

2022
2023



LE PATIO
Formation

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



catalogue
de
formations

EDITO

Heureux de vous retrouver pour vous présenter notre nouveau catalogue 2022-2023.

Ce millésime comprend notamment 24 nouvelles formations qui ont été conçues grâce aux suggestions et projets que vous avez bien voulu partager avec nous. Notre objectif : vous apporter des solutions de formation, toujours au plus près des évolutions de vos métiers.

C'est ainsi qu'est articulé ce nouveau catalogue autour de 4 catégories :

- Professionnels de l'Accompagnement
- Professionnels du Management
- Professionnels de la Formation
- Compétences transverses – Soft skills

Ces formations, ainsi que celles que vous connaissez bien et qui ont fait le succès du PATIO Formation, sont dispensées **SOIT EN PRÉSENTIEL, SOIT EN DISTANCIEL** soit selon des modalités **MIXTES**. L'idée est de les rendre utiles pour les professionnels en se basant sur leurs expériences passées, présentes et futures. Mais aussi de proposer des moments plaisants, d'où ce concept de formations « plaisant-ielles » que nous revendiquons dans notre pédagogie !

Parmi les nouveautés de ce catalogue, figurent aussi deux formations proposées par l'Association TROUVER/CREER avec qui nous entamons un partenariat enthousiasmant, forts de nos expériences et valeurs communes.

Le PATIO Formation est par ailleurs heureux de vous annoncer le **RENOUVELLEMENT DE SA CERTIFICATION** «*Accompagner les personnes dans leur orientation, leur insertion ou leur évolution professionnelle avec la Démarche Educative Expérientielle / ADVP*» au Répertoire Spécifique de France compétences. Et ce pour une période de 5 ans !

Il s'agit d'une double reconnaissance de la validité de l'approche ADVP pour l'accompagnement des personnes – jeunes ou moins jeunes – dans leur projet d'orientation, d'insertion et d'évolution professionnelle et de l'employabilité des professionnels certifiés qui appliquent cette démarche auprès de leurs publics. A ce titre, **deux formations** « *ADVP et la démarche éducative expérientielle en orientation* » et « *ADVP et validation de projet* », composent ce parcours : elles sont donc certifiantes et donc **éligibles au CPF** via le site moncompteformation.gouv.fr

Comme convenu, deux ans après son audit initial, Le PATIO Formation a passé son **AUDIT DE SURVEILLANCE QUALIOPi** en juillet 2022, maintenant le cap exigeant d'une **AMÉLIORATION SYSTÉMATIQUE CONTINUE DE LA QUALITÉ** de ses prestations, au titre de ses activités de formation.

Enfin, nous attendions avec impatience l'ouverture de la passerelle d'accès au Parc André Malraux, qui jouxte nos locaux de Nanterre. Elle est enfin ouverte et porte autant de symboles : un nouveau chemin pour Le PATIO - plus vert et plus direct - et surtout un état d'esprit de partage d'idées et de pratiques que nous chérissons particulièrement. Cela vient contredire, une fois n'est pas coutume, la remarque pourtant fort inspirante d'Isaac Newton : « les hommes construisent trop de murs et pas assez de ponts ».

Nous serons ravis d'échanger et de vous accueillir très bientôt au PATIO !

Bien Pationément,

L'équipe du PATIO Formation



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie actions de formation.

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 et de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

DATADOCKé dès 2017, Le PATIO a expérimenté les **AUDITS QUALITÉ SUIVANTS** : pour l'obtention du label européen QFor (en 2017), du label OPQF (en 2018) et un audit mené par UNIFORMATION (en mars 2018) sur la base des critères DATADOCK.

D'où la cohérence de l'effort et de la mobilisation des tous les membres de l'équipe en vue d'une **CERTIFICATION QUALIOPi** obtenue en Juillet 2020, bien avant les échéances légales (1^{er} Janvier 2022). Et confirmée, comme cela est prévu par le législateur, par un audit de surveillance qui a eu lieu en juillet 2022.

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...

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

ACCOMPAGNER LES PERSONNES DANS LEUR ORIENTATION,
LEUR INSERTION, LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE
AVEC LA DÉMARCHE ÉDUCATIVE EXPÉRIENTIELLE / ADVP

Inscrite au Répertoire Spécifique de France Compétences (Fiche RS 6008)

MÉTIERS CONCERNÉS PAR CETTE CERTIFICATION

Professionnels (en exercice ou en recherche d'emploi) de l'accompagnement, du conseil, de la formation intervenant dans le champ de l'orientation professionnelle, de l'insertion, de la recherche d'emploi, de l'évolution professionnelle (conseiller en insertion professionnelle, conseillers en orientation, conseillers en évolution professionnelle, formateurs, conseiller bilan, coach, psychologues, enseignants, Conseillers en économie sociale familiale, assistant social, éducateur, professionnels des ressources humaines, etc...)

Il s'agit pour ces professionnels de l'accompagnement, **ayant déjà une expérience de l'accompagnement**, d'acquérir méthode, techniques et outils d'accompagnement qui rendent actrice la personne accompagnée et facilitent chez elle la construction d'un projet d'orientation professionnelle, réaliste et réalisable sur le marché du travail.

Avec cette certification, les professionnels développent des compétences pour utiliser, avec cohérence et déontologie, la démarche Educative Expérientielle (ADVP) et ses outils dans différentes prestations (orientation, reconversion, transitions, mobilité professionnelle), sous différentes formes (entretien individuel, animation collective, distanciel), face à différents types de publics et dans des contextes de travail en constante mutation.

FORMATIONS PRÉPARANT À LA CERTIFICATION

L'ADVP et la démarche éducative expérientielle en orientation 42h

ADVP et validation de projet 21h

Ces deux formations doivent obligatoirement avoir été suivies par les candidats à la certification. Si ceux-ci utilisent leur Compte Personnel de Formation pour les financer, ils s'engagent à se présenter aux épreuves de certification conformément aux modalités prévues.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les compétences seront mises en application sur le terrain, durant au moins 4 mois, avant d'être évaluées.

L'évaluation des compétences acquises se déroulera dans les 6 mois maximum suivant la participation au dernier module de formation.

SUPPORT ET CRITÈRES D'ÉVALUATION :

Les candidats seront invités à répondre à l'Epreuve Composite d'Evaluation (ECé) disponible via le site internet du PATIO Formation. Dans cette épreuve en ligne, des questions ouvertes s'adressent aux candidats à la certification pour qu'ils puissent rendre compte des actions sur le terrain. Les candidats devront obligatoirement y répondre en s'appuyant sur des expériences vécues d'accompagnement et sur leur mise en pratique des compétences acquises en formation. Les critères d'évaluation – en lien avec chacune des compétences visées par la certification – sont exposés dans le tableau compris dans le référentiel de compétences et d'évaluation.

Après avoir satisfait à l'Epreuve Composite d'Evaluation (ECé), le candidat est invité à une soutenance devant un jury convoqué par Le PATIO Formation. Cette évaluation devra se dérouler dans les 6 mois après la dernière formation du parcours suivi.

Si vous souhaitez accéder à cette certification, n'hésitez pas à **nous solliciter** pour échanger sur les modalités d'évaluation ainsi que sur les aspects pratiques et tarifaires. Vous trouverez également nombre d'informations sur la page dédiée « **Nos parcours de certification** » de notre site internet.

Si vous souhaitez utiliser votre CPF, vous pouvez directement vous inscrire via le site moncompteformation.gouv.fr à la formation qui vous convient (en présentiel ou en distanciel) en utilisant le moteur de recherche du site et en précisant **1) ADVP, 2) sur site ou à distance et 3) Nanterre.**

C A L E N D R I E R

D E S

F O R M A T I O N S

2 0 2 2 - 2 0 2 3

INTER*

* Toutes ces formations sont possibles également en INTRA, selon les modalités tarifaires précisées au dos de ce fascicule et sur devis.

Retrouvez l'intégralité des informations sur chaque formation et pré-inscrivez-vous sur le site du PATIO Formation

www.le-patio-formation.fr/catalogue-formations/

1 PROFESSIONNELS DE L'ACCOMPAGNEMENT

DÉMARCHE ÉDUCATIVE EXPÉRIENTIELLE - ADVP

N°	FORMATIONS	TARIF (net)	DURÉE (heures)	MODE	2 0 2 2			2 0 2 3									
					OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE
1	ADVP et la Démarche Éducative Expérientielle en orientation	Hors CPF 1 450 €	42	P		28,29,30 novembre + 7,8,9 décembre	18,19,20 + 25,26,27		15,16,17 + 22,23 24		31 mai + 1 ^{er} , 2 juin + 7, 8 et 9 juin			27, 28 et 29 septembre + 4,5,6 octobre	29,30 novembre + 1 ^{er} , 6,7,8 décembre		
		Avec CPF* 1 695 €		D		14,15,16,17, 21,22,23,24 novembre			28, 29, 30, 31 mars + 4, 5, 6, 7 avril		13,14,15,16 + 20,21,22, 23 juin				14,15,16,17 + 21,22,23,24 novembre		
2	ADVP et validation de projet	Hors CPF 935 €	21	P						4,5,6 avril			19, 20, 21 septembre				
		Avec CPF* 1 190 €		D	10,11 12,13,14 octobre					22,23,24, 25,26 mai				4,5,6 7,8 décembre			
3	ADVP en entretien individuel	970 €	21	P		22,23,24 novembre								10,11 et 12 octobre			
4	L'animation de groupe avec la Démarche Éducative Expérientielle	1 130 €	28	P		25,26, 27,28 octobre							20,21, 22,23 juin				
5	Diversifier ses outils d'accompagnement en adoptant une attitude créative	1 135 €	28	P									20,21, 22,23 juin				
6	Diversifier ses pratiques en utilisant l'ADVP en Bilan de Compétences	1 135 €	28	P		7,8 9,10 novembre									7,8, 9,10 novembre		
7	Techniques de Recherche d'Emploi (T.R.E.) avec la Démarche Éducative Expérientielle	1 150 €	28	P	18,19, 20,21 octobre									3,4,5 et 6 octobre			
				D				7,8,9 février + 13,14,15 février									
8	Accompagner les personnes en difficultés avec le français écrit grâce à l'ADVP 	800 €	21	P							10, 11, 12 mai			8, 9,10 novembre			
9	Le Trèfle Chanceux	955 €	21	P			12,13,14 décembre					12,13,14 juin				13,14,15 décembre	

* incluant les frais de certification obligatoire

MODES

P Présentiel

D Distanciel

M Mixte : Présentiel et Distanciel

N°	FORMATIONS	TARIF (net)	DURÉE (heures)	MODE	2 0 2 2			2 0 2 3											
					OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
30	De la formation à l'accompagnement 	670 €	14	P					7,8 février									15,16 novembre	
31	Susciter la participation	800 €	21	P				17,18,19 janvier											
32	Former aux «Soft Skills»	850 €	21	P						9,10,17 mars							5,6 et 13 octobre		
33	Intégrer le distanciel et le numérique dans ses pratiques de formation	790 €	21	D								12,13,19,20,26,27 juin							
34	Réussir sa classe virtuelle ou sa réunion à distance	630 €	14	D		24,25,26,27 octobre											9,10,11,12 octobre		
35	Créativité et pédagogie expérientielle pour former en présentiel et en distanciel	810 €	28	M			21,22,23,24,25 novembre											20,21 + 23,24,27,28	
36	L'utilisation de la réalité virtuelle et de la réalité augmentée dans la formation et l'accompagnement professionnel 	735 €	14	P			7,8 novembre				3,4 avril							13,14 novembre	
37	Entamer une démarche éco-responsable en tant que formateur 	640 €	14	P								26, 27 juin							
				D															27,28,29,30 novembre
38	Devenir référent handicap de son organisme de formation 	670 €	14	P								5,6 juin							
				D														9,10,11,12 octobre	
39	Devenir référent qualité de son organisme 	950 €	25	M					6,7 février + 6 mars + 10 avril + 22 mai							25,26 septembre + 23 octobre + 20 novembre + 11 décembre			
40	Evaluer une formation 	830 €	21	P						8,9,10 mars								18,19,20 octobre	
41	Concevoir des actions de formation en situation de travail (AFEST)	835 €	21	M								16,17 mai + 2 juin							
42	Comment enseigner à des apprentis aujourd'hui ? 	600 €	14	P							4,5 avril								
				D															16,17,19,20 octobre

MODES

P Présentiel**D** Distanciel**M** Mixte : Présentiel et Distanciel

N°	FORMATIONS	TARIF (net)	DURÉE (heures)	MODE	2 0 2 2			2 0 2 3										
					OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE
43	Manager un apprenti 	850 €	21	M					2-3 fev + 31 mars								18,19 oct + 15 déc	
44	Bien communiquer lors des entretiens managériaux	735 €	14	D		3,4, 17,18 octobre			6,13, 20,27 février								27 septembre + 4, 11, 18 octobre	
45	Définir ou redéfinir son projet stratégique 	870 €	14	P						13,14 mars							12,13 septembre	
46	Construire et réussir une stratégie partenariale 	840 €	14	P							11,12 avril						16,17 octobre	
47	Parcours de Co-Développement pour managers 	1 800 €	42	P					13-14 février + 30-31 mars + 25,26 mai							12,13 octobre + 6,7 novembre + 7,8 décembre		
48	Les 8 pouvoirs du manager 	1 160 €	28	D					6,13,20,27 février + 6,13,20,27 mars								16,23 octobre + 6,13,20,27 novembre + 4,11 décembre	
49	Trouver l'équilibre dans son management 	960 €	14	D					7 mars, 6 avril, 11 mai, 14 juin									
				M											15 septembre + 12 octobre + 7 novembre			
50	Prévenir et guérir la souffrance et l'épuisement au travail	700 €	14	P				11,12 janvier						6,7 juin				
51	Manager par la confiance 	745 €	14	P							24,25 avril							
				D														
52	Motiver et mobiliser des personnalités difficiles ou complexes	730 €	114	P						16,17 mars							21,22 septembre	
53	Management & Soft Skills 	960 €	7 x 2h	D													26 septembre + 3,10,17 octobre + 7,14,21 novembre	

MODES

P Présentiel

D Distanciel

M Mixte : Présentiel et Distanciel

N°	FORMATIONS	TARIF (net)	DURÉE (heures)	MODE	2 0 2 2			2 0 2 3											
					OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
54	La gestion des émotions et des conflits	810 €	21	P	3,4,5 octobre							12,13,14 avril					25,26,27 octobre		
55	Ecouter et donner un feedback efficacement	705 €	14	P	3,4 octobre			30,31 janvier										20,21 novembre	
56	Accompagner ou Manager les 15-30 ans 	710 €	14	P						9,10 mars									
				D														21,22,23,24 novembre	
57	Accompagner ou Manager des professionnels hypersensibles 	780 €	10,5	P												13,14 septembre			
				D						30 mars + 18 avril + 12 mai									
58	Utiliser la Communication Non Violente	620 €	14	P						23,24 mars							19,20 octobre		
59	Développer sa créativité et produire des idées innovantes	1 050 €	21	P	12,13,14 octobre								28,29,30 juin						
60	Développer son intelligence émotionnelle 	630 €	14	P								11,12 mai				14,15 septembre			
61	Plus jamais débordé	660 €	14	P						6,13,20,27 mars							27 septembre + 4,11,18 octobre		
62	Mieux se connaître et mieux communiquer avec le DISC® 	850 €	14	P				30 janvier + 6 février											
				D						21+28 février +7 mars									27 novembre + 4,11 décembre
63	Renforcer ses compétences orthographiques dans ses écrits professionnels	665 €	14	P	27,28 octobre					20,21 mars							26,27 octobre		
64	Cybersécurité et protection des données : mettre en place les bonnes mesures et apprendre les bons réflexes 	760 €	14	P								5-6 juin							
				D	10,11,17,18 octobre											25-26 septembre			

MODES

P Présentiel**D** Distanciel**M** Mixte : Présentiel et Distanciel

VOS TÉMOIGNAGES SUR NOS FORMATIONS

EN INTRA

“ 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

“ Excellente formatrice, très pédagogue, professionnelle avec des connaissances solides. Tout au long des 2 jours, elle s’est rendue disponible, et a su répondre à toutes nos interrogations, avec humour et bonne humeur. La présentation, l’exposé et le discours étaient clairs et fluides. Une personne très inspirante :-)
Un grand merci! ”

 N. femme, chargée de mission RH
Accompagner le financement du projet de formation (Distanciel en mode Intra)

“ 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

“ Malgré le format en distanciel, le programme déroulé est allé au delà des mes espérances. Très bien rythmé par le formateur avec des vidéos intéressantes et de vrais espaces de dialogue et de retours d’expérience. Merci beaucoup ! ”

 M. Formatrice
Accompagner vers l’emploi les personnes en situation de handicap (DISTANCIEL)

“ La formatrice est très claire et juste dans sa façon de transmettre, son propos est toujours ponctué d’une touche d’humour qui fait du bien. ”

 C. Assistante de Manager
Plus jamais débordé (Distanciel en mode INTRA)

“ Très satisfaite de la formation. Les explications de la formatrice étaient très claires et bien illustrées. Cette formation m’a apporté des éléments utilisables dans mon activité actuelle, en effet travaillant au sein d’un centre pénitentiaire j’ai l’occasion de rencontrer tout type de personnalité. ”

 M. Chargée d’accompagnement socio-professionnel
Repères psychopathologiques dans l’accompagnement des personnes

“ 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 des entretiens managériaux

“ La visio permet d’avoir une équipe de travail éloignée géographiquement, ce qui apporte plus de diversité notamment dans les pratiques et contribue à une vraie dynamique de groupe. ”

 D. Formatrice
Accompagner à l’élaboration d’un portfolio (Distanciel)

“ L’implication de la formatrice, l’alternance entre la pratique et la théorie ainsi que la chaleur de l’accueil ont rendu cette formation très enrichissante et agréable. ”

 M. Accompagnatrice
Accompagner à la VAE

“ Très bonne formation, concrète qui permet d’en savoir plus et de se visualiser sur le poste. Mises en situation, jeux de rôles très intéressants. ”

 L. Conseillère en insertion professionnelle
Accompagner à la VAE (Distanciel)

“ 4 jours intenses mais géniaux : un formateur souriant, des explications claires, un groupe soudé et des exercices qui me permettront de mieux comprendre mes stagiaires. ”

 N. formatrice
Diversifier ses pratiques en utilisant l’ADVP en bilan de compétences

“ 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

“ Méthode enrichissante, super groupe, formateur formidable, accueil génial et nombreuses petites attentions : bravo le PATIO !!! Je serais bien resté une semaine de plus ! ”

 H. Référent Garantie Jeunes
ADVP et la Démarche Educative Expérientielle en orientation (PRESENTIEL)

“ 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
L’animation de groupe avec la Démarche Educative Expérientielle

EN INTER

“ Une formatrice excellente, qui allie très bien pratique et théorie. ”

 V. Formatrice
La gestion des émotions et des conflits

“ Un contenu très facilement applicable : je repars du PATIO avec de nouveaux outils pour enrichir ma pratique. L’animation, très dynamique, nous permet, dès les premiers instants, de modifier notre posture. ”

 S. Psychologue
La pratique du Bilan de Compétences

“ Le contenu de la formation est super adapté, il n’y a pas besoin d’une tonne de théorie pour le mettre en place. Le fait de recevoir des manuels pour avoir davantage de possibilité d’exercices est vraiment super. Je ne m’attendais pas à recevoir autant de ressources. ”

 J. Coach professionnelle
ADVP et la Démarche Educative Expérientielle en orientation (DISTANCIEL)

“ J’ai beaucoup apprécié l’alternance entre théorie et pratique, la qualité de l’animation et l’intérêt des échanges. Le fait d’être filmé en entretien est très constructif. ”

 S. Psychologue
ADVP en Entretien individuel

“ 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

“ Cette formation, claire et structurée, propose un excellent éclairage pour avoir des clés de lecture sur les interactions entre soi et les autres. ”

 La formatrice
Accompagner avec l’Analyse Transactionnelle

“ Rythme idéal, bonne répartition du temps entre travail collectif et travail en sous groupe. Une formation très riche d’échanges et d’expériences, beaucoup de nouveaux outils, de partage. Le fait qu’elle se soit déroulée en distanciel n’a pas été un frein (ce qui était un peu ma crainte au départ). ”

 C. Responsable
ADVP et validation de projet (DISTANCIEL)

“ Je suis très satisfaite du déroulement de la formation et de son apport tant au niveau professionnel que personnel. Des exercices vivants et riches rythment la journée de formation et permettent d’appréhender les concepts techniques. ”

 S. Psychologue
Diversifier ses outils d’accompagnement et développer une attitude créative

“ Des exercices pratiques qui nous ont permis de réfléchir et travailler ensemble, de créer une dynamique de groupe et de se projeter nous même en conception et animation de modules. L’animateur est très sympathique, agréable avec un langage simple et qui tient son timing. En bref, le contenu est abordable pour les débutants, l’animateur est super et le PATIO est un centre de formation de qualité ! ”

 S, coach en insertion professionnelle
Intégrer le distanciel et le numérique dans ses pratiques de formation (Distanciel)



Le Patio
La pratique du bilan de compétences
Nanterre (92000) du
21/09/2021 au 22/10/2021

★★★★☆
le 22 octobre 2021 (En ligne)

Enfin une formation avec du contenu
La formation au bilan de compétence est solide étayée, référencée. Elle s'adresse selon mon avis à des individus qui ont de la pratique en accompagnement, des apports en psychologie de l'orientat

DÉTAILS DES NOTES ▲

Accueil	Contenu	Formateurs	Matériels	Accompagnement
5/5 ★	5/5 ★	5/5 ★	5/5 ★	3/5 ★

Le Patio
Accompagner les personnes dans leur recherche d'emploi avec la démarche éducative expérientielle ADVP - Accompagner à la VAE
Nanterre (92000) du
08/07/2021 au 07/07/2021

★★★★★
le 29 juillet 2021 (En ligne)

Aucun titre
Le stagiaire n'a pas souhaité laisser de commentaire

DÉTAILS DES NOTES ▲

Accueil	Contenu	Formateurs	Matériels	Accompagnement
5/5 ★	5/5 ★	5/5 ★	5/5 ★	5/5 ★

Liste des avis

VOS TÉMOIGNAGES SUR NOS FORMATIONS

SUR INTERNET

Le PATIO Formation

Immeuble Le Liberté, 40 Rue Salvador Allende, Nanterre

4,7 ★★★★★ 14 avis



ZaKe

Local Guide · 39 avis · 29 photos

★★★★★ il y a 2 mois

Superbe expérience que cette formation dans un lieu chaleureux !

Visité en mai



J'aime

Réponse du propriétaire il y a 2 mois

Merci beaucoup pour ce retour enthousiaste. Nous avons été ravis de vous y accueillir pour votre formation !

Bien Pationément



Luc PLN

2 avis · 4 photos

★★★★★ il y a 7 mois

Merci à l'ensemble de l'équipe pour l'accueil, la convivialité et le déroulement de la formation ADVP. Une formation très riche en apports théoriques et pratiques dans un cadre magnifique au cœur de Paris.

Visité en janvier

J'aime

Réponse du propriétaire il y a 7 mois

Grand merci, cher Luc, pour votre sympathique appréciation ! Nous avons été ravis de vous accueillir à Nanterre avec les autres stagiaires de votre groupe particulièrement engagé et dynamique.

Bonne continuation à vous dans vos accompagnements !

NOS FORMATIONS

Légende :

P

Pour les formations en PRÉSENTIEL

D

Pour les formations en DISTANCIEL

M

Pour les formations MIXTES (PRÉSENTIEL + DISTANCIEL)

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

— Les TARIFS des formations sont valables jusqu'au 15 septembre 2023. Ils s'entendent nets de taxe. Le PATIO est exonéré de TVA (art 261-4-4 du CGI).

— Pour chacune de nos formations, un questionnaire écrit de satisfaction et d'auto-évaluation sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (à chaud et 6 mois après).

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 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.

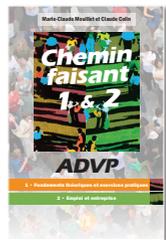
Définir les 4 étapes de l'ADVP, le type de pensée, les habiletés et attitudes mobilisées dans chacune d'elles.

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.



42 h
2 ouvrages

1450 €
hors CPF

1695 €
avec CPF
incluant frais de certification

P ou D

L'un ou l'autre des formateurs de l'équipe ADVP du PATIO Formation, tous formés à l'ADVP par M-CI. MOUILLET: P. CHAFFAUT, D. JOURNET, P. LECOURSONNAIS, C. TAILLEUR, M.-N. RABUT.

Intervenants

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

Intervenants

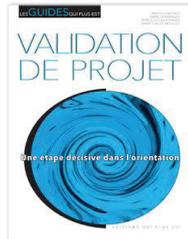
Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail du CNAM (clinicien du travail). Accompagnateur et formateur, praticien de l'approche éducative. Expérience d'intervention à l'université et en école d'ingénieurs. Accompagne tout type de public en individuel et en groupe. Forme des professionnels de l'accompagnement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

21h
1 ouvrage

935 €
hors CPF

1190 €
avec CPF
incluant frais de certification

P ou D



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.

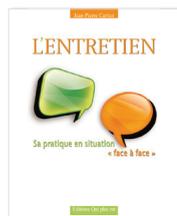
Faire vivre une expérience à la personne accompagnée individuellement, lui permettre de la traiter, que la personne lui donne son sens et puisse la réinvestir.

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 événements.

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.

21h

1 ouvrage

970 €

P

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**.

Objectifs pédagogiques

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

Découvrir et expérimenter des séquences pédagogiques de groupe.

Compétences visées

Rédiger un objectif opérationnel.

Rédiger une consigne permettant l'atteinte d'un objectif.

Accueillir un groupe de stagiaires.

Animer une séquence pédagogique en utilisant la pédagogie expérientielle.

Adopter une attitude favorisant les apprentissages.

Auto-évaluer sa prestation.

Méthode

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

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

Contenu

- Les différentes approches pédagogiques
- Les fondements théoriques de la pédagogie expérientielle
- Le rôle de l'apprenant / du formateur / du groupe dans la pédagogie expérientielle
- Les conditions de mise en œuvre de la pédagogie expérientielle en groupe
- Les attitudes du formateur éducatif
- Les techniques d'animation et outils pour accompagner des groupes au projet professionnel et à la recherche d'emploi
- L'animation d'une séquence pédagogique en groupe (mise en situation)

Intervenant

Patrick LECOURSONNAIS - Formateur de professionnels et de formateurs 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.

28h

1 130 €

P

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

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

28h

1135 €

P

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

Vous êtes formé(e) à l'ADVP et vous avez débuté des accompagnements avec cette méthode. Vous vous posez des questions pour mettre en œuvre cette approche éducative expérientielle dans le cadre du bilan de compétences. Vous souhaitez **VOUS CENTRER SUR LA PERSONNE**, vous adapter à sa singularité et être un conseiller qui propose un cheminement où la **LIBERTÉ DE CHOIX** est omniprésente.

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

Objectifs pédagogiques

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

Développer votre imagination pour créer et/ou adapter des outils éducatifs

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

Analyser les composantes de l'écrit de synthèse.

Compétences visées

- Définir le cadre historique, juridique et déontologique du Bilan de Compétences.
- Situer les différentes phases du Bilan de Compétences au regard de la Démarche Educative Expérientielle ADVP.
- Identifier et utiliser les outils pouvant être utilisés en Bilan de Compétences.
- Adapter et créer des outils éducatifs mobilisables en Bilan de Compétences.
- Construire une progression pédagogique en utilisant la Démarche Educative Expérientielle/ADVP et en combinant différents modes d'intervention.
- Mettre en œuvre cette progression dans son contexte institutionnel.
- Rédiger une synthèse de bilan de façon éducative, avec et pour la personne, et conforme à la réglementation.



Intervenant

Patrick CHAFFAUT - Psychologue du travail du CNAM (clinicien 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.

28h

1 ouvrage

1135 €

P

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



28 h

1 ouvrage

1150 €

P ou D

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.

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Analyser sa pratique afin de repérer les conditions de réussite de mise en œuvre des activités de l'ADVP, en collectif et en individuel auprès d'un public qui rencontre des difficultés à l'écrit.

Connaître et utiliser les principaux supports appropriés pour animer une séquence pédagogique auprès de ce public spécifique.

Repérer les composantes nécessaires à la construction d'une séquence pédagogique dans le respect des principes de la démarche éducative expérientielle.

Concevoir et élaborer une séquence pédagogique adaptée à un public présentant des difficultés à l'écrit.

Nota bene : Cette formation n'a pas pour objectif de permettre aux personnes accompagnées d'apprendre le français

Compétences visées

Développer un comportement et des attitudes adaptées au contexte et modalités d'intervention.

Évaluer la pertinence du choix du support pédagogique utilisé au regard du public et de l'objectif visé.

Identifier les compétences visées, définir un objectif de travail et élaborer des consignes en lien avec le processus éducatif de l'ADVP.

Adapter ou construire une séquence pédagogique d'animation collective ou en entretien individuel pour un public présentant des difficultés à l'écrit.

Pré-requis

Avoir participé à la formation « ADVP et démarche éducative expérientielle en orientation »

Etre confronté.e dans sa pratique à des personnes maîtrisant peu ou pas la langue française à l'écrit

Méthode

La méthode utilisée s'appuie sur la Démarche Éducative Expérientielle. A ce titre, elle est participative et interactive.

Contenu

- Retour d'expériences sur la pratique d'un accompagnement auprès d'un public présentant des difficultés à l'écrit : mise en commun et partage sur les problématiques rencontrées.
- Les différents supports utilisables en animation collective ou en entretien individuel et les différents modes de communication.
- Quelles représentations intra et inter subjectives dans la relation accompagnant/accompagné ? Les bases de l'ingénierie pédagogique pour l'élaboration d'une sé-quence.
- La construction d'une séquence pédagogique adaptée à ce public.

Intervenant

L'un ou l'autre des formateurs de l'équipe ADVP du PATIO Formation : Daniela JOURNET, Marie-Noëlle RABUT, Catherine TAILLEUR, Patrick LECOURSONNAIS.

21 h

800 €

P

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 : Opra, 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).

21h

1 ouvrage

955 €

P

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.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement.

Contenu

- Le rôle de l'accompagnateur interne ou externe à l'entreprise d'un projet de formation et d'un projet d'évolution professionnelle. 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, Promotion ou Reconversion par Alternance, Préparation Opérationnelle à l'Emploi, plan de développement des compétences, Transitions Collectives...) ; 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 Interprofessionnelles Régionales – ou Associations Transitions Pro, régions, Etat, Europe...).
- 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, Travailleur Non Salarié...
- L'ingénierie de financement : comment combiner les différentes sources pour couvrir au mieux la prise en charge du projet de formation ?

Intervenante

Sylvie FISCHER - Après une formation en Ecole de commerce doublée d'une spécialisation en Ressources Humaines, celle-ci a contribué à mettre en place l'ensemble de l'organisation du service formation, recrutement, mobilité d'un grand groupe international où elle a géré la formation de près de 2500 salariés. Puis, elle s'est spécialisée dans le domaine de la Formation Professionnelle Continue au sein d'un Cabinet spécialisé dans l'ingénierie, le financement et la fiscalité de la formation où elle a pu mettre ses compétences aux services des entreprises clientes dans le cadre d'externalisations ou d'accompagnements de responsables formation. En 2012, elle crée une société de conseil spécialisée dans le maintien et le développement des compétences des professionnels de la formation professionnelle. Elle intervient également sur ses sujets de prédilection en tant que chargée d'enseignement à la Sorbonne.

14 h

670 €

P

11 ACCOMPAGNER A LA VAE

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

Mieux connaître la **VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPIÉRIENCE**, 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'adopter ce type d'accompagnement à votre pratique professionnelle.

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement.

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.

Méthode

Démarche interactive et pragmatique

■ **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



En version PDF

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 ».

21h

1 ouvrage

920 €

P ou D

12 LA PRATIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

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

Le Bilan de Compétences est un **OUTIL ÉCONOMIQUE** qui favorise l'adaptation et la mobilité professionnelle.

Pré-requis

Pratiquer régulièrement des entretiens de gestion de carrière ou d'accompagnement en insertion professionnelle. Savoir analyser une situation individuelle et rédiger un compte rendu.

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



42h

1 ouvrage

1590 €

P ou D

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.

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.

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.

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

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

Méthode

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

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

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.

14h

790 €

P

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 diagnostique :

- 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

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.

Intervenantes

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

Ana DE MELO - Psychologue clinicienne, Psychanalyste. Psychothérapeute de groupe hospitalier universitaire, Master II professionnel en psychopathologie clinique, Master II recherche en psychanalyse. Pratique en libéral, hospitalière (CMP et service d'infectiologie) et en centre d'addictologie. Psychologue superviseur pour les services de la petite enfance et psychothérapeute dans le lieu d'accueil enfant-parent.

28h

1 025 €

P

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

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

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

Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement

Contenu

- Présentation des notions de base de psychopathologie et de clinique permettant un premier repérage diagnostique (notamment à l'aide de vignettes cinématographiques)
- Analyse de cas concrets issus de la pratique, pour cerner le plus précisément possible :
 - ce qui est en jeu dans chaque situation
 - ce qui relève de la compétence de l'accompagnant
 - les limites de cette compétence

Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'intérêt de la démarche psychopathologique et du diagnostic structural
- Acquérir une démarche et une méthode d'écoute utiles au repérage des éléments qui peuvent être inquiétants afin de les resituer dans une lecture plus globale du fonctionnement psychique
- Comprendre la fonction du symptôme psychique

Compétences visées

- Discerner ce qui relève de la compétence du professionnel de l'accompagnement de ce qui est du domaine d'un suivi médical ou psychologique.
- S'approprier des notions de base en psychopathologie afin de se forger des outils pratiques
- Déduire un réajustement du positionnement du professionnel, l'intérêt de poursuivre l'accompagnement ou d'en accepter les limites
- Adapter sa posture en fonction de la problématique psychique
- Distinguer symptôme et structure

Méthode

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

- Aider le professionnel à adopter le positionnement le plus adéquat (juste distance vis-à-vis de la personne, évaluation des risques...)
- Pratiquer l'écoute active et dynamique sans se positionner comme sachant
- Apprendre à discerner la nécessité éventuelle d'orienter vers un professionnel psychologue ou psychiatre

Intervenantes

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

Ana DE MELO - Psychologue clinicienne, Psychanalyste. Psychothérapeute de groupe hospitalier universitaire, Master II professionnel en psychopathologie clinique, Master II recherche en psychanalyse. Pratique en libéral, hospitalière (CMP et service d'infectiologie) et en centre d'addictologie. Psychologue superviseur pour les services de la petite enfance et psychothérapeute dans le lieu d'accueil enfant-parent.

14 h

650 €

P

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

Échanges sur les représentations du « handicap »

Notions autour du handicap

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

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.

21 h

790 €

M

La transition vers la **RETRAITE** est une transition « attendue », « programmée » dans un parcours professionnel, mais qui au moment venu bouscule, **PERTURBE, REMET EN CAUSE** les personnes concernées.

Pour cette raison, l'accompagnement vers la retraite est aujourd'hui un projet à part entière : il nécessite d'être **RÉFLÉCHI, ANTICIPÉ ET PRÉPARÉ** avant le « Jour ».

Ce stage s'inscrit dans cette dynamique et vous propose, en tant que professionnels de l'accompagnement, de vous outiller au mieux pour aider les bénéficiaires à appréhender cette période de l'après-travail.

Objectifs pédagogiques

Permettre aux futurs retraités d'opérer une transition entre la fin du travail et une autre période de vie sans travail ou en travaillant autrement ;

Leur permettre de se « situer » aujourd'hui et de mettre en relief un fil conducteur dans une histoire à triple

Compétences visées

La méthodologie proposée dans ce stage vous permettra de repérer avec la personne ce qui (re) devient essentiel à sa réalisation, dans cette phase de l'après-travail, mais aussi à sa construction pour elle-même et pour et avec les autres.

Méthode

La méthodologie des récits de vie proposée dans ce stage vous permettra de repérer avec la personne ce qui (re) devient essentiel à sa réalisation, dans ce nouvel espace-temps de l'après travail, mais aussi à sa construction pour elle-même et pour et avec les autres. Rôle, statut, identité, place... sont des concepts qui vont venir nourrir vos réflexions et les échanges et les échanges avec le groupe.

Contenu

FAIRE CONNAISSANCE ET SE RECONNAÎTRE

Outil : la carte d'identité

- Constituer un groupe « ressource » tout au long de la formation
- Amener les participants à se représenter, soi, dans cette nouvelle étape de vie
- Favoriser l'expression autour de leurs représentations de la retraite
- Créer de la mobilité dans l'image de soi : le changement, c'est possible

FAIRE DE SAVIE UNE HISTOIRE ET CLARIFIER SES REPRÉSENTATIONS AUTOUR DE LA RETRAITE ET/OU LA FIN DU TRAVAIL

Outil : Héritage généalogique et récit de vie

- Aider les personnes à se projeter dans l'avenir, grâce à une meilleure connaissance de soi,
- Engager la narration de leur trajectoire socio-professionnelle jusqu'à aujourd'hui et cerner leurs valeurs, centres d'intérêts, dynamique personnelle, fiertés...
- Identifier le fil rouge dans leur histoire, pour pouvoir élaborer la suite,

- Commencer à définir les activités à continuer, à cesser et à commencer,
- Identifier avec quelle idée de la retraite/de la fin du travail elles amorcent cette période, en questionnant leur héritage familial,
- Identifier leurs atouts et leurs zones de fragilité pour la traverser,
- Identifier leurs centres d'intérêts et les croyances qui ont changé ou sont à changer.

APPREHENDER AU MIEUX LA RETRAITE ET CONCEVOIR SON PROJET

Outil : Continuer, Cesser, Commencer (3C)

- S'autoriser à identifier leurs désirs, à les formuler
- Esquisser leur projet et leur travail de réflexion à réaliser

CONSTRUIRE SON PROJET

Outil : Le projet en mots, en phases et en images

- Finaliser le projet de chacun.e avec l'aide des autres,
- Le présenter,
- Elaborer un plan d'actions concrètes

Intervenante

Martine POULIN - Docteure en sciences de l'éducation - Ingénieure de recherche - Praticienne-chercheur comptant plus de 25 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'accompagnement professionnel. Auteure d'un ouvrage en 2019 « Les récits de vie au travail : Accompagner autrement les transitions professionnelles ».

14 h

710 €

P

LE PHOTO-LANGAGE, L'IMAGE sont de plus en plus utilisés dans la formation, les actions collectives et l'accompagnement individuel. Ces outils offrent en effet de nombreuses possibilités ; ils facilitent l'expression, la communication, la créativité, génèrent les relations, les échanges, stimulent les interactions, la participation, aident à travailler les représentations.

Vous souhaitez employer la **PHOTOGRAPHIE** de façon pertinente dans le cadre de vos fonctions professionnelles. Cette formation vous permettra d'approfondir (questionner) les trois facteurs essentiels d'un média projectif : le support imagé lui-même, la personne ou le groupe, la posture de l'intervenant.

La démarche proposée s'appuie sur la formation expérientielle et sur une **RÉFLEXION SUR SOI** ; elle engage à éprouver les contenus et outils dans un mode de coopération et co-construction de savoirs.

Objectifs pédagogiques

Découvrir et expérimenter pour soi des activités collectives et individuelles, s'appuyant sur l'image et différents types de supports : photo-langages, « Parlimage », collages...

Identifier les apports, limites, effets de ces outils dans les actions menées par chacun des participants

S'entraîner, améliorer sa pratique : Concevoir et mettre en œuvre des séquences de travail à partir des contextes professionnels et projets d'action des participants

Compétences visées

Identifier diverses utilisations de supports imagés en fonction des contextes d'intervention

Explorer et utiliser différents supports imagés

Situer la place et le rôle de l'outil projectif dans l'acte d'accompagner

Choisir un support imagé pertinent dans le cadre de son intervention

Accueillir la diversité des réactions/émotions face au support

Construire, développer sa posture d'intervention

Concevoir et animer des séquences pédagogiques utilisant un support imagé

S'auto-appréier, réfléchir sa pratique et apporter des axes d'amélioration

Méthode

Pédagogie expérientielle : méthode participative alternant expérimentations, apports théoriques, retours réflexifs et échanges en grand groupe et en sous-groupes.

Pré-requis

Avoir une expérience de l'accompagnement de personnes et/ou de la formation.

Contenu

- Découverte de supports imagés, modalités et méthodes d'utilisation : réflexion sur soi, expression, exploration de thématiques, partage de points de vue et d'expériences...
- Réflexion sur le contexte, le public, les objectifs, les modes d'intervention et les différents temps d'utilisation d'un support imagé
- Spécificités d'un support projectif, place et rôle de l'outil dans l'acte d'accompagner
- Positionnement et rôle de l'intervenant : cadre et limites de son intervention, sa posture
- Formulation des consignes
- Analyse des effets de la consigne
- Observation et accueil des émotions, sentiments, attitudes et réactions (les siennes, celles d'autrui)
- Conception par les participants de séquences de travail s'appuyant sur un support imagé
- Présentation/Mise en situation des activités ou projets d'actions des participants
- Analyse individuelle et collective, discussion et mise en perspective dans le groupe
- Auto-appréier, identification d'applications concrètes dans ses fonctions professionnelles et axes d'amélioration

Intervenante

Isabelle CHICOT - Formatrice consultante et conseillère professionnelle, elle accompagne 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'Éducation et de la formation (pédagogie expérientielle, autoformation, récit d'expérience, histoire de vie).

21 h

855 €

P

L'accompagnement professionnel est un moment privilégié pour la personne accompagnée qui remet en perspective sa propre trajectoire professionnelle.

Cela s'effectue au regard de ce qui fait sens pour elle aujourd'hui en termes de motivation et de son rapport au travail.

Méthode

Ce stage s'appuie sur des méthodes actives : mise en situation réelle de la méthodologie par chaque participant ; animation de groupe, Interaction, Écoute active, Formalisation ; auto-confrontation individuelle et collective.

Compétences visées

En tant que professionnels de l'accompagnement, cette formation vous permettra de :

- Appréhender les parcours des bénéficiaires dans une dynamique évolutive, développementale car ce rapport au travail est constamment « bousculé » par des moments de transition professionnelle,
- Mettre en relief ces interactions complexes entre « Soi » et « Travail »
- Leur (re) donner une place en tant qu'acteur et auteur de leur propre parcours.

Contenu

- Utilisation de la démarche des récits de vie au travail à l'aide d'outils spécifiques tels que : le génogramme des métiers, les trajectoires socio-professionnelles, les lignes de vie...
- Travail à partir de concepts et d'articles bibliographiques de référence.
- Etudes de cas et mises en situation en sous-groupes.
- Formalisation des échanges et des travaux de groupe, par des écrits individuels et/ou collectifs.
- Chaque participant travaille à partir de sa propre histoire au travail

Objectifs pédagogiques

Comprendre et mettre en œuvre des outils liés aux récits de vie au travail pour explorer et analyser les trajectoires professionnelles des personnes afin que celles-ci comprennent et analysent mieux le sens de leurs engagements culturels et sociaux.

Etre capable d'appréhender la personne selon ses capacités et comprendre en quoi elle se situe à l'articulation des dimensions historiques, sociales et psychologiques et des lieux de mémoire du travail et des métiers dans son enfance, pour mettre en relief ses héritages, ses aspirations, ses valeurs et ses croyances.

Savoir analyser comment la personne ressent sa vie au travail en termes de « souffrance et d'épanouissement » selon le rapport entretenu avec les événements de sa construction identitaire, selon ses enjeux personnels et collectifs mis en chantier, dans les situations professionnelles ou les activités d'engagement social.

Repérer les moyens d'agir pour re-dégager « de la liberté et de la créativité de soi » dans une perspective temporelle à court, moyen, voire long terme.

Intervenante

Martine POULIN - Docteure en sciences de l'éducation - Ingénieure de recherche - Praticienne-chercheur comptant plus de 25 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'accompagnement professionnel. Auteure d'un ouvrage en 2019 « Les récits de vie au travail : Accompagner autrement les transitions professionnelles ».



21 h
1 ouvrage
890 €

P

La démarche portfolio est une méthode d'accompagnement professionnel qui invite la personne accompagnée à réfléchir, se positionner et s'engager vis-à-vis de sa vie professionnelle et citoyenne.

Cette formation s'adresse aux formateurs et accompagnateurs souhaitant mettre en œuvre une démarche portfolio présentant une visée à la fois formative (soutenir le développement et l'appropriation des compétences, professionnelle (développer son employabilité) et citoyenne.

Méthode

Chaque séquence est construite en un rythme ternaire, permettant tour à tour de comprendre l'activité du point de vue de l'apprenant et de l'accompagnateur. Les apprenants concevront leur propre portfolio pour vivre de l'intérieur le processus d'accompagnement.

Contenu

Savoir accompagner les personnes dans l'élaboration d'un portfolio, notamment :

- La découverte du portfolio, de ses usages et de sa conception
- Le travail sur ce qui fait sens dans leur parcours de vie professionnelle et personnelle
- L'identification de leurs ressources et capitaux professionnels mobilisables
- La connaissance des opportunités, valeurs et actions qui donnent sens et direction à leurs projets
- La mise en œuvre d'une communication de soi professionnelle (y compris numérique)
- La capacité à envisager leur parcours sous l'angle de la vie active
- La capacité à identifier – au besoin, se construire – une place qui leur corresponde dans la société

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les apprenants peuvent concevoir et accompagner la conception d'un portfolio à visée professionnelle et existentielle.

Amener l'apprenant, la personne accompagnée à :

- Se sentir acteur de sa vie professionnelle
- Éveiller le sens de l'entreprise de soi
- Se sentir responsable de son devenir et de celui de ses concitoyens.

Compétences visées

Accompagner des personnes dans l'élaboration d'un portfolio à visée professionnelle et/ou existentielle, en les guidant dans :

- La découverte du portfolio, de ses usages et de sa conception
- Le travail sur ce qui fait sens dans leur parcours de vie professionnelle et personnelle
- L'identification de leurs ressources et capitaux professionnels mobilisables
- La connaissance des opportunités, valeurs et actions qui donnent sens et direction à leurs projets
- La mise en œuvre d'une communication de soi professionnelle (y compris numérique)
- La capacité à envisager leur parcours sous l'angle de la vie active
- La capacité à identifier – au besoin, se construire – une place qui leur corresponde dans la société



Intervenant

Maxime POLLET - Psychologue, docteur en psychologie, il est spécialisé dans les problématiques spécifiques au rapport au travail, à l'évolution, la formation, l'accompagnement de l'homme tout au long de la vie professionnelle. Exerçant à Angers en libéral, son activité se décline en trois domaines : la formation ; l'accompagnement ; l'intervention et le conseil.

Maxime Pollet est co-auteur de l'ouvrage « Intégrer les réseaux sociaux dans l'accompagnement vers l'emploi » et Accompagner la démarche Portfolio

21 h
1 ouvrage
820 €

D

Vous accompagnez des personnes dans le cadre de la **CONSTRUCTION DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL**, qu'il s'agisse d'un processus d'insertion socio-professionnelle ou de remise à niveau, ou encore de recherche d'emploi.

Vous devez renseigner des informations concernant les personnes suivies dans un système d'information en prenant soin de ne **PAS ENFREINDRE LES RÈGLES ÉTHIQUES** de l'accompagnement. Vous êtes en outre amené.e à rendre compte de votre travail par des écrits adressés à des destinataires qui ne connaissent pas la personne que vous accompagnez.

Une réflexion sur ce qu'implique la « **POSTURE DE RÉDACTEUR** » s'avère nécessaire : l'immédiateté de l'écrit numérique, ainsi que sa durabilité, voire sa traçabilité, n'invitent-elles pas à porter une attention singulière au **POIDS DES MOTS** ?

La formation vous accompagne à construire des réponses concrètes aux questions que vous pose l'écriture « au sujet d'autrui » à l'ère du numérique.

Condition nécessaire

Apporter son ordinateur ou sa tablette

Contenu

Journée 1

- Écrire au sujet d'autrui à l'ère du numérique : questions et problèmes rencontrés dans la pratique d'accompagnement
- Écritures numériques et cadre légal de référence : la confidentialité d'usage
- Le courriel : problématiques, règles et conseils

Atelier d'écriture :

Comment écrire au sujet d'autrui en évitant que les mots ne nous trahissent ?

- Expérimentation de techniques facilitant la rédaction
- Stratégies d'écriture : plans, choix et précision terminologique

Objectifs pédagogiques

Revisiter les enjeux des écrits professionnels à l'ère du dossier unique informatisé.

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

Trouver ou retrouver le plaisir d'écrire.

Compétences visées

Dynamiser son rapport avec l'écriture professionnelle à l'ère du numérique

Écrire en adéquation avec ses objectifs et ceux des destinataires

Se positionner en tant qu'auteur respectueux de la personne au sujet de laquelle nous écrivons

Méthode

Méthode participative : mises en situations pratiques d'écriture et de lecture des textes produits pendant la formation. Analyse des productions. Apports méthodologiques et théoriques au cours des échanges avec le groupe.

Journée 2

- Comment respecter la confidentialité des situations et dossiers tout en rédigeant ce qui doit l'être et en tenant compte du droit d'accès des usagers à leurs dossiers ?

Atelier d'écriture :

Cas pratiques : de l'écriture à la réécriture ; relectures et reformulations attentives et respectueuses

La posture de rédacteur-ice : responsabilité rédactionnelle, valeurs de l'institution, déontologie

Intervenante

Anouk JOURNO - Exerce dans l'édition en tant que rédactrice-traductrice anglais-français, lexicographe et autrice de fictions et documentaires pour adultes et pour la jeunesse. La transmission étant au cœur de sa pratique, elle mène parallèlement une activité d'animatrice d'ateliers d'écriture – entre autres auprès d'associations d'insertion professionnelle, en milieu carcéral... et de formatrice-consultante dans les domaines de l'écriture créative et de l'interculturalité. Elle a été chargée de cours à l'université Paris 13 ainsi qu'à l'université de Cergy. Adeptes de l'écriture qui fait lien, elle est aussi correspondante de presse. Elle a été co-fondatrice et responsable d'une association environnementale.

14 h

765 €

P

Vous savez que la construction et la validation de projet professionnel, puis la recherche d'emploi des personnes que vous accompagnez passe de plus en plus par les **RÉSEAUX SOCIAUX**. Peut-être vous sentez-vous réticent à utiliser ces nouvelles technologies ? Y être ou ne pas y être, telle n'est pourtant plus, aujourd'hui, la question.

Vous êtes par ailleurs sollicités par les personnes que vous accompagnez pour les aider à utiliser ces réseaux dans le cadre de leur projet. En tant que professionnel de l'accompagnement, de la formation et du conseil, vous savez que vous avez un rôle important de **FACILITATEUR**, dans la rencontre entre les personnes que vous accompagnez et celles qui peuvent les aider à concrétiser leurs projets.

La formation vous enseigne comment facilement intégrer les réseaux sociaux dans votre **PRATIQUE QUOTIDIENNE**, en complément des outils que vous utilisez déjà quotidiennement.

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 à l'activité d'accompagnement, de formation ou de conseil liée au développement professionnel
- Comprendre les enjeux et les risques liés à l'identité numérique, la marque personnelle et l'e-réputation

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

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

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.

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.

Intégrer harmonieusement les médias sociaux dans la palette d'outils d'aide à la construction de projet, à la mise en relation et la recherche d'emploi.

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.

Intégrer les médias sociaux dans une activité d'accompagnement

- Aider les personnes à définir une stratégie de présence sur les réseaux sociaux professionnels
- Accompagner les personnes dans la mise en œuvre de leur présence digitale
- Optimiser ses outils de mise en relation par une maîtrise et une utilisation pertinente des réseaux sociaux.
- Devenir acteur de la mise en relation, pour sa structure et pour les bénéficiaires accompagnés.

Conseiller les personnes pour leur permettre une utilisation optimale des différents outils sociaux au service de l'élaboration et la validation de leur projet professionnel, ainsi que pour la construction d'un réseau professionnel dans le cadre de leur recherche d'emploi.



Intervenant

14h

1 ouvrage

735 €

P ou D

Vous accompagnez des personnes qui font le 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 aux **TRANSITIONS PROFESSIONNELLES** et de **DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES** liées à votre posture de guidance.

Objectifs pédagogiques

S'approprier des outils d'accompagnement aux transitions professionnelles.

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

Compétences visées

Accompagner à la clarification de la vision et de l'ambition du porteur de projet.

Evaluer la cohérence Femme-Homme/projet.

Acquérir les techniques et la posture pour accompagner.

Méthode

Dans le cadre théorique issu de l'analyse de l'activité (didactique professionnelle) : 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, de votre posture, du sens de votre rôle à jouer dans l'environnement sociétal.

Contenu

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

Intervenante

Martine POULIN - Docteure en sciences de l'éducation - Ingénieure de recherche - Praticienne-chercheur comptant plus de 25 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'accompagnement professionnel. Auteure d'un ouvrage en 2019 « Les récits de vie au travail : Accompagner autrement les transitions professionnelles ».

14 h

805 €

P

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.

21h

825 €

P ou D

25 ACCUEILLIR LES PERSONNES DANS UN CONTEXTE DIFFICILE

L'accueil est le **PREMIER VISAGE** d'une institution. Accueillir est un art difficile car cela demande d'être à l'écoute, de comprendre les besoins de l'autre tout en le contenant. Quand on accueille, on est souvent le réceptacle des **SOUFFRANCES** ou des **ANXIÉTÉS** du public.

Accueillir ne va donc pas toujours de soi, même si c'est une activité riche dans la rencontre avec l'autre.

Dans cette formation, nous verrons comment faire face aux situations difficiles, comment accueillir au mieux, comment **PRENDRE DU RECUL** sur sa pratique et retrouver de la confiance en soi.

Méthode

Participative grâce aux échanges

Expérientielle par les diverses mises en situation issues du vécu des participants.

Celles-ci permettent de prendre de la hauteur, d'assimiler les notions théoriques abordées et de réfléchir collectivement aux solutions à mettre en place

Contenu

Le sens et les enjeux de l'accueil

- L'accueil inconditionnel
- La suspension de jugement
- Créer un climat de confiance
- L'importance des repères relationnels
- Un positionnement bienveillant
- Considérer pour être entendu
- Savoir orienter

Poser et tenir le cadre tout en étant à l'écoute

- Le cadre chaleureux, explicatif et responsabilisant
- Les fondamentaux de la communication :
 - Le verbal, le paraverbal
 - Le non verbal, signe d'authenticité
 - La congruence
 - La synchronisation et la désynchronisation
- Le rôle des silences
- Le rôle de l'espace et des distances
- Accueillir la vision du monde de l'autre
- L'écoute active : l'empathie, le questionnement, la reformulation

Objectifs pédagogiques

NOUVEAU

Développer ses capacités d'écoute afin de répondre aux besoins de son interlocuteur

Connaître et acquérir des techniques de communication verbale et non verbale adaptées à la situation

Savoir répondre efficacement à la demande du public, le renseigner ou l'orienter

Prendre du recul sur sa pratique et acquérir une méthodologie pour bien accueillir le public difficile

Mieux se connaître et repérer ses différentes émotions selon les situations ;

Se mettre en situation de cas pratiques afin de savoir faire face aux situations difficiles.

Compétences visées

Se positionner afin de répondre au mieux aux besoins de la personne accueillie

Affiner ses capacités d'écoute et de compréhension des situations

Prévenir et contenir des situations difficiles

Faire un pas de côté face à une personne agressive

Savoir réguler et maîtriser les dimensions affectives dans sa profession

Face à une situation d'accueil difficile

- Qu'est-ce qu'un public difficile ?
- Les types de rapport de force
- Les différents comportements face à une situation difficile
- Les jeux psychologiques : le triangle de Karpman
- Savoir faire un pas de côté face à des personnes agressives
- Développer sa posture assertive
- La communication non violente

Mieux se connaître pour accueillir plus sereinement

- L'impact de la souffrance sur les professionnels de l'accueil
- Qu'est-ce qui rend une situation émouvante ?
- Les besoins associés aux différentes émotions
- Le stress, apprendre à le repérer et à le gérer
- Les cinq messages contraignants et les ruminations mentales
- Retrouver l'estime de soi

Intervenante

Sandrine GERMOND - Formatrice, coach certifiée, consultante, elle intervient auprès d'équipes et de publics variés autour de thèmes comme les risques psychosociaux, la pédagogie, la communication ou le management. Parallèlement, elle accompagne des étudiants et des lycéens en coaching individuel. Sa connaissance des jeunes en difficulté lui vient de ses nombreuses années d'enseignement au sein de l'Education Nationale auprès de publics difficiles, dans des quartiers sensibles. Passionnée de chant et de théâtre, elle enrichit sa pédagogie auprès des groupes de pratiques acquises lors de ses nombreuses expériences artistiques.

14 h

660 €

P ou D

26 ACCOMPAGNER AVEC L'IKIGAI

Vous accompagnez des personnes dans des **TRANSITIONS DE VIE**, des **RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES** ou des **BILANS DE COMPÉTENCES**, et vous souhaitez leur permettre de se connecter avec ce qui fait vraiment sens pour elles pour leur permettre de **CIBLER AU MIEUX LEURS RÉFLEXIONS**.

L'Ikigai est un **OUTIL HOLISTIQUE** qui permet d'aborder les différentes **SPHÈRES D'INTÉRÊTS** et qui peut aussi bien s'utiliser en totalité qu'en partie ou encore en s'inspirant seulement de sa **PHILOSOPHIE**.

Il offre un cadre flexible et adaptable à intégrer facilement dans le contexte d'un accompagnement professionnel.

Objectifs pédagogiques

NOUVEAU

S'approprier le mécanisme et la méthodologie de l'outil Ikigai

Associer des activités adaptées pour la découverte de chaque étape de l'Ikigai

Identifier les utilisations possibles de l'Ikigai dans le contexte de l'accompagnement professionnel

Compétences visées

Concevoir et animer des séquences d'exploration de l'Ikigai

Adapter la méthodologie de l'Ikigai aux besoins de l'accompagnement

Choisir l'activité et/ou la dimension la plus appropriée pour la personne accompagnée

Accompagner avec l'Ikigai

Méthode

Méthode expérientielle qui met l'accent sur l'expérimentation et les échanges collectifs pour l'appropriation de l'outil.

Contenu

Les 4 dimensions de l'Ikigai :

- Passion
- Vocation
- Mission
- Profession

La méthodologie de découverte de l'Ikigai

Les outils d'exploration des 4 dimensions

Les principes d'adaptation des activités proposées au besoin de la personne en accompagnement

Intervenante

Céline BARTOLI - Formatrice, coach professionnelle, facilitatrice d'ateliers d'intelligence collective. Céline a travaillé pendant plus de 15 ans comme conseil et manager en entreprise avant de développer des compétences en accompagnement du changement individuel et collectif, à travers le coaching professionnel et la formation.

14 h

640 €

P

Vous accompagnez des personnes en RECHERCHE D'EMPLOI, en reconversion ou en création d'activité. Vous constatez leurs DIFFICULTÉS pour se procurer les INFORMATIONS UTILES.

Vous souhaitez les rendre plus AUTONOMES dans leur recherche de l'information de qualité qui étaiera leur projet et facilitera leurs prises de contact.

Méthode

La méthode est participative : exercices de recherche, mise en commun et analyse des résultats ; exploration de sites web ; démonstrations de bases de données.

Des apports théoriques complètent l'expérience pour en tirer une méthodologie.

Contenu

La recherche en ligne

- Organiser sa recherche : rôle des répertoires et des signets, choix et le paramétrage du navigateur
- Varier les modes de recherche pour sortir de la bulle de filtre (sites web, annuaires de liens)
- Rôle des opérateurs de requêtes, importance du vocabulaire
- Valider des sources, capitaliser ses recherches

L'information entreprise et l'information sectorielle dans un projet professionnel

- Les catégories de données et de documents financiers et marketing : comptes et infos légales, statistiques, études de marché, presse généraliste et presse sectorielle, annuaires
- Les formats et les coûts ; information gratuite / information payante

Les grands réservoirs d'information gratuite

- Les institutions publiques et para-publiques : INSEE, autorités et agences, syndicats professionnels,
- Les éditeurs privés
- Les annuaires de liens

Objectifs pédagogiques

NOUVEAU

Affiner ses méthodes de recherche documentaire
 Connaître les composants de l'information entreprise et de l'information sectorielle
 Accéder aux gisements d'information numériques et physiques
 Guider des personnes dans le choix et l'utilisation des sources les mieux adaptées à leur projet et leur expérience

Compétences visées

Sélectionner ses outils Internet
 S'approprier les pratiques de la recherche documentaire
 Se familiariser avec les sources et les documents de l'information sectorielle
 Accéder presque gratuitement à des outils d'entreprise : bases de données, bases de presse, études de marché, annuaires

L'information payante et son accessibilité pour le grand public

- Les études de marché et les annuaires : exemples de documents, visites de catalogues
- La presse généraliste et sectorielle : bases *Europresse* et *Delphes*
- Découverte des lieux documentaires en Ile de France et en région
- Les ressources et les conditions d'accès

La modulation de l'accompagnement

- L'expérience en bibliothèque
- Les freins d'ordre pratique, économique, culturel et psychologique
- Mesurer l'écart entre le type de source et les compétences de la personne accompagnée
- La stratégie de facilitation

Intervenante

Caroline LOPEZ - Acquéreur puis coordinatrice du Pôle Prisme à la BnF-François Mitterrand, Caroline a 25 ans d'expérience dans la collecte - exploitation de l'information financière et marketing et la formation de ses utilisateurs. Elle a exercé dans des contextes variés : banque d'affaires internationale, Fédération professionnelle, médiathèque de 3e cycle, commercialisation de logiciel métier, et s'appuie sur sa formation en ingénierie documentaire (INTD), en psychologie du travail (DESA du CNAM) et en marketing (ACI-Negocia). Co-auteurice de deux articles sur le rôle des bibliothèques à l'égard des demandeurs d'emploi et des porteurs de projet.

14 h

650 €

P

Dans votre pratique de l'accompagnement, vous savez que la QUALITÉ DE LA RELATION favorise le cheminement de la personne accompagnée. Ce stage a pour objectifs de vous apporter des « décodeurs » du MODE DE FONCTIONNEMENT DE LA PERSONNE que vous accompagnez, de DIAGNOSTIQUER SES RÉSISTANCES ET MÉCANISMES RÉPÉTITIFS afin d'avoir l'intervention appropriée pour faire avancer votre client sur sa compréhension et son chemin.

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. Échanges et training pour poser les diagnostics et identifier les techniques d'intervention 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 - Impasses - Mécanismes de Redéfinition

Objectifs pédagogiques

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

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

Développer une capacité à relire des situations professionnelles à l'aide des grilles de lecture proposées par l'Analyse Transactionnelle.

Compétences visées

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

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

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

- Prendre en compte l'histoire de vie de la personne : Scénario – Messages Permissifs et Croyances Limitantes – Mécanismes actionnés sous stress « drivers »
- Analyse et décryptage de situations professionnelles à l'aide des concepts de l'Analyse Transactionnelle pour identifier les techniques d'accompagnement pertinentes
- 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

Corinne AUBERT - Enseignante et Superviseur en Analyse Transactionnelle dans le champ de l'accompagnement et de l'organisation depuis 2000. Référente Métier dans des organismes et des cabinets de conseil spécialisés dans l'accompagnement de personnes sur des problématiques d'évolution professionnelle ou de reconversion. Elle a occupé des fonctions de Manager opérationnel et fonctionnel pendant de nombreuses années après avoir fait elle-même réalisé de nombreux accompagnements. Le dernier poste qu'elle a occupé en entreprise a été DRH France.

21 h

810 €

P

Vous êtes responsable ou chef de projet au sein d'une association ou d'un réseau (au service de l'insertion des jeunes, des femmes, ou d'entrepreneurs) ou responsable ressources humaines en entreprise, ou encore consultant et/ou coach, cette formation vous permettra de **COMPRENDRE LES BIENFAITS DU MENTORAT** et d'en maîtriser les modalités de mise en œuvre au service du **DÉVELOPPEMENT DE TOUS LES TALENTS** et d'une société plus inclusive.

Méthode

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

Contenu

1^{ère} partie

- Les spécificités, complémentarités, différences entre mentorat, coaching, management, tutorat, formation
- Les différentes formes de mentorat et les différents publics possibles
- État des lieux du mentorat en France
- 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.

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.

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.

Intervenantes

Catherine THIBAUT - 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 ».

Sandrine BRASERO - Consultante, formatrice, coach professionnelle certifiée et ingénieure en mentorat, Sandrine intervient en organisation, management, cohésion d'équipe, conduite du changement et politiques d'égalité professionnelle. Formée au mentorat et supervisée par Catherine THIBAUT, membre d'un groupe d'échanges de pratiques au sein de l'EMCC.



21 h

1 ouvrage

855 €

P

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Distinguer les caractéristiques des concepts : « Formation » et « Accompagnement »

Situer la fonction d'accompagnement dans divers contextes socio-professionnels et champs d'intervention

Repérer différentes figures d'accompagnement

Renforcer et développer ses compétences d'accompagnement en formation, par l'approche expérientielle

Elaborer un plan d'action (individuel/en collectif) avec points forts et axes d'amélioration pour faire évoluer sa pratique d'accompagnement en formation

Compétences visées

Construire et maintenir le cadre de la relation d'accompagnement

Adopter une attitude adaptée en situations d'accompagnement individuel et collectif

Mobiliser ses capacités d'écoute, de questionnement et d'analyse réflexive

Développer sa posture professionnelle

Observer, mettre à distance des situations professionnelles (apprentissage, entretien de suivi, conseil...)

Relier action et savoirs, aller-retour facilitant la compréhension et la conceptualisation de son agir professionnel

Pour répondre aux besoins et demandes recensés par les institutions et les entreprises, la **FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT** s'inscrit de plus en plus, en individuel et en collectif, en présentiel et à distance, dans les activités des formateurs, conseillers, animateurs d'ateliers.

Nombre de dispositifs mis en place et de référentiels métiers font appel aux compétences d'accompagnateur, de facilitateur, de tuteur en formation, en orientation, en intégration ou transition professionnelle.

MAIS QU'EST-CE QU'ACCOMPAGNER VEUT DIRE ?
Comment situer et pratiquer la relation d'accompagnement auprès des publics bénéficiaires ?

Cette formation permettra d'éclairer davantage cette notion et posture, de la discuter pour mieux la penser et d'en faire l'expérience à travers les contenus et mises en situations proposés.

Méthode

En cohérence avec les objectifs et contenus de ce module, la méthode proposée s'appuie sur la formation expérientielle et l'approche réflexive.

Elle engage à éprouver les contenus et outils dans un mode de coopération et de co-construction de savoirs.

Contenu

- Travail sur les représentations et les concepts de « Formation » et « Accompagnement »
- Courants et modèles pédagogiques
- Cadre du dispositif et de la relation – Contrat, règles de fonctionnement
- Construction de la relation d'accompagnement entre distance et proximité
- Distance physique, sociale, culturelle, spatiale
- Identification des figures d'accompagnement (maître, mentor, passeur, tuteur, parent...)
- Notions de posture et positionnement professionnels
- Ethique de la présence
- Réciprocité de la relation pédagogique et construction de savoirs
- Réflexivité et approche par compétences

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'Éducation et de la formation (pédagogie expérientielle, autoformation, récit d'expérience, histoire de vie).

14 h

670 €

P

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).

21h

800 €

P

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

21h

850 €

P

Vous animez des formations et vous souhaitez intégrer le digital 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

Formation en distanciel (classe virtuelle + e-learning)

Pédagogie participative et active.

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

Expérimentations pratiques, individuelles et collectives.

Contenu

- Le vocabulaire du numérique (aussi nommé digital)
- Les avantages et les inconvénients à utiliser le numérique en formation
- Les différentes activités pédagogiques possibles avec le numérique
- Les conditions de réussite de l'utilisation du numérique en formation
- La conception d'une séquence pédagogique mixte (alternant présentiel et distanciel)
- La découverte et la prise en mains d'outils numériques

Objectifs pédagogiques

Identifier les conditions de réussite de l'utilisation du numérique en formation

Repérer les usages du numérique au sein de formations principalement en présentiel

Poser les bases d'une mise en œuvre du numérique dans ses formations, à son rythme et dans les formes qui nous correspondent

Concevoir 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 dans un programme de formation les éléments pouvant être ajoutés ou remplacés sous forme digitale

Choisir les outils digitaux répondant à un usage défini

Animer une séquence pédagogique en utilisant un outil numérique accessible

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

Intervenant

Stéphane CAZENAVE - Consultant en Digital Learning et expert du numérique. Stéphane a 15 ans d'expérience dans la conception et le déploiement de projets digitaux et de transformation des organisations. Sa pratique de formateur repose sur le principe de facilitation des apprentissages. Stéphane met en œuvre une pédagogie expérientielle qui fait usage des méthodes actives et créatives et de l'apprentissage entre pairs.

21h

790 €

D

Une classe virtuelle ou une réunion à distance agréable, participative et productive, c'est possible !

Cette formation pratique vous permettra d'expérimenter l'animation à distance avec le logiciel de visioconférence comme Zoom et de découvrir des activités créatives qui vous aideront à structurer et dynamiser vos réunions et ateliers.

Méthode

Méthode participative et active.

Expérimentations pratiques, individuelles et collectives.

Contenu

- Les avantages et les inconvénients des classes virtuelles / réunions à distance
- Le fonctionnement général du logiciel de visioconférence Zoom
- Le partage de document, le partage d'écran et le tableau blanc
- Le tchat (conversation écrite) intégré au logiciel de visioconférence
- La collaboration dans un contexte distanciel
- Faire travailler les participant-es en sous-groupes avec Zoom
- Structurer ses classes virtuelles / réunions à distance (accueil, cadre de sécurité, tours de tables, feedback)
- Dynamiser ses classes virtuelles / réunions à distance avec les brises-glace et exercices énergisants
- Faire participer et produire des idées avec des techniques d'intelligence collective (brainstorming et méthode des 6 chapeaux de Bono)

Objectifs pédagogiques

Identifier les avantages et inconvénients des classes virtuelles / réunions à distance dans votre contexte professionnel

Explorer les possibilités d'un logiciel de visioconférence comme Zoom

Adopter les méthodes et réflexes adaptées à votre contexte professionnel

Acquérir des connaissances et des expériences sur les méthodes créatives d'animation

Compétences visées

Animer une session collective à distance avec un logiciel de visioconférence (atelier/formation/ réunion)

Partager des documents et informations lors d'une séance à distance

Collaborer en direct ou en différé, en grand groupe ou en sous-groupes, avec un logiciel de visioconférence et des outils collaboratifs en ligne

Organiser et structurer ses réunions à distance avec un logiciel de visioconférence et des méthodes créatives

Animer des séquences participatives à distance

Intervenant

Stéphane CAZENAVE - Consultant en Digital Learning et expert du numérique, Stéphane a 15 ans d'expérience dans la conception et le déploiement de projets digitaux et de transformation des organisations. Sa pratique de formateur repose sur le principe de facilitation des apprentissages. Il met en œuvre une pédagogie expérientielle qui fait usage des méthodes actives et créatives et de l'apprentissage entre pairs.

14 h

630 €

D

Formateur/trice, vous souhaitez intégrer ou renforcer la dynamique créative dans votre pratique pédagogique expérimentielle afin de préparer, **CONCEVOIR ET ANIMER** vos formations, en salle comme en classe virtuelle.

Objectifs pédagogiques

Acquérir un socle théorique sur la créativité
Disposer d'un éventail d'outils et de techniques créatifs et ludiques
Mobiliser la créativité au service de l'animation de groupes et de la facilitation des apprentissages, en salle ou en classe virtuelle

Compétences visées

Utiliser des techniques de créativité en salle et à distance appropriées pour favoriser l'engagement, la mémorisation, la participation, la collaboration, l'écoute (...) des apprenants
Animer une séquence pédagogique en salle ou à distance respectant les principes de la pédagogie expérimentielle qui intègre l'utilisation d'outils et de techniques créatifs
Créer et maintenir une dynamique de groupe

Pré-requis

Expérience significative de l'animation de formation en salle et à distance.

Méthode

Approche expérimentielle

Certaines propositions partiront de thématiques liées à l'activité des participants

Formation conçue en deux parties de durée égale, chacune animée par un formateur différent, d'abord en salle puis en classe virtuelle afin de vous permettre d'expérimenter des techniques et des outils adaptés aux deux situations (*salle et distance*)

Condition nécessaire : disposer d'un ordinateur avec caméra et micro et d'une bonne connexion internet (*pour la partie de la formation à distance*)

Contenu

- Les principes créatifs de la pédagogie expérimentielle
- Expérimentations d'outils et de techniques créatifs : différentes formes de schémas heuristiques, brainstorming, brises-glace, énergiseurs...
- Outils créatifs numériques d'animation et de collaboration à distance
- Réflexions et échanges autour des utilisations possibles des outils et techniques proposés

Intervenants

En présentiel : Daniela JOURNET

Formatrice de professionnels à la démarche expérimentielle éducative, animatrice de séminaires de développement de la créativité, intervenante en analyse de pratiques professionnelles, praticienne de l'accompagnement.

En classe virtuelle : Stéphane CAZENAIVE

Consultant en Digital Learning et expert du numérique. Stéphane a 15 ans d'expérience dans la conception et le déploiement de projets digitaux et de transformation des organisations. Sa pratique de formateur repose sur le principe de facilitation des apprentissages. Stéphane met en œuvre une pédagogie expérimentielle qui fait usage des méthodes actives et créatives et de l'apprentissage entre pairs.

28 h

1 160 €

M

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Se familiariser avec la navigation dans un monde virtuel (en s'équipant d'un casque de réalité virtuelle)
Etudier les apports mais également les contraintes des différentes réalités (augmentée, virtuelle, mixte)
Percevoir les opportunités qui s'ouvrent dans le cadre de la formation ou de l'accompagnement professionnel.

Compétences visées

Naviguer dans un univers virtuel
Identifier les apports possibles de la réalité virtuelle et de la réalité augmentée
Connaître les limites et les contraintes reliées à l'intégration de la réalité virtuelle et de la réalité augmentée dans une formation
Être capable de concevoir un projet de formation ou d'accompagnement professionnel incluant de la réalité virtuelle

La réalité virtuelle et la réalité augmentée prennent peu à peu leur marque dans le secteur de la formation et de l'accompagnement professionnel.

Elles donnent à l'accompagnant et au formateur la possibilité d'ouvrir le champ des possibles et offrent **DES TAUX RECORDS DE RÉTENTION DE L'INFORMATION et D'ACQUISITION DES COMPÉTENCES.**

Méthode

Méthode participative et active.
Expérimentations pratiques individuelles et collectives
Echanges entre pairs

Contenu

- Atelier pratique «découverte de la réalité virtuelle et de la réalité augmentée»
- Le vocabulaire de la réalité virtuelle
- Le matériel de la réalité virtuelle
- Le déplacement en réalité virtuelle
- Les différents types d'utilisation actuelle
- Les avantages de la réalité virtuelle
- Les contraintes et inconvénients de la réalité virtuelle
- Atelier pratique «réalité virtuelle, formation et accompagnement professionnel»
- L'existant en matière de formation et d'accompagnement professionnel
- L'apport de la formation en réalité virtuelle par rapport à la formation traditionnelle
- S'adapter aux participants
- Comment mettre en place une formation ou un accompagnement professionnel intégrant de la réalité virtuelle ?

Intervenant

Fabrice JAFFRÉ - Ancien chef de projet supports électroniques et directeur e-learning dans un grand groupe d'édition professionnelle, 20 ans d'expérience dans la conception et le déploiement d'outils web, d'apps et d'e-learning. Certifié en protection des données et en cybersécurité, il favorise dans l'accompagnement les aspects ludiques, créatifs et basés sur le partage d'expérience.

14 h

735 €

P

Les effets du **RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE** sont de plus en plus visibles. En 2022 l'empreinte carbone moyenne du français est d'environ 10 tonnes d'équivalent CO2 par an. Alors que l'objectif est d'arriver à la diviser par deux d'ici 2030, que faire ? Et par où commencer ?

Grâce à cette formation, le participant va pouvoir **ÉVALUER L'EMPREINTE CARBONE** de son activité (personnelle et professionnelle), et surtout connaître les **ÉCOGESTES** qui vont lui permettre de réduire cette empreinte, autrement dit de «faire sa part».

Objectifs pédagogiques

NOUVEAU

Avant d'entamer toute démarche visant à réduire l'empreinte carbone liée à son activité, il est nécessaire d'appréhender les causes et les enjeux du réchauffement climatique

Le calcul de l'empreinte carbone est une étape importante facilitant la hiérarchisation des mesures à mettre en œuvre, même si chaque geste compte. L'étude et la mise en place d'écogestes ciblés va alors permettre de réduire cette empreinte, autrement dit de «faire sa part».

Compétences visées

Acquérir une vision synthétique des enjeux liés au réchauffement climatique

Comprendre et mesurer son empreinte carbone

Identifier les pratiques éco-responsables et les hiérarchiser en fonction de leur impact

Mettre en œuvre les écogestes dans son activité de formateur

Méthode

Favoriser la réflexion, l'analyse d'une situation, l'élaboration de solutions concrètes à partir de :

- apports théoriques et méthodologiques
- études de cas, de mises en situation en lien avec les expériences des apprenants
- échanges de pratiques entre pairs

Contenu

JOUR 1

- Réchauffement climatique : le constat et les causes
- Les conséquences d'une inaction (expériences en immersion avec un casque de réalité virtuelle)
- Les objectifs mondiaux et nationaux
- Comprendre et mesurer son empreinte carbone personnelle
- Décarboner «à tous les étages» : mobilité, alimentation, logement, consommation

JOUR 2

- Comprendre et mesurer son empreinte carbone dans son activité de formateur, avec un focus sur les formations multimodales (outils numériques et/ou distanciel)
- Réduire son empreinte : par où commencer ?
- La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- La notion de sobriété
- La check-list afin de devenir un formateur éco-responsable

Intervenant

Fabrice JAFFRÉ - Ancien chef de projet supports électroniques et directeur e-learning dans un grand groupe d'édition professionnelle, 20 ans d'expérience dans la conception et le déploiement d'outils web, d'apps et d'e-learning. Certifié en protection des données et en cybersécurité, il favorise dans l'accompagnement les aspects ludiques, créatifs et basés sur le partage d'expérience.

14 h

640 €

P ou **D**

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Comprendre les attentes QUALIOPI concernant le référent handicap

S'inscrire dans une posture professionnelle inclusive pour accompagner les apprenants en situation de handicap

Être identifié comme la personne ressource pour chacune des parties prenantes

Compétences visées

Appréhender les situations de handicap et solliciter les acteurs ressources pour répondre aux besoins spécifiques des apprenants en situation de handicap. Savoir déterminer les besoins et les moyens du référent handicap dans l'organisme de formation

Définir et proposer le plan d'action du référent handicap : process et posture. Informer les formateurs sur les besoins et outils adaptés aux apprenants en situation de handicap

Méthode

Méthode participative et interactive. Mises en situation.

Co-construction d'une trame de plan d'action (missions du référent handicap)

Le référent handicap en centre de formation est partie prenante de l'évolution de l'organisation en particulier dans le cadre de la mise en conformité avec le référentiel QUALIOPI.

PORTEUR DES VALEURS ET DES ENGAGEMENTS de l'organisme, il est une personne ressource pour les apprenants, les formateurs, les partenaires et financeurs sur le champ du handicap.

Bien comprendre les différentes dimensions de son rôle, **DÉFINIR SES BESOINS** et identifier ses ressources contribue à ancrer la démarche inclusive de l'organisme de formation et son positionnement.

Pré-requis

Connaissance des rouages de la formation professionnelle

Contenu

Repères fondamentaux

- Concepts de société inclusive
- Typologies de handicap, handicaps et situation de handicap
- Accessibilité universelle et formation

Exigences QUALIOPI et référent handicap

- Critères qualités, indicateurs et attentes, conformité et non-conformité majeures
- Définition de modalités de suivi, d'évaluation adaptés, éléments de preuve
- Implications en interne

Rôle du référent handicap du centre de formation

- Besoins du public : identification, formulation, solution
- Postures et méthodologie d'intervention du référent handicap
- Exploration des aides mobilisables pour les apprenants en situation de handicap

Visibilité du référent handicap pour chaque partie prenante

- En interne : centre de formation, formateurs, référent qualité
- En externe : clients, apprenants, partenaires, financeurs
- Quels outils ? Quelle communication ? Quelle temporalité ?

Détermination d'un plan d'action pour développer les missions du référent handicap

- Constats, contraintes et leviers
- Co-construction des actions à engager
- Acteurs à mobiliser et échéancier de mise en œuvre

Intervenante

Nathalie DAVID - Consultante, formatrice et spécialiste des questions du handicap dans un contexte professionnel depuis plus de vingt ans, elle accompagne aussi bien des organisations, des personnes en situation de handicap et des professionnels pour que le handicap n'en soit plus un dans les pratiques.

14 h

670 €

P

Le (ou la) référent (e) Qualité d'un organisme de formation (ou de tout prestataire d'accompagnement dans le développement des compétences) est garant, auprès de sa Direction, de **L'ENTRETIEN DE LA DYNAMIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE** au sein des équipes pédagogiques, des équipes support, ...

Sa mission consiste à **S'ASSURER DU RESPECT DES EXIGENCES** liées à la certification QUALIOPi de l'organisme, mais aussi à piloter les plans d'actions pour faire de cette contrainte une **OPPORTUNITÉ DE PROGRESSION** de et pour l'organisme.

Cette mission, qui conjugue **RIGUEUR, DIPLOMATIE ET ENTRAÎNEMENT**, suppose des compétences méthodologiques qui seront l'objet de cette formation.

Pré-requis

Connaissance des organismes de formation et/ou des prestataires d'accompagnement dans le développement des compétences.

Contenu

Cette formation comportera des apports dans les domaines suivants :

- **Technique** : approche systémique du référentiel Qualiopi, interprétation des exigences, notions d'éléments de preuve, ...
- **Méthodologique** : outils d'analyse, de pilotage, de communication au service de la démarche Qualité (échantillonnage, vérifications et audits internes, tableaux de bords, supports de présentation et de communication, revues de direction, ...)
- **Planification** : Outils d'organisation et de mise en œuvre des plans d'actions, ...
- **Animation** : Travail sur la posture de « référent Qualité », tout à la fois garant devant la Direction de la dynamique Qualité au service des équipes...

Intervenant

Dominique BOURGOIS - consultant et formateur, fondateur d'un cabinet d'audit et de certification Qualiopi. Après une formation et une expérience de « formateur en informatique industrielle », Dominique BOURGOIS devient responsable d'un CFA et assure le lancement puis le développement de plusieurs établissements de formation, d'un centre de bilan de compétences et d'une « Boutique Club Emploi ».

Diplômé de l'IDCE (Institut pour le Développement du Conseil d'Entreprise) en 1999, il crée un cabinet de conseil, d'audit et de formation centré sur le secteur des organismes de formation et des CFA.

25 h

950 €

M

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

- Connaître les exigences du référentiel Qualiopi et de son interprétation
- Maîtriser l'usage des outils et méthodes de la démarche Qualité
- Mettre en place les procédures et processus afin de piloter la démarche d'amélioration continue
- Maîtriser sa posture professionnelle pour optimiser la dynamique d'amélioration continue au sein des équipes.

Compétences visées

- Analyser la situation de son organisme au regard des exigences du référentiel Qualiopi
- Elaborer, piloter et assurer un plan d'actions d'amélioration continue pour l'organisme
- Animer la démarche Qualité et entretenir la dynamique collective sur ce sujet

Méthode

La méthode pédagogique mise en œuvre est inductive, c'est-à-dire qu'elle prend, comme point de départ, les vécus professionnels pour venir y greffer les apports méthodologiques.

Un questionnaire initial est transmis au participant en amont de cette formation en vue d'identifier le cadre d'exercice professionnel et d'adapter la formation en conséquence.

Aucune action pédagogique visant le développement de compétences ne peut se prémunir de l'évaluation. Sans elle, on se prive des informations qui lui permettent **DE S'AMÉLIORER ET DE JUSTIFIER DE SA QUALITÉ** auprès de futurs bénéficiaires ou de futurs commanditaires dans le cas d'une prestation d'ingénierie.

Mais qu'est-ce qu'on évalue, au juste ?

Est-ce que la qualité d'une action pédagogique repose uniquement sur ce que ses bénéficiaires ont appris ? Et quelles modalités privilégier pour évaluer, à quel moment ?

Que vous soyez formateur-riche ou ingénieur-e pédagogique, cette formation vous aidera à **MIEUX STRUCTURER L'ÉVALUATION** de vos formations ou autres actions pédagogiques.

Pré-requis

Avoir une expérience en tant que formateur-riche ou ingénieur-e pédagogique

Contenu

- Les objectifs d'une action de formation
- Les niveaux de l'évaluation d'une action de formation
- Les modalités de recueil de données pour l'évaluation
- Les temps de l'évaluation d'une action de formation
- Les types d'évaluation des acquis d'une action de formation
- Le questionnaire d'enquête
- Le test
- L'explicitation
- L'évaluation en situation
- Les critères de rejet d'une évaluation
- La pondération d'une évaluation

Intervenant

Mathias VAN DER MEULEN - Ingénieur pédagogique et formateur de formateurs, Mathias van der Meulen a commencé par enseigner la danse - son premier métier - avant d'obtenir un master en didactique des langues et des cultures (INALCO, 2009). Depuis 2007, il a acquis une expérience significative dans la formation des adultes qui lui donne aujourd'hui les moyens de proposer un accompagnement de qualité dans la montée en compétences des acteurs pédagogiques auprès de qui il intervient. Mathias s'intéresse particulièrement aux approches qui privilégient l'apprentissage par l'expérience et la dimension sociale et qui recourent aux technologies digitales pour les servir.

21 h

830 €

P

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

- Elaborer un plan structuré pour évaluer tous les aspects d'une action de formation
- Varié les modalités d'évaluation d'une action de formation
- Traiter les données de l'évaluation pour identifier des pistes spécifiques d'amélioration

Compétences visées

- Définir la fonction de l'évaluation pour toutes les parties prenantes d'une action de formation
- Repérer les niveaux qui structurent l'évaluation d'une action de formation
- Identifier les temps qui jalonnent l'évaluation d'une action de formation
- Articuler l'évaluation à un référentiel de compétences
- Distinguer différentes modalités, formelles et informelles, pour l'évaluation des acquis d'une action de formation
- Caractériser des évaluations de qualité

Méthode

Méthode à la fois inductive et participative. C'est à partir d'exemples, de cas, etc. que les participant-es co-construiront leurs apprentissages dans le cadre d'activités alternant collectif et collaborations en petits groupes.

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.

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.

21h

835 €

M

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Comprendre la difficulté que rencontrent les publics formés à concilier des méthodes différentes d'apprentissage selon les disciplines et de surcroît selon les contextes (école/entreprise).

Intégrer la différence entre l'acquisition de ressources (savoirs, savoir-faire, compétences transverses...) et la capacité à les utiliser pour agir en professionnel compétent, et savoir devenir

Compétences visées

Intégrer une démarche pédagogique prenant appui sur les expériences professionnelles et personnelles des alternants lors des cours et autres interventions.

Construire du lien entre ce qui est appris en entreprise et à l'école et développer la réflexivité des alternants

Développer la réflexivité des participants

Enseignant/e, formateur/trice, vous souhaitez intégrer ou développer des nouvelles pratiques pédagogiques et une posture adaptées à un public en apprentissage. Il s'agit d'un enjeu majeur de développement de vos compétences face à l'engouement actuel pour l'apprentissage.

Apprendre à **MOBILISER DES CONNAISSANCES, des COMPÉTENCES EN CONTEXTE**, dans la **PRATIQUE PROFESSIONNELLE** représente un véritable défi pour les apprentis. Nos pratiques et notre posture en tant qu'enseignant ou formateur en sont directement impactées. L'alternance des périodes formation/entreprise est à prendre en compte. Les expériences et apprentissages en entreprise sont à intégrer dans chaque sujet en centre de formation. L'accompagnement au devenir professionnel se prépare également lors de l'élaboration des séquences pédagogiques.

Cette formation vous permettra de vous approprier, en les expérimentant, une pédagogie expérientielle favorisant les **ALLERS-RETOURS ENTRE FORMATION ET ENTREPRISE**.

Méthode

Alternance de mises en situations expérientielles s'appuyant sur les pratiques et les contextes des stagiaires et d'apports théoriques et méthodologiques

Contenu

- L'apprentissage dans différents contextes : les changements profonds opérés dans la transmission et l'identification des nouveaux comportements à adopter
- Les différentes postures et pratiques du formateur/de l'enseignant intégrant l'approche expérientielle et les différences intergénérationnelles
- Des expériences vécues à une pédagogie intégrant l'approche expérientielle et le traitement par l'alternant de ses expériences dans une double intégration cognitive et psychologique.
- Les concepts de savoir agir et savoir devenir, l'importance de la réflexivité
- Comment passer d'une alternance juxtapositive (deux lieux de formation sans lien pédagogique) à une alternance intégrative (co-construction de dispositifs pédagogiques et coopération entre les équipes pédagogiques et les équipes tutorales) ?

Formation en partenariat avec l'association TROUVER/CRÉER

Intervenante

Nathalie BRUNEAU - Docteur en sciences de gestion, elle forme et accompagne depuis plus de 25 ans des alternants à l'IUT Lumière Lyon 2. Formée à l'approche expérientielle, paradoxale et coopérative par TROUVER/CREER, elle conçoit et anime des formations de formateurs, de maîtres d'apprentissage, de tuteurs et de responsables d'UFA. Elle a aussi participé à une recherche collaborative sur l'amélioration de la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs entreprise afin d'améliorer la formation des apprentis pour Formasup ARL.

14h

600 €

P ou D

Accompagner un apprenti/alternant en étant son maître d'apprentissage/tuteur en entreprise ne s'improvise pas.

Tenir compte des périodes d'alternance, transmettre ses savoir-faire, faire de l'apprenti un **PROFESSIONNEL COMPÉTENT** font partie intégrante du rôle de maître d'apprentissage

Cette formation vous permettra de comprendre et de vous approprier, en les expérimentant, ces enjeux.

Pré-requis

Être maître d'apprentissage ou sur le point de l'être.

Méthode

Alternance de mises en situations expérientielles s'appuyant sur les pratiques et les contextes des stagiaires, et d'apports méthodologiques et théoriques.

Réflexion collective débouchant sur des plans d'actions et préconisations opérationnels.

Contenu

- Identification des missions du maître d'apprentissage/tuteur en intégrant qu'il y a une relation spécifique entre le maître d'apprentissage / tuteur et l'apprenti.
- Compréhension des concepts : savoir agir et savoir devenir
- Retours d'expériences sur les situations professionnelles vécues permettant une relecture personnelle et un partage en groupe enrichissant les réflexions.
- Apprentissage de la posture réflexive
- Intégration des notions abordées avec la mise en place d'un plan d'action qui sera revisité lors du 3^e jour

Formation en partenariat avec l'association **TROUVER/CRÉER**

Objectifs pédagogiques



Cerner les compétences de base du maître d'apprentissage/tuteur :

- Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti
- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle
- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages

Appréhender la différence entre avoir des compétences et être compétent,

Concevoir un parcours partenarial d'accompagnement structuré

Compétences visées

Maîtriser l'accueil et l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise et au sein de l'équipe.

Savoir organiser les temps en entreprise pour optimiser l'acquisition des savoir-faire et le gain d'autonomie.

Etre capable d'évaluer et de noter les progrès de l'apprenti.

Intervenante

Marie-Sabrine DELAYE - Devenue formatrice via son expertise en tant que modéliste, Marie-Sabrine s'est ouverte aux spécificités de l'ingénierie pédagogique. Formée à l'ADVP et à l'approche paradoxale, expérientielle et coopérative auprès de l'association TROUVER-CRÉER, elle intervient, entre autres thématiques, régulièrement sur l'apprentissage.

21h

2j + 1j

850 €

M

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

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

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

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

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

Objectifs pédagogiques

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

Compétences visées

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

Fixer les objectifs simples et mesurables.

Mettre en œuvre des techniques pour faire face aux situations difficiles.

Méthode

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

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

Contenu

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

Intervenante

Stéphanie MARTINACHE - Consultante et formatrice depuis 12 ans, certifiée DISC® et Forces Motrices (Assessments 24*7 - février 2020), Coach en entreprise après 15 ans d'expérience professionnelle en entreprise dont 9 en position de management.

14h

735 €

D

D'après le Larousse, la stratégie d'une organisation est « L'ART DE COORDONNER DES ACTIONS, DE MANŒVRER HABILLEMENT POUR ATTEINDRE UN BUT ».

POUR UNE ASSOCIATION, définir sa stratégie consiste à s'assurer que son projet est en mesure de répondre à sa raison d'être dans le temps.

La stratégie, c'est donc une articulation et une mise en cohérence des **BUTS ET DES MOYENS** ET un **LEVIER PRÉCIEUX** pour agir à différents horizons de temps : moyen et long termes.

La réflexion stratégique quant à elle, c'est le **TEMPS D'ANALYSE** préalable à la prise de décision afin de l'éclairer au mieux. C'est le moment de « tout prendre en compte pour mieux décider ».

Cette formation a vocation à vous guider dans votre cheminement et à définir des éléments de méthode vous permettant de définir ou de redéfinir votre propre projet stratégique.

Objectifs pédagogiques

Comprendre ce qu'est la stratégie et en quoi elle peut être utile à son organisation ou son projet

Savoir comment analyser ses forces et ses faiblesses dans une visée stratégique

Connaître les principaux outils d'analyse de son environnement et y repérer des opportunités et des menaces

Savoir formuler une problématique stratégique

Comprendre ce qu'est une ambition stratégique et comment l'énoncer de façon claire et compréhensible

Compétences visées

Maîtriser le vocabulaire de la stratégie et ses principaux outils

Être en mesure de lancer en interne une démarche de définition-redéfinition d'un projet stratégique

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.

Elle valorise les retours d'expériences et les pratiques des participants et favorise le co-développement entre pairs.

NOUVEAU

Contenu

- **Les différentes approches** de la stratégie et ses différentes Ecoles
- **L'essence** : mettre au clair sa vocation / cartographier ses bénéficiaires, directs et indirects / qualifier les enjeux d'utilité sociale auxquels on répond
- **Le positionnement et sa plus-value** : Cartographier ses missions / se situer dans son écosystème / définir son positionnement singulier
- **L'avenir** : définir son ambition / identifier ce qui peut nous freiner / nous aider dans l'atteinte de notre ambition
- **Les moyens** : les moyens pour agir, les moyens pour piloter et décider
- **Les ressources pour mon projet** : étapes et questions à se poser pour conduire une démarche stratégique, outils de cartographie de ses activités et de ses missions, matrices de positionnement, analyse de l'écosystème, analyse macro-environnementale de type PESTEL, exemples de formulations stratégiques, modèle socio-économique, dispositif de pilotage...

Intervenant

Xavier ROUSSINET - Consultant-formateur spécialiste de l'accompagnement des organisations de l'économie sociale et solidaire et des associations en particulier. Au cours des 10 dernières années, il a accompagné plus d'une trentaine d'associations dans l'émergence et la définition-redéfinition de leur positionnement et de leur projet stratégique. En parallèle, il forme depuis plusieurs années différentes parties prenantes (entreprises, groupes de protection sociale, associations...) pour les aider à construire une stratégie de partenariat répondant à leurs enjeux. Il est partenaire de l'Observatoire des partenariats mis en œuvre par l'association Le Rameau avec l'appui de la Caisse des dépôts.

14 h

870 €

P

Les partenariats sont au cœur des modèles d'action et des **MODÈLES ÉCONOMIQUES DES ASSOCIATIONS**.

Ils peuvent s'envisager d'un point de vue opérationnel (agir avec d'autres pour augmenter son impact), d'un point de vue stratégique (co-construire à plusieurs des projets innovants) et/ou politiques (mobiliser les énergies pour agir collectivement).

Ils peuvent se construire avec des acteurs publics, des entreprises mais également entre pairs.

Cette formation vous donnera **LES CLEFS ET LES OUTILS** pour construire les bases d'une stratégie partenariale répondant à vos besoins et enjeux.

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Découvrir et comprendre les stratégies partenariales et les différentes formes de partenariats.

Appréhender les méthodes et les outils pour construire une stratégie de partenariat et la mettre en œuvre.

Clarifier et énoncer ses enjeux et problématiques clefs en matière de partenariat.

Compétences visées

Connaître les différentes formes de partenariat et les logiques sous-jacentes
Comprendre en quoi les partenariats et les alliances constituent l'un des leviers des modèles économiques associatifs

Se mettre à la place du partenaire et à repérer ses enjeux

Disposer d'une méthode pour lancer la démarche en interne et d'une série de recommandations pour la réussir

Conduire un entretien de partenariat

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.

Elle valorise les retours d'expériences et les pratiques des participants et favorise le co-développement entre pairs

Contenu

- Les principales formes de partenariat et leur logique sous-jacente
- Les principales motivations des partenaires et la notion de contreparties
- Les « carrés magiques » pour pouvoir se repérer dans les attentes
- Les spécificités des partenariats avec les pouvoirs publics
- Les spécificités des partenariats avec les entreprises
- Les 7 étapes clefs pour construire un partenariat
- Les principaux écueils à éviter et les principaux risques d'un partenariat
- La gestion et le pilotage d'un partenariat
- L'évaluation d'un partenariat : évaluation du projet, évaluation des contreparties, évaluation de la relation partenariale
- Les éléments de méthode et les outils pour conduire une démarche partenariale en autonomie

Intervenant

Xavier ROUSSINET est un consultant-formateur spécialiste de l'accompagnement des organisations de l'économie sociale et solidaire et des associations en particulier. Au cours des 10 dernières années, il a accompagné plus d'une trentaine d'associations dans l'émergence et la définition-redéfinition de leur positionnement et de leur projet stratégique. En parallèle, il forme depuis plusieurs années différentes parties prenantes (entreprises, groupes de protection sociale, associations...) pour les aider à construire une stratégie de partenariat répondant à leurs enjeux. Il est partenaire de l'Observatoire des partenariats mis en œuvre par l'association Le Rameau avec l'appui de la Caisse des dépôts.

14 h

840 €

P

Etre manager aujourd'hui n'est pas simple ! Il arrive parfois que les responsabilités créent une **CHARGE MENTALE IMPORTANTE**, à force d'être la tête dans le guidon à gérer de multiples sollicitations opérationnelles et relationnelles. D'autres fois, c'est un besoin de sortir de la solitude, de structurer sa pensée, une nécessité de prendre du recul.

Ce parcours de co-développement est spécialement conçu pour vous si vous rencontrez une situation similaire : afin d'apprendre à résoudre les situations inconfortables ou non satisfaisantes que vous pouvez rencontrer, en utilisant l'intelligence collective et dans un cadre sécurisant pour progresser ensemble avec des pairs.

Méthode

La méthode est expérientielle.

La démarche pédagogique est essentiellement active et expérientielle. Les apports sont issus des travaux de l'école de Palo Alto, complétés d'apports de PNL, analyse transactionnelle et CNV.

Sont proposés en alternance :

- des séances de co-développement à partir des situations vécues par chacun, matériau de la séance,
- des apports méthodologiques et théoriques
- des exercices en binôme/trinôme
- des exercices individuels en autonomie
- des temps de debriefing.

Contenu

■ Expérimenter la posture du manager-coach

S'entraîner à une posture d'écoute, poser le cadre garantissant le succès de la démarche, ouvrir ses représentations, apprendre à questionner, à reformuler, à trier les informations, respecter les étapes du processus d'accompagnement

■ Développer un regard systémique

Adopter une vision interactionnelle des situations, comprendre les rôles, les implicites, identifier les redondances et les tentatives de régulation, exercer son sens de l'observation

Objectifs pédagogiques

- Expérimenter la posture du manager-coach
- Développer un regard systémique
- Expérimenter l'intelligence collective dans la résolution de problèmes
- Créer ses conditions de réussite dans sa fonction de manager

Compétences visées

- Adopter une posture de manager-coach ajustée selon les contextes
- Analyser de façon systémique une situation inconfortable ou non-satisfaisante
- Formuler une demande de changement
- Solliciter l'aide de ses pairs et être un soutien efficace pour ses pairs
- Agir sur son quotidien de management et gagner en aisance dans son rôle de manager

NOUVEAU



■ Expérimenter l'intelligence collective dans la résolution de problèmes

S'approprier la démarche en 7 étapes pour résoudre une situation inconfortable ou non satisfaisante, faire des suggestions de solutions, agir pour provoquer un changement

■ Créer ses conditions de réussite dans sa fonction de manager

S'approprier la démarche dans son quotidien de manager, s'auto-observer, clarifier une situation, oser agir et expérimenter, évaluer et rendre compte

Intervenante

Estelle BOUTAN - Ingénieur de formation, Estelle 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. Experte reconnue en accompagnement des changements, Estelle 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.

42 h

1 ouvrage

1 800 €

P

Dans la tradition ancestrale hindoue, le souverain devait, avant d'accéder au trône, prouver qu'il maîtrisait les 8 pouvoirs. Pour éviter la posture de sachant « expert », et favoriser celle de **LEADER**, l'apprentissage des 8 pouvoirs enclenche une dynamique nouvelle et complète, de l'individu à l'organisation en passant par l'équipe... au cœur même de la vie des entreprises. Pour **REPRENDRE LE POUVOIR SUR SOI** et orienter son pouvoir hiérarchique sur les autres vers la coopération, dans un esprit de permission et d'intelligence collective afin d'allier performance et bien-être.

Pré-requis

Etre en fonction de management depuis plus de 2 ans.

Méthode

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

Contenu

SEQUENCE 1

- Faire connaissance
- Découvrir l'histoire des 8 pouvoirs
- Restitution sur les résultats des tests et questionnaires

SEQUENCE 2

- Moi et Moi : s'aligner et lâcher prise
 - « Il est temps d'arrêter de se hanter pour commencer à s'habiter. » Carl Jung
 - Mieux se connaître soi-même

- Plan d'actions

SEQUENCE 3

- Moi et l'Autre : tolérer et s'adapter
 - « Le bonheur n'est pas dans la recherche de la perfection, mais dans la tolérance de l'imperfection. » Yacine Belik
 - Mieux comprendre l'autre et mieux interagir avec l'autre tout en restant soi-même

- Plan d'actions

SEQUENCE 4

- Moi et le Monde : discerner et décider
 - « Le discernement est la principale fonction du juge, et la qualité nécessaire du jugement. » Bossuet
 - Savoir trier l'information pour gagner en pertinence
 - Mieux s'organiser

- Plan d'actions

SEQUENCE 5

- Moi et le Groupe : faire face et coopérer
 - « Nous devons apprendre à vivre ensemble comme des frères, sinon nous allons mourir ensemble comme des idiots. » Martin Luther King
 - Interagir avec efficacité avec les autres
 - Développer son courage managérial avec assertivité

- Plan d'actions

SEQUENCE 6

- Les 8 pouvoirs en diagonales
- Motiver les équipes
- Développer et ancrer son rôle de leader
- Plan d'actions

SEQUENCE 7

- Codéveloppement
- Apprendre à coopérer efficacement
- Plan d'actions

SEQUENCE 8

- Conclusion du stage
- Décluseion du groupe
- Préparer un PARI® (plan d'actions de réalisation individuelle) résumant toutes les séquences et permettant de se projeter une fois revenu au poste de travail.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les défis du management d'aujourd'hui
- Développer la posture adaptée pour piloter avec succès une équipe de managers
- Redécouvrir l'essentiel et gagner en ouverture
- Développer énergie, performance et harmonie
- Développer le travail collaboratif et l'esprit d'équipe
- Découvrir la pleine conscience et expérimenter le « Ici & Maintenant »

Compétences visées

- Mieux se connaître pour...
- ...mieux comprendre l'autre et sa différence
- Faire face aux défis de l'organisation
- Décider avec discernement
- Mettre en place de l'intelligence collective dans ses équipes

NOUVEAU

Intervenants

Stéphanie MARTINACHE - Consultante et formatrice depuis 12 ans, certifiée par l'EFH (École Française de l'Heuristique), DISC®, Coach en entreprise après 17 ans d'expérience professionnelle en entreprise dont 9 en position de management.

Philippe NABET - Diplômé d'une école supérieure de commerce et Psychologue du Travail, Philippe a travaillé pendant 20 ans en tant que Directeur Commercial au sein d'ETI ou de grands groupes. Coach professionnel et expert DISC certifié, il est passionné par l'accompagnement des personnes afin de faire de leur efficacité relationnelle un vrai levier de croissance pour eux et pour leurs équipes. Il intervient également en tant que consultant RPS et réalise des audits et préconisations concrètes sur ces sujets afin de concilier qualité de vie au travail et efficacité des organisations.

28 h

1 160 €

D

En tant que Manager, vous considérez que l'efficacité individuelle et collective est davantage une conséquence d'un mode de travail vertueux qu'un objectif en soi et vous voulez enrichir vos pratiques pour aller dans ce sens.

Vous aimeriez **FAIRE ÉVOLUER VOTRE MODE DE MANAGEMENT** et/ou celui de votre organisation vers plus d'équilibre. Vous trouverez dans cette formation des contenus et de l'énergie pour faire évoluer votre pratique de manager et dessiner de nouveaux contours de votre contribution dans ce rôle.

Pré-requis

Animer une équipe ou accéder à un poste de management.

Méthode

Les ateliers en distanciel de 3h30 sont construits pour faire le pont entre les concepts et la pratique professionnelle.

Des apports théoriques seront partagés. Nous regarderons des cas concrets de la pratique professionnelle et nous les utiliserons pour enrichir votre boîte à outils.

L'intention est d'enrichir vos représentations, vos outils et vos options d'action.

Contenu

Atelier 1 : prendre du recul et faire un point sur « être manager ? »

Formuler son identité, son rôle, son intention et son style de manager.

Être conscient de ses besoins, de ses compétences clés, de ses axes de développement.

Connaître sa « colonne vertébrale » de manager et agir en fonction.

Tendances de management pour inspiration : servant leadership, entreprise libérée, management agile, holacratie.

Atelier 2 : CO...leviers pour animer au quotidien une culture de coopération

Les 10 principes pour créer et animer une culture de coopération.

Les éléments du cadre commun minimum nécessaire.

Les outils de management pour prendre en compte l'autre et l'environnement et ajuster son geste managérial : le diagnostic systémique ; l'écoute holistique ; le soutien et la confrontation constructive.

Exemples concrets de pratiques managériales CO... en fonction du souhait, de la maturité et de l'autonomie de chacun et des collectifs de travail.

Atelier 3 : proposer et piloter du changement et des résultats vertueux pour tous

2 modèles pour voir autrement le changement. Avant de changer, évaluer et rejoindre ce qui est (système et interactions).

Inspirer et donner du sens au niveau local : revisiter ensemble, le projet, l'organisation, les objectifs, les moyens.

Objectifs pédagogiques

Mieux se connaître et identifier sa « colonne vertébrale de manager » permettant d'agir de manière nuancée et équilibrée.

Enrichir sa boîte à outils de manager permettant de prendre finement en compte et de s'ajuster « à ce qui est » sur le terrain.

Générer les conditions et les moyens de l'engagement et de la réalisation de chacun et des collectifs sur des bases novatrices et saines pour tous.

Compétences visées

Mettre au jour son projet de management, nourrir le sens et le plaisir à exercer son métier de manager.

Disposer de grilles de compréhension, d'outils, de bonnes pratiques pour s'ajuster de manière créative et inclusive à l'environnement professionnel.

Être en capacité de cocréer un cadre et un climat de travail permettant à chacun de contribuer de façon saine et équilibrée.

NOUVEAU

Intervenante

Bénédicte DUFRENNE - Un premier parcours de 20 ans en tant que manager opérationnel, puis transversal, puis directrice de BU et direction industrielle en environnement industriel et conseil ; depuis 2006, elle est coach et superviseuse certifiée (Undici). Elle accompagne les managers à bien vivre leur métier, à s'y réaliser, à s'y développer, en se connaissant bien et en créant des liens vertueux d'interdépendance avec leurs équipes et leur environnement. Son accompagnement est sensible, au pas à pas, centré à la fois sur les ressources et sur les freins sous-jacents révélés par les situations professionnelles.

14 h

980 €

D ou M

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.

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.

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.

14h

700 €

P

« Qui n'a pas confiance dans les autres n'obtient pas leur confiance ». Lao-Tseu.

En effet, sans confiance, aucun projet n'aboutit sereinement et efficacement.

Vous êtes manager ou dirigeant et :

- vous souhaitez **ANCER LA CONFIANCE** avec vos collaborateurs et créer des conditions d'une meilleure collaboration, de l'innovation et du développement...

- vous souhaitez **INSPIRER CONFIANCE** auprès de votre hiérarchie, de votre équipe...

Cette formation, en plus des compétences transmises, vous permettra de prendre de la hauteur sur votre pratique vis-à-vis de vos collaborateurs et/ou de votre hiérarchie.

Méthode

Travail à partir d'exemples de votre réalité de manager

Apports et échanges entre pairs pour ancrer les apprentissages et soulever des questions d'approfondissement

Mises en situation et jeux

Contenu

4 dimensions (DEFI) pour manager par la confiance :

Donner confiance et développer un climat de confiance :

- Instaurer un cadre de fonctionnement partagé,
- Donner du sens : vision et objectifs clairs,
- Ritualiser un système de reconnaissances, faire des feedbacks argumentés et constructifs...

Être en confiance :

- Clarifier vos forces et freins
- Repérer les « dominantes » de votre personnalité ainsi que celle de vos collaborateurs pour travailler en complémentarité

Objectifs pédagogiques

Repérer les enjeux et les défis de la confiance dans une organisation et dans les relations humaines

Analyser vos besoins de leadership pour développer un management qui responsabilise et développe la confiance collective

Identifier ce qui peut vous freiner face à certaines dominantes de personnalités des collaborateurs et/ou manager

Activer en priorité les leviers pour bâtir votre plan d'action sur plusieurs dimensions : est-ce au niveau du cadre de fonctionnement ? de votre posture ? de votre capacité à faire confiance...

Compétences visées

Développer de la confiance, un sentiment de sécurité et de sérénité

Activer des leviers pour développer un climat de confiance

S'adapter aux profils et besoins des collaborateurs ou managers

Renforcer le pouvoir d'agir de vos équipes

NOUVEAU

En tant que manager, vous êtes confrontés à des personnalités, leurs attitudes et leurs comportements difficiles à comprendre et à gérer. Cela crée des tensions et des déséquilibres dans le mode de fonctionnement d'équipe. Vous constatez des mécanismes répétitifs et vous êtes dépourvu.e sur la manière de faire après avoir expérimenté différentes approches.

Cette formation va vous permettre de **VOUS SENTIR PLUS À L'AISE ET DE GAGNER EN SÉRÉNITÉ** dans le management au quotidien de ces personnalités. Vous ne serez plus démuni.e, vous remettant en question parfois, où étant d'autres fois en situation de frustration. Vous saurez où mettre le curseur dans vos échanges, ce que vous pouvez faire et ce qui est à éviter pour **GAGNER EN SOUPLASSE, FLUIDITÉ ET EFFICACITÉ** dans votre management.

Contenu

Identifier les personnalités difficiles et ses propres réactions

- Découvrir les principaux types de personnalités difficiles
- Comprendre quand, avec qui, dans quels contextes et avec quels enjeux ces comportements se manifestent et pour quelles raisons ?
- Comment avons-nous tendance à réagir et avec quels résultats ?
- Les avantages et risques de notre mode de fonctionnement actuel (trop directif, en lâcher prise, en questionnement, en laxisme, agacement...)
- Définir la cartographie de son équipe

Adapter son mode de communication pour avancer

- Connaître ses propres traits de personnalité
- Prendre du recul pour choisir une stratégie relationnelle, que faire, que dire, comment le dire ?
- Trouver la bonne posture dans la relation à l'autre
- Bien discerner le factuel des hypothèses que l'on en tire
- Agir sur le cycle « pensées/émotions/comportements » pour faire bouger l'autre
- Affiner sa communication en fonction de ses interlocuteurs

Objectifs pédagogiques

Repérer et analyser les comportements des personnalités difficiles

Adapter son mode de communication et son mode de management à ces personnalités

Trouver des pistes à expérimenter pour les mobiliser ou remobiliser

Compétences visées

Savoir diagnostiquer les attitudes et comportements

Acquérir la position méta pour interagir de façon adéquate

Créer une cohésion d'équipe avec des personnalités « fortes »

Méthode

Concrète, opérationnelle s'appuyant sur des exercices et sur les situations des participants quand ils le souhaitent

Travaux en sous-groupe – Film pédagogique – Etude de cas

Mobiliser ou remobiliser les personnalités difficiles

- Que faut-il éviter ? Comment agir ? Quel levier actionner ? Au niveau collectif et individuel.
- Quel comportement adopter selon les différents traits de personnalité ? Alliance, cadrage, fermeté, coopération, responsabilisation,....
- Mobiliser les énergies pour faciliter les relations et l'engagement
- Trouver ses propres leviers à mettre en oeuvre

Comment sortir des situations de blocages

- Savoir « jouer » de l'empathie et de la fermeté
- Poser le cadre de ce qui est acceptable et non acceptable
- Définir un Contrat Relationnel et de mode de fonctionnement
- Créer les conditions de l'engagement
- Suivre, « une main de fer dans un gant de velours »

Intervenante

Corinne AUBERT - Enseignante et Superviseur en Analyse Transactionnelle dans le champ de l'accompagnement et de l'organisation depuis 2000.

Référente Métier dans des organismes et des cabinets de conseil spécialisés dans l'accompagnement de personnes sur des problématiques d'évolution professionnelle ou de reconversion

Elle a occupé des fonctions de Manager opérationnel et fonctionnel pendant de nombreuses années après avoir fait elle-même réalisé de nombreux accompagnements. Le dernier poste qu'elle a occupé en entreprise a été DRH France.

Intervenante

Marie FERREIRA - Formatrice et coach depuis plus de 25 ans, dont 16 ans à la tête d'un organisme de formation parisien avec une équipe à manager. Elle accompagne les managers, dirigeants, en petites structures, grands comptes... Ses sujets de prédilection sont le management, le développement de relation de qualité, en confiance, le développement personnel, la communication, la formation de formateur, de tuteurat...

14 h

745 €

P

14 h

730 €

P

L'évolution du monde du travail, notamment avec la digitalisation des organisations et les nombreux changements auxquels elles sont confrontées, nous oblige **À MISER SUR LE CAPITAL HUMAIN, DONC LES SOFT SKILLS**. Ces «soft skills», que l'on peut assimiler à des «savoir-être, s'entendent comme des «compétences comportementales, transversales et humaines», et sont **DEVENUS INCONTOURNABLES** pour les fonctions de management.

Certaines de ces compétences sont individuelles et concernent directement le manager et sa manière de travailler. Mais la mobilisation (ou l'absence de mobilisation) de ces aptitudes peut avoir un impact direct sur l'équipe. Ainsi, en plus d'être compétent dans son domaine, le manager doit désormais démontrer la maîtrise de ces compétences.

Pré-requis

Exercer en tant que manager ou en prise de poste de manager

Contenu

Le parcours suit une progression logique : il part de la confiance en soi du manager pour lui permettre d'entrer en relation, faire preuve d'adaptabilité y compris pour les situations complexes, et embarquer son équipe dans les projets.

- Soft Skill #1 : Confiance en soi
- Soft Skill #2 : Intelligence émotionnelle
- Soft Skill #1 : Communication interpersonnelle
- Soft Skill #1 : Gestion des problèmes complexes
- Soft Skill #1 : Prise de décision
- Soft Skill #1 : Adaptabilité
- Soft Skill #1 : Leadership

Objectifs pédagogiques

Compléter ses savoir-faire métiers par la maîtrise de savoir-être incontournables dans le contexte de mutation profonde des organisations

Identifier les principales dimensions des compétences comportementales et développer les éléments fondamentaux de ces attitudes : la confiance en soi, la communication interpersonnelle, le leadership

Améliorer son rapport au travail et à l'équipe grâce au développement de soft skills ciblés

Compétences visées

Améliorer ses compétences comportementales sur différents aspects cruciaux pour les fonctions de management grâce à des outils et méthodes qui permettent de progresser efficacement.

Méthode

Formation en distanciel, sous forme de 7 capsules de 2 heures chacune afin de visiter 7 soft skills incontournables pour un manager.

Méthode interactive et expérientielle

Intervenante

Céline BARTOLI - Formatrice, coach professionnelle, formatrice d'ateliers d'intelligence collective. Céline a travaillé pendant plus de 15 ans comme conseil et manager en entreprise avant de développer des compétences en accompagnement du changement individuel et collectif, à travers le coaching professionnel et la formation.

7x2 h

360 €

D

NOUVEAU

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

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.

21 h

810 €

P

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 expérimentez 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 - Ingénieur 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 coaches et responsables RH.

14 h

1 ouvrage

705 €

P

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Comprendre le mode de fonctionnement des 15 -30 ans

Adapter sa communication pour interagir avec eux

Créer des outils spécifiques pour les impliquer et les motiver

Repenser sa pédagogie et son management

La Génération des 15 - 30 ans : ces jeunes sont appelés : « millenials, Y, Z, alpha... », ils utilisent **INSTAGRAM, SNAPCHAT, TIKTOK, DISCORD...** ils sont nés avec le numérique, ils possèdent leurs codes, leurs us et leurs coutumes.

Et si vous appreniez à mieux les connaître pour les accompagner et les manager ?

Cela vous permettra **D'ADAPTER VOTRE PÉDAGOGIE ET VOTRE MANAGEMENT AFIN D'ATTEINDRE VOS OBJECTIFS** pour vos formations et vos accompagnements. Cela vous amènera à repenser leur intégration et leur épanouissement dans le monde de l'entreprise.

Méthode

Pédagogie expérientielle

Apports théoriques et temps d'échange et de réflexion à partir de l'analyse de nos pratiques.

Contenu

■ Découvrir la Génération des 15 - 30 ans :

- Préalable, identifier les différentes générations BB, X, Y, Z...
- Leurs valeurs et leurs attentes sociétales
- Qu'est-ce qui les motive et comment s'adapter
- Leur gestion du téléphone et leur utilisation de l'ordinateur

■ Adapter ses enseignements et ses formations à leurs modes d'apprentissage

■ Intégrer leurs compétences technologiques dans nos process

■ Leur relation au travail, vis à vis de leur cadre de vie

■ Leur vision de l'entreprise et leur objectif de carrière

■ Leur rapport à l'autorité et leur posture dans les projets,

■ Leur intégration par l'entreprise,

■ Accompagner les changements que cette génération apporte.

Intervenant

Thierry TARDIEU - Formateur pour des accompagnateurs de collégien.nes, lycéen.nes, étudiant.es, décrocheur.cheuses scolaires. Développeur de programmes pour la génération des 15 - 30 ans dans le cadre de l'orientation, de l'insertion professionnelle, en individuel et en groupe avec la pédagogie expérientielle. Il a développé aussi une expérience en gestion d'entreprise, techniques commerciales, ventes en B to B et B to C, animation de réseaux professionnels.

14 h

710 €

P

ou

D

57 ACCOMPAGNER OU MANAGER DES PROFESSIONNELS HYPERSENSIBLES

25% à 30% de la population serait hypersensible (à des degrés divers). Cette caractéristique innée (en lien avec un fonctionnement sensoriel, cérébral, et métabolique) s'invite dans tous les champs de la vie, professionnelle comme personnelle.

Que vous accompagniez ou vous managiez des personnes hypersensibles, vous souhaitez **LES COMPRENDRE POUR MIEUX MISER sur leurs TALENTS PARTICULIERS** et **MIEUX RÉGULER les INCONVÉNIENTS SPÉCIFIQUES** ?

Au-delà des stéréotypes en lien avec les **ÉMOTIONS**, cette formation vous donnera des clés pour comprendre ce qu'est l'hypersensibilité, pour repérer les professionnels hypersensibles que vous côtoyez et pour les accompagner et les manager avec subtilité.

Méthode

Les ateliers en distanciels sont construits pour faire le pont entre les concepts et la pratique professionnelle.

Des apports théoriques seront partagés. Nous regarderons des cas concrets de la pratique professionnelle et nous les utiliserons pour enrichir votre boîte à outils.

L'intention est d'enrichir vos représentations, vos outils et vos options d'action.

Contenu

Atelier 1 : comprendre l'hypersensibilité, et savoir repérer les professionnels concernés

- **Qu'est-ce que l'hypersensibilité ?** Appréhender les spécificités de cette manière de percevoir, de comprendre et d'agir ; en percevoir les principales conséquences dans la vie professionnelle.

- **La boussole de repérage**, sur 6 axes de compétences et comportements observables : faire l'hypothèse de l'hypersensibilité chez quelqu'un et se donner les clés pour partager avec subtilité cette possibilité avec la personne accompagnée ou managée.

Atelier 2 : connaître les 5 hyper compétences des professionnels hypersensibles et savoir les actionner en situation d'accompagnement ou de management

- **« Le Sensi Radar »** : une compréhension très fine des situations professionnelles fondée sur une perception sensorielle globale de ce qui se passe (une super empathie, un diagnostic ciselé, l'ajustement créateur).

- **« L'hyperpensée »** : une pensée rapide, riche et singulière, et une conscience élargie (plus d'idées, d'options, d'opinions ; compétence à penser et à faire le pont entre le stratégique/abstrait et l'opérationnel/concret ; recherche continue d'amélioration).

Objectifs pédagogiques

NOUVEAU

Mieux connaître l'hypersensibilité au-delà des stéréotypes et les implications sur la vie professionnelle (hyper compétences et points de vigilance)

Savoir repérer les professionnels hypersensibles

Disposer de grilles de lecture et d'outils vous permettant d'accompagner ou de manager avec plaisir et impact des professionnels hypersensibles en capitalisant sur leurs spécificités

Compétences visées

Développer les compétences vous permettant d'accompagner ou de manager des professionnels hypersensibles

Disposer de grilles de compréhension, d'outils, de bonnes pratiques pour vous ajuster de manière créative et inclusive.

Vivre du plaisir, du confort et de l'impact dans l'accompagnement ou le management de professionnels hypersensibles.

Atelier 3 (suite de l'atelier 2) :

- **« Le CO...tout »** : inclure, prendre en compte, ajuster (le sens du bien commun, de l'intérêt général, du compromis ; la capacité à créer des liens vertueux d'interdépendance et des fonctionnements coopératifs).

- **« Le décalage créatif »** : une capacité d'innovation et un besoin de ressourcement (capacité à remettre en cause et à penser à « côté de la boîte » ; accueil et gestion de la diversité ; compétence artistique à capitaliser).

- **« La pleine Vie »** : de l'intensité et une énergie particulières proposées dans les actions et dans les interactions (quête du Sens et du sentiment de Vie ; aspiration à se réaliser et à aider les autres à faire de même ; proposer une expérience de travail riche, profonde, authentique).

Atelier 4 : connaître les spécificités qui peuvent nécessiter de la vigilance, ou du soutien, ou de la régulation ; savoir quoi faire et quoi dire et comment

- **Conscience et régulation émotionnelle** : accueillir, légitimer, accepter, réguler, bien dire (principes et outils).

- **L'intensité** : aider à la réguler (outils).

La fatigue et le ressourcement : solitude et lien social en subtil dosage (bonnes pratiques).

Intervenante

Bénédicte DUFRENNE - Un premier parcours de 20 en tant que manager opérationnel, puis transversal, puis directrice de BU et direction industrielle en environnement industriel et conseil ; depuis 2006, elle est coach et superviseure certifiée (Undici). Elle accompagne les managers à bien vivre leur métier, à s'y réaliser, à s'y développer, en se connaissant bien et en créant des liens vertueux d'interdépendance avec leurs équipes et leur environnement. Son accompagnement est sensible, au pas à pas, centré à la fois sur les ressources et sur les freins sous-jacents révélés par les situations professionnelles.

10,5 h

780 €

P ou D

58 UTILISER LA COMMUNICATION NON VIOLENTE

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 aggraver.

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.

14 h

620 €

P

59 DÉVELOPPER SA CRÉATIVITÉ ET PRODUIRE DES IDÉES INNOVANTES

Vous souhaitez DÉVELOPPER ET MOBILISER VOTRE CRÉATIVITÉ. Vous aspirez à apprendre à résoudre avec créativité des problèmes auxquels vous êtes confrontés en situation professionnelle et produire des IDÉES DE SOLUTION INNOVANTES.

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

Objectifs pédagogiques

- S'initier au fonctionnement créatif
- Se reconnecter à sa propre créativité et augmenter ses talents créatifs
- Mettre la créativité au service de la résolution de problèmes et de la production d'idées
- Disposer de repères pour renforcer sa créativité, seul ou en équipe

Compétences visées

- Utiliser la créativité pour gérer des projets, résoudre des problèmes, générer des idées
- Développer et entretenir ses/les talents créatifs

Méthode

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

Contenu

- Les règles de base de la créativité : le double entonnoir, les règles de la pensée divergente
- Le développement de ses talents créatifs : fluidité, flexibilité, originalité, élaboration
- Les phases du processus créatif : s'échauffer, poser et analyser le problème, produire et sélectionner les idées, préparer l'action
- La découverte et l'expérimentation, individuelle et collective, de techniques créatives de résolution de problèmes et de recherche d'idées à partir de cas apportés par les participants.

Intervenante

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

21 h

1 050 €

P

60 DÉVELOPPER SON INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

NOUVEAU

L'intelligence émotionnelle est un TRÉSOR RELATIONNEL qui nous est donné si nous la pratiquons. L'émotion une matière première qui nous offre une EXPÉRIENCE RICHE à accueillir puis à transformer avec empathie et créativité.

Découvrons ensemble ce que les émotions des personnes que nous accompagnons ou dirigeons livrent comme messages et comment notre compétence à les accueillir, est un gage de professionnalisme relationnel.

Méthode

Les participants bénéficient d'une formation expérientielle, très pratique, avec des éclairages théoriques, qui permettent un lien des apprentissages avec le terrain professionnel

Contenu

- Clés de l'intelligence émotionnelle.
- Connaître les émotions, messagères de nos besoins, valeurs.
- L'empathie – offrir un temps de qualité et accueillir les émotions sans sauver l'autre.
- Externaliser une émotion - clé d'accompagnement.
- Passer de la peur à la confiance en soi sur un défi précis.
- Les émotions : tremplin vers la créativité.
- Accompagner et manager avec la connaissance des 4 tempéraments et leurs émotions motrices.
- Trouver le calme : Apaiser, calmer, réguler ses émotions.

Objectifs pédagogiques

- Identifier, comprendre et accepter les émotions (les siennes, celles des autres).
- Transformer les émotions, en facteurs de créativité relationnelle, de réussite.
- Apprendre à gérer ses propres émotions et accompagner celles des autres dans les périodes difficiles.
- Trouver le calme, s'apaiser.

Compétences visées

- Comprendre les messages offerts par chacune des émotions.
- Intégrer le rôle du corps et du ressenti dans la transformation de l'émotion.
- Savoir accueillir ses propres émotions et celles des autres avec empathie.
- Repérer les tempéraments et leurs émotions motrices pour mieux entrer en relation.
- Développer sa créativité grâce aux émotions.
- Respirer, méditer pour trouver le calme.

Intervenante

Isabelle GRONEMAN - s'appuie sur plus de vingt ans d'expérience de l'accompagnement en formation, coaching et développement des organisations (Grandes entreprises, Hôpitaux et Maisons de retraite, etc.). La question qui l'anime : comment créer des relations empathiques, humaines, intelligentes, créatives, authentiques, professionnelles, efficaces. Elle intervient en particulier dans les organisations pour développer ou renouer le dialogue dans des situations tendues au sein des équipes.

14 h

630 €

P

61 PLUS JAMAIS DÉBORDÉ !

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

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

Intervenante

Stéphanie MARTINACHE - Consultante et formatrice depuis 12 ans, certifiée par l'EFH (École Française de l'Heuristique), certifiée DISC® et Forces Motrices (Assessments 24*7 - février 2020), Coach en entreprise après 17 ans d'expérience professionnelle en entreprise dont 9 en position de management.

14 h

625 €

P

62 MIEUX SE CONNAÎTRE ET MIEUX COMMUNIQUER AVEC LE DISC®

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

- Reconnaître les facteurs de motivation
- Reconnaître les profils comportementaux
- Adapter la forme pour mieux se faire entendre
- Appliquer la méthodologie d'analyse d'un profil « DISC »

Compétences visées

- Comprendre les différences et les ressorts de chacun des profils couleurs.
- Adapter la forme de sa communication pour mieux être entendu sur le fond.
- Se positionner et comprendre ses propres réactions face à ses interlocuteurs.

Le DISC® est un outil prédictif polyvalent qui apporte des **CLEFS DE LECTURE** permettant un champ d'application très complet : **DÉVELOPPEMENT PERSONNEL, COACHING, RECRUTEMENT, MANAGEMENT OU ENCORE TEAM-BUILDING.**

Le DISC® propose un langage basé sur les **COULEURS** (Rouge-Jaune-Vert-Bleu), facile à retenir.

Dénué de tout jugement de valeur, le DISC® se concentre uniquement sur les **COMPORTEMENTS ET LES ÉMOTIONS (ET PAS SUR LA PERSONNALITÉ)**. La méthode indique précisément **COMMENT COMMUNIQUER ET TRAVAILLER DE MANIÈRE EFFICACE** avec tel ou tel profil. C'est là le réel intérêt de la méthode. Elle indique des « modes opératoires » pour communiquer, **RÉSoudre LES PROBLÈMES ET LES CONFLITS** avec chaque autre profil (y compris le vôtre).

Méthode

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

Contenu

Travail préalable

- Passation des 2 profils en ligne via la plateforme de notre partenaire
- Inscription sur notre plateforme LMS + questionnaire attentes + diagnostic amont
- Vidéo(s) à regarder et introduction au modèle DISC®

Séquence 1

- Découverte du DISC – le modèle de Marston
- Exercice : le Personnalité
- Les 7 Forces Motrices – le modèle d'Allport
- Jeu en ligne pour valider les apprentissages
- Plan d'actions personnalisé
- Exercice : le Personnalité

Séquence 2

- Forces, limites, besoins, peurs de chacune des couleurs
- Reconnaître le profil de votre interlocuteur : les mots, la voix, les gestes
- Jeu en ligne pour valider les apprentissages
- Plan d'actions personnalisé
- Exercice : évaluation des acquis

Séquence 3

- Les interactions entre les couleurs
- Émotions, stress et tensions : comment éviter les situations difficiles
- Jeu en ligne pour valider les apprentissages
- Partage du plan d'actions de chacun
- Remise du profil de 30 à 40 pages obtenu à la suite des questionnaires en ligne
- Plan d'actions personnalisé

Séquence 4

- Les points clés pour lire son profil
- Partage du plan d'actions de chacun
- Diagnostic aval & évaluation satisfaction à chaud
- Évaluation des acquis : quiz portant sur la totalité de la formation
- Plan d'actions personnalisé

Intervenante

Stéphanie MARTINACHE - Consultante et formatrice depuis 12 ans, certifiée par l'EFH (École Française de l'Heuristique), certifiée DISC® et Forces Motrices (Assessments 24*7 - février 2020), Coach en entreprise après 17 ans d'expérience professionnelle en entreprise dont 9 en position de management.

14 h

850 €

P ou D

63 RENFORCER SES COMPÉTENCES ORTHOGRAPHIQUES DANS SES ÉCRITS PROFESSIONNELS

Le but du stage est de provoquer un **ÉLÉMENT DÉCLENCHEUR QUI FERA AIMER L'ORTHOGRAPHE**. Afin d'entretenir cette passion débutante, le stagiaire aura accès à la web série orthogaffe.com et à différents **OUTILS INFORMATIQUES**, essentiellement le site de l'académie française.

La formation est réussie le jour où le stagiaire ressent **L'ENVIE DE TRANSMETTRE SES CONNAISSANCES ORTHOGRAPHIQUES** à d'autres personnes. La meilleure manière de connaître une matière est de l'enseigner.

Méthode

Cette méthode est basée sur l'humour (quand une difficulté nous fait rire, elle est complètement désacralisée) et une vision historique de la matière (ces règles ont été imaginées par des gens qui nous ressemblent et s'avèrent finalement très humains).

Contenu

JOUR 1

Matin

- La 1^{ère} matinée traite des conjugaisons en insistant sur des difficultés telles que la distinction entre *ai* et *aïs* (que l'ordinateur ne corrige pas systématiquement), le subjonctif (vois ou voie ; *ai* ou *aie*), l'impératif, les verbes en *eler* *eter*, le participe présent et l'adjectif verbal, etc.

Après-midi

- La 1^{ère} après-midi est consacrée à l'accord des participes passés vus dans leur intégralité (nous nous sommes vus et parlé, les arbres que j'ai vu abattre, les arbres que j'ai vus s'abattre, elle s'est vue partir, elle s'est vu couper la route...)

Objectifs pédagogiques

Pouvoir écrire sans que l'orthographe ne vienne freiner son élan

Compétences visées

Dominer la plupart des difficultés que l'on rencontre fréquemment dans les écrits professionnels

Être capable de résoudre toute difficulté qui se présenterait (optimisation de l'outil informatique, consultation du support, visionnage d'une web série, appel au formateur...)

Apprendre à apprécier cette orthographe que le monde entier nous envie, notamment en découvrant l'origine de ces difficultés à tel point qu'on éprouve l'envie de se perfectionner et de la transmettre

JOUR 2

Matin

- La 2^{ème} matinée est consacrée à des problèmes d'accord tels l'accord du verbe avec le sujet, les couleurs, les noms de jours, tout, leur, même, tel, etc.

Après-midi

- La 2^{ème} après-midi traite des difficultés non encore élucidées : les chiffres en lettres, les accents, les homonymes (*davantage* ou *d'avantage*, *censé* ou *sensé*, *quoique* ou *quoi que...*), des difficultés particulières (*avoir l'air*, *aucun*, *quelque*, etc.)

Intervenant

Bernard FRIPIAT - Agrégé d'histoire spécialisé dans l'histoire de la langue, Bernard Fripiat s'est spécialisé dans l'enseignement de l'orthographe aux adultes. Auteur de plusieurs ouvrages publiés chez Larousse (l'almanach des amoureux des mots, l'orthographe en BD), le Courrier du Livre (50 moments-clés de l'histoire de la langue française), Vuibert (Au commencement était le verbe. Ensuite, vint l'orthographe), Gunten (L'orthographe. 99 trucs pour en rire et la retenir), il a animé et anime encore des chroniques radiophoniques consacrées à l'histoire des mots (Europe 1, France bleu et la RTBF).

14 h

665 €

P

64 CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES : OBLIGATIONS ET BONNES PRATIQUES

NOUVEAU

Objectifs pédagogiques

Au travers d'exemples tirés de l'actualité récente, le participant prendra tout d'abord conscience des conséquences possibles, économiques et juridiques entre autres, de négligence, d'insouciance ou d'approximations concernant la cybersécurité dans une entreprise.

Puis l'étude d'attaques-types lui donnera les clés pour reconnaître une attaque, acquérir les bons réflexes et développer une posture cyber-résiliente.

Au final, le participant aura assimilé les bonnes pratiques afin de diminuer la prévalence des attaques et leurs effets, mais également de répondre aux obligations du règlement européen sur la protection des données.

Méthode

Méthode participative et active.

Quiz collectifs et individuels.

Escape game.

Ateliers pratiques (sécurité organisationnelle et paramètres fondamentaux)

Compétences visées

- Connaître les risques liés à la cybermalveillance
- Comprendre les fondamentaux de la sécurité informatique et de la protection des données
- Avoir reconnaître une attaque informatique
- Acquérir les bons réflexes face à une attaque
- Apprendre à mettre en place des procédures

Contenu

Cette formation a pour objectif de sensibiliser chaque utilisateur d'un ordinateur ou d'un smartphone à la sécurité du numérique, qu'il travaille en entreprise ou à titre personnel, et de lui apprendre les bons gestes à adopter, tout en respectant la protection des données.

Au travers de cas réels décortiqués collectivement et d'un escape game, seront vues :

- les principales menaces : hameçonnage (phishing), hameçonnage ciblé, rançongiciel, arnaque au président, attaque par déni de service, etc. ;
- les outils utilisés par un pirate (OSINT, ingénierie sociale) ;
- les signes d'attaque qu'il faut apprendre à reconnaître ;
- les bons réflexes permettant de diminuer les conséquences de l'attaque.

Puis, après avoir étudié les fondamentaux de la cybersécurité (le chiffrement, les mots de passe, la double authentification, les sauvegardes, les mises à jour, les antivirus...) et de la protection des données (donnée personnelle, donnée sensible, registre des traitements, droits des personnes, ...), les bonnes pratiques permettant de prévenir les risques seront ensuite détaillées par thème (messagerie électronique, poste de travail, smartphone, Internet, mobilité, périphériques, objets connectés, cloud, sécurité organisationnelle) au travers d'exemples concrets et de vidéos.

Intervenant

Fabrice Jaffré - Ancien chef de projet supports électroniques et directeur e-learning dans un grand groupe d'édition professionnelle, Fabrice a 20 ans d'expérience dans la conception et le déploiement d'outils web, d'apps et d'e-learning. Certifié en protection des données et en cybersécurité, il favorise dans l'accompagnement les aspects ludiques, créatifs et basés sur le partage d'expérience.

14 h

760 €

P

ou

D

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

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 6 à 8 personnes pour du distanciel et de 8 à 12 personnes pour du présentiel, en provenance de différentes structures. La suite du montage (administratif, financier, logistique...) sera assurée par le PATIO Formation.

* ou en distanciel

Les formations du PATIO Formation sont accessibles avec assistance aux personnes en situation de handicap.
 Notre équipe est à leur disposition pour tout renseignement ou assistance à ce sujet.



LE
 SAVIEZ
 VOUS ?

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