



**Catalogue de Formations  
2018**



# EDITO

Amétis SCOP est organisme de formation depuis 2003, enregistré sous le numéro 82 74 01661 74 auprès du Préfet de la région Rhône-Alpes.

Nos formateurs, soucieux du travail bien fait, ont en commun de partager les valeurs clés d'Amétis: Responsabilité, Coopération, Solidarité, Transparence, Rigueur et Authenticité.

Les métiers de nos formateurs se situent dans les champs suivants :

- Développement des capacités comportementales et relationnelles
- Développement des capacités individuelles d'organisation
- Textile
- Vie familiale, vie sociale, et autres formations au développement personnel
- Travail du bois et ameublement
- Pratique Sportives

Nos formations se situent en intra ou en inter entreprises, nos modalités d'intervention sont adaptées à vos besoins.

Amétis s'assure de la compétence de ses formateurs, en intégrant une démarche qualité rigoureuse et un apprentissage continu.



# Liste des formations

<b>1</b>	<b><u>DEVELOPPEMENT DES CAPACITES COMPORTEMENTALES ET RELATIONNELLES</u></b>	<b>7</b>
1.1	MIEUX COMMUNIQUER POUR MIEUX COOPÉRER	7
1.2	Pour MIEUX VIVRE LE STRESS PROFESSIONNEL	8
1.3	Pour MIEUX APPREHENDER LE STRESS RELATIONNEL	10
1.4	DEVELOPPER SON LEADERSHIP AGILE	12
1.5	SE POSITIONNER FACE A L'AGRESSIVITE	13
1.6	Pour UNE COMMUNICATION HUMAINE ET PROFESSIONNELLE EN EQUIPE	15
1.7	Pour MIEUX VIVRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES	17
1.8	L'ECOUTE...Pour UNE BONNE COOPERATION PROFESSIONNELLE	19
1.9	Pour UNE APPROCHE PARTICIPATIVE AU SERVICE DE LA FORMATION	1
1.10	Pour UN MANAGER PLUS CREATIF DANS LE CHAOS	3
1.11	JOUER...Pour des REUNIONS CONSTRUCTIVES	5
1.12	Pour SE POSITIONNER FACE À LA MAUVAISE FOI	7
1.13	Pour PLUS D'INNOVATION DANS LE MANAGEMENT D'EQUIPE	9
1.14	Pour une meilleure qualité de vie relationnelle au travail	11
<b>2</b>	<b><u>DEVELOPPEMENT DES CAPACITES INDIVIDUELLES D'ORGANISATION</u></b>	<b>14</b>
2.1	FORMATION A LA GESTION DU TEMPS	14
2.2	FORMATION A LA GESTION DE PROJETS	15
2.3	FORMATION MANAGEMENT	16
2.4	FORMATION MANAGEMENT NON HIERARCHIQUE	17
2.5	FORMATION A L'ANIMATION DE GROUPES DE TRAVAIL	19
2.6	BIEN DECIDER EN SITUATION COMPLEXE	20
2.7	BOOSTER SON LEADERSHIP D'INFLUENCE	21
2.8	FORMATION AU LEAN MANUFACTURING	22
2.9	DYNAMIQUES ET OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT DANS LES ORGANISATIONS DE L'ESS	23
<b>3</b>	<b><u>VIE FAMILIALE, VIE SOCIALE, ET AUTRES FORMATIONS AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL</u></b>	<b>26</b>
3.1	Pour UN AUTRE REGARD SUR L'ARGENT	26

<b>3.2 BIEN ETRE ET CREATIVITE</b>	<b>28</b>
<b>4 <u>SPECIALITES PLURITECHNOLOGIQUES, MATERIAUX SOUPLES</u></b>	<b>29</b>
<b>4.1 FEUTRAGE DE LA LAINE</b>	<b>29</b>
<b>5 <u>TRAVAIL DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT</u></b>	<b>30</b>
<b>6 <u>PRATIQUE EQUESTRE</u></b>	<b>32</b>

# 1 DEVELOPPEMENT DES CAPACITES COMPORTEMENTALES ET RELATIONNELLES

## 1.1 MIEUX COMMUNIQUER POUR MIEUX COOPÉRER

<b>INTENTION</b>	Quelle est la qualité de votre communication avec vos collaborateurs ? En particulier, comment se passent vos discussions sur des sujets complexes ou délicats ? Aimeriez-vous être en mesure de communiquer plus efficacement, dans un climat de respect et d'authenticité ? Cette formation sur les bases de la communication consciente inspirée de la Communication NonViolente de Marshall Rosenberg, vous permettra d'améliorer la qualité et l'efficacité de votre communication avec vos collaborateurs, en suscitant une compréhension mutuelle qui favorisera la confiance, élément essentiel à une bonne collaboration.
<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	Au cours de ce cycle de formation et d'accompagnement, les participants auront l'occasion de découvrir et de mettre en pratique les principes de la Communication NonViolente développée par Marshall Rosenberg pour renforcer la coopération au sein de leurs équipes ainsi qu'avec leurs pairs et leurs responsables.
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	À la fin de cette formation, les participants seront en mesure de : <ul style="list-style-type: none"><li>• Reconnaître les conditions et obstacles à la communication et à la collaboration ;</li><li>• Développer une capacité d'écoute active pour un dialogue authentique ;</li><li>• Pratiquer un mode d'expression authentique propice à la collaboration.</li></ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	C Cette formation s'adresse à des leaders, gestionnaires de toutes fonctions ou départements, pour qui la communication est un facteur clé de performance
<b>PREREQUIS</b>	Aucun
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Introduction</li><li>• Découvrir les émotions et les besoins humains</li><li>• L'empathie : la connexion au niveau des besoins</li><li>• Développer son écoute</li><li>• S'exprimer de façon authentique et bienveillante</li><li>• Trouver des solutions pour satisfaire nos besoins mutuels</li></ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<b>1 jour</b> Paper board / feutres Vidéoprojecteur 12 personnes maximum
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	L'atelier conjugue les apports théoriques et la mise en pratique à partir de questions de coaching pour accompagner les participants étape par étape dans la compréhension et l'application du processus.  Le programme intègre des travaux de réflexion personnelle ainsi que des partages en sous-groupe et en groupe.  Le programme peut être complété par des sessions de co-développement entre participants ou des sessions de coaching individuel.
<b>EVALUATION</b>	À l'issue du programme, les participants évaluent la pertinence de la formation, ainsi que leur capacité à écouter et à s'exprimer de façon authentique et bienveillante.
<b>TARIF</b>	Entre 450€ HT et 1350€ HT par personne selon le nombre de participants et la formule retenue (coaching, co-développement), hors frais de reprographie et de déplacement (facturés au réel).
<b>INTERVENANT</b>	Sylvie-Nuria NOGUER Tél. : 07 83 73 19 37 Email : snnoguer@cariatis.com Site : www.cariatis.com

## 1.2 Pour MIEUX VIVRE LE STRESS PROFESSIONNEL

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmettre un éclairage sur le stress au vu des dernières recherches en neurosciences</li> <li>• Transmettre des outils cognitifs, comportementaux, psychocorporels adaptés aux situations professionnelles et au mode fonctionnement de chacun</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les mécanismes du stress (approche H. Laborit et J. Fradin) et ses différentes formes (Fuite-angoisse, Lutte-agressivité, Inhibition-découragement).</li> <li>• Repérer ses manifestations mentales, émotionnelles et physiques pour mieux le prévenir.</li> <li>• Identifier ce qui met en réactivité/stress dans les situations difficiles (contexte de travail, relations professionnelles...).</li> <li>• Aller vers plus de sérénité par des techniques psychocorporelles simples.</li> <li>• Adopter un état d'esprit clair et ouvert devant les situations stressantes, par des techniques cognitives.</li> <li>• Utiliser plus systématiquement le ou les outils adaptés à son propre mode de fonctionnement</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> </ul>
<b>PREREQUIS</b>	<p>Savoir parler et écrire français</p>
<b>PROGRAMME</b>	<p>1. MIEUX SE CONNAITRE ET CONNAITRE SON STRESS POUR MIEUX S'EN DETACHER</p> <p><u>Objectifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier sa modalité réactive/son type de stress dans les situations difficiles.</li> <li>• Repérer les manifestations mentales, émotionnelles et comportementales individuelles en situations difficiles.</li> </ul> <p><u>Programme</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S'interroger</b> sur le stress en s'appuyant sur le partage des vécus de chacun : repérer ses particularités ainsi que les points communs.</li> <li>• <b>Comprendre</b> le fonctionnement de nos cerveaux (reptilien, limbique, préfrontal) et les différents types de stress (Fuite, Lutte, Inhibition) : comprendre comment « naît » le stress, comprendre notre rôle dans sa survenue.</li> <li>• Comment <b>repérer</b> les signes de notre stress pour le prévenir : repérer ses comportements (manières de faire et d'être), ses émotions et ses schémas de pensée (croyances/état d'esprit) en situation difficile.</li> <li>• <b>Repérer</b> les situations où le stress survient plus fréquemment.</li> <li>• Eclairage sur le <b>burn out</b> : ses manifestations et pourquoi il survient.</li> </ul> <p>2. ALLER VERS PLUS DE SERENITE DANS LES SITUATIONS DIFFICILES</p> <p><u>Objectifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier le facteur commun aux diverses situations stressantes vécues.</li> <li>• Gérer son propre stress par l'appropriation d'outils personnalisables (cognitifs, comportementaux, sensoriels...).</li> <li>• Adopter une attitude corporelle et mentale ajustée à la situation et à soi pour plus de sérénité.</li> </ul> <p><u>Programme</u></p> <p>a/Retrouver plus de détente et de disponibilité dans les situations à chaud :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La respiration</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– exercices de « cohérence cardiaque ».</li> <li>– respiration Jacobson.</li> <li>– respiration abdominale (sophrologie).</li> <li>– apport théorique sur le lien entre cohérence cardiaque et état d'esprit.</li> </ul> </li> <li>• <b>La relaxation</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– localiser ses tensions physiques dans diverses situations de stress et, par la respiration et des exercices sensoriels (utilisation des 5 sens), se détendre pour rester présent à soi et à son contexte professionnel.</li> <li>• Le <b>corps</b>, un appui efficace : <ul style="list-style-type: none"> <li>– technique de l'ancrage.</li> <li>– eutonie.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>b/Retrouver durablement un état d'esprit serein et développer ses capacités d'adaptation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prendre du recul</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– « reprogrammer » ses schémas mentaux (pensées/croyances) et changer ainsi son état d'esprit (pensée alternative) dans les situations difficiles.</li> <li>– retrouver un équilibre entre ses priorités, ses exigences et ses moyens d'action. Mieux gérer ses priorités.</li> </ul> </li> <li>• <b>S'adapter</b> aux situations et envisager des solutions nouvelles : <ul style="list-style-type: none"> <li>– les apports de l'imagination créatrice pour apprendre à changer sa vision des situations et à trouver des solutions adaptatives.</li> <li>– les apports du questionnement socratique pour développer sa capacité d'adaptation, de souplesse et</li> </ul> </li> </ul>

	<p>de positionnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reprendre confiance en soi</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– travailler l'affirmation de soi, valoriser ses capacités et son potentiel.</li> <li>– lister et repérer ses ressources cognitives et comportementales, ses qualités pour s'y appuyer en situation difficile.</li> </ul> </li> </ul> <p>Les exercices s'appuient sur des situations apportées par les participants et également par l'intervenante, pour alterner situations à haute implication émotionnelle et situations « désaffectivées ». Cette alternance facilite le processus d'intégration et les prises de conscience.</p>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>2 jours en 1 + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> <li>• En J2 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports d'exercices supplémentaires, réflexion sur l'ancrage des exercices au quotidien, évaluation.</li> </ul> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'approche neurocognitive et comportementale (J.Fradin),</li> <li>– les travaux de H. Laborit,</li> <li>– la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath),</li> <li>– « The Work » de B. Katie,</li> <li>– la sophrologie,</li> <li>– le théâtre d'improvisation,</li> <li>– la visualisation créatrice.</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation</b>/jeux de rôle autour de cas apportés par les patients et l'intervenante.</li> <li>• <b>L'intelligence du groupe</b> (échanges spontanés, questions/réponses entre participants) ainsi que mon <b>intuition</b>, sont également des supports clés de cette formation.</li> <li>• <b>Clarification</b> le « bon » stress et le « mauvais » stress : qu'en est-il au regard des dernières recherches sur le sujet ?</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
<b>EVALUATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution du niveau de stress ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (« plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
<b>TARIF</b>	1100€/jour + frais de déplacement au réel
<b>INTERVENANT</b>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b> <i>Formatrice en Justes Relations</i> 06 10 94 78 37 <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a> <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.3 Pour MIEUX APPREHENDER LE STRESS RELATIONNEL

OBJECTIFS GÉNÉRAUX	<p>La formation aura comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmettre un éclairage sur le stress au vu dernières recherche en neurosciences</li> <li>• Donner des outils de gestion du stress relationnel</li> </ul>
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	<p>A l'issue de la formation, les participants auront amélioré leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les mécanismes du stress (approche H. Laborit et J. Fradin) et ses différentes manifestations (Fuite-angoisse, Lutte-agressivité, Inhibition-découragement)</li> <li>• Prévenir les réactions de stress chez nos interlocuteurs en reconnaissant les signes précurseurs</li> <li>• Adopter pour chaque type de stress, la communication et l'attitude adaptées</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> <li>• ...</li> </ul>
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	Savoir parler et écrire français
PROGRAMME	<p><b>1. Comprendre les différents type de stress en relation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'interroger sur le stress, ses manifestations pour le patient, la famille, le collègue</li> <li>• Comprendre le fonctionnement de nos cerveaux et les différents types de stress (Fuite, Lutte, Inhibition) : comprendre comment « naît » le stress.</li> <li>• Repérer les différents signes de chaque type de stress : physique, verbal...</li> </ul> <p><b>2. Adapter sa communication au type de stress, en relation</b></p> <p><u>Objectifs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer les faux pas relationnels pour chaque type de stress</li> <li>• Adopter les nouvelles politesses en situation de stress relationnel</li> </ul> <p><u>Programme</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendre à diagnostiquer/repérer chaque état de stress en relation : fuite-angoisse/ lutte-agressivité/ l'inhibition-découragement</li> <li>• Comprendre le fonctionnement et le processus relationnel de chaque état de stress</li> <li>• Repérer les faux pas relationnels pour chaque état (générateur de stress supplémentaire) : communication verbale et posture</li> <li>• Expérimenter pour chaque état les nouvelles politesses relationnelles : <ul style="list-style-type: none"> <li>– rassurer et soutenir pour la fuite,</li> <li>– être clair et précis avec la lutte,</li> <li>– être présent et empathique avec l'inhibition.</li> </ul> </li> </ul> <p>!! Pour chaque état, chaque participant est invité à expérimenter le processus de communication verbale et le processus de communication non verbale afin de l'adapter à sa personnalité. Repérer et reconnaître ses propres talents de communication verbale et non verbale lors des tensions relationnels : les nommer, les exploiter pleinement</p>
DURÉE ET ORGANISATION	<p><b>2 jours en 1 + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> <li>• En J2 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports d'exercices supplémentaires, réflexion sur l'ancrage des exercices au quotidien, évaluation.</li> </ul> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>

<p><b>METHODE PEDAGOGIQUE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'approche neurocognitive et comportementale (J.Fradin),</li> <li>– les travaux de H. Laborit,</li> <li>– la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath),</li> <li>– « The Work » de B. Katie,</li> <li>– la sophrologie,</li> <li>– le théâtre d'improvisation,</li> <li>– la visualisation créatrice.</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation</b>/jeux de rôle autour de cas apportés par les patients et l'intervenante.</li> <li>• <b>L'intelligence du groupe</b> (échanges spontanés, questions/réponses entre participants) ainsi que mon <b>intuition</b>, sont également des supports clés de cette formation.</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
<p><b>EVALUATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences relationnelles ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (cf. « plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> <li>•</li> </ul>
<p><b>TARIF</b></p>	<p>1100€/jour + frais de déplacement au réel</p>
<p><b>INTERVENANT</b></p>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b>  <i>Formatrice en Justes Relations</i>  06 10 94 78 37  <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a>  <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.4 DEVELOPPER SON LEADERSHIP AGILE

<b>INTENTION</b>	<p>Pour faire face à l'incertitude et répondre de façon ajustée à la complexité des enjeux, l'agilité est une qualité indispensable des managers et leaders d'aujourd'hui. Au-delà de la capacité à répondre rapidement, le concept développé depuis 2006 par Jérôme Barrand et Jocelyne Deglaine de l'École de Management de Grenoble définit l'agilité managériale comme la capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticiper : décider et agir en tenant compte de l'évolution de son environnement et des conséquences de ses décisions et actions ;</li> <li>• Coopérer : décider et agir en vue d'une satisfaction réciproque et de résultats durables pour les acteurs impliqués.</li> <li>• Innover : décider et agir en changeant ce qu'il faut quand il le faut au service d'une vision partagée.</li> </ul> <p>Cette approche permet, à partir d'un Profil Agile®, d'aider les managers à identifier rapidement leurs forces et leurs axes de développement pour renforcer leur leadership agile au regard des besoins en agilité de leur environnement.</p>
<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	<p>Au cours de ce cycle de formation et d'accompagnement, les participants auront l'occasion de découvrir et d'approfondir les principes clés de l'agilité, de découvrir leur Profil Agile® et d'identifier les axes prioritaires de développement de leur leadership agile.</p>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	<p>À la fin de cette formation, les participants seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les leviers de l'agilité au niveau individuel et collectif ;</li> <li>• Évaluer les attentes et besoins de leur environnement en matière d'agilité ;</li> <li>• De réfléchir sur leur Profil Agile® et d'identifier leurs zones de forces et leurs axes de développement.</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<p>Cette formation s'adresse à des équipes de gestion de projet souhaitant développer leur performance collective, ainsi qu'à des leaders et managers de toutes fonctions ou départements souhaitant développer leur capacité à faire face efficacement à des situations complexes</p>
<b>PREREQUIS</b>	<p>Aucun</p>
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction à la complexité</li> <li>• Découvrir postures de l'agilité : Anticiper, Coopérer, Innover</li> <li>• Comprendre les leviers rationnels et émotionnels de l'agilité</li> <li>• Évaluer les besoins en agilité de son environnement</li> <li>• Découvrir son Profil Agile®</li> <li>• Identifier les forces et axes de développement de son leadership agile</li> <li>• Élaborer son plan de développement</li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>1 jour</b></p> <p>Paper board / feutres Vidéoprojecteur 12 personnes maximum</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<p>L'atelier conjugue les apports théoriques et la mise en pratique à partir de questions de coaching pour accompagner les participants étape par étape dans la compréhension et la réflexion des points d'appuis du leadership agile.</p> <p>Le programme intègre des travaux de réflexion personnelle ainsi que des partages en sous-groupe et en groupe.</p> <p>Le programme peut être complété par des sessions de co-développement entre participants ou des sessions de coaching individuel.</p>
<b>EVALUATION</b>	<p>À l'issue du programme, les participants évaluent la pertinence de la formation, ainsi que leur capacité agir de façon agile face à leur environnement.</p>
<b>TARIF</b>	<p>Entre 450€ HT et 1350€ HT par personne selon le nombre de participants et la formule retenue (coaching, co-développement), hors frais de reprographie et de déplacement (facturés au réel).</p>
<b>INTERVENANT</b>	<p>Sylvie-Nuria NOGUER Tél. : 07 83 73 19 37 Email : <a href="mailto:snnoguer@cariatis.com">snnoguer@cariatis.com</a> Site : <a href="http://www.cariatis.com">www.cariatis.com</a></p>

## 1.5 SE POSITIONNER FACE A L'AGRESSIVITE

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les mécanismes humains générateurs d'agressivité</li> <li>• Intégrer les éléments clés en termes de communication verbale et de posture pour se positionner face à l'agressivité (face aux patients, familles, collègues)</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	<p>A l'issue de la formation, les participants auront amélioré leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les mécanismes de l'agressivité</li> <li>• Repérer les processus de communication verbale et non verbale qui alimentent l'agressivité</li> <li>• Repérer, expérimenter et intégrer les processus de communication verbale et non verbale qui permettent de rester professionnel et humain</li> <li>• Repérer et s'appuyer sur ses atouts et potentiels en situation d'agressivité ; développer une saine affirmation.</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe</li> <li>• Bénévoles</li> <li>• ...</li> </ul>
<b>PREREQUIS</b>	<p>Ecrire et parler français</p>
<b>PROGRAMME</b>	<p><b>1- Comprendre l'agressivite pour mieux s'en detacher</b>  <b>Objectifs</b>          Cette partie de la formation permettra :          Comprendre le rôle du cerveau dans la survenue du stress de lutte ou agressivité d'adopter des manières de faire et d'être qui puissent amener soi et les interlocuteurs à sortir de ces réactions épidermiques pour se retrouver en situations de dialogue.</p> <p><b>Programme</b>          Le fonctionnement de nos cerveaux et les différents types de réactivité (Fuite, <i>Lutte</i>, Inhibition) : comprendre comment « naît » le stress de lutte ou agressivité.          Comment le repérer, en percevoir les prémices pour mieux prévenir les tensions relationnelles.</p> <p><b>2- Se postionner face à l'agressivite</b>  <b>Objectifs</b>          Cette partie de la formation permettra :          Analyser ses modes réactionnels premiers face à l'agressivité.          Repérer ses points forts et d'amélioration en termes de communication verbale et non verbale face à l'agressivité sur base de mises en situations.</p> <p><b>Programme</b>          Réflexion autour de ses propres modes réactionnels immédiats face l'agressivité lors de mises en situation : verbal et non verbal.          Comprendre le pourquoi de sa réaction.          Repérer ses « maladresses relationnelles » (communication verbale et posturale)          Repérer ses potentiels et qualités en situations relationnelles difficiles : les nommer et les ancrer par les jeux de rôle.          Expérimenter les « politesses relationnelles » avec l'autre, en termes de communication verbale          – Expérimenter les ancrages comportementaux, les postures permettant de se positionner face à l'agressivité.          L'affirmation : distinguer la réponse objective et subjective pour s'affirmer en douceur et fermeté.</p>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>2 jours en 1 + 1 de préférence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> <li>• En J2 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports d'exercices supplémentaires, réflexion sur l'ancrage des exercices au quotidien, évaluation.</li> </ul> <p>Paper board/feutres</p>

	<p>Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath)</li> <li>– la sophrologie, l'ancrage</li> <li>– l'approche neurocognitive et comportementale (H. Laborit, J. Fradin)</li> <li>– l'Ecoute Active (C. Rogers)</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation/jeux de rôle</b> autour de cas apportés par les participants et l'intervenante.</li> <li>• <b>L'intelligence du groupe</b> (échanges spontanés, questions/réponses entre participants).</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
<b>EVALUATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution du niveau des compétences ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (cf. « plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
<b>TARIF</b>	<p>1 100€/jour + frais de déplacement au réel</p>
<b>INTERVENANT</b>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b> <i>Formatrice en Justes Relations</i> 06 10 94 78 37 <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a> <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.6 Pour UNE COMMUNICATION HUMAINE ET PROFESSIONNELLE EN EQUIPE

OBJECTIFS GENERAUX	<p>La formation a comme objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• renforcer les points forts de la communication et rectifier les points faibles,</li> <li>• appréhender les tensions personnelles et relationnelles de manière constructive, afin de permettre un prendre soin de qualité par des échanges à la fois professionnels et humains.</li> </ul>
OBJECTIFS SPECIFIQUES	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• accueillir en silence les propos de l'interlocuteur</li> <li>• écouter sans interrompre</li> <li>• reformuler et valider la reformulation</li> <li>• questionner de manière socratique pour préciser les dires de l'interlocuteur et aller à l'essentiel</li> <li>• répondre de manière la plus précise possible.</li> <li>• se recentrer sur l'essentiel de la communication pour aller au-delà de l'émotion</li> <li>• accueillir les émotions qui entravent une bonne communication</li> <li>• les reconnaître et les nommer pour mieux s'en distancer</li> <li>• pratiquer des exercices de prise de recul permettant de ne pas s'enliser dans les émotions, personnelles et/ou en relation</li> <li>• utiliser le ou les outil(s) améliorant la communication.</li> <li>• repérer et nommer les tensions relationnelles</li> <li>• utiliser les savoir faire et savoir être appropriés pour diminuer la tension relationnelle.</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> </ul>
PREREQUIS	Savoir parler et écrire français
PROGRAMME	<p>1.LES BASES D'UNE ECOUTE DE QUALITE : L'ECOUTE ACTIVE</p> <p>1.1.Accueil et contexte de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- présentation des intervenants</li> <li>- rappel du thème de la journée</li> <li>- présentation dynamique des participants, en lien avec le thème de la formation</li> <li>- cohérence entre les objectifs de chacun et les objectifs de la formation et contractualisation entre les intervenants et le groupe.</li> </ul> <p>1.2.Réflexion sur les éléments clés d'une écoute active : Individuellement et en groupe, liste des éléments clés et synthèse de ceux-ci.</p> <p><i>Exercice d'écoute autour d'une image :</i> Echange entre deux personnes autour de cette image et observation des étapes de l'écoute. Conclusions et essai de théorisation sur base de la pratique</p> <p><i>Etapes clés de l'écoute active :</i> En lien avec l'exercice précédent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- repérer les étapes clés de l'écoute active : silence, écoute, reformulation et validation (pour éviter les interprétations et projections), questionnement ouvert, répondre précisément et clairement. Apprendre à se centrer sur l'essentiel de la communication (le sujet clé)</li> <li>- comprendre et intégrer l'importance de chacune</li> <li>- comprendre et intégrer le lien entre chacune.</li> </ul> <p><i>Mises en situation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur base d'une situation simple et fictive : jouer chaque étape séparément puis toutes les étapes. Vivre et intégrer ce que cela produit en moi et chez l'autre.</li> <li>- Sur base d'une situation proche du contexte professionnel : idem</li> </ul> <p>Repérer les points fragiles et les points forts de chacun en termes d'écoute.</p> <p>2.LES EMOTIONS...ALLER AU-DELA POUR MIEUX COMMUNIQUER</p> <p>2.1Bilan de la journée 1 Constats et remarques de chacun</p> <p>2.2.Les émotions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partage de connaissances.</li> <li>- Apport théorique (nouvelle approche selon la théorie du cerveau tri-unique de H. Laborit) : les 3 états de stress Fuite, Lutte, Inhibition) et les émotions rattachées (angoisse, agressivité, abattement.....).</li> <li>- Les repérer, les nommer pour mieux s'en distancer.</li> <li>- Lister les situations à forte charge émotionnelle et/ou émotions souvent rencontrées : établir des points communs avec notre système de croyance.</li> </ul> <p>2.3.Attitude avec les émotions Pour éviter le parasitage de celles-ci.... :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueillir et nommer</li> <li>- Repérer chez soi, les émotions et les conséquences sur la communication, l'échange.</li> <li>- Repérer le ou les élément(s) déclencheurs</li> <li>- Prendre du recul avec les émotions par différents exercices : cognitifs, sensoriels, respirations, cohérence cardiaque.... A chacun de vivre le ou les exercices qu'il peut s'approprier au quotidien.</li> </ul> <p>2.4Mises en situations</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeux de rôle autour de la communication avec les 3 états émotionnels de H. Laborit</li> </ul>

	<p>- Ecoute active et gestion des émotions : une communication humaine et professionnelle.</p> <p>3. GERER LES TENSIONS RELATIONNELLES</p> <p>3.1 Bilan de la journée 2 Constats et remarques de chacun Bilan des évolutions suite à la mise en pratique entre J1&amp;2 et J3.</p> <p>3.2. Les tensions relationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repérer les tensions relationnelles et les nommer.</li> <li>- Adapter son attitude verbale et non verbale à l'état de son interlocuteur (cf. les 3 états de stress de H. Laborit).</li> <li>- Adopter les postures et la forme de communication adaptée à l'état de son interlocuteur</li> <li>- Le conflit : comment le vivre et le dépasser ?</li> <li>- Apport théorique et pratique sur des outils de communication : Communication Non Violente, Meta communication, méthode assertive (DESC) permettant de désamorcer les conflits.</li> </ul> <p>3.3. Mises en situations Mises en situation autour de cas apportés par les participants et/ou le formateur utilisant les différents outils vus ainsi que les compétences des participants.</p> <p>3.4. Bilan et évaluation.</p>
<p><b>DUREE ET ORGANISATION</b></p>	<p>3 jours en 2 + 1 pour permettre une mise en application et des objectifs de travail intersession..</p> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
<p><b>METHODE PEDAGOGIQUE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'approche neurocognitive et comportementale (J.Fradin),</li> <li>- les travaux de H. Laborit,</li> <li>- la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath),</li> <li>- « The Work » de B. Katie,</li> <li>- la sophrologie,</li> <li>- le théâtre d'improvisation,</li> <li>- la visualisation créatrice.</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation/jeux de rôle</b> autour de cas apportés par les patients et l'intervenante.</li> <li>• <b>L'intelligence du groupe</b> (échanges spontanés, questions/réponses entre participants) ainsi que mon <b>intuition</b>, sont également des supports clés de cette formation.</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
<p><b>EVALUATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (« plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
<p><b>TARIF</b></p>	<p>1000€/jour + frais de déplacement au réel</p>
<p><b>CONTACT</b></p>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b> <i>Formatrice en Justes Relations</i> 06 10 94 78 37 <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a> <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.7 Pour MIEUX VIVRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

<b>OBJECTIFS GÉNÉRAUX</b>	La formation a comme objectif principal de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmettre un éclairage sur les tensions relationnelles au vu dernières recherche en neurosciences</li> <li>• Donner des outils de gestion des situations conflictuelles.</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les logiques de l'agressivité (verbale ou non) : savoir d'où elle vient et à quoi elle sert</li> <li>• Identifier et intégrer les processus de communication verbale et non verbale de la gestion des conflits</li> <li>• Comprendre ce qui dans mon fonctionnement et celui de l'interlocuteur, provoque voire alimente les conflits.</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> </ul>
<b>PRÉREQUIS</b>	Savoir parler et écrire français
<b>PROGRAMME</b>	<p>1. COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT HUMAIN LORS DES TENSIONS ET INTÉGRER DES CLÉS RELATIONNELLES ADAPTEES</p> <p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier sa modalité réactive/son type de stress dans les situations conflictuelles</li> <li>• Identifier rapidement les signes de lutte de nos interlocuteurs et chez nous</li> <li>• Adopter des manières de faire et d'être qui puissent amener les interlocuteurs à sortir de ces réactions épidermiques pour se retrouver en situations de dialogue</li> </ul> <p>Programme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le fonctionnement de nos cerveaux et les différents types de stress (Fuite, <i>Lutte</i>, Inhibition) : comprendre comment « naît » le stress de lutte ou agressivité.</li> <li>• Comment le repérer.</li> <li>• Apprentissage des « nouvelles politesses relationnelles » ou bonnes pratiques de communication à adopter face à l'agressivité et repérage des « faux pas relationnels » à éviter.</li> <li>• Se calmer face à ces situations et éviter d'aggraver la relation par nos réactivités.</li> </ul> <p>LES BASES D'UNE RELATION CONSTRUCTIVE : L'ÉCOUTE ACTIVE</p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer les étapes clés de l'écoute active</li> <li>• Fluidifier la communication dans les relations de tensions</li> </ul> <p><b>Programme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réflexion sur les éléments clés d'une écoute active : Individuellement et en groupe, liste des éléments clés et synthèse de ceux-ci. Distinguer communication verbale et non verbale et mesurer, dans son vécu, la portée de chacune.</li> <li>▪ Exercice d'écoute autour d'une image : Echange entre deux personnes autour de cette image et observation des étapes de l'écoute. Conclusions et essai de théorisation sur base de la pratique</li> <li>▪ Etapes clés de l'écoute active : En lien avec l'exercice précédent :         <ul style="list-style-type: none"> <li>- repérer les étapes clés de l'écoute active : silence et présence à soi et l'autre, écoute, reformulation et validation (pour éviter les interprétations et projections), questionnement ouvert (pour permettre à l'autre et à soi de se détacher de sa réactivité), répondre précisément et clairement. Apprendre à se centrer sur l'essentiel de la communication (le sujet clé)</li> <li>- comprendre et intégrer l'importance de chacune</li> <li>- comprendre et intégrer le lien entre chacune.</li> </ul> </li> <li>• Mises en situation :         <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur base d'une situation simple et fictive : intégrer chaque étape séparément puis toutes les étapes. Vivre et intégrer ce que cela produit en moi et chez l'autre.</li> <li>- Sur base d'une situation de tension relationnelle dans le cadre professionnel : idem Repérer les points fragiles et les points forts de chacun en termes d'écoute.</li> </ul> </li> </ul> <p>Les exercices s'appuient sur des situations apportées par les participants et également par l'intervenante, pour alterner situations à haute implication émotionnelle et situations « désaffectivées ». Cette alternance facilite le processus d'intégration et les prises de conscience.</p>

<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>2 jours</b> -Plan d'action en fin de J2</p> <p>Paper board/feutres  Videoprojecteur  15 personnes maximum.  Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'approche neurocognitive et comportementale (J.Fradin),</li> <li>- les travaux de H. Laborit,</li> <li>- la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath),</li> <li>- « The Work » de B. Katie,</li> <li>- la sophrologie,</li> <li>- le théâtre d'improvisation,</li> <li>- la visualisation créatrice.</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation/jeux de rôle</b> autour de cas apportés par les patients et l'intervenante.</li> <li>• <b>L'intelligence du groupe</b> (échanges spontanés, questions/réponses entre participants) ainsi que mon <b>intuition</b>, sont également des supports clés de cette formation.</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
<b>EVALUATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
<b>TARIF</b>	<p>1100euros/jour  + frais de déplacement au réel</p>
<b>INTERVENANT</b>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b>  <i>Formatrice en Justes Relations</i>  06 10 94 78 37  <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a>  <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.8 L'ECOUTE...Pour UNE BONNE COOPERATION PROFESSIONNELLE

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarifier les étapes clés d'une écoute qualitative et constructive</li> <li>• Faciliter les prises de conscience de l'importance de l'écoute entre professionnels</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ecouter en silence les propos de l'interlocuteur</li> <li>• Reformuler pour s'assurer de la bonne compréhension du message</li> <li>• Questionner de manière pertinente, et empathique le cas échéant</li> <li>• Exprimer clairement et fermement leur avis, opinion</li> <li>• Rester ouverts à toute forme de communication</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> </ul>
<b>PREREQUIS</b>	<p>Savoir parler et écrire français</p>
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>ECOUTER : LE SILENCE, SUPPORT INCONTOURNABLE D'UNE COMMUNICATION PROFESSIONNELLE</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Silence dans le corps : Repérer nos interférences physiques (posture, agitations,...) pour rester ouvert physiquement. Expérimenter la présence.</li> <li>– Silence dans la tête : apprendre à cesser d'anticiper les réponses et commenter les propos de l'interlocuteur pour être totalement à l'écoute.</li> <li>– Silence dans le cœur : la cohérence cardiaque au secours des aléas émotionnels lors des échanges professionnels. Rester serein.</li> </ul> </li> <li>• <b><u>REFORMULER : RESTER PROCHE DE SON INTERLOCUTEUR</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Apprendre les différentes formes de reformulation : perroquet, synthétique...</li> <li>– Comprendre et intégrer l'importance de la reformulation.</li> <li>– Repérer ses interprétations et projections majeures.</li> </ul> </li> <li>• <b><u>QUESTIONNER DE MANIERE OUVERTE : CLARIFIER</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– L'art du questionnement socratique : qui, quoi, où, quand, comment, pourquoi ? l'art de perdre du temps grâce aux questions ouvertes pour en gagner, apprendre à clarifier avant de répondre hâtivement.</li> <li>– Questions ouvertes et fermées : différences. Conséquences pour les deux parties.</li> </ul> </li> <li>• <b><u>ET ENFIN...PARLER...</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Apprendre à formuler clairement et simplement :</li> <li>• distinguer le subjectif de l'objectif, faire le tri.</li> <li>• apprendre à formuler clairement l'objectif : les faits, les données.</li> <li>• apprendre à formuler clairement le subjectif : écouter et nommer son ressenti, l'authenticité...un facteur clé de bonne coopération.</li> <li>• s'appuyer sur le factuel pour rester professionnel dans sa transmission.</li> <li>– Distinguer la réponse empathique, personnalisée, rationnelle...Apprendre à adapter selon le type d'interlocuteur.</li> </ul> </li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>2 jours en 1 + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> <li>• En J2 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports d'exercices supplémentaires, réflexion sur l'ancrage des exercices au quotidien, évaluation.</li> </ul> <p><b>ou 2 jours en continu selon les possibilités de l'établissement</b></p> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>

<p><b>METHODE PEDAGOGIQUE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath),</li> <li>- l'Ecoute Active (C. Rogers)</li> <li>- la sophrologie,</li> <li>- le théâtre d'improvisation.</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation</b>/jeux de rôle autour de cas apportés par les participants et l'intervenante.</li> <li>• <b>L'intelligence du groupe</b> (échanges spontanés, questions/réponses entre participants) ainsi que mon <b>intuition</b>, sont également des supports clés de cette formation.</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
<p><b>EVALUATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (cf. « plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
<p><b>TARIF</b></p>	<p>1100€/jour + frais de déplacement au réel</p>
<p><b>INTERVENANT</b></p>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b>  <i>Formatrice en Justes Relations</i>  06 10 94 78 37  <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a>  <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.9 Pour UNE APPROCHE PARTICIPATIVE AU SERVICE DE LA FORMATION

INTENTION	Dans le cadre de formations de formateurs, je vous propose une journée découpée en ateliers pour (re)découvrir les méthodes participatives pouvant soutenir et enrichir les pratiques de formation.
OBJECTIFS GÉNÉRAUX	L'atelier a comme objectif principal de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• faire expérimenter une forme d'approche participative.</li> <li>• susciter l'intérêt et la curiosité des formateurs pour les inspirer nouvellement dans leurs pratiques professionnelles.</li> </ul>
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	Tout au long de l'atelier les participants améliorent leur capacité à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• expérimenter par eux-mêmes une forme d'approche participative</li> <li>• trouver de nouveaux plaisirs dans la façon de transmettre</li> <li>• enrichir leur pratique par le partage avec les formateurs présents</li> <li>• oser utiliser une démarche différente de leurs éventuelles pratiques participatives.</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	Formateurs
PRÉREQUIS	Savoir écrire et parler français
PROGRAMME	<p>L'approche participative est le support de cet atelier pour visiter des temps clés d'un processus formatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- temps d'inclusion</li> <li>- temps de réflexion</li> <li>- temps d'intégration</li> <li>- temps d'évaluation</li> </ul> <p>Tout au long de l'atelier, il sera proposé des prises de parole différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- parole pop corn</li> <li>- parole au centre</li> <li>- parole tournante</li> <li>- silence</li> </ul> <p>pour expérimenter ce que cela apporte dans l'animation participative</p> <p><b><u>1- Le temps d'inclusion :</u></b>  Le temps d'inclusion détermine l'ambiance et la qualité de confiance d'un groupe et donc la fluidité des échanges ...il est donc un temps important, incontournable où tout se joue. Il doit être léger et constructif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- présentation sur le mode : cartographie libre et spontanée des participants (se repérer et mieux se connaître)</li> <li>- partage autour de « mon intention pour cet atelier » ?</li> </ul> <p><b><u>2- Le temps de réflexion</u></b>  Expérimentation de l'approche participative autour de la question « utilité de l'approche participative lors d'une formation ».</p> <p>Questions explorées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les difficultés potentielles de l'animation participative en formation ?</li> <li>- les bénéfices potentiels de l'animation participative en formation ?</li> <li>- quels éléments en terme de posture alimentent l'animation participative ?</li> </ul> <p>Pour aller plus loin ...réflexion en approche participative autour de la question :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qu'est-ce que j'ai déjà expérimenté dans mes formations qui est de l'ordre (selon moi) de l'approche participative ?</li> </ul> <p><b><u>3- Le temps d'intégration</u></b>  Réflexion autour de (en s'inspirant de la méthode participative des 6 chapeaux de</p>

	<p>Bono/cartes Dixit) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quelles sont mes qualités que je peux mettre en œuvre pour plus de participation dans mes formations ?</li> <li>- quels pourraient être, pour moi, les prochains petits pas, inspirés des pratiques de mes collègues et de la pratique de l'atelier ?</li> </ul> <p><b>4- Le temps d'évaluation</b></p> <p>Evaluation de l'atelier par un nuancier de couleur (Abaque de Reignier) pour enrichir les avis et retours concernant le temps de l'atelier.</p> <p><b>N.B : le contenu de la formation sera ajusté une fois précisé le type de participants (domaines de formation).</b></p>
DUREE ET ORGANISATION	<p><b>2 jours en 1 + 1 jour</b></p> <p>Paper board/feutres Très grande salle permettant les mouvements et l'affichage au mur. Tables inutiles Tenue confortable exigée (pas de jupe, chemise, talons, cravate...)</p>
METHODE PEDAGOGIQUE	<p><b>L'intelligence collective et la créativité du groupe</b> sont sollicitées en s'inspirant de divers outils utilisés selon le groupe et l'intuition du moment.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche participative inspirée de Accolades</li> <li>- 6 chapeaux de Bono</li> <li>- Jeux de cartes Dixit</li> </ul>
EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (« plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
TARIF	<p>1100€/jour + frais de déplacement au réel</p>
INTERVENANT	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b> <i>Formatrice en Justes Relations</i> 06 10 94 78 37 <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a> <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.10 Pour UN MANAGER PLUS CREATIF DANS LE CHAOS

<p><b>INTENTION</b></p>	<p>Le schéma organisationnel des entreprises, encore largement pyramidal, fait la part belle à deux formes d'expression humaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le mental avec l'élaboration de stratégies, d'objectifs...</li> <li>- l'agir avec la mise en œuvre de projets, l'atteinte de résultat, la production de biens ou services</li> </ul> <p>La place laissée à la sensibilité est quasi inexistante...dans combien de réunions est-il proposé de donner son ressenti, dans combien de relations entre collègues propose-t-on de nommer ses émotions, dans combien de décision se propose-t-on d'écouter son intuition ?</p> <p>Pour autant, le manager doit composer avec un contexte interne et externe très chaotiques. Et faire appel à sa propre sensibilité, sa propre intuition, sa propre créativité est sans aucun doute un potentiel à (re)-découvrir pour faire preuve d'adaptabilité, d'agilité ainsi que de discernement et de pragmatisme éclairé.</p> <p>Dans les phases de chaos, il importe de pouvoir lâcher prise, en accueillant et développant sa sensibilité comme sa boussole interne, son gps interne...et ainsi faire émerger le nouveau en soi, en termes d'actions, de prises de décision.</p>
<p><b>OBJECTIFS GENERAUX</b></p>	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• permettre aux managers de découvrir leurs potentiels/ressources dans les phases de chaos</li> <li>• développer la créativité et l'intuition chez les managers</li> </ul>
<p><b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b></p>	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux cerner son mode de fonctionnement mental (croyances limitantes, jugements...) dans les phases de chaos et développer une vision claire</li> <li>• Appréhender nouvellement ses réactivités/émotions pour libérer une approche plus sensible des phases de chaos</li> <li>• Retrouver souplesse dans le corps pour une approche plus détendue des phases de chaos</li> <li>• Faire preuve d'audace dans son management (relations, prises de décision...) en écoutant sensibilité, rationalité et intuition.</li> </ul>
<p><b>PUBLIC CIBLE</b></p>	<p>La formation est destinée à toute personne étant amenée devoir gérer une équipe, prendre des décisions...: dirigeant, cadre, responsable de service...</p>
<p><b>PREREQUIS</b></p>	<p>N'avoir aucune contre indication médicale pour pratiquer des exercices physiques légers Savoir parler et écrire français</p>
<p><b>PROGRAMME</b></p>	<p>La <b>créativité</b> est le support clé de cette formation ; elle est construite sous forme d'un « laboratoire expérimental », s'appuyant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des supports ludiques, des exercices décalés</li> <li>- la créativité des participants</li> <li>- des propositions improvisées de l'intervenante</li> </ul> <p>Une <b>approche systémique</b> est privilégiée. Les managers explorent ainsi les différents axes de fonctionnement de l'être humain, pour élargir ainsi leur propre champ de perception et d'action interne :</p> <p>1.AXE MENTAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interroger ses croyances autour de l'inconnu, du chaos, de l'inattendu, de l'incongru</li> <li>- Développer une acceptation sereine dans le non contrôle, la non maîtrise</li> </ul> <p>2.AXE EMOTIONNEL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueillir plus posément ses inconforts émotionnels liés aux zones d'incertitude, aux échecs</li> <li>- Apprendre à écouter au-delà de ceux-ci, sa vision sensible du chaos</li> <li>- Elargir les zones de confiance en soi, en l'autre, en la situation</li> </ul> <p>3.AXE COMPORTEMENTAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre conscience de ses limitations/tensions comportementales empêchant/altérant une mise en action adaptée dans les phase de chaos</li> <li>- Apprendre à alimenter la détente physique pour une action plus juste</li> </ul> <p>4.AXE INTUITIF/DE LA CREATIVITE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Découvrir et/ou s'appuyer sur sa propre créativité pour écouter les intuitions sources d'inspiration d'un nouveau mode managérial</li> <li>- Ecouter ses rythmes internes (inspiration, production digestion...) pour manager en cohérence avec son rythme interne et par voie de conséquence, plus à l'écoute du rythme externe (contraintes, urgences, temps de réflexion...)</li> </ul> <p>Tout au long de la formation, il est proposé d'explorer un pont entre l'expérimentation et la pratique</p>

	<p>professionnelle autour de la <b>question</b> :</p> <p><i>comment cette expérience m'inspire-t-elle pour innover dans un champ du management (organisationnel, animation d'équipe, motivationnel, analytique, décisionnel, prévisionnel....)?</i></p>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>1 jour</b>  Paper board/feutres  Videoprojecteur  Très grande salle permettant les mouvements.  Pas de table !!!  Tenue confortable exigée (pas de jupe, chemise, talons, cravate...)  15 personnes maximum.</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<p>Toutes les interventions allient <b>exercices pratiques et apports théoriques, réflexions individuelles et recherches collectives, explorations sensibles personnelles et collectives</b> pour faciliter les prises de conscience, remises en question et réflexions pour <b>alimenter les pistes d'un management innovant en période de chaos.</b></p> <p><b>L'intelligence collective et la créativité du groupe</b> sont sollicitées par divers outils utilisés selon l'objet de l'intervention, le groupe et l'intuition du moment.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sources et inspirations relatives au fonctionnement humain :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche neurocognitive et comportementale - J. Fradin, théorie du stress - H. Laborit</li> <li>- Communication Non Violente - M. Rosenberg, T. D'Ansembourg.</li> <li>- « The Work » - B. Katie</li> <li>- Outils d'intelligence collective pour leader/souteneur coopératif - Université du Nous</li> </ul> </li> <li>• <b>Sources et inspirations relatives à l'exploration des potentiels créatifs de chacun :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche psychocorporelle sur les outils de gestion de son stress : cohérence cardiaque (C.Cungi), sophrologie, respiration Jacobson, ancrage, ...</li> <li>- Ecoute active - C. Rogers.</li> <li>- Questionnement socratique, cercles de paroles</li> <li>- Jeux de carte symboliques, photolangage : Dixit, Sense for You...</li> <li>- Dessins projectifs</li> <li>- Meta plan</li> <li>- Mind mapping</li> <li>- Théâtre d'improvisation, danse contact</li> </ul> </li> </ul>
<b>EVALUATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluations selon le mode : « prises de conscience pour un manager éclairé » : chacun répond à cette question au fur et à mesure des exercices proposés.</li> <li>• Partage des synthèses individuelles sur les inspirations, nourritures d'un nouveau mode de management in situ et in vivo.</li> </ul>
<b>TARIF</b>	<p>1200€/jour  + Frais de déplacement au réel</p>
<b>CONTACT</b>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b>  <i>Formatrice en Justes Relations</i>  06 10 94 78 37  <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a>  <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.11 JOUER...Pour des REUNIONS CONSTRUCTIVES

OBJECTIFS GENERAUX	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmettre des outils pour faciliter les processus de différents types de réunion afin de les rendre constructives : réunions de décision, de recherche de solutions, de désamorçage de tensions relationnelles...</li> </ul>
OBJECTIFS SPECIFIQUES	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les pré-requis d'organisation nécessaires à la bonne marche des réunions.</li> <li>• Gérer les temps de parole de manière efficace, et respectueuse</li> <li>• Améliorer les réflexions en équipe ainsi que l'élaboration de solutions</li> <li>• Savoir animer une réunion ou une séance et travail à l'aide de différents outils ludiques.</li> <li>• Concevoir un "scénario " adapté aux objectifs.</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	<p>La formation est destinée à toute personne étant amenée à devoir organiser et animer des réunions : dirigeant, cadre, responsable de service...</p>
PREREQUIS	<p>Savoir parler et écrire français</p>
PROGRAMME	<p><b><u>1. QUELLE PAROLE EN REUNION ?</u></b></p> <p><b><u>Objectifs</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre et expérimenter l'importance des différents temps de parole.</li> <li>• Faciliter la circulation de la parole et éviter les discussions en « tuilage » sources de frustrations, tensions...</li> </ul> <p><b><u>Programme</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Temps de centrage</b> : importance de l'introspection et du silence pour parler de manière. Evite les décharges émotionnelles d'emblée. Pose une stabilité en début et fin de réunion. Le temps de centrage précède systématiquement les temps météo.</li> <li>! : Pour rythmer ces temps de centrage, importance d'un objet-support (ex : bol tibétain, cloche...)</li> <li>• <b>Temps météo</b> : tour de parole où chacun dit son état intérieur du moment (début, fin de réunion)</li> <li>• <b>Temps de restitution</b> : dire comment a été vécu la réunion.</li> <li>• <b>Apprendre à parler en « JE »</b> : pas de « on », de « tu »...Reprendre la responsabilité de sa parole, de ses pensées.</li> <li>• <b>Plusieurs formes de paroles</b> : parole tournante, parole « pop corn », parole au centre</li> </ul> <p><b><u>2. QUELQUES JEUX-SUPPORTS DE REUNION</u></b></p> <p><b><u>Objectifs</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre et expérimenter l'intérêt des jeux comme support de réunions constructives</li> <li>• Adapter l'un ou l'autre jeu-support au type de réunion souhaitée : décision, évaluation, réflexion...</li> </ul> <p><b><u>Programme</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>De 5 en 5</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Recherche personnelle : idées personnelles</li> <li>– Recherche en petits groupes : idées collectives</li> <li>– Travail en groupe complet : compréhension et évaluation des idées</li> <li>– Elaboration d'une liste pertinente</li> </ul> </li> <li>❖ <b>Jeu de l'enveloppe</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Définir les problèmes : clairs, précis, concrets</li> <li>– Rechercher des critères d'évaluation des solutions</li> <li>– Proposition de solutions</li> <li>– Evaluation des solutions et classement</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ <b>Cherchons ensemble :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir le sujet, le thème à traiter</li> <li>- Concevoir la question : claire, concise, sollicitant plusieurs points de vue, ouverte et impersonnelle</li> <li>- Préparation de pré-réponses</li> <li>- Ecrire une réponse par carte : opinion, suggestion, solution...</li> </ul> </li> <li>❖ <b>Les 6 chapeaux de Bono ou l'approche à 360°:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La vision processus (« chapeau bleu »)</li> <li>- La vision créative (« chapeau vert»)</li> <li>- La vision intuitive (« chapeau rouge »)</li> <li>- La vision optimiste (« chapeau jaune »)</li> <li>- La vision critique (« chapeau noir »)</li> <li>- La vision informationnelle (« chapeau blanc »)</li> </ul> </li> </ul> <p>N.B : tout au long de la formation, seront abordées de manière transversale et sous forme de réflexions individuelles et collectives, en lien avec les situations rencontrées par les participants, les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quel jeu-support pour quels types de sujets de réunion ?</li> <li>- quelle durée adaptée pour tel ou tel jeu-support de réunion ?</li> <li>- quels acteurs nécessaires ? : animateur, secrétaire, gardien du temps ?</li> <li>- à quel rythme introduire ces jeux-supports pour éviter toute résistance au changement?</li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>2 jours en 1 + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> <li>• En J2 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports de jeux-supports supplémentaires, évaluation finale</li> </ul> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie de la découverte</b> alternant questionnements et expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les jeux cadres de Thiagi</li> <li>- La méthode des 6 chapeaux de Bono</li> <li>- Les outils d'intelligence collective de l'Université du Nous</li> </ul> </li> </ul> <p>Remise de documents aux participants reprenant les étapes clés de chaque jeux-support.</p>
<b>EVALUATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, oralement, avant et après chaque exercice.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les apports des mises en pratique au sein des équipes de chaque participant.</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des expérimentations pour chacun.</li> </ul>
<b>TARIF</b>	1200€/jour + frais de déplacement au réel
<b>INTERVENANT</b>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b>  <i>Formatrice en Justes Relations</i>  06 10 94 78 37  <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a>  <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.12 Pour SE POSITIONNER FACE À LA MAUVAISE FOI

OBJECTIFS GÉNÉRAUX	<p>La formation aura comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmettre un éclairage sur la mauvaise foi au vu des dernières recherches en neurosciences</li> <li>• Faciliter une prise de distance pour adapter son comportement et sa communication</li> </ul>
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les mécanismes de la mauvaise foi pour mieux s'en détacher</li> <li>• Gagner en sérénité face à cette forme de manipulation</li> <li>• Adapter sa posture comportementale et sa communication verbale</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> <li>...</li> </ul>
PRÉREQUIS	Savoir écrire et parler français
PROGRAMME	<p>1. COMPRENDRE LA MAUVAISE FOI</p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquérir des notions</li> </ul> <p><b>Programme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre le fonctionnement du cerveau et mieux cerner le fonctionnement de la mauvaise foi au vu des éclairages en neurosciences.</li> <li>• Repérer les signes précurseurs de la mauvaise foi pour mieux l'appréhender</li> </ul> <p>2. MIEUX CONNAÎTRE SES REACTIVITÉS FACE À LA MAUVAISE FOI POUR MIEUX S'EN DÉTACHER</p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre le fonctionnement de son stress en situation de mauvaise foi</li> <li>• Intégrer quelques outils pour gagner en sérénité</li> </ul> <p><b>Programme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendre à diagnostiquer/repérer son état de stress face à la mauvaise foi : fuite-angoisse/ lutte-agressivité/ l'inhibition-découragement</li> <li>• Comprendre le fonctionnement et le processus relationnel de chaque état de stress</li> <li>• Repérer les faux pas relationnels pour chaque état (générateur de stress supplémentaire) : communication verbale et posture</li> <li>• Expérimenter des exercices de prise de recul, de détente corporelle pour rester le plus serein possible face à la mauvaise foi <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensées alternatives</li> <li>- Respiration Jacobson</li> <li>- ...</li> </ul> </li> <li>• Repérer et reconnaître ses propres ressources face aux attitudes de mauvaise foi et les partager au groupe</li> </ul> <p>3. ADAPTER SA COMMUNICATION POUR UNE RELATION CONSTRUCTIVE</p> <p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer ses faux pas relationnels face à la mauvaise foi</li> <li>• Acquérir des attitudes et un mode de communication adapté à sa personnalité et à la mauvaise foi</li> </ul> <p><b>Programme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur base des situations apportées par les participants, repérer les postures et manières de communiquer qui alimentent la mauvaise foi (couper la parole, accuser....) :</li> <li>• Adopter des manières d'être et de dire adaptées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecouter en silence</li> <li>- Bien reformuler</li> <li>- Faire préciser les zones floues</li> <li>- Recentrer la discussion si nécessaire</li> <li>- Formuler des demandes claires</li> <li>- ...</li> </ul> </li> </ul>
DURÉE ET ORGANISATION	<p><b>3 jours en 2 + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>En J3 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports d'exercices supplémentaires, réflexion sur l'ancrage des exercices au quotidien, évaluation.</li> </ul> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
<p><b>METHODE PEDAGOGIQUE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li><b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>l'approche neurocognitive et comportementale (J.Fradin),</li> <li>les travaux de H. Laborit,</li> <li>la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath),</li> <li>la sophrologie,</li> <li>le théâtre d'improvisation,</li> <li>la visualisation créatrice.</li> </ul> </li> <li><b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li><b>Mises en situation</b>/jeux de rôle autour de cas apportés par les participants et l'intervenante.</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
<p><b>EVALUATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences relationnelles ainsi que les prises de conscience.</li> <li>Par le bilan en début de J3 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (cf. « plan d'action » donné aux participants).</li> <li>A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
<p><b>TARIF</b></p>	<p>1100€/jour + frais de déplacement au réel</p>
<p><b>INTERVENANT</b></p>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b> <i>Formatrice en Justes Relations</i> 06 10 94 78 37 <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a> <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.13 Pour PLUS D'INNOVATION DANS LE MANAGEMENT D'EQUIPE

<p><b>INTENTION</b></p>	<p>L'innovation en entreprise est bien prise en compte dans les secteurs de la recherche et développement ou de la qualité et du marketing.            Dans le domaine du management, l'innovation porte principalement sur les systèmes d'information et d'organisation.            Et si l'innovation s'invitait dans les aspects humains, coopératifs...dans le management relationnel ?</p> <p>Car au cœur du management est la question relationnelle : tensions, réactivités, non dits, conflits...autant de formes qui mettent le manager dans des zones d'inconfort, au mieux ou d'impasse, au pire.            Comme un capitaine de navire, la manager est celui qui montre l'exemple, qui fait office de modèle et motive son équipe, l'aiguille. Il est donc celui qui doit dépasser ses propres peurs et impasses personnelles pour emmener son équipe vers plus de coopération, de bien-être relationnel, au service des objectifs professionnels.            Pour un management innovant dans le champ de la coopération, il importe que le manager trouve en lui ses ressources nouvelles, inspirées par sa part sensible, intuitive pour agir et faire différemment. Loin des techniques, des outils et des méthodes, c'est au cœur de sa sensibilité que le manager peut écouter les échos de ses intuitions pour fluidifier les relations.</p>
<p><b>OBJECTIFS GENERAUX</b></p>	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer la créativité et l'intuition chez les managers pour innover dans le champ dans la coopération/relation</li> <li>• Permettre aux managers de découvrir leurs propres pistes de résolution de tensions ou impasses relationnelles</li> </ul>
<p><b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b></p>	<p>Tout au long de la formation - autour des questions de coopération, de communication, de relation - les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cerner leur mode de fonctionnement mental (croyances limitantes, jugements, critiques...)</li> <li>• Appréhender nouvellement leurs réactivités/émotions pour libérer une approche plus sensible</li> <li>• Retrouver souplesse dans le corps pour une approche plus détendue et une action juste plutôt qu'une réaction</li> <li>• Faire preuve d'audace dans leur management relationnel en écoutant sensibilité, rationalité et intuition.</li> </ul>
<p><b>PUBLIC CIBLE</b></p>	<p>La formation est destinée à toute personne étant amenée à devoir gérer une équipe, prendre des décisions...: dirigeant, cadre, responsable de service...</p>
<p><b>PREREQUIS</b></p>	<p>Savoir parler et écrire français</p>
<p><b>PROGRAMME</b></p>	<p>La <b>créativité</b> est le support clé de cette formation, construite sous forme d'un « laboratoire expérimental », s'appuyant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des supports ludiques, des exercices décalés</li> <li>- la créativité des participants</li> <li>- des propositions improvisées de l'intervenante</li> <li>- des apports théoriques ciblés</li> </ul> <p>Une <b>approche systémique</b> est privilégiée. Les managers explorent ainsi les différents axes de fonctionnement de l'être humain. Ils élargissent ainsi leur propre champ de perception et d'action interne, en lien avec les questions relationnelles dans leur management.</p> <p>Cette formation est menée de manière totalement <b>intuitive et improvisée</b>, en explorant les axes suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>AXE MENTAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interroger ses croyances/jugements autour des questions relationnelles complexes (négociation, non dits, mauvaise foi, conflits...)</li> <li>- Développer une acceptation sereine dans le non contrôle, la non maîtrise</li> <li>- Revisiter sa vision du conflit/harmonie, la critique négative/positive</li> </ul> </li> <li>• <b>AXE EMOTIONNEL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueillir plus posément ses inconforts émotionnels liés aux zones d'incertitude, aux tensions relationnelles</li> <li>- Apprendre à écouter, au-delà de ceux-ci, sa part sensible, ses besoins profonds</li> <li>- Elargir les zones de confiance en soi, en l'autre, en la relation</li> </ul> </li> <li>• <b>AXE COMPORTEMENTAL</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre conscience de ses limitations/tensions comportementales empêchant/altérant une coopération fluide et efficace</li> <li>- Apprendre à alimenter la détente physique pour une action/parole plus juste</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AXE INTUITIF/DE LA CREATIVITE</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Découvrir et/ou s'appuyer sur sa propre créativité pour écouter les intuitions sources d'inspiration</li> <li>- Ecouter ses rythmes internes (inspiration, production, digestion...) pour manager en cohérence avec son rythme interne et par voie de conséquence, plus à l'écoute du rythme de l'autre</li> </ul> <p>Tout au long de la formation, il est proposé d'explorer un pont entre l'expérimentation et la pratique professionnelle autour de la <b>question</b> :</p> <p><i>comment cette expérience m'inspire-t-elle pour innover dans les questions relationnelles de mon métier de manager?</i></p>
<p><b>DUREE ET ORGANISATION</b></p>	<p><b>2 jours en 1 + 1</b></p> <p>Des objectifs de mises en situation et d'expérimentation sont proposés à l'issue du J1 in situ et in vivo. En début de J2, les retours sur expérience enrichiront à la fois les réflexions et les expérimentations du jour.</p> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur Très grande salle permettant les mouvements. Pas de table !!! Tenue confortable exigée (pas de jupe, chemise, talons, cravate...) 15 personnes maximum.</p>
<p><b>METHODE PEDAGOGIQUE</b></p>	<p>Cette formation met l'accent sur des <b>exercices pratiques, des explorations sensibles personnelles et collectives, des temps de réflexion et de partage</b> pour faciliter les prises de conscience, remises en question et réflexions pour <b>alimenter les pistes d'un management innovant en situation relationnelle complexe, chaotique.</b></p> <p><b>L'intelligence collective et la créativité du groupe</b> sont sollicitées par divers outils utilisés selon l'objet de l'intervention, le groupe et l'intuition du moment.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sources et inspirations relatives au fonctionnement humain :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche neurocognitive et comportementale - J. Fradin, théorie du stress - H. Laborit</li> <li>- Communication Non Violente - M. Rosenberg, T. D'Ansembourg.</li> <li>- Triangle de Karpman</li> <li>- « The Work » - B. Katie</li> <li>- Outils d'intelligence collective pour leader/souteneur coopératif - Université du Nous</li> </ul> </li> <li>• <b>Sources et inspirations relatives à l'exploration des potentiels créatifs de chacun :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approche psychocorporelle sur les outils de gestion de son stress : cohérence cardiaque (C.Cungi), sophrologie, respiration Jacobson, ancrage, ...</li> <li>- Ecoute active - C. Rogers.</li> <li>- Questionnement socratique, cercles de paroles</li> <li>- Jeux de carte symboliques, photolangage : Dixit, Sense for You...</li> <li>- Dessins projectifs</li> <li>- Meta plan</li> <li>- Mind mapping</li> <li>- Théâtre d'improvisation, danse contact</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>EVALUATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluations selon le mode : « prises de conscience pour innover dans mon management relationnel»</li> <li>• Partage des engagements pragmatiques individuels pour alimenter un nouveau mode de management in situ et in vivo</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
<p><b>TARIF</b></p>	<p>1200€/jour + frais de déplacement au réel</p>
<p><b>INTERVENANT</b></p>	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b> <i>Formatrice en Justes Relations</i> 06 10 94 78 37 <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a> <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 1.14 Pour une meilleure qualité de vie relationnelle au travail

OBJECTIFS GENERAUX	<p>Centrée sur la <b>qualité de vie relationnelle</b>, la formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre à chacun de mieux se connaître et trouver un équilibre dans la relation à soi</li> <li>• Permettre à chacun de se positionner clairement et de construire des relations saines</li> </ul>
OBJECTIFS SPECIFIQUES	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mieux comprendre les enjeux de la loi sur la QVT</li> <li>• Faire le point sur son équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour éviter le burn out</li> <li>• Identifier ses schémas relationnels énergivores pour en sortir, pas à pas</li> <li>• Améliorer ses capacités d'écoute active pour vivre des relations professionnelles constructives</li> <li>•</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> <li>• ...</li> </ul>
PREREQUIS	Savoir parler et écrire français
PROGRAMME	<p><b>Rapide rappel sur la loi : qualite de vie au travail</b></p> <p><b>Objectifs</b>  Mieux cerner le contexte de la loi en termes de QVT  Comprendre l'importance de la relation à soi, de la relation à l'autre pour alimenter la qualité de vie au travail.</p> <p><b>Programme</b>  Accord interprofessionnel 2013 : politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle  Plan santé au travail : intérêt de « l'approche systémique de la qualité de vie au travail » et de la mise en évidence de 2 thématiques parmi 13 : « La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle » ; « La qualité des relations de travail ».</p> <p><b>RELATION A SOI</b>  Retrouver de l'équilibre entre vie professionnelle-vie personnelle</p> <p><b>Objectifs</b>  Prendre le temps de faire le point sur le temps passé en vie pro-vie perso  Dégager des pistes pour nourrir plus d'équilibre</p> <p><b>Programme</b>  Etat des lieux :  Roue de la vie/roue du travail : temps consacré en général et en particulier sur une semaine de 168H  Repérer les points de rupture entraînant des déséquilibres entre vie pro/perso  Pistes de rééquilibrage :  Les valeurs : où sont-elles dans mon travail, ma vie perso...où les alimenter plus et mieux ? et comment ? – échange en groupe pour l'émulation et l'ouverture de pistes le cas échéant.  Le temps : prendre conscience de son rapport au temps. Dans quels secteurs de ma vie redistribuer du temps et comment ?</p> <p><b>RELATION A L'AUTRE</b>  Sortir des schémas relationnels énergivores</p> <p><b>Objectifs</b>  Dans les situations relationnelles difficiles, repérer ses schémas relationnels énergivores  Trouver des pistes de positionnement clair pour alimenter de plus saines relations professionnelles</p>

	<p><b>Programme</b>  Triangle de Karpman :  Repérer ses schémas relationnels spontanés néfastes : victime, sauveur, bourreau...quels sont les signes ?  Se positionner : comment sortir de ces schémas relationnels ? = apprendre à formuler une demande claire, simple, apprendre à dire non , à poser ses limites fermement et calmement.</p> <p><b>Renforcer sa capacité à avoir des relations constructives</b></p> <p><b>Objectifs</b>  Prendre conscience de sa façon de communiquer : points forts et points d'amélioration  Intégrer les étapes clés de l'écoute active pour des relations constructives</p> <p><b>Programme</b>  L'écoute active : apprendre à faire silence/se taire, ne pas couper la parole, reformuler, poser des questions ouvertes, répondre clairement et de manière adaptée (faits, ressentis...selon la situation).</p> <p>La formation est construite sous forme <b>d'ateliers participatifs</b> (à l'exception du point 1) pour visiter les 2 champs du mieux être relationnel au travail :  relation à soi  relation à l'autre  et selon les priorités entendues en début de formation lors du recueil des attentes.</p>
<p><b>DUREE ET ORGANISATION</b></p>	<p><b>2 jours en 1 + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> <li>• En J2 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports d'exercices supplémentaires, réflexion sur l'ancrage des exercices au quotidien, évaluation.</li> </ul> <p>Paper board/feutres  Videoprojecteur  15 personnes maximum.  Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
<p><b>METHODE PEDAGOGIQUE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'approche neurocognitive et comportementale (J.Fradin),</li> <li>- les travaux de H. Laborit,</li> <li>- la cohérence cardiaque (C. Cungi, Heartmath),</li> <li>- « The Work » de B. Katie,</li> <li>- la sophrologie,</li> <li>- le théâtre d'improvisation,</li> <li>- la visualisation créatrice.</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation</b>/jeux de rôle autour de cas apportés par les patients et l'intervenante.</li> <li>• <b>L'intelligence du groupe</b> (échanges spontanés, questions/réponses entre participants) ainsi que mon <b>intuition</b>, sont également des supports clés de cette</li> </ul>

	<p>formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Clarification</b> le « bon » stress et le « mauvais » stress : qu'en est-il au regard des dernières recherches sur le sujet ?</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution du niveau de stress ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (« plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
TARIF	1250€/jour + frais de déplacement au réel
INTERVENANT	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b>  <i>Formatrice en Justes Relations</i>  06 10 94 78 37  <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a>  <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 2 DEVELOPPEMENT DES CAPACITES INDIVIDUELLES D'ORGANISATION

### 2.1 FORMATION A LA GESTION DU TEMPS

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	La formation a comme objectif principal de : <ul style="list-style-type: none"><li>• Acquérir les outils de la gestion du temps</li></ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à : <ul style="list-style-type: none"><li>• Analyser leurs priorités</li><li>• Prendre des décisions efficaces</li><li>• Retrouver de la sérénité dans leurs fonctions</li></ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	Toute personne ressentant le besoin de mieux gérer son temps
<b>PREREQUIS EVENTUELS</b>	Aucun
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyse :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Situation actuelle, ressenti individuel</li><li>○ Buts poursuivis (situation souhaitée)</li><li>○ Les bénéfices secondaires</li><li>○ Les différents types de tâches, matrice carrée</li><li>○ Grille d'analyse</li></ul></li><li>• Pistes de progrès :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Délégation</li><li>○ Gestion des interruptions</li><li>○ Productivité</li><li>○ Apprendre à dire non</li><li>○ Organisation personnelle, les outils efficaces</li><li>○ ...</li></ul></li><li>• Passage à l'action :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Plan d'action</li><li>○ Suivi</li></ul></li></ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 3 à 4 demi-journées espacées de 2 semaines. Groupes de 10 personnes maxi</li></ul>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	Alternance d'exposé théorique, de mise en pratique et de jeux de rôles. Un travail personnel de mise en application pratique entre 2 séances est demandé aux participants. <ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>
<b>COUT</b>	3 600 € + frais de déplacement pour 4 demi journées pour un groupe de 10 personnes
<b>SUPPORT</b>	Un fichier électronique format pdf reprenant l'ensemble des slides utilisées est fourni au stagiaire
<b>EVALUATION</b>	A l'issue de la formation : <ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluation de la formation par les participants</li></ul> auto évaluation des participants
<b>INTERVENANT</b>	Jean-Paul VIGOUROUX Tél. : +33 7 81 60 79 11 Email : jean-paul.vigouroux@m4am.net

## 2.2 FORMATION A LA GESTION DE PROJETS

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	La formation a comme objectif principal d'acquérir les principes d'un management de projets efficace
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les enjeux de la gestion de projet</li> <li>• Interagir avec leurs équipes et leurs collègues</li> <li>• Maitriser les outils du pilotage de projets</li> <li>• Adopter les attitudes gagnantes</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	Toute personne en position de chef de projet ou de futur chef de projet
<b>PREREQUIS EVENTUELS</b>	Aucun
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'évolution de l'industrie, l'organisation en projets</li> <li>• L'intégration du projet dans la stratégie de l'entreprise</li> <li>• Les objectifs du projet, la mesure des résultats <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cahier des charges, satisfaction client</li> </ul> </li> <li>• Le rôle du chef de projet, sa responsabilité <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Piloter n'est pas suivre</li> <li>○ Motiver en pilotant</li> </ul> </li> <li>• Les outils pour piloter le projet <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planning, budget</li> <li>○ Conduite de réunion</li> <li>○ Négociation</li> </ul> </li> <li>• Les attitudes gagnantes <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Information</li> <li>○ Concertation</li> <li>○ Délégation</li> <li>○ Droit à l'erreur</li> <li>○ Contrôle</li> </ul> </li> <li>• La réussite du projet <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Debriefing, la boucle de progrès</li> </ul> </li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	4 à 6 demi-journées espacées de 2 semaines. Groupes de 12 personnes maxi
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	Alternance d'exposé théorique, de mise en pratique et de jeux de rôles. Un travail personnel de mise en application pratique entre 2 séances est demandé aux participants.
<b>COUT</b>	5 400 € + frais de déplacement pour 6 demi journées pour un groupe de 12 personnes
<b>SUPPORT</b>	Un fichier électronique format pdf reprenant l'ensemble des slides utilisées est fourni au stagiaire
<b>EVALUATION</b>	<p>A l'issue de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation de la formation par les participants</li> <li>• auto évaluation des participants</li> </ul>
<b>INTERVENANT</b>	<p>Jean-Paul VIGOUROUX  Tél. : +33 7 81 60 79 11  Email : jean-paul.vigouroux@m4am.net</p>

## 2.3 FORMATION MANAGEMENT

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	La formation a comme objectif principal de : <ul style="list-style-type: none"> <li>Acquérir les principes d'un management efficace</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à : <ul style="list-style-type: none"> <li>Définir des objectifs</li> <li>Interagir avec leurs équipes et leurs collègues</li> <li>Se positionner en pilotes du changement</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	Toute personne en position de manager, ou en position de futur manager
<b>PREREQUIS EVENTUELS</b>	Aucun
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Le contexte global, les raisons du changement :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evolution des besoins, des mentalités, des attitudes</li> </ul> </li> <li> <b>La responsabilité, les attitudes du manager :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La responsabilité en structure décentralisée, la mission</li> <li>L'équipe et le rôle du responsable</li> </ul> </li> <li> <b>Les attitudes attendues du manager :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Information</li> <li>Formation</li> <li>Concertation</li> <li>Délégation (bases de management situationnel) <ul style="list-style-type: none"> <li>Droit à l'erreur</li> </ul> </li> <li>Equité</li> <li>Contrôle</li> </ul> </li> <li> <b>Les 4 outils de base du manager :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'écoute active</li> <li>la négociation</li> <li>la gestion de son temps</li> <li>La gestion des critiques ( mission et réception)</li> </ul> </li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	6 à 8 demi-journées espacées de 2 semaines. Groupes de 12 personnes maxi
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	Alternance d'exposé théorique, de mise en pratique et de jeux de rôles. Un travail personnel de mise en application pratique entre 2 séances est demandé aux participants. <ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>
<b>COUT</b>	7 200 € + frais de déplacement pour 8 demi journées pour un groupe de 12 personnes
<b>SUPPORT</b>	Un fichier électronique format pdf reprenant l'ensemble des slides utilisées est fourni au stagiaire
<b>EVALUATION</b>	A l'issue de la formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluation de la formation par les participants</li> <li>auto évaluation des participants</li> </ul>
<b>INTERVENANT</b>	Jean-Paul VIGOUROUX Tél. : +33 7 81 60 79 11 Email : jean-paul.vigouroux@m4am.net

## 2.4 FORMATION MANAGEMENT NON HIERARCHIQUE

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acquérir les principes d'un management non hiérarchique efficace</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre les enjeux du management non hiérarchique</li> <li>Interagir avec les équipes et leurs collègues</li> <li>Mettre en œuvre les attitudes gagnantes</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	Toute personne en position de manager non hiérarchique, ou impactée par une organisation matricielle
<b>PREREQUIS EVENTUELS</b>	Aucun
<b>PROGRAMME</b>	<p>Organisation de l'entreprise et modes transversaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evolution des organisations</li> <li>Les enjeux et les modes de défense : <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour le manager</li> <li>Pour les managés</li> <li>Pour les autres</li> </ul> </li> </ul> <p>Bases de sociologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Attitudes individuelles face au changement</li> <li>Les 4 phases de la vie d'un groupe</li> <li>Le management situationnel</li> </ul> <p>Les incontournables du management non hiérarchique:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mission, objectifs, responsabilités</li> <li>Droits et devoirs : <ul style="list-style-type: none"> <li>Du manager</li> <li>Des managés</li> <li>Des autres</li> </ul> </li> <li>Communication dans et hors le groupe</li> <li>Règles de l'engagement</li> <li>Animation d'équipe, implication, cohésion</li> </ul> <p>Mieux se connaître pour mieux gérer sa relation aux autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Différents types de personnalité, assertivité</li> <li>Règle de communication</li> </ul> <p>Outils pratiques (à ajuster en fonction des participants):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ecoute active (si besoin)</li> <li>Réponse aux objections</li> <li>Animation de réunion (si besoin)</li> <li>Recadrage en mode non hiérarchique</li> <li>Gestion des situations conflictuelles</li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	6 à 8 demi-journées espacées de 2 semaines. Groupes de 12 personnes maxi
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	Alternance d'exposé théorique, de mise en pratique et de jeux de rôles. Un travail personnel de mise en application pratique entre 2 séances est demandé aux participants.

<b>COUT</b>	7 200 € + frais de déplacement pour 8 demi journées pour un groupe de 12 personnes
<b>SUPPORT</b>	Un fichier électronique format pdf reprenant l'ensemble des slides utilisées est fourni au stagiaire
<b>EVALUATION</b>	A l'issue de la formation : <ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluation de la formation par les participants</li><li>• auto évaluation des participants</li></ul>
<b>INTERVENANT</b>	Jean-Paul VIGOUROUX Tél. : +33 7 81 60 79 11 Email : jean-paul.vigouroux@m4am.net

## 2.5 FORMATION A L'ANIMATION DE GROUPES DE TRAVAIL

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	La formation a comme objectif principal de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquérir les outils de l'animation de groupe de travail</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les objectifs et les moyens de les atteindre</li> <li>• Animer un groupe, gérer les personnalités</li> <li>• Affirmer leur leadership</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	Toute personne ayant à animer un groupe de travail
<b>PREREQUIS EVENTUELS</b>	Savoir lire et écrire Français
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rappel de l'historique</li> <li>• Données sociologiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Les facteurs de motivation</li> <li>○ L'attitude face au changement</li> </ul> </li> <li>• Vie et animation d'un groupe de travail <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Constitution</li> <li>○ Rôles et responsabilités des différents acteurs</li> <li>○ Leadership et communication</li> <li>○ Bilan, arrêt du groupe</li> </ul> </li> <li>• L'animation de réunion <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Introduction</li> <li>○ But à atteindre</li> <li>○ La préparation</li> <li>○ La réunion, répartition des rôles</li> <li>○ Le suivi</li> </ul> </li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 demi-journées espacées de 2 semaines. Groupes de 10 personnes maxi</li> </ul>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	Alternance d'exposé théorique, de mise en pratique et de jeux de rôles. Un travail personnel de mise en application pratique entre 2 séances est demandé aux participants. <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<b>COUT</b>	3 600 € + frais de déplacement, pour un groupe de 10 personnes
<b>SUPPORT</b>	Un fichier électronique format pdf reprenant l'ensemble des slides utilisées est fourni au stagiaire
<b>EVALUATION</b>	A l'issue de la formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation de la formation par les participants</li> </ul> auto évaluation des participants
<b>INTERVENANT</b>	Jean-Paul VIGOUROUX Tél. : +33 7 81 60 79 11 Email : jean-paul.vigouroux@m4am.net

## 2.6 BIEN DECIDER EN SITUATION COMPLEXE

<b>INTENTION</b>	À quoi reconnaît-on une bonne décision ? Dans l'environnement organisationnel actuel, complexe, changeant et incertain, la question du choix peut mettre les décideurs face à des dilemmes. Dans ce contexte, la prise de décision nécessite un processus qui va au-delà de la simple logique. Cette formation conçue sous la forme d'un atelier expérientiel permettra aux participants de découvrir et d'appliquer le processus de décision en 7 étapes inspiré du discernement à une situation de leur choix pour prendre de bonnes décisions. Les participants pourront mettre en pratique les étapes clés de cette démarche à partir d'une question liée à leur situation.
<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	Au cours de cette formation les participants auront l'occasion de découvrir et d'expérimenter un processus de décision alliant la réflexion, l'émotion et l'intuition pour prendre des décisions alignées et d'avoir plus de clarté sur une situation sur laquelle ils souhaitent décider.
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à prendre des décisions <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COMPRENDRE les étapes d'une bonne prise de décision en situation complexe;</b></li> <li>• <b>EXPÉRIMENTER concrètement le processus à partir de votre situation;</b></li> <li>• <b>Vous APPROPRIER LE PROCESSUS afin de l'appliquer dans des décisions ultérieures.</b></li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	Cet atelier expérientiel est destiné à des professionnels, managers et dirigeants, souhaitant développer leurs habiletés décisionnelles dans des situations complexes.
<b>PREREQUIS</b>	Aucun
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des points d'appuis – neurosciences : système 1 / système 2</li> <li>• Préciser le cadre de la décision et sa finalité</li> <li>• Identifier des options créatives et réalistes</li> <li>• Comprendre les biais décisionnels et mieux les gérer</li> <li>• Délibérer et faire un choix cohérent et optimum</li> <li>• Faire les premiers pas pour passer à l'action</li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p><b>1 jour</b>  <b>Possibilité de coupler la formation avec des sessions d'accompagnement individuels et collectifs</b></p> <p>Paper board / feutres  Vidéoprojecteur  12 personnes maximum</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<p>L'atelier conjugue les apports théoriques et la mise en pratique à partir de questions de coaching pour accompagner les participants étape par étape dans la mise en œuvre du processus de décision.</p> <p>Le programme intègre des travaux de réflexion personnelle ainsi que des partages en sous-groupe et en groupe.</p> <p>Le programme peut être complété par des sessions de co-développement entre participants ou des sessions de coaching individuel.</p>
<b>EVALUATION</b>	À l'issue du programme, les participants évaluent la pertinence de la formation, ainsi que leur capacité à prendre des décisions en situation complexe.
<b>TARIF</b>	Entre 450€ HT et 1350€ HT par personne selon le nombre de participants et la formule retenue (coaching, co-développement) Hors frais de reprographie et de déplacement (facturés au réel).
<b>INTERVENANT</b>	Sylvie-Nuria NOGUER Tél. : 07 83 73 19 37 Email : snnoguer@cariatis.com Site : www.cariatis.com

## 2.7 BOOSTER SON LEADERSHIP D'INFLUENCE

<b>INTENTION</b>	<p>Dans un environnement en évolution constante, développer sa capacité d'influence vis-à-vis de ses interlocuteurs est un facteur clé de succès pour renforcer la mobilisation et la collaboration autour de décisions et de projets organisationnels.</p> <p>À partir de l'approche des cercles d'influence, de la sociodynamique, et des principes de la Communication NonViolente, ainsi que d'exemples tirés de leur expérience, les participants pourront explorer comment renforcer leur capacité d'influence auprès de leurs collaborateurs et de leurs responsables, en développant une communication authentique et efficace.</p> <p>Cette formation s'adresse à des gestionnaires et décideurs de toutes fonctions ou départements, souhaitant développer leur capacité d'influence auprès de leurs équipes, de leurs partenaires et de leurs responsables.</p>
<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	<p>Au cours de cette formation les participants intégreront des outils et des clés de lecture pour renforcer leur intelligence émotionnelle et leur intelligence de situation et développer leur capacité d'influence auprès de leurs parties prenantes pour faire avancer leurs décisions et projets, en lien avec les besoins et intérêts du système dans lequel ils évoluent.</p>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	<p>À la fin de cette formation, les participants seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître les conditions de succès pour développer leur rôle d'influence ;</li> <li>• Élaborer une cartographie de leurs parties prenantes et mettre en œuvre leur stratégie des alliés ;</li> <li>• Comprendre l'importance de l'écoute active et de l'expression authentique dans la recherche de solutions satisfaisantes ;</li> <li>• Préparer un dialogue constructif avec leurs parties prenantes clés.</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<p>Cet atelier expérientiel est destiné à des professionnels, managers et dirigeants, intervenant dans des projets transversaux et/ou des équipes multidisciplinaires et souhaitant développer leurs leadership d'influence.</p>
<b>PREREQUIS</b>	<p>Aucun</p>
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction : appréhender la complexité</li> <li>• Cartographie des parties prenantes</li> <li>• Élargir son cercle d'influence avec la stratégie des alliés</li> <li>• Impliquer les parties prenantes et comprendre leurs besoins</li> <li>• Engager un dialogue constructif pour une satisfaction mutuelle</li> <li>• Partager nos expériences</li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p>1 jour Possibilité de coupler la formation avec des sessions d'accompagnement individuels et collectifs</p> <p>Paper board / feutres Vidéoprojecteur 12 personnes maximum</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<p>L'atelier conjugue les apports théoriques et la mise en pratique à partir de questions de coaching pour accompagner les participants étape par étape dans la mise en œuvre des processus proposés.</p> <p>Le programme intègre des travaux de réflexion personnelle ainsi que des partages en sous-groupe et en groupe. En deuxième partie de journée, une application des approches proposées selon l'approche du co-développement en sous-groupe permettra d'intégrer les apprentissages par la pratique.</p> <p>Le programme peut être complété par des sessions de co-développement entre participants ou des sessions de coaching individuel.</p>
<b>EVALUATION</b>	<p>À l'issue du programme, les participants évaluent la pertinence de la formation, ainsi que leur capacité à développer leur leadership d'influence auprès de leurs parties prenantes.</p>
<b>TARIF</b>	<p>Entre 450€ HT et 1350€ HT par personne selon le nombre de participants et la formule retenue (coaching, co-développement), hors frais de reprographie et de déplacement (facturés au réel).</p>
<b>INTERVENANT</b>	<p>Sylvie-Nuria NOGUER Tél. : 07 83 73 19 37 Email : snnoguer@cariatis.com Site : www.cariatis.com</p>

## 2.8 FORMATION AU LEAN MANUFACTURING

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	La formation a comme objectif principal de : <ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre les enjeux et les méthodes du lean manufacturing</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPECIFIQUES</b>	Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à : <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les pistes de progrès possibles</li> <li>Pratiquer les méthodes adaptées</li> <li>Se positionner en leader du changement</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	Toute personne ayant à améliorer la productivité d'un secteur
<b>PREREQUIS EVENTUELS</b>	Aucun
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rappel Historique</li> <li>Les principes fondamentaux du lean : <ul style="list-style-type: none"> <li>Les 7 gaspillages</li> <li>L'implication des équipes</li> <li>La fabrication selon les besoins</li> </ul> </li> <li>Les outils principaux <ul style="list-style-type: none"> <li>Cartographie du flux de valeur</li> <li>5S</li> <li>SMED</li> <li>TPM</li> <li>Méthode de résolution de problèmes</li> <li>Percée Kaizen</li> </ul> </li> <li>Les implications sur le management <ul style="list-style-type: none"> <li>Le responsable hiérarchique animateur</li> <li>La fin des silos</li> </ul> </li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 à 8 demi-journées espacées de 2 semaines. Groupes de 12 personnes maxi</li> </ul>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	Alternance d'exposé théorique, de mise en pratique et de jeux de rôles. Un travail personnel de mise en application pratique entre 2 séances est demandé aux participants.
<b>COUT</b>	7 200 € + frais de déplacement pour 8 demi journées pour un groupe de 12 personnes
<b>SUPPORT</b>	Un fichier électronique format pdf reprenant l'ensemble des slides utilisées est fourni au stagiaire
<b>EVALUATION</b>	A l'issue de la formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluation de la formation par les participants</li> </ul> auto évaluation des participants
<b>INTERVENANT</b>	Jean-Paul VIGOUROUX Tél. : +33 7 81 60 79 11 Email : jean-paul.vigouroux@m4am.net

## 2.9 DYNAMIQUES ET OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT DANS LES ORGANISATIONS DE L'ESS

<b>OBJECTIFS GÉNÉRAUX</b>	<p>La formation a comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présenter les particularités du travail dans les structures de l'ESS.</li> <li>• Présenter les principales bases théoriques du positionnement et des interventions d'un consultant pour un accompagnement du changement.</li> <li>• Présenter une palette d'outils, avec les références théoriques, et les situations pour lesquelles chaque outil est pertinent.</li> <li>• Illustrer la théorie et le choix des outils par l'étude de chacun des 6 cas pratiques.</li> </ul>
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir une meilleure appréhension des dynamiques et des outils d'accompagnement au changement,</li> <li>• Mieux ajuster les cahiers des charges, à la fois en termes de contenu et de durée,</li> <li>• Identifier des consultants en capacité de répondre aux cahiers des charges,</li> <li>• Pouvoir dialoguer plus facilement avec les consultants au moment de la sélection de leur proposition méthodologique et au cours de la mission.</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<p>Chargés de mission des Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA)</p>
<b>PRÉREQUIS ÉVENTUELS</b>	<p>Aucun</p>
<b>PROGRAMME</b>	<p>Concernant les apports théoriques, le contenu de la formation est multidisciplinaire, et sera constitué des connaissances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les fondements du comportementalisme,</li> <li>• les approches psychanalytiques,</li> <li>• le fonctionnement des groupes,</li> <li>• les apports des neurosciences,</li> <li>• la sociologie des organisations,</li> <li>• la psychosociologie,</li> <li>• les rapports de classe et l'économie capitaliste,</li> <li>• l'écologie et la mondialisation,</li> <li>• la physique quantique et la non-dualité,</li> <li>• la post-démocratie.</li> </ul> <p>Concernant les outils d'accompagnement, le contenu de la formation sera constitué des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entretiens individuels,</li> <li>• les coaching individuels et les coaching de groupe,</li> <li>• les questionnaires,</li> <li>• les techniques projectives et de visualisation,</li> <li>• les tests,</li> <li>• les rencontres informelles,</li> <li>• les réunions, les ateliers et les séminaires,</li> <li>• les instances formelles (bureau, CA...),</li> <li>• les réunions avec les partenaires,</li> <li>• les entretiens avec les partenaires,</li> <li>• les analyses de contenu,</li> <li>• les outils d'analyses économiques (comptes annuels, retraitements, analytique, ratio, coûts de revient, seuil de rentabilité, tableau de bord)</li> <li>• les outils de construction budgétaires,</li> <li>• les outils de gestion des RH (Document Unique de Délégation des responsabilités, organigrammes, fiche de poste, matrices de communication, de positionnement ou de situation, plan d'action, grille d'entretien annuel d'évaluation),</li> <li>• les statuts,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le projet associatif,</li> <li>• les matrices de positionnement,</li> <li>• les traités de fusion.</li> </ul>
<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p>3 jours en 2 étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bases théoriques et Cas pratiques de l'accompagnement au changement. ( 1,5 jour )</li> <li>2. Regards croisé, enrichissements théoriques et pratiques ( 1,5 jours )</li> </ol>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire une alliance pédagogique entre les chargés de mission DLA et le formateur, à l'instar de celle qui se noue entre la structure ESS accompagnée et le consultant, afin de valider et approfondir les points à aborder lors de la formation.</li> <li>• Problématiser les questions à partir des 6 études de cas, choisis parmi des cas réels déjà rencontrés.</li> <li>• Tenir une approche pédagogique, et ponctuellement didactique, dans une interaction constante avec les chargés de mission DLA, sur la base de la réalité de leur travail quotidien, en avec des temps réguliers d'étude de cas.</li> <li>• Croiser les approches théoriques avec le regard de 2 autres consultants à partir des 6 cas pratiques étudiés, pour enrichir des points de vue depuis la pratique, et ancrer l'acquisition des connaissances dans les cas réels d'accompagnement au changement</li> </ul>
<b>EVALUATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution de....</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation</li> </ul>
<b>SANCTION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une attestation de suivi de la formation sera délivré à chaque participant qui aura suivi les 3 jours de formation.</li> </ul>
<b>FORMATEUR</b>	<p>L'intervenant est François Hallé. Il a <b>29 ans d'expérience de gestion de projet associatifs ou coopératifs</b> avec une action dans le champ de l'économie, dont 15 ans comme dirigeant. Il a une approche multidisciplinaire et transversale des situations de travail, en replaçant l'humain au centre de l'activité économique et en s'appuyant sur des connaissances théoriques en gestion d'entreprise et d'association, sociologie, psychologie et des expériences concrètes en direction d'entreprise et d'association.</p> <p>Titulaire d'un <b>DESS de « consultation et formation dans les organisations »</b>, il est également coach certifié.</p> <p>Il a effectué <b>plus de 50 missions d'accompagnement de structures de l'ESS pour le DLA.</b></p>
<b>PRIX</b>	<p>La formation à un coût de 420,00 euros TTC par participant et par jour, soit un coût total de 1260 euros TTC pour les 3 jours.</p> <p>Les groupes sont de 4 à 8 participants.</p>
<b>INTERVENANT</b>	<p>François Hallé : francois.halle@aucerclevert.fr</p>



### 3 VIE FAMILIALE, VIE SOCIALE, ET AUTRES FORMATIONS AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL

#### 3.1 Pour UN AUTRE REGARD SUR L'ARGENT

OBJECTIFS GENERAUX	<p>La formation aura comme objectif principal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'élargir sa conscience de l'argent</li> <li>• De commencer à modifier son rapport à l'argent</li> </ul>
OBJECTIFS SPECIFIQUES	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mieux voir leurs projections sur l'argent</li> <li>• comprendre comment l'histoire personnelle influence leur façon de vivre l'argent</li> <li>• voir comment leurs projections sur l'argent influencent leurs relations</li> <li>• commencer à dénouer les sabotages pour libérer petit à petit la question</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employés</li> <li>• Cadres, responsables d'équipe, dirigeants</li> <li>• Bénévoles</li> <li>...</li> </ul>
PREREQUIS	Savoir écrire et parler français
PROGRAMME	<p>1- Mieux cerner son rapport a l'argent</p> <p>1.1.Argent et représentation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos pensées relatives à l'argent</li> <li>- Nos ressentis relatifs à l'argent</li> <li>- Nos comportements relatifs à l'argent</li> </ul> <p>Revisiter les 3 niveaux d'interprétation de l'être humain.</p> <p>1.2 Argent et histoire personnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisiter notre histoire et les conditionnements liés à l'argent</li> <li>- Ce qui m'appartient (mes propres conditionnements)</li> <li>- Ce qui ne m'appartient pas (héritage)</li> </ul> <p>2-Mieux comprendre ses limitations a l'argent</p> <p>2.1Repérer nos sabotages</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si l'argent manque</li> <li>- Si l'argent afflue</li> <li>- Ce que je pense de l'argent, des riches, des pauvres</li> </ul> <p>Repérer ses réactivités dans différents cas.</p> <p>2.2.Comprendre leurs fonctionnements</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apport théorique (nouvelle approche selon la théorie du cerveau tri-unique de H. Laborit) : les 3 états de stress Fuite, Lutte, Inhibition) et les émotions rattachées (angoisse, agressivité, abattement.....) pour mieux comprendre son rapport à l'argent</li> <li>- Le triangle de Karpman</li> <li>- Repérer les quelques conditionnements « clés ».</li> </ul> <p>2.3Commencer à s'en détacher</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- défaire ses croyances limitatives : apport de B. Katie</li> <li>- envisager d'autres modalités d'action dans le rapport à l'action : plan d'action individuel</li> </ul> <p>3.Argent et relation</p> <p>3.1Revisiter ses relations en lien avec l'argent</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Argent et relations familiales</li> <li>- Argent et relations sentimentales</li> <li>- Argent et relations professionnelles</li> <li>- Argent et relation à soi</li> </ul> <p>= mieux voir ce qui se passe et comment pour s'en détacher</p>

	<p>3.2 Les tensions relationnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Repérer les situations où l'argent noue la ou les relations</li> <li>- Prendre conscience de son schéma mental, émotionnel et comportemental</li> <li>- Prendre du recul, revisiter ses croyances et envisager une autre façon d'aborder la relation</li> </ul>
DUREE ET ORGANISATION	<p><b>2 jours en 1 + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan d'action en fin de J1</li> <li>• En J2 : bilan personnel des évolutions partagé en groupe, apports d'exercices supplémentaires, réflexion sur l'ancrage des exercices au quotidien, évaluation.</li> </ul> <p>Paper board/feutres Videoprojecteur 15 personnes maximum. Salle suffisamment grande pour permettre des mises en situation/jeux de rôle.</p>
METHODE PEDAGOGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pédagogie</b> alternant questionnements et autodiagnostic personnels, expérimentations des outils, partages autour des résultats expérimentés et apports de notions clés.</li> <li>• <b>Apports théoriques et exercices</b> s'appuyant sur et s'inspirant de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'approche neurocognitive et comportementale (J.Fradin),</li> <li>- les travaux de H. Laborit,</li> <li>- The work de B. Katie</li> <li>- Théâtre d'improvisation</li> </ul> </li> <li>• <b>Réflexions</b> individuelles et collectives accompagnées par un questionnement socratique et l'utilisation de jeux de carte symboliques (Dixit, Sense for You, Et Caetera...) pour faciliter les prises de conscience, remises en question nécessaires et élaborations de stratégies constructives.</li> <li>• <b>Mises en situation/jeux de rôle</b> autour de cas apportés par les participants et l'intervenante.</li> </ul> <p>Remise de documents aux participants permettant de prolonger les apprentissages : aspects théoriques, exercices, bibliographie.</p>
EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences relationnelles ainsi que les prises de conscience.</li> <li>• Par le bilan en début de J2 mesurant les acquis suite à l'expérimentation « in situ et in vivo » suite au plan d'action (cf. « plan d'action » donné aux participants).</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation.</li> </ul>
TARIF	<p>1100€/jour + frais de déplacement au réel</p>
CONTACT	<p><b>Corinne CAPDEQUI PEYRANERE</b> <i>Formatrice en Justes Relations</i> 06 10 94 78 37 <a href="mailto:ccp@justesrelations.com">ccp@justesrelations.com</a> <a href="http://www.justesrelations.com">www.justesrelations.com</a></p>

## 3.2 BIEN ETRE ET CREATIVITE

OBJECTIF OPERATIONNEL	A l'issue de la formation, les participants sauront mettre en oeuvre les bienfaits de la connexion à la nature et laisser s'exprimer leur créativité.
OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Découvrir les bienfaits de la marche nordique et de la connexion consciente à la nature et à Soi</li> <li>• Apprendre à lâcher prise et réduire le stress</li> <li>• Exprimer sa créativité et ses ressources / potentiels</li> <li>• Créer un espace de partage et d'échange bienveillant au sein d'une équipe</li> </ul>
PUBLIC CIBLE	Associations, entreprises, groupe de particuliers, créateurs d'entreprises
PREREQUIS	Aucun
PROGRAMME	<p><b>Matinée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation du contenu du programme de la journée</li> <li>• Présentation des participants et des attentes</li> <li>• Marche nordique d'une durée d'une heure trente environ</li> <li>• Observation de la nature et observation des ressentis</li> <li>• Initiation aux techniques de respiration et relaxation.</li> </ul> <p><b>Après-midi :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Méditation d'ouverture à l'intuition et à la créativité</li> <li>• Découverte d'outils créatifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecriture, dessin ou collage</li> <li>- Mandala et land'art</li> <li>- Tableau de vision</li> </ul> </li> <li>• Partage et restitution</li> </ul>
DUREE ET ORGANISATION	1 journée : 8h30-12h- 13h30-17h / 8 participants 1 salle à proximité d'un environnement nature : parc, lac, forêt,....
METHODE PEDAGOGIQUE	<p><b>Un format original qui propose aux équipes de sortir du cadre, de se rencontrer et de partager dans des lieux insolites, dans un esprit de bienveillance, de respect de Soi, de l'autre et de la Nature.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un questionnaire avant formation</li> <li>• Apport théorique et pratique</li> <li>• Expérimentation et exercices</li> <li>• Un support de formation original : Le Carnet Créatif</li> <li>• Une restitution après formation : bilan, photos,..</li> <li>• Un suivi individuel et personnalisé</li> </ul>
EVALUATION	Bilan / questionnaire à l'issue de la journée
TARIF	1000 € H.T pour un groupe de 8 personnes + frais de déplacement.
INTERVENANT	<b>Pascale Weber - Formatrice et accompagnatrice marche nordique -</b> <a href="http://www.plumeandco.co">www.plumeandco.co</a>

## 4 SPECIALITES PLURITECHNOLOGIQUES, MATERIAUX SOUPLES

### 4.1 FEUTRAGE DE LA LAINE

OBJECTIFS GENERAUX	La formation a comme objectif principal de faire découvrir le feutrage de la laine, technique de création textile
OBJECTIFS SPECIFIQUES	Tout au long de la formation, les participants pourront découvrir et mettre en pratique des créations en laine feutrée selon 2 techniques différentes
PUBLIC CIBLE	Cette formation s'adresse au « tout public »,et aux personnes « extra-ordinaires » : public en réinsertion, handicapé, détention, psychiatrie.
PREREQUIS EVENTUELS	Être en capacité de se servir de ses mains
PROGRAMME	<ul style="list-style-type: none"><li>- présentation théorique de la technique</li><li>- présentation des possibles</li><li>- présentation du matériel</li><li>- démonstration d'une pièce à plat</li><li>- mise en œuvre par les participants et accompagnement</li><li>- échange sur la confection, partage autour des expériences.</li></ul>
DUREE ET ORGANISATION	2 jours matériel fourni ( laine,savon, bouilloire, filets, natte, serviette, distributeur d'eau, torchons, plastique à bulle...) sauf l' eau et les tables à hauteur du bassin. Si le sol est délicat, il faudra le protéger, l'étanchéifier. ( risque de flaque d'eau+savon)
METHODE PEDAGOGIQUE	Evolution progressive dans les créations <ul style="list-style-type: none"><li>- présentation d'ouvrages et de documents</li><li>- contact sensoriel avec la laine</li><li>- confection de tout petits éléments</li><li>- confection d'un plat</li><li>- confection d'un 3D</li><li>- démonstration de la technique à l'aiguille</li><li>- échanges</li></ul>
EVALUATION	<ul style="list-style-type: none"><li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des capacités de chacun</li><li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités dans le domaine des créations</li><li>• En fin, partage des projets et évaluation de la formation</li></ul>
TARIF	2500 Euros pour les 2 jours + frais de déplacement au réel
INTERVENANTE	Magali Docteur formatrice en création artistique 06 24 33 63 03 <a href="mailto:magadoc@hotmail.fr">magadoc@hotmail.fr</a> <a href="http://www.lapanopliedemagali.com">www.lapanopliedemagali.com</a>

## 5 TRAVAIL DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT

<b>OBJECTIFS GENERAUX</b>	<p>A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables en situation de travail de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller les propriétaires d'hébergements touristiques et les vendeurs d'un bien immobilier sur les changements à apporter pour relooker et revaloriser leur bien grâce aux techniques du home staging</li> </ul>
<b>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES</b>	<p>Tout au long de la formation, les participants améliorent leur capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Différencier home staging et décoration</li> <li>• Découvrir les spécificités liées au bien immobilier et ses particularités</li> <li>• Définir les priorités pour sa valorisation</li> <li>• Pratiquer les prestations de conseils et d'analyse</li> <li>• Appréhender les dimensions psychologiques et commerciales de leurs clients</li> <li>• Actionner les bons leviers pour convaincre</li> <li>• Maîtriser le langage et vocabulaire du home staging</li> </ul>
<b>PUBLIC CIBLE</b>	<p>. Toute personne amenée à valoriser son bien dans le cadre d'une vente ou d'une mise en location (meublée ou non meublée)</p> <p>. Toute personne amenée à exercer des prestations de conseils de façon occasionnelle ou régulière ou auprès des clients propriétaires loueurs de meublés</p> <p>. Référents hébergements des Offices de tourisme, agences immobilières, association de loueurs, conciergerie ..</p>
<b>PREREQUIS EVENTUELS</b>	<p>Module 1 : aucun pré requis n'est exigé pour cette formation</p> <p>Module 2 : connaître les techniques du home staging (avoir suivi le module 1)</p>
<b>PROGRAMME</b>	<p><u>MODULE 1 : 1 journée 7H</u></p> <p>. Apprendre les techniques du home staging  Différencier home staging et décoration  Connaître les 7 principes du home staging  Savoir repérer les points à améliorer d'un bien  Les techniques photographiques</p> <p>. Analyser un bien et réaliser les prestations de conseils  Optimiser les biens meublés (et savoir aménager les biens vides)  Réaliser toutes les prestations de conseils  Savoir élaborer un compte rendu d'analyse</p> <p>Jeux de rôles  Analyse des pratiques et transposition sur des cas réels  Formalisation d'outils types (matrice compte rendu d'analyse, livret maintien home staging ...)</p> <p><u>MODULE 2 : 1 journée 7H</u></p> <p>. Maîtriser la relation client dans le home staging  Développer l'art d'écouter  Connaître les erreurs à éviter  S'adapter au profil de son client  Utiliser les bons leviers pour maîtriser la situation</p> <p>Approche personnalisée par une mise en situation filmée</p>

<b>DUREE ET ORGANISATION</b>	<p>2 jours consécutifs soit 14 heures</p> <p>Module 1 : 1 jour soit 7heures</p> <p>Module 2 : 1 jour soit 7 heures</p> <p>6 personnes maximum par session</p>
<b>METHODE PEDAGOGIQUE</b>	<p>Nombre limité de participants pour approfondir les pratiques et répondre aux questions individuelles</p> <p>Alternance d'exercices, de mises en situations et d'enseignement théorique afin de faire prendre conscience aux participants des enjeux de la valorisation immobilière</p> <p>Mode de pédagogie active pour impliquer, faire participer et dynamiser la formation</p>
<b>EVALUATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil de la formation, avant et après chaque exercice pour mesurer l'évolution des compétences ainsi que les prises de conscience</li> <li>• A chaud, mesurant l'évolution des capacités au regard des objectifs spécifiques de la formation</li> <li>• A l'issue de la formation par un questionnaire de satisfaction</li> </ul>
<b>TARIF</b>	<p>Module 1 + 2 : 1844€</p> <p>Module 1 seul ou module 2 seul : 922€</p> <p>Frais de déplacements inclus pour formation Annecy et rayon de 15kms.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<b>INTERVENANT</b>	<p>Christophe Boch  06.45.83.70.80  email : <a href="mailto:christophe@relookea.fr">christophe@relookea.fr</a>  site : <a href="http://www.relookea.fr">www.relookea.fr</a>  + de 8 ans de pratique du Home staging sur les 2 savoies  Certifiée Formateur, CCI de Haute Savoie  (validation des compétences par CCE 10/2017)  Formateur en home staging depuis 2010</p>

## 6 PRATIQUE EQUESTRE

<b>OBJECTIFS GÉNÉRAUX</b>	.Améliorer la sécurité dans la pratique équestre de l'enseignant et de ses élèves Développer ses compétences techniques et pédagogiques
<b>OBJECTIFS SPÉCIFIQUES</b>	. Gagner en pertinence de perception et en connaissances techniques pour apporter une réponse ajustée et sécuritaire en condition de cavalier ou d'enseignant
<b>PUBLIC CIBLE</b>	BEES, BPJEPS, tous professionnels amenés à travailler avec des chevaux et du public.
<b>PRÉREQUIS</b>	. Curiosité et ouverture d'esprit
<b>PROGRAMME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et fonctionnement des perceptions : notions d'extéroception, interception et proprioception, étapes d'une perception</li> <li>- Connaissance des fonctionnements des sens</li> <li>- L'état de réceptivité aux situations : définition et composantes</li> <li>- Acquisition des connaissances nécessaires en biomécanique, physiologie, anatomie et psychologie équine et humaine pour acquérir une représentation précise du mouvement juste</li> <li>- La conscience corporelle : comment rendre cohérentes perceptions mentales et réalités physiques</li> <li>- Quelle posture et quel fonctionnement au sol et à cheval pour envoyer un message cohérent</li> <li>- Les différentes techniques équestres : les connaître et les utiliser à bon escient</li> <li>- Le geste technique : de la connaissance théorique à la maîtrise réelle</li> </ul>
<b>DURÉE ET ORGANISATION</b>	6 journées de 8 heures réparties en 2 modules de 3 jours
<b>MÉTHODE PÉDAGOGIQUE</b>	L'acquisition des compétences se fera sous forme de cours théoriques et de séances pratiques. Les séquences pratiques de ce module se feront sur les chevaux du centre de formation. Pour étayer son expérience, le stagiaire pourra être amené à intervenir sur des chevaux de propriétaires clients du centre de formation avec leur accord et sous la surveillance du formateur.
<b>ÉVALUATION</b>	Une séance de travail en autonomie sur un cheval connu comprenant une partie au sol et une partie montée suivie d'un entretien  Le stagiaire sera évalué sur la cohérence des techniques employées par rapport au cheval et au travail envisagé, sur l'objectivité de son regard sur le travail effectué ainsi que sur la

	<p>pertinence de ses arguments lors de l'entretien. Seront en outre évalués les savoirs être observables sur cette séance et sa gestion du temps.</p> <p>Une mise en situation pédagogique suivie d'un entretien</p> <p>Le stagiaire sera évalué sur sa faculté d'adaptation au public, sur la clarté de ses modalités de langages, sur la cohérence de sa séance et sur la pertinence des exercices mis en place par rapport à l'objectif de séance. Seront en outre évalués les savoirs être observables sur cette séance et sa gestion du temps.</p>
<p><b>PRIX</b></p>	<p>3000 €, frais de déplacements du formateur inclus</p>
<p><b>INTERVENANT</b></p>	<p>Claire Vandebulcke</p>