



CATALOGUE DE FORMATION 2019

Pour les métiers du médico-social, sanitaire et de l'inclusion des personnes en situation de handicap

FORMATION CONTINUE TOUT AU LONG DE LA VIE

Optimisons vos atouts, créons ensemble un système auto poïétique



GEORGES NTSIBA

IPSEDUC Ingénierie pédagogique et stratégie éducative

N° de siret : 449 957 307 00019

N° de déclaration d'activité : 31 59 07438 59

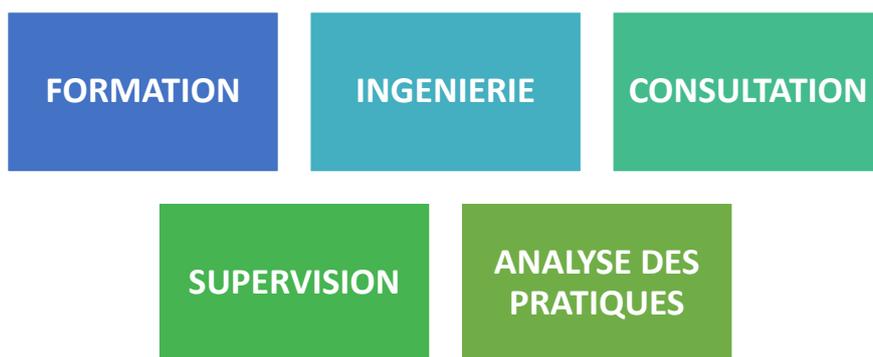
Datadock : 0034987

14 rue Claude DEBUSSY

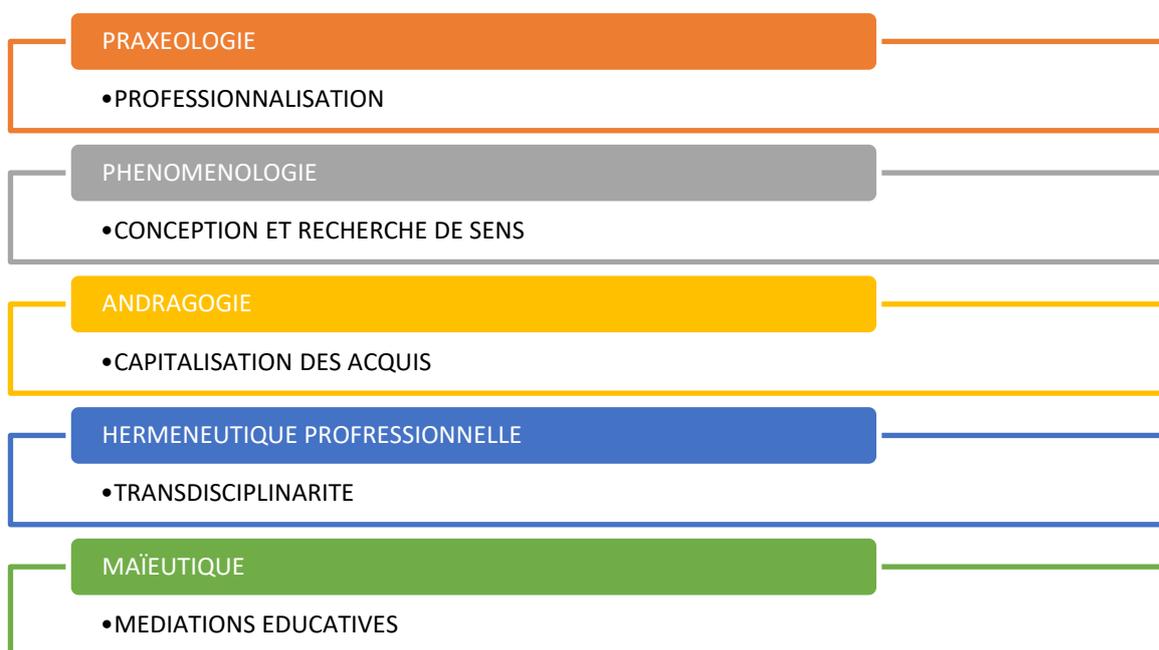
59650 Villeneuve D'Ascq

France

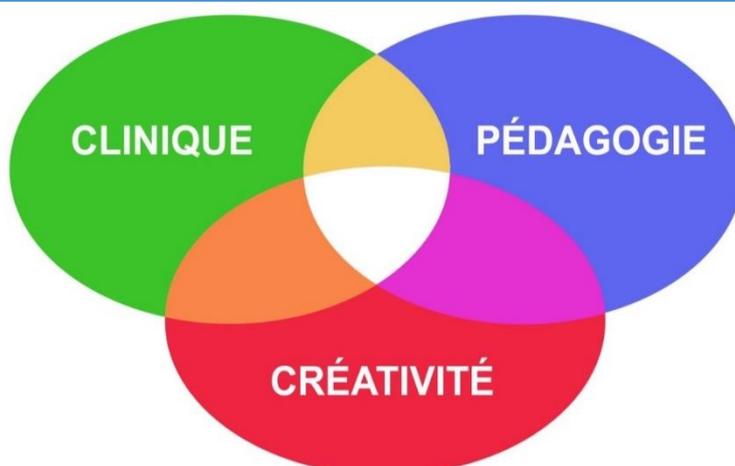
5 DOMAINES D'INTERVENTION



5 AXES DE FORMATION



Une méthode de jeu ou d'éducation devient féconde lorsqu'elle permet de mesurer comment l'usager accède à une rencontre, structure une relation, exprime une demande toujours composite.



IPSEUDUC A VOS COTES

PUBLIC : L'équipe pluridisciplinaire notamment les professionnels en contact avec les personnes en situation de handicap ou autres

PRÉREQUIS : Le bénéficiaire s'engage à assurer la présence d'un (des) participant(s) aux dates, lieux et heures prévus ci-dessus et capacité à suivre la formation.

LES + PÉDAGOGIQUES : Diversité des interventions par des experts à vocation transdisciplinaire, et sensibilisés aux obligations faites aux ESSMS qui sont tenus de mettre en place une évaluation en continu de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent. Les évaluations se conduisent, selon l'article L 312-8 du CASF, notamment au regard des procédures, références et recommandations de bonnes pratiques validées ou élaborées par l'ANESM.

MODALITES :

Durée Variable (précisé dans chaque fiche formation)	Dates A déterminer - Clôture inscriptions 3 semaines avant début	Lieu - En intra	Coût - Sur devis
--	---	---------------------------	----------------------------

Un travail préalable est réalisé avec l'équipe de direction qui commande la formation : une rencontre d'élaboration d'un cahier des charges. Et c'est à l'issue de cette rencontre qu'une convention sera signée pour fixer les modalités de mise en œuvre de la formation

Moyens pédagogiques Salle de formation avec tableau et/ou paperboard – Remise de supports écrits	Approches source À partir de vignettes cliniques. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Échanges sur des situations concrètes du terrain	Evaluation Travaux pratiques Mises en application concrètes
--	--	--

POSTULAT

- « Parler de dimension clinique, ce n'est pas seulement considérer les actes du professionnel soignant (psychiatre, psychologue, orthophoniste, psychomotricien), il s'agit d'une agrégation de compétences imbriquées, organisées au sein de l'établissement pour une approche transversale. L'institution est ainsi un lieu d'accueil, d'écoute, de soin, d'accompagnement et d'orientation multi linguiste et multi focale, s'adressant à des jeunes souffrant de difficultés qui contrarient leurs énergies et leur désir d'être ».

VIGNETTES CLINIQUES

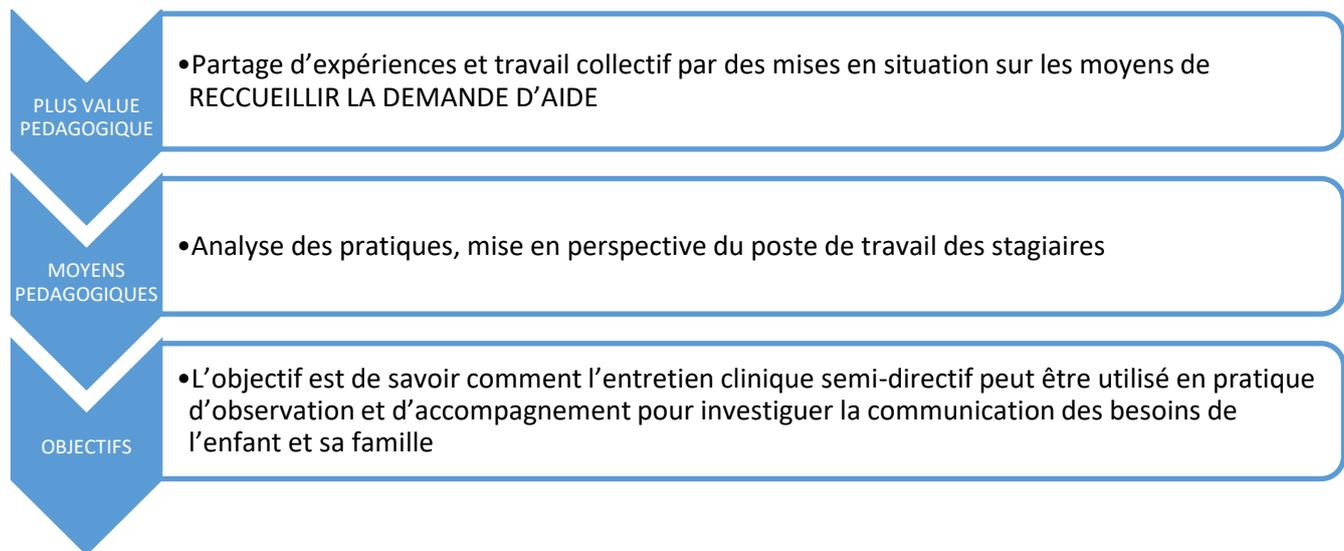
- Une vignette clinique est une somme d'observations destinées à illustrer une problématique, voire une problématisation. Une vignette est clinique quand elle traite de la vie dans l'historicité des faits, dans les interactions qu'elle engage et dans la sémiologie dans laquelle elle s'inscrit.

Listes des formations

1	NOUVEAUTES 2019.....	7
1.1	L'ENTRETIEN CLINIQUE :.....	7
	UN OUTIL AU SERVICE DE LA PRATIQUE D'ACCOMPAGNEMENT	7
1.2	MEDIATIONS FAMILIALES AU CŒUR DE LA FONCTION DE TIERS.....	9
1.3	TRANSACTIONS NARCISSIQUES A L'ADOLESCENCE	11
1.4	SENSIBILISATION AU HANDICAP :.....	14
	LES CLES POUR UN METIER DANS LE CHAMP DE L'ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL, MEDICO-PSYCHOLOGIQUE ET PSYCHOPEDAGOGIQUE.....	14
2	PROFESSIONNALISATION DANS LE CHAMPS SANITAIRE, SOCIAL & MEDICO-SOCIAL	15
	PRAXEOLOGIE OU ANTICIPATION METHODOLOGIQUE	15
2.1	ANALYSE DES PRATIQUES	16
2.2	ÉQUIPE ET TRAVAIL D'EQUIPE A L'EPREUVE DES HISTOIRES DE VIE DES USAGERS.....	17
2.3	ÉQUIPE ET TRAVAIL D'EQUIPE A L'EPREUVE DES HISTOIRES DE VIE DES ADOLESCENTS.....	18
2.4	L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL.....	19
2.5	L'ACTUALISATION DU PROJET : ENJEUX THEORIQUES ET PRATIQUES.....	20
2.6	SURVEILLANT DE NUIT EN INSTITUTION.....	22
2.7	PEDAGOGIE DU PROJET ET LE CONTRAT EDUCATIF	23
2.8	LA BIENTRAITANCE EN TROIS TEMPS QUATRE MOUVEMENTS	24
3	CONCEVOIR, CONDUIRE, EVALUER DES ATELIERS DE FORMATION/ENSEIGNEMENT POUR UN PUBLIC ADULTE (VOIRE ADOLESCENT) DANS LE CHAMP DU HANDICAP INTELLECTUEL.....	26
	PHENOMENOLOGIE OU RECHERCHE EXISTENTIELLE DE SENS.....	26
3.1	SUPERVISION	27
3.2	LA CLINIQUE EDUCATIVE I	28
3.3	LA CLINIQUE EDUCATIVE II	29
3.4	LA PEDAGOGIE DU PROJET PERSONNALISE EN INSTITUTION	30
3.5	L'ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION D'ADULTE.....	31
3.6	LE BLASON : UN OUTIL POUR SE CONNAITRE.....	32
3.7	SENSIBILISATION AUX CONDUITES ADDICTIVES.....	33
4	CAPITALISATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS & OU PERSONNELS, PILOTAGE & CONSTRUCTION PERSONNALISEE D'UNE REPONSE FORMATION	34
	INGENIERIE DE FORMATION OU PROCESSUS D'AUTOFORMAION ASSISTEE.....	34
4.1	FORMATION PRÉPARATOIRE AUX MÉTIERS ÉDUCATIFS ET SOCIAUX.....	35

4.2	ACCOMPAGNEMENT A LA VAE RMATION PRÉPARATOIRE AUX MÉTIERS ÉDUCATIFS ET SOCIAUX	37
4.3	UNE SITUATION, UN CONTEXTE : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES	39
1.	UNE SITUATION, UN CONTEXTE : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES	39
2.	UNE SITUATION, UN CONTEXTE : LES EDUCATEURS EN ESAT	40
4.4	FORMATION AUX SAVOIRS DE BASE POUR LES TH	41
4.5	FORMATION AUX SAVOIRS DE BASE POUR LES EDUCATEURS DES ESAT	42
5	CONCEPTION, CONSTRUCTION, CONDUITE, MANAGEMENT & EVALUATION POUR UNE DEMARCHE D'INVESTIGATION SUR LES PRATIQUES DES ACTEURS DANS UNE PERSPECTIVE DE PRODUCTION DES SAVOIRS ET LEUR DIFFUSION DANS LE CHAMP DU HANDICAP.....	43
	HERMENEUTIQUE PROFESSIONNELLE OU INNOVATION CULTURELLE TRANSDISCIPLINAIRE	43
5.1	DE L'EXPERTISE A L'HERMENEUTIQUE PROFESSIONNELLE	44
5.2	DIRIGEANCE : ACTE ADMINISTRE, ACTE DE MISE EN SCENE OU ACTE DE MISE EN SENS ?	46
5.3	DE LA GOUVERNANCE A LA DIRIGEANCE ASSOCIATIVE	47
5.3.1	ÉVOLUER SANS PERDRE SON IDENTITE, CONDUIRE LA POLITIQUE ASSOCIATIVE	47
5.3.2	METTRE EN PLACE LA GOUVERNANCE ADAPTEE A VOTRE ASSOCIATION ET A VOS PROJETS.....	47
5.3.3	DEVELOPPER LE SERVICE RENDU, S'INSCRIRE DANS LA DYNAMIQUE	48
5.3.4	PERENNISER : ANTICIPER ET PILOTER AU-DELA DU COURT TERME	48
5.4	MANAGEMENT D'EQUIPE OU DE LA CLINIQUE DE L'AGIR	50
5.5	CONDUITE DE REUNION	51
5.6	ÉQUIPE ET TRAVAIL D'EQUIPE A L'EPREUVE DE L'EVALUATION INTERNE POUR UNE ACTUALISATION DU PROJET	52
5.7	PRATIQUE QUOTIDIENNE AU CARREFOUR DU SOIN DE LA PEDAGOGIE ET DE LA CREATIVITE.....	53
5.8	EQUIPE ET TRAVAIL D'EQUIPE A L'EPREUVE DES MEDIATIONS POUR UNE FIGURATION DU PROJET	54
5.9	TRANSACTIONS NARCISSIQUES A L'ADOLESCENCE.....	55
5.10	LE DROIT A UNE VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE.....	56
5.11	PARENTALITE ET MATERNITE DANS LE HANDICAP.....	57
6	MEDIATIONS EDUCATIVES, ATELIER DE CREATIVITE ET DE COMMUNICATION & DE SOIN	58
	POSITION INTERNE D'ELABORATION & POSITION EXTERNE DE TRANSFORMATION : LES PROCESSUS PSYCHIQUES DES MEDIATIONS.....	58
6.1	ANIMER UN ATELIER D'ECRIURE EN INSTITUTION SPECIALISEE	59
6.2	DESSIN/ILLUSTRATION : ANIMER UN ATELIER EN INSTITUTION SPECIALISEE.....	60
6.3	RYTHME ET PERCUSSIONS: ANIMER UN ATELIER EN INSTITUTION SPECIALISEE	61
6.4	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : ELABORER, METTRE EN ŒUVRE ET APPLIQUER DES PRINCIPES ETHIQUES ET DEONTOLOGIQUES DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE	63
6.5	LA POSTURE PROFESSIONNELLE VUE SOUS L'ANGLE JURIDIQUE DROIT – ETHIQUE ET DEONTOLOGIE.....	64

6.6	LA LAÏCITE, LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISES PUBLIQUES OU PRIVEES, LA LUTTE CONTRE LE TERRORISME.....	65
6.7	LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS : UNE POSTURE PERSONNELLE ENTRE DROIT- ETHIQUE ET DEONTOLOGIE	66
6.8	LES ECRITS PROFESSIONNELS ET L'ETHIQUE	67
6.9	LE (LES) SECRET(S) PROFESSIONNEL(S).....	68
6.10	DROIT ET SEXUALITE – SEXUALITE ET DROIT	69
6.11	DROIT DE LA FAMILLE	70
6.12	L'EXERCICE DE L'AUTORITE PARENTALE DANS LE CADRE DU PLACEMENT.....	71
6.13	DETECTER & DEJOUER LES JEUX DE POUVOIR ET DE MANIPULATION.....	72
6.14	PREVENIR ET GERER LE CONFLIT	74
6.15	RENDRE LES ÉMOTIONS CONSTRUCTIVES EN SITUATION DE TRAVAIL.....	76
6.16	FAIRE FACE AUX SITUATIONS ET M'ADAPTER A L'AUTRE POUR MIEUX L'ACCOMPAGNE.....	78
6.17	PRATIQUE DE L'ENTRETIEN DANS LES PROFESSIONS SOCIALES.....	80

1 NOUVEAUTES 2019**1.1 L'ENTRETIEN CLINIQUE :****Un outil au service de la pratique d'accompagnement**

Comme l'indique Fabienne HANIQUE, trois principes spécifiques caractérisent la démarche clinique : une sensibilité à la parole des individus, la conviction que les personnes ou les groupes concernés par la démarche, contribuent activement à la production de connaissances sur leurs propres situations et, enfin, le pari que le sens est le produit d'une co-construction qui résulte d'un dialogue entre le professionnel et le(s) sujet(s). C'est la mise en chantier d'une interlocution.

PROBLÉMATIQUE : Avant d'engager un travail avec l'enfant et sa famille, il est important de créer les conditions d'une alliance. La littérature montre que la technique de l'entretien clinique semi-directif utilisée dans le champ de la psychologie clinique permet d'établir une relation de confiance avec le patient (alliance thérapeutique). D'autre part, le fait d'interroger les parents, témoins de la communication de leur enfant dans diverses situations de sa vie quotidienne, rend ce type d'entretien écologique.

Contenu

- I. L'ENTRETIEN CLINIQUE : LE RECOURS AUX METHODES DE LA PSYCHOLOGIE CLINIQUE
 1. L'alliance thérapeutique comme préalable à toute intervention
 2. Définition de l'entretien clinique
 3. Conduite de l'entretien clinique
- II. LA CONSTRUCTION DES OUTILS
 1. Le cadre théorique
 2. L'entretien semi-directif
 3. L'entretien directif
- III. LA POPULATION EXPERIMENTALE présentation de vignette clinique
 1. processus d'admission : la notion d'interlocution
 2. le diagnostic partagé
 3. de l'allégation à la demande d'aide : ce qui se joue dans l'entretien
- IV. LE DEROULEMENT DE L'EXPERIMENTATION
 1. L'entretien semi-directif
 2. L'entretien directif
- IV. L'ANALYSE DES DONNEES
 1. La comparaison des deux outils
 2. L'analyse des conduites d'entretien pour les entretiens semi-directifs.
- V. VERIFICATION DE LA PREMIERE HYPOTHESE : COMPARAISON DE L'ENTRETIEN DIRECTIF ET DE L'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF
- VI. VERIFICATION DE LA DEUXIEME HYPOTHESE : COMPARAISON DES CONDUITES D'ENTRETIEN SEMIDIRECTIF DES DEUX professionnels
 1. Analyse des techniques de conduite d'entretien des deux
 2. Nombre moyen de comportements précurseurs de la communication investigués par chacune des deux pro
- VII. L'INFLUENCE DES TECHNIQUES DE CONDUITE D'ENTRETIEN SUR LE NOMBRE DE COMPORTEMENTS PRECURSEURS INVESTIGUES
- VIII. LIENS THEORICO-CLINIQUES
 1. L'entretien semi directif comme outil de diagnostic
 2. L'entretien semi-directif pour créer l'alliance thérapeutique
 3. L'engagement du clinicien
- IX. CRITIQUES ET LIMITES
 1. Limites de la construction des outils.

La clinique est d'abord une démarche. « Cette démarche s'inscrit dans la rencontre de deux sujets. Quête de sens, elle laisse une place à la saisie de l'implicite et au traitement des inférences, c'est dire que le sens n'apparaît pas dans l'immédiateté : c'est en rapprochant les paroles égrainées au cours de différentes rencontres, c'est en avançant des hypothèses, toujours incertaines, que le sens peut apparaître ».

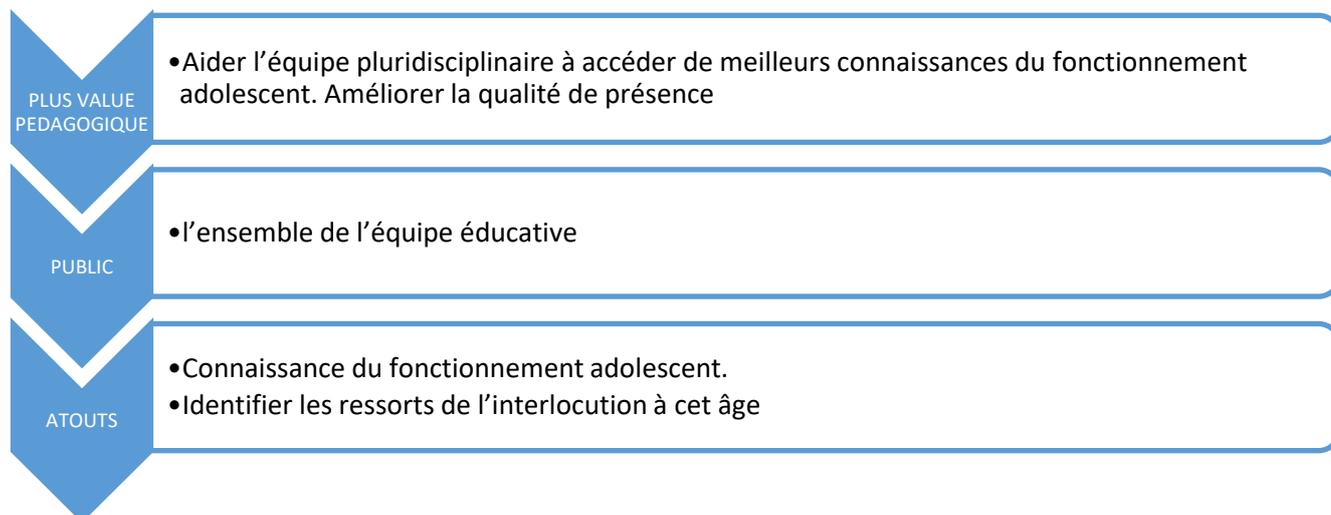
INTERVENANT

- **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 3 Jours de formation - intra-muros - 1200 € - 15 pers. max

1.2 MEDIATIONS FAMILIALES AU CŒUR DE LA FONCTION DE TIERS



Séminaire de Formation

Confronté à des échecs multiples, la famille contemporaine est en proie à des déliances qui mettent en péril la sécurité de ses membres... Pour l'appréhender, une vision culpabilisatrice, qui ne repose que sur le dispositif juridique est vouée à l'échec, nous proposons une approche transversale clinique de réhabilitation de la parentalité pour privilégier l'interlocution et solliciter le travail de reliance.

OBJECTIFS	CONTENU
<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre ce qui est à l'œuvre chaque fois qu'une histoire de vie est prise en compte (travail spécifique de subjectivation dans le construit pédagogique). - Favoriser les interactions et la communication dans une fonction maïeutique (phénoménologie de l'acte éducatif). - Construire un système auto poïétique (praxéologie comme antidote au hasard et à l'improvisation) - Définir les contours d'une clinique éducative dans la prise au sérieux des assertions des membres d'une famille. 	<p>A partir de la volonté de reconstruire des liens sur la parentalité partagée, il s'agit de bâtir une praxis du partage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accéder à une rencontre, structurer une relation, exprimer une demande. - La médiation crée des effets de langage là où la parole fait défaut. La médiation s'interpose, fait différence pour mieux articuler et mieux réunir. - La médiation apporte une sécurité dans la mesure où elle permet par son effet contenant (Winnicott parlerait d'effet de holding) d'offrir une enveloppe rassurante. Cette sécurisation est apportée par les paroles, les attitudes, le climat, mais aussi l'organisation - L'espace de médiation est un dispositif, un lieu de rencontre et de partage d'une activité qui va favoriser l'appropriation par le sujet de son espace corporel, psychique, social et relationnel.

PROGRAMME	
<p>1er Jour Littérature scientifique de la médiation familiale : état de la recherche. La clinique éducative : « <i>La reliance est cette étonnante pulsion qui pousse à se chercher, à s'assembler, à se rendre à l'autre (Maffesoli, 1992). Elle est cette aspiration à reconnaître l'autre dans sa différence et sa personnalité, avec ses désirs, ses peurs, ses intérêts, aspiration à se rencontrer, à échanger avec lui, à être reconnu par lui, à vaincre l'angoisse de la séparation et à affronter celle de la rencontre (Bolle de Bal, 1986).</i> » L'ACCOMPAGNEMENT DANS TOUS SES ETATS, ÉDUCATION PERMANENTE, N°153, PP.57-68, P.63</p>	<p>Les premiers éléments de définition de la médiation nous rapprochent du concept de transitionnalité développé par Winnicott qui décrit un espace transitionnel permettant le compromis entre un pôle qui est situé dans l'objectivité, la réalité d'une situation et porteur dans un 1er temps de satisfaction immédiate puis, peu à peu, de manque, et d'un autre pôle situé dans la subjectivité, la réalité interne ou affective du sujet, ce que nous appelons transitionnalité interne porteuse de créativité de nouvelle forme d'alliance autour des enfants.</p> <p>La médiation familiale est un temps d'écoute, d'échanges et de négociation qui permet de prendre en compte de manière très concrète les besoins de chacun (enfants, tiers, grands-parents, parents, héritiers...). Elle a pour finalité d'apaiser le conflit et de préserver les relations au sein de la famille. C'est un processus structuré et confidentiel de résolution amiable des différends familiaux qui a pour but de parvenir à une solution mutuellement acceptable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parents en situation de rupture, séparation, divorce • Grands-parents souhaitant garder des liens avec leurs petits-enfants • Personnes souhaitant garder des liens avec les enfants de son ex-conjoint (mari, femme, partenaire de Pacs, concubin) • Jeune adulte en rupture de lien ou de communication avec sa famille • Héritiers • Assistantes maternelles et suppléance
<p>2ème jour Evolution de la pratique, place aux vignettes cliniques « <i>La médiation familiale est un processus de construction ou de reconstruction du lien familial axé sur l'autonomie et la responsabilité des personnes concernées par des situations de rupture ou de séparation dans lequel un tiers impartial, indépendant, qualifié et sans pouvoir de décision – le médiateur familial – favorise, à travers l'organisation d'entretiens confidentiels, leur communication, la gestion de leur conflit dans le domaine familial entendu dans sa diversité et dans son évolution.</i> » (Définition adoptée par le Conseil National Consultatif de la Médiation Familiale, 2002).</p>	<p>La réalité de l'équipe : à partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le terme de coping regroupe l'ensemble des procédures et des processus qu'un individu peut imaginer et installer entre lui et un événement qu'il juge inquiétant, voire dangereux, afin d'en maîtriser les conséquences potentielles sur son bien-être physique et psychique • <i>Le terme de "counseling" est utilisé pour désigner un ensemble de pratiques aussi diverses que celles qui consistent à orienter, aider, informer, soutenir, traiter. H.B. et A.C. English définissent le counseling comme "une relation dans laquelle une personne tente d'aider une autre à comprendre et à résoudre des problèmes auxquels elle doit faire face"</i> • La disponibilité comme conduite éducative • La circularité des énoncées du projet <p>La transaction éducative : définition de la notion et sa mise en perspective dans la pratique quotidienne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • la pédagogie de l'accompagnement • la réciprocité éducative • le contrat éducatif <p>Transversalité et médiations éducatives : transaction offre/demande</p> <ul style="list-style-type: none"> • le projet de service et sociabilité • figure de l'acteur et approche territoire • l'avènement du sujet auteur <p>L'évaluation interne entre traçabilité, traduction et transmission</p> <ul style="list-style-type: none"> • la notion de diagnostic partagé • l'habilitation intersubjective de Nicole Roelens

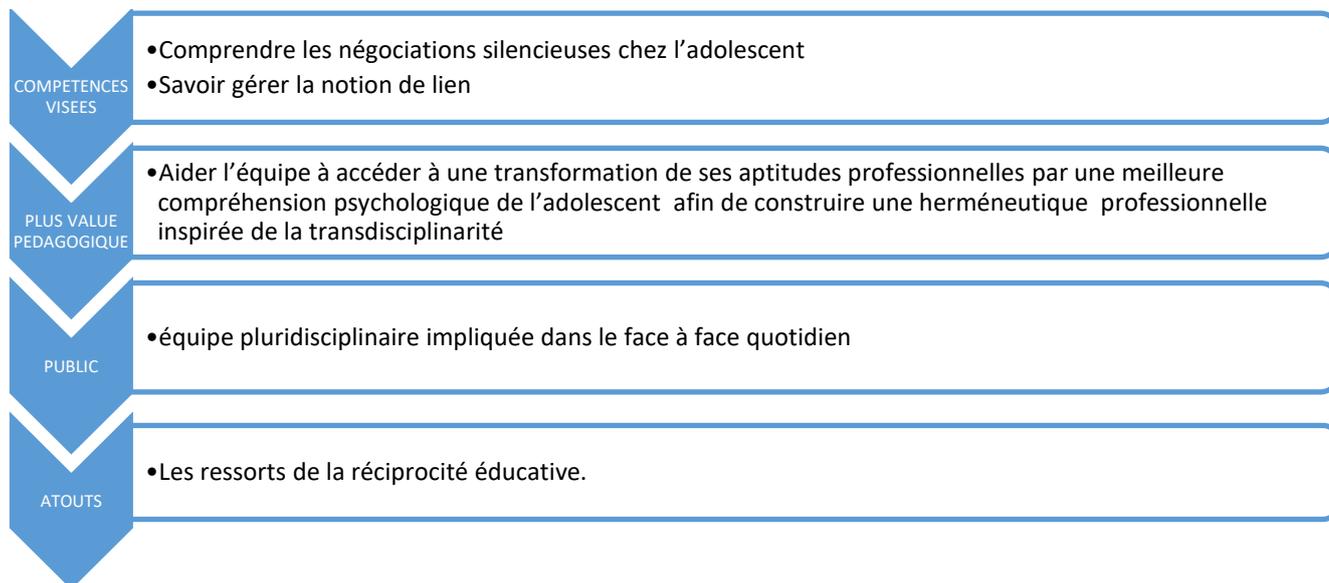
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 2 Jours de formation - intra-muros - 1200 € + frais déplacement & hébergement - 15 pers. max
- Dates : 22 & 23 janvier 2019 - 24 & 25 janvier 2019 - 26 & 27 février 2019 - 29 février & 01 mars 2019

1.3 TRANSACTIONS NARCISSIQUES A L'ADOLESCENCE



Séminaire de Formation

Confronté à des échecs multiples, scolaire, familial, social, psycho affectif, l'adolescent d'aujourd'hui est finalement mal à l'aise avec son corps, avec la parole, avec les autres et avec les apprentissages. Pour l'appréhender, une vision unipolaire est vouée à l'échec, nous proposons un regard pluri polaire pour privilégier une dualité sémantique

OBJECTIFS	CONTENU
<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les mécanismes en jeu dans la période d'adolescence, la place du narcissisme, dans le passage qui conduit l'enfant à l'âge adulte. - Comprendre la notion de temporalité psychique en tenant compte du fait que ce temps n'est pas linéaire, combien il comporte des moments de repli, de régression, de relies multiples. 	<p>À partir de la QUESTION DE LA RENCONTRE AVEC L'ADOLESCENT. Il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique qui tient compte de 4 réalités voire 4 malaises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'adolescent est mal à l'aise avec son corps : la corporalité chez l'adolescent, corps réel/corps imaginaire - l'adolescent est mal à l'aise avec la parole : le statut d'auteur ou l'accès à la parole, de l'allégation à la demande d'aide - l'adolescent est mal à l'aise avec la relation à l'autre : l'altérité - l'adolescent est mal à l'aise avec les apprentissages : Savoir et rapport au savoir quand l'adolescent est pris dans les méandres d'une temporalité fragilisée

Les réalités quotidiennes et leur mise en perspective : présentation de vignettes cliniques
Étude du processus d'actualisation du statut du sujet « Le passage du statut d'acteur à celui d'auteur ».

PROGRAMME 1er Jour

Littérature scientifique de la médiation familiale : état de la recherche.

La clinique éducative : « *La reliance est cette étonnante pulsion qui pousse à se chercher, à s'assembler, à se rendre à l'autre (Maffesoli, 1992). Elle est cette aspiration à reconnaître l'autre dans sa différence et sa personnalité, avec ses désirs, ses peurs, ses intérêts, aspiration à se rencontrer, à échanger avec lui, à être reconnu par lui, à vaincre l'angoisse de la séparation et à affronter celle de la rencontre (Bolle de Bal, 1986).* »

L'ACCOMPAGNEMENT DANS TOUS SES ETATS, ÉDUCATION PERMANENTE, N°153, PP.57-68, P.63

- La modernité du concept d'adolescent.
- Les taxonomies au service de l'évaluation fonctionnelle pour définir les conduites à tenir ou les protocoles de prise en charge et de prise en compte de l'adolescent
- Savoirs et rapport au savoir, du savoir épistémique au savoir identitaire

Devise

Une phrase, un mot, une expression qui te permets de rebondir, d'affirmer ta présence, de te ressaisir, de décider en toute autonomie, d'être soi.

4 difficultés

Citer les 4 plus grosses difficultés qui vous heurtent



2 solutions

Si vous étiez votre propre coach, conseiller, éducateur, etc., quelles sont les 2 meilleurs solutions que vous proposeriez?

Image ou symbole qui vous caractérise

Quelle est l'image ou le symbole qui vous représente le mieux?



2 références

Quels sont les personnages, personnalités réels, de roman, ou de fiction, historique ou actuels, des personnes proches : des œuvres, des artistes, etc. qui inspirent ou vous soutiennent dans des moments difficiles voire heureux de votre vie?

2 qualités ou atouts

Citez 2 qualité ou atouts que vous vous reconnaissez



Parmi ces 2 qualités ou atouts

Quel est celle ou celui que vous choisiriez de développer?

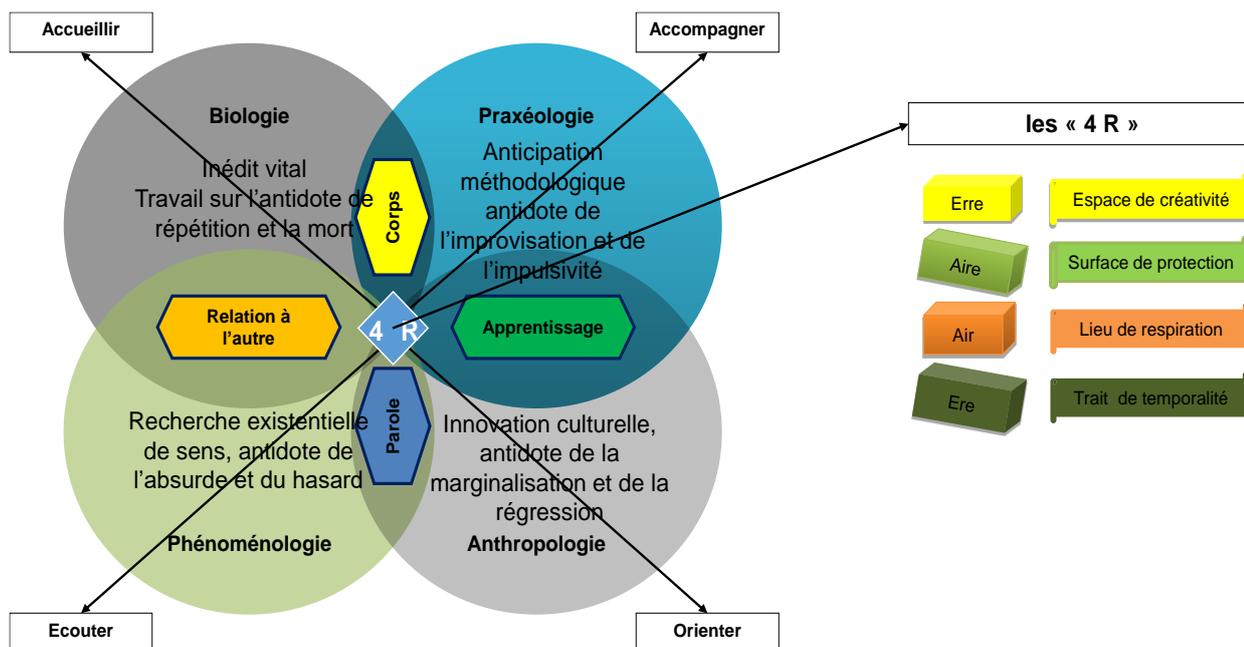
PROGRAMME 2e Jour

Evolution de la pratique, place aux vignettes cliniques Evolution de la pratique, le pari de transdisciplinarité face à la défiance des adolescents face aux prises en charge qui ne privilégient pas l'interlocution.

La prise en compte de l'adolescent auteur de ses assertions

Transactions éducatives : « transigerer » vient du latin qui signifie s'accommoder s'adapter : la part de détermination des médiations éducatives entre instrumentation, verbalité, cognitivé et altérité.

- La clinique est-elle soluble dans le management d'équipe transdisciplinaire ?
- La fonction de tiers
- La vignette clinique comme modernité dans la pédagogie du contrat ou dans la démarche de co-construction de projet.



conçu par Georges NTSIBA- Docteur en Psychologie de l'Education

- Les ajustements mutuels
- Exercer des compromis de coexistence...pour faire advenir l'adolescent au statut d'auteur et non seulement acteur de sa vie
- L'habilitation intersubjective

INTERVENANT

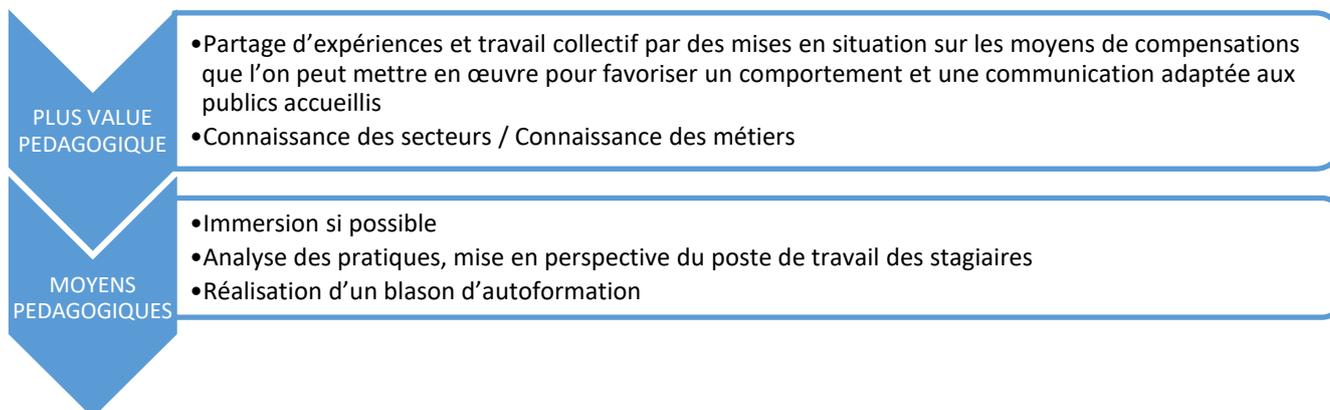
• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 2 Jours de formation - intra-muros - 1200 € + frais déplacement & hébergement - 15 pers. max
- Dates : 22 & 23 janvier 2019 - 24 & 25 janvier 2019 - 26 & 27 février 2019 - 29 février & 01 mars 2019

1.4 Sensibilisation au Handicap :

Les clés pour un métier dans le champ de l'accompagnement médico-social, médico-psychologique et psychopédagogique



PROBLÉMATIQUE : Vous êtes un professionnel de l'insertion sans formation et/ou vous souhaitez travailler dans une structure médico-sociale. La découverte d'un métier passe par une phase d'information et par une prise de conscience des dispositions à exercer le métier et par une disponibilité psychologique. Comment y parvenir ?

Objectifs	Contenu
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances des différents types de handicap et les capacités/ incapacités qu'ils génèrent - Améliorer l'accueil et l'intégration d'une personne en situation de handicap - Sensibilisation au handicap : les clés indispensables pour travailler 	<ul style="list-style-type: none"> - Panorama des structures d'accueil & glossaire - La notion de handicap dans le contexte social, historique et législatif : comment la société prend « en charge » la personne handicapée et/ou la rejette et de ce fait quel impact au niveau de chaque individu en terme de vécu du handicap - Handicaps visibles : mobilités réduites, déficiences visuelles ou sensorielles, etc. lien avec la poly sensorialité - Handicaps invisibles : déficiences intellectuelles ou psychiques, lésions cérébrales, maladies - Le handicap, une interaction entre la personne et son environnement : la notion de situation handicapante - Les incidences de la survenue du handicap dans le vécu d'une personne : dans ses rôles, dans ses relations aux autres. - Adopter un comportement et une communication adaptés aux publics - Pratiques d'accompagnement
Cadre réglementaire	
<ul style="list-style-type: none"> - Le traitement du handicap dans le cadre de la loi du 11 février 2005 : enjeux et incidences ; fonctionnement administratif de la MDPH et de la RQTH 	

INTERVENANTS

- **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte
- **Olivier NTSIBA**, Ostéopathe D.O., Mémoire d'étude sur l'"Apport de l'ostéopathie dans la prise en charge des patients atteints de schizophrénie »

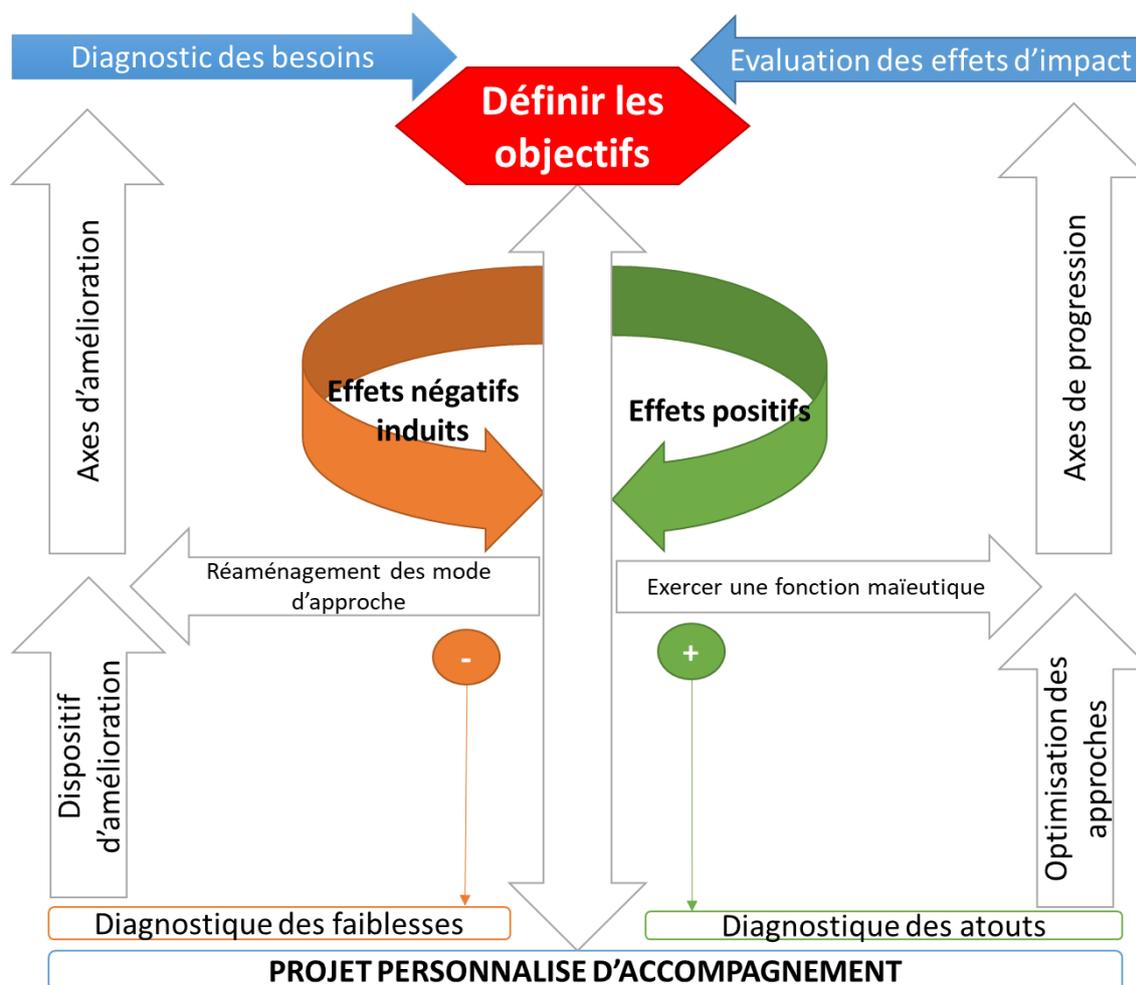
Modalités

- 80 h / stagiaire - 15 pers. max

2 PROFESSIONNALISATION DANS LE CHAMPS SANITAIRE, SOCIAL & MEDICO-SOCIAL

PRAXEOLOGIE OU ANTICIPATION METHODOLOGIQUE

Une démarche qui s'appuie sur une pédagogie du projet, bâti à l'aune d'une taxonomie. La taxonomie instaure une dynamique, inscrit un habitus culturel. Les manières d'être déterminent des manières de faire

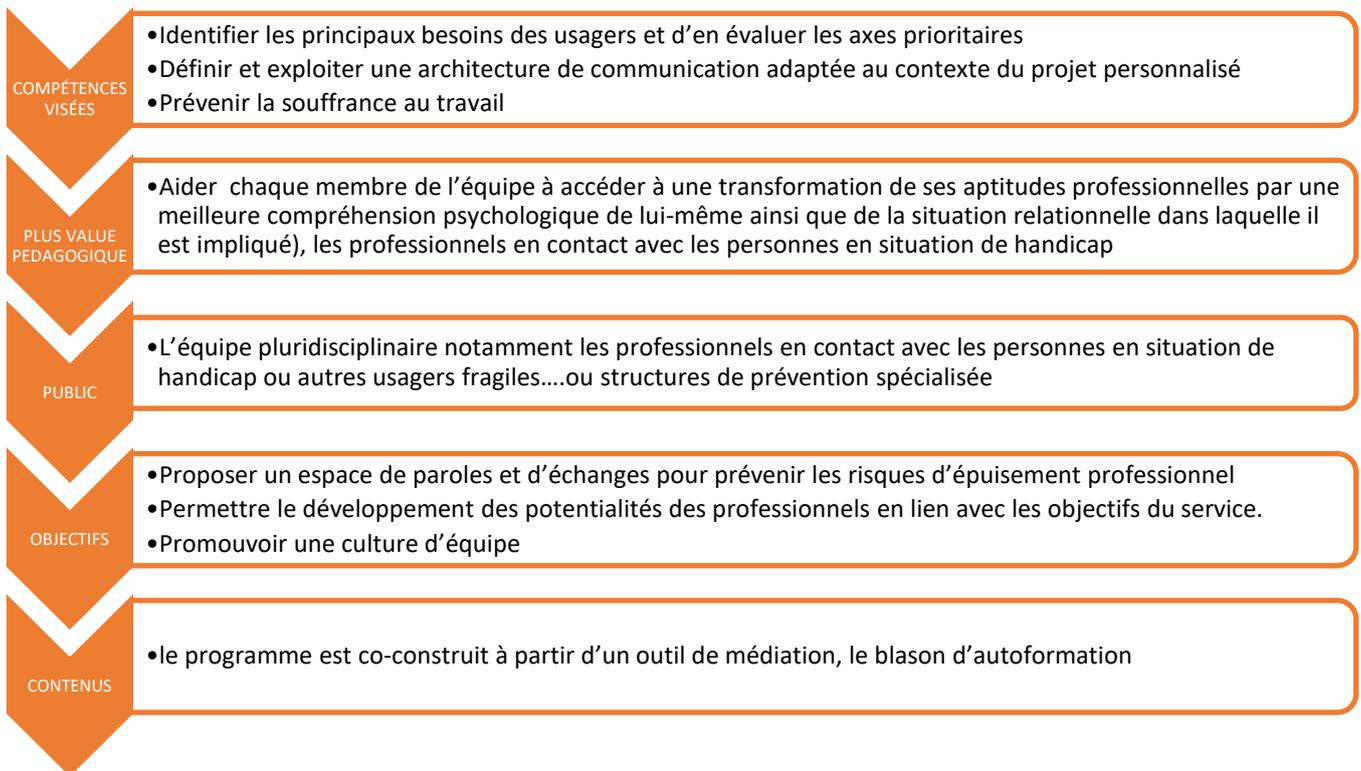


Etapes d'un projet d'ingénierie de formation appropriée à votre organisation

Réfléchir sur son travail
Engendrer des savoirs spécifiques

Une **organisation apprenante** est une organisation humaine (entreprise, administration, etc.) qui met en œuvre un ensemble de pratiques et de dispositions pour rester en phase avec son écosystème.

2.1 ANALYSE DES PRATIQUES



ESPACE DE REPLIEMENT REFLEXIF & DE DEPLIEMENT NARRATIF.

L'accompagnement des professionnels est irrigué par trois filets de sens : à partir de situations complexes rencontrées au quotidien nous nous appuyons sur des vignettes cliniques.

- mettre dans le moment présent les professionnels en situation de choisir, de décider, d'agir; et c'est en agissant qu'ils se construisent ; le groupe devient le lieu même de la maturation professionnelle : l'analyse des pratiques favorise l'accès du professionnel au statut d'auteur. « La conquête du savoir se renouvelle chaque fois qu'il est exercé et que « la jouissance de son exercice est la même que celle de son acquisition »¹.

- l'activité du professionnel est de travailler sa pratique quotidienne : la tester, l'élaborer, la chercher, la socialiser, la modifier, nul autre que lui ne peut la créer, ni la contester : l'animateur du groupe aménage cette orchestration.....

- Exercer une fonction maïeutique pour laisser advenir le professionnel à un statut d'auteur où ses assertions sont prises au sérieux. Le champ d'analyse que nous sommes conduit à proposer à ces personnes amène à opter pour une pédagogie différenciée qui est une approche « d'autoformation assistée » qui consiste en une variété de modalités d'apprentissage pour offrir à chacun des participant, les possibilités multiples d'utiliser ses propres stratégies d'appropriation de connaissances de créer son identité professionnelle...

Les participants sont invités à revenir à leur propre rapport au savoir : rapport épistémique, social et identitaire avec comme finalité une amélioration du service rendu à l'utilisateur au regard du projet que le service offre en transaction.

INTERVENANT

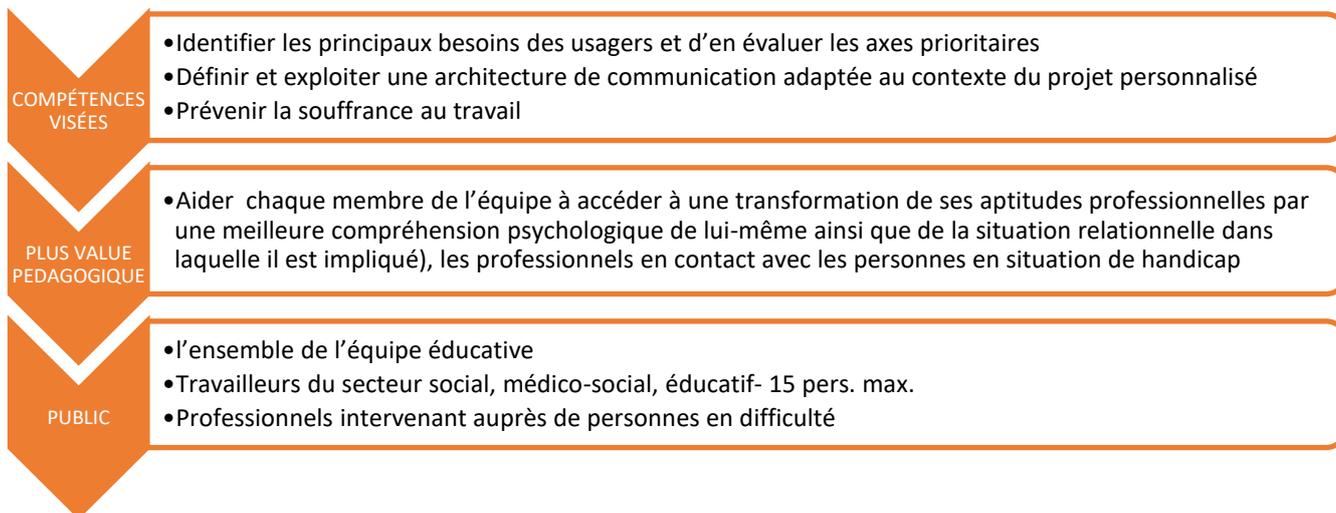
• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- En intra ou dans les locaux de l'AFAPEI

¹ Lacan J., Encore, Le séminaire L.XX, Paris, Seuil, p. 89

2.2 ÉQUIPE ET TRAVAIL D'ÉQUIPE A L'ÉPREUVE DES HISTOIRES DE VIE DES USAGERS



OBJECTIFS	CONTENU
<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre ce qui est à l'œuvre chaque fois qu'une histoire de vie est prise en compte (travail spécifique de subjectivation dans le construit pédagogique). - Favoriser les interactions et la communication dans une fonction maïeutique (phénoménologie de l'acte éducatif). - Construire un système auto poïétique (praxéologie comme antidote au hasard et à l'improvisation) Définir les contours d'une clinique éducative. 	<p>Les mécanismes à l'œuvre dans les récits de soi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Écouter, entendre, voir - L'audible, le visible et le lisible dans la pratique éducative - La disponibilité comme conduite éducative - La circularité des énoncées du projet <p>La reliance comme poumon d'une économie psychique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pédagogie de l'accompagnement - la réciprocité éducative - le contrat éducatif <p>Mise en scène et mise en sens en pratiques éducatives</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pédagogie du projet - diagnostic et évaluation - le professionnel comme conteneur, traducteur, passeur

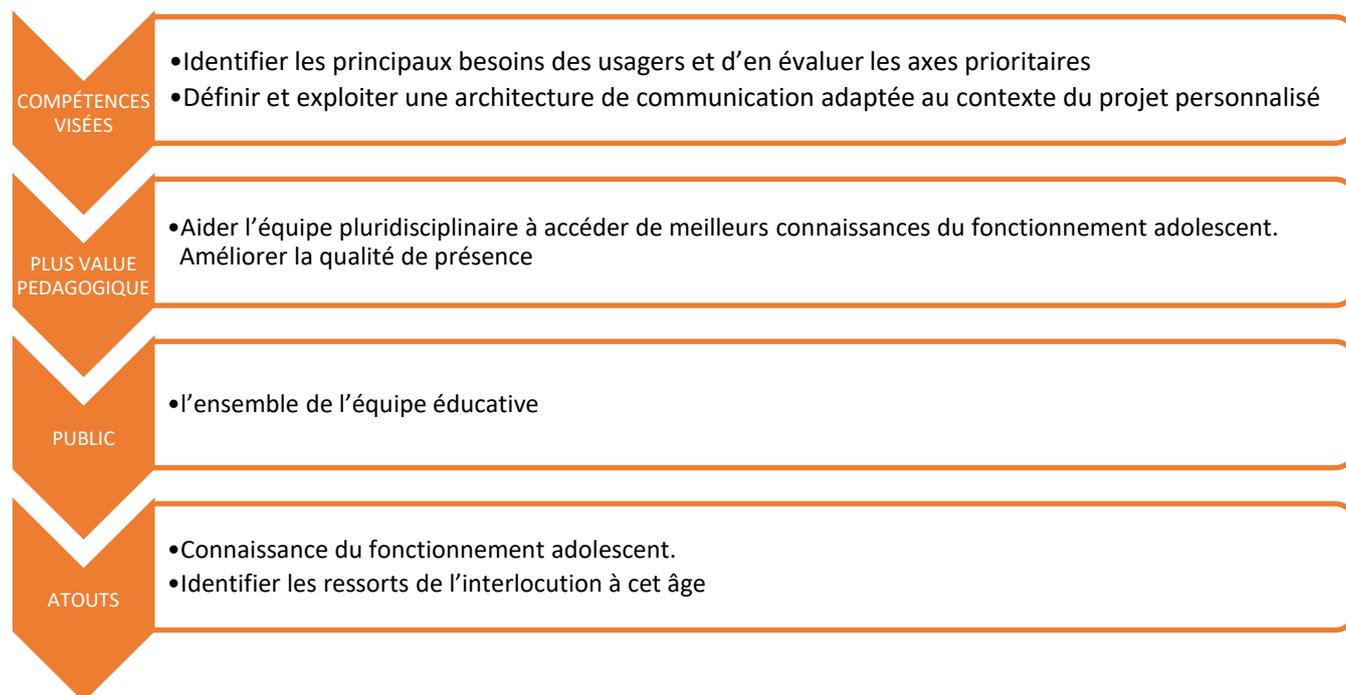
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

• 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours

2.3 ÉQUIPE ET TRAVAIL D'ÉQUIPE A L'ÉPREUVE DES HISTOIRES DE VIE DES ADOLESCENTS



OBJECTIFS	CONTENU
<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre ce qui est à l'œuvre chaque fois qu'une histoire de vie est prise en compte (travail spécifique de subjectivation dans le construit pédagogique). - Favoriser les interactions et la communication dans une fonction maïeutique (phénoménologie de l'acte éducatif). - Construire un système auto poïétique (praxéologie comme antidote au hasard et à l'improvisation) - Définir les contours d'une clinique éducative 	<p>Les processus attributionnels dans les récits de trajectoires:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Écouter, entendre, voir - L'audible, le visible et le lisible dans la pratique éducative - La disponibilité comme conduite éducative - La circularité des énoncées du projet <p>La reliance comme poumon d'une économie psychique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pédagogie de l'accompagnement - la réciprocité éducative - le contrat éducatif <p>Mise en scène et mise en sens en pratiques éducatives</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pédagogie du projet - diagnostic et évaluation - le professionnel comme conteneur, traducteur, passeur

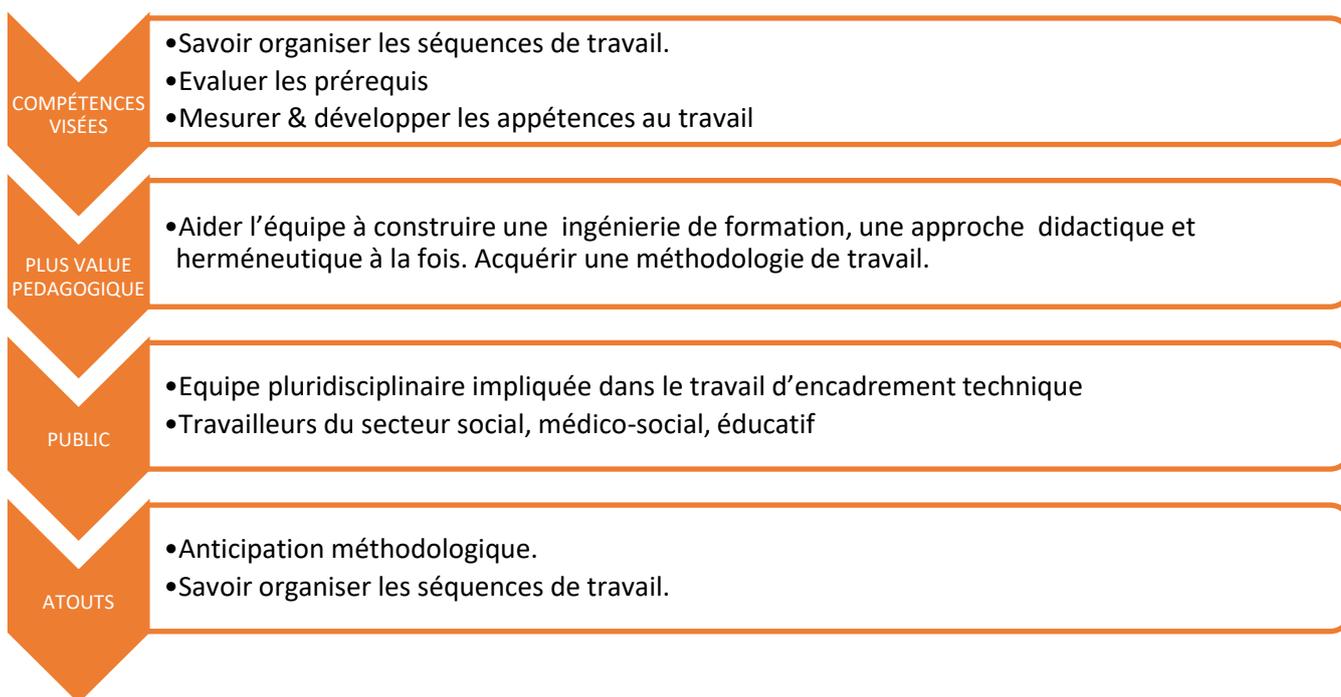
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

• 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours

2.4 L'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL



OBJECTIFS	CONTENU
<p>Cette session mettra à jour les processus andragogiques de construction et de transmission du métier, en général manuel ou technique, support de la relation avec l'utilisateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser le travail pour qu'il soit plus formateur, - Analyse des tâches dans l'activité et les compétences nécessaires pour les accomplir, - Construire une formation individualisée pour acquérir les compétences manquantes dans la situation de production, - Conduire une séquence de formation en situation de production, - Choix de l'objectif et des moyens pédagogiques, - Identification des différents modes de transmission du savoir, du savoir-faire, du savoir-être, Identification des différents modes d'apprentissage des usagers, - Évaluation de la progression pédagogique et de la transposition des acquis vers l'insertion.

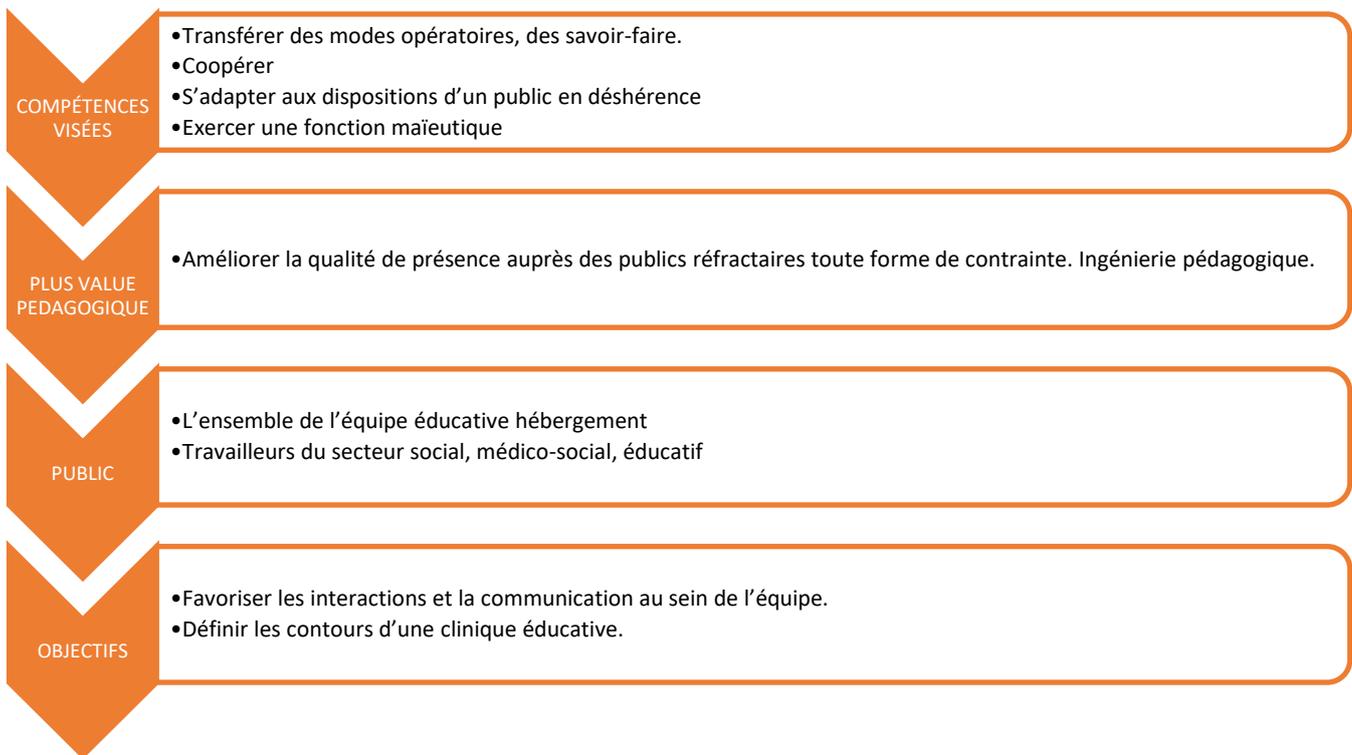
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

• 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours

2.5 L'ACTUALISATION DU PROJET : ENJEUX THEORIQUES ET PRATIQUES



CONTENU

La réalité de l'équipe : à partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement

- Le coping et le counseling en éducation
- La disponibilité comme conduite éducative
- La circularité des énoncés du projet

La transaction éducative : définition de la notion et sa mise en perspective dans la pratique quotidienne.

- la pédagogie de l'accompagnement
- la réciprocité éducative
- le contrat éducatif

Transversalité et médiations éducatives : transaction offre/demande

- le projet de service et sociabilité
- figure de l'acteur et approche territoire
- l'avènement du sujet auteur

L'évaluation interne entre traçabilité, traduction et transmission

- la notion de diagnostic partagé
- l'habilitation intersubjective de Nicole Roelens
- mise en acte du projet

METHODE

La démarche pédagogique porte essentiellement sur les concepts clés de la pédagogie de projet, sur l'analyse des besoins et sur la structuration des conduites à projets. Les participants sont impliqués dans ce module qui est construit sur le modèle de l'Intervision qui consiste à partager, à soumettre les situations problématiques du terrain au regard du groupe et au formateur pour des fiches action ou des indicateurs pour renseigner un travail de taxonomie. La pédagogie alterne les apports théoriques et l'analyse des situations concrètes.

Références : Lazarus & Cohen pour le coping, nous insistons les mécanismes de défense et les conduites à tenir (choix des bonnes stratégies de coping)

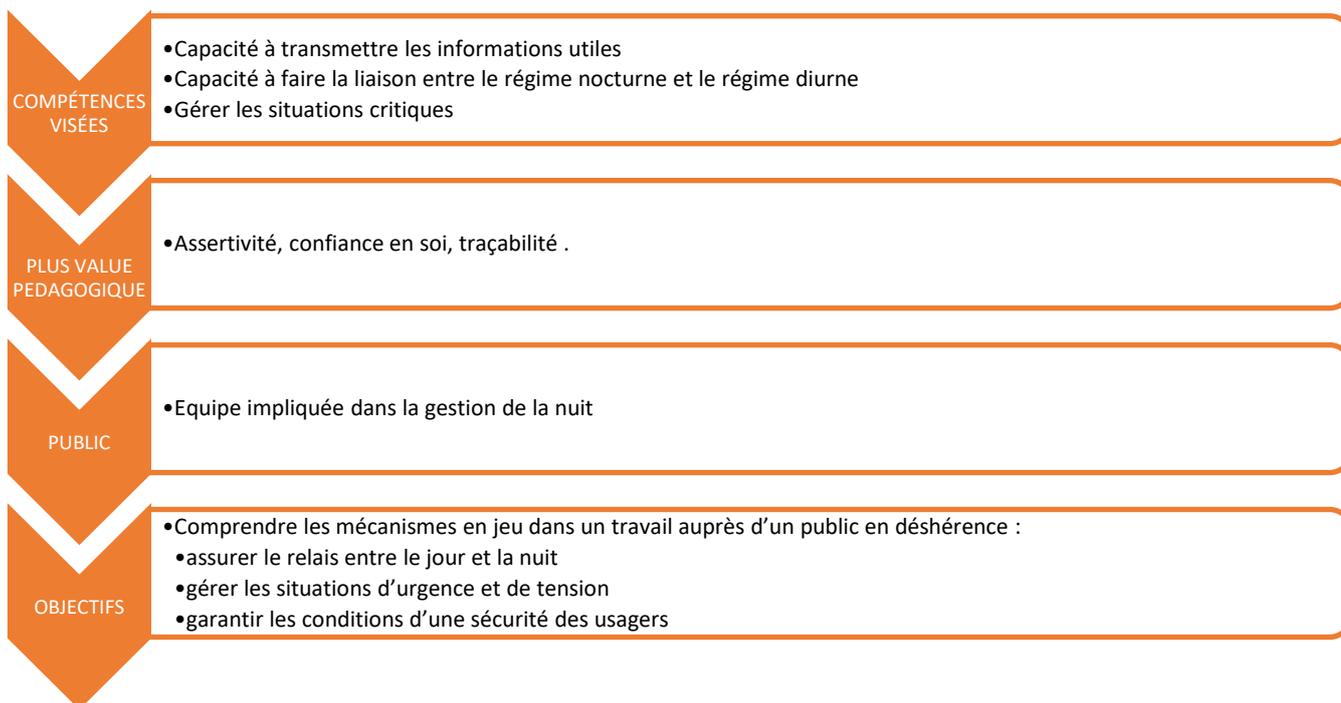
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

• 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours

2.6 SURVEILLANT DE NUIT EN INSTITUTION



CONTENU

La réalité de l'équipe : à partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement

- Le coping et le counseling en éducation
- La disponibilité comme conduite éducative
- La circularité des énoncés du projet

La transaction éducative : définition de la notion et sa mise en perspective dans la pratique quotidienne.

- la pédagogie de l'accompagnement
- la réciprocité éducative
- le contrat éducatif

Transversalité et médiations éducatives : transaction offre/demande

- le projet de service et sociabilité
- figure de l'acteur et approche territoire
- l'avènement du sujet auteur

L'évaluation interne entre traçabilité, traduction et transmission

- la notion de diagnostic partagé
- l'habilitation intersubjective de Nicole Roelens
- mise en acte du projet

INTERVENANT

•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

•6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours

2.7 PEDAGOGIE DU PROJET ET LE CONTRAT EDUCATIF



OBJECTIFS

L'historisation du parcours de l'enfant ou de l'adolescent est une démarche nécessaire pour l'inscrire en tant que bénéficiaire du dispositif institutionnel. Le repérage des besoins spécifiques demeure la pierre angulaire de toute construction de projet. **Ce stage qui est complémentaire du stage « équipe et travail d'équipe » offre une démarche méthodologique pour la construction des différentes phases du processus d'élaboration du projet personnalisé et consolide le travail initié sur la clinique éducative.**

CONTENU

Construction d'une taxinomie appropriée (Définition des objectifs, repérage et expérimentation des étapes de construction de projet et construction des indices de faisabilité du projet : atouts et faiblesses de la démarche)

- le concept de projet, variations pratiques
- les étapes du projet et le découpage de l'action
- la pédagogie du contrat
- les méthodes d'évaluation
- la notion de diagnostic partagé

L'inscription des outils de la loi de 2002 dans la construction du projet

- construction d'une démarche qualité intégrant les ressources internes du dispositif
- l'accompagnement au quotidien (les enjeux du face à face et leur prise en compte comme pôle de médiation éducative)
- construction du livret d'accueil
- le règlement de fonctionnement et son articulation avec le projet individualisé
- le document individuel de prise en charge et sa mise en perspective dans la construction du projet personnalisé (la co-construction du projet avec les acteurs de l'action éducative en rapport le diagnostic partagé)
- la place des représentants légaux et les enjeux de la coopération parentale (étude de la notion de suppléance parentale selon les travaux de Paul Durning)
- le conseil de vie sociale comme espace d'expression et de prise de parole (accent mis sur l'éthique du sujet)

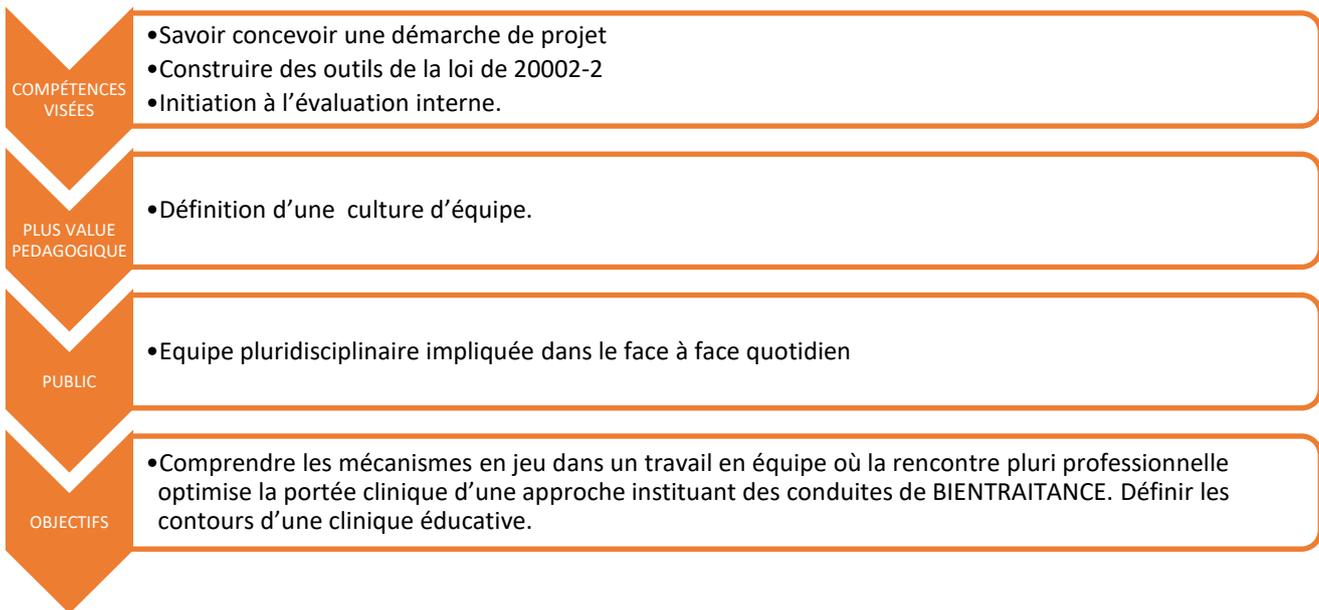
INTERVENANT

•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

•6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours

2.8 LA BIEN TRAITANCE EN TROIS TEMPS QUATRE MOUVEMENTS



***Postulat :** « Parler de dimension clinique, ce n'est pas seulement considérer les actes du professionnel soignant (psychiatre, psychologue, orthophoniste, psychomotricien), il s'agit d'une agrégation de compétences imbriquées, organisées au sein de l'établissement pour une approche transversale afin de veiller à la BIEN TRAITANCE des usagers. »*

PROBLEMATIQUE

« Qu'est-ce qu'une institution bientraitante ? » ou plutôt « Comment la souffrance qui s'y retrouve parfois de façon massive par le regroupement de pathologies, des pulsions agressives et autres frustrations, peut-elle être rendue supportable ? », et donc, « Comment peut-on structurer le travail pour pouvoir y donner sens et pouvoir parler véritablement de sujets », ceci du côté des personnes accueillies comme du côté des salariés. Peut-on à partir du débat bientraitance/maltraitance aboutir à une épistémologie nouvelle dans la pratique d'accompagnement socio-éducative ?

CONTENU

À partir du sujet de la bien traitance, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique de l'institution. En trois temps ou mieux 3 temporalités et 4 cibles de travail :

L'éthique

- éthique du sujet (clinique du sujet),
- éthique de l'objet (clinique éducative),
- éthique de la co-naissance (clinique du rapport au savoir),
- éthique de l'agir (clinique des médiations) ;

Le projet

- antidote à la répétition,
- antidote à l'impulsion ou l'improvisation,
- l'antidote à l'absurde & au hasard,
- l'antidote de la régression et de la marginalisation) ;

Les réalités quotidiennes et leur mise en perspective

- les outils de 2002-2,
- les recommandations de l'ANESM,
- la démarche qualité,
- l'évaluation ou la performativité,

INTERVENANT

- **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours

3 CONCEVOIR, CONDUIRE, EVALUER DES ATELIERS DE FORMATION/ENSEIGNEMENT POUR UN PUBLIC ADULTE (VOIRE ADOLESCENT) DANS LE CHAMP DU HANDICAP INTELLECTUEL

PHENOMENOLOGIE OU RECHERCHE EXISTENTIELLE DE SENS

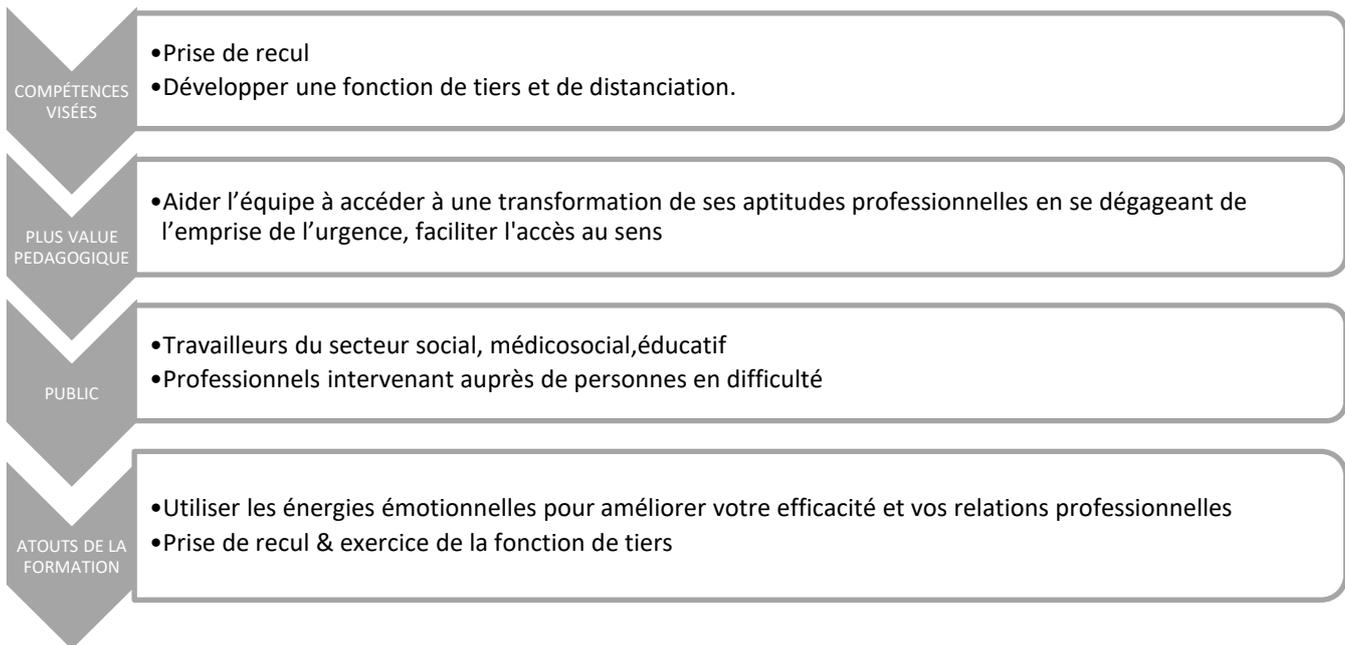


Plus qu'un modèle, une organisation apprenante est un état d'esprit. Les manières d'être définissent des manières de faire. Cette démarche se doit d'être considérée comme un véritable projet d'entreprise impliquant l'ensemble des acteurs. Elle s'appuie sur :

- *Un préalable organisationnel : Tous les individus ont le potentiel pour contribuer à l'essor de l'entreprise tout en développant une qualification plus importante, mais ce respect de l'individu ne signifie pas égalité des responsabilités ;*
- *Un préalable individuel : cela nécessite de ne pas considérer son savoir comme un pouvoir privé mais comme un atout au développement commun. Apprendre augmente les possibilités pour l'action intelligente.*

Une organisation apprenante est une technostructure

3.1 SUPERVISION



OBJECTIFS

- Prévenir les risques psychosociaux pour les professionnels
- Proposer, aux professionnels de l'équipe, un espace tiers de soutien et de paroles en lien avec leur pratique
- Favoriser l'expression et le partage sur les situations de travail difficiles
- Analyser les situations professionnelles vécues en mobilisant les savoirs et les ressources internes et externes des professionnels, pour faire face à ces difficultés
- Permettre, par le biais d'un lieu « ressource » l'accès à une aide professionnelle extérieure qui apporte un regard distancié et établit des liens avec les champs théoriques, méthodologiques et conceptuels
- Favoriser une meilleure connaissance de soi dans sa pratique
- Permettre le développement des potentialités (autonomie, responsabilité)

La question de la fabrication du sens. Le terme de clinique apporte avec lui tout son lot d'ambiguïté qui s'applique aussi bien à l'analyse des pratiques qu'à l'instauration d'une approche transdisciplinaire. La transdisciplinarité offre à la clinique éducative un pôle d'exigence double : l'herméneutique et la sémiotique. La phénoménologie herméneutique « c'est savoir voir et comprendre. »² La phénoménologie sémiotique c'est savoir écouter et entendre l'identité narrative d'un sujet. La supervision d'équipe permet d'analyser les résonances induites par la relation à l'autre, de s'interroger sur ce qui se joue avec l'utilisateur et d'envisager une bonne distance relationnelle. Il s'agit d'initier le professionnel à la fonction de tiers.

INTERVENANT

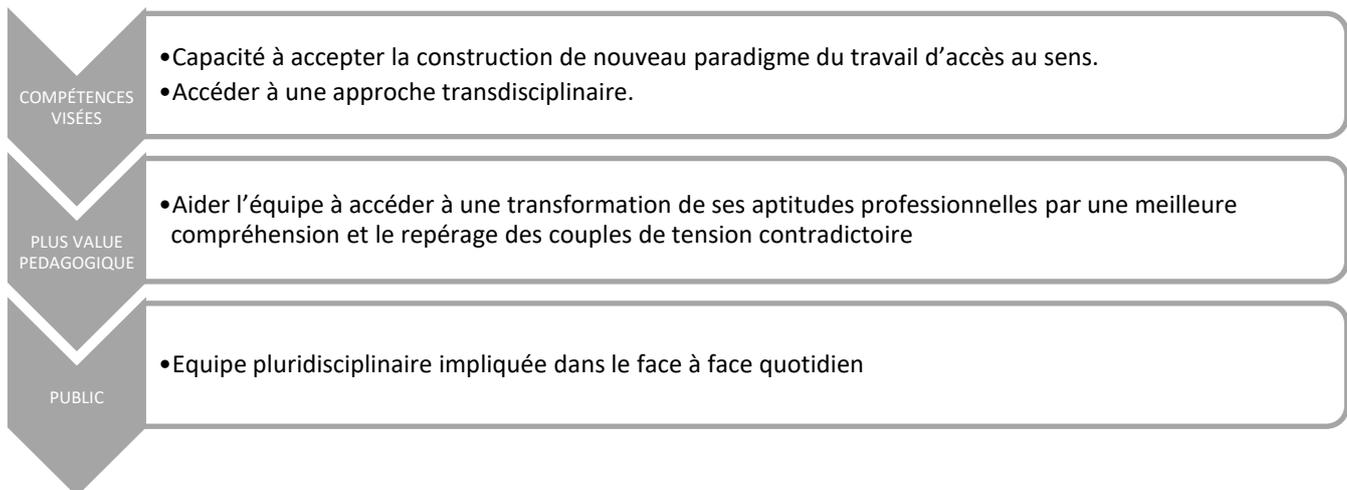
•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

² Jean Greisch : « Savoir voir » et comprendre. Le statut herméneutique de la phénoménologie Laval théologique et philosophique, Volume 52, numéro 2, juin 1996, p. 301-318 Tous droits réservés ©

3.2 LA CLINIQUE EDUCATIVE I



OBJECTIFS	CONTENU
<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail en équipe où la rencontre pluri professionnelle optimise la portée clinique d'une approche instituant des espaces d'accueil, d'écoute, de soin, d'accompagnement et d'orientation. - Favoriser les interactions et la communication au sein de l'équipe. - Définir les contours d'une clinique éducative. 	<p>À partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter :</p> <p>Les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • La culture sous-jacente de l'équipe • La disponibilité comme conduite éducative • La circularité des énoncés du projet <p>La pédagogie de l'accompagnement : «<i>Paradoxes existentiels et temporalités de l'accompagnement</i>».</p> <ul style="list-style-type: none"> • La réciprocité éducative : «La dynamique maïeutique, une métaphore du transfert». • Le contrat éducatif : «Les zones frontières et les marges instituées pour améliorer la clinique » • La temporalité en clinique éducative «La prévention clinique entre contraintes & préoccupations » <p>Étude du processus d'actualisation du statut du sujet «Le passage du statut d'acteur à celui d'auteur».</p>

INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

3.3 LA CLINIQUE EDUCATIVE II

COMPÉTENCES VISÉES	<ul style="list-style-type: none"> •Capacité à travailler en équipe •Initiation à la méthodologie de projet
PLUS VALUE PEDAGOGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> •Aider l'équipe à accéder à une transformation de ses aptitudes professionnelles par une meilleure définition des besoins des usagers à accéder au statut d'auteur de leur assertions.
PUBLIC	<ul style="list-style-type: none"> •Equipe pluridisciplinaire impliquée dans le face à face quotidien

OBJECTIFS	CONTENU
<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail en équipe où la rencontre pluri professionnelle optimise la portée clinique d'une approche instituant des espaces d'échange, les appellations sont variées : analyse des pratiques, régulation, supervision, inter vision, mais s'agit-il du même paradigme. En tout état de cause le but ultime est de favoriser les interactions et la communication au sein de l'équipe. Nous parlerons de clinique éducative dans la perspective de la transdisciplinarité. - Définir les contours d'une clinique éducative. 	<p>À partir des caractéristiques du projet proposé par J.P. Boutinet, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement</p> <div style="text-align: center;"> </div>

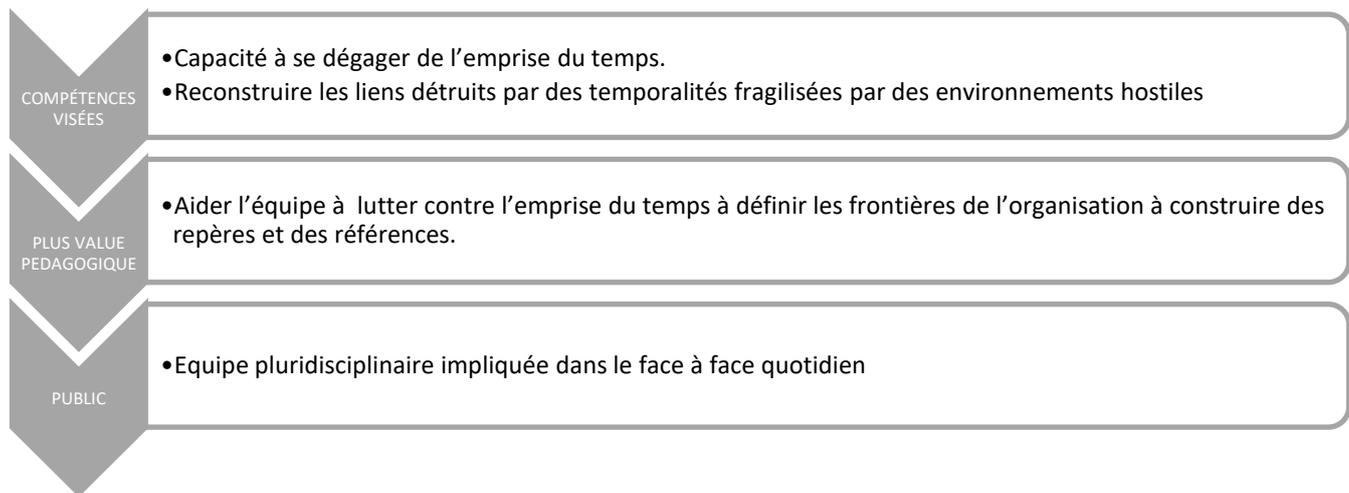
INTERVENANT

•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

3.4 LA PEDAGOGIE DU PROJET PERSONNALISE EN INSTITUTION



Prolégomènes : En quoi le projet incarne-t-il la perception du temps de nos sociétés modernes, marquées par l'apparition de l'objet technique ? Lorsqu'il passe de la phase de conception à la phase de réalisation, le projet constitue-t-il un guide efficace à l'action ? Que nous apprend le projet sur la condition humaine lorsque celle-ci se préoccupe du « faire advenir », dans un désir de maîtrise du temps ? Introduction classique à l'analyse de ce que l'on appelle les « conduites à projet » et « les cultures de projet ».

- Il s'agit d'étudier le projet sous ses multiples formes comme l'une des figures emblématiques de notre modernité. Cette approche anthropologique vise ainsi à identifier la diversité des situations, à repérer les invariants, à comprendre comment fonctionne le projet dans différents ensembles culturels, à s'interroger sur la façon dont les individus, les groupes, les cultures construisent et vivent leur rapport au temps dans le monde moderne.
- Ensuite, en s'inspirant des avancées de la sociologie clinique, il s'agit de mettre en perspective le paradigme de reliance dont *Maffesoli, (1992)* nous donne les contours : « *La reliance est cette étonnante pulsion qui pousse à se chercher, à s'assembler, à se rendre à l'autre. Elle est cette aspiration à reconnaître l'autre dans sa différence et sa personnalité, avec ses désirs, ses peurs, ses intérêts, aspiration à se rencontrer, à échanger avec lui, à être reconnu par lui, à vaincre l'angoisse de la séparation et à affronter celle de la rencontre (Bolle de Bal, 1986).* »³

INTERVENANT

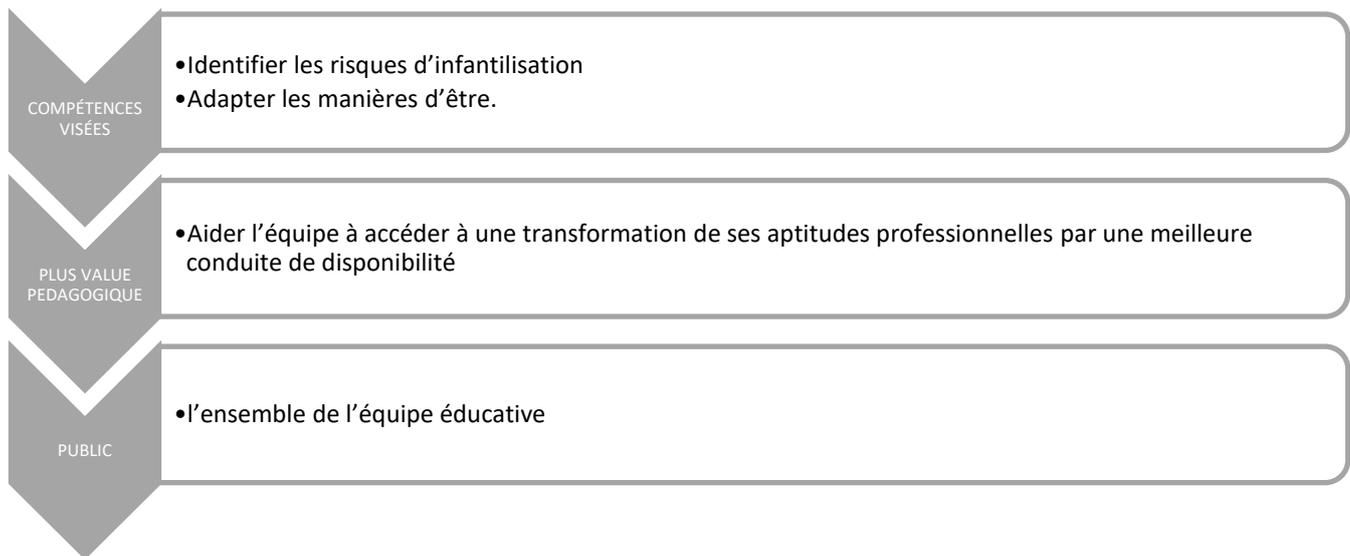
• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

³ L'accompagnement dans tous ses états, Éducation Permanente, n°153, pp.57-68, p.63

3.5 L'ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION D'ADULTE



OBJECTIFS

Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail éducatif concernant des adultes en voie d'insertion professionnelle.

La réalité de l'équipe : à partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement

- La culture sous-jacente de l'autoformation
- La disponibilité comme conduite éducative
- La pédagogie différenciée en formation d'adulte

La transaction en offre et la demande d'aide : définition de la notion et sa mise en perspective dans la pratique quotidienne.

- la pédagogie de l'accompagnement
- la réciprocité éducative

Transversalité et médiations éducatives : étude du processus d'actualisation du projet au regard de l'engagement des acteurs.

- la représentation idéale du métier exercé par l'équipe
- la représentation des pratiques
- le professionnel comme conteneur, traducteur, passeur

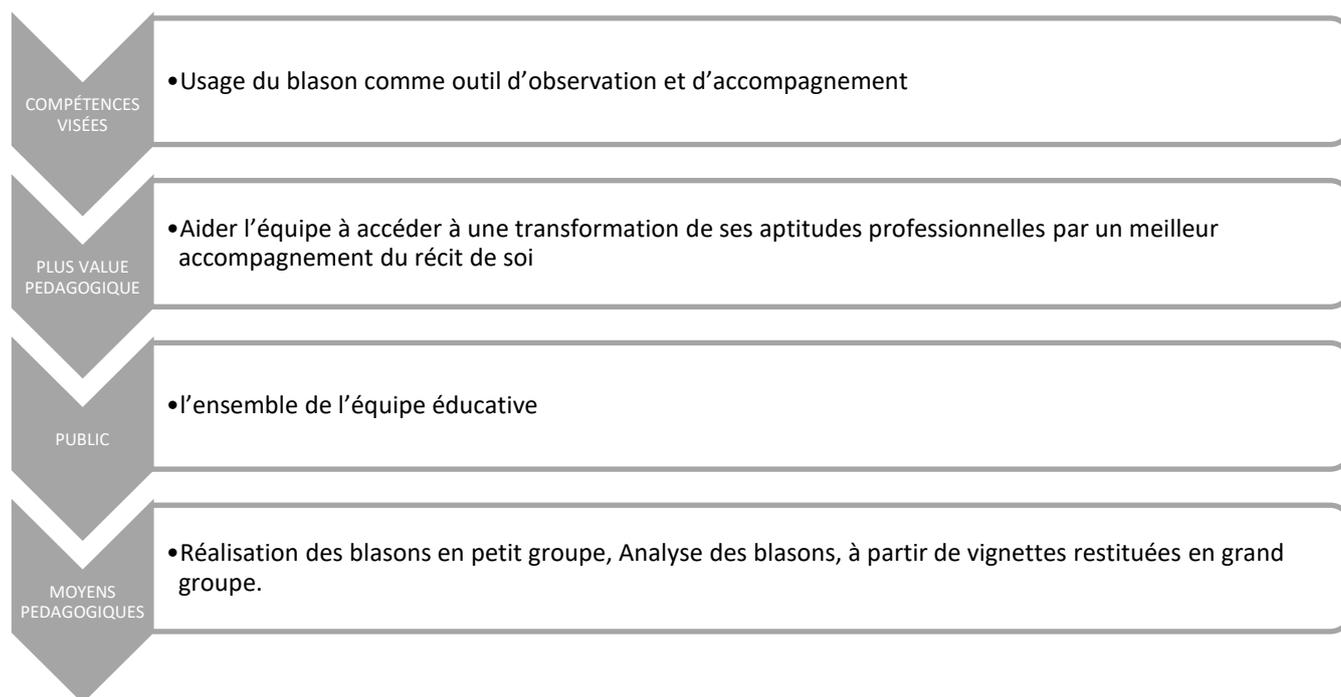
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

3.6 LE BLASON : UN OUTIL POUR SE CONNAITRE



OBJECTIFS	CONTENU
Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail où chacun, à partir de son métier, exerce pour lui-même sa congruence et sa propre partition dans la relation de face à face dans un contexte de violence	<p>La réalité individuelle face à la violence</p> <ul style="list-style-type: none"> • La disponibilité comme conduite éducative • La circularité des énoncés de la culture professionnelle • la pédagogie de l'accompagnement • figure de l'acteur • l'avènement du sujet auteur

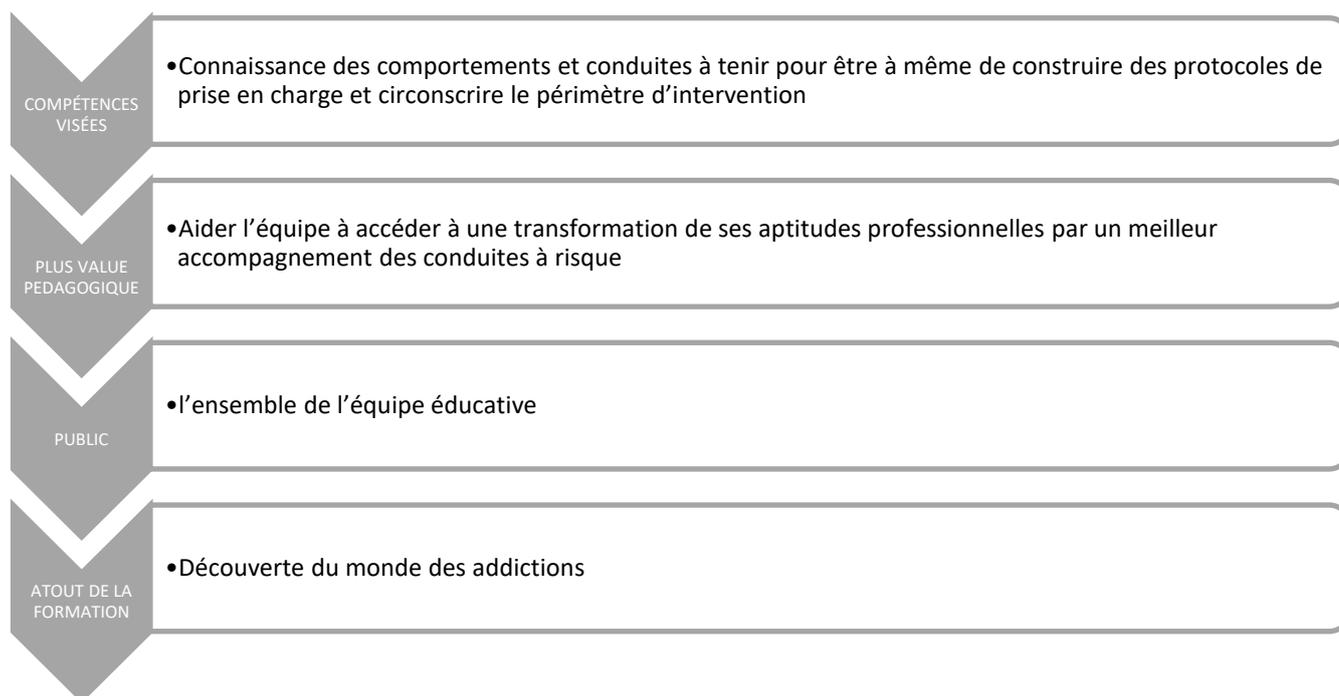
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

3.7 SENSIBILISATION AUX CONDUITES ADDICTIVES



Les signes d'une pratique addictive ne sont pas visibles à l'œil nu. Comment détecter les indices d'une nécessité d'intervention.

Il s'agit d'abord d'en définir les équations, de cerner ensuite l'écosystème favorisant sa prolifération.

OBJECTIFS	CONTENU
Études des produits et leurs effets addictionnels. . Connaissance du dispositif législatif . Addictologie & praxéologie de l'accompagnement	Qu'est-ce qu'une addiction ? Approche psychopathologique Substances psychoactives : effets, processus et mécanismes des déviations Styles de consommation Du festif aux dommages sanitaires et sociaux. Les risques : les troubles psychiques Traiter les troubles addictifs Prévention

INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

4 CAPITALISATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS & OU PERSONNELS, PILOTAGE & CONSTRUCTION PERSONNALISEE D'UNE REPONSE FORMATION

INGENIERIE DE FORMATION OU PROCESSUS D'AUTOFORMAION ASSISTEE

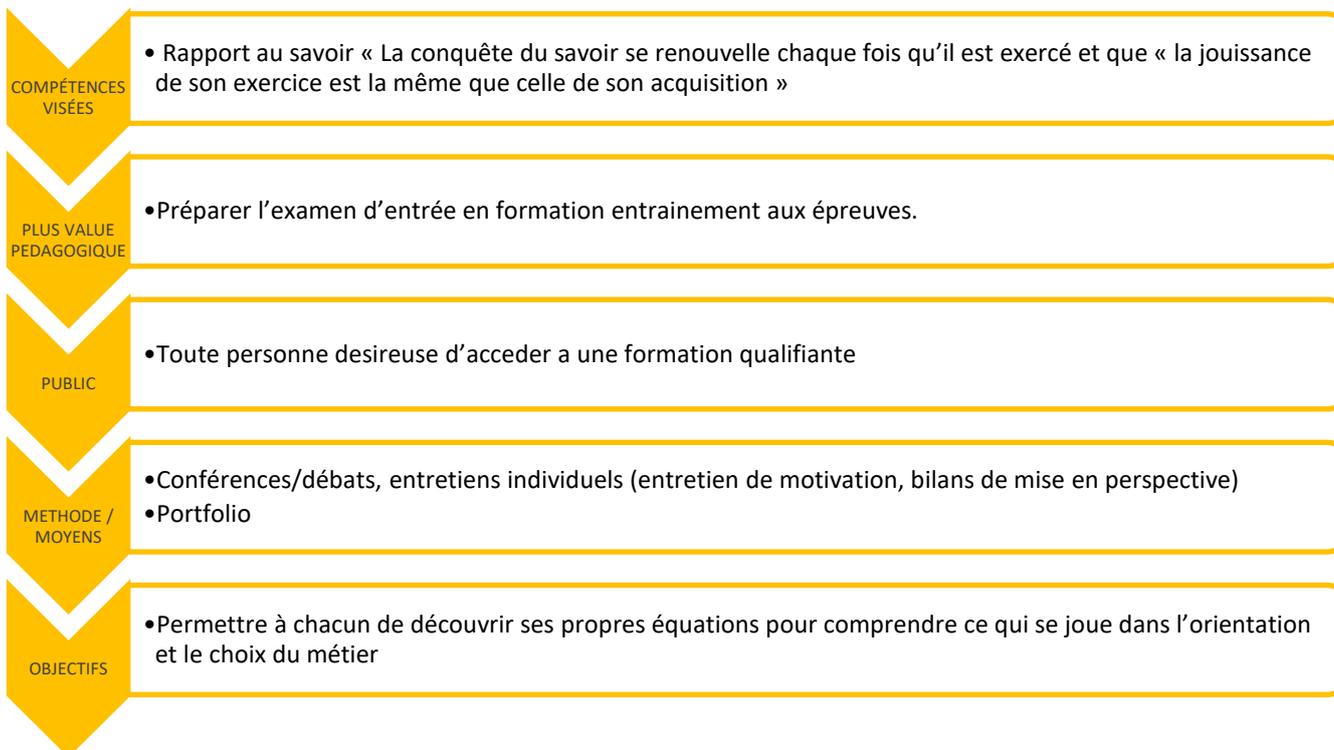
FORMATION PROFESSIONNELLE RECONNAISSANCE DES ACQUIS D'EXPERIENCES VALIDATION DES ACQUIS D'EXPERIENCES	
<p>Etre soi Peur d'être soi Difficulté d'être soi Blessure d'être soi Fier d'être soi</p> <p>Apprendre Peur d'apprendre Difficulté d'apprendre Blessure d'apprendre Fier d'apprendre</p> <p>Savoir Peur de savoir Difficulté de savoir Blessure de savoir Fier de savoir</p>	<p>Des verbes, Des mots & Des maux</p>
	Ma devise Mon symbole
	Mes atouts Mes références
	

Devise

Une phrase, un mot, une expression qui te permets de rebondir, d'affirmer ta présence, de te ressaisir, de décider en toute autonomie, d'être soi.

<p>4 difficultés Citer les 4 plus grosses difficultés qui vous heurtent</p> 	<p>2 solutions Si vous étiez votre propre coach, conseillé, éducateur, etc., quelles sont les 2 meilleurs solutions que vous proposeriez?</p>
<p>Image ou symbole qui vous caractérise Quelle est l'image ou le symbole qui vous représente le mieux?</p> 	<p>2 références Quels sont les personnages, personnalités réels, de roman, ou de fiction, historique ou actuels, des personnes proches : des œuvres, des artistes, etc. qui inspirent ou vous soutiennent dans des moments difficiles voire heureux de votre vie?</p>
<p>2 qualités ou atouts Citez 2 qualité ou atouts que vous vous reconnaissez</p> 	<p>Parmi ces 2 qualités ou atouts Quel est celle ou celui que vous choisiriez de développer?</p>

4.1 FORMATION PRÉPARATOIRE AUX MÉTIERS ÉDUCATIFS ET SOCIAUX



CONTENU

Initiation au projet personnel

- Mise en situation de stage
- Ecrit sur l'expérience vécu : initiation à la psychopédagogie
- Recherche documentaire
- Recherches thématiques
- Initiation aux médiations éducatives

Initiation à l'écrit professionnel

- Expression écrite
- Méthodologie de résumé de texte, de synthèse, d'argumentation et l'art de la conceptualisation...
- Les notions clés de la dualité sémantique
- Épreuves écrites dans les conditions d'épreuves de sélection

Se connaître pour mieux se faire reconnaître et récit de soi

- Estime de soi et affirmation de soi
- Prendre la parole
- Corps réel/Corps imaginaire

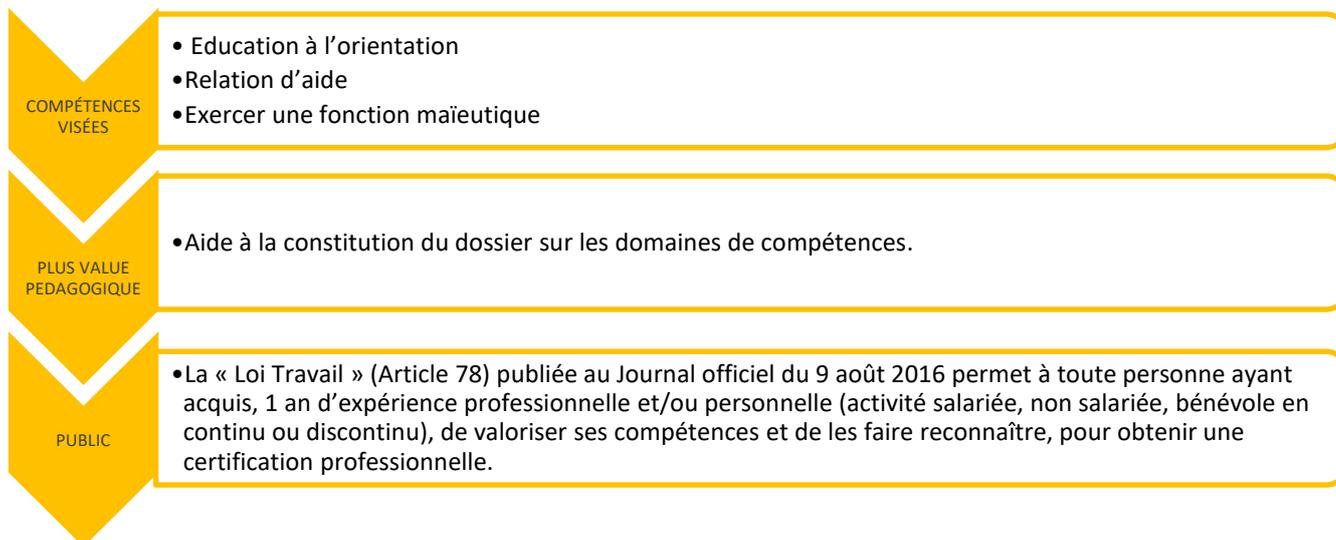
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

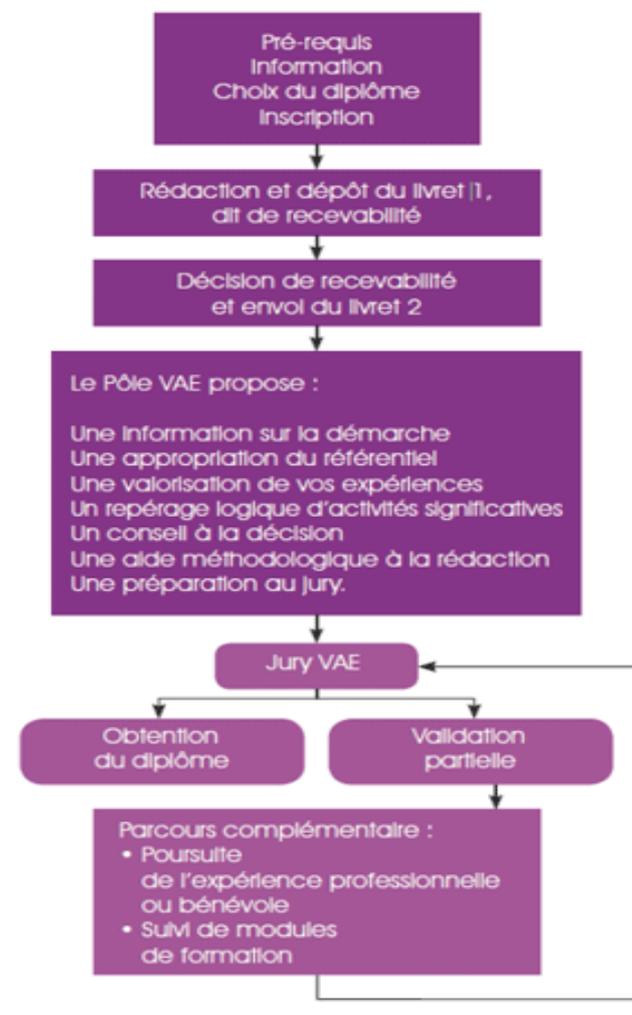
4.2 ACCOMPAGNEMENT A LA VAE RMATION PRÉPARATOIRE AUX MÉTIERS ÉDUCATIFS ET SOCIAUX



Le concept d'entreprise apprenante dans sa philosophie managériale et dans volonté de présenter un modèle opérationnel global et cohérent, met en œuvre une praxis d'optimisation de la maturation professionnelle en favorisant la qualification et la certification.

OBJECTIFS	CONTENU
<ul style="list-style-type: none"> - Créer une dynamique managériale "d'apprenance" - Développer le potentiel humain - Partager et gérer les savoirs dans un esprit "d'apprenance" - Initiation d'un pôle ressource <p>Le management de "l'apprenance" constitue une révolution profonde et durable avec promesse d'innovation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un accompagnement personnalisé des candidats - Séances méthodologiques pour l'écriture du livret 2 - Préparation de l'oral - Auto et hétérostructuration pour mutualiser les atouts - Des formations complémentaires sur mesure - Un suivi à distance <p>Pilotage d'un formateur expert en intra-muros et sur mesure avec les équipes sur l'outil VAE comme moyen d'acquisition des compétences pour faire face à un changement de métier ou à un reclassement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En articulant VAE, plan de formation de l'entreprise apprenante - En inscrivant la VAE dans la Gestion des Ressources Humaines

MODALITÉS / PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT A LA
VAE



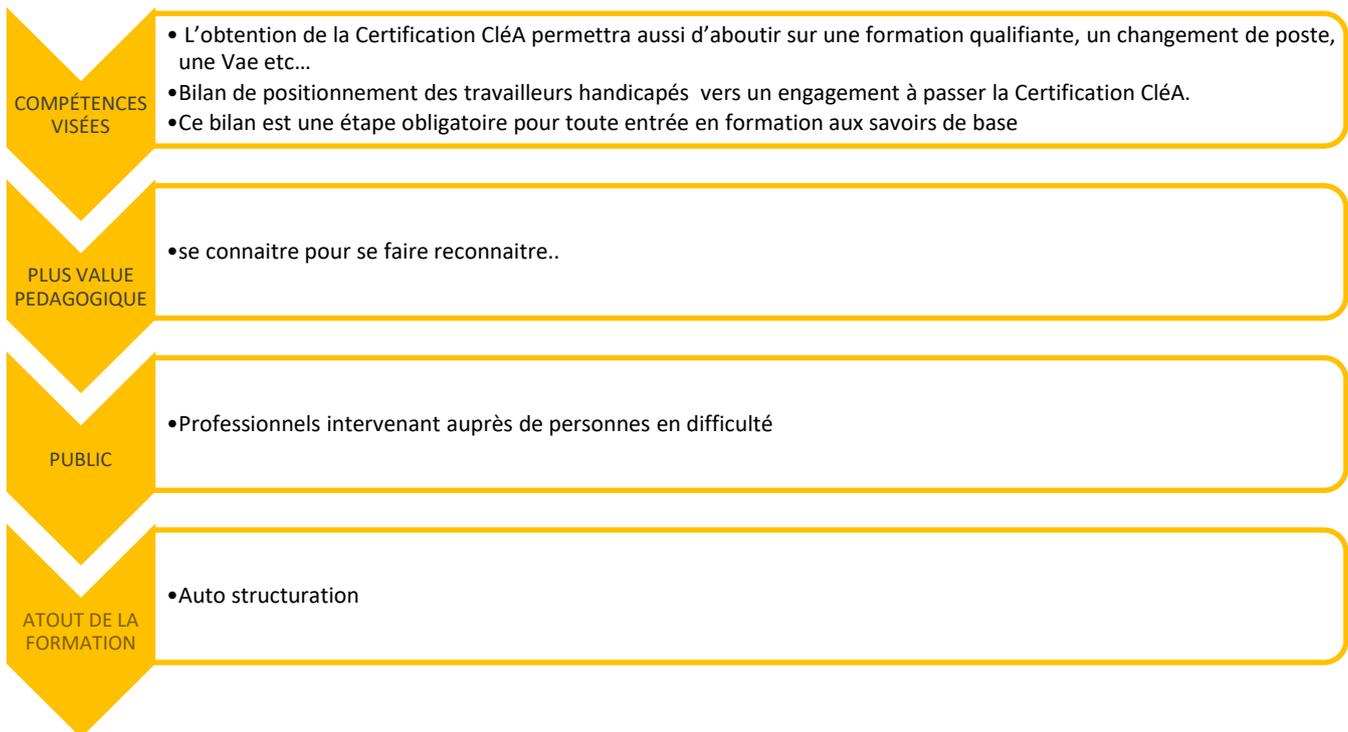
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

4.3 UNE SITUATION, UN CONTEXTE : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES



1. Une situation, un contexte : les travailleurs handicapés

Nous savons que 9 % de la population française d'après l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme est en situation d'illettrisme, soit 3 millions d'adultes, des dispositifs ont été mis en place à partir des années 1980 pour tenter de diminuer ce chiffre et la proportion se révèle encore plus élevée parmi les ouvriers en ESAT. En effet, 70% des travailleurs handicapés ont un niveau V ou infra V.

Il n'est pas déraisonnable d'admettre que toute tentative de qualification professionnelle est vouée à l'échec s'il n'y a pas d'acquisition des savoirs de base. En effet, cette non maîtrise des savoirs de base est le premier frein pour un individu en situation de handicap aussi bien dans sa vie quotidienne que dans son intégration dans un collectif de travail et annihile ses chances de s'intégrer dans notre société. Il en va de même pour l'acquisition des compétences techniques.

Les savoirs de base apparaissent comme le fondement pour un travailleur handicapé pour s'impliquer dans un parcours de professionnalisation.

Les partenaires sociaux ont mis en place depuis le 1 janvier 2016, une nouvelle certification qui promeut par l'obtention d'un diplôme, les compétences de base d'un individu. Il s'agit de la certification CléA.

Celle-ci s'adresse à un public dit de faible niveau (niveau V, infra V et VI), afin de reconnaître ses compétences sur son lieu de travail et ses compétences dans les domaines de la lecture, l'écriture, les mathématiques et le numérique.

Il s'agit de valider 7 domaines qui sont :

- La communication en français
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipes
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie
- La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

A l'heure actuelle, cette certification n'a pas été pensée pour valider les compétences des travailleurs handicapés.

L'ESAT de l'AFAPEI a donc souhaité mettre en place une action de formation visant l'apprentissage des savoirs de base pour les travailleurs handicapés en situation d'illettrisme ou bien d'analphabétisme afin de les accompagner dans le développement des compétences nécessaires à leur réalisation professionnelle et leur épanouissement.

Cette formation leur permettrait de valider la nouvelle certification CléA adaptée pour les publics des ESAT.

2. Une situation, un contexte : les éducateurs en ESAT

La situation de certains éducateurs en ESAT peut laisser montrer dans certains cas, des difficultés dans certaines compétences des savoirs de bases.

Ce chapitre serait à développer.

Mais pour ces éducateurs, il apparaît très profitable de pouvoir proposer une évaluation pour situer l'éducateur et ainsi le mettre en confiance ou lui donner par une nouvelle certification, une nouvelle position au sein de son entreprise.

L'idée à développer serait de l'évaluer sur Cléa puis de lui proposer un parcours en fonction des lacunes rencontrées au cours de cette évaluation

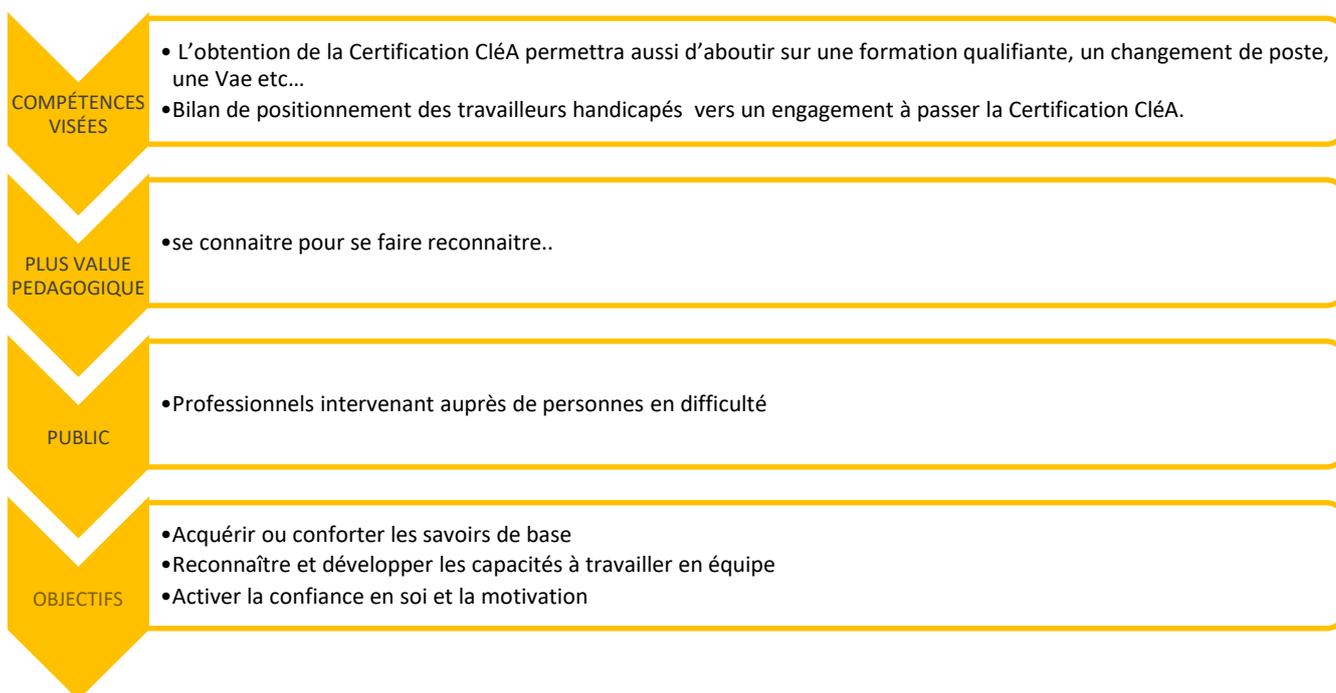
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros ou Centre de Recherche & développement du Calaisis , 15 personnes max

4.4 FORMATION AUX SAVOIRS DE BASE POUR LES TH



CONTENU

Module 1 : La communication en français et les mathématiques

Appréhender les mécanismes de la lecture et de l'écriture et acquérir des processus mentaux liés aux domaines logicomathématique et spatial.

Module 2 : Appropriation et réactivation des savoirs de base en expression écrite et orale, en logique et en mathématiques, ré apprendre à apprendre.

Module 3 : Consolidation et approfondissement des savoirs de base en expression écrite et orale, en logique et en mathématiques. Construire un raisonnement et appliquer les notions acquises.

Module 4 : Approfondissement et consolidation des acquis, savoir proposer et développer un argumentaire à l'oral comme à l'écrit et développer des compétences pour faciliter l'entrée des travailleurs dans un milieu ordinaire et/ou les orienter vers une formation qualifiante.

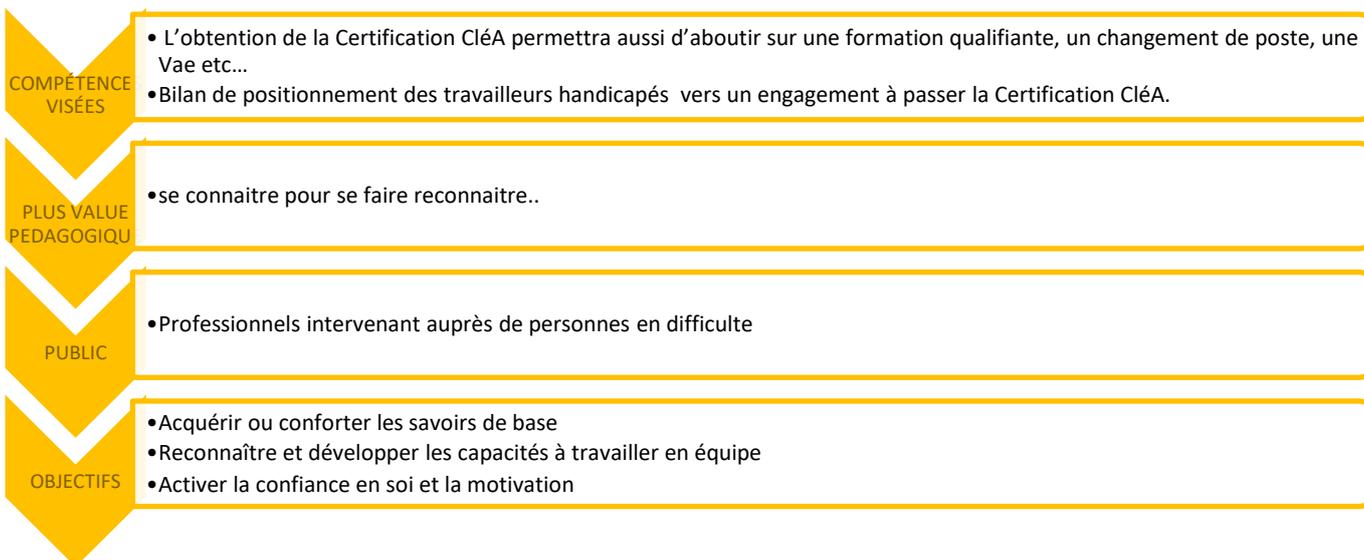
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 4 modules de 75 Heures réparties sur 1 jour/semaine (6 h) par domaine de compétences demandé pour la Certification CléA
- en intra-muros ou Centre de Recherche & développement du Calais, 15 personnes max

4.5 FORMATION AUX SAVOIRS DE BASE POUR LES EDUCATEURS DES ESAT



CONTENU

- Module 1 :**
- S'exprimer en français
 - Ecouter et comprendre
 - S'exprimer à l'oral
 - Lire
 - Ecrire
 - Décrire et formuler
- Module 2 :**
- Comprendre les mathématiques de base
 - Reformuler un calcul exposé par quelqu'un d'autre.
 - Transmettre ses calculs ou les calculs à effectuer.
 - Employer un langage mathématique de base. Se repérer dans l'univers des nombres
 - Résoudre un problème en mettant en jeux une ou plusieurs opérations
 - Lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités
 - Se repérer dans l'espace
 - Restituer oralement un raisonnement
- Module 3 :**
- Se familiariser avec l'utilisation du numérique dans le travail
 - Evaluer les besoins en numérique d'un éducateur
- Module 4 :**
- Le travail en équipe et le travail en autonomie
 - Comment le développer, le favoriser et le mettre en valeur ?

INTERVENANT

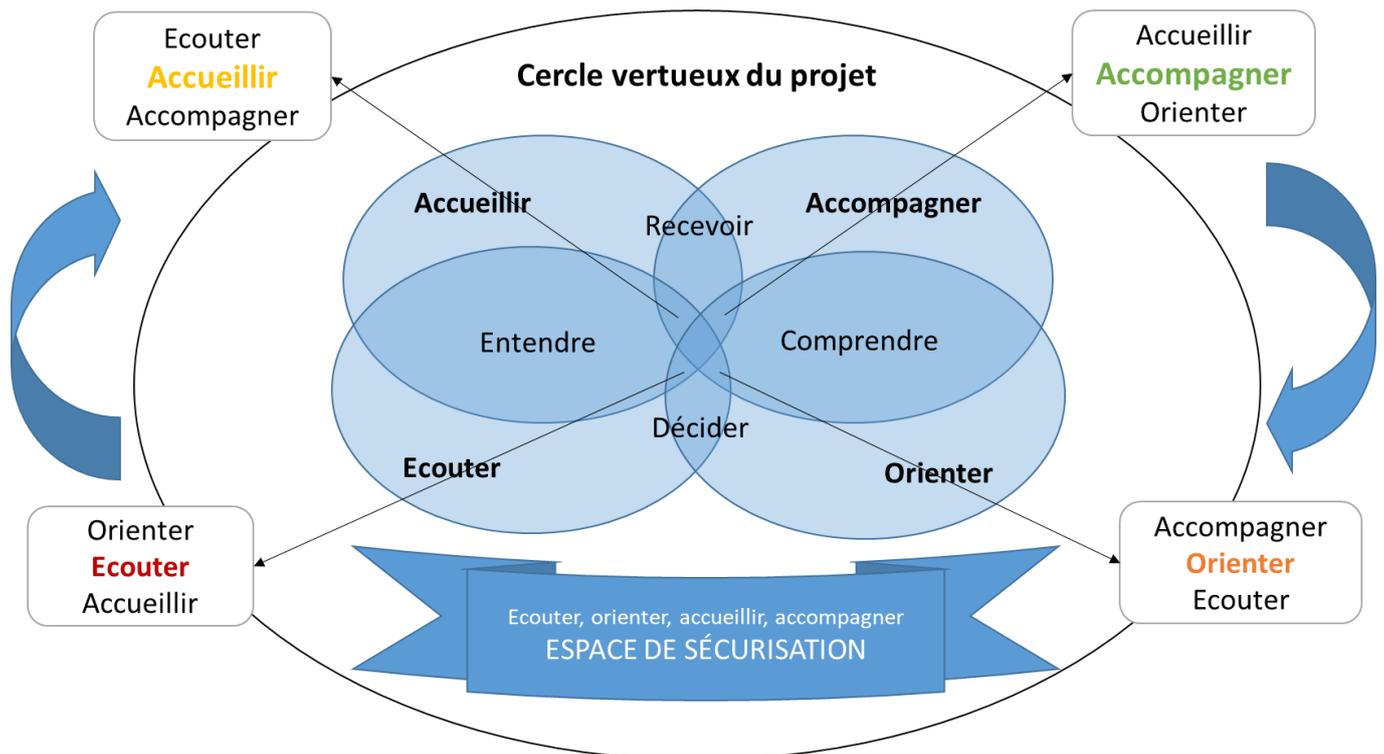
- **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 4 modules de 30 Heures réparties sur 4 semaine (6 h/jour) par domaine de compétences demandé pour la Certification CléA. Les modules peuvent se faire indépendamment
- en intra-muros ou Centre de Recherche & développement du Calais, 15 personnes max

5 CONCEPTION, CONSTRUCTION, CONDUITE, MANAGEMENT & EVALUATION POUR UNE DEMARCHE D'INVESTIGATION SUR LES PRATIQUES DES ACTEURS DANS UNE PERSPECTIVE DE PRODUCTION DES SAVOIRS ET LEUR DIFFUSION DANS LE CHAMP DU HANDICAP

HERMENEUTIQUE PROFESSIONNELLE OU INNOVATION CULTURELLE TRANSDISCIPLINAIRE

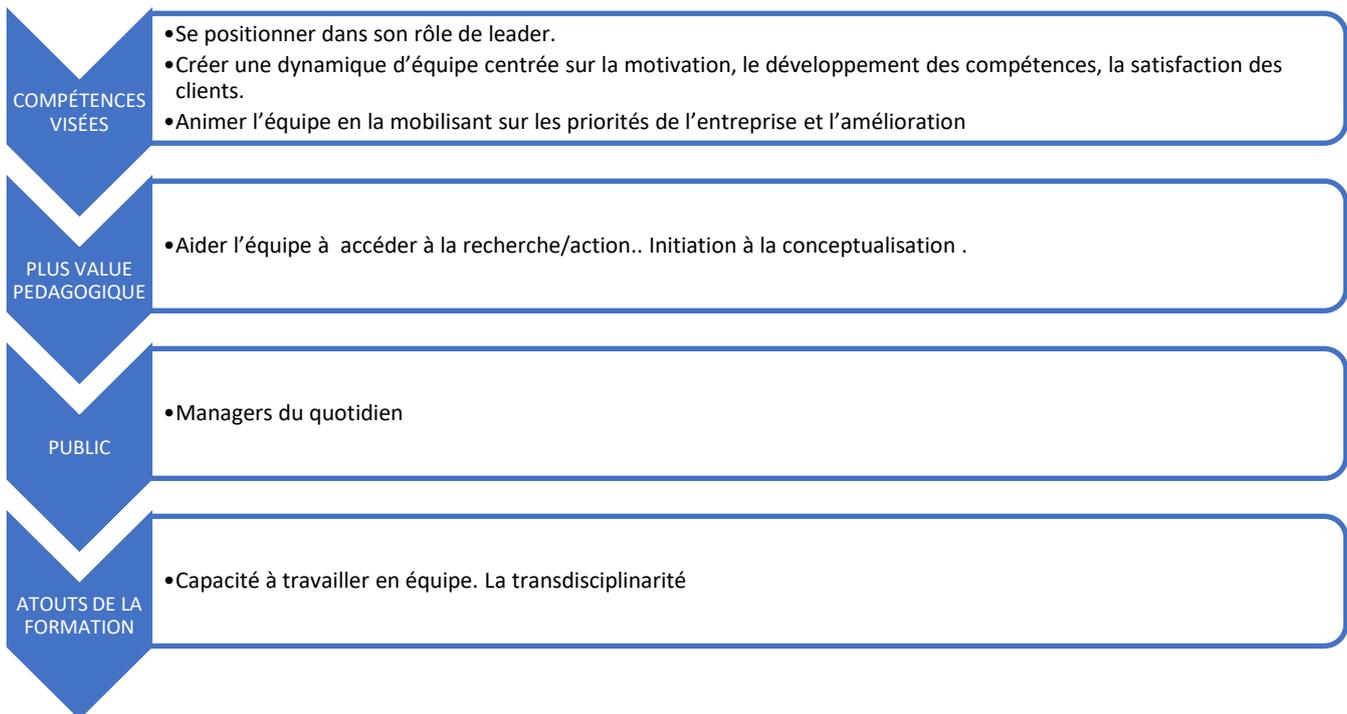


Une organisation apprenante est un terreau favorable à l'action-recherche

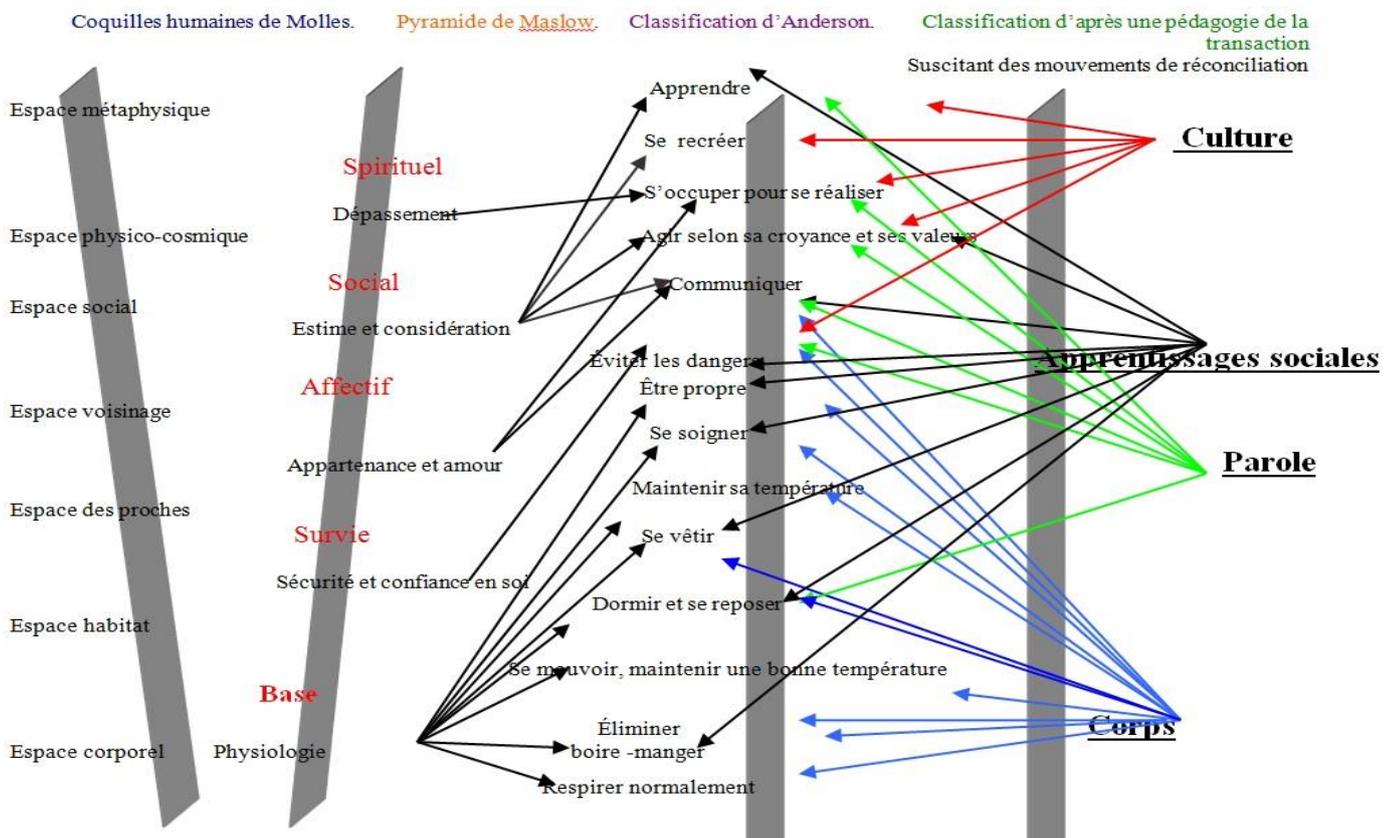
Une articulation forte avec les situations de travail, une démarche collective de confrontation, mobiliser l'intelligence pour construire des solutions et les mettre en œuvre, viser un réinvestissement permanent dans le travail des apprentissages acquis. La finalité reste le transfert l'action sur le terrain. Il ne s'agit pas seulement de l'habileté à créer de nouveaux savoirs mais aussi de l'habileté à les transmettre et à les mettre en œuvre.

*C'est l'émergence de la **société des savoirs**. Contribuer au savoir devient un critère clé de toutes les activités de l'organisation. C'est mettre en œuvre la volonté de développer la capacité de l'organisation elle-même (et plus seulement des personnes) à apprendre de l'expérience et à évoluer en prenant appui sur celle-ci. C'est investir dans la capacité de chaque personne à monter en **compétence** et dans la capacité collective à évoluer des groupes qui composent la structure.*

5.1 DE L'EXPERTISE A L'HERMENEUTIQUE PROFESSIONNELLE



Parler de clinique éducative c'est d'emblée privilégier une praxis de la transversalité ou de la transaction



Phénoménologie herméneutique « c'est savoir voir et comprendre.»⁴ En cela on peut se référer à trois assertions qui nous parlent chacune d'un paradigme de l'éducation : *première assertion* : « La pédagogie est une conduite de disponibilité à la disposition de celui qui cherche, qui à la limite peut trouver lui-même une réponse à sa question ou éventuellement trouver une aide, une orientation, un accompagnement chez l'autre » ; « Ainsi, *c'est nous qui soulignons*, le pédagogue semble d'abord être une personne qui a des yeux et des oreilles, et celui qui, par ses mouvements, par la relation qu'il établit avec lui, parvient à la connaissance et peut-être à l'art de vivre » (Chassagny, 1985, p. 54). Nous percevons là que la transdisciplinarité permet d'alimenter ce qu'on l'on va qualifier de *qualité de présence*. *La seconde assertion* nous vient de Gaston Pineau : « La prise de conscience par le plus grand nombre que nous sommes en interaction, que nous apprenons en interaction peut permettre à chacun de découvrir dans sa propre vie, dans ses histoires d'apprentissage, s'il se met en perspective tant du long terme que d'une société globale, qu'il a à devenir plus solidaire, qu'il a intérêt à l'enrichissement intellectuel de l'autre, qu'il a intérêt à l'intégrité de l'autre dans ses pouvoirs, apprendre, réfléchir, agir »(1988) L'éducateur ou le formateur y est confronté au jour le jour dans les dires et dans les actes du sujet, à travers les échecs et les réussites scolaires, à travers les conduites addictives, pas seulement, mais aussi dans les souffrances exprimées ici et là. Nicole Roelens nous fournit *la troisième assertion* : « L'acte symbolique de nomination des compétences d'une personne lui assure un territoire symbolique et sociotechnique où ses assertions sont prises au sérieux et où elle a le droit d'agir » (Roelens, 1998, p. 124). Étant entendu que « Les compétences de chacun sont coproduites dans les interactions symboliques des rôles et places » (Roelens 1999, p. 123). Tout le travail de l'éducateur consiste d'abord à nommer les compétences du Sujet.

INTERVENANT

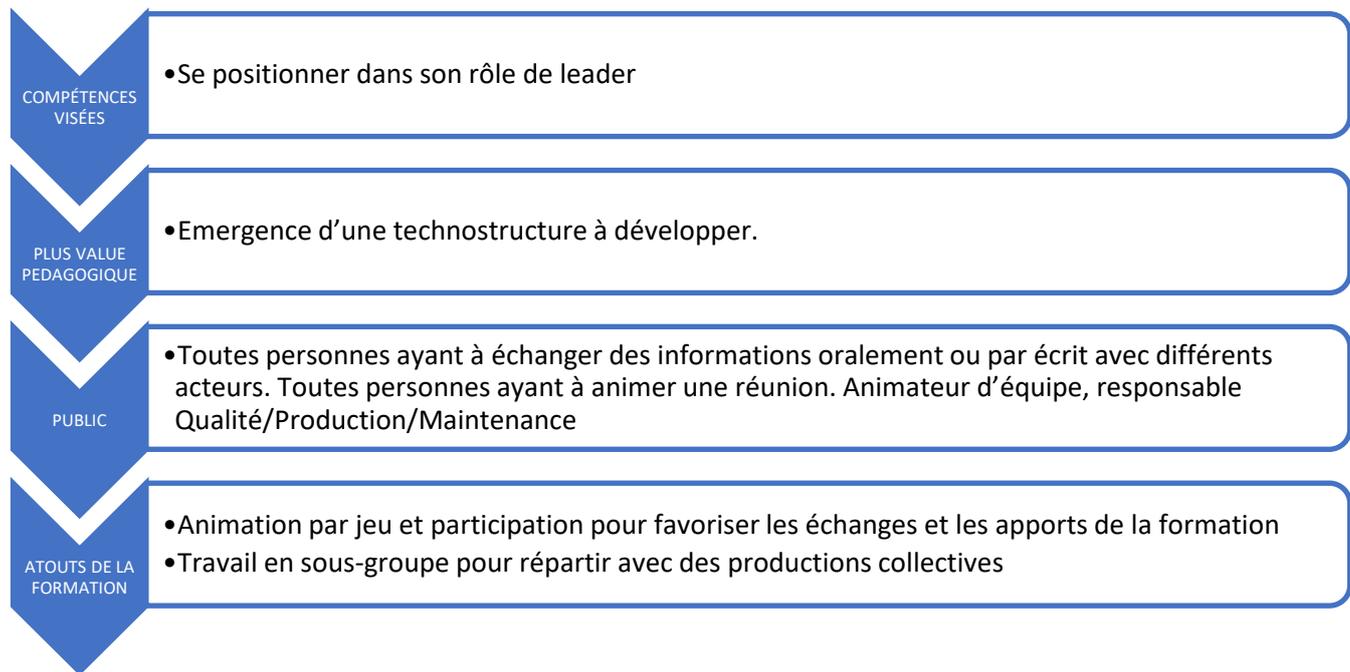
• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

⁴ Jean Greisch : « Savoir voir » et comprendre. Le statut herméneutique de la phénoménologie Laval théologique et philosophique, Volume 52, numéro 2, juin 1996, p. 301-318 Tous droits réservés © Laval théologique et philosophique, Université Laval, 1996.

5.2 DIRIGEANCE : ACTE ADMINISTRE, ACTE DE MISE EN SCENE OU ACTE DE MISE EN SENS ?



La dirigeance serait-elle un acte d'administration ou un acte de mise en cohérence pour une gestion efficace en vue de la qualité du service rendu aux usagers ? Pour comprendre cette question, il faut revenir sur les mécanismes de régulation entre ce que peut souhaiter un Directeur Général d'une association avec son Conseil d'Administration, les familles avec leurs attentes en matières de prise en charge, d'options pédagogiques, éducatifs et ou thérapeutiques et ce dont dispose chaque Directeur en matière de gérance pour satisfaire une approche territoire encadrée par la réglementation législative (annexe XXIV, loi de 2005 et la loi de rénovation dite loi 2002-2). Ce qui distingue la gouvernance de la dirigeance est précisément que cette dernière introduit le mouvement du changement, de l'innovation et de la créativité. L'acte de réingéniering s'inscrit dans la démarche de réaménagement qui fait suite à un diagnostic des faiblesses et des atouts du dispositif que l'on met en place.

*Nous nous proposons de réaliser avec vous un voyage au centre des organisations, en mettant en perspective le terme de **sommet stratégique** tel que nous le propose Henry Mintzberg dans "Structure et dynamique des organisations"*

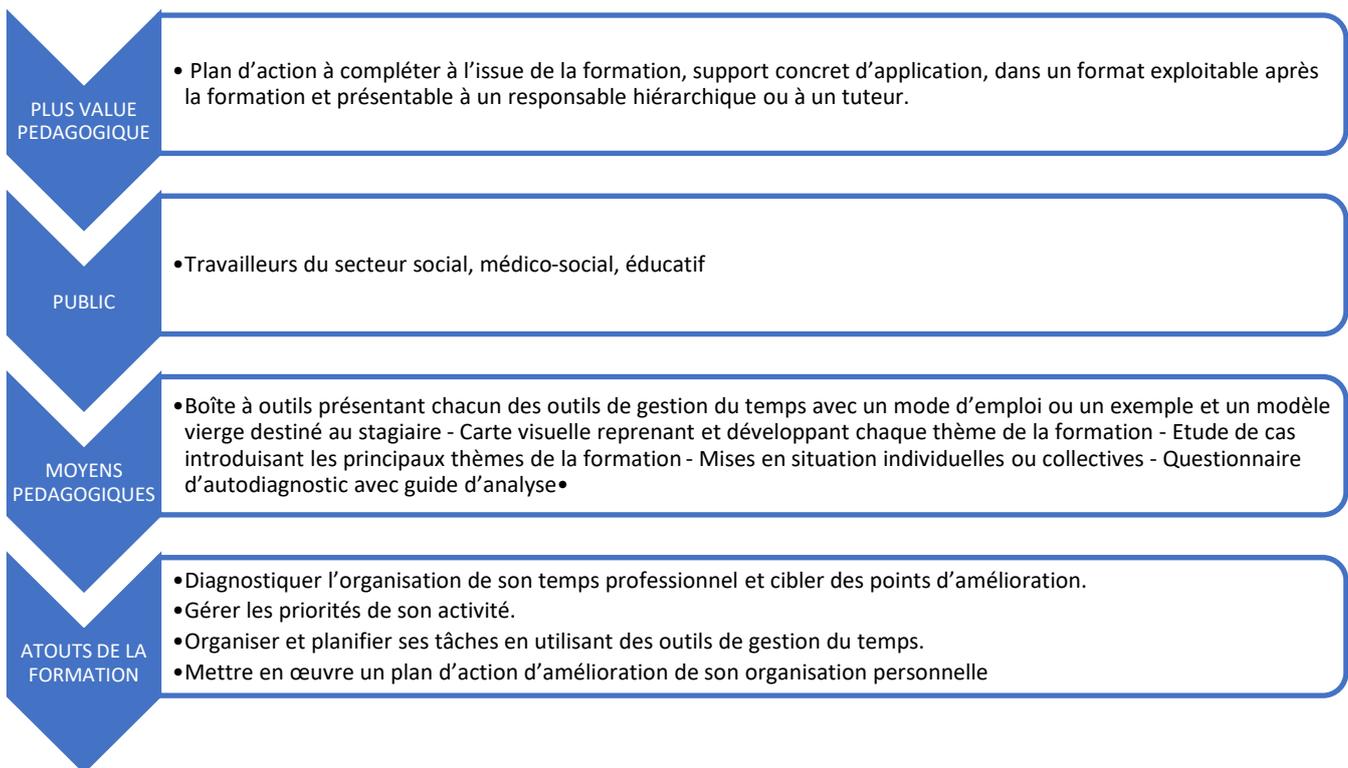
INTERVENANT

•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

5.3 DE LA GOUVERNANCE A LA DIRIGEANCE ASSOCIATIVE



*Passer du Projet Associatif au Plan Stratégique, du projet politique à la stratégie et à la conduite des opérations.
Passer de la Gouvernance à la Dirigeance, en s'appuyant sur des objectifs pertinents :*

5.3.1 Évoluer sans perdre son identité, conduire la politique associative

Rénover le projet associatif, adapter les statuts

Organiser les services communs, agréer le Siège

Mettre en place une véritable communication

Générer les ressources nécessaires à l'activité

Assurer la pérennité de l'Association, construire alliances et synergies

De plus en plus, les Associations s'inscrivent dans un champ de service public. Comment s'y insérer tout en renforçant ses valeurs et son identité associative ?

5.3.2 Mettre en place la Gouvernance adaptée à votre association et à vos projets

Réaliser un diagnostic du fonctionnement de vos instances (Bureau, Conseil)

Identifier les fonctions clefs, les compétences présentes ou absentes

Mettre en place une stratégie de renforcement du Conseil

Recruter, accueillir, intégrer et former les nouveaux administrateurs

Une Gouvernance adaptée permet de poursuivre ses objectifs en articulant les compétences et les responsabilités de deux groupes aux statuts très différents : les bénévoles et les professionnels.

5.3.3 Développer le service rendu, s'inscrire dans la dynamique

Faire un diagnostic complet du dispositif (plus-value sociale, coût)

Évaluer les besoins à couvrir, nouveaux et existants

Préciser les ressources, les marges de manœuvre (financières, humaines)

Redéployer les moyens disponibles

Bâtir sa stratégie de développement, répondre aux appels à projets, expérimenter et innover

Une forme nouvelle de mise en concurrence et l'évolution des besoins favorisent les Associations capables de s'adapter aux enjeux émergents

5.3.4 Pérenniser : anticiper et piloter au-delà du court terme

Mettre en place un système d'information, un tableau de bord, une cellule de veille

Utiliser les outils nouveaux (CPOM, Groupements de Coopération)

Mettre en place une GPEC, piloter la négociation sociale

Gérer l'outil de travail (patrimoine : ERP et conformité) et prévoir son évolution

Certains atouts (patrimoine, ancienneté du personnel) peuvent se transformer en difficultés. Comment identifier et prévenir ces risques ?

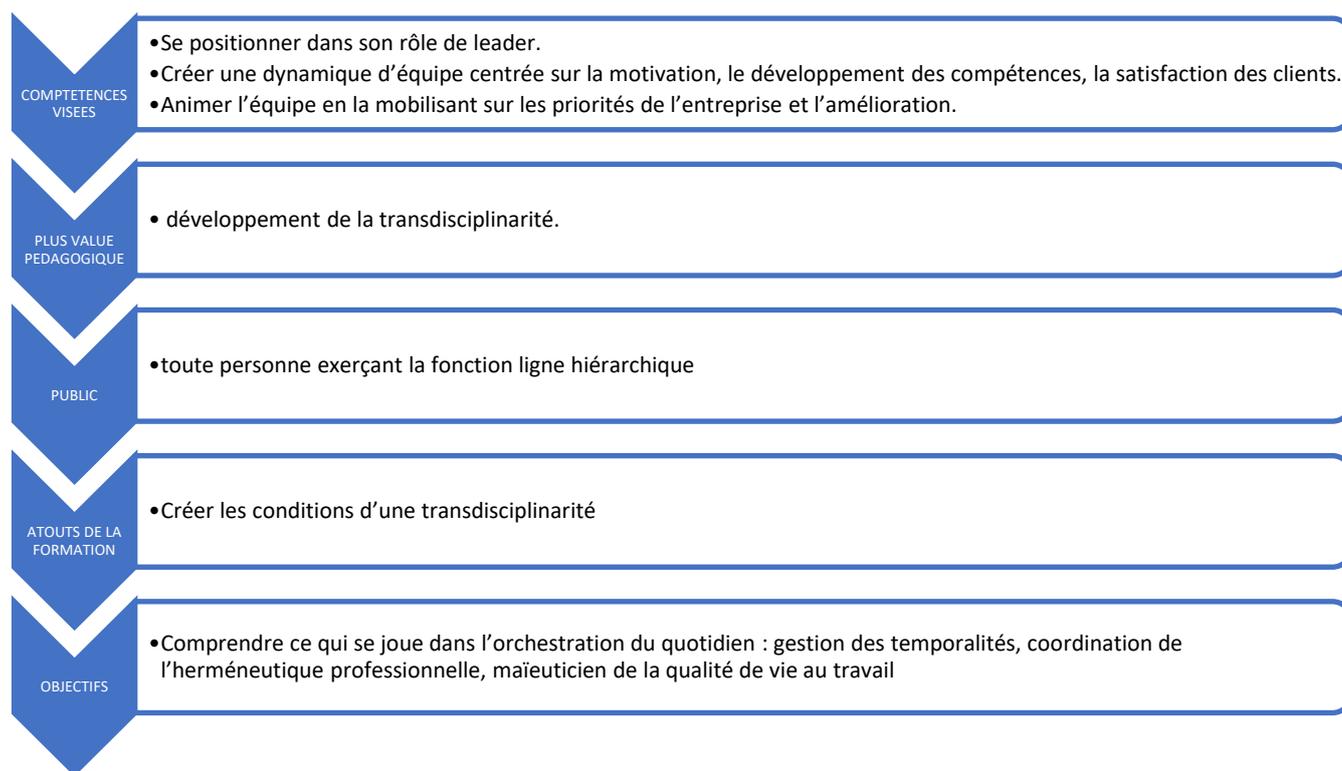
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

5.4 MANAGEMENT D'ÉQUIPE OU DE LA CLINIQUE DE L'AGIR



Construction d'une taxinomie appropriée (Définition des objectifs, repérage et expérimentation des étapes de construction d'un journal d'étude clinique)

- Le concept de projet, variations pratiques
- Les étapes du projet et le découpage de l'action
- La pédagogie du contrat
- Les taxinomies comme clef de la praxéologie ou anticipation méthodologique
- La notion de diagnostic partagé

Construction d'une conduite de disponibilité

- Dispositif et disposition, ingénierie des ressources humaines
- Sources et ressources, stratégie éducative
- Habilitation intersubjective

Technostructure, l'instance qui pense le projet

- La recherche de sens
- L'innovation culturelle

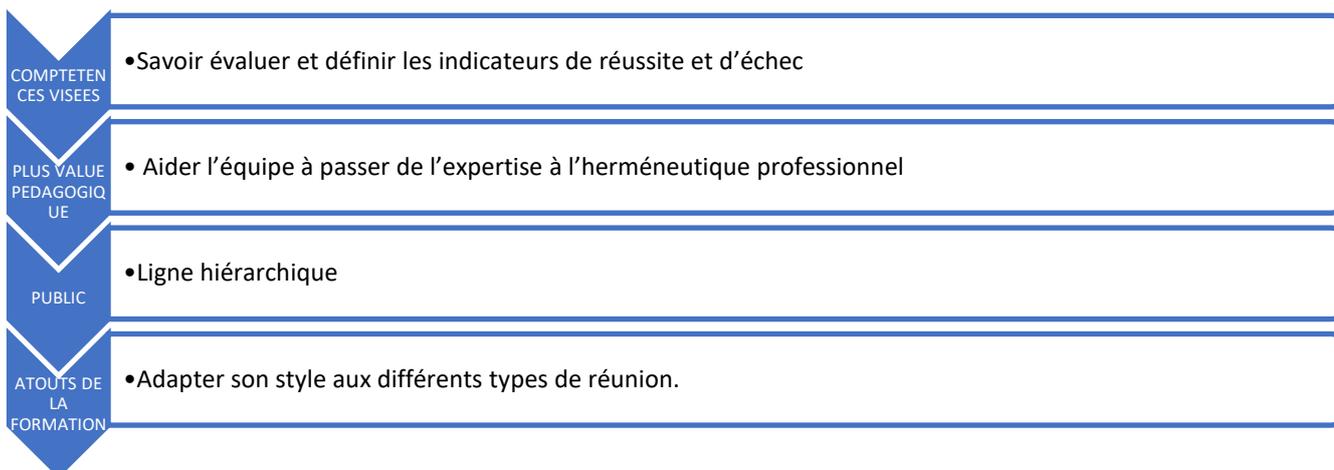
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

5.5 CONDUITE DE REUNION



OBJECTIFS	CONTENU
<p>Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail en équipe où la rencontre pluri professionnelle peut être source d'enjeu de pouvoir à impacts dysfonctionnels. Améliorer la performativité du travail d'équipe. Mettre en œuvre les mécanismes de la communication managériale. Dans cette dynamique il est important d'accompagner l'encadrement de proximité dans l'évolution de ses missions. C'est un état de veille permanente, où il s'agit de multiplier les modalités et les occasions de développement des compétences, mais aussi de leur reconnaissance. L'organisation apprenante est aussi qualifiante.</p>	<p>À partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement des équipes plurielles.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La culture sous-jacente de l'équipe - La disponibilité comme conduite : les manières d'être au travail définissent-elles les manières de faire ? - La circularité des énoncés du projet : l'exercice de la fonction de tiers - La préparation et l'organisation optimale de la réunion - La pédagogie de l'accompagnement : «Paradoxes existentiels et temporalités de l'accompagnement». - la réciprocité éducative : «La dynamique maïeutique, une métaphore du transfert». - le contrat éducatif : «Les zones frontières et les marges instituées pour améliorer la clinique » - la temporalité en clinique éducative «La prévention clinique entre contraintes & préoccupations » - Étude du processus d'actualisation du statut du sujet «Le passage du statut d'acteur à celui d'auteur».

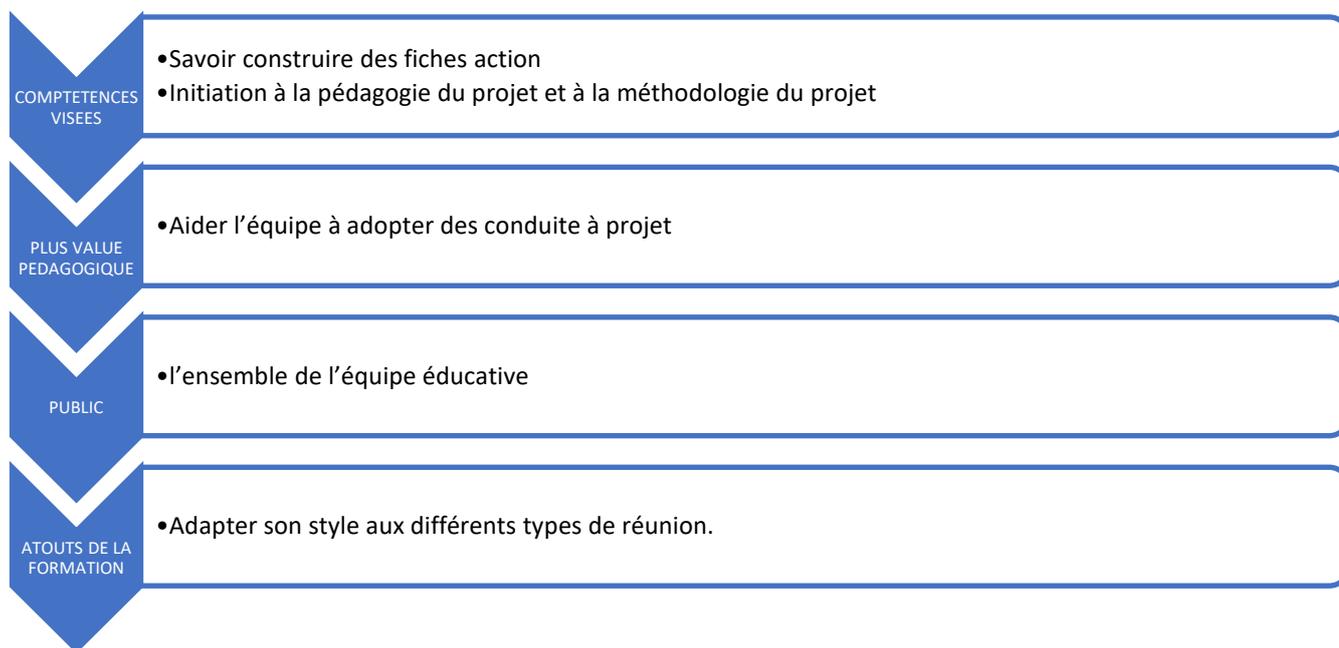
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

5.6 ÉQUIPE ET TRAVAIL D'ÉQUIPE A L'ÉPREUVE DE L'ÉVALUATION INTERNE POUR UNE ACTUALISATION DU PROJET



OBJECTIFS	CONTENU
<p>Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail en équipe où chaque membre exerce pour lui-même sa congruence et sa propre partition à partir de médiations proposées au public</p> <p>Favoriser les interactions et la communication au sein de l'équipe.</p> <p>Définir les contours d'une clinique éducative..</p>	<p>La réalité de l'équipe : à partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • La culture sous-jacente de l'équipe • La disponibilité comme conduite éducative • La circularité des énoncées du projet <p>La transaction éducative : définition de la notion et sa mise en perspective dans la pratique quotidienne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • la pédagogie de l'accompagnement • la réciprocité éducative • le contrat éducatif <p>Transversalité et médiations éducatives : étude du processus d'actualisation du projet au regard de l'engagement des acteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • la représentation idéale du métier exercé par l'équipe • la représentation des pratiques • le professionnel comme conteneur, traducteur, passeur

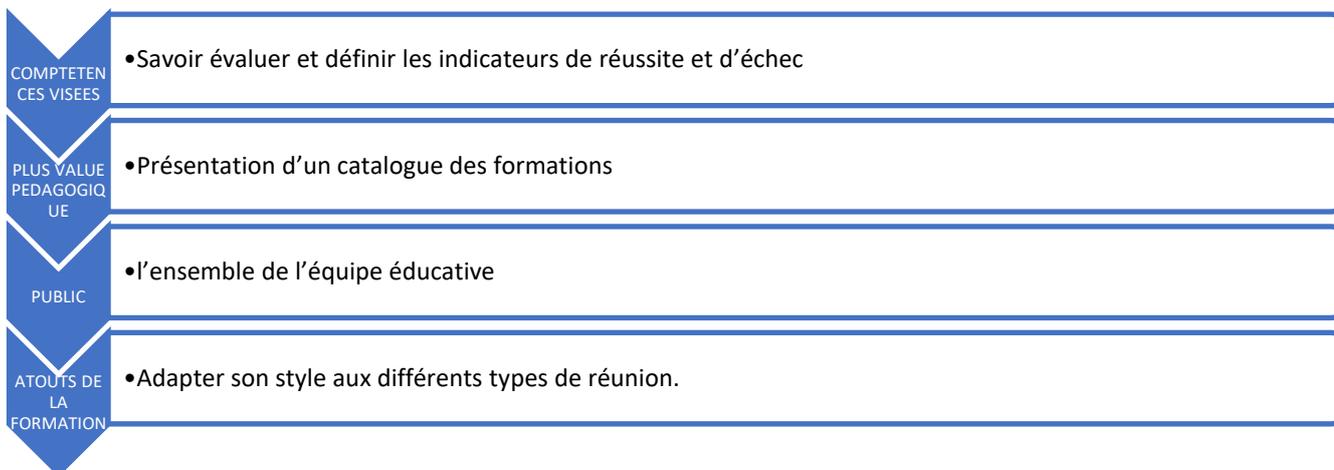
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - 6 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

5.7 PRATIQUE QUOTIDIENNE AU CARREFOUR DU SOIN DE LA PEDAGOGIE ET DE LA CREATIVITE



OBJECTIFS	CONTENU
<p>Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail en équipe où chaque membre exerce pour lui-même sa congruence et sa propre partition à partir de médiations proposées au public</p> <p>Favoriser les interactions et la communication au sein de l'équipe.</p> <p>Définir les contours d'une clinique éducative..</p>	<p>La réalité de l'équipe : à partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • La culture sous-jacente de l'équipe • La disponibilité comme conduite éducative • La circularité des énoncés du projet <p>La transaction éducative : définition de la notion et sa mise en perspective dans la pratique quotidienne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • la pédagogie de l'accompagnement • la réciprocité éducative • le contrat éducatif <p>Transversalité et médiations éducatives : étude du processus d'actualisation du projet au regard de l'engagement des acteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • la représentation idéale du métier exercé par l'équipe • la représentation des pratiques • le professionnel comme conteneur, traducteur, passeur

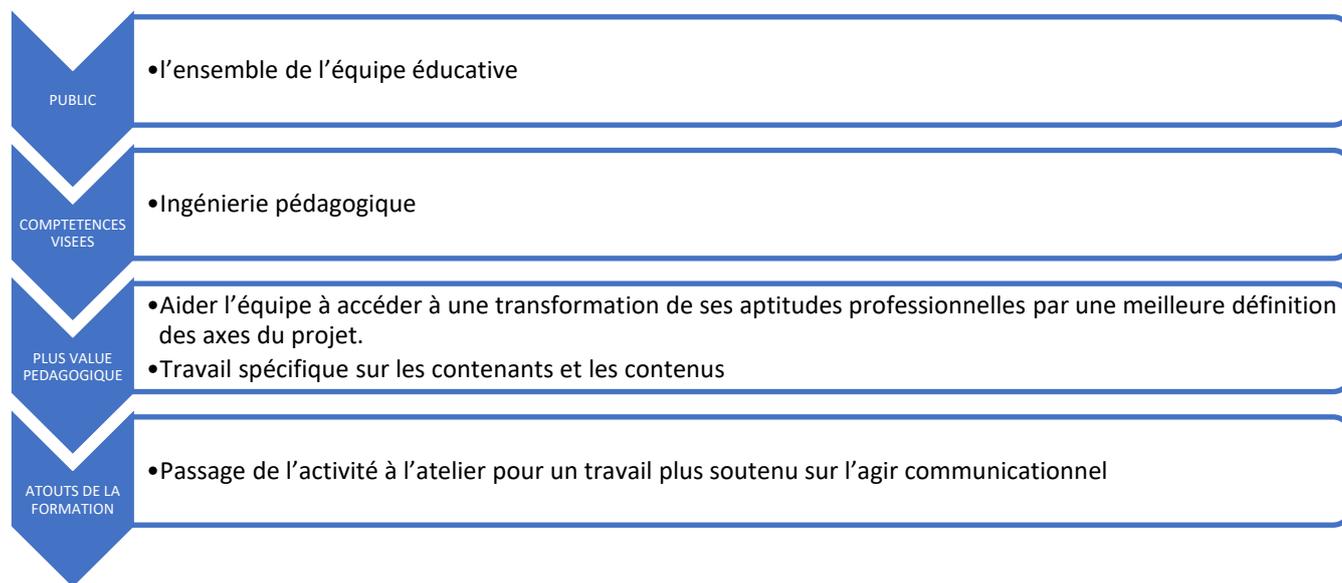
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - 6 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

5.8 EQUIPE ET TRAVAIL D'EQUIPE A L'EPREUVE DES MEDIATIONS POUR UNE FIGURATION DU PROJET



OBJECTIFS	CONTENU
<p>Comprendre les mécanismes en jeu dans un travail en équipe où chaque membre exerce pour lui-même sa congruence et sa propre partition à partir de médiations proposées au public</p> <p>Favoriser les interactions et la communication au sein de l'équipe.</p> <p>Définir les contours d'une clinique éducative..</p>	<p>La réalité de l'équipe : à partir de l'expérience de chacun, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - La culture sous-jacente de l'équipe - La disponibilité comme conduite éducative - La circularité des énoncés du projet <p>La transaction éducative : définition de la notion et sa mise en perspective dans la pratique quotidienne.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la pédagogie de l'accompagnement - la réciprocité éducative - le contrat éducatif <p>Transversalité et médiations éducatives : étude du processus d'actualisation du projet au regard de l'engagement des acteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - la représentation idéale du métier exercé par l'équipe - la représentation des pratiques - le professionnel comme conteneur, traducteur, passeur

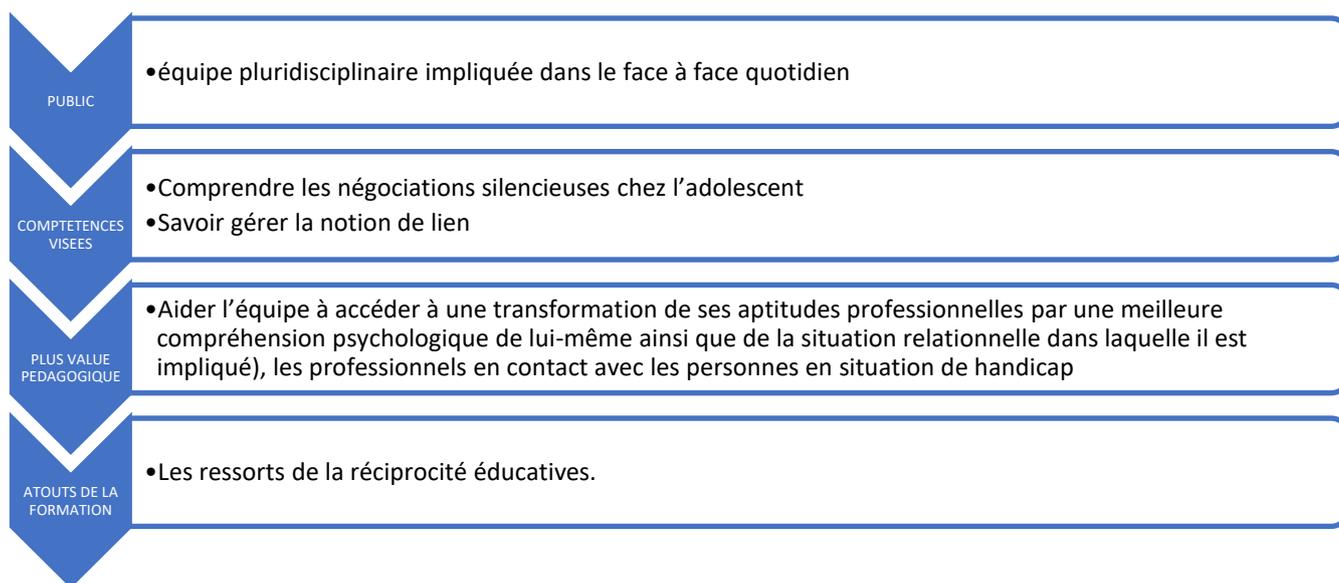
INTERVENANT

•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Tout au long de l'année 1jour/mois
- en intra-muros, 15 personnes max

5.9 TRANSACTIONS NARCISSIQUES A L'ADOLESCENCE



OBJECTIFS	CONTENU
<p>Comprendre les mécanismes en jeu dans la période d'adolescence, la place du narcissisme, dans le passage qui conduit l'enfant à l'âge adulte.</p> <p>Comprendre combien ce temps n'est pas linéaire, combien il comporte des moments de repli, de régression, de reliances multiples.</p>	<p>À partir du sujet de la QUESTION DE LA RENCONTRE AVEC L'ADOLESCENT, il s'agit de revisiter les fondamentaux d'une pratique de l'institution. En trois temps ou mieux 3 temporalités et 4 cibles de travail :</p> <p>L'éthique</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ éthique du sujet (clinique du sujet), ▪ éthique de l'objet (clinique éducative), ▪ éthique de la co-naissance (clinique du rapport au savoir), ▪ éthique de l'agir (clinique des médiations) ; <p>Le projet</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ antidote à la répétition, ▪ antidote à l'impulsion ou l'improvisation, ▪ l'antidote à l'absurde & au hasard, ▪ l'antidote de la régression et de la marginalisation) ; <p>Les réalités quotidiennes et leur mise en perspective</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ présentations de vignettes cliniques <p>Étude du processus d'actualisation du statut du sujet «Le passage du statut d'acteur à celui d'auteur».</p>

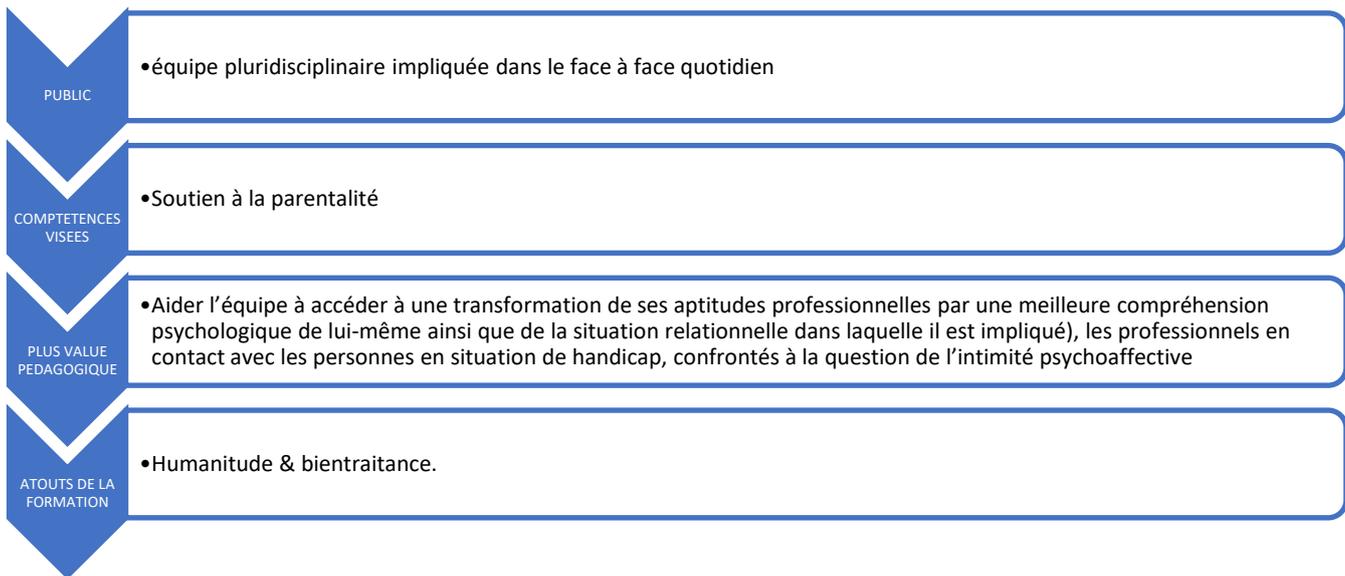
INTERVENANT

•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Tout au long de l'année 1jour/mois
- en intra-muros, 15 personnes max

5.10 LE DROIT A UNE VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE



CONTENU

La vie affective et sexuelle des résidents est prise en compte et respectée. Elle doit être accompagnée selon trois principes :

- les relations affectives et sexuelles impliquent le respect du désir de l'autre et son consentement ainsi que la prise en compte de l'intégrité physique et mentale de chacun
- dans ce contexte, ces manifestations se pratiquent dans les espaces privés des usagers
- elles doivent respecter les conventions sociales en vigueur.

La vie affective et sexuelle des résidents est marquée par une triple exigence :

- Une andragogie qui doit être de rigueur,
- Des histoires de vie de certains sont parfois marquées par l'incestuel⁵,
- Des pathologies de type perversion sexuelle dont l'expression est essentiellement pulsionnelle et impliquant peu le registre de l'affectif.

D'où découle une formation spécifique, une actualisation des informations sur les « bonnes pratiques ». Chaque parole véhiculée à ce sujet doit être consignée sur une fiche d'incident en vue d'en explorer la portée. Cette portée peut être d'ordre clinique et/ou réglementaire.

INTERVENANT

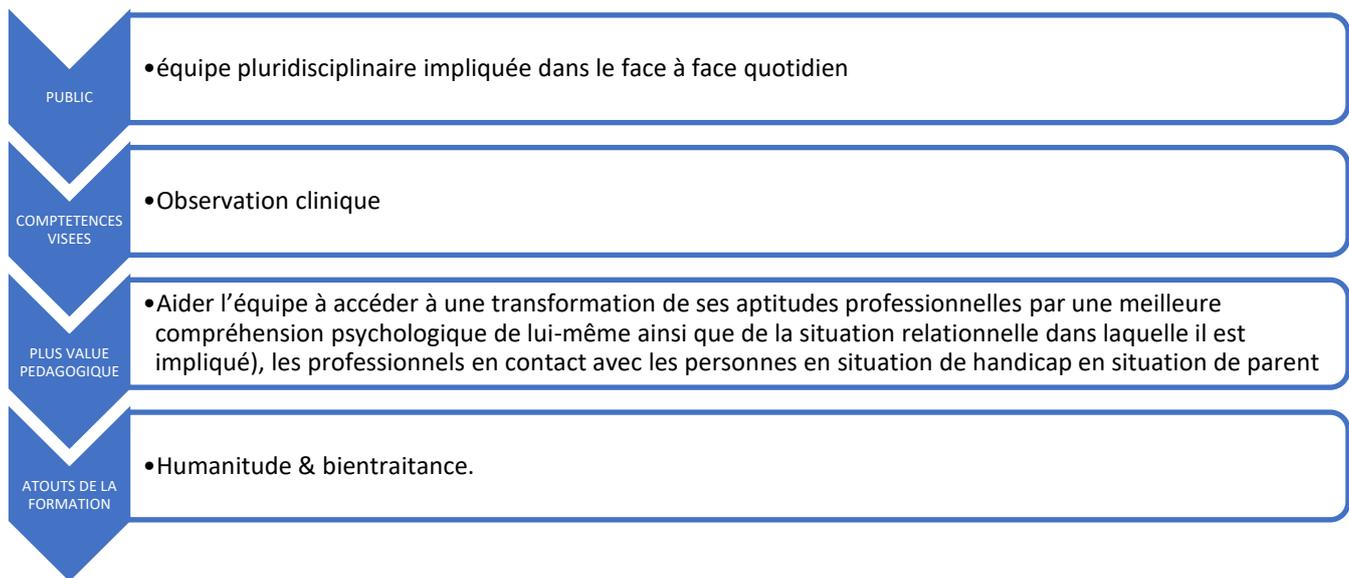
•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Tout au long de l'année 1jour/mois
- en intra-muros, 15 personnes max

1.1.1 ⁵ L'INCESTUEL : UN CONCEPT CLINIQUE ACTUEL : L'incestuel est une notion conçue par P.-C. Racamier à partir de son travail avec les familles au sein de son institution pour patients psychotiques. Cependant, cette notion s'applique aussi à toute une sphère clinique qui comporte les patients psychotiques mais également les patients en qui l'association de symptômes et de signes psychotiques existe, sans pour autant que nous ayons affaire à une psychose franche. Ceci n'est pas sans conséquences en ce qui concerne l'optique de travail avec ces patients.

5.11 PARENTALITE ET MATERNITE DANS LE HANDICAP



En France, la maternité chez des femmes en situation de handicap mental est de moins en moins exceptionnelle. Après avoir étudié le concept de parentalité et plus particulièrement le contexte de la parentalité chez des mères en situation de handicap mental, l'auteure propose une analyse des discours, croyances et valeurs de trois personnes-clés issues des domaines médicaux et de l'accompagnement social. Cette approche exploratoire aide à mieux saisir la problématique de l'intervention auprès de ces mères et, à dégager des priorités permettant de construire la base d'une formation fondée sur les compétences parentales et professionnelles, dans une dynamique de soutien à la parentalité

CONTENU

- Le contexte législatif de l'autorité parentale
- Le concept de parentalité
- Les études sur la question
- Des entretiens auprès de personnes-clés
- Le contenu des entretiens

6 MEDIATIONS EDUCATIVES, ATELIER DE CREATIVITE ET DE COMMUNICATION & DE SOIN

POSITION INTERNE D'ELABORATION & POSITION EXTERNE DE TRANSFORMATION : LES PROCESSUS PSYCHIQUES DES MEDIATIONS

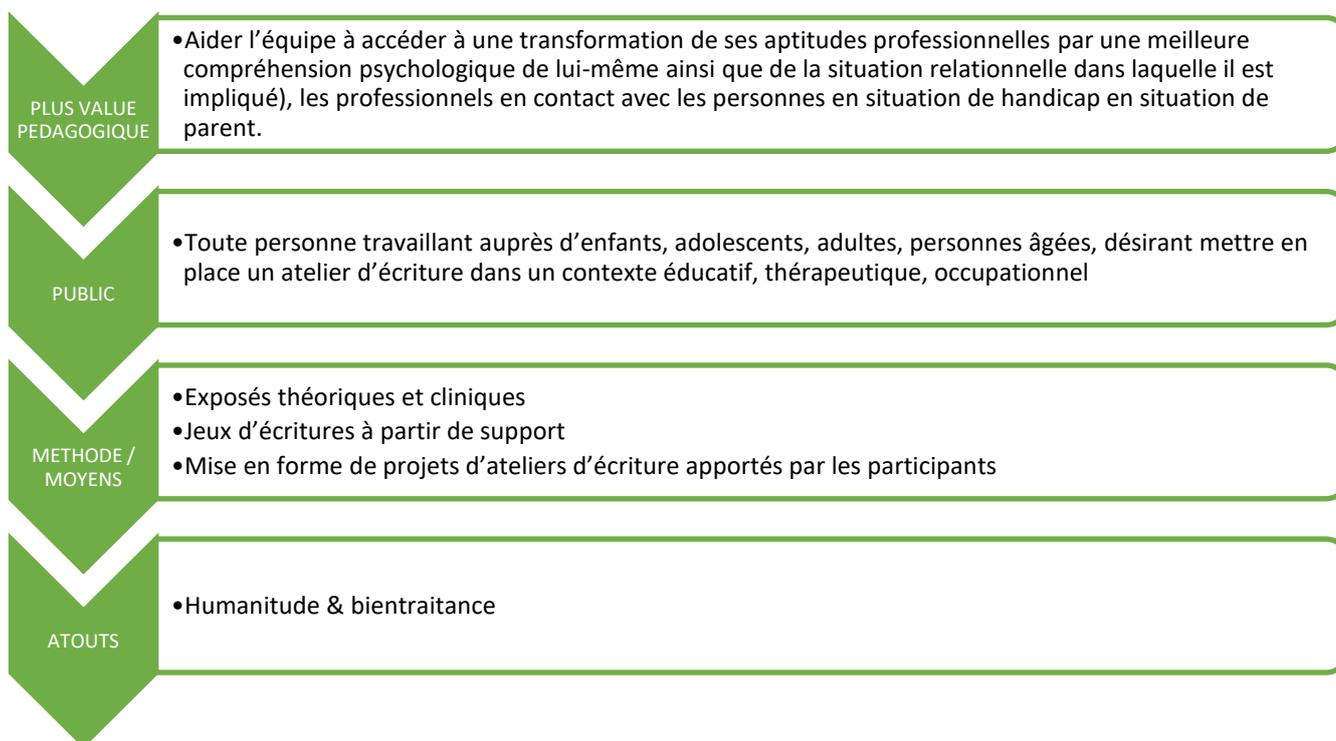
« Dès que nous nommons nos savoirs, nos expériences, nos savoirs être et nos savoir-faire, nos relations, comme des paroles de nous sur nous-mêmes, nous structurons notre conscience. C'est une conscientisation fondée sur la capacité inhérente à l'être humain d'être conscient, de saisir sa réalité et celle du monde réel »⁶.

« La pédagogie du projet qui met dans le moment présent les acteurs en situation de choisir, de décider, d'agir; et c'est en agissant que ces acteurs se construisent ; le projet devient donc le lieu même de l'apprentissage » (Boutinet, 1993, p. 49).

Une médiation est un cadre où loger l'expérience de soi. Ce cadre est de prime abord un espace de l'entre deux, un intermédiaire puisque l'étymologie renvoie à cette caractéristique. C'est ensuite un lien entre un désir naissant et l'action générée par ce désir, lien entre la force et le sens). La médiation crée des effets de langage là où la parole fait défaut. La médiation s'interpose, fait différence pour mieux articuler et mieux réunir. Ces premiers éléments de définition de la médiation décrivent un espace transitionnel permettant le compromis entre un pôle qui est situé dans l'objectivité, la réalité d'une activité et porteur dans un 1^{er} temps de satisfaction immédiate puis, peu à peu, de manque, et d'un autre pôle situé dans la subjectivité, la réalité interne ou affective du sujet, ce que nous appelons transitionnalité interne porteuse de créativité.

⁶ Herbert-Suffrin, C. & M. (1992), *Échanger les savoirs*, Paris, Desclée de Brouwer p. 187

6.1 ANIMER UN ATELIER D'ECRIURE EN INSTITUTION SPECIALISEE



OBJECTIFS	PROGRAMME
<ul style="list-style-type: none"> - apprendre à animer un atelier d'écriture : le cadre, les participants, l'animateur : - savoir adapter les propositions d'écriture en fonction des personnes accueillies en EPHAD, foyer de vie, MAS, etc.... et leurs capacités cognitives, graphiques. - pour quoi écrire : faire entendre une parole, recueillir et organiser des souvenirs, favoriser la construction de soi en donnant forme au vécu - pour qui écrire : de l'écriture pour soi à la transmission aux autres 	<ul style="list-style-type: none"> - les différentes formes littéraires : le roman, le récit, la nouvelle le théâtre, le scénario, le conte, la poésie, l'autobiographie, le journal intime - les différents genres : la comédie, le mélodrame la tragédie, le policier, le récit intime, le fantastique, etc... - les supports d'écriture : les images et photos, le cahier de vie, la correspondance, les souvenirs, la phrase à continuer, l'improvisation, raconter en groupe : de l'expression verbale à l'écriture - la contrainte et la règle du jeu : donner un cadre à l'expression de soi à l'autre, les différentes formes de transmission à autrui : le journal institutionnel, la BD, le livret, la lecture publique

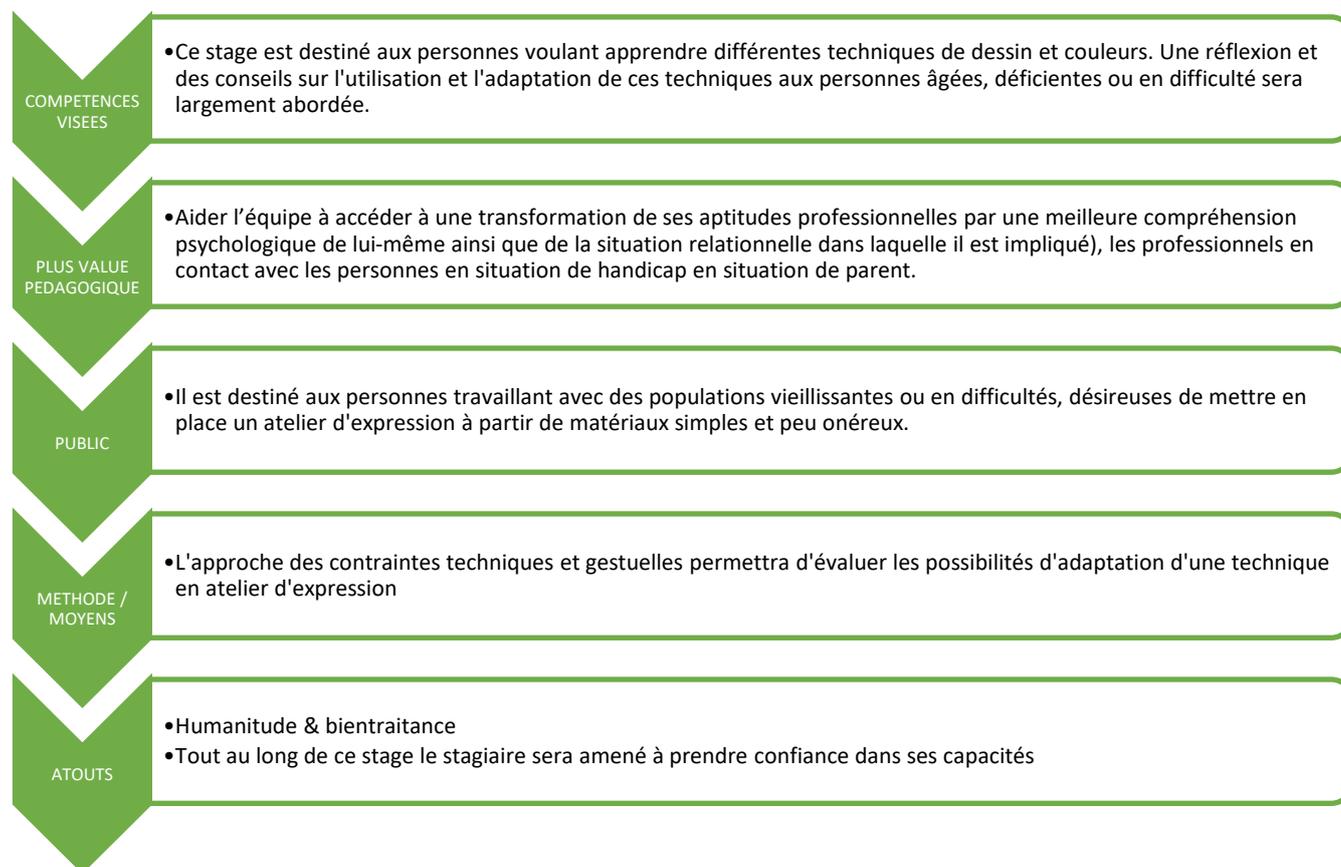
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

6.2 DESSIN/ILLUSTRATION : ANIMER UN ATELIER EN INSTITUTION SPECIALISEE



OBJECTIFS	PROGRAMME
<ul style="list-style-type: none"> - Dépasser ses inhibitions face aux difficultés du dessin par l'apprentissage de l'observation et de la colorisation. Apprendre à se connaître pour connaître l'autre. - Être capable d'accompagner la personne en difficulté dans sa propre expression en respectant sa personnalité, son identité et son handicap. Eviter l'infantilisme. - Savoir valoriser une œuvre. Savoir choisir et adapter une technique face au handicap. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apprentissage : du trait au volume : observation, perspective et ombrage. - Découverte des techniques de dessin : mine de plomb, fusain, sanguine. - La couleur : crayons de couleurs, encres, pastels. - La mise en valeur de l'art brut par association de techniques.
	MODALITES PEDAGOGIQUES ET EVALUATION
	<p>A travers les différentes techniques, il pourra se familiariser avec le trait et la couleur...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation des méthodes aux différents contextes professionnels des participants.

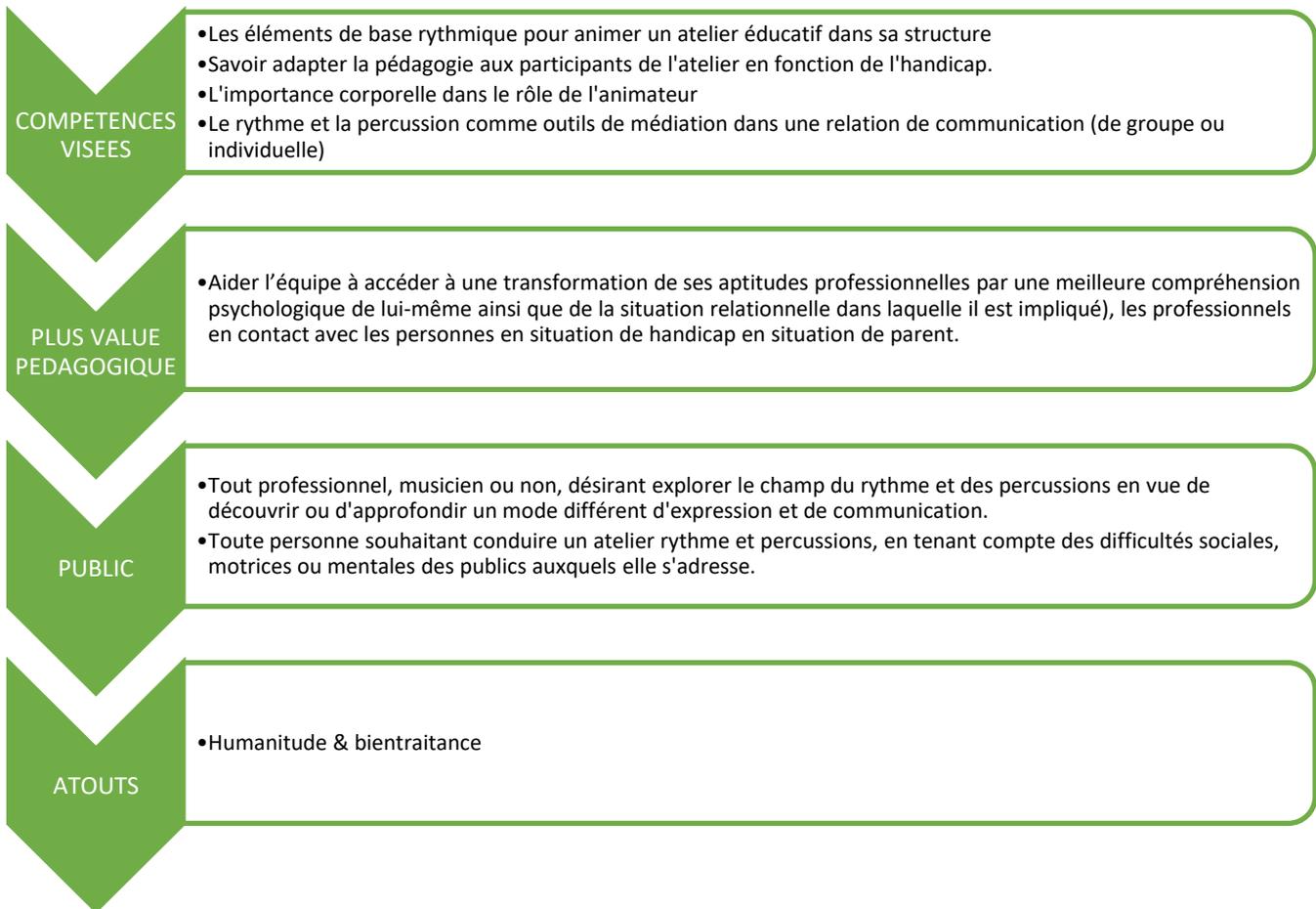
INTERVENANT

•**Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max
- PREREQUIS : se munir d'une blouse, d'un crayon gris et d'une gomme

6.3 RYTHME ET PERCUSSIONS: ANIMER UN ATELIER EN INSTITUTION SPECIALISEE



OBJECTIFS	PROGRAMME
<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer un projet d'atelier rythme et percussions adapté aux personnes accueillies en institution spécialisée - Aborder les percussions brésiliennes comme support pour animer un atelier sur le rythme et/ou la percussion, la musique en général Prendre conscience de la dimension spatio-temporelle du rythme : identifier et accroître la synchronisation, adapter sa gestuelle, écouter et s'appropriier les résonances corporelles et vocales, le tempo, la pulsation - Comprendre les caractéristiques de la conduite d'un ensemble de percussions, les freins et les leviers - Identifier la place que chacun occupe dans un groupe - Accroître son potentiel relationnel et la confiance en soi par les différents vecteurs sensoriels qu'offre la percussion - Améliorer sa concentration Accroître ses facultés de mémorisation - A l'issue du stage, les participants, en s'étant initié aux percussions, seront capables de conduire un atelier et pourront offrir un mode nouveau de relation avec les personnes accueillies, que ce soit à titre individuel ou dans le cadre professionnel. 	<p>CONNAISSANCE DU RYTHME</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percussions corporelles - Notions de silence : nécessité et gestion Pulsation (cœur) et tempo (lenteur, vitesse) Notions sur la dimension corporelle et sensorielle <p>MISE EN SITUATION Mise en place progressive de la polyrythmie Jeu vocal avec démarrage et arrêt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application sur les instruments : gestuelles et techniques - Découverte de la fonction et de l'importance de chaque instrument - Conduite d'un ensemble de percussions : mise en situation de chaque participant Appropriation des gestes, propos et attitudes de conduite du groupe <p>TRANSPOSITION, PREPARATION DES PROJETS EN FONCTION DES PUBLICS</p>

MODALITES PEDAGOGIQUES ET EVALUATION

- Alternance d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques Evaluation par des mises en pratique.
- Les spécificités des handicaps comme la surdité, l'autisme, les troubles mentaux ou de comportement pourront être abordées
- La nécessaire adaptation que ces aspects nécessitent sera évoquée

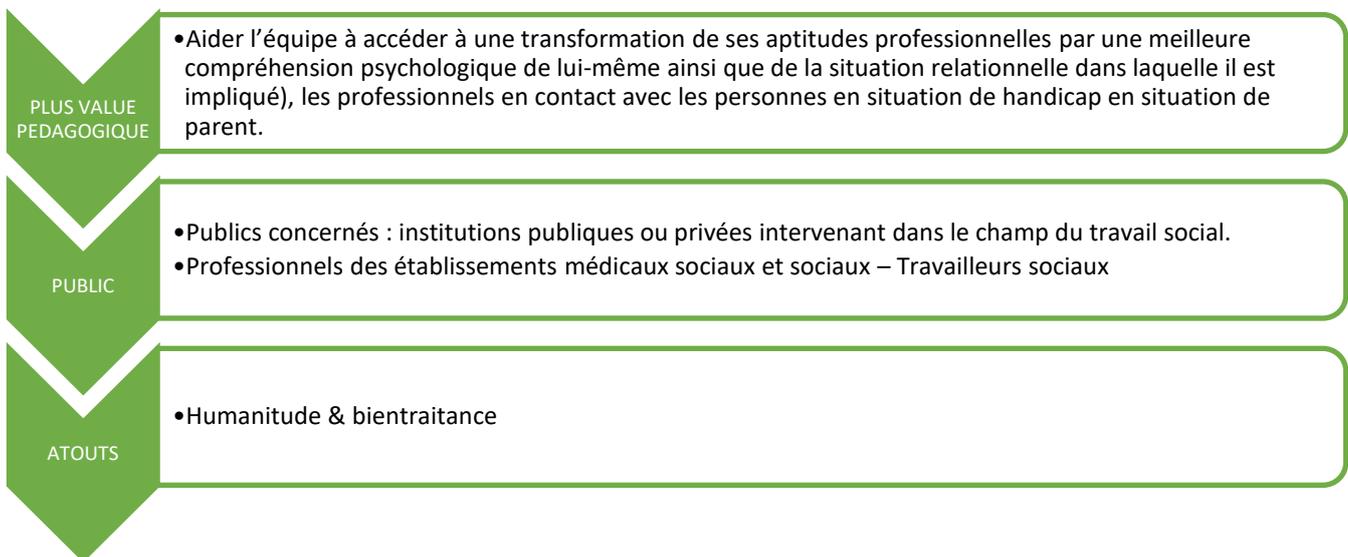
INTERVENANT

• **Georges NTSIBA**, Psychopédagogue, Docteur en psychologie de l'éducation, Diplômé d'études approfondies en Sciences de l'éducation Diplômé d'études supérieures spécialisées en stratégie et ingénierie de formation d'adulte

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros, 15 personnes max

6.4 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : ELABORER, METTRE EN ŒUVRE ET APPLIQUER DES PRINCIPES ETHIQUES ET DEONTOLOGIQUES DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE



OBJECTIFS

Acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances. Offrir aux stagiaires les moyens d'accéder à la culture juridique, de maintenir et/ou de parfaire leur qualification et leur niveau de connaissance en droit ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans le cadre de leur pratique professionnelle.

Formation action : sécuriser les pratiques, affirmer sa posture professionnelle, partager les valeurs professionnelles

Attendu que :

Le 6 mai 2017 a été publié un décret relativement à la définition du travail social, visant explicitement des principes éthiques et déontologiques qui s'appuient sur les pratiques des professionnelles, mais également sur le cadre juridique et réglementaire en vigueur.

Il s'agit de formaliser au travers d'un code éthique et déontologique les principes qui gouvernent la pratique des professionnelles.

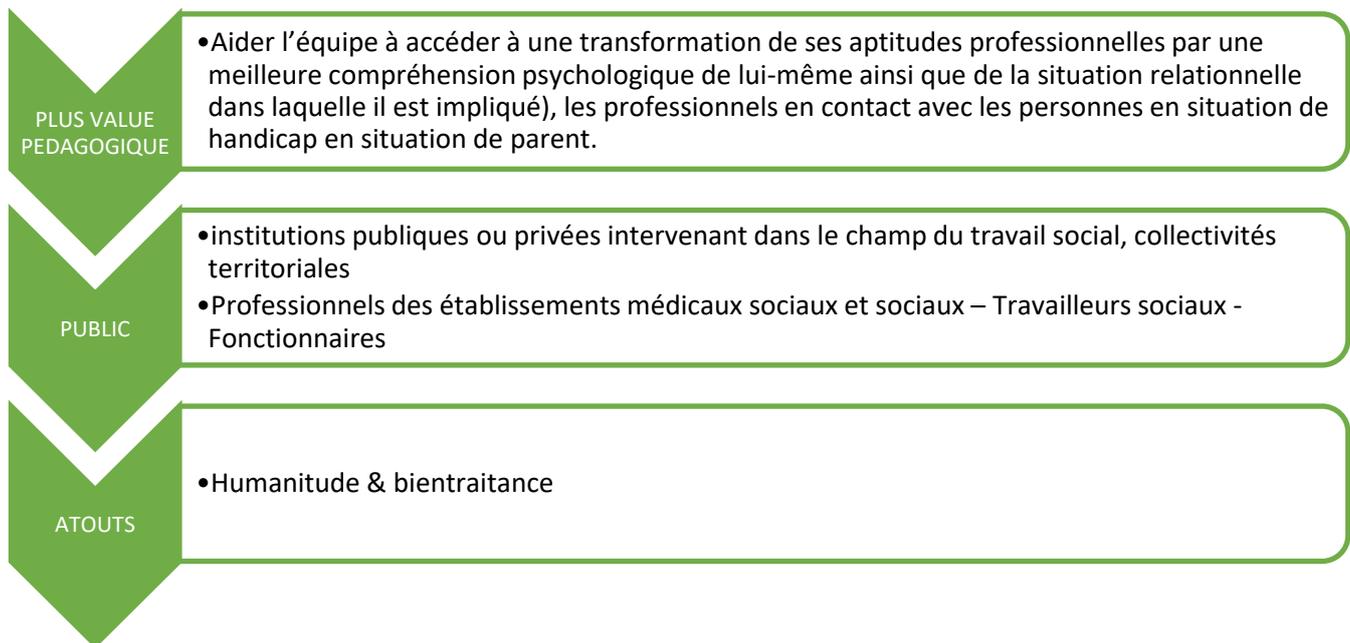
INTERVENANT

- **Hervé BORDY** Juriste

Modalités

- 3 à 4 jours selon la demande
- en intra-muros

6.5 LA POSTURE PROFESSIONNELLE VUE SOUS L'ANGLE JURIDIQUE DROIT – ETHIQUE ET DEONTOLOGIE



OBJECTIFS

Ce module est fait pour permettre aux professionnels de revenir aux fondamentaux à partir du cadre juridique et déontologique. De favoriser un discours commun et l'esprit d'équipe.

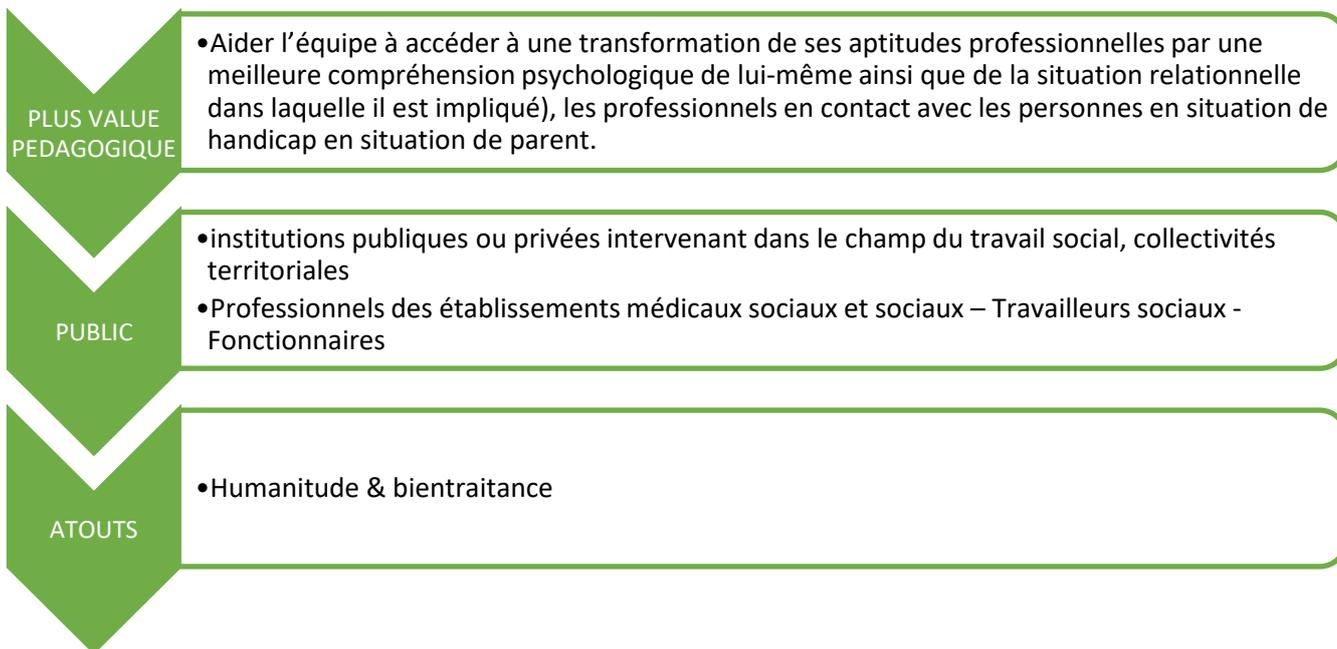
INTERVENANT

•**Hervé BORDY** *Juriste*

Modalités

- 6h / Jour de formation - 2 Jours
- en intra-muros

6.6 LA LAÏCITE, LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISES PUBLIQUES OU PRIVEES, LA LUTTE CONTRE LE TERRORISME



« La loi respecte la foi, tant que la foi respecte la loi »

- *Christiane Taubira, 21/10/2014*

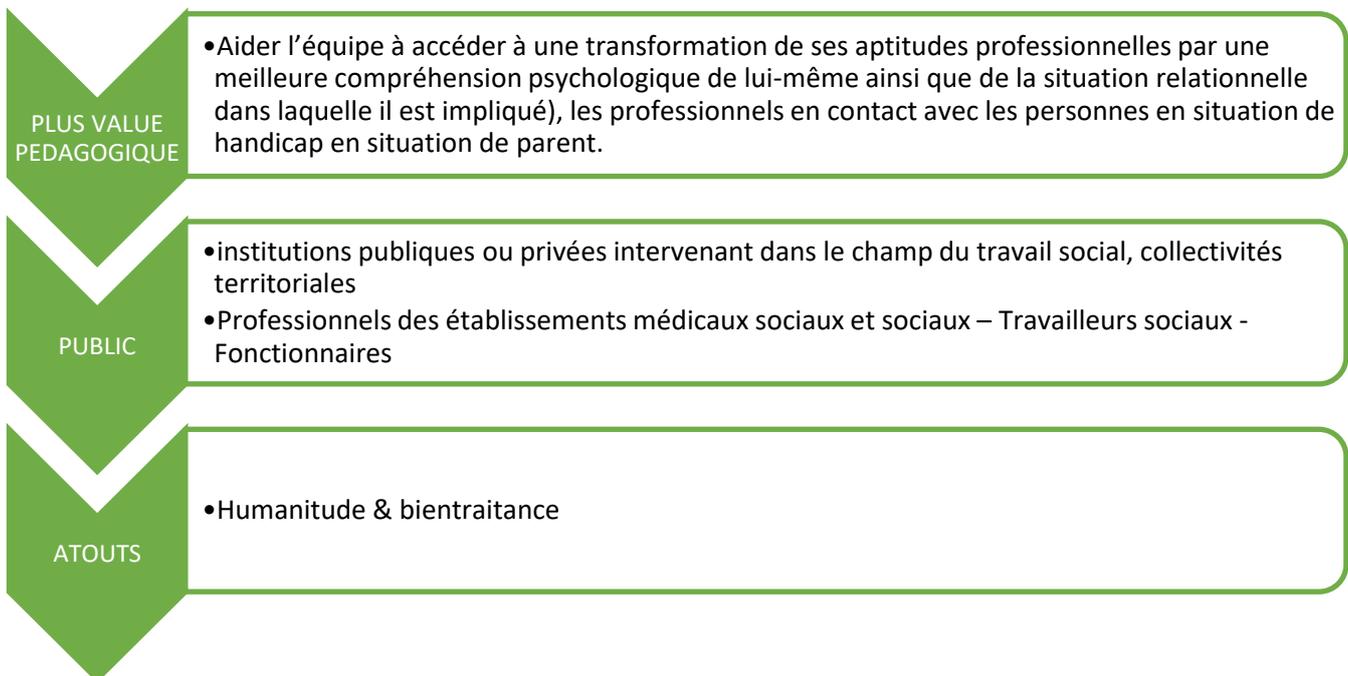
INTERVENANT

• **Hervé BORDY** Juriste

Modalités

- 6h / Jour de formation - 3 Jours
- en intra-muros

6.7 LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS : UNE POSTURE PERSONNELLE ENTRE DROIT- ETHIQUE ET DEONTOLOGIE



« De quoi traite l'éthique sinon des formes diverses et contradictoires du bien et du mal, du sens de la vie humaine, de la difficulté des choix de la nécessité de justifier les décisions et de l'aspiration à définir des principes universels et impartiaux ? »
(Monique Canto-Sperber)

PROGRAMME

- Aspects juridiques/ philosophiques/sociologiques
- Qu'est-ce que la **Discrimination** ?
- Comment **traiter de façon égale toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience et leur dignité** ?

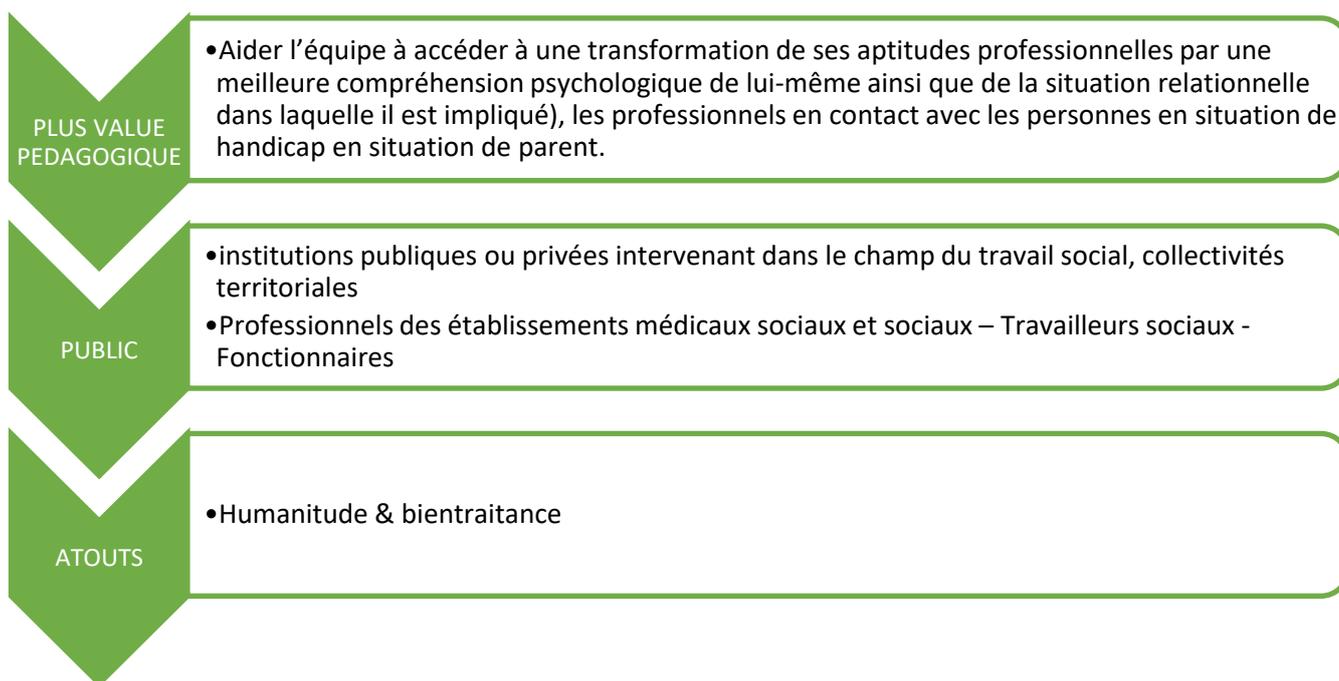
INTERVENANT

- Hervé BORDY** Juriste

Modalités

- 6h / Jour de formation - 3 Jours
- en intra-muros

6.8 LES ECRITS PROFESSIONNELS ET L'ETHIQUE



« Plus on est habitué à être observé, moins on est sensible aux atteintes à la vie privée »

Antoinette Rouvroy

« L'information est émission, réception, création, retransmission, de signaux groupés oraux ou écrits, sonores, visuels ou audiovisuels, en vue de la diffusion et de la communication d'idées, de faits, de connaissances, d'analyses, de concepts, de thèses, de plans, d'objets, de projets, d'effets de toute sorte, dans tous les domaines, par un individu, par des groupes d'individus ou par un ou plusieurs organismes agissant ou rétroagissant ainsi sur leur environnement immédiat, proche ou lointain, et dont le but est de déclencher éventuellement des processus dialectiques plus ou moins amples alimentant l'échange, base naturelle et indispensable de l'animation de la vie sociale ». (OLATS)

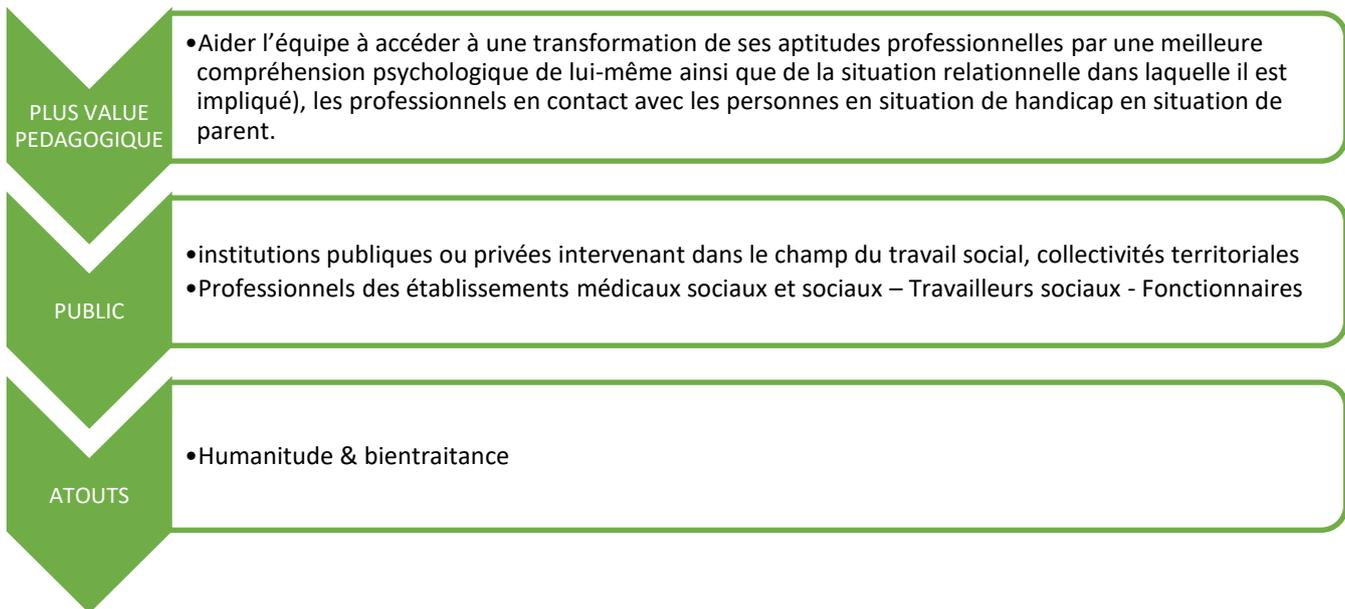
INTERVENANT

• **Hervé BORDY** Juriste

Modalités

- 6h / Jour de formation - 3 Jours
- en intra-muros

6.9 LE (LES) SECRET(S) PROFESSIONNEL(S)



« Quoi que je voie ou entende dans la société pendant l'exercice de ma profession, je tairai ce qui n'a jamais besoin d'être divulgué, regardant la discrétion comme un devoir en pareil cas. Hippocrate né dans l'île de Cos vers 460 av. JC.

PROGRAMME

Concepts de secret professionnel, discrétion professionnelle, confidentialité, réserve et loyauté

Principe : Chacun à droit au respect de sa vie privée (article 9 code civil)

Les domaines inclus dans la protection de la vie privée comprennent essentiellement l'état de santé, la vie sentimentale, l'image, la pratique religieuse, les relations familiales et, plus généralement, tout ce qui relève du comportement intime.

- Du devoir de discrétion au secret professionnel
- Le devoir de discrétion
- L'obligation de réserve – l'obligation de loyauté – le statut général de la fonction publique
- La confidentialité
- Le (s) secret(s) professionnel(s)
- L'administration et la culture du secret
- Le respect de la vie privée
- Qu'est-ce qu'un secret ?
- Le respect de l'intimité

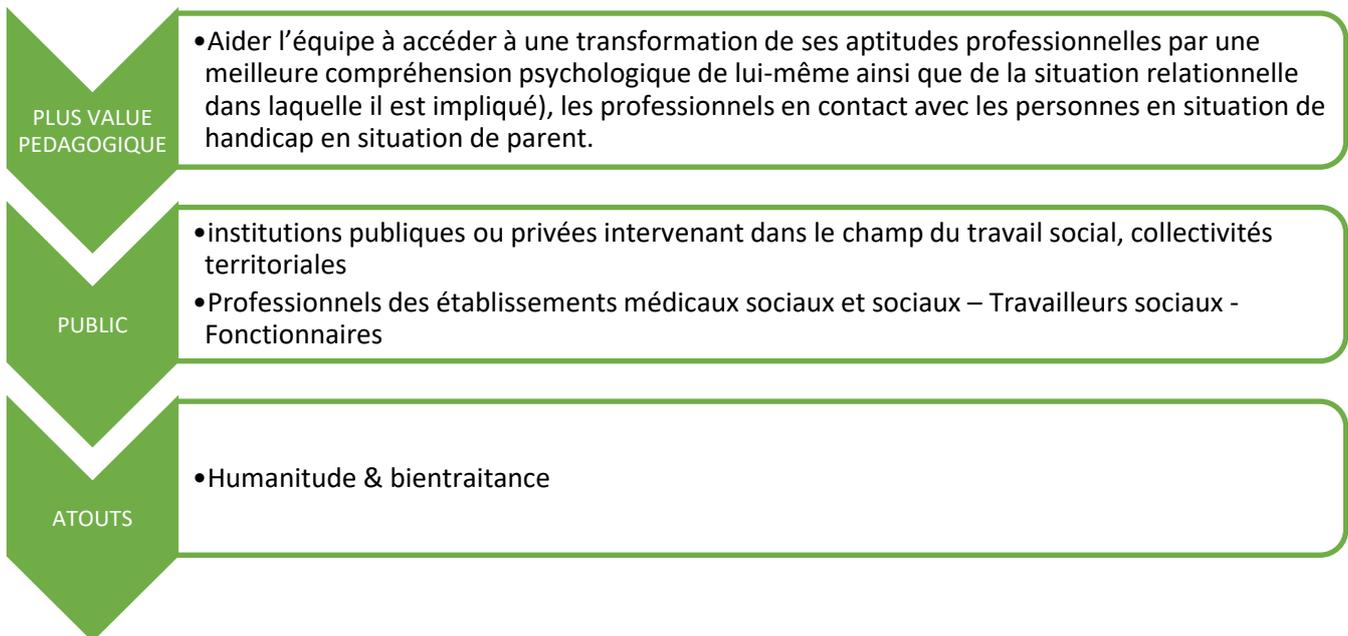
INTERVENANT

- **Hervé BORDY** Juriste

Modalités

- 4 Jours
- en intra-muros

6.10 DROIT ET SEXUALITE – SEXUALITE ET DROIT



PROGRAMME

- Aborder la sexualité
- Droit, Intimité : quelle posture professionnelle ?
- Renforcer et développer ses connaissances dans le champ de la sexualité
- Intégrer la dimension affective et sexuelle à sa pratique professionnelle dans le respect du cadre légal et des règles institutionnelles
- Accueillir l'expression de la sexualité avec confort et savoir poser des limites

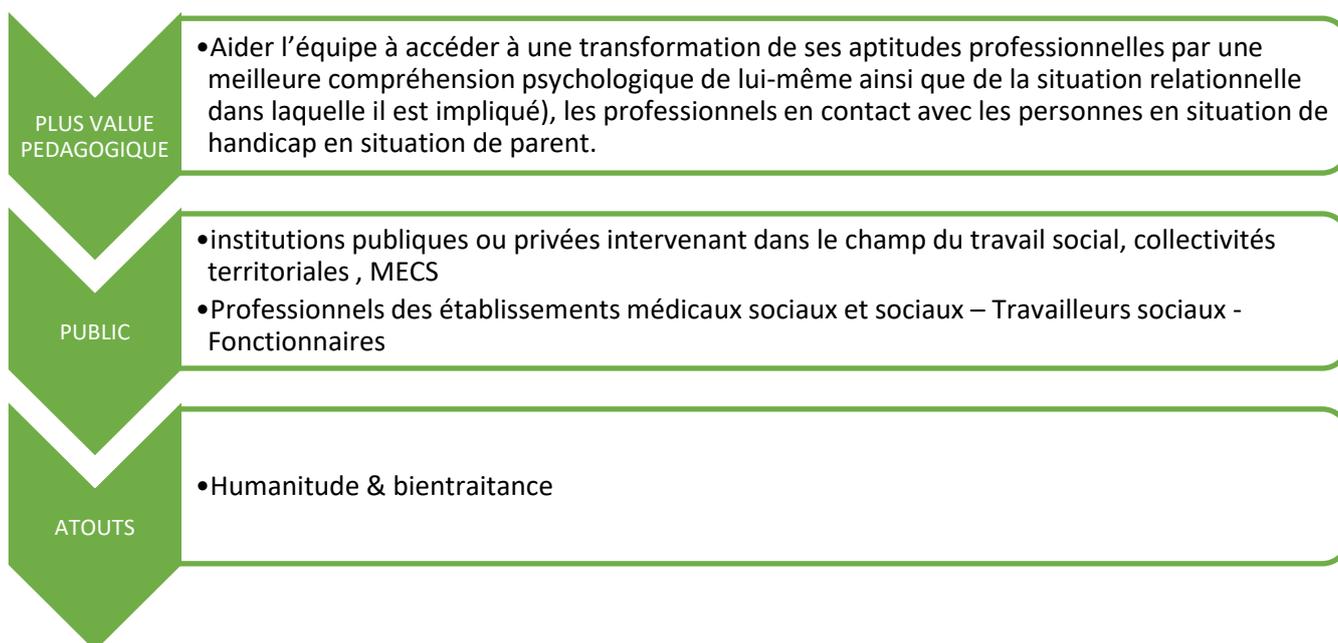
INTERVENANTS

- **Hervé BORDY** Juriste
- Formation en binôme avec **Mme Valérie Guyaux** sexologue

Modalités

- 4 Jours
- en intra-muros

6.11 DROIT DE LA FAMILLE



OBJECTIFS GENERAUX

La prise en compte de la question de l'autorité parentale est non seulement une réalité quotidienne mais également une nécessité juridique.

Il s'agit alors d'articuler sa pratique professionnelle entre prise en charge de l'utilisateur et le cadre légal et réglementaire. La complexification de notre société n'épargne pas le champ du travail social.

L'institution est le lieu privilégié de l'observation, elle est aussi parfois une caisse de résonance des conflits qui peuvent opposer, les parents entre eux, les parents et les professionnels, les parents et les enfants...les travailleurs sociaux sont donc au centre de nombreux conflits c'est pourquoi il importe de porter un triple regard sur sa pratique d'un point de vue juridique, déontologique et éthique.

« ...La prise en compte des parents, titulaires de l'autorité parentale, est indissociable de l'accompagnement de l'enfant et intervient dans un contexte d'évolution du droit et des dispositifs de prise en charge.... »

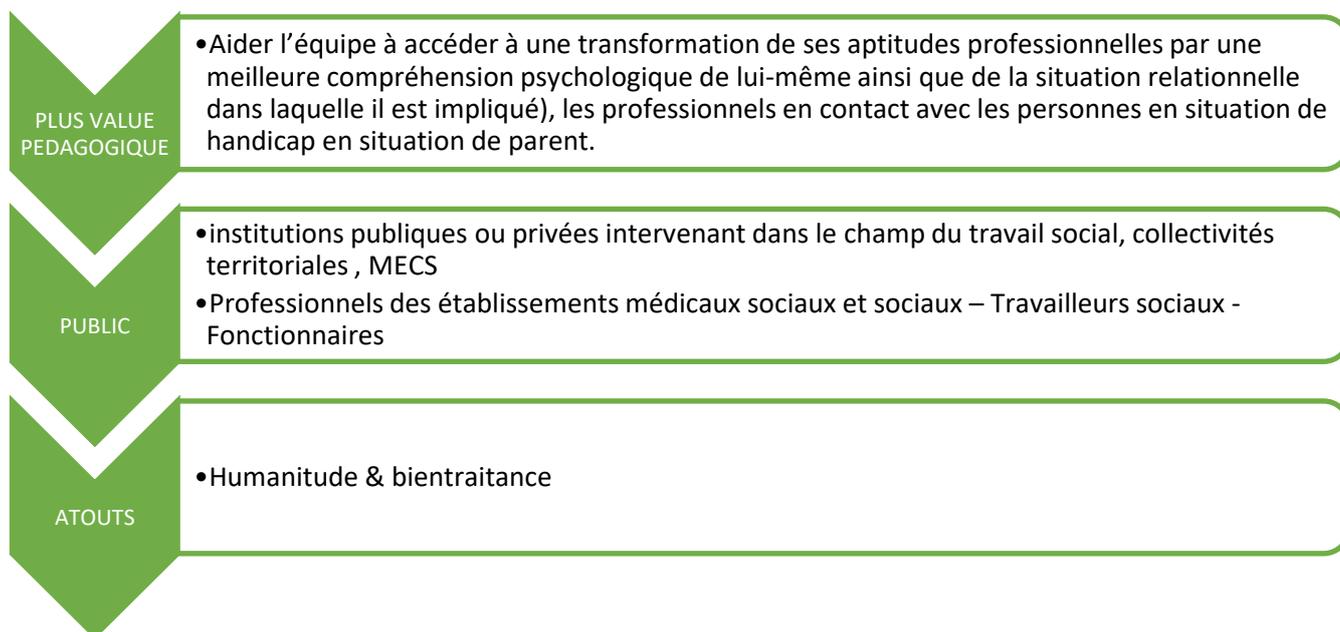
INTERVENANTS

• **Hervé BORDY** Juriste

Modalités

- 4 Jours
- en intra-muros

6.12 L'EXERCICE DE L'AUTORITE PARENTALE DANS LE CADRE DU PLACEMENT



« Nous naissons pour ainsi dire provisoirement quelque part. C'est peu à peu que nous composons, en nous, le lieu de notre origine, pour y naître après coup et chaque jour plus définitivement. » Rainer Maria Rilke

Dans une société mondialisée comme la nôtre qui prône la liberté de circulation des biens et des personnes (dans le cadre de l'Union Européenne) la présence de nombreux immigrés sur le territoire français, d'étrangers, a considérablement bouleversé nos pratiques professionnelles surtout dans le travail social.

La rencontre d'avec l'autre, l'étranger, et notamment dans un cadre professionnel interpelle chacun d'entre nous.

PROGRAMMES

- Recommandations de bonnes pratiques professionnelles ANESM – Mars 2010
- L'interjudiciarité dans les pays du Maghreb et en Afrique noire
- L'exemple du droit de la famille
- Aperçu du droit international privé
- Le droit de la famille en Algérie et au Maroc

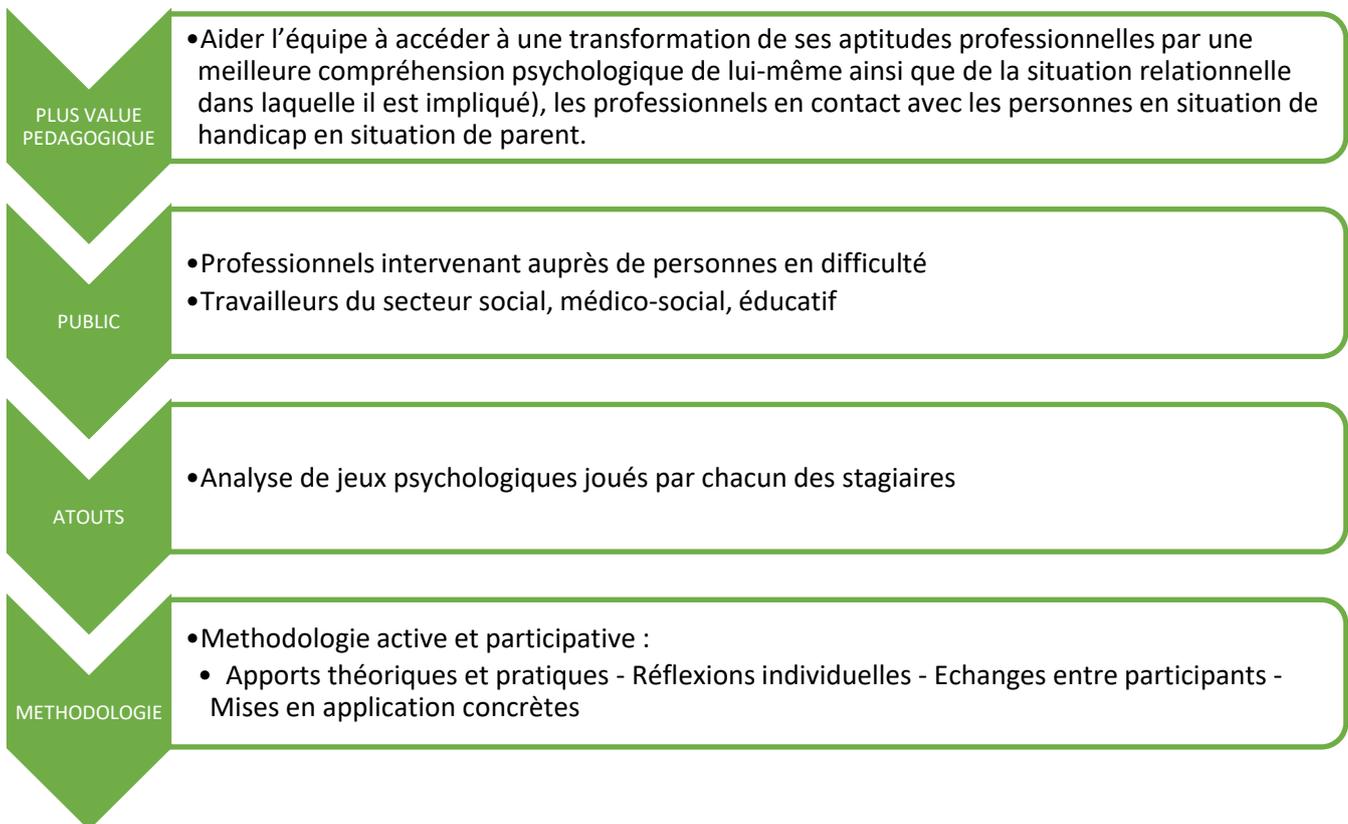
INTERVENANTS

- **Hervé BORDY** Juriste

Modalités

- 3 Jours
- en intra-muros

6.13 DETECTER & DEJOUER LES JEUX DE POUVOIR ET DE MANIPULATION



CONTEXTE

Nous avons tous une façon particulière d'entrer en communication avec nos interlocuteurs, un style relationnel bien à nous... Parfois, parce que nous ne comprenons pas comment l'autre « fonctionne », nous entrons en conflit, nous laissons manipuler, nous opposons ou fuyons la communication. Il arrive parfois que nous restions dans des relations désagréables sans savoir comment en sortir... alors, nous nous plaignons ! Si nous arrivons à déchiffrer, à comprendre notre fonctionnement mais également celui de nos collègues ou des personnes que nous accompagnons... nous pouvons améliorer les relations humaines au travail.

OBJECTIFS

« Se responsabiliser plutôt que d'incriminer l'autre, d'attendre que l'autre change ! » : Cette formation vous permet de prendre conscience de tous les mécanismes psychologiques dans lesquels vous entrez sans même vous en rendre compte. Ils polluent votre vie comme celle des autres, mais il y a des solutions :

- Comprendre vos propres modes de fonctionnement et ceux des autres
- En mesurer les bénéfices et les risques
- Repérer le début d'un jeu psychologique
- Prendre du recul pour vous libérer des jeux de manipulation et de pouvoir
- Aider les personnes accompagnées à se responsabiliser A l'issue du stage, les participants, en s'étant initié aux percussions, seront capables de conduire un atelier et pourront offrir un mode nouveau de relation avec les personnes accueillies, que ce soit à titre individuel ou dans le cadre professionnel.

PROGRAMME

- Quel est votre rôle favori ?
- Qu'est-ce qu'un jeu psychologique ?
- Les principaux « jeux » psychologiques rencontrés en situation de travail
- Leurs répercussions sur votre lieu de travail ou pour les personnes accompagnées
- Comment se libérer des jeux de manipulation et de pouvoir ?

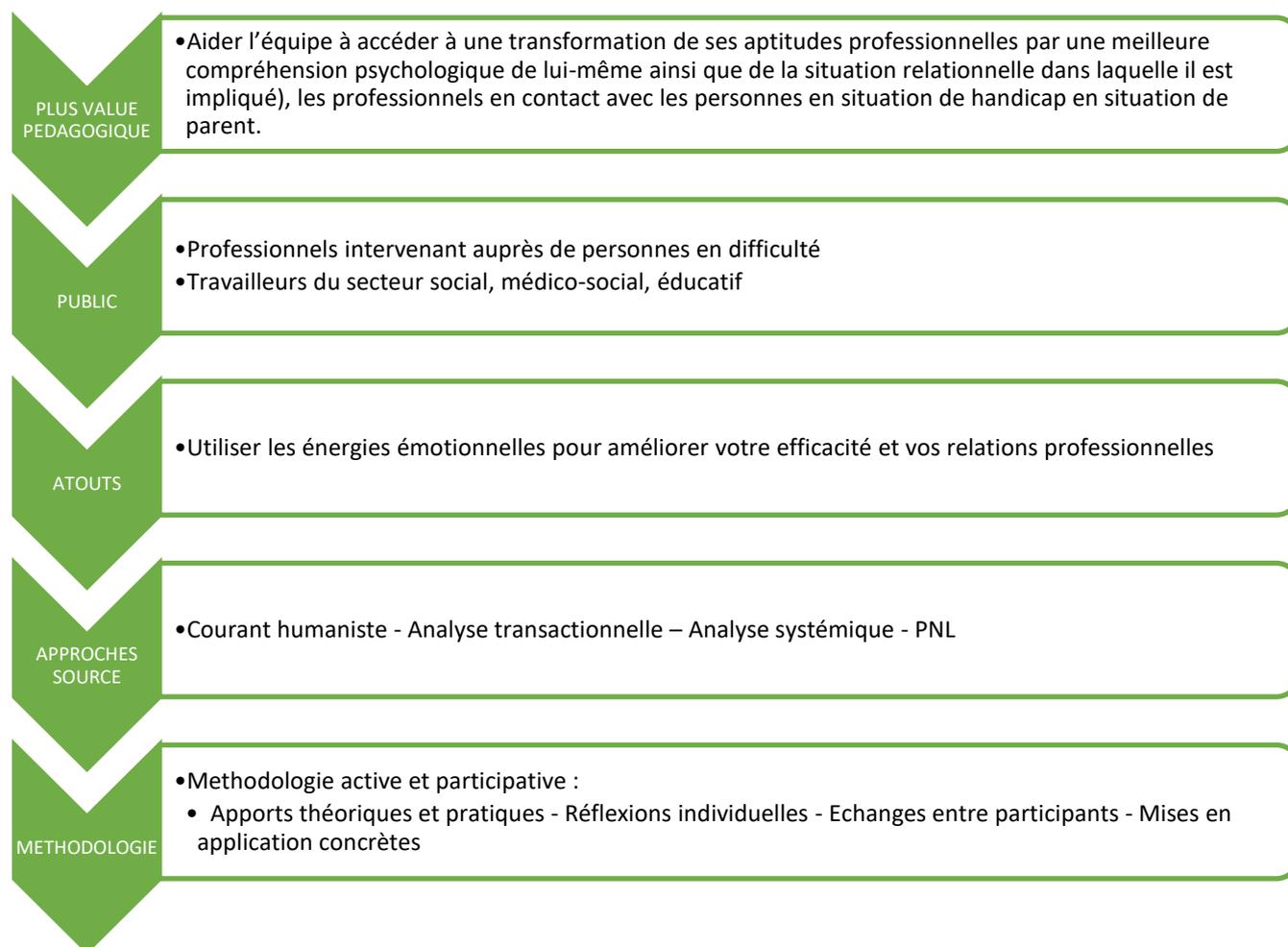
INTERVENANT

• **Isabelle LATREILLE**, Formatrice, Coach en développement personnel, Médiatrice familiale diplômée d'Etat

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros ou Dans les locaux de l'AFAPEI , 15 personnes max

6.14 PREVENIR ET GERER LE CONFLIT



CONTEXTE

Les personnes que vous accompagnez, traversent colère, tristesse, peur... sans toujours réussir à les canaliser ou les exprimer.

Vous-même, en situation professionnelle (entretiens avec les familles, situations parfois éprouvantes, relations avec vos collègues...), rencontrez parfois des difficultés à gérer vos propres émotions.

Avez-vous la sensation d'être en relation avec vos émotions quand elles s'expriment ? Tant que vous les ressentez, ça va... mais ça n'est pas parce que vous les ressentez que vous les exprimez de manière adaptée !

OBJECTIFS

« Ma vérité, c'est la façon dont je ressens les choses » : cette formation améliore votre efficacité professionnelle, en partant à la rencontre de vos émotions et de vous-même.

- Re-connaître les émotions en soi
- Comprendre à quoi servent les émotions
- Prendre de la distance avec ses émotions - Les laisser s'exprimer
- Aider les personnes accompagnées à mieux vivre leurs émotions
- Rendre les émotions constructives en situation de travail

PROGRAMME

- Connaître les différentes familles d'émotions
- Etre à l'écoute de ses émotions
- Changer de regard sur les émotions : danger ou chance à saisir ?
- Communiquer avec ses émotions

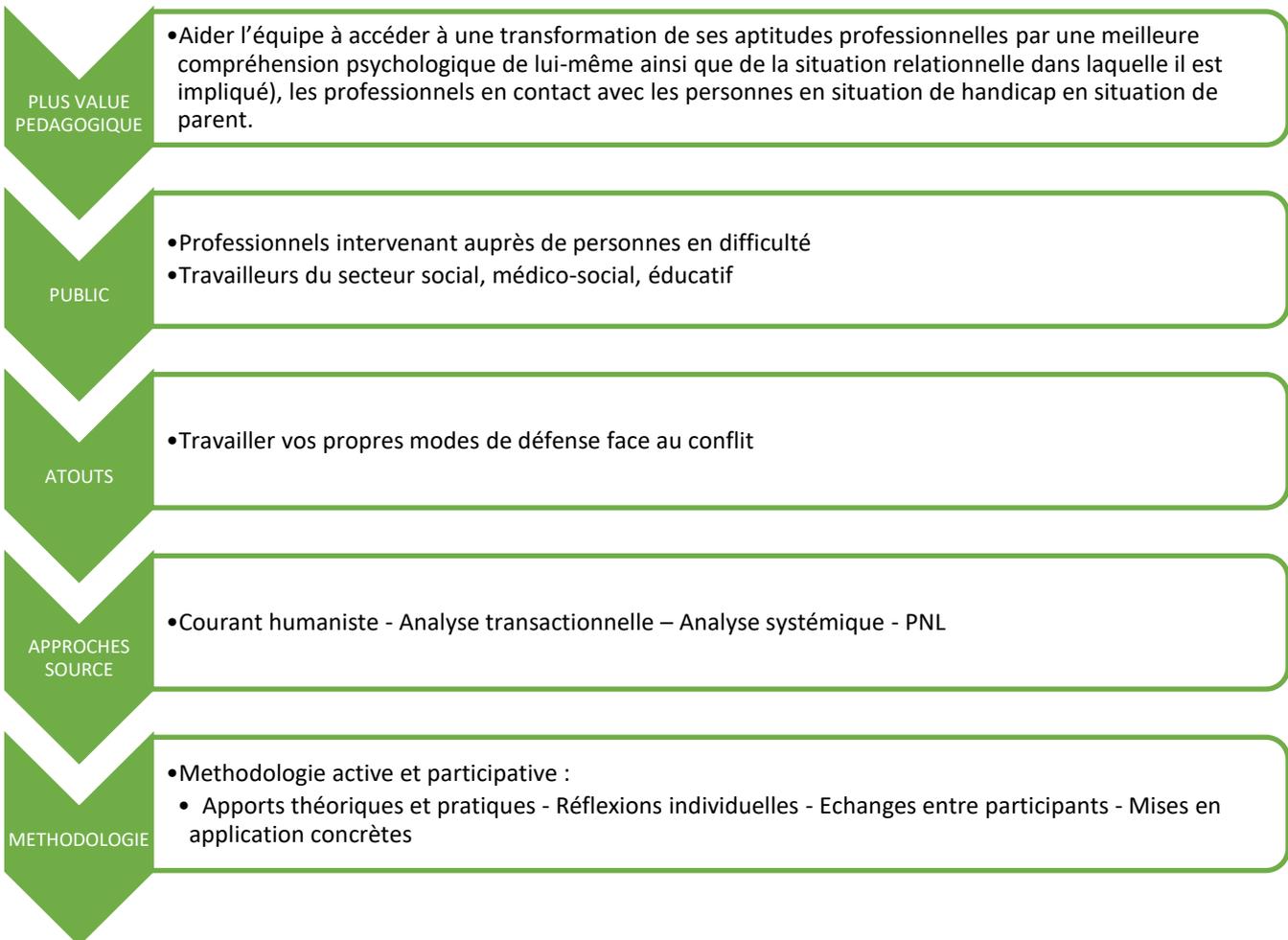
INTERVENANT

• **Isabelle LATREILLE**, Formatrice, Coach en développement personnel, Médiatrice familiale diplômée d'Etat

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros ou Dans les locaux de l'AFAPEI , 15 personnes max

6.15 RENDRE LES ÉMOTIONS CONSTRUCTIVES EN SITUATION DE TRAVAIL



CONTEXTE

Le conflit s'arrête difficilement à la porte de la maison et/ou du travail. L'adulte le vit à la maison, au travail et l'emporte avec lui, l'enfant le porte et l'emporte à l'école... Cette formation vous permettra de remplacer la violence, la souffrance... par des aptitudes au dialogue et à la négociation.

OBJECTIFS

- Sortir d'un conflit destructeur et poser un nouveau regard sur la relation. Mais vous apprendrez aussi, avant de vouloir en sortir, à ne pas y entrer...
- Acquérir des connaissances et des compétences pour :
- Comprendre le conflit
- Connaître et comprendre ses modes de défense face au conflit
- S'adapter et traiter le conflit en situation professionnelle : management d'équipes, relations avec vos collègues, contacts avec les personnes que vous accompagnez
- Rendre le conflit constructif en situation de travail

PROGRAMME

- Changer notre regard sur le conflit : danger ou chance à saisir ?
- Les modes de défense face au conflit
- Communiquer positivement : de la violence au respect de l'autre
- Les étapes de la gestion de conflit

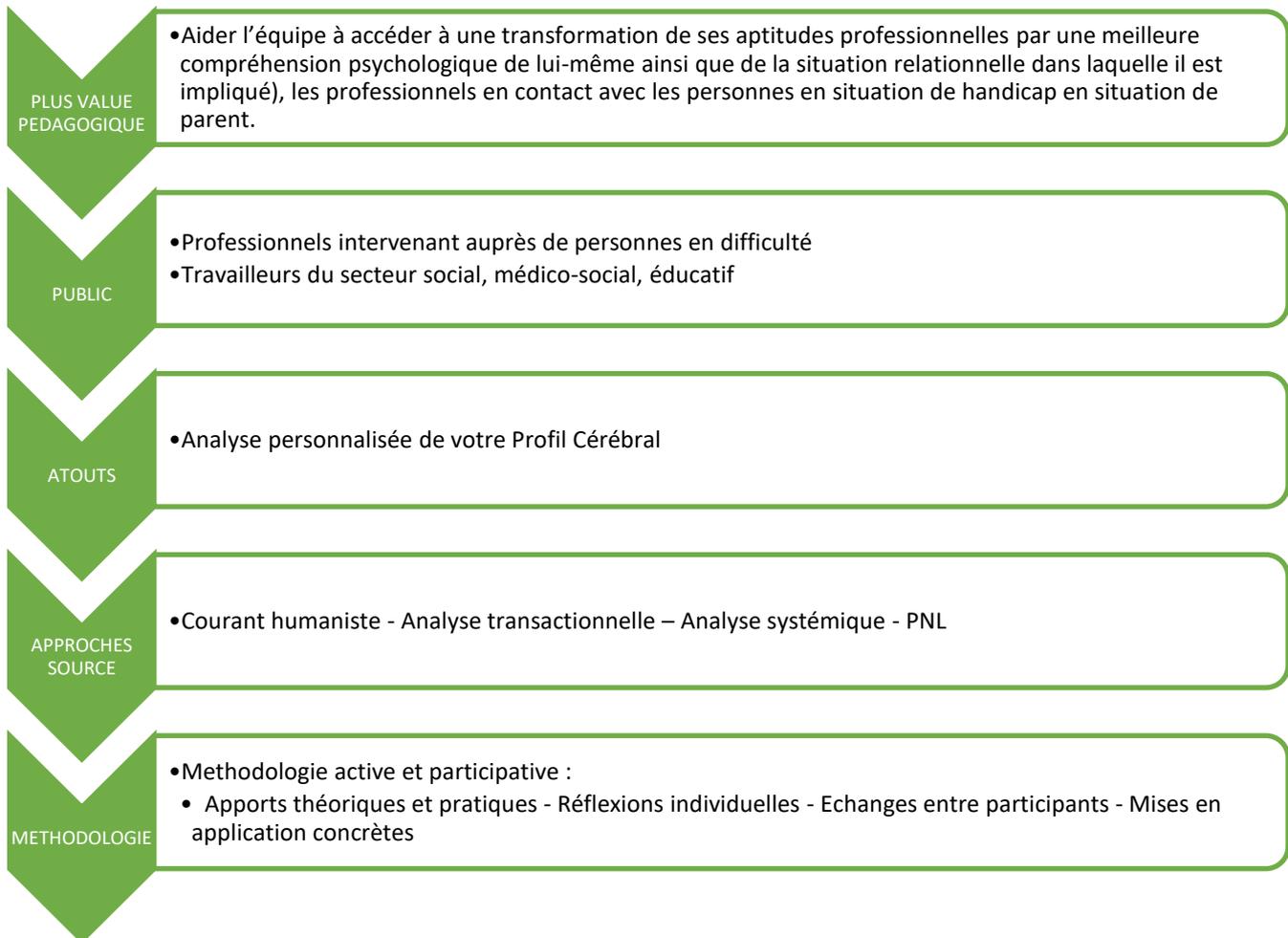
INTERVENANT

• **Isabelle LATREILLE**, Formatrice, Coach en développement personnel, Médiatrice familiale diplômée d'Etat

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros ou Dans les locaux de l'AFAPEI , 15 personnes max

6.16 FAIRE FACE AUX SITUATIONS ET M'ADAPTER A L'AUTRE POUR MIEUX L'ACCOMPAGNE



CONTEXTE

Notre façon de penser influence nos comportements, notre organisation, nos relations interpersonnelles et nos réactions face aux évènements.

Que choisir dans cette situation ? Comment aborder ce collègue, tellement différent de moi ? Comment accompagner cette personne, en respectant ce qu'elle est, son mode de fonctionnement... ? Pour trouver la réponse, peut-être faut-il vous poser la question autrement...

Nos pensées conditionnent notre vie ! Connaître les schémas mentaux utilisés par un individu vous permettra de faire face aux décisions importantes. Cette formation vous aidera aussi à vous adapter plus facilement à l'autre.

OBJECTIFS

A l'issue de cette formation, vous serez en capacité de :

- Reconnaître les types de pensées qui conditionnent nos préférences cérébrales
- Comprendre en quoi ces préférences interviennent dans nos choix professionnels, interpersonnels, relationnel...
- Mieux vous connaître pour en tirer les conclusions nécessaires
- Acquérir différentes stratégies de communication pour mieux travailler avec des personnes ayant des styles de pensée différents

PROGRAMME

- Comprendre le fonctionnement cérébral
- Connaître vos préférences cérébrales et celles de l'autre
- Mesurer les bénéfices et les risques
- Développer vos compétences en fonction de vos objectifs
- Mieux communiquer

INTERVENANT

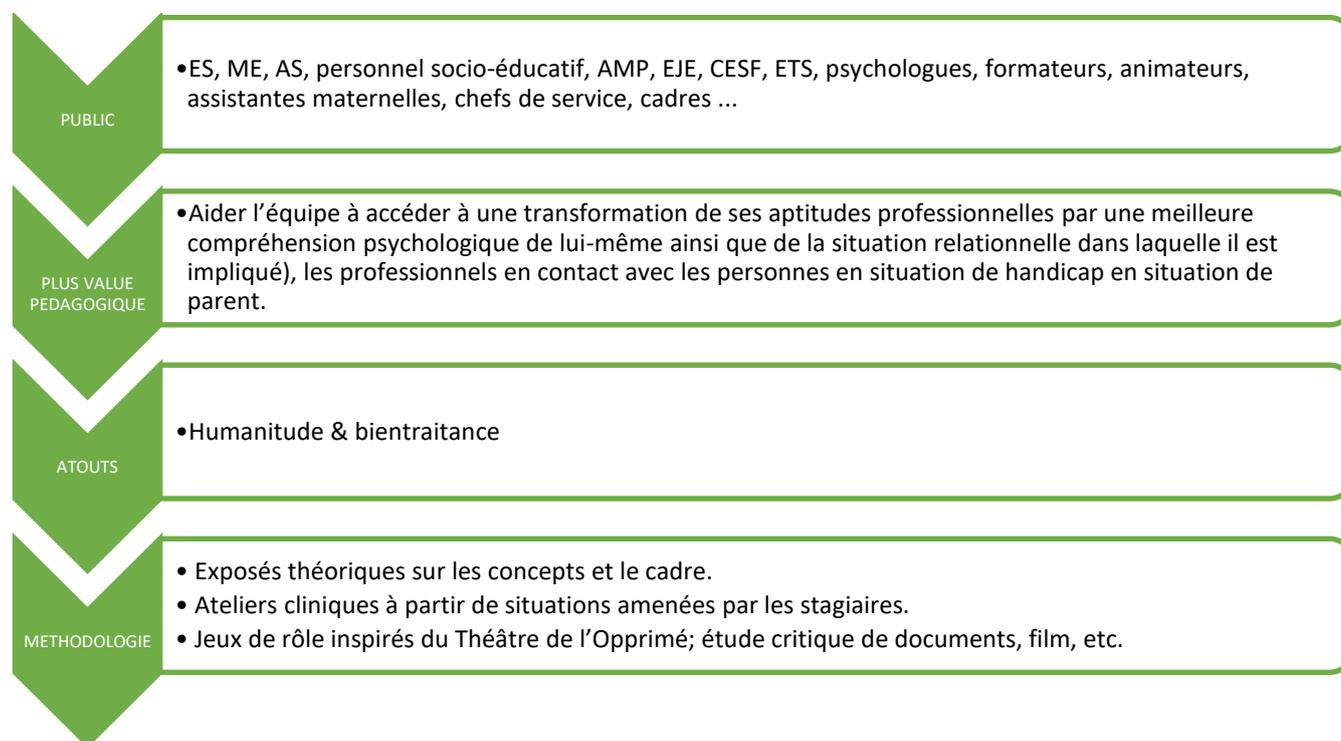
• **Isabelle LATREILLE**, Formatrice, Coach en développement personnel, Médiatrice familiale diplômée d'Etat

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros ou Dans les locaux de l'AFAPEI , 15 personnes max

6.17 PRATIQUE DE L'ENTRETIEN DANS LES PROFESSIONS SOCIALES

Ce que parler veut dire



ARGUMENTAIRE

Les travailleurs sociaux n'ont pas tiré toutes les conséquences de cette évidence: la relation avec les personnes prises en charge s'engage avant tout dans la parole. Au-delà de l'aide et des prestations matérielles apportées légitimement à des personnes en souffrance, l'action sociale se fonde avant tout sur des paroles échangées. D'où l'importance de l'entretien dans les pratiques sociales. Qu'il soit formel ou informel; en individuel ou en groupe. Mais qu'est-ce que parler veut dire? Existe-il des techniques pour se repérer dans cette pratique de lien social? Comment se situer dans un entretien? Quelle place pour les interlocuteurs? Comment cerner les objectifs et les moyens à mettre en œuvre? Comment préserver un cadre? Qu'en est-il du transfert dans la relation d'entretien? Il s'agit de ne lâcher ni sur la mission de l'établissement, ni sur l'éthique du travail social, qui opère sous transfert.

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances théoriques sur les techniques d'entretien en travail social. S'approprier le cadre et les règles de l'entretien. Etre capable de les transférer en situation, dans des entretiens formels ou informels avec les usagers.

CONTENU

L'approche sera double :

- Théorique: nous aborderons l'entretien à partir des repérages de la linguistique, de l'ethnologie et de la psychanalyse. Nous aurons à cœur dans ce travail de débroussailler et cerner une série de concepts aussi flous et usés que : la parole, l'écoute, la demande, le cadre, le dispositif, la relation, l'interprétation, le transfert...
- Clinique et pratique : à partir de situations présentées par les participants. Dans des mises en situation pratiques.

INTERVENANTS

- **Joseph ROUZEL,**
- **Jacques CABASSUT**

Modalités

- 6h / Jour de formation - Sensibilisation : 1 jour - Approfondissement : + 2 jours
- en intra-muros ou Dans les locaux de l'AFAPEI , 15 personnes max



CHARTRE QUALITE

IPSEUDUC Ingénierie pédagogique et stratégie éducative

Comme tous les centre de formation, IPSEUDUC s'engage à suivre & à respecter les règles du Code de Conduite Professionnelle.

Une équipe pédagogique de formateurs qualifiés et expérimentés.

Des contenus de formation pertinents :

- En permanence actualisés.
- En lien avec les objectifs de la formation.
- Répondant aux attentes professionnelles des participants.

Une pédagogie participative :

- Faite d'une alternance d'apports théoriques, d'échanges et d'exercices pratiques.
- Illustrée par un support pédagogique documentaire remis à chaque participant.

Un dispositif adapté d'évaluation tout au long du parcours formatif :

- En amont de la formation avec un questionnaire d'auto-évaluation qui permet d'apprécier les acquis et les besoins du futur stagiaire.
- Au début de la formation par le recueil des attentes des participants et un travail collectif d'évaluation des pratiques professionnelles, plus des données négociées avec le commanditaire institutionnel et la réalisation d'un blason d'autoformation.
- Au cours de la formation par différents exercices ou mises en situation proposés aux participants et par un travail de définition de pistes d'actions d'amélioration des pratiques.
- En fin de formation où les participants sont invités à compléter une fiche "évaluation" leur permettant d'exprimer leurs appréciations et de faire état de leurs acquis vis-à-vis de l'action de formation.

Une équipe administrative attentive :

- À accompagner les professionnels dans leur recherche d'une formation correspondant au mieux à leurs attentes.
- À faciliter, en terme d'organisation, la venue des stagiaires jusqu'au lieu de réalisation de la formation.
- À veiller au bon accueil des stagiaires dans des locaux de formation adaptés et facilement accessibles.
- À communiquer aux stagiaires et à leurs établissements tous les documents nécessaires avant et après la formation (convention/contrat de formation, programme, convocation, plan, liste d'hôtels, attestation de présence, attestation de fin de formation et, le cas échéant, de DPC...)





LES CONDITIONS GENERALES D'INSCRIPTION ET DE CONVENTION DE FORMATION

IPSEUDC Ingénierie pédagogique et stratégie éducative

L'OBJET ET LE CHAMP D'APPLICATION

Toute inscription à une session de formation ou commande de formation implique, de la part du futur stagiaire et de son établissement, l'acceptation sans réserve et l'adhésion pleine et entière aux présentes conditions générales d'inscription et d'établissement de la convention de formation qui prévalent sur tout autre document de l'acheteur et notamment sur toutes conditions générales d'achat.

L'INSCRIPTION SUR UN STAGE

Vous pouvez, si vous le souhaitez, réserver une place sur un stage par téléphone. Mais attention ! N'oubliez pas de confirmer ensuite en nous envoyant un bulletin d'inscription par courrier, fax ou mail

Exceptionnellement confirmées dans leur ordre de réception jusqu'à concurrence des places disponibles.

Nous vous conseillons de vous inscrire le plus tôt possible aux formations que vous souhaitez suivre
<http://blog.ipseduc.eu>

LA CONVENTION DE FORMATION

Une convention de formation est établie avec l'employeur de chaque stagiaire. Elle est adressée, en deux exemplaires, à l'employeur environ trois semaines avant le début du stage (lorsque le lancement de ce dernier est assuré). Un exemplaire signé doit impérativement nous être retourné avant le début de la formation.

LA CONVOCATION DE STAGE

Environ trois semaines avant le début du stage, une convocation, établie au nom du stagiaire, est adressée à l'employeur. Cette convocation précise le lieu exact de déroulement du stage ainsi que les heures de début et de fin de celui-ci. Elle comporte en outre le programme du stage, les renseignements pratiques nécessaires (tenue de travail éventuelle, etc.), une liste d'hôtels, un plan d'accès et, pour certains stages, un questionnaire. Dans le cadre du DPC, ce questionnaire va permettre aux stagiaires d'effectuer un premier travail d'autoévaluation avant le stage ; dans certains cas, les réponses apportées vont donner au formateur la possibilité d'adapter au mieux son intervention.

LE DÉROULEMENT DES STAGES

Dès le début des stages, les horaires journaliers sont fixés en commun avec chaque groupe, de telle sorte que les contraintes éventuelles de transport soient au mieux prises en compte, tout en respectant une amplitude de 6 heures de formation par jour. Un support pédagogique documentaire est remis à chaque stagiaire. Il constitue un recueil de documents illustrant l'intervention du formateur ou lui servant de support. À ce titre, il n'est pas le reflet exhaustif de l'intervention du formateur. En revanche, il peut comporter des documents d'ouverture à des aspects non compris dans le programme, apportant aux stagiaires un complément d'information dans les domaines concernés. Pour certains stages essentiellement pratiques, ces supports sont évidemment restreints

DPC, ce support contient les références documentaires et scientifiques à partir desquelles a été élaboré le contenu du programme de DPC.

Sont également joints dans ce document le "Règlement intérieur du stage" et une "Fiche d'évaluation" qui permet à chaque stagiaire d'exprimer ses acquis et appréciations du stage. Ces fiches sont remplies à l'issue de chaque formation et remises aux formateurs. Elles sont ensuite analysées très soigneusement par ces derniers et notre commission pédagogique et scientifique, permettant ainsi d'améliorer en permanence la qualité de nos stages. Elles constituent par ailleurs le dispositif de suivi d'exécution du programme et d'appréciation des résultats, en conformité avec l'article D 6321-1 du Code du travail.

À l'issue de chaque module et sous réserve d'une assiduité suffisante, un certificat de stage est remis à chaque stagiaire. Une attestation de présence est envoyée à l'établissement employeur ou à l'OPCA selon demande. Pour les professionnels de santé concernés par le DPC, une attestation de suivi d'un programme de DPC pourra leur être délivrée à leur demande.



Évaluation- En fin de stage, une évaluation orale et générale est d'abord menée par le formateur avec l'ensemble des stagiaires afin de s'assurer que ces derniers ont bien appréhendé les acquis prévus. Ensuite, une évaluation écrite et individuelle est réalisée par chaque stagiaire à partir de fiches adaptées (voir ci-dessus).

L'HÉBERGEMENT ET LA RESTAURATION

Nous ne nous chargeons pas de la réservation. Toutefois à cet effet, nous envoyons avec la convocation une liste d'hôtels (ces hôtels ont été choisis dans une gamme de prix en fonction du barème de remboursement des OPCA, à l'exception de la région parisienne). Ces informations sont purement informatives de notre part et chacun est libre de son choix à cet égard, de même qu'en matière de restauration.

LES PRIX ET MODALITÉS DE RÈGLEMENT

Le prix de chaque stage figure sur la fiche programme du catalogue. Il est applicable pour les inscriptions fermes, reçues et confirmées, avant le 31/12/2015. Ce prix est forfaitaire, net et sans TVA (exonéré). Il ne concerne que les coûts pédagogiques. Les frais de repas, d'hébergement et de déplacement sont à la charge directe des établissements.

Le règlement du coût de formation est à effectuer comptant, sans escompte, lors de l'inscription (le joindre au bulletin d'inscription). Exceptionnellement le paiement peut être échelonné (nous contacter à cet égard). En retour, nous confirmons l'inscription et fournissons la facture mentionnant le règlement effectué.

Tout paiement intervenant postérieurement à ces conditions générales de vente, ou aux conditions d'échéances contractuelles particulières éventuellement accordées et figurant sur la facture, pourra entraîner l'application de pénalités de retard calculées à un taux égal à trois fois le taux d'intérêt légal ainsi que le paiement de l'indemnité pour frais de recouvrement prévue par l'article L441-6 du Code de commerce. Ces pénalités sont exigibles dès le lendemain de la date de règlement figurant sur la facture.

En cas de paiement effectué par un OPCA ou tout autre organisme, il appartient à l'établissement de s'assurer de la bonne fin du règlement par celui-ci.

L'ANNULATION - LE REMBOURSEMENT

A- Nous nous réservons la possibilité d'annuler tout stage dont, deux semaines avant la date prévue de mise en œuvre, le nombre d'inscriptions et les annulations inopinées réduiraient le groupe à un niveau incompatible avec une dynamique de groupe convenable. Les stagiaires inscrits et leurs établissements sont immédiatement informés, les règlements effectués sont remboursés ou reportés sur une nouvelle inscription.

B En cas d'annulation de stage à notre initiative, suite à un cas de force majeure, seule la partie réalisée de la formation sera facturée et les règlements excédentaires seront remboursés, à moins que la partie non réalisée du stage soit reportée à une date ultérieure en accord avec les établissements et les stagiaires concernés.

C -En cas d'absence partielle d'un stagiaire au cours d'un stage, seules les heures de présence à la formation seront facturées au titre de la formation continue. Nous nous réservons cependant la possibilité de facturer à l'établissement employeur, à titre de dédit et hors formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 1146 du Code civil, le montant des heures d'absence.

D - En cas d'annulation de la part d'un stagiaire ou de son établissement employeur à compter de la semaine précédant le stage, nous nous réservons la possibilité de facturer un montant de 140 € à titre de clause de dédit, conformément aux dispositions de l'article 1146 du Code civil. Dans un tel cas de figure, ces frais feraient l'objet d'une facture spécifique, payable par l'établissement.

LA LOI "INFORMATIQUE ET LES LIBERTÉS"

Les informations à caractère personnel recueillies par IPSEDUC font l'objet d'un traitement informatisé destiné à assurer l'ensemble de la gestion des sessions de formation. Si le stagiaire communique son adresse e-mail, il sera alors informé de la sortie de nos prochaines publications. IPSEDUC demeure le seul destinataire de ces données. Conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978, chaque stagiaire bénéficie d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui le concernent et qu'il peut exercer en s'adressant à : IPSEDUC 14 RUE CLAUDE DEBUSSY 59650 VILLENEUVE D'ASCQ. Chaque stagiaire peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer au traitement des données qui le concernent.



QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

IPSEUDUC Ingénierie pédagogique et stratégie éducative

Date :

Intitulé de la formation :

Toute remarque est prise en compte et nous aide à progresser.

1. Le projet de formation est-il explicite et correspond –t-il à vos attentes ?

- Extrêmement explicite
- Très explicite
- Assez explicite
- Peu explicite
- Pas du tout explicite

2. Le contenu de la formation est-il explicite

- Extrêmement explicite
- Très explicite
- Assez importante
- Peu explicite
- Pas du tout explicite

3. De manière globale, veuillez évaluer la qualité de nos prestations

- Excellente
- Très bonne
- Bonne
- Correcte
- Faible

4. Veuillez évaluer notre compréhension de vos besoins professionnels.

- Excellente
- Très bonne
- Bonne



- Correcte
- Faible

5. Nos communications avec vous étaient-elles claires ?

- Extrêmement claires
- Très claires
- Assez claires
- Peu claires
- Pas claires du tout

6. De quelle manière avons-nous réussi à vous tenir informé de nos progrès ?

- Extrêmement bien
- Très bien
- Assez bien
- Moyennement bien
- Pas bien du tout

7. Avons-nous été efficaces en ce qui concerne le respect des contenus ?

- Extrêmement efficaces
- Très efficaces
- Assez efficaces
- Peu efficaces
- Pas du tout efficaces

8. Veuillez mesurer la valeur de nos produits et services par rapport à leur prix.

- Excellent rapport qualité/prix
- Très bon rapport qualité/prix
- Bon rapport qualité/prix
- Faible rapport qualité/prix
- Mauvais rapport qualité/prix

9. Quel était le niveau de connaissance de notre intervenant ?

- Excellent niveau de connaissance
- Très bon niveau de connaissance
- Assez bon niveau de connaissance
- Faible niveau de connaissance
- Niveau de connaissance médiocre

10. Quelle est la probabilité que vous fassiez à nouveau appel à nous à l'avenir ?

- Extrêmement probable
- Très probable
- Assez probable
- Peu probable
- Pas du tout probable

11. Seriez-vous prêt à recommander notre société à quelqu'un d'autre ?

- Tout à fait
- C'est très probable
- C'est assez probable
- C'est peu probable
- Certainement pas

Commentaires / suggestions



EVALUATION PROFESSIONNELLE

Date :

Intitulé de la Formation :

Nom du stagiaire :

Axe de rattachement	INDICATEURS	Evaluation														
		Effets d'impact			Objectifs			Moyens mobilisés			Herméneutique			Sémiologie		
		RS	RP	RN	OA	OP	ON	MA	MP	MI	PO	PI	PN	CO	CI	CA
Didactique	Routine															
	Répétition															
Praxéologie Anticipation méthodologique	Impulsivité															
	Improvisation															
Phénoménologie Recherche de sens	Absurde															
	Hasard															
Ethnologie Innovation culturelle	Marginalisation															
	Régression															
TOTAL	15 indicateurs															

Glossaire : Effets d'impact : résultat satisfaisant, partiel, neutre. Objectif atteint, perfectible, neutre. Moyens adéquats, perfectibles, inadéquats. Transdisciplinarité optimum, imprécise, nulle. Conceptualisation optimum, imprécise, absent⁷

Points forts	Points faibles
AXE D'AMELIORATION	
Objectif visé ou énoncé par le stagiaire	

⁷Phénoménologie herméneutique « c'est savoir voir et comprendre. » La phénoménologie sémiotique c'est savoir écouter et entendre l'identité narrative d'un sujet.



Renseignements et Devis

Une question ? Besoin d'un devis ? Composez le 0661555868



GEORGES NTSIBA

IPSEDUC Ingénierie pédagogique et stratégie éducative

N° de siret : 449 957 307 00019

N° de déclaration d'activité : 31 59 07438 59

Datadock : 0034987

