

## Focus

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

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

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

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

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

Accompagner avec l'Ikigai

## 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

Après une intersession de quelques semaines, est prévue une séance en distanciel visant un renforcement des compétences et un retour d'expériences des participant.e.s dans leur mise en pratique d'IKIGAI

## Intervenante

**Eglantine BONETTO** – Diplômée de l'ESCP, cadre commerciale durant une dizaine d'années dans l'édition et la presse, elle se forme au coaching en 2014 et se spécialise dans l'évolution de carrière, la reconversion professionnelle et la confiance en soi. Elle crée un parcours complet, ludique, original avec l'IKIGAI, reconnu par l'ICF, pour découvrir ce qui constitue notre raison d'être et notre joie de vivre. Elle crée une formation pour les coachs à partir de ce parcours IKIGAI. Professeur de théâtre et d'improvisation pour adultes, elle anime en outre depuis 8 ans des ateliers de développement professionnel et relationnel.

## Pré-requis

Aucun

## Public

Professionnels de l'Accompagnement

## Méthode

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

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

**18 h**

**Pour le prix de cette formation**

**EN INTER**

Veillez vous référer à la présentation de la formation sur notre site internet

**EN INTRA**

Veillez nous consulter pour un devis personnalisé

## Focus

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, diagnostiquer ses résistances et mécanismes répétitifs afin d'avoir l'intervention appropriée pour faire avancer votre client sur sa compréhension et son chemin. Il vous permet d'être en méta-communication afin d'interagir en conscience avec une stratégie d'intervention.

A partir d'une vision systémique de la communication, l'Analyse Transactionnelle propose une grille de lecture et des outils pour :

- clarifier les enjeux du positionnement de l'accompagnateur
- développer des comportements adaptés au contexte et à la personne
- éviter les engrenages qui peuvent parfois freiner l'avancée vers un objectif

Lors de cette formation, les concepts de l'Analyse Transactionnelle sont présentés en alternant des temps d'expérimentation et d'exposés théoriques interactifs.

## Objectifs pédagogiques

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

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

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

## Compétences visées

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

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

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

## 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
- 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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Professionnels de l'éducation ou de l'accompagnement ainsi que toute personne qui souhaite mieux se connaître et mieux comprendre les autres pour développer des relations positives et éviter de s'engager dans des affrontements stériles.

## 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

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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.

21h

2 jours en présentiel  
+ 1 jour en distanciel

810 €  
(prix en inter)

## Focus

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.

## Objectifs pédagogiques

Comprendre l'esprit, la démarche 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.

## Contenu

### 1<sup>ère</sup> partie

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

### 2<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> partie

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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Responsables de ressources humaines, d'associations, managers.

## Méthode

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

## Évaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## 1 ouvrage



## Intervenante

**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 THIBAUD, membre d'un groupe d'échanges de pratiques au sein de l'EMCC.

21 h

855 €  
(prix en inter)

## Focus

Vous accompagnez des personnes dans leurs **DÉMARCHES D'INSERTION, D'ORIENTATION OU D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE** et recherchez des approches pour favoriser leur mobilisation et leur mise en mouvement ?

Cette formation vous propose d'intégrer dans votre pratique des techniques issues du coaching, que vous pourrez mobiliser dans vos actions d'accompagnement, individuelles ou collectives.

## Objectifs pédagogiques

Identifier ce qui caractérise le coaching : cadre, posture, modalités

Utiliser des fondamentaux du coaching en accompagnement individuel

Utiliser des fondamentaux du coaching de groupe pour des accompagnements collectifs

Accompagner les personnes dans la détermination d'objectifs atteignables et la mobilisation de leurs ressources

## Compétences visées

Identifier ce qui caractérise le coaching et en quelle circonstance il est adapté

Adopter un cadre et une posture adaptés aux objectifs visés et favorisant la mobilisation des personnes

Intégrer des fondamentaux du coaching individuel dans sa conduite d'entretien

Concevoir et animer un accompagnement collectif en mobilisant les bases du coaching de groupe

Savoir quand et comment utiliser ces différentes techniques dans ses accompagnements

## Contenu

### Les principes généraux du coaching individuel et du coaching de groupe

- Les fondamentaux
- Les particularités du coaching/autres démarches d'accompagnement

### Premier outil d'accompagnement : la relation

- Créer un lien relationnel de qualité
- Les différents niveaux d'écoute et de questionnaire Le feedback

### Mobiliser les fondamentaux du processus de coaching individuel

- La structure des entretiens de coaching
- Définir l'objectif de coaching et ses modalités
- Accompagner la personne dans sa mise en action
- Techniques de mobilisation des ressources de la personne

### Mobiliser les fondamentaux du processus de coaching de groupe

- Les spécificités
- Les 3 postures du coach
- Les niveaux d'écoute du groupe, la position Meta, les effets miroir

### Créer la dynamique de groupe et composer son scénario d'intervention

- Le processus de constitution de groupe
- Structurer son intervention de coaching
- Découverte de techniques spécifiques de coaching de groupe

### Les conditions de réussite de l'accompagnement en coaching

- Les pièges possibles
- Gérer les situations délicates

## Pré-requis

Avoir une pratique de l'accompagnement

## Public

Professionnels de l'accompagnement souhaitant bénéficier d'une première approche du coaching

## Méthode

Alternance entre différentes modalités pédagogiques et d'animation : des exercices de différents formats, des réflexions au sein du groupe sous forme de brainstorming, des apports théoriques, du travail en sous-groupe. La formation favorise un regard réflexif sur ses pratiques professionnelles.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## 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 en accompagnement des changements, Estelle aide les managers et leurs équipes à se transformer et à surmonter les situations délicates. Elle forme aussi des coachs et responsables RH. Auteur de «Essaye Encore» chez Enrick B Editions.

**35h**

**1 450 €**  
(prix en inter)

## Focus

Vous débutez en tant que formateur(rice) ou vous êtes devenu(e) formateur(rice) "sur le tas", ou vous êtes expert(e) dans votre domaine et projetez de devenir formateur(rice).

Cette formation qui associe théorie et pratique, vous apportera des clés pour concevoir et animer des **FORMATIONS EFFICACES, STIMULANTES ET ENGAGEANTES** qui facilitent les apprentissages.

## Objectifs pédagogiques

- Disposer de repères théoriques et concrets pour concevoir et animer une formation
- Expérimenter la mise en oeuvre de séquences pédagogiques
- Développer des attitudes qui favorisent les apprentissages
- Evaluer sa pratique professionnelle

## Compétences visées

- Définir des objectifs pédagogiques en lien avec les objectifs de la formation à construire
- Bâtir un scénario pédagogique cohérent
- Mobiliser des techniques pédagogiques variées pour concevoir des séquences pédagogiques dynamiques
- Soutenir les apprenants dans leurs apprentissages
- Animer des séquences pédagogiques participatives

## Contenu

- Former et apprendre : de quoi parle-t-on ?
- Rôles et postures du/de la formateur(rice)
- Différentes méthodes pédagogiques
- Techniques pédagogiques qui stimulent la motivation, l'attention et la mémorisation
- Fondamentaux de la conception d'une formation
- Clés de l'animation d'une formation
- Production d'un scénario pédagogique à partir d'un projet concret apporté par chaque participant(e)
- Animation par chaque participant(e) d'une séquence pédagogique en groupe avec analyse et feedbacks en collectif
- Retour sur expériences : échange et analyse de pratiques, après mise en oeuvre pendant la dernière intersession

## Conditions d'inscription

Avoir au moins un projet de formation à concevoir et à animer dans un futur proche afin de mettre en oeuvre les apprentissages lors de la formation.

## Public

Formateur(rice)s débutant(e)s ou plus expérimenté(e)s

## Méthode

Méthode participative : alternance de mises en situations, d'analyses et d'apports théoriques  
Réflexions et productions individuelles, semi-collectives et collectives  
Formation bâtie en trois temps avec productions attendues pendant les intersessions

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## Intervenants

Cette formation est animée par l'un ou l'autre de nos intervenants :

**STÉPHANE CAZENAVE** Consultant-formateur, ingénieur pédagogique et facilitateur en intelligence collective. Sa pratique repose sur le principe de facilitation des apprentissages. Il transmet et déploie une pédagogie qui fait usage des méthodes actives et créatives et de l'apprentissage entre pairs, pour des actions de formations plus dynamiques, plus efficaces et plus engageantes.

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

**56h**

**1 990 €**  
(prix en inter)

## Focus

Vous projetez de devenir formatrice/formateur d'adultes. Ou vous l'êtes déjà et souhaitez simplement actualiser et élargir votre connaissance de **L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE**.

Celui-ci est en perpétuelle évolution et peut vous laisser dans l'inconnu, voire en risque, assez facilement.

Cette formation vous permettra d'en repérer les **ENJEUX EN TERMES D'OBLIGATIONS ET D'OPPORTUNITÉS** pour votre activité de formation.

## Objectifs pédagogiques

Connaître le cadre réglementaire en vigueur pour toute activité de formation professionnelle

Repérer le système d'acteurs, leur rôle et missions

Appréhender quelles sont les obligations à respecter et les opportunités à saisir en tant qu'intervenant.e en formation

## Compétences visées

Se positionner plus clairement dans l'environnement de la formation professionnelle

Orienter des personnes pour clarifier un projet de formation professionnelle

Repérer les potentiels financements et identifier les ressources et interlocuteurs pertinents

Ajuster son mode d'intervention au cadre réglementaire en vigueur

Elaborer une proposition de prestation dans le respect du cadre réglementaire.

## Contenu

### Présentation globale du système de la formation professionnelle en France

- Quelques chiffres clés
- La réforme de la formation professionnelle issue de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Les parties prenantes du système de la formation professionnelle : France Compétences, commanditaires, certificateurs, financeurs, prestataires, prescripteurs

- Les financements mobilisables

### La terminologie spécifique et la nature des prestations de formation professionnelle

- Terminologie : comment s'y retrouver ?
- Les « actions de développement des compétences »
- La nouvelle définition légale de l'« action de formation » : incidence pour les formateurs
- Les nouvelles formes d'apprentissage

### Le cadre juridique et commercial

- Les différents statuts possibles pour les formateurs
- Le cadre contractuel d'une prestation de formation professionnelle : les mentions obligatoires
- Construire une proposition pédagogique et commerciale pertinente

### Les droits et devoirs d'un organisme de formation et leur incidence sur les formateurs

- La déclaration d'activité et le BPF L'enjeu et les modalités d'obtention de la Certification Qualiopi
- Les éléments clé de la démarche qualité

## Pré-requis

Aucun

## Public

Professionnel.le.s de la formation (en activité ou en devenir)

## Méthode

Partant des connaissances et expériences des stagiaires, la formation maille l'apport de connaissances et de ressources fiables en la matière, de partages d'analyses et de pratiques.

La formatrice privilégie une démarche pédagogique interrogative, applicative et heuristique.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## Intervenante

**Isabelle CARTIER** - Evolue depuis 1997 comme formatrice, consultante et comme responsable d'organisme de formation. Elle a par ailleurs accompagné de très nombreux candidat-es en VAE depuis 2012, en individuel et en collectif, du CAP au Master 2, sur des filières Métier diversifiées. Auteure de l'étude « Les démarches collectives de VAE : territoire, enjeux, pratiques et clés de réussite » – Collection « Etudes du GARF » 2015 (Groupement des Acteurs et Responsables de la Formation).

14h

690 €  
(prix en inter)



## Focus

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.

## Pré-requis

Aucun pré-requis

## Public

Conseillers en insertion, éducateurs, formateurs, conseillers en évolution professionnelle, conseillers d'orientation, médiateurs, coachs

## 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.

## 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

## 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 €  
(prix en inter)

## Focus

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 aguerri-e 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.

## 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

## 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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Formatrices et formateurs débutant-es ou confirmé-es souhaitant intégrer le distanciel et des éléments digitaux dans leurs formations.

## 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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.

**21 h**

**790 €**  
(prix en inter)



## Focus

Formateur/trice, vous souhaitez intégrer ou renforcer la dynamique créative dans votre pratique pédagogique expérientielle 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 expérientielle qui intègre l'utilisation d'outils et de techniques créatifs

Créer et maintenir une dynamique de groupe

## Contenu

- Les principes créatifs de la pédagogie expérientielle
- 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 salle : Daniela JOURNET

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

En classe virtuelle : 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.

## Pré-requis

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

## Public

Formateur/trice et animant des formations en salle et à distance.

## Méthode

Approche expérientielle

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)

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

**28 h**

**1 160 €**  
(prix en inter)

## Focus

Vous animez des formations ou des ateliers et souhaitez les rendre **PLUS LUDIQUES ET CONVIVIAUX ?**

Avez-vous pensé à l'escape game ?

Cette formation vous permettra de découvrir ou d'approfondir les principes de l'escape game, de **CRÉER VOS PROPRES EXPÉRIENCES DE JEU**, d'échanger sur des cas concrets issus de vos formations et ateliers et enfin de mettre en pratique.

## Objectifs pédagogiques

(Re)découvrir le concept de l'escape game

Expérimenter ce type de jeu pour en évaluer les avantages et les difficultés.

Identifier concrètement comment l'escape game peut permettre de passer des messages, transmettre des notions

Créer un escape game avec ses énigmes et des moyens simples.

Etudier comment l'escape game peut s'intégrer dans ses contenus de formation ou d'accompagnement

## Compétences visées

Identifier les grandes typologies d'énigmes et les styles d'escape game

Repérer les contextes où l'escape game peut s'avérer pertinent lors d'une formation ou d'un atelier collectif

Créer des énigmes simples et ludiques pour faire passer des messages

Avoir des bases pour animer de manière cadrée et conviviale un escape game dans une formation ou un atelier

## Contenu

- Concept et histoire de l'escape game
- Les caractéristiques d'un escape game
- L'utilisation de l'escape game dans différents contextes (loisirs, entreprise...)
- Les différentes typologies d'énigmes
- Comment construire des énigmes - Atelier pratique
- L'apport pédagogique lors de formations ou ateliers
- Comment faire passer un message grâce au jeu - Atelier pratique
- L'importance de l'histoire et de l'immersion
- Animer un escape game
- Le rôle du game master
- Comment construire une histoire - Atelier pratique
- Les étapes, le matériel, pour créer des escape game rapidement opérationnels
- Expérimentation en sous-groupe du processus complet de création et d'animation d'un escape game.

## Pré-requis

Aucun

## Public

Formateurs et professionnels de l'accompagnement

## Méthode

Méthode participative et active

Ateliers pratiques collectifs pour construire et expérimenter des escape games

Alternance avec des éclairages théoriques.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## Intervenant

**Yohann MORISSEAU** - Animateur indépendant dans le domaine du jeu depuis 2018. Après 14 ans d'expérience au sein d'un grand groupe bancaire français où il a pu y animer des formations, Yohann s'est reconverti dans l'animation de loisirs professionnels. Il pratique l'animation en escape room chez plusieurs clients et manage des équipes d'animations pour de la gamification en entreprise (team building, formation, sensibilisation, recrutement...) pour plusieurs grandes entreprises dans toute la France.

14h

670 €  
(prix en inter)

## Focus

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

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

## 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

## Pré-requis

Aucun

## Public

Tout formateur souhaitant initier une démarche éco-responsable dans son activité

## 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
- Echanges de pratiques entre pairs

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 €  
(prix en inter)

**PRESENTIEL**  
ou  
**DISTANCIEL**

*Focus*

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.

## 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

Informers les formateurs sur les besoins et outils adaptés aux apprenants en situation de handicap

## 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

## Pré-requis

Connaissance des rouages de la formation professionnelle

## Public

Opérationnels des centres de formation

Formateurs

Responsables de centre de formation

Opérationnels RH d'entreprise en charge de la formation

## Méthode

Méthode participative et interactive. Mises en situation.

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

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 €**  
(prix en inter)

Focus

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.

## 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

## 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.

PRESENTIEL

ou

DISTANCIEL

## Pré-requis

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

## Public

Cette formation s'adresse à des référents qualité en poste ou qui envisagent d'assurer prochainement cette mission, à temps plein ou à temps partiel.

## 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.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

21 h

800 €  
(prix en inter)

Enseignant.e, formateur.rice, 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 apprenti(e)s. Nos pratiques et notre posture en tant qu'enseignant.e ou formateur.rice 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**.

## 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

Comprendre les spécificités dans la manière de s'adresser à des apprenti.e.s

Intégrer l'expérience des apprenti.e.s au contenu des cours

Utiliser les différentes étapes entourant l'expérience

Accompagner les apprentis à prendre du recul sur le vécu en entreprise

Permettre aux apprenti.e.s à faire du lien entre les enseignements et le vécu en entreprise

## 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.rice de l'enseignant.e intégrant l'approche expérientielle et les différences intergénérationnelles
- Des expériences vécues à une pédagogie intégrant l'approche expérientielle et le traitement par l'alternant.e 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) ?

## 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.

**PRESENTIEL**  
ou  
**DISTANCIEL**

## Pré-requis

Aucun

## Public

Enseignants, formateurs, intervenants auprès d'apprentis ou d'alternants, en lycée professionnel, école, établissement d'enseignement supérieur.

## Méthode

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

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

**14 h**

**600 €**  
(prix en inter)



## Focus

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.

## 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

## 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<sup>e</sup> jour

## Pré-requis

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

## Public

Maître d'apprentissage, tuteur entreprise débutant ou expérimenté

## 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.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## 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.

21 h

2j + 1j

850 €  
(prix en inter)

POSSIBLE EN DISTANCIEL

Focus

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.

## 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

Tania de MATOS - Formatrice, Coach & Synergologue® (spécialiste du langage corporel), Tania s'est donnée pour mission d'accompagner les dirigeants et managers dans leur transformation personnelle et managériale. Experte dans la communication verbale et non verbale du manager, elle a plaisir à mettre toute son énergie dans le développement des compétences des managers qui souhaitent s'améliorer pour faire évoluer leurs équipes.

## Pré-requis

Être en (future) position de management direct ou transversal

## Public

Toute personne en position de responsable d'équipe... déjà en poste ou venant de prendre ses fonctions.

## 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.

## Évaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

14 h

735 €  
(prix en inter)

Focus

D'après le Larousse, la stratégie d'une organisation est « **L'ART DE COORDONNER DES ACTIONS, DE MANŒVRER HABILÉMENT 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

## 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.

## Pré-requis

Aucun

## Public

Dirigeants salariés ou bénévoles d'association.

## 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

14 h

870 €  
(prix en inter)

Focus

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.

## 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

## 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

## Pré-requis

Aucun

## Public

Dirigeant.e.s salarié.e.s ou bénévoles  
d'associations

Chef.fe.s de projet

## 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

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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

840 €  
(prix en inter)

# LES 8 POUVOIRS DU MANAGER



Focus

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.

## 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

## 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

## 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
  - Mieux se connaître soi-même
- Plan d'actions

### SEQUENCE 3

- Moi et l'Autre : tolérer et s'adapter
  - 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
  - Savoir trier l'information pour gagner en pertinence
  - Mieux s'organiser
- Plan d'actions

### SEQUENCE 5

- Moi et le Groupe : faire face et coopérer
  - 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<sup>®</sup> (plan d'actions de réalisation individuel) résumant toutes les séquences et permettant de se projeter une fois revenu au poste de travail.

## Pré-requis

Etre en fonction de management depuis plus de 2 ans.

## Public

Toute personne ayant une équipe à gérer : manager, dirigeant, chef d'entreprise

## 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenants

**Stéphanie MARTINACHE** - Consultante et formatrice depuis 12 ans, certifiée par l'EFH (École Française de l'Heuristique), DISC<sup>®</sup>, 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 €  
(prix en inter)

Focus

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.

## 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.

## 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.  
Piloter : structurer, orchestrer, animer (tâches, ressources, projets, ...).  
Déléguer  
Évaluer, mettre en conscience, et développer les compétences.

### Atelier 4 : Manager selon plusieurs dimensions : tout est affaire de dosage

Connaître les principes et les bonnes pratiques permettant de « réconcilier les paradoxes » et d'agir avec souplesse sur les curseurs suivants :

- Collectif ET individuel, Confiance ET contrôle,
- Stratégie ET opérationnel, Distanciel ET présentiel, Urgence ET ralentir, Quantitatif ET qualitatif

**PRESENTIEL**  
ou  
**DISTANCIEL**

## Pré-requis

Animer une équipe ou accéder à un poste de management.

## Public

Managers ou personnes accédant à des postes 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.

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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

960 €  
(prix en inter)



## Focus

En dépit des différentes politiques de prévention des **RISQUES PSYCHOSOCIAUX** (RPS) mises en œuvre dans le monde du travail depuis une dizaine d'année, 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**.

## Objectifs pédagogiques

Permettre aux participants de :

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

Distinguer les différentes formes de souffrance au travail.

Discriminer 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.

## 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.

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Professionnels de l'accompagnement et du soin, managers, professionnels RH, coaches.

## 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.

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

**14 h**

**700 €**  
(prix en inter)

« 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.

## 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

## 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 personnalités ainsi que celle de vos collaborateurs pour travailler en complémentarité

### Faire confiance :

- Laisser des marges de manœuvre claires...
- Créer des espaces de dialogue et soutenir des confrontations constructives

Identifier les leviers qui permettent d'inspirer confiance  
(loyauté, courage, proximité...)

## Pré-requis

Aucun

## Public

Manager, responsable d'équipe, dirigeant d'entreprises ou d'organismes

## 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

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 tutorat...

14 h

745 €  
(prix en inter)

## Focus

En tant que manager, vous êtes **CONFRONTÉ.E 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 SOUPLESSE, FLUIDITÉ ET EFFICACITÉ** dans votre management.

## 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 »

## 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

### 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 »

## Pré-requis

Aucun

## Public

Managers d'organismes et d'entreprises, chefs de projet, professionnels de l'accompagnement

## 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

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 d'être DRH France.

14 h

**730 €**  
(prix en inter)

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.

## Objectifs pédagogiques

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.

## Compétences visées

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

## 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).

**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 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.

PRESENTIEL  
ou  
DISTANCIEL

Pré-requis

Aucun

## Public

Professionnels des fonctions RH, formateurs, coaches, superviseurs, managers, conseillers en insertion, en orientation, en gestion de carrière.

## Méthode

Les ateliers en distanciel 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

10,5 h

780 €  
(prix en inter)

## Focus

Mieux gérer les tensions et les conflits, c'est avant tout permettre à la relation établie entre les différents acteurs d'être plus qualitative et efficace.

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

## Objectifs pédagogiques

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

Faciliter le changement et la créativité

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

## Compétences visées

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

Maîtriser avec congruence sa posture professionnelle en apportant des réponses pertinentes face aux situations conflictuelles

## Contenu

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

#### Définition, rôle et fonctionnement des émotions

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

#### Les conflits émotionnels

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

#### L'impact des émotions en organisation

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

### Partie 2 : Gérer ses émotions en tant que professionnel

#### Savoir exprimer les états émotionnels

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

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

- 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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Les professionnels de l'accompagnement, les responsables d'équipe et toutes les personnes en lien avec un public.

## 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

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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.

21 h

810 €  
(prix en inter)

## Focus

**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.

## 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.

## 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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Managers, dirigeants, responsables de projet... ou personnes ayant à mener des entretiens divers.

## 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.

## Évaluation

À l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 1 ouvrage



## 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 coaches et responsables RH.

14 h

705 €  
(prix en inter)



## Focus

Vous souhaitez renforcer l'efficacité de vos accompagnements, formations ou de votre management. Vous avez déjà exploré les outils de facilitation et d'animation.

Avez-vous essayé **L'HUMOUR** ? Tout le monde est-il prêt et capable de faire de l'humour dans un contexte professionnel ? Oui, il suffit de le réveiller, de le développer, de le ciseler pour atteindre des objectifs très gratifiants : une **MEILLEURE ÉCOUTE**, une **PARTICIPATION SPONTANÉE**, une **AMBIANCE STIMULANTE**.

Lors de cette formation, l'apprentissage et la contribution des participants seront marqués à jamais par le souvenir des **MOMENTS DE RIRE PARTAGÉS**.

## Objectifs pédagogiques

Explorer l'utilisation de l'humour dans le cadre d'un accompagnement, d'une formation ou de facilitation d'atelier  
Savoir en évaluer les atouts et les risques

Développer sa propre palette de techniques et d'outils d'animation ou d'accompagnement pour installer une atmosphère propice à la concentration par le « Fun »

## Compétences visées

Identifier la capacité de son public à accueillir l'humour

Observer les situations avec un regard décalé pour faire émerger l'humour et adapter le ton

Utiliser l'humour avec assurance

Poser un cadre sécurisant et bienveillant pour favoriser le « fun »

Construire son « kit » d'humour mobilisable pour ses formations ou ses accompagnements

## Contenu

### Connaître les styles d'humour et leurs bienfaits

- Analyse des types d'humour, du mot d'esprit au burlesque, pour balayer la palette des possibilités et ressentir à quel humour on est plus ou moins sensible
- Les évolutions de l'humour et du rire au long de l'histoire et dans le Monde
- Les bienfaits de l'humour : physiologiques, mentaux (notamment le développement de l'ouverture d'esprit et de la créativité), relationnels (création de liens)

### Quel humour pour quelles situations ?

- Apprendre à manier l'humour  
Avantages et limites de l'humour en milieu professionnel, savoir en mesurer les risques
- Expérimenter l'humour grâce à l'Improvisation appliquée au quotidien aussi bien qu'à des moments plus délicats (entretien, point d'étape, gestion de crise)
- Rechercher en groupe et en individuel les styles d'humour adaptés, identification de son propre style, pratiquer l'effet miroir pour prendre de l'assurance.
- Choisir sa palette de médias ludiques (vidéos, BD, musique...)
- Célébration humoristique et construction d'une feuille de route individuelle grâce aux apprentissages expérientiels

## Pré-requis

Avoir envie de rire et de faire rire

## Public

Professionnels de l'accompagnement, de la formation, du management

## Méthode

Participative et expérientielle, mobilisant notamment des exercices d'improvisation appliquée très simples et ludiques, de l'écriture guidée, des autotests d'humour sur la base du volontariat, des visionnages d'extraits de films, de spectacles, d'images humoristiques...

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## Intervenante

**Michele COME** - Naturellement innovante, elle a conçu et développé des outils numériques pour le secteur juridique pendant plus de 35 ans ; en 2010, elle décide de revenir sur scène en « one woman show » et réunit l'improvisation théâtrale et l'accompagnement des transformations d'organismes et d'entreprises par la créativité et l'humour.

14 h

650 €  
(prix en inter)

*Focus*

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.

## Objectifs pédagogiques

Comprendre le mode de fonctionnement des 15 -30 ans  
Repenser sa pédagogie et son management

## Compétences visées

Adapter sa communication pour interagir avec eux  
Créer des outils spécifiques pour les impliquer et les motiver  
Imaginer des programmes pour la génération des 15 – 30 ans  
Adapter sa posture d'accompagnement et de management

## 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.

**PRESENTIEL**  
ou  
**DISTANCIEL**

*Pré-requis*

Aucun

*Public*

Formateurs, conseillers, professionnels de l'emploi, de l'orientation, manager.

*Méthode*

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

*Evaluation*

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

**14 h**

**710 €**  
(prix en inter)

## Focus

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 leur projet, vous pouvez rencontrer des **DIFFICULTÉS À COMMUNIQUER DE MANIÈRE FLUIDE, EFFICACE ET CONSTRUCTIVE**.

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

## Objectifs pédagogiques

Clarifier ses émotions et ses besoins pour développer sa conscience de soi.

Renforcer ses capacités de communication : écouter sans s'effacer, s'exprimer sans agresser.

Transformer les désaccords en opportunités de dialogue.

## Compétences visées

Exprimer des éléments factuels avec impact.

Etre capable de distinguer faits et opinions.

Développer sa capacité à ressentir, reconnaître et exprimer son état émotionnel.

S'entraîner à (faire) résoudre les désaccords, les tensions et les conflits.

Savoir comment exprimer des demandes constructives.

Animer des réunions constructives.

## 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 CNV pour pacifier et actionner
- Conclusion de la session

### DEUXIÈME JOURNÉE

- Recadrer les faits
- Exprimer nos sentiments
- Les besoins comme moteur de l'action
- Conclusion de la demi-journée
- 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 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.

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Tout.e professionnel.le

## Méthode

Formation-action, inspirée de la pédagogie du changement 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

**14 h**

**620 €**  
(prix en inter)

## Focus

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

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

## Objectifs pédagogiques

S'initier au fonctionnement créatif

Se reconnecter à sa propre créativité et augmenter ses talents créatifs

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

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

## Compétences visées

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

## 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.

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Tout professionnel souhaitant découvrir l'approche créative.

## Méthode

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

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 €**  
(prix en inter)

## Focus

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.

## 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.

## 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.

## Pré-requis

Aucun

## Public

Conseillers, accompagnants, managers.

## Méthode

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

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenante

**Isabelle GRONEMAN** - Titulaire d'un DESS Management de la communication et de la relation, et d'un DESS Gestion des entreprises, Isabelle est coach diplômée. Elle s'appuie sur 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 €  
(prix en inter)

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, **RÉSOLVRE LES PROBLÈMES ET LES CONFLITS** avec chaque autre profil (y compris le vôtre).

## 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
- Se positionner et comprendre ses propres réactions face à ses interlocuteurs
- Adapter la forme de sa communication pour mieux être entendu sur le fond

## 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 Personnalitéteur
- Les 7 Forces Motrices – le modèle d'Allport
- Jeu en ligne pour valider les apprentissages
- Plan d'actions personnalisé
- Exercice : le Personnalitéteur

### 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

PRESENTIEL  
ou  
DISTANCIEL

Pré-requis

Aucun

Public

Directeur, manager, conseillers, chargé de projets, chargé d'accueil.

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.

Évaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

Intervenante

**Stéphanie MARTINACHE** - Consultante et formatrice depuis plus de 15 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 €  
(prix en inter)



## Focus

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.

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Tout professionnel souhaitant mieux gérer son temps

## 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.

## Évaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## 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

- Identifier son propre rapport au temps
- Formuler ses objectifs
- S'organiser pour répondre à ses objectifs
- Développer son assertivité et savoir dire non
- Sérénité

## 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

### 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

**Sandra PELISSON** - Après presque 20 années de carrière dans le milieu de la communication, Sandra devient formatrice certifiée en 2011. Elle intervient auprès des entreprises et organismes publics sur les thématiques suivantes : gestion du stress, organisation et gestion du temps, connaissance et confiance en soi, DISC, orientation professionnelle, Carte Heuristique (mind mapping). Elle intervient également comme médiatrice artistique avec des outils tels que l'écriture, le clown théâtre ou la danse auprès des entreprises, des personnes et de publics fragilisés.

14 h

660 €  
(prix en inter)

## Focus

Vous réalisez au quotidien des écrits (mails, courriers, notes...) mais vous vous sentez parfois en **DIFFICULTÉ POUR EXPRIMER VOS IDÉES** ? Vous voulez apprendre à faire passer vos messages avec style mais aussi efficacité ?

Si parfois l'écrit impressionne, des méthodes existent pour **GAGNER EN AISANCE** et **DÉPASSER SES DIFFICULTÉS**.

## Objectifs pédagogiques

Gagner en aisance dans la réalisation de ses écrits professionnels quotidiens (mails, courriers...)

Faciliter l'expression écrite de ses idées

Surmonter les difficultés les plus courantes.

## Compétences visées

Structurer ses écrits pour se faire comprendre

Valoriser ses idées à l'écrit

Adapter ses écrits aux destinataires

Rédiger de manière fluide et efficace

Repérer et éviter les fautes les plus courantes

## Contenu

- Pourquoi l'écrit nous angoisse ?
- Comment rassembler ses idées ? Acquisition d'une technique utilisable quels que soient ses écrits.
- Comment classer ses idées ?
- L'introduction - Utilité du plan (ou annonce de la raison de l'écrit) et de la phrase d'accroche.
- Importance de la conclusion. Résumer ce qui est important et accrocher la dernière pensée du lecteur.
- Transcrire ses idées sur le papier :
  - L'importance du fond (écrire comme on parle afin que nos idées se trouvent sur le papier)
  - Comment alléger ce qui est lourd (enlever ces mots inutiles qui nous ont sécurisés lors de l'écriture)
  - Comment améliorer son vocabulaire (trouver le vocabulaire adapté à notre lecteur)
  - Comment vérifier l'orthographe (les fautes commises par inattention)

## Pré-requis

Aucun

## Public

Toute personne souhaitant améliorer ses écrits professionnels et gagner en aisance dans sa rédaction

## Méthode

Pédagogie expérientielle et permettant une application directe sur vos écrits professionnels.

Acquisition d'une méthode transposable à tout type d'écrit.

Eclairages théoriques apportés de manière vivante et ludique, en lien avec les besoins et les difficultés rencontrées par les

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## Intervenant

**Bernard FRIPIAT** - Agrégé d'histoire spécialisé dans l'histoire de la langue, s'est spécialisé dans l'enseignement de l'orthographe aux adultes. Auteur de plusieurs ouvrages publiés chez Larousse, le Courrier du Livre, Vuibert, Gunten (notamment « *L'orthographe. 99 trucs pour en rire et la retenir* »), il a animé et anime encore des chroniques radiophoniques et télévisuelles consacrées à l'histoire des mots (France 2, Europe 1, France bleu et la RTBF).

14 h

670 €  
(prix en inter)

## Focus

Le but du stage est de provoquer un élément déclencheur qui fera **AIMER L'ORTHOGRAPHE**.  
La formation 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).

## 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.

## Contenu

### JOUR 1

#### Matin

- La 1<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> 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...)

### JOUR 2

#### Matin

- La 2<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> après-midi traite des difficultés non encore élucidées : les chiffres en lettres, les accents, les homonymes (*d'avantage* ou *d'avantage*, *consé* 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).

## Pré-requis

Aucun

## Public

Tout professionnel souhaitant mieux maîtriser son orthographe dans ses écrits professionnels.

## Méthode

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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

1  
ouvrage



14 h

685 €  
(prix en inter)

## Focus

Présenter un projet à son manager et/ou à l'équipe, défendre une offre devant un client, soutenir un oral devant un jury, donner une conférence, argumenter sur le bien-fondé d'un changement administratif devant ses collègues, manifester objectivement et courtoisement son désaccord devant un auditoire désabusé et réfractaire,... tout cela ne s'improvise pas !

Prendre la parole en public relève, pour certain.e.s, d'un **DÉFI INSURMONTABLE**, exige le déploiement d'une énergie disproportionnée face au résultat obtenu voire est de l'ordre de l'utopie. Si vous vous êtes reconnu.e, cette formation vous est destinée. Elle vous apportera les essentiels : **CONCENTRATION, RESPIRATION, POSTURE, AISANCE, PLACEMENT DE LA VOIX, ARGUMENTAIRE ET CONFIANCE**. Attendez-vous à prendre la parole dès l'ouverture du stage !

## Objectifs pédagogiques

Maîtriser les outils, les techniques et les essentiels à une prise de parole fluide.

## Compétences visées

Dominer la majorité des difficultés rencontrées fréquemment dans une prise de parole.

Être capable de résoudre tout souci qui se présenterait lors de sa prise de parole.

Apprendre à apprécier une prise de parole fluide et, être tellement à l'aise, qu'elle en devienne évidente.

## Contenu

### J1 - CHEZ SOI

- Oser : identifier ses forces, ses failles, ses peurs et développer la confiance en soi
- Définir ses objectifs. Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?
- Construire son texte pour le rendre léger et attractif
- Peaufiner son accroche et son argumentaire
- Elaborer, si nécessaire, un visuel aéré et séduisant
- Apprendre son discours et le répéter inlassablement
- Veiller à la durée de son discours et savoir anticiper les dérives
- Choisir la tenue appropriée

### J2 - DANS LES COULISSES

- S'entraîner : respirer, souffler, se concentrer, s'ancrer dans le sol, placer sa voix, veiller à son élocution, utiliser les silences, maîtriser sa gestuelle
- Apprivoiser le trac et gérer ses émotions.
- Prévoir et vérifier les outils supports au discours
- Examiner le lieu et choisir son positionnement dans la salle
- Occuper l'espace et posséder la bonne posture
- Se conditionner : « Je vais réussir »

### J3 - LEVER DE RIDEAU

- Entrer en scène
- Balayer la salle de son regard
- Capter l'attention du public par une introduction percutante
- Entrer dans le vif du sujet de manière convaincante
- Jouer avec l'humour et des citations adaptées, ni trop, ni trop peu
- Garder le contrôle
- Soigner sa conclusion
- Rédiger un retour d'expérience objectif pour une prochaine fois

## Pré-requis

Aucun

## Public

Toute personne souhaitant maîtriser sa prise de parole en public dans un contexte professionnel

## Méthode

Active et participative, la pédagogie s'appuie sur l'expérience de l'intervenante et les situations rencontrées sur le terrain par les participant.e.s.

Ludique et percutante : des citations émaillent la formation. Toutes relatives à la prise de parole, elles marquent les esprits, fixent les idées et permettent de s'approprier rapidement les bonnes pratiques.

Réalisation d'un DMP (Défi de Mise en Pratique) choisi par chacun et à accomplir lors du troisième jour de l'intervention.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## Intervenante

**Josette DUBOST** - Ancienne secrétaire de direction, elle anime des formations et des séminaires depuis 40 ans. Membre fondateur et expert métier au sein de la Fédération Française des Métiers de l'Assistanat et du Secrétariat (FFMAS), elle y donne régulièrement des conférences sur la confiance en soi, la gestion du temps et publie mensuellement sur le site « Le billet de Josette ». Elle est l'auteure du livre « Le temps maîtrisé ou la secrétaire efficace » paru aux Editions Demos.

21 h

800€  
(prix en inter)

## Focus

Cette formation est destinée au participant qui veut apprendre les bases du logiciel Excel afin **D'EXPLOITER AU MIEUX SES CAPACITÉS DE PRÉSENTATION ET D'AUTOMATISATION.**

## Objectifs pédagogiques

Le participant va apprendre à utiliser les fonctionnalités de base d'Excel, mais aussi déterminer dans quelles circonstances les utiliser, au travers d'exercices pratiques et ludiques en groupe.

L'approche méthodique va lui permettre également de démythifier la complexité des tableaux croisés dynamiques, et de créer en toute autonomie des classeurs exploitant l'automatisme d'Excel et ses fonctionnalités graphiques.

## Compétences visées

Savoir dans quelles conditions utiliser Excel

Maîtriser les fonctions de base

Appliquer les tris, les filtres, les filtres avancés, les mises en forme conditionnelle

Ecrire des formules utilisant les principales fonctions de base d'Excel

Réaliser des tableaux croisés dynamiques.

## Contenu

### Prendre en main le logiciel

- Explorer l'interface
- Créer et modifier un tableau
- Utiliser la mise en forme conditionnelle

### Atelier pratique numéro 1 :

Réaliser un tableau à partir d'un modèle, en respectant la forme

### Trier et filtrer les données

- Appliquer les tris
- Appliquer les filtres et filtres avancés
- Protéger les données

### Atelier pratique numéro 2 :

Répondre à différentes requêtes en exploitant les filtres et les tris

### Exploiter les calculs simples

- Comprendre les formules
- Utiliser des fonctions simples

### Atelier pratique numéro 3 :

Réaliser un tableau exploitant des calculs automatiques à partir des consignes

### Les tableaux croisés dynamiques

- Comprendre l'intérêt de la mise en tableau
- Créer un tableau croisé dynamique
- Créer un graphique croisé dynamique

### Atelier pratique numéro 4 :

Réaliser les tableaux croisés dynamiques avec leurs graphiques selon les consignes

## Condition nécessaire

Avoir Excel sur son ordinateur (PC ou Mac)

## Public

Toute personne amenée à utiliser le tableur Excel

## Méthode

Favoriser la réflexion et les réalisations concrètes à partir :

- D'apports théoriques et méthodologiques
- D'exercices pratiques en groupes
- D'échanges de pratiques entre pairs

**Moyens pédagogiques :** diaporama, quiz, tableau partagé, ateliers pratiques en groupes.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## 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. Il favorise dans l'accompagnement les aspects ludiques, créatifs et basés sur le partage d'expérience.

14 h

625 €  
(prix en inter)

## Focus

Cette formation est destinée au participant qui souhaite créer des **PRÉSENTATIONS MULTIMÉDIAS** avec le logiciel Powerpoint, en acquérant une méthodologie solide et en exploitant des **OUTILS AVANCÉS**.

## Condition nécessaire

Avoir Powerpoint sur son ordinateur (PC ou Mac)

## Objectifs pédagogiques

Au travers d'exercices pratiques et ludiques en groupes, le participant va :

- Acquérir une méthodologie dans la création d'un diaporama,
- Apprendre à exploiter les outils multimédias
- Assimiler les bonnes pratiques en matière de présentation.

## Compétences visées

À l'issue de la formation, le participant sera capable :

- de créer un diaporama personnalisé
- de respecter les bonnes pratiques d'un diaporama (écrit ou oral)
- d'exploiter les fonctionnalités multimédias
- d'optimiser l'impression ou le mode présentation

## Contenu

### Prendre en main le logiciel

- Découvrir des exemples de réalisation avancée
- Découvrir le vocabulaire propre à Powerpoint,
- Explorer l'interface,
- Explorer la bibliothèque de modèles
- Comprendre le process de création

### Comprendre le chemin de fer

- Manipuler les diapositives (ajout/suppression/réagencement)
- Grouper/dégrouper les diapositives

### Atelier pratique n° 1 :

Créer son premier diaporama de 3 diapositives

### Exploiter le multimédia

- Insérer des illustrations
- Insérer du son
- Insérer de la vidéo
- Créer des liens extérieurs

### Atelier pratique n° 2 (en groupes) :

Créer un diaporama multimédia et le tester

### Bien utiliser les thèmes

- Utiliser un thème
- Modifier un thème
- Créer un thème personnalisé

### Atelier pratique numéro 3 (en groupes) :

Créer un powerpoint avec un thème personnalisé

### Travailler la présentation

- Lancer le mode diaporama
- Exploiter la zone commentaires
- Connaître les subtilités en visioconférence

### Atelier pratique numéro 4 (en groupes) :

Présenter un powerpoint aux autres groupes

### Abuser des bonnes pratiques

- User de sobriété dans la mise en forme
- Respecter le calibrage
- Utiliser les outils de vérification

## Public

Toute personne souhaitant pouvoir créer un diaporama de qualité sous Powerpoint.

## Méthode

Favoriser la réflexion et les réalisations concrètes à partir d'apports théoriques et méthodologiques, d'exercices pratiques en groupes, d'échanges de pratiques entre pairs.

Moyens pédagogiques : diaporama, quiz, tableau partagé, ateliers pratiques en groupes.

## Evaluation

Un questionnaire en ligne d'auto-positionnement sera proposé à chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression, sa satisfaction et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle (avant, juste après la formation et 6 mois après).

## 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. Il favorise dans l'accompagnement les aspects ludiques, créatifs et basés sur le partage d'expérience.

14 h

620 €  
(prix en inter)



## Focus

Cette formation a pour objectif de sensibiliser chaque utilisateur d'un **ORDINATEUR** ou d'un **SMARTPHONE** à la **SÉCURITÉ DU NUMÉRIQUE** (en entreprise ou à titre personnel) et de lui apprendre les bons gestes à adopter, tout en respectant la **PROTECTION DES DONNÉES**.

## Objectifs pédagogiques

Prendre conscience des conséquences possibles, économiques et juridiques entre autres, de négligence, d'insouciance ou d'approximations concernant la cybersécurité dans une entreprise.

Reconnaître une attaque, acquérir les bons réflexes et développer une posture cyber-résiliente.

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.

## Compétences visées

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

## Contenu

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

- 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.

## Pré-requis

Aucun

## Public

Toute personne utilisant des outils informatiques

## Méthode

Méthode participative et active.

Quiz collectifs et individuels.

Escape game.

Ateliers pratiques (sécurité organisationnelle et paramètres fondamentaux)

## Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 €  
(prix en inter)

## Focus

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**.

## 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.

## 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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

La formation s'adresse aux professionnels qui animent des groupes (formations, groupes de travail, ateliers, réunions...)

## 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.

## Evaluation

À l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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).

**21 h**

**800 €**  
(prix en inter)

## Focus

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

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

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

## Objectifs pédagogiques

Améliorer son efficience personnelle.

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

Préserver son capital santé dans son environnement de travail.

## Compétences visées

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

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

## Contenu

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

## Intervenante

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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Cadre, responsable d'équipe, professionnel des Ressources Humaines, professionnel de l'accompagnement, consultant, thérapeute et tout collaborateur exposé au stress professionnel

## Méthode

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

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

Formation durable : fiches pratiques et enregistrement numérique

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

**14 h**

**590 €**  
(prix en inter)

## Focus

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 un logiciel de **VISIOCONFÉRENCE** comme **ZOOM** et de découvrir des activités créatives qui vous aideront à **STRUCTURER ET DYNAMISER** vos réunions et ateliers.

## 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

## 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)

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Toute personne, formatrice, formateur, manager, consultant-e... devant animer à distance des formations, des ateliers, des réunions avec un outil de visioconférence

## Méthode

Méthode participative et active.  
Expérimentations pratiques, individuelles et collectives.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenante

**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 €  
(prix en inter)

## Focus

Le Design Thinking est une méthode de gestion de projet et d'innovation basée sur **L'INTELLIGENCE COLLECTIVE** qui suit un processus méthodique : partir des utilisateurs pour identifier leurs besoins ou leurs freins, générer un maximum d'idées en un temps court, en choisir une et la tester rapidement sous forme de prototype pour la faire évoluer.

### LA MÉTHODOLOGIE REPOSE SUR CINQ GRANDES ÉTAPES :

- Empathie (se mettre à la place des utilisateurs, internes ou externes à l'organisation)
- Définition (cadre et trouver la bonne problématique)
- Idéation (générer un maximum d'idées)
- Prototypage (rendre tangible la solution retenue)
- Test (soumettre le prototype aux utilisateurs pour récolter des feedbacks qui vont permettre d'améliorer la solution)
- Le Design Thinking est orienté vers l'action en privilégiant l'expérimentation et la collaboration.

## Objectifs pédagogiques

Découvrir les étapes clés du Design Thinking et la posture de facilitation

S'approprier la démarche empathique centrée sur l'utilisateur

Découvrir la méthodologie du Design Thinking par la pratique

Mettre en œuvre et faciliter des ateliers collaboratifs

## Contenu

### Origines et principes de la méthodologie Design Thinking

- Comprendre l'origine et la finalité du Design Thinking
- Découvrir les étapes de la démarche Design Thinking
- Atelier pratique : Tester la démarche Design Thinking en vivant un atelier « express ».

### Intégrer les fondements de la démarche Design Thinking

- Découvrir l'approche empathique centrée sur l'utilisateur
- Comprendre l'intérêt de l'intelligence collective
- Définir la co-conception et l'innovation
- Comprendre la gestion de projet en itération et en Test & Learn (tester pour apprendre et améliorer)
- Adopter la posture de résolution de problème

### Atelier Fil rouge 1, la phase d'immersion :

#### Apprendre à connaître les utilisateurs

- Mener des entretiens efficaces
- Cartographier ses utilisateurs grâce à 3 outils : le persona, le parcours client, la carte d'empathie

### Atelier Fil rouge 2, la phase de définition :

#### Définir la problématique

- Clarifier les besoins utilisateurs et les freins utilisateurs
- Formuler le défi à résoudre avec la question : « Comment pourrions-nous ? »

### Atelier Fil rouge 3, la phase d'idéation :

- Générer des idées, les trier et en retenir une
- Comprendre et appliquer les principes de convergence et de divergence
- Animer une séance de créativité pour générer de nombreuses idées avec plusieurs outils de créativité

## Compétences visées

Concevoir et mettre en œuvre des ateliers collaboratifs

Identifier les outils à utiliser à chaque étape du processus de Design Thinking

Adopter une approche centrée sur l'utilisateur final

Faire produire collectivement des idées avec des outils de créativité

Distinguer les différentes postures collaboratives, dont la posture de facilitation

### Atelier Fil rouge 4, la phase de prototypage : Réaliser un prototype et rédiger un pitch

- Réaliser un prototype rapide de son produit ou service
- Construire le pitch de présentation

### Atelier Fil rouge 5, la phase de tests : Recueillir des feedbacks d'utilisateurs

- Présenter le prototype à des utilisateurs
- Recueillir et synthétiser les feedbacks des utilisateurs
- Définir la prochaine étape

### Concevoir, cadrer et faciliter un processus de Design Thinking

- Comprendre les rôles de sponsor et de facilitateur
- Constituer des équipes pluridisciplinaires et/ou hétérogènes
- Définir le cadre (sujet du défi, attendus, livrables, contraintes, organisation et logistique...)
- Concevoir le déroulé de l'atelier
- Intégrer des brises-glace et des exercices énergisants
- Adopter la posture de facilitation

### Faciliter des ateliers courts avec des objectifs précis

- Générer des idées (idéation)
- Co-construire une vision commune en amont d'un projet
- Faire le bilan d'un projet de manière créative et efficace

### Après le présentiel

- Accès à des ressources complémentaires, théoriques et pratiques. Questionnaire d'auto-diagnostic à 3 mois.

## Pré-requis

Condition nécessaire : apporter son ordinateur portable ou sa tablette

## Public

Toute personne en charge d'un projet d'innovation ou qui souhaite intégrer la démarche Design Thinking dans la gestion de projets avec une forte composante humaine : Dirigeants, Managers, Responsables d'équipe, Chefs de projet, Consultants, Coachs, Professionnel-les de l'accompagnement, Entrepreneurs...

## Méthode

Expérimentations pratiques, individuelles et collectives, de toutes les étapes du Design Thinking. Mise en situation au travers d'un cas pratique « fil rouge » tout au long de la formation.

Apports méthodologiques et éclairages théoriques.

Temps réflexifs personnels et échanges entre pairs.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenant

**Stéphane CAZENAVE** - Consultant en Digital Learning, facilitateur en intelligence collective, formateur de formateurs. Stéphane a plus de 15 ans d'expérience dans la conception et le déploiement de projets digitaux et de transformation des organisations. Sa pratique d'accompagnement repose sur le principe de co-conception et l'utilisation des méthodes de créativité. Sa pratique de formation repose sur la posture de facilitation et s'inspire de la pédagogie expérimentale.

21 h

805 €  
(prix en inter)

## Focus

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 notamment.

Vous trouverez dans cette formation Master Class DES CONTENUS ET DE L'ÉNERGIE pour faire évoluer votre pratique de manager, et dessiner de nouveaux contours de votre contribution dans ce rôle.

## Objectifs pédagogiques

Mieux se connaître et se positionner en tant que manager, avec plus de tranquillité et de créativité pour avoir confiance dans sa légitimité.

Connaître des leviers concrets permettant de créer un environnement et des pratiques de travail à la fois inspirantes, efficaces, et respectueuses.

Générer de l'engagement individuel et collectif sur des bases novatrices et « écologiques » pour chacun.

## Compétences visées

Valider son projet de management et avoir confiance dans sa légitimité.

Disposer des grilles de compréhension et de clés de communication pour s'ajuster de manière créative et nuancée à l'environnement professionnel.

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

Nourrir le sens et le plaisir à exercer son métier de manager.

## Contenu

### Atelier distanciel 1 : Être plus conscient de qui on est, et s'écouter

- Identifier et formuler son identité, son intention et son style de manager
- (Re)connaître ses talents et ses vulnérabilités
- Se respecter, s'accepter, se valoriser

### Atelier distanciel 2 : Faire avec et en fonction de l'Autre et de l'environnement, en s'ajustant de manière créative

- Co... : comment coopérer, collaborer, coconstruire, décider, arbitrer...en incluant l'autre et l'environnement.
- Les clés pour ajuster son management en fonction du souhait, de la maturité et de l'autonomie de chacun et des collectifs de travail.
- Accueillir et utiliser toutes les formes d'intelligences : hypersensible, émotionnelle, intuitive, corporelle, artistique, interpersonnelle, ...

### Atelier distanciel 3 : Proposer et piloter un mode de travail plus coopératif et moins compétitif

- Redéfinir ce qui a de la valeur et les moyens de mesure associés.
- Revisiter une vision, un projet, une organisation, des objectifs nourrissants et inspirants pour toutes les parties prenantes :
- bonnes pratiques.
- Modifier la structure, les méthodes et les outils du management avec un visée plus coopérative que compétitive.

### Atelier distanciel 4 : Manager à plusieurs niveaux selon plusieurs dimensions : tout est affaire de dosage

- Collectif + individuel
- Confiance + contrôle
- Stratégie + opérationnel
- Distanciel + présentiel
- Urgence/ralentir

Journée en présentiel : sur mesure en fonction des demandes et besoins des participants

## Pré-requis

Animer une équipe ou accéder à un poste de management

## Public

Managers ou personnes accédant à des postes de management

## Méthode

De nature gestaltiste, la méthode permet de travailler avec toutes les dimensions de l'Être (imaginaires, émotionnelles, corporelles, ...). Le groupe va co-construire un processus sur mesure de mise au travail des situations amenées, des expérimentations pour enrichir les représentations, les options d'action et permettre à chacun d'exercer sa responsabilité, ses choix, ses ambitions.

Des apports théoriques pourront être partagés et mutualisés si besoin.

## Evaluation

À l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenante

**Bénédicte DUFRENNE** - Une expérience de 20 ans en tant que manager, en environnement industriel et conseil ; coach et superviseure certifiée (Undici). Accompagne en individuel et en équipe, notamment en posture gestaltiste, sur des thématiques de positionnement professionnel, d'influence, de gestion des émotions, de cohésion, de prévention des risques professionnels, ... Avec une fréquence particulière : un accompagnement sensible, au pas à pas, et une proposition d'éclairage des forces motrices sous-jacentes et des freins révélés par les situations professionnelles.

25h

1 400 €  
(prix en inter)



## Focus

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.

## 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.

## 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

## Intervenante

**Martine POULIN** - Docteure en sciences de l'éducation - Ingénieure de recherche – Praticienne-chercheure 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 ».

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Professionnels de l'accompagnement cherchant à développer la méthodologie des récits de vie et désirant la réinvestir dans leur activité professionnelle (bilan de compétences, accompagnement professionnel, conseil en évolution professionnelle, médiation en entreprise, conseil en mobilité carrière, professionnels de l'insertion professionnelle, coaching, co-développement, etc.).

## 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.



1  
ouvrage

21 h

890 €  
(prix en inter)

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.

## Public

Tout professionnel amené à rédiger.

## 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

## 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

### 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

## 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.

## Évaluation

À l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 €  
(prix en inter)

## Focus

Vous êtes formateur / formatrice et vous souhaitez renforcer la **DYNAMIQUE CRÉATIVE**, **PARTICIPATIVE** et **COLLABORATIVE** lors de vos animations en salle à l'aide d'outils numériques.

## Conditions nécessaires

Vous devez apporter votre ordinateur portable pour toute la durée de la formation.

## Objectifs pédagogiques

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

Concevoir, animer et réutiliser un exercice créatif adapté à sa pratique

## Compétences visées

Animer des ateliers collectifs en présentiel avec des outils numériques

Utiliser des techniques de créativité appropriées pour favoriser l'engagement, la mémorisation, la participation, la collaboration et l'écoute des apprenants à l'aide d'outils numériques en salle

Créer et maintenir une dynamique de groupe en salle avec des outils numériques

## Contenu

- Les principes créatifs et l'intelligence collective
- Les avantages du numérique en formation
- Les points de vigilance et les clés de réussite
- Expérimentations d'outils numériques liés à des techniques créatives ou collaboratives : brainstorming, quiz, présentations interactives, documents partagés...

### MISE EN PRATIQUE

- Conception d'un exercice créatif ou collaboratif lié à votre pratique professionnelle
- Création de contenus avec des outils numériques
- Animation de l'exercice conçu auprès de vos propres stagiaires (lors de l'intersession)
- Retours d'expériences, partages et synthèse

## Public

Formatrices et formateurs

## Méthode

5 demi-journées en présentiel  
+ 1 demi-journée en visio

Approche expérientielle

Découverte des outils numériques par des expérimentations pratiques

Mises en œuvre dans le cadre professionnel réel (intersession)

Apports croisés et échanges entre pairs

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenant

**Stéphane CAZENAVE** - Consultant en Digital Learning et formateur de formateurs. 15 ans d'expérience dans la conception et le déploiement de projets numériques et de transformation des organisations. Stéphane Cazenave met en œuvre une pédagogie expérientielle qui fait usage des méthodes actives et de l'apprentissage entre pairs. Il est également formateur en créativité et facilitateur de processus collaboratifs.

**21 h**

**790 €**  
(prix en inter)

## Focus

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 démuni(e) face à ces moments de crises qui ralentissent le processus de création d'entreprise : comment, en effet, accompagner cette **TRANSFORMATION DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ?**

Cet atelier vous permet d'acquérir des techniques d'accompagnement aux **TRANSITIONS PROFESSIONNELLES** et de **DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES** liées à votre posture de guidance.

## Objectifs

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.

## 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

## Pré-requis

Aucun pré-requis.

## Public

Conseiller en évolution professionnelle, Coachs, Conseillers Consulaires, Conseillers entrepreneuriat, Conseillers en orientation, Emplois Carrières en Ecoles / Universités

## 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

## Évaluation

À l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenante

**Martine POULIN** - Docteure en sciences de l'éducation – Ingénieure de recherche – Praticienne-chercheuse 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 €  
(prix en inter)

## Focus

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la **LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL**, la notion d'action de formation est élargie et il est formellement possible, sous certaines conditions, de former en situation de travail. C'est l'objet du décret n°2018-1341 sur l'AFEST.

L'AFEST est l'action de formation dans son ensemble qui pourra comprendre d'autres modalités que la modalité FEST, au service du développement effectif des compétences. La FEST représente la modalité de formation, au même titre que le « Tutorat » ou encore « Formation en centre ».

La formation vous apportera les repères et jalons nécessaires à la mise en place d'une AFEST, du diagnostic d'opportunité à l'évaluation du projet d'AFEST en passant par l'animation de la séquence FEST, noyau dur de l'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

## Contenu

- Décret consacré à l'AFEST.
- Principes pédagogiques de l'AFEST, notamment dans le cadre de la didactique professionnelle
- Eléments 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, avec un focus particulier sur l'analyse de l'activité.
- Repères clés sur l'accompagnement dans le cadre d'une AFEST.

## Pré-requis

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

## Public

Référent pédagogique, Formateur, Manager, Responsable de formation.

## Méthode

Ancrage de la formation sur les projets et les situations des participants.

Apports théoriques et méthodologiques

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

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## Intervenante

**Isabelle DANET** - Formatrice consultante après 13 ans au CAFOC de Nantes, elle accompagne les professionnels de la formation dans la conception et l'animation de dispositifs de formation. Certifiée en Didactique professionnelle (Université de Nantes) et à la technique de l'entretien d'explicitation (Habituée par le GREX à former), elle appuie ses interventions sur un fort ancrage dans la situation professionnelle et l'analyse de l'activité de travail, en puisant également dans les travaux des ergonomes.

**3 jours**

**21 h**

**835 €**  
(prix en inter)

### Focus

La **RÉALITÉ VIRTUELLE**, qui se démocratise enfin, ouvre le champ des possibles ! Après vous être familiarisés avec la navigation dans un **MONDE VIRTUEL** (en s'équipant d'un casque de réalité virtuelle) et avoir étudié les apports mais également les contraintes des différentes réalités (augmentée, virtuelle, mixte), vous explorerez les **OPPORTUNITÉS** qui s'ouvrent dans le cadre de la formation ou de l'accompagnement professionnel.

### Objectifs pédagogiques

Savoir naviguer dans un univers virtuel

Connaître les apports possibles et les contraintes de la réalité virtuelle (au sens large)

Être capable de mettre en place un projet de formation ou d'accompagnement professionnel incluant de la réalité virtuelle

### 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 ?

### Pré-requis

Aucun

### Public

Tout formateur ou professionnel de l'accompagnement voulant mieux comprendre ce que peut apporter la réalité virtuelle dans sa pratique quotidienne.

### Méthode

Ateliers pratiques (manipulation des casques et utilisation en immersion ; manipulation des tablettes)

Apports méthodologiques et théoriques

Quiz collectifs illustrés

Constructions collectives

### Évaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

### 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

735 €  
(prix en inter)



## Focus

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.

## Objectifs pédagogiques

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

## Contenu

### La recherche en ligne

- Organiser sa recherche : rôle des répertoires et des signets, choix et le paramétrage du navigateur
- Varié 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

### 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.

## Pré-requis

Aucun

## Public

Professionnels de l'Accompagnement de personnes en recherche d'emploi, en reconversion ou en création d'activité.

## 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

14 h

650 €  
(prix en inter)

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.

## 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

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

## Pré-requis

Aucun

## Public

La formation s'adresse aux professionnels, intervenant sur des actions individuelles ou collectives : formation, insertion, conseil, orientation, animation d'ateliers...

## 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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

14 h

670 €  
(prix en inter)

### Focus

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**. Après vous être familiarisés avec la navigation dans un monde virtuel et avoir étudié les apports mais également les contraintes des différentes réalités (augmentée, virtuelle, mixte), vous explorerez les opportunités qui s'ouvrent dans le cadre de la formation ou de l'accompagnement professionnel.

### 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

Etre capable de concevoir un projet de formation ou d'accompagnement professionnel incluant de la réalité virtuelle

### 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.

### Pré-requis

Aucun

### Public

Tout formateur ou professionnel de l'accompagnement voulant mieux comprendre ce que peut apporter la réalité virtuelle dans sa pratique quotidienne.

### Méthode

Méthode participative et active.

Expérimentations pratiques individuelles et collectives

Echanges entre pairs

### Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

14 h

735 €  
(prix en inter)

## Focus

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.

## 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

## 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

## Pré-requis

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

## Public

Formateur-riche ou ingénieur-e pédagogique.

## 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.

## Évaluation

À l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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 €**  
(prix en inter)

Focus

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.

## 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

## 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
- **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

## Pré-requis

Aucun

## Public

Personnes en responsabilité, hiérarchique ou fonctionnelle : managers, chefs de projet, chefs de service, responsables transversaux, quelles que soient leurs fonctions opérationnelles ou de support

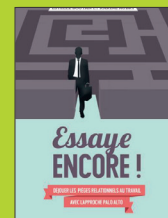
## Méthode

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.

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.



## Ouvrage

## 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

1 800 €  
(prix en inter)

**DISTANCIEL**

*Focus*

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.

## 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.

## 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

## Pré-requis

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

## Public

Managers, responsables d'équipes, dirigeants d'entreprises ou d'organismes.

## 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

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit d'auto-évaluation et de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue sa propre progression et la pertinence de la formation au regard de sa pratique professionnelle.

## 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.

**7 x 2 h**

**960 €**  
(prix en inter)