement sur leur évolution professionnelle et de jeunes par rapport à leur orientation scolaire

4 jours

(28h)

1 080 €

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.

Cette formation vous permettra d'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 !

Pré-requis

Avoir validé la formation «ADVP et la Démarche Educative Expérientielle en orientation»

Méthode

La formation est à dominante pratique qui 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 et 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.

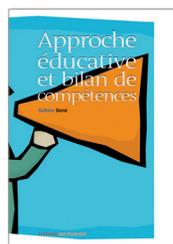
Adapter et créer des outils éducatifs mobilisables en Bilan de Compétences.

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.

- Les articulations des différents modes d'intervention et « l'entre-deux » entretiens : présentiel/distanciel, temps d'expérience et temps de retour sur expérience (vécu, traitement, intégration de l'expérience), consignés.
- La création et l'adaptation des outils :
 - Les règles de base du fonctionnement créatif.
 - La stratégie du détour pour questionner, analyser et imaginer des solutions.
- Le rôle et la place de l'écrit : au fil des entretiens, dans l'entre-deux et pour l'écrit de synthèse.



Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail du CNAM (clinicien du travail). Accompagnateur et formateur, praticien de l'approche éducative. Expérience d'intervention à l'université et en école d'ingénieurs. Accompagne tout type de public en individuel et en groupe. Forme des professionnels de l'accompagnement et des professeurs d'université. Co-auteur du guide Validation de Projet.

4 jours (28h)

1 ouvrage

1080 €

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

Cette formation originale vous permettra de découvrir une démarche éducative expérientielle puisque vous **VIVREZ POUR VOUS-MÊME LES ACTIVITÉS** avant de les réutiliser dans votre pratique.

Vous découvrirez et utiliserez des outils opérationnels favorisant le retour à l'emploi de la personne accompagnée. Les échanges viendront, quant à eux, enrichir votre réflexion pour préciser le rôle et la place de chacun lors de ces accompagnements.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement individuel et/ou collectif

Méthode

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

Contenu

Introduction à la Démarche Educative Expérientielle en recherche d'emploi

- La pédagogie expérientielle
- Le rôle du conseiller dans la recherche d'emploi
- La place de la personne accompagnée : comment favoriser son autonomie

La clarification du projet et l'auto-évaluation

- Les connaissances utiles sur soi
- Les connaissances utiles sur son projet

Le marché du travail

- L'environnement socio-économique : les facteurs économiques, le besoin des employeurs,
- Les logiques de recrutement
- L'exploration du marché du travail et la mise en place d'une stratégie de recherche

Objectifs pédagogiques

Acquérir une méthode et des outils pour accompagner une personne dans sa recherche d'emploi.

S'approprier une démarche favorisant l'autonomie de la personne en recherche d'emploi.

Identifier le rôle du professionnel dans un parcours d'accompagnement et développer des comportements et des attitudes adaptées.

Compétences visées

Accompagner la personne en recherche d'emploi dans sa singularité et mettre en œuvre la pédagogie et les outils de la Démarche Educative Expérientielle.

Permettre à la personne accompagnée d'évaluer ce qui lui manque pour optimiser ses chances de trouver un emploi et réaliser un plan d'action.

Amener la personne accompagnée à construire des outils de recherche d'emploi qui lui soient propres.

Permettre à la personne accompagnée d'explorer le marché du travail, d'initier des contacts, en lien avec l'emploi recherché et de diversifier ses pistes de recherche.

Les outils de recherche d'emploi

- L'identification des outils adaptés à la singularité de sa recherche
- La réalisation et l'utilisation de supports adaptés (CV, lettre de motivation etc.)
- Le développement du réseau personnel et professionnel
- L'utilisation des réseaux sociaux pour optimiser sa recherche

La communication :

- Les comportements et attitudes favorisant la recherche d'emploi
- La préparation à l'entretien de recrutement
- Les émotions
- Les représentations et leurs impacts

L'élaboration du plan d'action :

- La planification et le suivi des actions



Intervenante

Catherine TAILLEUR - Issue du secteur social. Formatrice et professionnelle de l'accompagnement et de la relation depuis plus de 25 ans, elle possède une véritable polyvalence dans la diversité des champs d'actions de la formation, de l'orientation, de la recherche d'emploi mais aussi dans la diversité des publics accompagnés, salariés, demandeurs d'emploi cadres et non cadres, jeunes scolaires et diplômés, bénéficiaires des minima sociaux, publics en situation de handicap.

4 jours

(28h)

1115 €

Dans le cadre de la réforme du lycée général et technologique, de la transformation de la voie professionnelle, et de la loi pour «**LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL**», l'accompagnement du «parcours avenir» dans les collèges et les lycées devient une priorité.

«*Le parcours avenir est un processus guidé et progressif qui offre, à chacun, la possibilité, par la découverte et l'expérimentation, de mobiliser, développer et renforcer ses compétences*» (B.O. du 7 juillet 2015)

La Démarche Educative Expérientielle (ou Éducation au choix) vous permettra de répondre à cet enjeu.

Méthode

La démarche éducative proposée est l'A.D.V.P. (Activation du Développement Vocationnel et Personnel). Les participants auront l'occasion de vivre par eux-mêmes plusieurs séquences d'orientation, construites sur un processus de choix en quatre étapes, d'utiliser et de s'approprier des outils variés.

Contenu

Les contenus de la formation seront nourris de la démarche éducative proposée par l'A.D.V.P. (Activation du Développement Vocationnel et Personnel).

Les participants auront l'occasion de vivre par eux-mêmes plusieurs séquences d'orientation, construites sur un processus de choix en quatre étapes, d'utiliser et de s'approprier des outils variés.

Les thèmes abordés sont :

- Les représentations de l'orientation
- La posture de l'accompagnateur en orientation
- Les étapes d'un projet
- Les différents éléments de connaissance de soi
- La connaissance de l'environnement
- Le rapport métier/ environnement
- La connaissance des filières de formation

Objectifs pédagogiques

NOUVEAU

Découvrir l'ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) et les bases de la Démarche Educative Expérientielle.

Se positionner par rapport à une Démarche Educative Expérientielle d'orientation.

Développer des comportements et des attitudes adaptés.

Se familiariser avec les outils d'accompagnement à l'orientation des élèves.

Compétences visées

Mettre en place une pédagogie expérientielle dans le projet d'orientation.

Développer une posture d'accompagnement au choix d'orientation.

Choisir et adapter les activités / outils les mieux adaptés au parcours d'orientation.

Engager la construction d'un parcours d'orientation, en lien avec la démarche ADVP, qui tient compte des étapes, des objectifs et des niveaux des élèves.

Intervenante

Catherine TAILLEUR - Issue du secteur social, formatrice et professionnelle de l'accompagnement et de la relation depuis plus de 25 ans, elle possède une véritable polyvalence dans la diversité des champs d'actions de la formation, de l'orientation, de la recherche d'emploi mais aussi dans la diversité des publics accompagnés, salariés, demandeurs d'emploi cadres et non cadres, jeunes scolaires et diplômés, bénéficiaires des minima sociaux, publics en situation de handicap.

3 jours

21h

750 €

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.

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

Objectifs pédagogiques



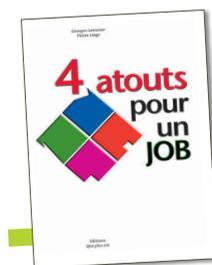
Connaître le Trèfle Chanceux et ses applications dans sa pratique professionnelle.

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.



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 €

11 ÉCHANGER SUR SES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ADVP ET DE LA DÉMARCHÉ ÉDUCATIVE EXPÉRIENTIELLE

NOUVEAU

Vous accompagnez des personnes en recherche d'emploi, d'orientation, ou en reconversion.

Vous vous **SENTEZ ISOLÉ(E) DANS VOTRE ACTIVITÉ**, renvoyé(e) à vous-même ; vous souhaitez progresser et évoluer dans vos pratiques.

Ce temps de rencontre sur vos expériences d'accompagnement vous permettra d'enrichir et approfondir votre pratique professionnelle par le **PARTAGE ET L'ÉCHANGE** avec des pairs.

Pré-requis

Avoir participé à minima à la formation « ADVP et démarche éducative expérientielle en orientation » et en avoir une mise en œuvre professionnelle significative.

Méthode

Formation à dominante pratique : échanges, mises en situation, analyses, apports théoriques

Mise en place du cadre et des règles de fonctionnement propices et propres à cette formation.

Contenu

Les contenus seront déterminés avec les participants selon leurs demandes et besoins, basés sur leur vécu professionnel, au démarrage de la rencontre.

A titre d'exemple, non exhaustif, ils pourront porter sur :

- S'entraîner à utiliser les outils de la démarche éducative en animation collective
- Améliorer sa pratique de l'animation collective, ou de la conduite d'un entretien individuel
- Optimiser ou adapter le séquençage, les contenus des parcours d'accompagnement
- S'exercer à la création d'activités
- Revisiter les règles de base de la mise en œuvre de la démarche éducative dans la relation d'accompagnement : attitudes, postulats, etc.
- Analyser une situation vécue par un participant, rencontrée dans le cadre professionnel, qui génère interpellations, difficultés, malaise.

Objectifs pédagogiques

Renforcer ses compétences dans l'utilisation de l'ADVP et de la Démarche Educative Expérientielle.

Enrichir sa pratique des regards croisés entre pairs.

Développer son efficacité professionnelle.

Rompre l'isolement.

Compétences visées

Rechercher des réponses, se donner des marges de manœuvre à partir des freins et obstacles identifiés à l'utilisation de la démarche.

Prendre du recul.

Renforcer sa confiance dans sa pratique.

Intervenante

Daniela JOURNET - Animatrice en échange et analyse de pratiques auprès de professionnels de l'accompagnement et supervision individuelle, formatrice ADVP et Démarche Educative Expérientielle en orientation, formatrice et animatrice de séminaires de créativité, accompagnatrice de personnes demandeurs d'emploi (groupe et individuel), de salariés en questionnement sur leur évolution professionnelle et de jeunes par rapport à leur orientation scolaire.

2 jours

(14h)

700 €

12 DÉCOUVRIR LE MÉTIER D'ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

NOUVEAU

1^{ÈRE} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - DEVENIR ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE -

Vous souhaitez devenir **ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE** et vous préparez votre projet de reconversion.

Vous possédez une expérience professionnelle en dehors du champ de l'insertion et de l'orientation que vous aimeriez mettre au service de votre nouveau projet d'orientation. Vous recherchez une formation qui vous donne des repères et vous aide à préciser votre projet professionnel.

Cette formation vous permettra de mieux appréhender les enjeux de l'orientation et de l'évolution professionnelle aujourd'hui, ses principaux acteurs. Elle vous donnera l'occasion de vous préparer, si vous le souhaitez, à obtenir une **CERTIFICATION** à l'issue d'un parcours adapté.

Méthode

Expérientielle : vous vivrez des expériences que vous pourrez faire vivre ensuite aux personnes que vous accompagnerez dans leur démarche d'orientation.

De nombreux échanges en sous-groupes, en grand groupe et une alternance avec des apports théoriques.

Contenu

- LES PRÉALABLES À L'EXERCICE DU MÉTIER D'ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION ET EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE -

1. Le cadre d'exercice du métier

- La réforme de la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie
- La sécurisation des parcours professionnels des actifs
- Le Conseil en Evolution Professionnelle
- Histoire de l'orientation : contexte socio-économique et politique

2. Panorama des démarches d'accompagnement

- L'accompagnement : art et métier
- Les différentes démarches d'accompagnement en orientation
- Les compétences de base de l'accompagnateur en orientation et en évolution professionnelle

Objectifs pédagogiques

Découvrir le métier d'accompagnateur en orientation et en évolution professionnelle et le cadre de son exercice.

Découvrir une démarche d'accompagnement adaptée à l'orientation tout au long de la vie.

Repérer les éléments constitutifs de l'accompagnement et de l'entretien.

Compétences visées

Connaître les intervenants du champ de l'orientation, de l'insertion et de l'évolution professionnelle

Connaître les différents environnements professionnels et réglementaires pour l'exercice de ces métiers

Connaître les différents types de public accompagnés

Clarifier et diversifier ses représentations du métier et des situations professionnelles

Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail du CNAM (clinicien du travail). Accompagnateur et formateur, praticien de l'approche éducative. Expérience d'intervention à l'université et en école d'ingénieurs. Accompagne tout type de public en individuel et en groupe. Forme des professionnels de l'accompagnement et des professeurs d'université. Co-auteur du guide Validation de Projet.

3 jours

(21h)

800 €

13 VALIDER SON PROJET DE DEVENIR ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

NOUVEAU

2^{ÈME} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE
- DEVENIR ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE -

Vous avez suivi la formation « Découvrir le métier d'accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle » et vous souhaitez valider votre projet. Vous serez accompagné de manière éducative pour apprendre à rechercher votre stage professionnel et « chemin faisant » **VOUS SEREZ CAPABLE D'ACCOMPAGNER À VOTRE TOUR LES PERSONNES À CETTE MÊME DÉMARCHÉ.**

Pendant la réalisation du stage, vous consacrerez un **TEMPS INDIVIDUEL** avec le formateur pour échanger sur les objectifs que vous vous serez fixés relativement aux « **EXPÉRIENCES EN SITUATIONS DE TRAVAIL** ». Vous pourrez ainsi être en mesure de confirmer votre choix professionnel et décider d'élaborer votre plan d'action personnalisé pour devenir accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle.

Pré-requis

Avoir validé la formation « Découvrir le métier d'accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle ».

Méthode

Expérientielle : vous vivrez des expériences que vous pourrez faire vivre ensuite aux personnes dans une démarche d'orientation, d'insertion, d'évolution professionnelle. Apports théoriques. Suivi individuel à distance (vidéo ou téléphonique) lors du stage avec le formateur (1h)

Contenu

SOI ET LES AUTRES

- La définition et la contractualisation des attentes
- Connaître, reconnaître ses émotions, son mode de fonctionnement, sa manière de réagir
- Mesurer les écarts entre soi, ses propres compétences et les exigences du métier d'accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle

LE MÉTIER D'ACCOMPAGNATEUR EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Le rôle du professionnel de l'accompagnement : tenir conseil
- Les outils du conseiller
- L'apprentissage et les différents lieux d'apprentissage
- La méthode proposée comme un itinéraire

PRÉPARATION DU STAGE

- Constitution de binômes pour rechercher son stage professionnel
- Se fixer des objectifs individuels et les moyens de les réaliser
- Les fonctions de l'écrit

3 jours - (21h) - 900 €

Objectifs pédagogiques

Valider son projet et préciser de manière éclairée quel type de professionnel chacun veut devenir.

Accompagner un pair dans la recherche de son stage et apprendre de cette expérience.

Se fixer des objectifs personnels et trouver un stage en adéquation avec ses objectifs.

Se préparer à vivre des situations de travail au cours du stage et à les restituer.

Compétences visées

Se situer dans le processus d'orientation, d'évolution professionnelle

Définir les informations utiles à la validation de son projet professionnel

Identifier les environnements professionnels pour l'exercice de ce métier

Se préparer à faire une enquête métier

Présenter son projet à son « maître » de stage

Choisir les expériences à vivre en situation de travail en fonction des objectifs fixés

14 ANALYSER SA PREMIÈRE EXPÉRIENCE D'ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

NOUVEAU

3^{ÈME} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE
- DEVENIR ACCOMPAGNATEUR EN ORIENTATION OU EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE -

Cette formation conclut le parcours « devenir accompagnateur en orientation ou en évolution professionnelle ». Elle succède aux formations 12 et 13 ainsi qu'au stage de minimum 15 jours réalisé.

Vous pourrez apprendre des expériences vécues en situation de travail au cours de votre stage. Vous pourrez auto-évaluer les écarts entre vos objectifs fixés et les compétences développées en entreprise relatives au métier d'accompagnateur en évolution professionnelle.

Vous serez capable d'identifier les actions à entreprendre afin de favoriser votre insertion professionnelle.

Vous pourrez aussi décider de vous engager dans les parcours de certification proposés par Le PATIO Formation.

Pré-requis

Avoir validé les formations 12 et 13 et avoir réalisé un stage de minimum 15 jours.

Méthode

Expérientielle

Echanges en sous-groupes et en grand groupe avec des apports théoriques

Contenu

- L'analyse de sa pratique
- La place de l'écrit
- Les attitudes de E.H. Porter
- L'évaluation de l'accompagnement
- La supervision des professionnels de l'accompagnement

2 jours - (14h) - 690 €

Objectifs pédagogiques

Analyser les pratiques en stage prenant appui sur les situations professionnelles vécues.

Etablir un plan d'action.

Atteindre les prérequis des parcours de certification proposés par Le PATIO Formation.

Compétences visées

Identifier les compétences à compléter pour exercer ce métier.

S'interroger sur le réalisme de son projet et sa faisabilité.

Rechercher des financements pour son projet.

Développer un réseau d'intermédiaires, de professionnels dans le monde de l'insertion, de l'orientation, de l'évolution professionnelle.

Être capable de justifier les choix réalisés et de les argumenter.

Formaliser son vécu en entreprise et traiter ce type d'expérience.

Repérer ses propres attitudes et les effets produits sur son interlocuteur.

- Les modes de financement de ce type de projet
- Le plan d'action personnel pour mieux accompagner les évolutions professionnelles
- La préparation aux prérequis du parcours de certification proposés par Le PATIO Formation

Intervenant pour les formations

12 13 14

Patrick CHAFFAUT

Psychologue du travail du CNAM (clinicien du travail). Accompagnateur et formateur, praticien de l'approche éducative. Expérience d'intervention à l'université et en école d'ingénieurs. Accompagne tout type de public en individuel et en groupe. Forme des professionnels de l'accompagnement et des professeurs d'université. Co-auteur du guide Validation de Projet.

15 ACCOMPAGNER LE FINANCEMENT DE PROJET

Vous accompagnez des personnes, notamment dans le cadre 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

640 €

16 ACCOMPAGNER A LA VAE

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.

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

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.

Evaluer 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.

■ **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 €

1^{ÈRE} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - PRATIQUER LE 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.

Pré-requis

Avoir une expérience de l'accompagnement.

Méthode

Première phase

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

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
- 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

Objectifs pédagogiques

Fournir les bases théoriques et fonctionnelles indispensables à une pratique professionnelle rigoureuse.

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

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



4+2 jours

(42h)

1 ouvrage

1 515€

NOUVEAU

2^{ÈME} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - PRATIQUER LE BILAN DE COMPÉTENCES -

Le Bilan de Compétences est un outil de gestion pour les organisations publiques comme pour les entreprises. Il vise à **PRÉVENIR LES RUPTURES D'EMPLOI, À RENFORCER LES STRATÉGIES DE CARRIÈRE** et pour les entreprises, à permettre aux collaborateurs d'évoluer en fonction des besoins créés par les stratégies d'adaptation et d'évolution.

C'est un **ATOUT D'ÉVOLUTION** pour le collaborateur et un outil de développement pour l'entreprise. Grâce à cette formation complémentaire à la Pratique du Bilan de Compétences et votre connaissance du monde de l'entreprise, vous parviendrez à déployer le bilan de compétences auprès des entreprises et de leurs collaborateurs, comme prestataire interne ou externe avec les meilleurs atouts.

Pré-requis

Avoir une maîtrise de l'accompagnement en Bilan de Compétences et avoir validé le module de formation « La pratique du Bilan de Compétences ».

Contenu

- Rappel de l'accord tripartite entre le Conseiller, l'Organisation et le Bénéficiaire
- Rappel des objectifs du Bilan de Compétences pour le Bénéficiaire et pour les organisations
- Les notions importantes de la gestion de carrière, le potentiel, les besoins au travail, ...
- Comprendre les stratégies d'entreprise en matière de développement des ressources humaines
- Analyser un contexte
- Élaborer un projet professionnel dans une organisation
- Projet professionnel et projet d'entreprise
- La situation de mobilité interne
- Comment présenter de façon valorisante une synthèse de Bilan de Compétences auprès d'un comité de gestion de carrière
- Identifier des potentialités pour l'organisation
- Les erreurs à ne pas commettre en situation de conseil.

3 jours

(21h)

795 €

Objectifs pédagogiques

Disposer des outils nécessaires à la démarche de conseil en élaboration de projet professionnel, en mobilité interne et en gestion de carrière.

Valoriser le rôle du Conseiller Bilan dans l'accord tripartite avec l'organisation signataire et le bénéficiaire.

Compétences visées

Accompagner le bénéficiaire à élaborer un projet professionnel au sein de son organisation.

Animer une présentation de synthèse de bilan en situation tripartite.

Préparer et de soutenir son bénéficiaire pour présenter son projet devant un comité de carrière / une DRH.

Conseiller la direction hiérarchique du bénéficiaire pour la mise en place d'une stratégie d'évolution.

Participer à un service de gestion de carrière ou de bilan professionnel interne à l'organisation.

Méthode

Entraînement et acquisition de pratiques, associées à des rappels théoriques et méthodologiques.

Intervenants pour les formations

17

18

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.

3^{ÈME} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - PRATIQUER LE BILAN DE COMPÉTENCES -

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 ses expériences aux contenus de la formation.

Méthode

Pour répondre au mieux aux attentes des participants, le programme de 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)

755 €

Certaines personnes que vous accompagnez en **ORIENTATION ET EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE** peuvent gagner en satisfaction grâce à des compétences d'évaluation de leurs objectifs professionnels.

Avec ces compétences, votre public stimulera son **POTENTIEL D'ALIGNEMENT PROFESSIONNEL**. En tant qu'aidant, vous aurez à développer ces compétences et votre potentiel préalablement pour vous-même.

Vous pourrez mettre ces compétences au service de votre public éprouvant le plus de difficultés à choisir un objectif professionnel. Votre expertise habituelle sera enrichie avec des **TECHNIQUES D'ÉVALUATION DES OBJECTIFS** (système de repérage d'indices) ainsi qu'avec des techniques d'intervention spécifiques.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement

Contenu

- Le paradigme du plan A
 - Le modèle
 - Les phases d'accompagnement
- La théorie de l'autodétermination
- Le continuum motivationnel
- La congruence motivationnelle
- Le modèle de l'auto-concordance (Sheldon)
- L'évaluation partagée du comportement motivé et de l'indice de concordance individu-objectif
- L'auto-évaluation de ses objectifs professionnels
- La connaissance de soi et pouvoir
- Le modèle de solution psychoaffective (Job et Brandstatter)

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. Auteur de l'ouvrage *Voyage au pays du développement de carrière*.

2 jours

(14h)

1 ouvrage

680 €

Objectifs pédagogiques

Pouvoir aider les personnes accompagnées :

- à repérer un faisceau d'indices d'un objectif professionnel auto-concordant
- à distinguer un objectif auto-concordant d'un objectif non concordant
- à définir et à poursuivre un objectif professionnel auto-concordant

Compétences visées

Savoir accompagner un public dans la sélection et l'atteinte d'un objectif auto-concordant.

Connaître un modèle opérationnel issu du courant humaniste et de la psychologie positive.

Savoir s'orienter et à se développer professionnellement pour aider votre public à en faire autant.

Méthode

Réflexive et expérientielle, la méthodologie s'appuie sur des exposés, des 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.



Les acteurs du champ social et de l'accompagnement doivent faire face à un nombre croissant de personnes en grande souffrance psychique, vivant parfois dans la **PRÉCARITÉ** et dans **L'EXCLUSION**. De ce fait, il est nécessaire que les professionnels de l'accompagnement puissent appréhender par des **OUTILS PRÉCIS ET FIABLES** la complexité de certaines situations qui paraissent parfois inextricables ou sans issue.

A partir de l'expérience concrète et spécifique des participants, cette formation vise à construire des outils théoriques et pratiques qui serviront au professionnel de l'accompagnement pour repérer et comprendre les personnes en souffrance psychique. En effet, il s'agit à la fois de réfléchir à comment mieux accompagner des personnes souffrant psychologiquement, que d'apprendre à évaluer lorsque la situation relève davantage de la psychopathologie ou de la psychiatrie.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement

Contenu

La formation permettra de donner un repérage à partir de votre expérience et d'outils théoriques et cliniques issus de la psychopathologie.

Présentation des notions de bases en psychopathologie « classique » permettant un premier repérage diagnostic :

- Différenciation entre névrose et psychose
- Étude des principales catégories psychiatriques
- Evocation des cas d'Autisme (et notamment Asperger)

Quelques symptômes de l'époque contemporaine :

- Les états limites ou borderline
- Conduites à risque et / ou addictives
- Désinsertion sociale
- Passages à l'acte

Positionnement le plus adéquat (juste distance vis-à-vis de la personne, évaluation des risques, orientation vers un professionnel psychologue ou psychiatre...)

Revue des réseaux de soins psychologiques et /ou psychiatriques destinés aux personnes en situation de précarité

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 repères théoriques viennent éclairer les difficultés rencontrées.

Intervenante

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 + 2 jours

(28h)

975 €

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**.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement

Contenu

Echanges sur les représentations du « handicap »

Notions autour du handicap

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

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)

Les différents acteurs et leur rôle

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

Adapter l'accompagnement aux personnes en situation de handicap

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

Intervenants

Cécile PERE - Psychologue de l'orientation, elle intervient depuis 2011 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 2000 dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il est responsable d'un centre de formation spécialisé dans le handicap qui dispense des actions de bilans, de remobilisation, d'élaboration de projet, d'accompagnement renforcé, de formations spécifiques.

2 jours

(14h)

650 €

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.

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

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.



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 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'intersession. 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'intersession, analyse, grille de lecture.
- Rapport de l'individu à l'histoire et identité narrative
- 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

(35h)

1 260 €

2 jours

(14h)

1 ouvrage

700 €

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.

Vous êtes praticiens du conseil, de l'orientation et de l'accompagnement et vous souhaitez développer vos compétences et techniques des différentes formes d'entretien. Les Dialogues de Conseil en Life Design (DCLD) sont des entretiens entre un professionnel du conseil ou de l'orientation et une personne s'interrogeant sur un avenir qui pourraient **DONNER SENS À SAVIE**. Les DCLD sont des **FORMES NOUVELLES D'ENTRETIEN** particulièrement adaptées aux évolutions actuelles du monde du travail. Ils visent à faire évoluer l'identité subjective des individus. Cette formation vous permettra d'approcher de manière active les DCLD par rapport à d'autres formes d'accompagnement à l'orientation. Vous participerez à des expérimentations pratiques et des analyses collectives d'entretiens réalisés. Vous serez capable de mieux ajuster votre pratique pour aider les bénéficiaires à la **CONSTRUCTION DE LEUR VIE**.

Pré-requis

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

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 subjectives, processus de réflexivité).
- Travail sur des études de cas. Echanges en groupe visant à identifier le fonctionnement et la dynamique des dialogues de conseil en Life Design.
- Préparation de l'intégration dans sa pratique des DLDC par la réalisation d'un entretien.

JOURNÉE 3 (après un temps permettant la tenue d'un entretien en autonomie)

- 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 + 1 jours - (21h) - 1 ouvrage - 800 €

Objectifs pédagogiques

- Situer le champ conceptuel du constructivisme et du Life Design.
- Développer ses connaissances dans le domaine du conseil en life Design.
- S'entraîner à la pratique des Dialogues de Conseil en Life Design (DCLD).
- Mobiliser un point de vue réflexif sur sa pratique.
- Mettre en œuvre les dialogues de conseil en accord avec les principes définis LD.

Compétences visées

- Conduire des dialogues de conseil en life design.
- Développer et maintenir l'alliance de travail.
- Interroger et aider les bénéficiaires à expliciter leurs Formes Identitaires Subjectives.
- Les aider à cartographier leur système de Formes identitaires et le réorganiser.
- Conclure l'entretien

Méthode

Expérientielle : vous vivrez des expériences que vous pourrez faire vivre à votre tour avec les personnes que vous accompagnerez dans leur démarche d'orientation, d'insertion, d'évolution professionnelle.

Participative : Alternance de temps de travail individuel, en sous-groupe et en grand groupe.



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.

1^{ÈRE} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - PRATIQUER LE COUNSELING -

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.

Vous accompagnez des individus ou des groupes dans leur évolution personnelle. Cette méthode d'accompagnement ne prône pas le bonheur mais suggère l'autonomie et l'accomplissement de soi. Accompagner un développement personnel consiste à **CHERCHER UN ÉQUILIBRE PROPRE À CHAQUE PERSONNE ENTRE L'INTROSPECTION ET L'ACTION**.

Après une revue expérientielle des compétences et ingrédients relationnels inhérents à tout counseling, cette formation initiale mettra l'accent sur l'introspection (passé - présent) et vous permettra une première application dans vos pratiques professionnelles.

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

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.

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

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. Auteur de l'ouvrage *Voyage au pays du développement de carrière*.



**3 jours
(21h)**

1 ouvrage

750 €

2^{ÈME} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - PRATIQUER LE COUNSELING -

3^{ÈME} ÉTAPE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - PRATIQUER LE COUNSELING -

Vous accompagnez des individus ou des groupes dans leur **ÉVOLUTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE**. Cette méthode d'accompagnement de carrière ne prône pas le bonheur en formation ou au travail mais **SUGGÈRE L'AUTONOMIE ET L'ACCOMPLISSEMENT DE SOI**. Accompagner en orientation et en gestion de carrière consiste à chercher un équilibre propre à chaque personne entre l'introspection et l'action à travers 3 phases d'intervention.

Cette formation de niveau intermédiaire mettra l'accent sur les premiers liens entre **INTROSPECTION (PASSÉ - PRÉSENT) ET ACTION (PASSÉ - FUTUR - PRÉSENT)** et vous permettra une application plus poussée des phases d'intervention dans vos pratiques professionnelles.

Le counseling de carrière individuel et de groupe vous permettra d'apprendre à connaître vos ressources comme aidant (**SAVOIR-ÊTRE**) et pour les personnes que vous accompagnez d'apprendre à mobiliser leurs ressources avant une mise en action (**SAVOIR ET SAVOIR-FAIRE**).

Pré-requis

Avoir validé la formation «Le 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

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.

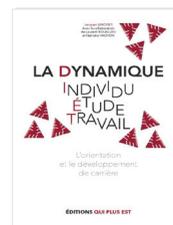
Tenir un cadre d'intervention tout au long du processus ; entre la directivité et la non-directivité, l'intentionnalité et ses étapes.

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. Ce matériel servira d'appui lors de la troisième partie (niveau perfectionnement) de ce parcours de formation.



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. Auteur de l'ouvrage *Voyage au pays du développement de carrière*.

3 jours

(21h)

1 ouvrage

780 €

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 accompagnée d'apprendre à se connaître, à mobiliser ses ressources, d'apprendre à connaître le marché du travail, de maintenir et d'atteindre un objectif professionnel.

Cette formation vous permettra d'appliquer la boucle des **3 PHASES D'UN COUNSELING** à travers les principaux enjeux de carrière (avant, amorce et maintien de carrière). Vous réaliserez la phase action du counseling de carrière appliquée à l'entretien professionnel, au conseil en évolution professionnelle et dans différents contextes.

Pré-requis

Avoir validé la formation «Le Counseling de carrière» (niveau intermédiaire)

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. Auteur de l'ouvrage *Voyage au pays du développement de carrière*.

Jacques LIMOGES - Docteur en éducation, conseiller d'orientation émérite et associé comme professeur-chercheur à l'Université de Sherbrooke au Québec depuis 1973. On lui doit, entre autres, l'articulation des 7 retombées du travail, le Modèle Trèfle chanceux gage d'une insertion socioprofessionnelle (ISP) réussie, la technique du Double-axe visant à optimiser un petit groupe, l'entraide vocationnelle et le Spectre du potentiel groupal. En plus de ce profil scientifique et universitaire, il a toujours privilégié l'expérientiel et les approches groupales. Il fit partie de l'équipe de rodage de l'ADVP et, depuis, il ne cesse de s'inspirer de cette démarche. Après 20 ans à approfondir théoriquement et pratiquement les enjeux de l'ISP, il a depuis consacré autant d'années à la gestion de carrières, ce qui l'amena à élaborer le Paradigme du maintien professionnel et son articulation selon les tiers de carrière. Depuis plus de 3 décennies, il intervient régulièrement en France et récemment, auprès de plus de 700 psychologues du travail par le biais de conférences formatives.



3 jours

(21h)

1 ouvrage

900 €

Que ce soit en orientation, en insertion, en évolution professionnelle ou en développement de carrière, les maux qui y sont couramment associés sont, d'un côté, le décrochage, la démotivation, la désuétude, l'obsolescence - sans compter les néologismes empruntés de l'anglais comme **BURN-IN, BORE-OUT ET BROWN-OUT** - et de l'autre côté, le carriérisme, l'ergonomie et l'épuisement (**BURN-OUT**). Pour contrer ces fléaux, des concepts sont évoqués comme **PERSÉVÉRANCE, RÉTENTION, FIDÉLISATION, ÉQUILIBRE ET RÉSILIENCE**. Une analyse systémique de ces tenants et aboutissants a permis l'élaboration du « *Paradigme du Maintien professionnel* », un modèle validé scientifiquement et reconnu au niveau international, comme une réponse aux enjeux de gestion de carrière au 21^e siècle. Par ailleurs, si l'orientation tout au long de la vie - en particulier la gestion de sa vie professionnelle - implique de nombreuses prises de décision, elle implique davantage de maintien.

Cette formation, dispensée par le concepteur du Paradigme lui-même, vous permettra après vous y avoir familiarisé d'en appliquer les principes très pratiques dans votre accompagnement.

Contenu

- Le développement de carrière en ayant comme métaphore les planètes « École », « Travail » et « Retraite » : les stades, les tâches, les tiers.
- Le Paradigme du Maintien professionnel : ses composantes (obsolescence, maintien et épuisement), son articulation en tiers de carrière.
- Projet et sous-projets de vie et les conciliations entre la vie personnelle, la famille, les études et le travail.
- Les différentes stratégies de gestion de carrière et les profils.
- Le diagnostic : un quiz et un questionnaire.
- La technique du « Faire le point » : ses phases Rétrospective - Prospective - Action (ou RPA) et leurs références temporelles.
- La conduite de projet.

2 jours - (14h) - 650 €

Objectifs pédagogiques

Maîtriser les savoirs et savoir-faire pour sensibiliser de façon expérientielle les divers acteurs concernés par ce Paradigme.

Se positionner par rapport à son maintien et son tiers de carrière (savoir-être).

Compétences visées

Définir les stades et périodes (tiers) du développement professionnel.

Définir les diverses composantes du Paradigme du Maintien professionnel.

Maîtriser de façon opérationnelle les stratégies de gestion de carrière en vue de produire diagnostics et prescriptions/traitements.

Définir les trois phases du « Faire le point », technique associée à ce Paradigme.

Produire un autodiagnostic de l'état de son propre maintien professionnel.

Méthode

Inspirée de l'ADVP, une méthodologie didactique-expérientielle sera utilisée. Des « expérientiels » serviront d'appui aux échanges et apports théoriques. Un quiz, des incidents critiques et des jeux de rôle seront également utilisés.



Le 1^{er} tiers de carrière fait référence aux 12-15 ans correspondant aux premiers postes occupés dans sa carrière. L'accompagnement qui en découle vise une double acculturation soit à l'emploi soit au monde du travail actuel. La **TRANSITION ÉTUDES-TRAVAIL** ou **L'INSERTION** demeure toujours problématique pour cette génération de professionnels.

Grâce à cette formation, vous pourrez acquérir une méthode d'accompagnement, individuel et collectif, pertinente auprès de personnes dans les situations suivantes : avec une qualification inappropriée, issues de la diversité, en recherche d'emploi, en transition professionnelle radicale...

Pré-requis

Avoir validé la formation « Le Paradigme du Maintien professionnel »

Méthode

Des « expérientiels » tirés des supports pédagogiques fournis en formation serviront d'appui à des échanges et apports théoriques. Au cours de cette formation, les phases du « Faire le point » (Rétrospective, Prospective et Action) seront abordées en ordre décroissant.

Contenu

- Le paradigme du Maintien professionnel en général.
- La technique du Faire le point.
- Les enjeux psycho-vocationnels au 1^{er} tiers de carrière : la double acculturation et les émotions inhérentes.
- L'ère informationnelle ou numérique et son impact sur le monde du travail.
- Les compétences ou habiletés génériques.
- Le sens politique.
- Les retombées du travail.
- Les « jets » du projet.
- Les sous-projets de vie.

2 jours - (1h) - 650 €

Jacques LIMOGES - Docteur en éducation, conseiller d'orientation émérite et associé comme professeur-chercheur à l'Université de Sherbrooke au Québec depuis 1973. On lui doit, entre autres, l'articulation des 7 retombées du travail, le Modèle Trèfle chanceux gage d'une insertion socioprofessionnelle (ISP) réussie, la technique du Double-axe visant à optimiser un petit groupe, l'entraide vocationnelle et le Spectre du potentiel groupal. En plus de ce profil scientifique et universitaire, il a toujours privilégié l'expérientiel et les approches groupales. Il fit partie de l'équipe de rodage de l'ADVP et, depuis, il ne cesse de s'inspirer de cette démarche. Après 20 ans à approfondir théoriquement et pratiquement les enjeux de l'ISP, il a depuis consacré autant d'années à la gestion de carrières, ce qui l'amena à élaborer le Paradigme du maintien professionnel et son articulation selon les tiers de carrière. Depuis plus de 3 décennies, il intervient régulièrement en France et récemment, auprès de plus de 700 psychologues du travail par le biais de conférences formatives.

Intervenant pour les formations 29 30 Jacques LIMOGES

31 ACCOMPAGNER LE MAINTIEN PROFESSIONNEL AU 2^{ÈME} TIERS DE CARRIÈRE

Le 2^{ème} tiers correspond au **MILIEU DE LA CARRIÈRE** (quinzaine d'années autour de la quarantaine). Parce que fidélisés par une acculturation organisationnelle réussie, un CDI ou la garantie de l'emploi, les travailleurs au 2^{ème} tiers de carrière sont souvent **LAISSÉS POUR COMPTE DANS LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**, au profit des autres générations.

Pourtant, la **CRISE DU MILIEU DE CARRIÈRE** n'est pas une simple vue de l'esprit. De plus en plus, à l'amorce de ce tiers, le salarié montre des **SYMPTÔMES D'ÉPUISEMENT** et lorsque ce tiers s'achève, il est souvent aux prises avec des risques d'obsolescence.

Pour accompagner ces professionnels, vous pourrez, grâce à cette formation, acquérir une méthode pertinente, en individuel ou en collectif.

Pré-requis

Avoir validé la formation « Le Paradigme du Maintien professionnel »

Contenu

- Le Paradigme du Maintien professionnel en général et ses particularités au 2^{ème} tiers de carrière.
- Les enjeux « psychovocationnels » au 2^{ème} tiers de carrière : bascule des principes masculin/diurne/yang et féminin/nocturne/yin; synergie entre ces principes.
- Bilan du milieu de la vie professionnelle via les phases du "Faire le point" (Rétrospective, Prospective et Action ou RPA) : maintien (les tenir-prises et les lâcher-prises) ou transition (deuil, neutre et nouveau départ)
- Entraide et inter-générationnalité sous diverses formes : mentorat, coaching, tutorat, etc.

2 jours - (15h) - 650 €

Objectifs pédagogiques

Fournir l'essentiel des savoirs et savoir-faire propres à l'accompagnement individuel et groupal de professionnels au 2^{ème} tiers de carrière.

Profiter, indirectement, de cette formation pour faire le point sur son propre maintien professionnel (savoir-être).

Compétences visées

Définir le Paradigme du maintien en général et particulièrement quant au 2^{ème} tiers de carrière.

Définir les enjeux inhérents au milieu de la carrière.

Développer une posture pour accompagner de manière pertinente les travailleurs au 2^{ème} tiers de leur carrière.

Choisir et adapter les activités et outils les mieux appropriés pour accompagner individuellement et collectivement les travailleurs au 2^{ème} tiers de leur carrière.

Méthode

Des « expérientiels » tirés des supports pédagogiques fournis en formation serviront d'appui à des échanges et apports théoriques. Au cours de cette formation, les phases du "Faire le point" (Rétrospective, Prospective et Action) seront abordées en ordre décroissant.

NOUVEAU

32 ACCOMPAGNER LE MAINTIEN PROFESSIONNEL AU 3^{ÈME} TIERS DE CARRIÈRE

Pour diverses raisons tant personnelles que sociales, la vie active et productive « au sens professionnel du terme » tend à s'allonger. Il s'ensuit que les 10-15 années **PRÉCÉDANT LE DÉPART EN RETRAITE** justifient un **ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE**. Cet accompagnement est d'autant plus important que les théories « psycho-vocationnelles » actuelles n'ont pas prévu cet allongement. À ce 3^{ème} tiers de carrière, le professionnel doit acquérir 2 nouveaux savoirs : **SAVOIR-RESTER ET SAVOIR-PARTIR**.

Grâce à cette formation, vous pourrez acquérir une méthode d'accompagnement, individuel ou collectif, pertinente auprès de ces personnes en fin de carrière professionnelle. Cette démarche transcende et élargit les programmes de **PRÉPARATION À LA RETRAITE**.

Pré-requis

Avoir validé la formation « Le Paradigme du Maintien professionnel »

Contenu

- Le Paradigme du Maintien professionnel en général et ses particularités au 3^{ème} tiers : arrimage entre les besoins psychologiques des professionnels et les besoins socioéconomiques des organisations; rétention dans la vie active et productive des professionnels d'expérience; intergénérationnalité.
- Sens et travail.
- La technique du Faire le point.
- Les enjeux psychovocationnels au 3^{ème} tiers de carrière : générativité et intégrité (assumer son rôle et statut de senior ou d'aîné).
- L'avancée en âge des travailleurs et la formation continue.
- La question du legs professionnel comme source d'activation du maintien professionnel.
- La désinsertion professionnelle imposée ou voulue et ses dix « deuillets ».
- Un quatrième tiers ou un satellite artificiel sur mesure pour combler le fossé grandissant entre les « planètes » Travail et Retraite.
- Typologie des retraites.

2 jours - (15h) - 650 €

Objectifs pédagogiques

Définir le Paradigme du Maintien professionnel en général et particulièrement quant au 3^{ème} tiers de carrière.

Définir la notion de quatrième tiers de carrière.

Définir les enjeux inhérents aux dernières années de la vie active et productive : quête de sens, prolongement de la vie active, l'après-carrière, etc.

S'interroger quant à la notion de legs professionnel et constater son impact sur son maintien professionnel (savoir-être).

Compétences visées

Choisir et adapter les activités et outils les plus appropriés pour accompagner individuellement et collectivement :

- les professionnels au 3^{ème} tiers de leur carrière.
- les professionnels envisageant un quatrième tiers de leur carrière.

Mettre en oeuvre les savoirs, les savoir-faire ainsi que la posture pour accompagner les professionnels aux deux derniers tiers de leur carrière.

Méthode

Des « expérientiels » tirés des supports pédagogiques fournis en formation serviront d'appui à des échanges et apports théoriques. Au cours de cette formation, les phases du "Faire le point" (Rétrospective, Prospective et Action) seront abordées en ordre décroissant.

NOUVEAU

Intervenant pour les formations

31

32

Jacques LIMOGES

Jacques LIMOGES - Docteur en éducation, conseiller d'orientation émérite et associé comme professeur-chercheur à l'Université de Sherbrooke au Québec depuis 1973. On lui doit, entre autres, l'articulation des 7 retombées du travail, le Modèle Trèfle chanceux gage d'une insertion socioprofessionnelle (ISP) réussie, la technique du Double-axe visant à optimiser un petit groupe, l'entraide vocationnelle et le Spectre du potentiel groupal. En plus de ce profil scientifique et universitaire, il a toujours privilégié l'expérientiel et les approches groupales. Il fit partie de l'équipe de rodage de l'ADVP et, depuis, il ne cesse de s'inspirer de cette démarche. Après 20 ans à approfondir théoriquement et pratiquement les enjeux de l'ISP, il a depuis consacré autant d'années à la gestion de carrières, ce qui l'amena à élaborer le Paradigme du maintien professionnel et son articulation selon les tiers de carrière. Depuis plus de 3 décennies, il intervient régulièrement en France et récemment, auprès de plus de 700 psychologues du travail par le biais de conférences formatives.

Vous accompagnez et managez 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

2 + 1 jours

(21h)

760 €

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

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

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

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

Objectifs pédagogiques

- S'approprier des outils d'accompagnement aux changements.
- Acquérir des techniques de dépassement de limitations et de renforcement des ressources nécessaires à la réussite du projet.
- Contribuer à l'accomplissement de l'identité professionnelle et au développement social et environnemental.

Compétences visées

- Accompagner à la clarification de la vision et de l'ambition du porteur de projet.
- Évaluer la cohérence femme-homme/projet.
- Acquérir les techniques et la posture pour accompagner.

Méthode

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

Contenu

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

2 + 1 jours

(21h)

765 €

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.

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

(28h)

985 €

NIVEAU INITIAL DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

Objectifs pédagogiques

Identifier les étapes de l'ingénierie de formation.

Positionner l'ingénierie pédagogique dans un projet de formation.

Identifier le rôle et la place de chaque partie intervenant dans un processus de formation (formateur, apprenant, savoir, partenaires...). Dissocier l'objectif de formation de l'objectif pédagogique.

Compétences visées

Mettre en œuvre une démarche d'ingénierie pédagogique.

Traduire des objectifs de formation en objectifs pédagogiques.

Définir les critères et les indicateurs d'évaluation d'une séquence pédagogique.

Etablir une progression pédagogique.

Associer, dans un scénario pédagogique, les techniques et outils appropriés à la pédagogie expérientielle.

Évaluer les compétences acquises.

Le monde de la formation est en **PERPÉTUELLE MUTATION**. Une nouvelle réglementation, de nouveaux dispositifs, ou encore de nouvelles modalités d'apprentissage viennent invariablement rebattre les cartes du paysage de la formation professionnelle.

Comment s'y retrouver dans cette architecture mouvante ? Comment inscrire son action dans ce panorama ?

Que vous soyez formatrice.eur débutant ou que vous ayez une certaine expérience, cette formation vous permettra de **DISTINGUER L'INGÉNIERIE DE FORMATION DE L'INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE**.

Elle vous permettra notamment d'identifier tout ce qui va concourir à **L'ORGANISATION D'UNE SESSION DE FORMATION** et son adéquation à un projet plus global.

Méthode

Méthode participative qui alterne des temps d'expérimentation, d'apports théoriques et d'échanges collectifs.

Contenu

- L'ingénierie de formation : la méthode ADDIE
- L'ingénierie pédagogique dans un projet de formation
- La chronobiologie en formation : les rythmes d'apprentissage
- Les situations d'apprentissage
- Les principes de la pédagogie expérientielle
- Les différents niveaux d'objectifs pédagogiques (information, conceptualisation, application et adaptation)
- La formulation d'un objectif pédagogique
- La conception d'une fiche pédagogique
- L'organisation matérielle d'une séance de formation
- Les techniques et outils de formation au service d'un objectif à atteindre
- L'évaluation de l'acquisition de compétences

Intervenant

Patrick LECOURSNAIS - Formateur de professionnels et de formateurs avec une expérience de 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.

3 jours

(21h)

740 €

NIVEAU INITIAL DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

Vous animez des formations et vous vous interrogez sur l'intérêt et la place des outils digitaux dans le cadre de votre pratique pédagogique.

Cette formation vous permettra d'y voir plus clair parmi les possibilités offertes par les **NOUVELLES TECHNOLOGIES**, même si vous n'êtes pas aguerris aux outils digitaux, et de développer une **DÉMARCHE PRAGMATIQUE**.

Vous apprendrez à penser en termes d'usages et à **IDENTIFIER LES FORMATS ET LES OUTILS ADAPTÉS**. Vous saurez faire évoluer un programme de formation pour y intégrer du digital et créer un apprentissage mixte, aussi appelé «blended learning».

Vous expérimenterez l'animation avec des outils digitaux accessibles.

Méthode

Participative et active.

Alternance de temps d'échanges et de réflexion et d'éclairage théoriques.

Expérimentations pratiques, individuelles et collectives.

Contenu

- Les raisons pour utiliser le digital en formation
- Les différents modes de formation faisant usage du digital
- Les éléments pouvant être traités sous forme digitale
- Les outils digitaux au service d'un apprentissage mixte
- Les conditions de réussite de l'utilisation du digital en formation
- La conception d'une séquence pédagogique faisant usage d'un outil digital
- La découverte et la prise en mains d'outils digitaux

Objectifs pédagogiques

Identifier les usages du digital au sein de formations principalement en présentiel.

Poser les bases d'une mise en œuvre du digital dans ses formations, à son rythme et dans les formes appropriées.

Identifier les conditions de réussite de l'utilisation du digital en formation.

Concevoir et expérimenter des séquences pédagogiques faisant usage des outils digitaux.

Compétences visées

Envisager les outils digitaux comme un moyen de mettre en œuvre et d'atteindre ses objectifs pédagogiques.

Identifier les outils digitaux répondant à un usage défini.

Identifier les éléments d'un programme de formation pouvant être traités sous forme digitale.

Identifier de nouveaux éléments pouvant être ajoutés sous forme digitale.

Animer une séquence pédagogique en utilisant un outil digital accessible.

Accompagner les apprenant-es dans l'utilisation des outils digitaux qui leurs sont proposés.

Intervenant

Stéphane CAZENAVE - Coach, consultant et formateur en stratégie digitale. 15 ans d'expérience dans la conception et le déploiement de projets digitaux et de transformation des organisations. Sa pratique d'accompagnement repose sur le principe de co-conception et l'utilisation des méthodes de créativité.

4 jours

(28h)

985 €

NIVEAU INTERMÉDIAIRE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

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. À 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.

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

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.

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

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

(21h)

720 €

NIVEAU INTERMÉDIAIRE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

NOUVEAU

Dans le cadre de vos fonctions professionnelles, vous **ANIMEZ DES ACTIONS COLLECTIVES** (formation, atelier, réunions, groupes de travail...). Vous cherchez à élargir, à diversifier vos pratiques, en privilégiant la **PARTICIPATION DES PUBLICS ACCOMPAGNÉS**.

Cette formation vous permettra de découvrir et d'expérimenter différentes **MÉTHODES ET TECHNIQUES CRÉATIVES**. Elle invite à une ouverture et une réflexion sur les apports de l'engagement en formation.

La démarche proposée s'appuie sur les bases de la **FORMATION EXPÉRIENTIELLE**; elle permet d'éprouver les contenus et outils sur le mode de la **COOPÉRATION ET LA CO-CONSTRUCTION DE SAVOIRS**.

Méthode

Méthode participative, s'appuyant sur l'expérience des participants, alterne des temps d'expérimentations, d'apports théoriques, de retours réflexifs (analyse individuelle et collective).

Pédagogie active avec travaux en grand groupe et en sous-groupes. Mise en situation.

Contenu

- La notion de participation
- Les ressorts et les freins à la motivation
- Exploration, expérimentation de pratiques formatives expérientielles
- Découverte de techniques et méthodes facilitant la participation (intelligence collective, débat, jeux coopératifs)
- Comment adapter sa posture à différents publics et situations ?
- Conception d'activités collectives privilégiant la participation et la coopération au bénéfice des publics accueillis
- Présentation des activités proposées par les participants

Objectifs pédagogiques

- Questionner le sens de la participation, la manière, le pourquoi.
- Appréhender les ressorts de la motivation.
- Construire, développer sa posture d'animateur de la participation en prenant en compte les « individus » et le groupe.
- Explorer et s'approprier des techniques et méthodes favorisant la participation.
- Concevoir une activité collective à partir des situations et projets des participants.
- Présenter ou mettre en situation les actions collectives proposées par les participants.

Compétences visées

- Concevoir et animer des actions privilégiant la participation.
- Développer une posture d'animateur de la participation.
- Créer et maintenir une dynamique de groupe en suscitant la participation.
- Identifier les différents freins et limites à la participation.
- Savoir faire face aux différentes attitudes des participants.
- Utiliser des pratiques formatives expérientielles.
- S'auto-apprécier, réfléchir sa pratique et apporter des axes d'amélioration.

Intervenante

Isabelle CHICOT - Formatrice consultante et conseillère professionnelle, elle accompagne, depuis une vingtaine d'années, divers publics (jeunes, adultes, salariés, demandeurs d'emploi...), en collectif et en individuel : formation de formateurs, de tuteurs, communication, atelier d'expression créative, portefeuille et bilan de compétences. Master « Fonction d'Accompagnement en Formation » en Sciences de l'Education et de la formation (pédagogie expérientielle, autoformation, récit d'expérience, histoire de vie).

3 jours

(21h)

760 €

NIVEAU CONFIRMÉ DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

- Mettre en œuvre une démarche rigoureuse d'ingénierie de formation.
- Élaborer une offre de formation adaptée au contexte et aux objectifs de l'organisation.

Compétences visées

- Identifier et formuler des besoins de formation à partir de l'analyse de la demande et de situations de travail.
- Vérifier la pertinence d'une réponse formation.
- Identifier les objectifs de formation.
- Rédiger une offre de formation.
- Identifier les préconisations de mise en œuvre de l'action de formation.

Pré-requis

Avoir une expérience en ingénierie pédagogique et maîtriser le vocabulaire de la formation professionnelle.

Méthode

- Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et d'études de cas.
- Travaux en sous-groupes : élaboration de propositions de formation.
- Mises en situation : analyse de la demande, présentation.

Contenu

- L'ingénierie de formation : définition et repères méthodologiques.
- Les notions de demande, de besoin et d'attente en formation.
- Les outils de questionnement et d'analyse de la demande de formation.
- Les modes de relations clients – prestataires.
- Les différents acteurs et leurs enjeux.
- L'usage des cahiers des charges en formation.
- Les éléments clés d'une réponse formation : élaboration d'une proposition de formation.
- Les critères d'appréciation d'une offre de formation.

Intervenante

Marie-Hélène BUREL - Formatrice consultante au CAFOC de Nantes, spécialisée en ingénierie de formation et forte d'une connaissance de l'entreprise et des métiers, elle intervient sur différents champs de la formation : ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, coordination, management, tutorat, stratégie, développement. Elle accompagne des organisations et réseaux de différents secteurs d'activité dans leurs projets d'ingénierie de formation.

3 jours

(21h)

790 €

NIVEAU CONFIRMÉ DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE
- DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

La loi du 5 septembre 2018 pour la **LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL** élargit la définition de l'action de formation et reconnaît que, sous certaines conditions, **LA FORMATION PEUT SE DÉROULER EN SITUATION DE TRAVAIL.**

La formation vous apportera les repères et méthodologies nécessaires à la mise en œuvre des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST) appelées à connaître un développement plus généralisé.

Pré-requis

Avoir une expérience en ingénierie de formation et en ingénierie pédagogique et maîtriser le vocabulaire de la formation professionnelle

Méthode

Observation et analyse de l'activité de travail tant à partir de vidéos qu'en situation de travail.

Apports théoriques et méthodologiques.

Construction en petits groupes d'une séquence de formation en situation de travail.

Contenu

- Décret consacré à l'AFEST.
- Principes pédagogiques de l'AFEST, notamment dans le cadre de la didactique professionnelle
- Rapport « Expérimentation AFEST » (ANACT, 2018) : éléments constitutifs d'une AFEST, ingénierie, rôles des acteurs impliqués, conditions d'installation d'une AFEST, développement des compétences.
- Méthodologie pour concevoir une situation de formation en situation de travail.
- Repères clés sur l'accompagnement dans le cadre d'une AFEST.

Objectifs pédagogiques

S'approprier le cadre législatif et réglementaire de l'AFEST.

Transmettre des méthodes et outils pour élaborer une formation répondant aux principes de l'AFEST.

Compétences visées

Identifier les contours opérationnels d'une AFEST : avant sa mise en place, pendant et à son issue.

Concevoir une situation de formation répondant aux principes de l'AFEST.

Formaliser le déroulement des différentes étapes.

Animer un entretien de débriefing.

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

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

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

Méthode

Formation en alternance et à caractère expérientiel

Mises en situation permettant une appropriation progressive des compétences à partir de 3 positions: guidant, guidé, observateur

Protocoles et guides d'intervention

Apports ajustés aux situations professionnelles des participants et aux publics accompagnés

Grille d'auto-évaluation des compétences.

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.

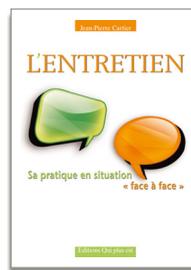
Prendre de l'information à partir d'indicateurs verbaux et non verbaux.

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.

Expliciter le raisonnement au cours d'une tâche de résolution de problème.



Intervenante

Isabelle DANET - Formatrice consultante au CAFOC de Nantes depuis 2008, elle a réalisé plusieurs programmes de formation à l'attention des salariés, avec un principe fort d'ancrage de la formation dans les situations professionnelles qu'elle observait systématiquement, dans leur dynamique. Certifiée et habilitée à former, par le GREX, sur les entretiens d'explicitation, elle est en cours de validation d'un Master en didactique professionnelle à l'Université de Nantes.

3 jours

(21h)

795 €

Intervenante

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.

4+3 jours

(49h)

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.

Contenu

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

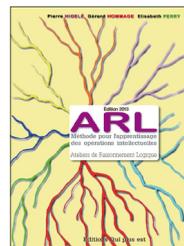
Objectifs pédagogiques



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.



3+3+2 jours
(56h)
1 ouvrage
1 710 €

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).

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®.
Informar 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

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.

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

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 €

NIVEAU INTERMÉDIAIRE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

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

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

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

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...)

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

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 process 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.

2+1 jours

(21h)

825 €

« **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.

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
- autodiagnostic, 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)

2 jours - (14h) - 635 €

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.

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.

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 :**
 - La gestion des mails, la carte heuristique,
 - Urgent ou important,
 - Les to do lists selon le principe GTD – les construire & tester une application
- **Communication :**
 - les relations avec les autres : l'assertivité,
 - l'art de poser les bonnes questions avant d'agir,
 - savoir poser des limites : dire non et / ou déléguer

2 jours - (14h) - 625 €

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.

DEUXIÈME JOURNÉE

- **Mieux se connaître :**
 - Les 5 drivers et leur impact sur notre gestion du temps... et celle des autres,
 - Prendre le temps d'aller plus vite
- **Préparer la suite et le retour au quotidien :**
 - Savoir définir ses objectifs avec la méthode SMARTIES ©
 - Prendre un PARI © : Plan d'Action de Réalisation Individuel

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

Renforcer sa capacité de résistance et d'adaptation face aux situations de stress.

Préserver son capital santé dans son environnement de travail.

Améliorer son efficacité personnelle.

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, Coach certifiée Metanature.

2 jours

(14h)

590 €

Vous exercez une activité d'accompagnement ou de management. Vous souhaitez réfléchir aux impacts, positifs et négatifs, de la transformation **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.

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.

2 jours

(14h)

620 €

NIVEAU INTERMÉDIAIRE DU NOUVEAU PARCOURS PÉDAGOGIQUE - DEVENIR FORMATEUR EN UTILISANT LA PÉDAGOGIE EXPÉRIENTIELLE -

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.

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

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

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.

- Être attentif aux autres pour mieux accompagner
- Cadre sécurisant et mise en confiance
- Les fonctions de l'accompagnateur : Faciliter/recadrer/réguler
- Construire une vision commune

Intervenante

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

2+1 jours

(21h)

770 €

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

21h

755 €

En tant que professionnel, intervenant auprès de vos collègues, de vos collaborateurs, de vos clients ou toute autre personne avec laquelle vous interagissez ou que vous accompagnez dans son projet, vous pouvez rencontrer des **DIFFICULTÉS À COMMUNIQUER DE MANIÈRE FLUIDE, EFFICACE ET CONSTRUCTIVE**.

Cette formation vous fera découvrir les fondamentaux de la communication non violente (**GESTION DES ÉMOTIONS, ÉCOUTE, COMMUNICATION ET EXPRESSION DE SOI, GESTION DES DÉSACCORDS**, etc.) afin d'améliorer vos pratiques.

Objectifs pédagogiques

- Clarifier ses émotions et ses besoins pour développer sa conscience de soi.
- Renforcer ses capacités de communication : écouter sans s'effacer, s'exprimer sans agresser.
- Transformer les désaccords en opportunités de dialogue.

Compétences visées

- Exprimer des éléments factuels avec impact.
- Etre capable de distinguer faits et opinions.
- Développer sa capacité à ressentir, reconnaître et exprimer son état émotionnel.
- S'entraîner à (faire) résoudre les désaccords, les tensions et les conflits.
- Savoir comment exprimer des demandes constructives.
- Animer des réunions constructives.

Méthode

Formation-action, inspirée de la pédagogie du changement qui permettra de motiver et d'inciter chaque participant à transformer son approche et ses pratiques dans le sens de la résolution non violente des conflits.

Contenu

PREMIÈRE JOURNÉE

- L'émergence des tensions en soi et dans la relation
- Les grands principes de la Communication Non Violente (CNV)
- Pensées, paroles et actions justes
- Gérer les tensions par l'attention
- Utiliser la Communication Non Violente (CNV) pour pacifier et actionner

DEUXIÈME JOURNÉE

- Recadrer les faits
- Exprimer nos sentiments
- Les besoins comme moteur de l'action
- Expression et formulation d'une demande
- Posture d'accompagnement

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.

2 jours

(17h)

580 €

SAVOIR ÉCOUTER EST LE PREMIER PAS pour construire des **RELATIONS SAINES ET EFFICACES**. Écouter est si simple mais si difficile à pratiquer au quotidien. En effet, écouter nécessite non seulement de pouvoir se taire un temps, mais aussi de pouvoir restituer quelque chose en retour, le tout dans une **ALTERNANCE DYNAMIQUE ENTRE ÉCOUTE ET FEEDBACK**. De nombreux conflits et crispations au travail proviennent d'obstacles et de difficultés à pratiquer efficacement l'écoute et le feedback.

Avec cette formation, vous expérimenterez comment pratiquer une écoute active et faire des feedbacks efficaces dans vos interactions avec vos collaborateurs – aussi bien qu'avec vos collègues, vos clients ou vos partenaires.

Méthode

La démarche pédagogique est essentiellement active. Les participants sont invités à mettre en pratique le plus possible avec un débriefing de votre mode actuel de fonctionnement et des pistes de progression personnalisées. Sont proposés en alternance : des apports méthodologiques, des exercices individuels et en binômes, des échanges autour des situations vécues par chacun, des jeux de rôle et mises en situation, des temps de débriefing.

Contenu

Pourquoi l'écoute est-elle si simple mais si difficile à pratiquer

- Les différents types d'écoute et de réactions
- Les pièges à éviter selon les contextes

Pratiquer une écoute élargie

- Observer et décoder le verbal et le non verbal, l'explicite et l'implicite
- Adopter une vision systémique et circulaire de l'écoute, du feedback et de ses effets

L'empathie stratégique

- Rejoindre l'autre
- Faire face à des réactions émotionnelles perturbantes, adapter ses propres réactions, comprendre les emballements possibles Identifier ses zones limites et développer ses antidotes

Optimiser son feedback

- Adopter un objectif relationnel
- S'adapter à son interlocuteur, comprendre les écarts de « visions du monde »
- Utiliser sa communication verbale et non-verbale, savoir quand méta-communiquer
- Utiliser les positions « haute » et « basse » dans la relation

Objectifs pédagogiques

- S'initier à l'approche systémique et stratégique de Palo Alto.
- Comprendre comment et quand pratiquer une écoute active.
- Acquérir les clés de lecture systémiques pour plus d'efficacité dans les situations relationnelles.
- Travailler sur des cas concrets pour apprendre à écouter et à faire des feedbacks efficaces.

Compétences visées

- Savoir mettre en pratique une écoute performante, y compris dans des situations délicates (conflits, comportements « difficiles », souffrance au travail...).
- Donner du feedback avec une vision systémique de la communication.
- Identifier et dépasser ses freins à l'écoute et ceux des autres.



Intervenante

Estelle BOUTAN - Ingénier de formation, a travaillé 16 ans en entreprise dans la conduite de projets de transformation. Certifiée coach professionnelle, praticienne PNL et Élément Humain, elle se passionne dès 2011 pour l'approche de l'école Palo Alto. Reconnue en accompagnement des changements, aide les organisations, les managers et leurs équipes à se transformer et à surmonter les situations délicates. Elle forme aussi des coachs et responsables RH.

2 jours

(14h)

670 €

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

Connaitre 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 9 ans, certifiée par l'EFH (École Française de l'Heuristique), Coach en entreprise après 16 ans d'expérience professionnelle en entreprise dont 9 en position de management.

2 jours

(14h)

640 €

Vous souhaitez que votre équipe se sente bien et se développe en lien avec son potentiel pour traverser les **DÉFIS DE FAÇON CRÉATIVE ET PUISSANTE.**

Vous voulez que votre équipe utilise, **SOLIDAIREMENT**, de manière optimale les talents et le potentiel de chacun.

Cette formation vous permettra de développer des outils managériaux afin que chacun se saisisse des expériences pour grandir et **ATTEINDRE LES OBJECTIFS QUE L'ÉQUIPE S'EST FIXÉE.**

Méthode

Rythme équilibré entre théorie et pratique, expériences pédagogiques et débriefs, avec l'énergie des participants. L'animation est « modélisante » afin que chacun puisse se saisir des processus enseignés pour son équipe.

Contenu

- Atelier – votre vision pour l'équipe
- Les tempéraments, leurs forces, leurs difficultés, les zones de tensions et complémentarités.
- Manager Coach - 4 outils et postures pour créer des conversations inspirantes et motivantes.
- Biographie, les grandes questions clés à connaître en fonction des phases de la vie.
- Emergence et partage sur les talents de votre équipe et leurs complémentarités.
- Créer des temps de feedbacks mutuels, qui revitalisent la dynamique d'équipe.
- Accueillir les émotions avec le modèle de l'Iceberg et s'appuyer sur les techniques de créativité pour les transformer en questions dynamiques.
- Communication Non violente - Éléments fondamentaux pour la gestion des conflits.
- Prendre soin de soi, prendre soin de l'équipe, se ressourcer, respirer, prendre du recul sur une situation.

Objectifs pédagogiques

Garder le cap vers votre vision et cultiver un esprit d'équipe positif face aux défis économiques et humains.

Installer dans l'équipe une culture de croissance, d'apprentissage, de connaissance et de développement de soi par des espaces d'échange et de feedback en mode coaching.

Trouver des pistes opérationnelles pour que votre équipe se sente bien, et se développe en lien avec son potentiel, dans une dynamique d'entraide dans les moments difficiles.

Compétences visées

Clarifier et exprimer sa vision d'avenir pour l'équipe.

Développer sa connaissance de soi et des autres.

Créer des espaces de coaching et de feedbacks apprenants.

Transformer les vécus et émotions accueillies en questions dynamiques, sur des bases de communication non violente.

Faire émerger les talents et potentiels de chacun et créer des dynamiques d'entraide.

Se ressourcer et ressourcer son équipe avec des outils de gestion du stress.

Intervenante

Isabelle GRONEMAN - Titulaire d'un DESS Management de la communication et de la relation, et d'un DESS Gestion des entreprises, Isabelle est coach diplômée. Elle s'appuie sur 20 ans d'expérience de l'accompagnement en formation, coaching et développement des organisations (Grandes entreprises, Hôpitaux et Maisons de retraite, etc) sur les questions de connaissance de soi, communication et management. Elle intervient en particulier dans les organisations pour développer ou renouer le dialogue dans des situations tendues au sein des équipes.

2 jours

(14h)

645 €

En dépit des différentes politiques de prévention des **RISQUES PSYCHOSOCIAUX** (RPS) mises en œuvre dans le monde du travail depuis une dizaine d'années, le phénomène de la souffrance au travail est loin d'être résorbé et semble en expansion. Selon de récentes études, plus de 15% des salariés seraient dans cette situation.

Cette formation vous apportera un éclairage novateur et une approche globale (clinique et institutionnelle) sur les mécanismes de la genèse de la souffrance au travail, tant sur le plan institutionnel que sur le plan individuel.

Grâce à cette lecture, cette formation vous permettra d'identifier les facteurs de risques, les conséquences pour l'individu et l'institution, et ce, afin de pouvoir élaborer et **METTRE EN PLACE DES ACTIONS PRÉVENTIVES ET CURATIVES**.

Méthode

La méthode est **participative** car chaque contenu théorique de formation est illustré par des cas rencontrés par les participants ou des situations rencontrées par le formateur.

Contenu

- Présentation simplifiée des notions psychanalytiques en jeu dans le mécanisme de la souffrance au travail : le manque, la limite, les pulsions, le désir, le sujet et l'angoisse,
- Analyse de l'évolution sociétale et les conséquences sur les institutions et les individus.
- Présentation et analyse de cas concrets de souffrance au travail du point de vue de la personne et du point de vue de l'institution : le burn-out, le harcèlement, les conflits, le suicide...
- Travail d'identification par les participants des sources qui font souffrance
- Réflexion par les participants sur chaque cas présenté, en vue d'élaborer des actions curatives et préventives pour l'individu et pour l'institution.

Objectifs pédagogiques

Connaître l'origine sociétale de la souffrance au travail et ses effets individuels et collectifs.

Distinguer les différentes formes de souffrance au travail.

Différencier les causes primaires, les causes organisationnelles et les causes individuelles.

Connaître les mécanismes qui vont faire souffrance chez la personne.

Connaître les conséquences sur l'institution.

Connaître les remèdes curatifs et préventifs les plus efficaces.

Compétences visées

Prévenir la souffrance au travail

Identifier les situations potentiellement à risque dans son équipe, dans son établissement.

Appliquer des actions préventives pour diminuer et maîtriser les risques.

Guérir la souffrance au travail

Identifier les signes de souffrance au travail ou de burnout chez une personne.

Mettre en place ou conseiller des actions curatives pour aider la personne.

Intervenant

Frédéric BONLARRON - Titulaire d'une maîtrise de psychologie Sociale, psychanalyste, spécialiste des phénomènes de souffrance au travail, il a ouvert une consultation « souffrance au travail » en 2009. Cofondateur et président de l'association « Paroles de professionnels » spécialisée dans l'étude, la prévention et le traitement de la souffrance au travail, il est également consultant RPS depuis 2012.

2 jours

(14h)

665 €

Les conflits individuels et la montée des risques psychosociaux sont coûteux. La fonction Ressources Humaines est souvent sollicitée pour **RÉSOLVER LES CONFLITS ET ANTICIPER LES TENSIONS** tant individuelles que collectives. Différends entre deux collaborateurs, demande d'assistance d'un manager, qui, mieux que la DRH, peut s'approprier et porter l'esprit de médiation dans l'entreprise. En se positionnant comme facilitateur de la qualité relationnelle, elle inscrit volontairement les rapports humains dans la durée et préserve ainsi le climat social et la sérénité de l'entreprise.

Grâce à cette formation sur la médiation, vous pourrez conduire vos collègues à prendre conscience de leur capacité à trouver par eux-mêmes une issue au conflit qui les oppose, à restaurer le dialogue, à construire un projet ensemble.

Méthode

Mise en situation avec des cas issus de la pratique professionnelle et de l'expérience des stagiaires.

Autodiagnostic relationnel pour découvrir vos talents de médiateur.

Contenu

Comprendre les situations conflictuelles

Définir la médiation et ses méthodes

Développer une posture de médiateur

- Entraîner ses qualités de neutralité, d'impartialité et de responsabilité
- Restaurer le dialogue par l'écoute active.

« Vendre » la médiation à son organisation

Prévenir les conflits avec les outils de la médiation

- Développer une culture de médiation.
- Prévenir les risques psychosociaux.

Réalisation d'une médiation en mise en situation

- Définir et cadrer le périmètre de la médiation...
- Pratiquer le modèle de Fiutak
- Accompagner dans la recherche d'un accord et d'un plan d'action.

Objectifs pédagogiques

Comprendre les situations conflictuelles.

Définir la médiation et ses méthodes.

Développer une posture de médiateur.

Prévenir les conflits avec les outils de la médiation.

Réalisation d'une médiation en mise en situation.

Compétences visées

Être en mesure de repérer les différents comportements.

Distinguer les différentes situations conflictuelles.

Savoir utiliser ses qualités d'assertivité pour favoriser le dialogue.

Mettre en œuvre une médiation.

Intervenant

Gilles LECOURT - Médiateur, formateur et coach certifié. Il a plus de 20 ans de pratique professionnelle. Il a notamment formé à la médiation les défenseurs des droits mais aussi des cadres RH de différentes entreprises.

2 + 1 jours

(21h)

795 €

Vous êtes responsable de ressources humaines, en charge de la mixité ou de la qualité de vie au travail en entreprise, ou vous êtes à la tête d'un réseau ou d'une association (d'insertion, d'entrepreneurs, de femmes, d'anciens d'écoles) : cette formation vous permettra de comprendre les bienfaits du mentorat et d'en maîtriser les modalités de mise en œuvre au service du développement d'une culture d'entraide.

Objectifs pédagogiques

Comprendre l'esprit, les fondamentaux du mentorat, et sa place parmi les démarches d'accompagnement que sont le coaching, le tutorat, le sponsorship, le management.
Inscrire et mettre en œuvre le mentorat dans la stratégie globale d'une entreprise, d'un réseau ou d'une association.

Méthode

Interactive, expérimentale avec une grande participation des stagiaires et l'utilisation d'objets transitionnels.

Compétences visées

Questionner une demande ou un projet de mentorat, en évaluer la pertinence et l'intérêt pour l'entreprise ou l'association, et y apporter une réponse adaptée.

Organiser de façon opérationnelle un programme de A à Z (de l'amont à l'évaluation).

Transmettre les ingrédients de l'expérience de la mise en relation de mentorat et de son vécu dans la durée, aux mentors et aux mentorés.

Élaborer des supports de communication et les apports utiles à la conduite du mentorat au fur et à mesure de son déroulé.

Contenu

1^{ère} partie

- Les spécificités, complémentarités, différences entre mentorat, coaching, management, tutorat, formation
- Les différentes formes de mentorat et les différents publics possibles
- Les acteurs du mentorat : le mentoré, le mentor, le responsable de programme de mentorat
- Pratiquer la relation de mentorat dans la durée, les difficultés éventuelles et comment les traiter, les trucs et astuces
- Clore la relation de mentorat

2^{ème} partie

- Concevoir un programme de mentorat, les questions à se poser AVANT.
- Positionner le projet dans la stratégie globale et la mission de l'entreprise ou de l'association
- Assurer le sponsorship du programme
- Identifier les différents paramètres et mettre en place les modalités du mentorat
- Animer et aider les binômes tout au long du programme (rencontres, help line)
- Évaluer (quoi, comment, quand) : comment tirer parti des enseignements pour pérenniser la démarche

3^{ème} partie

- Partage de pratiques pour les stagiaires ayant expérimenté la mise en place d'un programme
- Mener un bilan collectif.

Intervenante

Catherine THIBAUX - Psychologue, Coach certifiée, membre associée de la SF coach, membre de la commission mentorat de EMCC, plus de 20 ans d'expérience dans les fonctions Ressources Humaines en cabinet et entreprise, ex Directrice des ressources Humaines, Directrice Développement Durable et Directrice Diversité. Autrice de « les clefs d'un mentoring réussi ».

3 jours

(21h)

1 ouvrage

815 €



En charge des Ressources Humaines de votre organisation, vous souhaitez faire de votre entreprise un **EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE** grâce à la politique de développement des compétences et des talents. Cette formation vous permettra de travailler sur l'ensemble de la démarche, dans une visée très opérationnelle, pour faciliter la transposition dans votre contexte professionnel. Vous pourrez aussi analyser vos pratiques déjà en place et bénéficier des conseils personnalisés du formateur pour optimiser vos dispositifs.

Pré-requis

Travailler dans le développement des ressources humaines, la formation professionnelle

Contenu

Connaître les nouveautés de la Loi Liberté de choisir son Avenir Professionnel

- Utiliser tous les dispositifs et toutes les modalités pour optimiser les moyens et renforcer l'efficacité de la politique de développement des compétences
- Mettre en cohérence l'ensemble des obligations en matière de développement des compétences et de gestion des emplois

Savoir renforcer l'impact des formations

- Diversifier les solutions formatives et exploiter les possibilités du digital
- Rendre le salarié davantage acteur de son parcours
- Formaliser davantage pour assurer la traçabilité et le suivi des actions
- Mettre en œuvre les 5 niveaux d'évaluation des actions formatives

Repérer comment (re)placer le management au cœur de la démarche

- Intégrer dans les pratiques managériales le développement des compétences comme élément clé de motivation et de fidélisation
- Mobiliser le management en amont et en aval des actions formatives
- Les apports croisés des théories de Maslow et Mintzberg
- Les attentes spécifiques des millenials
- La marque employeur, ses composantes et ses leviers

Acquérir la démarche d'élaboration d'une politique volontariste de développement des compétences

- Les responsabilités des entreprises dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- L'appui sur le développement des compétences et la GPEC pour tendre à la Responsabilité Sociale des Entreprises avec ou sans obligation légale
- Se doter d'indicateurs et de tableaux de bord pour mesurer les impacts de vos démarches et politiques.

Objectifs pédagogiques

Utiliser les nouveautés de la loi Avenir Professionnel.
Renforcer l'impact des formations.

(Re)placer le management au cœur de la démarche.

Élaborer une politique volontariste de développement des compétences.

Compétences visées

Piloter le processus de développement des compétences de l'entreprise.
Maîtriser la démarche globale de GPEC et faire du lien avec les processus de développement RH.

Contribuer à la consolidation des facteurs d'attractivité et de fidélisation.

Méthode

Echanges interactifs, cas pratiques, sous-groupes de travail, auto-diagnostics des pratiques d'entreprises.

Intervenante

Evelyne LAGARDE - Trente ans d'expérience en ressources humaines dont vingt ans en GPEC, d'abord en entreprise 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.

2 jours

(14h)

695 €

LIEUX DES FORMATIONS

En inter, au PATIO

Pour toutes les formations de ce catalogue, dans un lieu ouvert, protégé et au vert : nos 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 coordonnées se trouvent en bas de page et le plan d'accès sur le site www.le-patio-formation.fr

En intra, dans vos locaux

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

En inter, dans votre ville, département ou région

Vous souhaitez mutualiser une formation de ce catalogue avec d'autres organismes / entreprises pour qu'elle soit dispensée près de chez vous. 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.
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 août 2020. 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

